

**T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**BİREYSEL VE KURUMSAL HAZIROLUŞUN TEKNOLOJİ
KABULÜNE ETKİSİ : ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI
YÖNETİMİ (E-İKY) ALANINDA AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

MURAT ESEN

**ANABİLİM DALI : İŞLETME
PROGRAMI : YÖNETİM VE ORGANİZASYON**

KOCAELİ – 2011

**T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**BİREYSEL VE KURUMSAL HAZIROLUŞUN TEKNOLOJİ
KABULÜNE ETKİSİ : ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI
YÖNETİMİ (E-İKY) ALANINDA AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

MURAT ESEN

**ANABİLİM DALI : İŞLETME
PROGRAMI : YÖNETİM VE ORGANİZASYON**

DANIŞMAN: PROF.DR. NİHAT ERDOĞMUŞ

KOCAELİ – 2011

Murat ESEN tarafından hazırlanan “Bireysel ve Kurumsal Hazıroluşun Teknoloji Kabulüne Etkisi : Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-İKY) Alanında Ampirik Bir Araştırma” adlı bu çalışma jürimizce Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyelerinin Ünvanı, Adı-Soyadı ve Kurumu:

İmzası

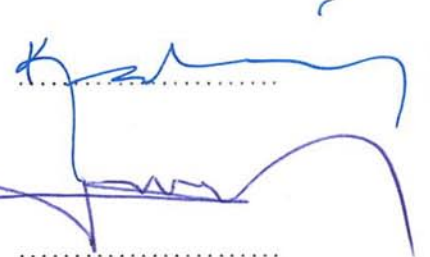
Jüri Üyesi : Prof.Dr. Nihat ERDOĞMUŞ
İstanbul Şehir Üniversitesi



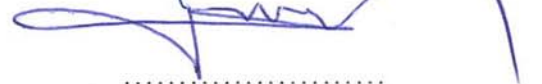
Jüri Üyesi : Prof.Dr. Tansu SAY
Kocaeli Üniversitesi



Jüri Üyesi : Prof.Dr. Halit KESKİN
Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü



Jüri Üyesi : Prof.Dr. Serkan BAYRAKTAROĞLU
Sakarya Üniversitesi



Jüri Üyesi : Doç.Dr. Hülya GÜNDÜZ ÇEKMECELİOĞLU
Kocaeli Üniversitesi



Sınav Tarihi: 22/07/2011

Enstitü Yönetim Kurulunun Onay Tarihi ve Karar No: 07/09/2011- 2011/ 22

Doktora tezi olarak sunduğum “Bireysel Ve Kurumsal Hazıroluşun Teknoloji Kabulüne Etkisi: Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-İKY) Alanında Ampirik Bir Araştırma” adlı tezin, tarafımca ve akademik etik kurallar çerçevesinde, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin dipnotlarda ve yararlanılan yayınlarda gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

İmza

Murat ESEN

ÖNSÖZ

Danışmanım Prof.Dr. Nihat Erdoğan, “ Bilimin inşasına bir tuğla daha ekleyebilmek; fakat onu da doğru yere koyabilmek için tüm bu çabalar” derdi.

Bugün daha iyi anlıyorum kendisini, güneş altında söylenmedik söz, çalışılmayan konu kalmadı. Dünyanın her yerinden araştırmacılar, üzerlerine düşen bilimsel sorumluluğu yerine getirebilmek için çalışıyor. Yoğun ve keyifli geçen doktora sürecinin sonuna doğru kendi payıma düşen bu sorumluluğun bir kısmını yerine getirebilmiş olmanın mutluluğunu yaşıyorum.

Bu mutluluğu elde etmemde emeği geçen; başta beni bu günlere getiren rahmetli babam Abdullah Esen ve sevgili annem Ayşe Esen’e ve diğer aile büyüklerime, uzun yıllar boyunca sabırla desteğini esirgemeyen değerli eşim Öğr.Gör.Dilek Esen’e, doğduğu andan itibaren bana moral kaynağı olan oğlum Rüzgar Esen’e ve akademisyenliğinin yanında sanatçı yönüyle de bizlere çok değerli bilgiler katan kıymetli hocam Prof.Dr. Nurallah Genç’e ve elbette ışıyla her zaman yolumu aydınlatan değerli hocam ve danışmanım Prof.Dr. Nihat Erdoğan’a ve emeği geçen herkese;

Teşekkürü bir borç bilir, saygı ve sevgilerimi sunarım.

Kocaeli, Haziran-2011

Murat ESEN

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	ii
İÇİNDEKİLER	iv
ÖZET.....	viii
ABSTRACT	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii
TABLolar DİZİNİ	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

1.1.BİLGİ SİSTEMLERİ	5
1.1.1. Bilgi Sistem Türleri.....	6
1.1.1.1. Veri İşleme Sistemleri.....	6
1.1.1.2. Ofis Otomasyon Sistemleri	8
1.1.1.3. Yönetim Bilgi Sistemleri.....	9
1.1.1.4. Karar Destek Sistemleri	10
1.1.1.5. Üst Yönetim Bilgi Sistemleri.....	13
1.1.1.6. Yapay Zeka ve Uzman Sistemler	14
1.1.2. Bilgi Sistemlerinin Sınıflandırılması.....	15
1.1.2.1. Yönetim Düzeylerine Göre Bilgi Sistemlerinin Sınıflandırılması. 17	
1.1.2.2. İşletmenin İşlevlerine Göre Bilgi Sistemlerinin Sınıflandırılması. 17	
1.1.2.2.1. Pazarlama Bilgi Sistemleri.....	18
1.1.2.2.2. Üretim Bilgi Sistemleri	19
1.1.2.2.3. Finans Bilgi Sistemleri.....	19
1.1.2.2.4. Muhasebe Bilgi Sistemleri	20
1.1.2.2.5. İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri	21
1.1.2.3. Bütünleşik Bilgi Sistemleri ve Kurumsal Kaynak Planlama	23
1.2. ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ (E-İKY)	25
1.2.1. E-İKY'nin Tanımı.....	25
1.2.2. E-İKY'nin Gelişimi.....	26
1.2.3. E-İKY'nin Uygulanma Düzeyleri	27
1.2.4. E-İKY'nin Gelişiminde İnternet, İnternet, Extranet Ağlarının Önemi	30
1.2.5. E-İKY'nin İşletmeler ve İnsan Kaynakları Bölümü İçin Önemi	32
1.2.6. E-İKY'nin İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinden Farkı.....	33
1.3. E- İKY' NİN FONKSİYONLARI	34
1.3.1. E-İşe Alma	34
1.3.2. E-Eğitim ve Geliştirme	41
1.3.3. E- Performans Yönetimi	45
1.3.4. E-Ücretlendirme	47
1.3.5. E-Kariyer Yönetimi ve Planlaması	48

İKİNCİ BÖLÜM

BİLGİ TEKNOLOJİLERİ KULLANIMINA YÖNELİK KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. TEKNOLOJİ KABUL MODELİ.....	51
2.1.1. Gerçek Kullanım	52
2.1.2. Davranışa Yönelik Niyet.....	52
2.1.3. Kullanıma Doğru Eğilim.....	52
2.1.4. Algılanan Fayda	52
2.1.5. Kullanım Kolaylığı Algısı.....	53
2.1.6. Dışsal Etkenler	53
2.2. İLİŞKİLİ DİĞER MODELLER	54
2.2.1. Yenilik Yayılımı Teorisi	54
2.2.2. Sebepli Eylem Teorisi	56
2.2.3. Planlı Davranış Teorisi.....	57
2.2.3.1. Davranışa Yönelik Niyet.....	58
2.2.3.2. Davranışa Yönelik Tutumlar.....	59
2.2.3.3. Özel Normlar.....	59
2.2.3.4. Algılanan Davranış Kontrolü	59
2.2.4. Kişisel Bilgisayar Kullanım Modeli	60
2.2.4.1. Tepki	62
2.2.4.2. Sosyal Faktörler	63
2.2.4.3. Kolaylaştırıcı Koşullar	63
2.2.4.4. Algılanan Sonuçlar.....	64
2.2.4.4.1. Karmaşıklık	64
2.2.4.4.2. İşe Uygunluk	64
2.2.4.4.3. Kullanımın Uzun Dönemli Sonuçları.....	65
2.2.5. Motivasyon Modeli	65
2.2.6. Birleştirilmiş Teknolojik Kabul ve Planlı Davranış Modeli	67
2.2.7. Teknolojinin Kabul Modeli 2.....	69
2.2.8. Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanım Modeli.....	70

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BİREYSEL VE KURUMSAL HAZIROLUŞUN TEKNOLOJİ KABULÜNE ETKİSİ : ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ (E-İKY) ALANINDA AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	74
3.2. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI	74
3.3. ARAŞTIRMANIN KISITLARI	75
3.4. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ	75
3.4.1. Bireysel Teknolojik Hazıroluş	75
3.4.2. Kurumsal Hazıroluş	78

3.4.2.1. Kurumsal Kaynaklar	78
3.4.2.2. Kurumsal Teknik Destek	78
3.4.2.3. Bilgi Politikası.....	79
3.4.2.4. Kurumsal Yenilikçilik Algısı	79
3.4.2.5. İşgören Teknik Yeterlilik Algısı	79
3.4.3. Teknoloji Kabulü	80
3.4.3.1. E-İKY Uygulamalarından Algılanan Fayda.....	81
3.4.3.2. E-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı	81
3.4.3.3. E-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Niyet	82
3.5. ARAŞTIRMA MODELİ.....	82
3.5. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ.....	86
3.6. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	86
3.6.1. Bireysel Teknolojik Hazıroluş Düzeylerinin Teknoloji Kabulünün Değişkenlerine Etkisiyle İlgili Hipotezler.....	86
3.6.2. Kurumsal Hazıroluşu Oluşturan Değişkenlerin Teknoloji Kabulünün Değişkenlerine Etkisiyle İlgili Hipotezler.....	87
3.6.4. Teknoloji Kabul Modelinin Değişkenlerine İlişkin Hipotezler	89
3.7. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	89
3.7.1. Örneklem.....	89
3.7.2. Ölçüm Aracı	89
3.7.3 .Verilerin Analizi.....	92
4.1. ÖLÇEĞE AİT ANALİZ VE BULGULAR	93
4.1.1.Güvenilirlik Analizi	93
4.1.2. Faktör Analizleri	94
4.1.2.1. Bireysel Teknolojik Hazıroluş Ölçeği Faktör Analizleri	95
4.1.2.2. Kurumsal Hazıroluş Ölçeği Faktör Analizleri	97
4.1.2.3. Teknoloji Kabul Modeli Ölçeği Faktör Analizleri (TKM)	98
4.2. DEMOGRAFİK FAKTÖRLERE AİT BİLGULAR	100
4.3. ARAŞTIRMAYA KATILAN İŞLETMELER HAKKINDA BULGULAR....	103
4.4.2. İK Sistemi Hakkında Bulgular	103
4.4.3. Yazılım ve Ağ Altyapısıyla İlgili Bulgular	107
4.5. BİREYSEL TEKNOLOJİK HAZIROLUŞ, KURUMSAL HAZIROLUŞ VE TEKNOLOJİ KABUL MODELİ'NE AİT KORELASYON VE REGRESYON ANALİZLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ	114
4.5.1.Bireysel Teknolojik Hazıroluş Değişkenleri ile Teknoloji Kabul Modeli Değişkenleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Kolerasyon ve Regresyon Analizleri.....	115
4.5.2. Kurumsal Hazıroluş Değişkenleri ile Teknoloji Kabul Modeli Değişkenleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Kolerasyon ve Regresyon Analizleri.....	118
4.5.3. Teknoloji Kabul Modeli Değişkenleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Kolerasyon ve Regresyon Analizleri	122
4.5.4. Demografik Faktörlerin Hazıroluş Faktörleriyle İlişkisi.....	124
4.5.4.1. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Faaliyet Sektörleri Faktörünün Bireysel ve Kurumsal Hazıroluş Faktörleri ve Teknoloji Kabul Modeli Faktörleriyle İlişkisi.....	124
4.5.4.2. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Çalışan Sayısı Faktörünün Bireysel ve Kurumsal Hazıroluş Faktörleri ve Teknoloji Kabul Modeli Faktörleriyle İlişkisi.....	127

4.5.4.3. Araştırmaya Katılan İK Bölümü Çalışanlarının Ünvan Faktörüneün Bireysel ve Kurumsal Hazıroluş Faktörleri ve Teknoloji Kabul Modeli Faktörleriyle İlişkisi.....	128
4.5.4.4. Araştırmaya Katılan İK Bölümü Çalışanlarının Hizmet Süresi Faktörünün Bireysel ve Kurumsal Hazıroluş Faktörleri ve Teknoloji Kabul Modeli Faktörleriyle İlişkisi.....	130
4.5.4.5. Araştırmaya Katılan İK Bölümü Çalışanlarının Yaş Faktörünün Bireysel ve Kurumsal Hazıroluş Faktörleri ve Teknoloji Kabul Modeli Faktörleriyle İlişkisi.....	133
4.5.4.6. Araştırmaya Katılan İK Bölümü Çalışanlarının Cinsiyet Faktörünün Bireysel ve Kurumsal Hazıroluş Faktörleri ve Teknoloji Kabul Modeli Faktörleriyle İlişkisi.....	135
4.5.4.7. Araştırmaya Katılan İK Bölümü Çalışanlarının Öğrenim Düzeyi Faktörünün Bireysel ve Kurumsal Hazıroluş Faktörleri ve Teknoloji Kabul Modeli Faktörleriyle İlişkisi	137
4.6. DİĞER BULGULAR.....	139
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	147
YARARLANILAN KAYNAKLAR.....	154
EKLER.....	1677

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM VE ORGANİZASYON ANABİLİM DALI

**BİREYSEL VE KURUMSAL HAZIROLUŞUN TEKNOLOJİ
KABULÜNE ETKİSİ : ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI
YÖNETİMİ (E-İKY) ALANINDA AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA**

ÖZET

Bu çalışmada, “Bireysel Teknolojik Hazıroluşun ve Kurumsal Hazıroluşun Teknoloji Kabulüne Etkileri” araştırılmıştır. Bunun için e-İKY uygulamalarını kullanacak olan bireylerin teknolojiye yönelik tutumlarının yanı sıra Kurumsal Kaynaklar, Kurumsal Teknik Destek, Bilgi Politikası, Kurumsal Yenilikçilik Algısı, İşgören Teknik Yeterlilik Algısı değişkenleri aracılığıyla da e-İKY uygulamaları için kurumların hazıroluş düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Daha sonra Bireysel Teknolojik Hazıroluşun ve Kurumsal Hazıroluşun, e-İKY Uygulamalarına Yönelik Fayda Algısını, e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Kolaylığı Algısını ve e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Niyetini etkileyip etkilemediği belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışmada kullanılan veriler, İstanbul Sanayi Odası tarafından 2009 yılı verilerine göre belirlenen Türkiye’deki en büyük 500 işletmenin, insan kaynakları bölümünde direktör, müdür ya da uzman ünvanlarıyla çalışan kişiler tarafından doldurulan toplam 86 adet anket sonucundan elde edilmiş ve analize tabi tutulmuştur. Araştırma modeli, A. Parasuraman’ın Teknolojik Hazıroluş ve Fred D.Davis’in Teknoloji Kabul Modeli olmak üzere iki farklı teori üzerine temellendirilmiştir.

Araştırma sonucunda, Bireysel Teknolojik Hazıroluşun e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda'yı ve e-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Niyet'i etkilediği, e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığını etkilemediği görülürken; Kurumsal Hazıroluş değişkenlerinin tümünün, e-İKY Uygulamalarına Yönelik Fayda Algısını, e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Kolaylığı Algısını ve e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Niyetini etkilediği görülmüştür.

Teknoloji kabulü kapsamında, e-İKY Uygulamalarına Yönelik Fayda Algısının, e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Kolaylığı Algısını ve e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Niyetini etkilediği; benzer şekilde e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Kolaylığı Algısının ve e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Niyetini etkilediği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi, Bireysel Teknolojik Hazıroluş, Teknoloji Kabul Modeli.

**T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM VE ORGANİZASYON ANABİLİM DALI**

**AN INVESTIGATION OF THE EFFECTS OF INDIVIDUAL AND
ORGANIZATINAL READINESS ON TECHNOLOGY
ACCEPTANCE:AN AMPIRIC RESEARCH ON ELECTRONIC
HUMAN RESEARCH MANAGEMENT (E-HRM)**

ABSTRACT

In this study the effects of individual technology readiness and organizational readiness on technology acceptance is investigated. For this purpose, both attitudes of individuals towards technology who are going to use e-HRM practises and the readiness level of the organizations for e-HRM practises is tried to determine by means of variables such as Organizational Resources, Organizational Technic Support, Information Policy, Perceived Organizational Innovativeness, Perceived Employee Technical Competency.

Later it is tried to determine if individual technology readiness and organizational readiness affects Perceived usefulness towards e-HRM practises, perceived ease of use towards e-HRM practises and behavioral intention towards e-HRM practises.

The data used for this study were collected and analyzed from 86 questionnaires filled by persons who are employed as director, manager and expert reputations in Human Resource Department in top 500 largest private sector companies in Turkey that are determined according to the data from İstanbul Chamber of Industry in 2009. The research model based on two different theories: Parasuraman's technology readiness and Davis' technology acceptance model.

The results of the study show that individual technology readiness affects Perceived usefulness towards e-HRM practises and behavioral intention towards e-

HRM practises but it doesn't affect perceived ease of use towards e-HRM practises. The results also show that all the variables of organizational readiness affects Perceived usefulness towards e-HRM practises, perceived ease of use towards e-HRM practises and behavioral intention towards e-HRM practises.

On the other hand, technology acceptance affects Perceived usefulness towards e-HRM practises, perceived ease of use towards e-HRM practises and behavioral intention towards e-HRM practises. Similarly perceived ease of use towards e-HRM practises affects behavioral intention towards e-HRM practises

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Veri İşleme Sistemleri.....	7
Şekil 2. Karar Destek Sistemlerinin Ana Bileşenleri.....	12
Şekil 3. İşletme Bilgi Sistemleri Piramidi.....	16
Şekil 4. İşletme Bilgi Sistemleri.....	18
Şekil 5. ERP Sistemleri ve İşletme Fonksiyonları	24
Şekil 6. Teknoloji Kabul Modeli.....	54
Şekil 7. Sebep Eylem Teorisi.....	57
Şekil 8. Planlı Davranış Teorisinin Çekirdek Modeli	58
Şekil 9. Planlı Davranış Teorisi	60
Şekil 10. Triandis'in Kişilerarası Davranış Modeli	61
Şekil 11. PC Kullanım Modeli	62
Şekil 12. Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Planlı Davranış Modeli	68
Şekil 13. Teknoloji Kabul Modeli 2.....	69
Şekil 14. Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanım Modeli.....	73
Şekil 15. Teknoloji Hazıroluş Modeli.....	77
Şekil 16. Araştırma Modeli	85

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Elektronik İŖe Alım Kategorileri	39
Tablo 2. BirleŖtirilmiŖ Teknoloji Kabul ve Kullanım Modeli	70
Tablo 3. BTTKKM DeęiŖkenleri ve Yapı TaŖları	72
Tablo 4. Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	93
Tablo 5. Bireysel Teknolojik HazıroluŖ leği (BTH) Faktör Analizi	96
Tablo 6. Kurumsal HazıroluŖ leği Faktör Analizi	98
Tablo 7. TKM leği Faktör Analizi.....	99
Tablo 8. AraŖtırmaya Katılan İŖletmelerin Faaliyet Sektörlerine Göre Dağılımı	100
Tablo 9. AraŖtırmaya Katılan İŖletmelerin alıŖan Sayılarına Göre Dağılımı	100
Tablo 10. AraŖtırmaya Katılan İK Bölümü alıŖanlarının nvanlarına Göre Dağılımı	101
Tablo 11. AraŖtırmaya Katılan İK Bölümü alıŖanlarının Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı	101
Tablo 12. AraŖtırmaya Katılan İK Bölümü alıŖanlarının YaŖlarına Göre Dağılımı	102
Tablo 13. AraŖtırmaya Katılan İK Bölümü alıŖanlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	102
Tablo 14. AraŖtırmaya Katılan İK Bölümü alıŖanlarının ğrenim Düzeylerine Göre Dağılımı	102
Tablo 15. İŖ Analizi Durum Tablosu.....	104
Tablo 16. Performans Değerlendiricileri Tablosu.....	104
Tablo 17. Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanımı	105
Tablo 18. AraŖtırmaya Katılan İŖletmelerin Sektörlerine Göre İK Fonksiyonlarının ve Genel İK Performanslarının Ortalaması	105
Tablo 19. AraŖtırmaya Katılan İŖletmelerin alıŖan Sayılarına Göre İK Fonksiyonlarının Genel İK Performanslarının Ortalaması	107
Tablo 20. İŖletmelerde Kullanılan e-İKY Yazılımları ve Kullanım Sürelerine Ait Frekans Tablosu	108
Tablo 21. İK Fonksiyonları İçin Kullanılan Yazılım Adetleri.....	109
Tablo 22. Sektörlere Göre İK Fonksiyonlarına Yönelik Yazılım Kullanımı.....	110
Tablo 23. İŖletmelerin Kurumsal Web Sayfasına Sahiplik Durumu.....	112
Tablo 24. İŖletmelerin Kurumsal Web Sayfasında Yer Alan İK Hizmetleri	112
Tablo 25. İŖletmelerde Kullanılan Elektronik Ağların Frekans Tablosu	113
Tablo 26. İnternet, İnternet, Extranet Ağlarının Kullanım Memnuniyetine Ait Frekans Tablosu	113
Tablo 27. Bireysel Teknolojik HazıroluŖ DeęiŖkenlerinin Teknoloji Kabul Modeli DeęiŖkenleriyle Arasındaki İliŖkiler	115
Tablo 28. Bireysel Teknolojik HazıroluŖ’un Teknoloji Kabulüne Etkisine İliŖkin Regresyon Tablosu.....	116
Tablo 29. Teknoloji Kabulünü Etkileyen Bireysel Teknolojik HazıroluŖ DeęiŖkenleri Regresyon Katsayıları	117
Tablo 30. Kurumsal HazıroluŖ DeęiŖkenlerinin Teknoloji Kabul Modeli DeęiŖkenleriyle Arasındaki İliŖkiler	119
Tablo 31. Kurumsal HazıroluŖ’un Teknoloji Kabulüne Etkisine İliŖkin Regresyon Tablosu.....	120

Tablo 32. Teknoloji Kabulünü Etkileyen Kurumsal Hazıroluş Değişkenleri	
Regresyon Katsayıları	121
Tablo 33. Teknoloji Kabul Modeli Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	123
Tablo 34. Teknoloji Kabul Modeli Değişkenleri Arasındaki Regresyon Tablosu ..	123
Tablo 35. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Faaliyet Sektörleri Açısından Bireysel ve Kurumsal Hazıroluş Faktörlerinin Durumu	124
Tablo 36. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Faaliyet Sektörlerine Göre Teknolojiye Yönelik Güvensizlik ve Kurumsal Yenilikçilik Ortalamaları.....	125
Tablo 37. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Faaliyet Sektörleri Açısından Teknoloji Kabul Modeli Faktörlerinin Durumu	126
Tablo 38. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Çalışan Sayısı Faktörü Açısından Bireysel ve Kurumsal Hazıroluş Faktörlerinin Durumu	127
Tablo 39. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Çalışan Sayısı Faktörü Açısından Teknoloji Kabul Modeli Faktörlerinin Durumu.....	128
Tablo 40. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İK Bölümü Çalışanlarının Ünvan Faktörü Açısından Bireysel ve Kurumsal Hazıroluş Faktörlerinin Durumu.....	129
Tablo 41. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İK Bölümü Çalışanlarının Ünvan Faktörü Açısından Teknoloji Kabul Modeli Faktörlerinin Durumu	130
Tablo 42. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İK Bölümü Çalışanlarının Hizmet Süresi Faktörü Açısından Bireysel ve Kurumsal Hazıroluş Faktörlerinin Durumu ...	131
Tablo 43. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İK Bölümü Çalışanlarının Hizmet Sürelerine Göre Teknolojiye Yönelik Güvensizlik Ortalamaları.....	132
Tablo 44. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İK Bölümü Çalışanlarının Hizmet Süresi Faktörü Açısından Teknoloji Kabul Modeli Faktörlerinin Durumu.....	132
Tablo 45. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İK Bölümü Çalışanlarının Yaş Faktörü Açısından Bireysel ve Kurumsal Hazıroluş Faktörlerinin Durumu.....	133
Tablo 46. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İK Bölümü Çalışanlarının Yaş Dağılımlarına Göre Teknolojiye Yönelik Güvensizlik Ortalamaları.....	134
Tablo 47. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İK Bölümü Çalışanlarının Yaş Faktörünün Hizmet Süreleri Faktörüyle İlişkisi.....	134
Tablo 48. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İK Bölümü Yaş Faktörü Açısından Teknoloji Kabul Modeli Faktörlerinin Durumu.....	135
Tablo 49. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İK Bölümü Çalışanlarının Cinsiyet Faktörü Açısından Bireysel ve Kurumsal Hazıroluş Faktörlerinin Durumu ...	135
Tablo 50. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İK Bölümü Çalışanlarının Cinsiyet Faktörü Açısından Teknoloji Kabul Modeli Faktörlerinin Durumu.....	137
Tablo 51. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İK Bölümü Çalışanlarının Öğrenim Düzeyi Faktörü Açısından Bireysel ve Kurumsal Hazıroluş Faktörlerinin Durumu	137
Tablo 52. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İK Bölümü Çalışanlarının Öğrenim Düzeyleri Dağılımlarına Göre Teknolojiye Yönelik Güvensizlik Ortalamaları	138
Tablo 53. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İK Bölümü Çalışanlarının Öğrenim Düzeyi Faktörü Açısından Teknoloji Kabul Modeli Faktörlerinin Durumu ...	139
Tablo 54. İK Fonksiyonları İçin Yazılım Kullanım Durumuna Göre TKM Değişkenlerinin Algılanma Farkları.....	140
Tablo 55. İşletmelerin Elektronik Ağa Sahip Olma Durumuna Göre TKM Değişkenlerinin Algılanma Farkları.....	143

Tablo 56. Ağ Kullanım Memnuniyetinin TKM Değişkenlerine Etkisine İlişkin Regresyon Tablosu.....	144
Tablo 57. Teknoloji Kabulünü Etkileyen Ağların Kullanım Memnuniyetlerine İlişkin Regresyon Katsayıları	145

GİRİŞ

Son yıllarda bilgi teknolojilerindeki gelişmeler, birçok alanda olduğu gibi İşletm Yönetimi alanında da birtakım değişikliklere neden olmuştur. Küresel rekabetin etkisiyle, işletmelerin tüm fonksiyonlarını bilgisayar ve iletişim teknolojileriyle entegre etme zorunluluğu doğmuştur. Bu değişimden etkilenen işletme fonksiyonlarından biri de İnsan Kaynakları Yönetimi'dir. Özellikle internet ve intranet tabanlı teknolojilerle birlikte İnsan Kaynakları Yönetimi'nde önemli değişimler yaşanmış ve Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi'nin (e-İKY) doğmasına sebep olmuştur.

Çeşitli araştırmalar, küresel ölçekte elektronik insan kaynakları uygulamalarının sayısının gittikçe arttığını ortaya koymaktadır¹. Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi'nin, uygulamada giderek yaygınlaşmasına paralel olarak, çeşitli yayınlardan bu alana yönelik akademik ilginin de arttığı görülmektedir. Öyleyse, İnsan Kaynakları Yönetimi uygulamalarındaki değişimin son hali olan, Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (e-İKY) kavramından anlaşılması gerekeni kısaca ortaya koymak gerekmektedir. "E-İKY'yi, İnsan Kaynakları biriminin işlevlerini yerine getirebilmek için bilgisayar sistemlerini, interaktif elektronik medyayı ve telekomünikasyon ağlarını kullanması" olarak tanımlayabiliriz². E-İKY'nin yanı sıra benzer anlamlara atıf yapan yakın bazı kavramlar vardır. Yaygın olarak kullanılan bu kavramlardan bazıları, Sanal İKY, İnternet tabanlı İKY, İşten Çalışana (B2E) şeklinde sıralanabilir.

E-İKY, insan kaynakları yönetimindeki "insan" unsurunu güçlendirmektedir. Artık dünyadaki birçok iş örgütü insan kaynaklarına ait bilgileri sağlamak ve işlemek için elektronik insan kaynakları sistemlerini kullanmaktadır. Böylece insan kaynakları operasyonel işler için harcanan zaman ve maliyetin önemli bir kısmından kurtulmuş olacaktır. Bunun yanında e-İKY, çalışanların insan kaynakları biriminin aracılığı olmaksızın özlük bilgilerinin güncellenmesi, bordro, kıdem ve sigorta

¹ Cedarcrestone, "The Cedarcrestone 2005 Workforce Technologies And Service Delivery Approaches Survey", 8th Annual Edition, 2005

² Stefan Strohmeier, "Reserch in e-HRM: Review and Implications", **Human Resource Management Reveiw**, 17, 2007, s.19-37

primlerini takip etme imkanı sağlamaktadır. Ayrıca e-İKY, e-öğrenme aracılığıyla çalışanların eğitim ihtiyaçlarına hız ve nitelik kazandırılmasını sağlamakta ve yine çalışanların kendi kariyerlerini planlamaları konusunda yeni fırsatlar sunmaktadır.

Bireysel Teknolojik Hazıroluş ve Kurumsal Hazıroluş'un Teknoloji Kabulüne Etkileri'ni inceleyen bu tez dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde e-İKY ile ilişkili olduğu düşünülen bilgi sistemleri ve e-İKY fonksiyonlarıyla birlikte yapılan literatür taramasından yola çıkarak açıklanmaya çalışılmaktadır. Bu bölümde e-İKY'nin gelişen bilgi teknolojileri ve bilgi sistemlerinin ürünü olduğu varsayımından yola çıkarak bilgi sistemleri türleriyle birlikte açıklanmasına çalışılıp; e-İKY fonksiyonlar bazında anlatılmaya çalışılacaktır.

İkinci bölümde, bilgi teknolojileri kullanımına yönelik kuramsal çerçeve açıklanmaya çalışılacaktır. Bu bölümde bireylerin teknolojiyle ilişkisini konu alan insan davranışlarını inceleyen model ve teorilere yer verilecektir. İnsan davranışlarını inceleyen model ve teoriler genellikle sosyoloji ve psikoloji disiplinlerinden doğmakla birlikte diğer birçok farklı alanda yaygın olarak kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan ve Fred D.Davis tarafından oluşturulan Teknoloji Kabul Modeli yeni olarak kabul edilen bir bilgi teknolojisinin kullanıcılar tarafından kabul ya da reddedilmesini anlamada kullanılan faydalı bir modeldir³. Bu modelde Davis, bilgi teknolojilerinin kabulünü bireyin algıları, eğilimleri, niyetleri ve davranışları arasındaki nedensel bağları açıklamaktadır ve modelinde bunu altı faktörde göstermektedir. Bu faktörler Gerçek Kullanım, Davranışa Yönelik Niyet, Kullanıma Doğru Eğilim, Algılanan Fayda, Algılanan Kullanım Kolaylığı, Dış Etkenlerdir.

Üçüncü bölümde araştırma değişkenleri açıklanarak; değişkenler arası ilişki ve etkilere ait hipotezlerle birlikte araştırmanın yapısı ortaya konmaktadır. Araştırmada Bireysel Teknolojik Hazıroluş (BTH) ve Kurumsal Hazıroluş (KH) olmak üzere iki adet bağımsız değişken, Teknoloji Kabul Modeli (TKM) olarak da bir adet bağımlı değişken kullanılmaktadır. BTH, bireyin teknolojiye yönelik tutumlarından yola çıkarak; teknolojiyle ilişkisini anlatan İyimser, Yenilikçi, Rahatsız ve Güvensiz sınıflarına ayırmaktadır. E-İKY uygulamalarını kullanacak

³ Straub D., Keil M., Brenner Walter, "Testing the Technology Accetance Model Across Cultures: A Three Country Study" **Information and Management**, 33. 1997, s.1-11

olan çalışanların teknolojiye yönelik tutumlarının belirlenmesi gerektiği varsayıldığından araştırmada BTH'nin kullanılması amaçlanmaktadır. E-İKY uygulamalarının işletmelerde istenilen düzeyde uygulanabilmesi için çalışanların dışında kurumsal olarak da hazır olunmalıdır. Bu sebeple kurumların hazıroluş düzeyleri; Kurumsal Kaynaklar, Kurumsal Teknik Destek, Bilgi Politikası, Kurumsal Yenilikçilik Algısı, İşgören Teknik Yeterlilik Algısı değişkenleri aracılığıyla incelenmeye çalışılacaktır. Teknoloji Kabul Modeli kapsamında araştırmanın bağımlı değişkenleri olan Algılanan Fayda aracılığıyla çalışanların e-İKY uygulamalarına yönelik fayda algılarını, Algılanan Kullanım Kolaylığı aracılığıyla e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım kolaylığı algılarını ve Kullanıma Yönelik Niyet aracılığıyla da kullanıma yönelik niyet algıları ölçülmeye çalışılmaktadır.

Dördüncü bölümde, İstanbul Sanayi Odası tarafından belirlenen Türkiye'deki en büyük 500 işletmenin, insan kaynakları bölümünde direktör, müdür ya da uzman ünvanlarıyla çalışan kişiler tarafından doldurulan toplam 86 adet anket sonucu analize tabi tutulmuştur. Teorik modelde iddia edildiği gibi BTH ve KH değişkenlerinin TKM değişkenleri etkileyip etkilemediği incelenmeye çalışılmaktadır. Bu amaçla öncelikle örneklem yeterliliğine bakılmış ve verilerin faktör analizine uygun olup olmadıkları incelenmiştir. Bu inceleme için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Testleri sonuçlarına bakılarak BTH, KH ve TKM ölçekleri için faktör ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. BTH ve KH değişkenlerinden hangilerinin e-İKY uygulamalarının kabulüne olumlu yönde katkı sağlayacağı ise Regresyon Analiziyle belirlenmeye çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Literatür incelendiğinde, teknolojinin insan hayatına sağladığı kolaylıkların etkisiyle bilgi teknolojilerinin teknik açıdan, insan kaynakları yönetimi için geniş imkanlar sağlayacağı yönünde iyimser görüşlere rastlanmaktadır.⁴ Bu görüşlere paralel olarak elektronik iş (e-iş)⁵ yöntemi sayesinde, İnsan Kaynakları Yönetimi'nin de yeni bir boyut kazanacağı ve insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının dijitalleşmedikçe güncelliğini yitireceği yönünde daha iddialı görüşlere de rastlanmaktadır⁶. E-İKY, özü itibariyle gelişen teknolojinin bir ürünü olmaktadır. Bu sebeple e-İKY'nin oluşmasına temel sağlayan bilgi teknolojilerini açıklamak gerekmektedir.

İnsanlık tarihindeki evrensel gerçeklerden biri ihtiyaçların ve zorunlulukların, icatlara ve keşiflere neden olmasıdır. Bu bağlamda insanlık, rekabet denilen olguyla yaşadığını fark etmesinden bu yana, kendisini rekabet ortamında üstün kılacak türlü icatları ve keşifleri gerçekleştirmiştir.

Birçok alanda olduğu gibi işletmecilik alanı da bu arayışları tarih boyunca sürdürmüştür. Günümüzde gelinen küresel rekabet ortamı, işletmelere son derece etkili ve hızlı karar verme zorunluluğunu doğurmuştur. Bilgi teknolojilerinin, işletmecilik hayatında kullanılması da bu zorunluluğun önemli sonuçlarından biridir.

Literatürde bilgi teknolojilerine ilişkin farklı tanımlarla karşılaşmak mümkün olmakla birlikte kapsamı ve işlevi açısından bu çalışmada, “verilerin kayıt edilmesi,

⁴ H. Ruël, T. Bondarouk, K. J. Looise, “e-HRM: Innovation or irritation. An explorative empirical study in five large companies on web-based HRM”, **Management Review**, 15(3), 2004, 364-381.

⁵ E-İş: Müşteri, tedarikçi ve iş ortaklarınız ile internet üzerinden bağlanarak çalışmaktır. Bu çalışma biçiminin amacı ise mevcut iş yapma yöntemlerini değiştirerek daha hızlı ve verimli bir ortam yaratmaktır. Bu hedefe ulaşabilmek için işletmeler, kendi bilgisayar sistemlerinde bulunan bilgileri paylaşma açmalı, elektronik ortamda evrak alış-verişi yapabilmeli, işlerini yürütmek için gerekiyorsa web sitelerinden satış veya internet üzerinden satınalma işlemlerini gerçekleştirmelidir.

⁶ W. Jäger, “E-business in het Human Resource Management. HRM-select”, 3, 74-79. Almanca'dan Çeviren: E-business in Human Resource Management, **Personal**, 3, 2001

saklanması belirli bir işlem sürecinden geçirmek suretiyle bilgiler üretilmesi, üretilen bu bilgilere erişilmesi, saklanması ve nakledilmesi gibi işlemlerin etkili ve verimli yapılmasına olanak tanıyan teknolojiler” tanımı tercih edilmektedir.⁷ Bilgi teknolojilerini bir başka şekilde “Bir bilginin toplanmasını, bu bilginin işlenmesini, saklanmasını, gerektiğinde herhangi bir yere iletilmesini ya da herhangi bir yerden bu bilgiye erişilir olmasını elektronik, optik vb. tekniklerle otomatik olarak sağlayan teknolojiler bütünü” olarak da tanımlayabiliriz⁸. Bazı kaynaklarda iletişim teknolojileri, bilgi teknolojilerinden ayrı olarak “ses, metin ya da görüntü şeklindeki verilerin yazılım, donanım, ağlar ve medya aracılığıyla toplanması, depolanması, işlenmesi ve iletilmesi ve sunulması” şeklinde değerlendirilebilmektedir⁹. Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerinin birbirlerinin ayrılmaz parçaları haline gelmesi sebebiyle, bilgi teknolojilerini iletişim teknolojilerini de içine alacak biçimde iki teknolojinin birleşimi ile oluşan yeni teknolojiyi bilişim teknolojileri terimi ile ifade edildiği de görülmektedir¹⁰.

Genel olarak organizasyonlarda kullanılan bilgi teknolojilerine örnek olarak; her tür bilgisayar, bilgi girdi ve çıktı donanımları, iletişim ve çoklu ortam araçları, yazılımlar ve ağlar verilebilir. Bilgi teknolojileri iş hayatında, amaçlar doğrultusunda faaliyetlerin yerine getirilmesinde, organizasyonların her kademesindeki çalışana yardımcı olan önemli bir güç olarak yer almaktadır. Gerekli verilerin toplanması, kayıt edilmesi, işlenerek saklanması ve dağıtılmasında hep bilgi teknolojilerinden yararlanır. Tüm bu evrelerden geçen bilginin karar aşamasında kullanılması ise yine bilgi teknolojilerinin bir sonucu olan bilgi sistemleri sayesinde olmaktadır.

1.1.BİLGİ SİSTEMLERİ

Organizasyonların, bilgi teknolojileri aracılığıyla gerek örgüt içi gerekse örgüt dışından derledikleri verileri, işleyerek bilgi haline dönüştürmesi aşamasından sonraki süreç ellerindeki bu bilginin kullanım amacının ne olacağının

⁷ T.Kaya Bensghir, Türksel Kaya, “Bilgi Teknolojileri ve Örgütsel Değişim”, TODAİE Yayın No: 274,1996, s.39.

⁸ Ceyhan Yurdakul, “Bilgi Teknolojileri Türkiye İçin Nasıl Bir Gelecek Hazırlamakta”, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 1997, s.17.

⁹ The Worldbank Group, “Information and Communication Technologies A Worldbank Group Strategy”, Washington D.C.,2002.

¹⁰ H.Bahadır AKIN, “Bilişim Teknolojilerinin Evrimi ve Bilişim Teknolojilerinin Çağdaş İşletmelerde Stratejik Yönetim Üzerindeki Etkileri”, **Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi** 8/1,1998, s.240.

belirlenmesidir. Yönetim eyleminin temel niteliklerinden birisi de bir “karar verme” faaliyeti olmasıdır. Organizasyonlarda kapsamı ve süresi ne olursa olsun kararlar alınırken sezgilere ek olarak, bilginin gerekliliği kaçınılmazdır. Dolayısıyla veriler, bilgi teknolojileriyle işlenerek bilgi haline dönüştürüldükten sonra, organizasyonlarda çeşitli karar süreçlerine katılmaktadırlar. Bilgi sistemleri bir örgütteki analiz-sentez yapma, karar verme gibi işlemlerin desteklenmesi amacıyla bilgi üreten, bilgi teknolojilerinin kullanımına dayalı, bütünleşik bir insan-makine sistemidir.

1.1.1. Bilgi Sistem Türleri

Bilgi teknolojilerindeki gelişmelere paralel olarak bilgi sistem türleri de gelişmiştir. Literatürde bilginin işlenmesini ve kullanılmasını sağlayan altı farklı bilgi sistem türünden söz edilmektedir. Zaman içinde teknolojinin gelişimine bağlı olarak ortaya çıkan bilgi sistem türleri şu şekilde sıralanabilir;

- Veri-Kayıt İşleme Sistemleri
- Ofis Otomasyon Sistemleri
- Yönetim Bilgi Sistemleri
- Karar Destek Sistemleri
- Üst Yönetim Destek Sistemleri
- Uzman Sistemler

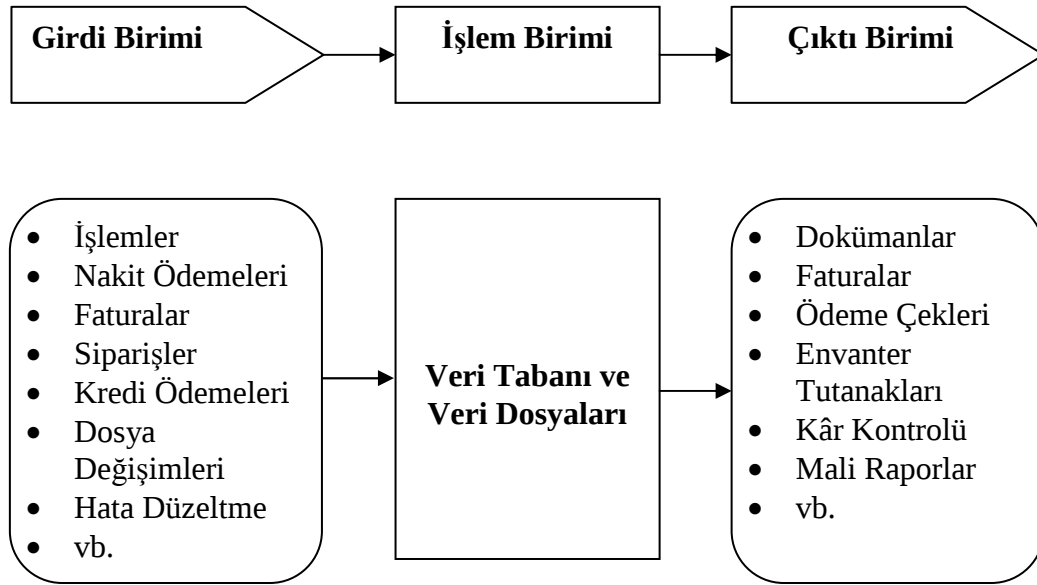
Aşağıdaki bölümlerde bilgi sistem türleri açıklanmaya çalışılacaktır.

1.1.1.1. Veri İşleme Sistemleri

Geçmiş, 1890’da ABD’de yapılan nüfus sayımında, Hermann Hollerith’in kullandığı “delikli kart okuyan makinelere” kadar dayanmakta olan “Veri İşleme Sistemlerinin” asıl gelişimi 1940’lı yıllarda bilgisayarın geliştirilmesiyle gerçekleşmiştir¹¹.

¹¹ Steven L. Alter, **Information Systems: A Management Perspective**, Merlo Park, Addison Wesley Publishing Company, California-New York-Ontario, 1997, s.127

Organizasyonların işlemsel seviyesine hizmet veren “Veri İşleme Sistemleri”, işlemleri yürütme ve kayıt tutma üzerine yoğunlaşmaktadır.¹² Daha açık bir tanımla, basit ve çok kez tekrarlanan aritmetiksel ya da mantığa dayalı hesaplama yoluyla bilgi üretilmesini ve üretilen bilgilere dayanarak programlanabilir bir dizi karar alınmasını ve çok sayıda bilgi formu üretilmesini gerekli kılan uygulamalar için geliştirilen sistemlerdir.¹³



Şekil 1. Veri İşleme Sistemleri

Kaynak: Aktan C.Coşkun, İstiklal, Y.Vural, Bilgi Çağı Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri, Çizgi Kitabevi, 2005, s.159

Şekil 1’de belirtildiği gibi “Veri İşlem Sistemleri” organizasyondaki temel ve rutin faaliyetlerin kayıt edilmesi, işlenmesi ve ilgili birimlere çıktılarının aktarılmasını sağlayan sistemlerdir. İşlemsel düzeyde çalışanlara ve yöneticilere bilgi sağlamaktadır.

“Veri İşlem Sistemleri”nin organizasyonlara sağladığı temel fayda, verilerin hızlı ve güvenilir şekilde işlenmesi, saklanması ve işlenen verilerin ilgili birimlere

¹² Dilek Karahoca, Adem Karahoca, **İşletmeciler, Mühendisler ve Yöneticiler İçin Yönetim Bilişim Sistemleri ve Uygulamaları**, Beta Yayı, İstanbul, 1998, s.24

¹³ Filiz Hasgöl, “Bilgi Teknolojilerinin Örgütsel Etkileri Açısından Değişim İhtiyacının İncelenmesi ve Yatarımı Kararlarında Analitik Hiyerarşi Süreci Kullanımı” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2004, s.25

iletmesini sağlamaktır. Bunun yanında sonucu bilinen rutin hesap işlemlerini yerine getirmesi ve farklı bilgi gereksinimlerini karşılama yeteneğinin olmaması sebebiyle bu sistemlerin karar alma işlemleri üzerinde etkisi de az olmaktadır.¹⁴

1.1.1.2. Ofis Otomasyon Sistemleri

Ofis otomasyonu, genel olarak bürolarda çalışan personelin zamanının büyük bir kısmını kapsayan ve büro işleri olarak nitelendirilen bilgiyi toplama, kayıt yapma, gönderme, belge düzenleme, belge arama gibi işlerin bilgisayar ortamında yapılması anlamında kullanılmaktadır.¹⁵

“Ofis Otomasyon Sistemleri” ise verileri elektronik ofis iletişimi formunda toplayan, işleyen, saklayan ve iletimini sağlayan bilgi sistemleridir¹⁶. “Ofis Otomasyon Sistemleri”nin kurulmasındaki temel amaç ofis çalışanlarının iletişimlerini ve aralarındaki bilgi alış verişini hızlandırmak, günlük işlerin hızlanmasını sağlamak ve kurumsal işlemleri bilgisayarlaştırmaktır. Aşağıda çeşitli ofis otomasyon uygulamaları ve bu uygulamaların hangi işlevleri yerine getirdikleri hakkında bilgiler verilmektedir¹⁷:

- *Kelime işlemci*, yazılı dokümanları oluşturan, görüntüleyen, biçimleyen ve yazıcıya gönderen yazılımlardır ve ilk ofis uygulamasıdır.
- *Elektronik posta ve sesli posta (voice mail)*, telefonla haberleşmeye alternatif olarak tasarlanmıştır. Her iki durumda da kullanıcının posta kutusu, bilgisayarın deposunda yer almaktadır.
- *Faks makineleri veya bilgisayarlar kullanılarak*, uzun mesafeli doküman kopyalamaları yapılabilir.
- *Görüntü işleme*, doküman yoğun işletmelerde, dokümanların elektronik bir görüntü üretmek üzere taranmasıdır.

¹⁴ Ferhan Kuyucak, “Havaalanlarında Değer Odaklı Yönetim Yönelimli Bilgi Sistemlerinin Kullanılması ve Atatürk Havalimanı Terminal İşletmeciliği Uygulaması”, Yayınlanmış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007, s.150.

¹⁵ Burhan Şakar, Uzaktan Eğitim Bilgi Sistemleri, Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir, 1997, s.17.

¹⁶ Adem Ögüt, **Bilgi Çağında Yönetim**, Nobel Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara, 2003, s.132.

¹⁷ Hadi Gökçen, **Yönetim Bilgi Sistemleri – Analiz ve Tasarım Perspektifi**, Epi Yayıncılık, Ankara, 2002, s.59.

- *Elektronik takvimleme*, işletmedekilerin, toplantı ve ziyaretlerinin planlanması amacıyla, diğer insanların randevu takvimlerine erişimini mümkün kılar.
- *Telekonferans sistemiyle (Audio, video ve bilgisayarlar vasıtasıyla)*, bir araya gelmeden iletişimi sağlamak mümkündür.
- *Masaüstü yayıncılık*, bilgisayar yardımıyla profesyonel anlamda basılı ve görüntülü iletişim malzemelerini (yazışma, raporlar, slayt, yansı gibi eğitim materyalleri, işletme dışı için reklam ilanları, broşürler vb.) üretir.

“Ofis Otomasyon Sistemleri”, diğer bilgi sistemleriyle bütünleşik çalışabilirler. Bu sebeple sadece yönetim kademelerindeki yöneticilere değil tüm organizasyon çalışanlarına yardımcı olmaktadır.

1.1.1.3. Yönetim Bilgi Sistemleri

“Yönetim Bilgi Sistemleri”, genel anlamda bilgi sistemlerinin işletmecilik ve yönetim alanında kullanılmasını ifade etmesinin yanı sıra aynı zamanda organizasyonun farklı yönetim seviyelerine hizmet eden özel bir bilgi sistem türünü ifade etmekte de kullanılmaktadır¹⁸. Bu doğrultuda “Yönetim Bilgi Sistemi”, bir organizasyonda yönetim ve karar alma işlemlerine destek olmak amacıyla enformasyon sağlayan bütünleşik, insan makine etkileşimli bir sistemdir. Bu sistem, enformasyon sağlamak amacıyla bilgisayar yazılımı ve donanımı, yöntemleri, analiz, planlama, denetleme, karar alma modelleri ve veri tabanı kullanılır¹⁹.

Gelişen teknolojinin sağladığı olanaklarla birlikte “Yönetim Bilgi Sistemleri”nin örgütsel yaşamdaki uygulama alanı genişlemiştir. Bununla birlikte Bilgi Sistemleri kavramı bilgisayar, yönetim ve muhasebe alanları ile yakın ilişki içerisinde. Bu yönüyle Yönetim Bilgi Sistemleri, tekil bir sistem olmaktan çok geniş bir sistemdir²⁰. Örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için ihtiyaç duydukları bilgilerin üretilmesinde ve dağıtılmasında temel görev alan Yönetim Bilgi Sistemleri,

¹⁸ Kuyucak, a.g.e., s.152.

¹⁹ Gordon B.Davis, **Management Information Systems Conceptual Foundations, Structural and Development**, New York, McGraw-Hill, 2. Basım, 1985, s.6

²⁰ A.g.e., s.32

yöneticilere karar alma süreçlerinde destek olmakla birlikte, tekrar özelliği olan sorunların çözülmesinde de yardımcı olmaktadır²¹.

“Yönetim Bilgi Sistemleri”nin iki temel özelliği bulunmaktadır. Bunlardan birincisi yönetim bilgi sistemlerinin bilgisayar temeline dayanan insan-makine sistemi olmasıdır. Bu özelliğiyle vurgulanmak istenen; bazı işlerin insanlar tarafından daha iyi yapılabilirdiği bazılarının da bilgisayarların gücü sayesinde daha iyi yapılabilir olmasıdır. Bilgisayarsız bir yönetim bilgi sistemi düşünülebilir fakat sistemin etkinliğini sağlayan bilgisayarların gücü olmaktadır. Yönetim Bilgi Sisteminin ikinci özelliği ise bütünleşik bir sistem olmasıdır. Bu özelliğinde, verilerin ve verilerin işlenmesi sonucunda ortaya çıkan bilginin bütünleşikliğinden bahsedilmektedir. Biraraya getirilen ve bir kez depolanan verilerin, çok çeşitli amaçlar ve uygulamalar için kullanılmak üzere erişilebilir olması; bilgilerin bütünleşikliği ile de sistemin, sistem elemanlarının ya da alt sistemlerin karşılıklı ilişkileri dikkate alınarak genel bir plan içerisinde geliştirilmesi ifade edilmektedir.²²

Bilgi sistemlerinin tümünde özünde karar verme işlemine yardımca olma amacı yatmaktadır fakat “Yönetim Bilgi Sistemi”, organizasyonlardaki tüm işlevleri ve tüm kademelerdeki işlemleri desteklemesi bakımından diğer bilgi sistemlerinden ayrılmaktadır.

1.1.1.4. Karar Destek Sistemleri

1960’lardan itibaren araştırmacılar karar vermeye ve planlamaya yardımcı olan bilgisayarlaştırılmış sayısal modeller üzerinde sistematik olarak çalışmaya başladılar. Ferguson ve Jones ilk olarak bilgisayar destekli karar sistemleri üzerine deneysel bir çalışma olan “Üretim Zaman Çizelgesi” uygulamasını bir IBM 7094 üzerinde incelediler. Karar Destek Sistemleriyle ilgili en büyük tarihsel nokta ise Michael S. Scott Morton’un Harvard Üniversitesindeki doktora tezi olmuştur²³. Daha

²¹ Ögüt, a.g.e., s.150.

²² Savaş Bakır, “Bilgisayar Destekli Yönetim Bilişim Sistemi: Finans Bilişim Sisteminin Bir Şirketin Yönetimi Üzerine Olan Etkileri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1999, s.12

²³ D.J. Power, “A Brief History of Decision Support Systems”, Version 4.1, Editör [DSSResources.COM](http://dssresources.com/history/dsshistory.html), <http://dssresources.com/history/dsshistory.html>, erişim: 15/12/2009.

sonra J.D. Little'ın 1970'deki çalışmasında, yöneticilerin karşılaştıkları sorunları bir takım modellere dayanarak çözümlemeye çalıştıklarını ortaya koymuş ve bunu karar desteği ihtiyacı olarak adlandırmıştır. Karar Destek Sistemi teriminin ilk olarak kullanılması ise G.A. Gorry ve M.S. Scott-Morton'ın çalışmasıdır²⁴.

Genel olarak Karar Destek Sistemleri, karar alma durumunda olan yöneticilere, karar ve analiz modelleri, bilgi, hesaplama, karşılaştırma desteği sağlamak suretiyle: belirsizliği azaltmak, seçenekleri geliştirmek, seçenekleri karşılaştırmak, gerekli her türlü analizi yapmak amacıyla geliştirilen bilgi sistemleridir.

Karar Destek Sistemlerinin temel özelliklerini vurgulayan çeşitli tanımlar yapılmıştır. Bu tanımlardan bir tanesi Karar Destek Sistemlerini, kararın yapısal olmadığı durumlarda karar alma işlemine yardımcı olmak için tasarlanmış esnek ve etkileşimli bilişim teknolojisi sistemleridir²⁵ şeklinde tanımlamaktadır. Büyük ölçüde benzerlik taşıyan bir diğer tanımda Karar Destek Sistemleri, karar vericinin yerine geçmesinden ziyade onun kararlarını destekleyen, yarı yapısal ve yapısal olmayan problemlerin çözümü için karar vericiye karar vermesinde yardımcı olan etkileşimli sistemlerdir şeklinde tanımlanmaktadır.²⁶

Karar Destek Sistemlerini açıklamaya yönelik birçok tanım bulunmakla birlikte hepsindeki ortak unsurlar; yapılandırılmamış sorunlar için uygulanmış olması, karar vericinin yerine geçmekten ziyade onu destekler nitelikte olması ve kullanıcının kontrolü altında olmasıdır.

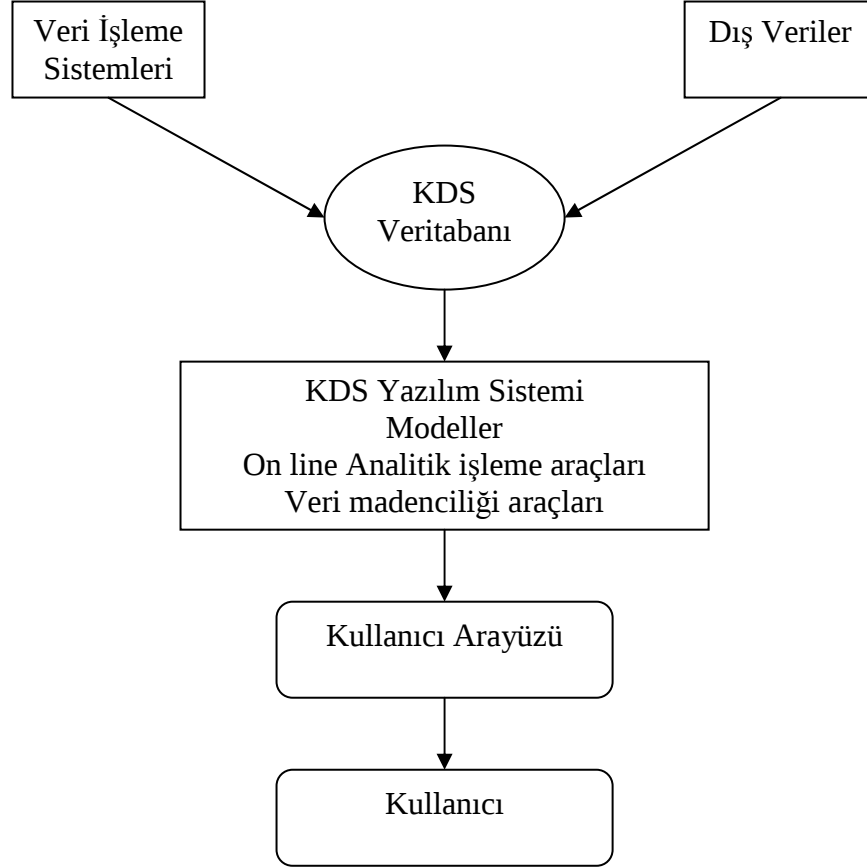
Karar Destek Sistemleri birkaç ana bileşenin biraraya gelmesinden oluşmaktadır. Bunlar; veritabanı, yazılım ve kullanıcı arayüzüdür (Şekil 2). Veritabanı, çeşitli uygulamalardan elde edilen; geçmiş ve mevcut verilerin biraraya gelmesinden oluşmaktadır. Karar Destek Sistemleri yazılımı ise verilerin analiz edilmesinde kullanılan yazılım araçlarını kapsamaktadır. Son olarak kullanıcı arayüzü, karar vericinin karar destek sistemine erişimini sağlayarak onu

²⁴ G. M. Marakash, **Decision Support Systems in the 21st Century**, 2. Baskı, Prentice Hall, 2003.

²⁵ Yıldız ve Diğerleri, "İşgören Performansının Değerlendirilmesi İçin Bir Karar Destek Sistemi Ve Uygulaması", **Gazi Üniversitesi Mim. ve Müh. Fak. Dergisi**, Cilt:23 No:1, Ankara, 2008, s.239-248.

²⁶ Keen Peter G. W. ve M. S. Scott Morton., **Decision Support Systems: An Organizational Perspective**. Reading, MA: Addison-Wesley, 1982.

yönlendirmesine aracı olup; karar vericiler ile yazılım ve donanım arasındaki iletişimi sağlamaktadır²⁷.



Şekil 2. Karar Destek Sistemlerinin Ana Bileşenleri

Kaynak: Laudon C. K. ve Laudon J. P., Management Information Systems, 7th Edition, Prentice Hall, New Jersey, 2002

Bir bilgi sistem türü olarak Karar Destek Sistemleri; çoğunlukla belirsiz durumlardaki kararların verilmesinde analitik modeller kullanarak, karar vericilere destek sağlayan sistemlerdir. Bu yönüyle daha çok üst düzey yöneticiler tarafından kullanılan ve daha önce karşılaşılmamış durumlar ya da tanımlanmış bir çözümü olmayan sorunlarla karşılaşıldığında neler yapılabileceğine ilişkin destek görevi gören sistemlerdir.

²⁷ Çetinyokuş ve Gökçen, “Borsada Göstergelerle Teknik Analiz İçin Bir Karar Destek Sistemi”, **Gazi Üniversitesi Mim. ve Müh. Fak. Dergisi**, Cilt:17 No:1, Ankara, 2002, s.43-58.

1.1.1.5. Üst Yönetim Bilgi Sistemleri

Üst Yönetim Bilgi Sistemleri, üst düzey yöneticilerin, organizasyonların stratejik planlarını ve politikalarını belirlemekte kullanacakları özel olarak tasarlanmış üst düzey bilgiyi sağlayan sistemlerdir.²⁸

Üst Yönetim Bilgi Sistemleri, dış çevreden gelen bilgilerin yanı sıra, işletme içi yönetim bilgi sistemi ve karar destek sistemlerinden gelen bilgilerin özetlerini çıkartma, kritik verileri sıkıştırma, filtreleme, zaman kısıtlarını vurgulama ve gerekli bilgileri saklama görevlerini yerine getirir²⁹.

Üst yönetim Bilgi Sistemleri'nin iki temel özelliği vardır. Bunlardan birincisi, söz konusu sistemin fazla bilgisayar bilgisi olmayan ve kısıtlı zamanı olan üst yöneticilerin kullanımı için tasarlanmış basit, eğitim gerektirmeyen sistemler olmasıdır. İkincisi ise, sistemin dinamik bir özelliği olup, kullanıcının değişen ve yeni taleplerine cevap verecek değişikliklere açık, esnek bir yapıya sahip olmasıdır³⁰.

Üst Yönetim Bilgi Sistemleri, fonksiyonel seviyelerdeki yöneticiler için hazırlanmış raporlardan gerekli özetleri çıkararak, genellikle yöneticilerin kritik sorularına cevap bulabileceği raporlar haline getirerek stratejik bilgi toplayan ve üst yönetime sunan bir sistemdir. Bu sistemler, yöneticilerin zaman sıkıntıları nedeniyle geniş içerikli raporları inceleyememeleri ve üst yönetimin bilgisayar programlarını kullanma yeteneklerinin ve klavye bilgilerinin yetersiz oluşu nedeniyle kullanımı kolaylaştırıcı menüler ve çok basit işlemle gerekli bilgilerin gelmesini sağlayan ilanlar geliştirmiştir. Bu menü ve ilanlar yardımıyla üst yöneticinin ihtiyaç duyduğu bilgileri alması çok kolaylaşmıştır³¹.

Üst Yönetim Bilgi Sistemi, üst yönetimin ihtiyaç duyduğu stratejik bilgilerin düzenlenerek hazırlandığı bir yazılımdır. Üst yönetimin kullandığı bilgilerin çoğunluğu, organizasyonun bilgi sistemlerinden ve diğer kaynaklarından gelir. Bu

²⁸ Selami Eryılmaz, "Büro Otomasyonu Ve Okul Otomasyon Sistemleri", Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2001, s.32.

²⁹ Karahoca ve Karahoca, a.ge., s.33.

³⁰ Melih Topaloğlu, Hakan Koç, **Büro Yönetimi Kavramlar ve İlkeler**, Seçkin Yayıncılık, 2002. s.156

³¹ Mehmet Göl, "Stratejik Karar Almada Üst Yönetim Bilgi Sistemi Ve Uzman Sistemler", Dumlupınar Üniversitesi, **Sosyal Bilimler Dergisi**, Kütahya, 1999, s.358.

bilgi sistemi, organizasyonun bilgi sistemlerinden seçilerek elde edilen seçilmiş özel bilgileri üst yönetimin kolay kullanımına izin verir. Üst Yönetim Bilgi Sistemleri'nin amacı, elde edilen bilgilerin anlaşılmasını kolaylaştırmak için grafiksel ve diğer tiplerdeki özet bilgilerle, üst yönetimin karar vereceği stratejik kararların daha kolay bir şekilde ortaya konulmasını ve uygulanmasını sağlamaktadır. Bir Üst Yönetim Bilgi Sisteminin başarısını sahip olduğu bazı özellikler belirler. Bu özellikler şöyle sıralanabilir:³²

- Çoklu kaynaklardan verinin entegrasyonu
- Zamanlı bilgi raporlama
- Üst yöneticilere özel tasarlanma
- Kullanıcı dostu olma

Üst Yönetim Bilgi Sistemleri, organizasyonun stratejik düzeyine hizmet sunarlar. Bu sistemler genel müdürler, yönetim kurulu üyeleri gibi organizasyonun vizyonunu, misyonunu, değerlerini ve stratejilerini belirleyen kişiler için oluşturulmaktadır.

1.1.1.6. Yapay Zeka ve Uzman Sistemler

Gelişen bilgi teknolojilerinin geldiği noktada güncel konulardan biri de yapay zekalardır. “Yapay Zeka” terimini ilk defa 1956 yılında kullanan ve terimin mucidi olan John McCarthy, yapay zekayı "Makineleri zeki yapan mühendislik ve bilim dalı" olarak tanımlamıştır³³. Makine Zekası olarak da kullanılan yapay zeka bir makinenin kendi tecrübelerinden öğrenme ve kendi tecrübelerine dayanan kararlar verme yeteneği olarak tanımlanabilir³⁴. Daha genel ve basit bir yaklaşımla, “Yapay Zeka” doğal canlılarda görüldüğünde zeka belirtisi olarak algılanan yetenekleri analiz ederek bunların benzeri yapay yönergeleri geliştirmeye çalışmak olarak tanımlanabilir³⁵.

³² Göl, a.g.e. s.359.

³³ Crevier Daniel, **The Tumultuous Search for Artificial Intelligence**, New York, NY: BasicBooks, ISBN 0-465-02997-3, 1993, s.50

³⁴ B. Samways, T. Byrne Jones, **Computers: Basic Facts**, Glasgow, Harper Collins, 1991, s.16

³⁵ www.yapay-zeka.org, erişim: 13/10/2009.

Teknoloji ürünlerinin geniş çaplı işlem yapabilme kapasitelerine rağmen öğrenme ve muhakeme yeteneklerinden yoksun olması sebebiyle “Yapay Zeka”ya sahip uzman sistemlerin gelişmesine ve uzmanlığın ihtiyaç hissedildiği durumlarda kullanılmasına sebep olmuştur. Asıl itibariyle Yapay Zeka’nın bir dalı olan uzman sistemler, uzmanlık bilgileri ve muhakeme yeteneği ile problem çözebilen veya önerilerde bulunabilen bir bilgisayar programıdır³⁶. 1965 yılından itibaren ilk defa kullanılmaya başlanan uzman sistemlerin ilk türleri arasında kimyasal analiz yapan DENDRAL, hastalık teşhisi için kullanılan MYCIN, bilgisayar konfigürasyonu yapan XCON sayılabilir³⁷.

Günümüzde uzman sistemlerin bir çok alanda olduğu gibi performans değerlendirme, işgören seçimi gibi insan kaynakları alanında da kullanımı yaygınlaşmıştır³⁸. Örneğin işgören seçimi için 1993 yılında Suh ve arkadaşları tarafından geliştirilen “Exper”, işbaşvuruları ve özgeçmişleri değerlendirmek için Greenlaw ve Valonis tarafından 1994 yılında geliştirilen “Resumix”, 1996 yılında McCullough ve Sumichrast askeri alanda kullanılmak üzere geliştirilen SSE (Service Selection Advisor), 1998’de Hooper ve arkadaşlarının geliştirdiği “Boardex” örnekleri verilebilir. Ülkemizde ise 1997 yılında C.B.Talay’ın, 1998 yılında M.Baytok’un İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nde personel seçimi için geliştirilen uzman sistem ve 2003 yılında S.Çetinkaya tarafından Kara Kuvvetleri personel seçimi için geliştirilen uzman sistem modeline ilişkin çalışmalar örnek verilebilir.

1.1.2. Bilgi Sistemlerinin Sınıflandırılması

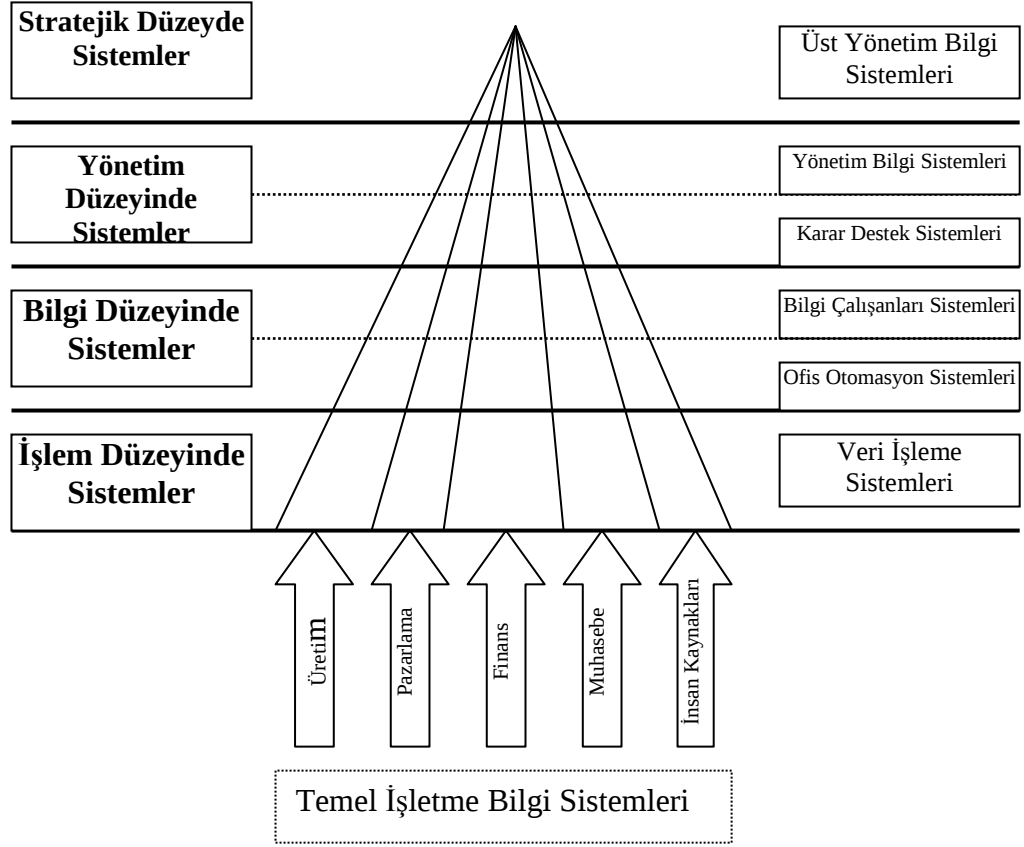
Bilgi ihtiyacındaki çeşitlilik, bilginin elde edilmesi ve görevleri açısından da bilgi sistemlerini farklılaşmasına sebep olmuştur. Bilgi sistemlerinin örgütsel yaşamdaki yerinin ve birbirleriyle aralarındaki ilişkinin daha iyi anlaşılabilmesi için

³⁶ P. Jackson, **Introduction to Expert Systems**, 2. Baskı, Workingham: Addison-Wesley, 1990, s.2

³⁷ James J. Pomykalski, Walter F. Truszkowski, Donald E. Brown, “Expert Systems”, **Wiley Encyclopedia for Electrical and Electronics Engineering**, Editör: J. Webster, Şubat 1999, s.6

³⁸ İ. Kaya, Ş. Gözen, “Personel Seçim Sürecinde Uzman Sistem Yaklaşımı Ve Konya Büyükşehir Belediyesinde Bir Uygulama”, http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/articles/2005/14/IKAYA-SGOZEN.PDF, erişim: 08/11/2009.

literatürde bilgi sistemlerinin sınıflandırıldığı gözlemlenmektedir³⁹. Şekil 3’de Bilgi sistemlerinin, işletmenin işlevlerini ve yönetsel basamakları birbirine bağladığı ayrıntılı biçimde belirtilmektedir.



Şekil 3. İşletme Bilgi Sistemleri Piramidi

Kaynak: Hoşcan ve Diğerleri, Yönetim Bilgi Sistemi, Editör: M.Şahin, A.Ü. Yayınları, Ünite 2, Eskişehir, s.28

Bu bölümde bilgi sistemleri, hiyerarşik farklılaşmadan kaynaklanan örgütsel düzeylerdeki kullanımlarını temel alan bir sınıflandırma ile işletmenin temel fonksiyonlarını kapsayan bir diğer sınıflandırma olmak üzere iki ayrı biçimde sınıflandırılacaktır.

³⁹ H. Anameriç, “Bilgi Sistemleri ve Yönetimde Bilgi Sistemlerinin Kullanımı”, <http://bilgibelge.humanity.ankara.edu.tr/ogrelfiles/ha/Bilgi%20Sistemleri%20ve%20Y%F6netimde%20Bilgi%20Sistemlerinin%20Kullanimi.pdf>, erişim: 10/10/2009

1.1.2.1. Yönetim Düzeylerine Göre Bilgi Sistemlerinin Sınıflandırılması

İşletmelerde verilecek kararın yönetim düzeyine göre sınıflandırılmasında dört temel bilgi sistemi kullanılmaktadır. Bunlar: ⁴⁰

- İşlem Düzeyinde Sistemler
- Bilgi Düzeyinde Sistemler
- Yönetim Düzeyinde Sistemler
- Stratejik Düzeyde Sistemler

İşlem Düzeyinde Sistemler: Bu sistemlerin temel amacı organizasyonlarda sıkça tekrarlanan günlük işlerin yerine getirilmesine ve karşılaşılan sorunların çözülmesine yardımcı olmaktır. İşlem düzeyli sistemler organizasyonun temel işlemlerini ve faaliyetlerini izleyen sistemlerdir. Yukarıda bahsedilen veri işleme sistemleri ve ofis otomasyon sistemleri bunlar arasında sayılabilir.

Bilgi Düzeyinde Sistemler: Organizasyon çalışanlarına düzenli bilgi sağlayan alt yönetim düzeyli sistemlerin temel amacı yapılacak işlerin ortaya çıkarılması, organize edilmesi, işletmede bilgi ve belge akışının sağlanmasına yardımcı olmaktır.

Yönetim Düzeyinde Sistemler: Organizasyonların orta kademelerinde görev yapan yöneticilerin karar alma ve diğer yönetsel faaliyetlerde bulunmasına yardımcı olmaktadır. Orta yönetim düzeyli sistemler daha çok kısa dönemli planlamalara, bölüm düzeyinde olan nakit akışlarına, satış analizlerine, üretim kaynaklarına ve yıllık finansal tablolara ilişkin bilgileri esas almaktadır⁴¹.

Stratejik Düzeyde Sistemler: Stratejik konular ve uzun dönemli politikalarla ilgili organizasyonların iç ve dış çevrelerinden bilgi akışını sağlayarak üst yönetime destek sunan sistemlerdir.

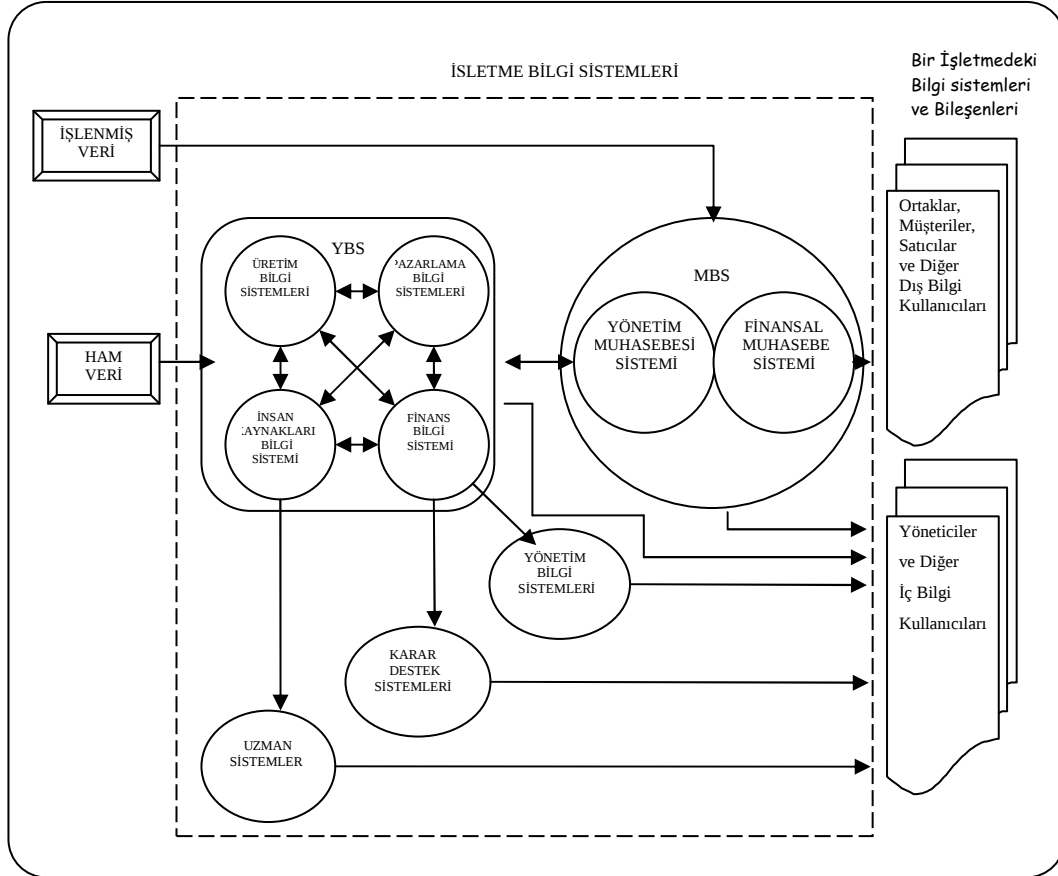
1.1.2.2. İşletmenin İşlevlerine Göre Bilgi Sistemlerinin Sınıflandırılması

Karar vericilerin ihtiyaçlarına göre çeşitlenen bilgi sistemlerinin sınıflandırma türlerinden biri işletmelerin temel işlevlerini konu alan bilgi sistemleridir. Bilgi

⁴⁰ A. Sevim ve Diğerleri, **Yönetim Bilgi Sistemi**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, Editör: M. Şahin, 2006, Ünite 2, s.33

⁴¹ Kuyucak, a.g.e., s.133.

teknolojileri ve ağlar sayesinde bilgi sistemleri, bilginin üretilmesi sağlandıktan sonra işletmelerin fonksiyonları arasında ve işletme dışından bilgi akışını sağlamaktadır. Şekil 4’de işletmenin işlevlerine göre bilgi sistemleri ve bunlara bağlı alt sistemlerin, işlevlerine göre sınıflandırılması gösterilmektedir.



Şekil 4. İşletme Bilgi Sistemleri

Kaynak: Hoşcan ve Diğerleri, a.g.e., s.29

1.1.2.2.1. Pazarlama Bilgi Sistemleri

İşletmeler, hızla değişen dinamik pazarlama ortamını denetim altına alıp karşılaştıkları belirsizlik alanını daraltmak isterler. Bu durumda, işletmeler bilgiye; ama doğru, güvenilir bir başka deyişle kaliteli bilgiye gereksinim duymaktadırlar⁴².

⁴² N.Figen Ersoy, Karalar Rıdvan, “Yeni ekonomide Pazarlamanın Değişen Rolü”, II. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, 2003, s. 285-298.

Pazarlama Bilgi Sistemleri, pazarlama kararları için ihtiyaç duyulan zamanlı ve doğru bilgiyi toplamak, sınıflandırmak, analiz etmek, değerlendirmek ve dağıtmak için bir araya getirilmiş insan, makine ve süreçlerden oluşan sistemlerdir⁴³. Bu sistemler, ürün ve hizmetlerin üreticiden tüketiciye ya da kullanıcıya doğru akışları, satış öncesi, satış ve satış sonrası hizmetler, pazar araştırması, yeni ürün geliştirilmesi, satış planlaması, reklam ve tanıtım, fiyatlama, satış analizleri gibi işletme faaliyetlerine ilişkin bilgiler sağlamaya yönelik bilgi sistemleridir⁴⁴.

1.1.2.2.2. Üretim Bilgi Sistemleri

Üretim Bilgi Sistemleri, işletmede üretilen ürünlerin, hizmetlerin ve bunlara ilişkin girdilerin işletme içindeki fiziksel akışlarına ilişkin bilgileri sağlamaya yönelik bilgi sistemleridir⁴⁵.

Üretim Bilgi Sistemleri dört ana bileşenden oluşurlar; bunlar stratejik planlama sistemi, taktik ve işlem planlama sistemi, kontrol raporlama sistemi ve işlem süreçleme sistemidir. Bu dört alt sistemin birbiriyle etkileşimi sayesinde, üretim yönetiminin yapılmasını sağlayan bilgi işlem işlevini yerine getirmektedir⁴⁶.

İşletme fonksiyonlarına özgü bilgi sistemlerinden hiçbirisi birbirinden bağımsız değildir. Üretim Bilgi Sistemleri'nde üretilen tüm bilgiler ve bunların bilgi formlarına işlenmiş birer kopyaları Muhasebe Bilgi Sistemleri'ne ulaştırılır.

1.1.2.2.3. Finans Bilgi Sistemleri

Finans Bilgi Sistemi, işletmenin finansal kaynaklarının bulunması, bu kaynakların işletme varlıklarına yatırılması ve tüm finansal faaliyetlerin denetimini

⁴³ P., Kottler, **Marketing Management**. The Millenium Edition, New Jersey: Prentice-Hall, Int.Inc., 2000, s.100.

⁴⁴ A. Sevim ve Diğerleri, a.g.e., s.32

⁴⁵ A.g.e., s.32.

⁴⁶ Mehmet Şahin ve Diğerleri, **Genel İşletme**, Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Editör: G.Berberoğlu, Eskişehir, 2004. s.298.

destekleyen bir bilgi sistemidir. Sermaye bütçelemesi, finansal tahmin, Finans Bilgi Sistemleri'nin önemli alt sistemleridir⁴⁷.

Finans Bilgi Sistemleri ile Muhasebe Bilgi Sistemlerinin işletmecilik literatüründe karıştırıldığı görülmektedir. Finans Bilgi Sistemleri, ihtiyaç duyulan parasal kaynakların bulunması, bu kaynakların etkin ve verimli bir şekilde kullanımı ve denetimine paralel olarak nakit yönetimi, portföy yönetimi, sermaye bütçelemesi, finansal tahmin konuları üzerine odaklanmaktadır. Muhasebe Bilgi Sistemi ise daha çok finansal olayların gözlemlenmesi, temel muhasebe prensipleri ve standartlarıyla birlikte ilgili kanunlar çerçevesinde kaydedilmesi, sınıflandırılması, özetlenmesi, raporlanması, saklanması ve ilgili kişilere iletilmesiyle ilgilenmektedir⁴⁸.

Finans Bilgi Sistemlerinin ürettiği bilgi formlarının bir kopyası, Muhasebe Bilgi Sistemleri'ne gönderilir ve orada girdi olarak işlem görürler⁴⁹.

1.1.2.2.4. Muhasebe Bilgi Sistemleri

Muhasebe Bilgi Sistemleri diğer işletme bilgi sistemlerine göre daha temel ve tüm diğer işletmecilik için başlangıç özelliği taşıyan bir fonksiyonu yerine getirir. Bu sebeple de işletme bilgi sistemlerinin en önemlisi ve eskisidir⁵⁰. Bir bilgi sistemi olarak muhasebe de, bilgisayar teknolojisindeki gelişmelerden önemli ölçüde etkilenmiş; kaydetme, sınıflandırma, özetleme ve raporlama şeklindeki geleneksel işlevlerini teknolojiyle bütünleşik bir şekilde yapmaya başlamıştır⁵¹.

Kapsamı açısından bakarak Muhasebe Bilgi Sistemini tanımlamak gerekirse, geleneksel muhasebe, maliyet muhasebesi ve finansal muhasebeyi de içerecek şekilde bunlarla ilgili mali nitelikteki tarihi ve tahmini verileri bilgi kullanıcılarının beklentilerini karşılayacak özellik ve niteliklerde bilgilere dönüştüren, raporlayan ve ilgili kişilere sunan; hasılat-satışlar-alacaklar, harcama-satınalma-borçlar, ücret,

⁴⁷ E. Dinç, H. Abdioğlu, "İşletmelerde Kurumsal Yönetim Anlayışı Ve Muhasebe Bilgi Sistemi İlişkisi: İMKB-100 Şirketleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma", **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 12 Sayı 21, Haziran 2009, s.157-184

⁴⁸ A. Sevim ve Diğerleri, a.g.e., s.33.

⁴⁹ E., Dinç, H., Abdioğlu, a.g.e., s.163.

⁵⁰ A. Sevim ve Diğerleri, a.g.e., s.33.

⁵¹ Ateş Aslantaş, B., "Muhasebe Bilgi Sisteminde Teknoloji", www.muhasebetr.com, 2005, erişim: 07.07.2009.

duran varlıklar-amortisman, üretim-maliyetleme, maliyet kontrolü, işçilik giderleri gibi alt bilgi sistemlerinin oluşturdu bir bilgi sistemidir⁵².

1.1.2.2.5. İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri

Bilgi teknolojilerinin işletmelerde, fonksiyonlar ve uygulamalar arasında kullanılışı giderek artmaktadır.⁵³ Bu durum, temel işletmecilik fonksiyonlarında kullanılmak üzere özel olarak geliştirilmiş bilgi sistemlerinin doğmasına sebep olmuştur.⁵⁴

Daha önceleri, işgörenlere ait büyük miktarlarda kayıtların tutulması ve raporlanması işleri, bilgi teknolojileri aracılığıyla elektronik ortamda veri işleme yöntemiyle yapılmaktaydı. İşgörenlere ait verilerin ilk defa otomasyona dönüştürülmesi ise 1960'lara dayanmaktadır. Daha sonra veri işleme sistemleri aracılığıyla işgörenlerin ücret bordroları ve özlük işleri yönetilmeye başlandı. 1980'lere gelindiğinde İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri'nin (İKBS) kullanımında organizasyon büyüklüğü, örgüt kültürü ve stratejisi, bilgi teknolojisi kullanımı gibi faktörlerin belirleyici olması nedeniyle, göreceli olarak düşük kullanımına neden olduğu iddia edilmiştir⁵⁵. İKBS ile ilgili uygulamaların, İKY'nin değişimi ile birlikte 1992 yılından itibaren kullanılmaya başlandığı görülmektedir⁵⁶.

Literatürdeki İKBS tanımlarından bazılarını örnek vermek gerekirse genel olarak İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri; yöneticilere, insan kaynaklarıyla ilgili karar alabilmelerine olanak sağlayacak, gerekli bilginin kazandırılmasını temel amaç olarak edinen, organizasyonun insan kaynakları yönetimi fonksiyonu için dizayn edilmiş bir bilgi sistemi olarak tanımlanabilmektedir⁵⁷. Bir başka tanımda ise uygulamalar ve yazılım ve donanımlara odaklanarak, İnsan Kaynakları Bilgi

⁵² F. Sürmeli ve Diğerleri, **Muhasebe Bilgi Sistemi**, Açıköğretim Fakültesi Yayınları, 2005, s.32

⁵³ T. H. Davenport ve J. E. Short, "The New Industrial Engineering: Information Technology and Business Redesign", **Sloan Management Review**, 1990, s.11-27.

⁵⁴ N. Venkatraman, "IT-Enabled Business Transformation: From Automation to Business Scope Redefinition", **Sloan Management Review**, 1994, s.73-78.

⁵⁵ L. Hall, D. Torrington, "Why not Use the Computer? The Use and Lack of Use of Computers in Personnel", **Personnel Review**, 15(1), 1986, s. 3-7.

⁵⁶ K. S. Ball, "The Use of Human Resource Information Systems", **Personnel Review**. 30(6), 2001, s.677-693.

⁵⁷ S. M. Lee, C. D., Thorp, **Personnel Management: A Computer Based System**, Petrobelli Publishing Co., New York, 1978

Sistemleri , “insan kaynakları hakkındaki bilginin toplanması ve kaydedilmesi, işlenmesi, depolanması, yönetimi, dağıtımı ve sunumu için kullanılan, yazılımlar, donanımlar ve bilgisayar uygulamaları” olarak tanımlanmaktadır⁵⁸. Benzer bir tanım ise “Örgütün insan kaynakları hakkındaki bilgisinin elde edilmesi, depolanması, analiz edilmesi, düzeltilmesi ve dağıtılması için kullanılan bireyler, süreçler, şekiller ve veriden oluşan bütündür” şeklinde ifade etmektedir⁵⁹.

İKBS doğru zamanda, doğru bilgi, hızlı ve daha yüksek kaliteli kararların verilmesi kadar, maliyetlerin azalmasına da sebep olmuştur. Bu durum ise insan kaynakları yönetiminin karmaşık sorunları yönetebilmesine olanak sağlamış, çevresel değişimlere uyum sağlamayı kolaylaştırmış ve uzmanlık becerilerini geliştirmesini sağlamıştır. Bu durumun başarılmasında insan kaynakları için ihtiyaç duyulan bilgi tiplerini şu başlıklar altında toplayabiliriz ⁶⁰.

Özlük Bilgileri	Ad-soyad, doğum tarihi, sicil numarası vb.
Personel Temin Sürecine İlişkin Bilgiler	Kullanılan başvuru tekniği, görüşme tarihi, işe alma nedenleri vb.
İş Deneyimine İlişkin Bilgiler	İş bilgisi ve yeteneği, önceki iş deneyimleri vb.
Eğitim Bilgileri	Eğitim düzeyi, aldığı eğitimler vb.
Ücret Bilgileri	Mevcut ücretin tutarı, tipi, özel kesintiler vb.
Performans Değerleme Bilgileri	Değerleme puanları, raporları, disiplin notları, ödüller vb.
Çalışma Süresine İlişkin Bilgiler	İşe başlama tarihi, işten ayrılma tarihi vb.
Çalışanların Tutumlarına İlişkin Bilgiler	İşe karşı tutumları, devamsızlıkları vb.
Sendika Bilgileri	Üyelik bilgileri vb.

⁵⁸ Kossek E.E., Young W., Gash D.C., Nichol, V., “Waiting for Innovation in the Human Resources Department: Godot Implements a Human Resource Information System”, **Human Resource Management**, Cilt 33, Sayı 1., 1994, 135-159.

⁵⁹ A. S. De Nisi ve R. W. Griffin, **Human Resource Management**, Boston: Houghton Mifflin Company. 2001

⁶⁰ G. Dündar Kaynak ve Diğerleri, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1998.

İletişim Bilgileri	Ev adres ve telefonu, acil durumlarda iletişim kurulabilecek kişiler vb.
Sağlık ve Kaza Bilgileri	Sağlık muayene kayıtları, yaralanma nedenleri ve kayıtları, kayıp iş zamanı vb.
Açık iş ve pozisyon bilgileri	İşin ünvanı, gerekleri, pozisyonu ve ücret düzeyi vb.
İşgücü piyasası ile ilgili bilgiler	İşe yönelik işgücü arzı, piyasa ücret düzeyi vb.
Pozisyon ya da İş Bilgileri	İşin hiyerarşideki yeri, pozisyon kodu vb.
İşin Çevresi İle İlgili Bilgiler	Benzer diğer işlerdeki ortalama ücret, çalışanların eğitim düzeyi, personel devir oranı, kaza sıklık oranı vb.
İşten Ayrılma Bilgileri	İşten ayrılma tarihi, ayrılma nedenleri vb.

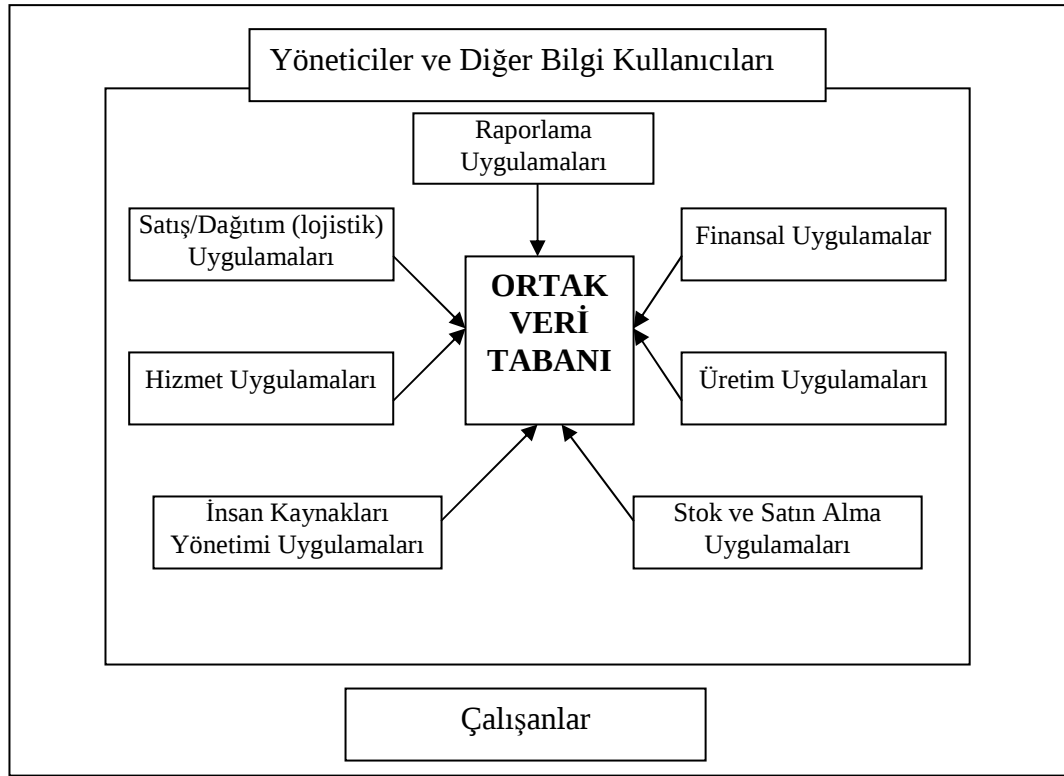
İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri sayesinde, insan kaynakları yöneticileri yalnızca varlıklarını ispatlamış olmadılar aynı zamanda çok etkili bir güç ve nüfuz elde etmiş oldular⁶¹. 2000’li yıllara gelindiğinde bilgi sistemleri tüm işletmecilik alanında büyük önem kazanırken, İnsan Kaynakları Bilgi Sistemi de insan kaynakları yönetiminin önemli bir parçası haline dönüştü.

1.1.2.3. Bütünleşik Bilgi Sistemleri ve Kurumsal Kaynak Planlama

İşletmelerde Bütünleşik Bilgi Sistemleri, alt bilgi sistemleri arasında bilgi alışverişine izin veren ve sistemleri entegre eden sistemler bütünüdür. Bu sistemler birbirinden bağımsız olmayıp işletme bilgi sisteminin ihtiyaç duyduğu bilginin üretimini sağlamak amacıyla birbiriyle ilişki içerisindedirler. Bütünleşik Bilgi Sistemleri ya da literatürdeki yaygın olarak kullanılan bir başka adıyla Kurumsal Kaynak Planlama sistemleri (Enterprise Resource Planning Systems-ERP) tedarik zinciri yönetimi, stok yönetimi, üretim yönetimi, müşteri ilişkileri yönetimi, finansal muhasebe, maliyet ve yönetim muhasebesi, insan kaynakları yönetimi ve bunlar gibi diğer veri tabanlı yönetim faaliyetlerini birbirlerine entegre etmekte ve bu faaliyetleri

⁶¹ C. Diers, “The Evolving HRIS Manager”, **Personnel**, 1989, s.28-32

otomatikleştirmektedir⁶². ERP sistemlerinin çalışması teorik olarak işletmenin farklı fonksiyonlarının ortak veri işleme ve iletişim tabanlarının entegre edilmesiyle gerçekleşir⁶³. Aynı zamanda işletmenin farklı bölümlerinden gelen bilgiler birleştirilmekte, depolanmakta ve sınıflandırılarak yöneticilerin kullanımına sunulmaktadır. Böylece ERP sistemleri aracılığıyla işletme bünyesindeki faaliyetlerin yürütülmesini destekleyen standart uygulama programları sunulmaktadır. ERP sistemleri teorik olarak işletmenin fonksiyonlarına göre bilgi sistemlerinin bütünleştirilmiş hali olmakla birlikte ERP sistemlerinde aynı işletme fonksiyonuna ait birden fazla uygulamaya da rastlamak mümkündür. Şekil 5. ERP sistemleri, işletme fonksiyonları ve ortak veri tabanları arasındaki etkileşimi göstermektedir.



Şekil 5. ERP Sistemleri ve İşletme Fonksiyonları

Kaynak: Thomas H. Davenport; "Putting the Enterprise into the Enterprise System", Harvard Business Review, Temmuz-Ağustos, 1998, s. 124

⁶² Hitt L., M., Wu D.J., Zhou X., "Investment in Enterprise Resource Planning: Business Impact and Productivity Measures", **Journal of Management Information Systems**, Sayı:19, No.1, 2002, s.72.

⁶³ Kennerley M., Neely A., "Enterprise Resource Planning: Analysing The Impact", Integrated Manufacturing Systems, 2001, s.104

1.2. ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ (E-İKY)

Aşağıdaki bölümlerde e-İKY'nin literatürde benzer anlamlara atıf yapan kavramlardan ayırt edilebilmesini sağlayacak biçimde tanımlamalar yapılmaya çalışılacaktır. Bununla birlikte e-İKY'nin süreç içerisinde gelişimi, uygulama düzeyleri ve aralarında öncelik-sonralık ilişkisi bulunan İKBS'lerden farkı anlatılmaya çalışılacaktır.

1.2.1. E-İKY'nin Tanımı

Terim olarak Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (e-İKY) 1990'ların sonlarına doğru elektronik ticaretin yaygınlaşmasıyla kullanılmaya başlandı⁶⁴. Literatür incelendiğinde e-İKY'nin yanı sıra benzer anlamlara atıf yapan yakın bazı kavramlar kullanıldığı görülmektedir. Bu kavramlardan bazıları Sanal İKY, İnternet tabanlı İKY, B2E (Bussines to Employee-Kurumiçi İş) şeklinde sıralanabilir. Sanal İKY, geleneksel İnsan Kaynakları (İK) birimi olmaksızın, insan kaynakları hizmetlerini işletmenin dahili ve harici aktörlerine sanal ortamda ulaştırılmasında teknolojik olarak aracılık eden ağları ifade etmektedir. E-İKY ise buna ek olarak bir uygulamanın hem internet hem de geleneksel İK birimi aracılığıyla birlikte yürütülmesi gibi daha az gelişmiş teknolojik uygulamaları da içine almaktadır⁶⁵. Web-Tabanlı İKY doğrudan internet teknolojilerine vurgu yapan bir kavramdır. E-İKY ise web uyumlu olmasının yanı sıra, ERP sistemleri gibi ek teknolojileri de içermektedir⁶⁶. Son olarak B2E, birim yöneticileri ve İK uzmanları gibi kurumun iç aktörlerine yönelik İK uygulamalarına atıf yapmaktadır. E-İKY ise, kurum çalışanları dışındaki, iş başvurusu yapanlar, İK danışmanları gibi ilişkili tüm aktörlere açık uygulamaları içine almaktadır⁶⁷. Özet olarak, bu kavramların temel özellikleri itibarıyla benzer anlam ve uygulamalara atıf yapmakla birlikte bir takım farklılıkları bulunmaktadır. E-İKY uygulamalarına yönelik akademik ilgi giderek artsa bile yaygın görüş, e-İKY uygulamalarının, akademik araştırmalardan daha önce başladığı

⁶⁴ H. Ruël, T. Bondarouk, K. J. Looise, a.g.e., 364-381.

⁶⁵ D. P. Lepak, S. A. Snell, "Virtual HR: Strategic human resource management in the 21st century", **Human Resource Management Review**, 8 (3), 1998, s. 215-234.

⁶⁶ H. Ruël, T. Bondarouk, K. J. Looise, s. 364-381.

⁶⁷ Huang J. -H., Jin, B. -H., Yang, C., "Satisfaction with business-to-employee benefit systems and organizational citizenship behavior: An examination of gender differences", **International Journal of Manpower**, 25(2), 2004, 195-210.

yönündedir. Dolayısıyla e-İKY hakkında bilinenlerin bir kısmı bilimsel olmayan araştırmalar, örgütsel belge ve anekdotlara dayanmaktadır⁶⁸.

E-İKY'nin yaygın olarak kabul görmüş açık bir tanımına ulaşmak zor olsa da bazı araştırmalardan elde edilmiş tanımlar şöyledir.

Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (e-İKY), insan kaynakları biriminin işlevlerini yerine getirebilmek için bilgisayar sistemlerini, interaktif elektronik medyayı ve telekomünikasyon ağlarını kullanılması şeklinde tanımlanabilir⁶⁹. E-İKY'ne ilişkin bir başka tanım ise insan kaynakları stratejilerini, politikalarını ve uygulamalarını tamamen web-tabanlı kanallar üzerinden ya da doğrudan bu kanallardan destek alarak gerçekleştirmenin ilk ve öncü biçimidir⁷⁰.

E-İKY, bugüne gelinceye kadar işletmecilik uygulamaları içinde çeşitli düzeyler geçirmiş ve kapsamı genişleyen bir seyir izlemiştir. Aşağıdaki bölümde bu gelişime ilişkin açıklamalara yer verilmektedir.

1.2.2. E-İKY'nin Gelişimi

Bilgi teknolojilerinin, insan kaynakları fonksiyonunun işlerini kolaylaştırma arayışları 1980'lerde insan kaynakları bilgi sistemlerinin doğmasına neden olmuş; insan kaynaklarına ait bilgilerin kayıt altına alınması ve bordrolama gibi temel düzeyde işlevler otomasyonel hale getirilmişti. İnternet, intranet ve extranet ağları sayesinde bilgi teknolojilerinin insan kaynakları fonksiyonu için kullanılmasında önemli değişiklikler yaşandı⁷¹. İnsan kaynaklarına ait işlerin yine insan kaynakları birimi tarafından yürütülmesine olanak sağlayan insan kaynakları bilgi sistemi, ağlar aracılığıyla gerçekleştirilen elektronik uygulamalar sayesinde yalnızca insan kaynakları çalışanlarının değil, organizasyondaki diğer yöneticileri ve işgörenleri de insan kaynakları işlerinin yerine getirilmesinde aktif rol oynar hale getirdi⁷².

⁶⁸ M. L. Lengnick-Hall , S. Moritz, "The impact of e-HR on the human resource management function", Journal of Labor Research, Sayı 24, 2003, s. 365-379.

⁶⁹ Strohmeier Stefan, a.g.e.,2007, s. 19-37

⁷⁰ H. Ruël, T. Bondarouk, K. J. Looise, a.g.e., 364-381.

⁷¹ Kovach K.A. ve Diğerleri, **Administrative And Strategic Advantages of HRIS, Employment Relations Today**, 2002, s. 43-48.

⁷² M. L. Lengnick-Hall , S. Moritz, a.g.e., s. 365-379

E-İKY toplum ve işletme hayatında önemli bazı değişiklikler sonucu ortaya çıkmıştır. İlk olarak, neredeyse tüm dünyada yönetici ve işgörenlere insan kaynakları ihtiyaçlarını yönetebilmeleri için gerekli bazı donanımlarla birlikte kişisel bilgisayarlar elde edilebilir hale geldi. Kişisel bilgisayarlar, e-İKY'nin gelişebilmesi için çok önemli bir alt yapı sağladı. İkinci bir gelişme ise yalnızca teknolojiye sahip olmanın yeterli olmadığı; kişilerin onu nasıl kullanacaklarını biliyor olması da gerektiğinden, teknolojinin sunduğu avantajlardan yararlanabilmek için işgörenlerin ve yöneticilerin bilgisayar okur-yazarlılık düzeyleri yükseldi. Üçüncüsü de internet, kişisel bilgisayarlar ile yönetici ve işgörenlerin bilgisayar okur yazarlığı arasında anlık bağlantı kurulmasına aracı oldu. Böylece çalışanlar ile bilginin birbirine bağlanması daha önceden eş zamanlı etkileşimleri engelleyen ve iş süreçlerini yavaşlatan fiziksel pek çok engeli ortadan kaldırdı. Dördüncü gelişme, kurumsal kaynak planlama (ERP) yazılımları ve onun çeşitli türevleri tüm işletmecilik uygulamalarını bir arada yürütülebilmesine olanak sağladı. ERP'ler farklı yerlerden gelen verilerle ilgili işlemler yapmayı ve karar vermeyi sağlayan model ve yazılımlar sağladı. Beşinci olarak, İK uzmanları bilgi teknolojileri uzmanlarıyla birlikte İK bilgisini ve karar vermeyi dosya dolaplarından bilgisayarlara geçişini sağlayan yazılımlar ve sistemler geliştirdiler. Ardından “Tüm bu işleri daha ucuz, hızlı ve iyi yapabilmek için bilgisayarları nasıl kullanabiliriz?” sorusu tüm bu adımların yeniden dizayn edilmesini, bazı adımların elenmesini ve işlem zamanının kısaltmasını sağladı⁷³.

E-İKY işletmelerde çeşitli faktörlere bağlı olarak kapsadığı insan kaynakları fonksiyonları ve uygulama çeşitliliği açısından farklı düzeylerine sahiptir. Aşağıdaki bölümde bu düzeylere ilişkin açıklamalar yapılmıştır.

1.2.3. E-İKY'nin Uygulanma Düzeyleri

Literatür incelendiğinde e-İKY'nin üç ayrı düzeyde gerçekleştirildiği görülmektedir. Wright ve Dyer, insan kaynakları yönetimi alanında örgütlerin insan kaynakları hizmetlerini sunmalarında yüz yüze ya da elektronik anlamda

⁷³ M. L. Lengnick-Hall , S. Moritz, a.g.e., s. 365-79

seçebilecekleri üç düzey olduğunu öne sürmektedir⁷⁴. Benzer bir ayrımı Lepak ve Snell çalışmalarında e-İKY’ni operasyonel e-İKY, ilişkisel e-İKY ve dönüşümsel e-İKY olmak üzere üç düzeye ayırmaktadırlar.⁷⁵ Lengnick-Hall ve Moritz, 2003⁷⁶; Walker 2001⁷⁷ çalışmalarında e-İKY’nin üç farklı düzeyde gerçekleştirildiğini belirtmektedirler. Bunlar bilginin yayılımının sağlandığı dönem, işlemlerin otomasyonel hale getirildiği dönem ve İK fonksiyonunun dönüştürüldüğü dönemlerdir.

Bu çalışmada, e-İKY’nin uygulanma düzeyleriyle ilgili olarak Lepak ve Snell’in yaptığı ayırım temel alınmıştır. E-İKY’nin en basit biçimi olarak değerlendirilen operasyonel e-İKY yönetsel alandaki temel ik aktiviteleriyle ilgili bilgileri intranet aracılığıyla işgörene ya da yöneticilere doğru tek yönlü iletişim şeklinde aktarılmasını sağlamaktadır. Dağıtımı sağlanan bilgilere örnek olarak işletme politika ve prosedürleri, işgörene sunulan yan faydalar hakkında bilgiler, kurum içi iş ilanları ve güncel olaylar sıralanabilir. Bilgilerin ağlar üzerinden yayılımı işletmelere çeşitli faydalar sağladı. Örneğin yüksek basınç ve çıktı maliyetleri azaldı; yayınlanan bilgilerle ilgili değişikliklerin hemen uygulanabilmesi ve bu değişikliklerden kullanıcıların doğrudan haberdar edilebilmesini sağladı. Bununla birlikte kullanıcılar ihtiyaç duydukları bilgilere güncel olarak internete bağlanabildikleri her yerden ulaşabilir hale geldiler⁷⁸.

Daha üst seviye olan ilişkisel e-İKY işlemlerin, iş akışlarının ve hatta tedarik zincirinin birleştirilmesine yönelik işlemlerin otomasyonel hale dönüştürülmesini içermektedir. Bu biçim e-İKY genel olarak intranetler ile birlikte extranet ağlarını da kullanmakta ve sıklıkla birçok farklı uygulama yazılımını da kombine etmektedir. İlişkisel e-İKY’de kağıt-kalem temelli işler, yerini elektronik girişlere bırakmaktadır. Yönetici ve işgörenler İK veritabanlarına erişebilir, ücretsiz izin ve mesai bilgilerine, kişisel demografik bilgilerine yönelik güncellemeler yapabilir; iş planları, emeklilik planlarını ya da mevcut yan faydalarına ilişkin ayarlama ve değişiklikleri gibi zaman

⁷⁴ P. Wright, L. Dyer, “People In The E-Business: New Challenges, New Solutions” Working paper 00-11, Center for Advanced Human Resource Studies, School of Industrial and Labor Relations Cornell University, 2000.

⁷⁵ D. P. Lepak, S. A. Snell, a.g.e., s. 215-234.

⁷⁶ M. L. Lengnick-Hall, S. Moritz, a.g.e., s. 365-379

⁷⁷ A. J. Walker, “How The Web And Other Key Trends Are Changing Human Resources”, Editör: A. Walker, Web-Based Human Resources, McGraw-Hill, s. 13-28.

⁷⁸ M. L. Lengnick-Hall , S. Moritz., a.g.e., s. 365-379

ve çoklu onay gerektiren işlemleri hiçbir kırtasiye işi ve yüzyüze bir yöneticinin desteği olmaksızın yapabilmektedirler⁷⁹. Ayrıca ilişkisel e-İKY’de işletmenin İKY dışındaki fonksiyonel süreçler için ayrı veritabanları ve uygulamalarla kesintisiz biçimde entegrasyon sağlanıp son kullanıcılar için geliştirilen kullanıcı dostu sunumları birbirine bağlanabilmektedir. İşlemlerin üst düzeyde otomasyonlaştırılması tedarikçiler ve distribütörler arasındaki İK süreçlerini de koordine edilmesini sağlamaktadır⁸⁰.

İlişkisel e-İKY’deki temel vurgu işleme dönük olmaktan ziyade, yeni personelin seçimi ve işe alınması, eğitimi, performans yönetimi ve uygulamaları, ödüllendirme gibi bazı temel iş süreçlerine destek sağlayan İK araçlarının kullanımını içermesidir⁸¹.

Üçüncüsü ve en yüksek seviyeli e-İKY türü Dönüşümsel e-İKY, insan kaynakları fonksiyonunun işlem odaklı olmaktan stratejik odaklı dönüşümünü ifade eder ve stratejik karakter taşıyan İKY aktiviteleriyle ilgilidir. Bu aktiviteler, stratejik yetenek yönetimi, insan kaynaklarına yönelik stratejik bilgi yönetimi, insan kaynaklarının stratejik uyumu gibi alanlardır⁸². Dönüşümsel e-İKY’de entegre edilmiş bir dizi web kaynaklı araçlar veya basılı materyaller yardımıyla işletmenin stratejik seçimleri ile aynı çizgide olabilecek, değişime hazır bir işgücü yaratabilmek mümkündür⁸³.

Organizasyonların hangi biçimde e-İKY türünü uyguladıkları bazı faktörlere bağlanmaktadır. Bu faktörlere örnek olarak organizasyon çalışanlarının kişisel bilgisayara sahip olma ya da ulaşılabilir düzeyi, organizasyon çalışanlarının bilgisayar ve internet okur-yazarlık düzeyleri, organizasyona özel uygulama ve dizayn yapabilecek bilgi teknolojisi uzmanları ya da insan kaynakları uzmanlarının varlığı söylenebilir⁸⁴. Bazı işletmeler e-İKY türleri arasında basitten karmaşığa doğru evrimsel bir süreç izlerlerken bazıları da ani bir değişimle dönüşümsel e-İKY türüne

⁷⁹ McCormick Kevin. "The Rise and Rise of e-HR.", <http://hr.monster.com.hk/articles/6327/>; erişim: 08/07/2009

⁸⁰ M. L. Lengnick-Hall , S. Moritz, a.g.e., s. 365-379

⁸¹ A.g.e., s. 365-379

⁸² L. Panayotopoulou, M. Vakola, E. Galanaki, "E-HR Adoption And The Role Of HRM: Evidence From Greece", 2005, s.277, www.emeraldinsight.com/0048-3486.htm, erişim:10.01.2010

⁸³ D. P. Lepak, S. A. Snell., a.g.e., s. 215-234

⁸⁴ M. L. Lengnick-Hall , S. Moritz, a.g.e., s. 365-379

geçmeyi tercih etmektedirler. Bu konudaki genel görüş, organizasyonların e-İKY'den beklenen faydayı elde edebilmek için operasyonel e-İKY'nin organizasyonlar tarafından sağlıklı biçimde yürütülüyor olmasının ilişkisel ve dönüşümsel e-İKY için başlıca ön koşul olduğu yönündedir⁸⁵.

1.2.4. E-İKY'nin Gelişiminde İnternet, İnternet, Extranet Ağlarının Önemi

Bilgisayar ağları, iki veya daha fazla bilgisayarın ağ oluşturmak için geliştirilmiş yazılımlar, donanımlar ve iş istasyonları aracılığıyla bir araya getirilen yapılardır⁸⁶. Tüm dünyada farklı yerlerdeki bilgisayar ve veritabanlarını birbirine bağlama özelliğine sahip olan internet ağı iletişim kurma, ticaret ve yayın yapma, öğrenme, öğretme şeklimizi değiştirmekte ve çeşitli etkinlikler yaratma ve bunları kontrol etmemizi sağlamaktadır⁸⁷. İnternet, başlangıçtaki temel amacı olan haberleşmeyi sağlamanın dışında yazılı, sözlü, görüntülü ve sesli iletişimi sağlamasıyla birlikte farklı türlerden bilginin üretilmesini ve paylaşılmasını da mümkün kılmaktadır⁸⁸.

İnternet ağları aracılığıyla insan kaynakları süreçlerinin yerine getirilebilmesi için insan kaynaklarına ilişkin bilgilere organizasyonun hem içinden hem de dışından ulaşabilme imkanı olması gerekmektedir. Bunun için intranet ağları aracılığıyla organizasyon çalışanlarına, extranet ağları aracılığıyla da organizasyon dışı paydaşlara hizmet verecek ortak bir portal ya da ana sayfa oluşturulmalıdır⁸⁹. internetin bireyler ve ülkeler arasında kullanımının artmasıyla birlikte sadece organizasyonlara özgü bir internet üzerinde çalışmalar yapılmış ve internet teknolojisinin organizasyon içinde kullanılmasını sağlayan intranet ortaya çıkmıştır.

⁸⁵ H. Ruël, T. Bondarouk, K. J. Looise., 364–381.

⁸⁶ Yaşar Hoşcan, “Bilgisayar Ağları ve İnternet”, Ünite 11, Bilgisayar, Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, s.189.

⁸⁷ Metin Reyhanoğlu, “İşletmelerde Bilgi Teknolojisi Olarak İnternet-Ekstranet-İnternet Kullanım ve İşletme Yönetimine Etkileri, Bilgi Teknolojisi Şirketleri Üzerine Bir Araştırma”, 6. Ulusal İşletmecilik Kongresi “2000’li yıllarda İşletmecilik ve Eğitimi”, Akdeniz Üniv. İİBF’ si, Antalya, 12-14 1998, s. 413.

⁸⁸ Mehmet Yahyagil, “Kobilerde Bilgisayar Teknolojileri Uygulamaları”, İstanbul: İTO Yayınları, Şubat 2001, s. 11

⁸⁹ “The truth about leveraging HR information services”, HRfocus, Haziran 2000, s.11–13

İntranet, işletme çalışanlarını ve bölümlerini İnternet yazılımlarını ve standartlarını kullanarak birbirine bağlayan özel bir bilgisayar iletişim ağıdır⁹⁰. İnternette farklı olarak sadece belirli bir işletmeye özgü ağ hizmeti sağlayan İntranet, o işletmenin insan kaynakları, üretim, pazarlama ve muhasebe gibi fonksiyonları arasında iş süreçlerinin takip edilmesine de imkan sağlamaktadır⁹¹.

Literatür incelendiğinde organizasyonlarda tüm çalışanların katılabileceği ortak bir etkileşim ortamı yaratılmasını sağlayan intranet ağlarının insan kaynakları fonksiyonunda kullanımı İşgören Self-Servis (Employee Self-Service-ESS) olarak adlandırılan hizmet araçlarında karşımıza çıkmaktadır. İşgören self-servisi, tüm yönetici ve işgörenlerin kendileriyle ilgili personel bilgilerini oluşturma, kaydetme ve düzeltme işlemlerini yapmalarına olanak sağlayan ağ tabanlı uygulamalar bütünüdür⁹². İşgören self-servisi, organizasyonların intranet ağından erişimi olan işgörenler için kişiselleştirilerek, kendi şifreleri aracılığıyla sisteme girip adres ve iletişim bilgileri gibi kişisel bilgilerini girme, yan faydalara ilişkin tercihlerini yapmak, izin talebinde bulunma, performans bilgilerine ya da bordrolarına ilişkin kişisel dosyalara ulaşmak, sistemde yüklü olan eğitim programlarına erişim gibi insan kaynakları süreçlerinin yerine getirilmesini sağlamaktadır.

İnternet ağlarının herkese açık kaynak paylaşımı sağlaması sebebiyle organizasyonlarda daha güvenli ve sınırlandırılmış ağlara olan ihtiyaç doğrultusunda intranet ağları ortaya çıkmıştır. Intranet sistemleri ile organizasyonlardaki içsel iletişim sağlanırken, extranet ise işletme dışından başka kişilerin de özellikle iş ortaklarının kullanımına açık bir sistemdir. Extranetler, organizasyonlara ait intranetlerin iş ortakları, müşteriler ve bayilerin ortak kullanıma açılması anlamına gelmektedir. Intranet ve extranet uygulamalarının internet uygulamalarından

⁹⁰ F. Edward, "Net Worth Of The Internet, Intranets, And Extranets", **Heltcare Financial Management**, Cilt 51, Sayı 3, s.26-29, Mart, 1997

⁹¹ Neal J. Hannon, *The Business of the Internet*, Cambridge, Course Technology Pubs, 1998

⁹² Udo Konrad, Timo Christophersen, Ute Schaeffer-Kuelz, "Predicting User Satisfaction, Strain And System Usage Of Employee Self-Services", **International Journal of Human-Computer Studies** Cilt 64, Sayı 11, s.1141-1153, Kasım 2006

teknolojik olarak farkı yoktur. Bu sistemler kullanım ölçeği ve kullanıma açılan kitle bazında farklılık gösterirler⁹³.

1.2.5. E-İKY'nin İşletmeler ve İnsan Kaynakları Bölümü İçin Önemi

Watson Wyatt Danışmanlık Şirketinin ABD'de faaliyet gösteren işletmelerde e-İKY kullanımına yönelik yaptığı araştırma sonunda, e-İKY'nin insan kaynakları yönetiminin stratejik rolünü geliştirdiği, insan kaynaklarının idari işlerini kısalttığı ve İKY hizmetleriyle ilgili çalışanların tatminini arttırdığı ortaya çıkmıştır⁹⁴. HR Focus dergisinin yaptığı bir başka araştırmada, e-İKY uygulamalarının maliyetlerin azalmasında ve verimliliğin artışında önemli rol oynayabileceği; e-İKY uygulamaları sayesinde işletmelerin ik işlemleri için yaptıkları harcamalarda % 60'a varan tasarruf sağlayabildikleri belirtilmiştir⁹⁵.

İnsan Kaynakları Yönetimi fonksiyonlarında bilgi teknolojilerinden yararlanılması, çalışan ve yöneticilerden gelen soru ve sorunların daha hızlı yanıtlanması gibi yönetsel konulara ayrılacak zamanın azalmasını sağlayarak; insan kaynakları yönetiminin stratejik konulara odaklanmasını sağlayacaktır. Eğer İK profesyonelleri, bilgi teknolojileri aracılığıyla doğru, hızlı ve eksiksiz şekilde bilginin kullanımını sağlayabilirlerse İK bölümü stratejik planlama yönteminde daha başarılı olabilir⁹⁶. Böylece e-İKY, bölüm yöneticileri ve işgörenler için insan kaynakları stratejilerini, politika ve uygulamalarının yerine getirilmesinde daha aktif bir rol kazandırmaktadır.

İnsan kaynakları departmanına olan etkisi bağlamında ise e-İKY'nin idari işler, kayıtlar ve bilgi edinme gibi daha işlemsel ve bilgi tabanlı işler için ik çalışanlarına olan talebi azalttığı düşünülmektedir.⁹⁷ Bu durumda “insan”, “kaynakları”, “yönetimi” kelimelerinin önüne “elektronik-(e)” ifadesini koymanın;

⁹³ S. B. Haşhoğlu, **Enformasyon Toplumunda Elektronik Ticaret ve Stratejileri**, Türkmen Kitabevi, 1999, s.74

⁹⁴ “e-HR: Transforming The Role Of Human Resource Management Research Report 2002”, www.watsonwyatt.com/us/research, erişim: 12/10/2008.

⁹⁵ HR Focus, “The payoffs of self-service HR are significant” HR Focus, 78(1), 2001, s.10-11.

⁹⁶ Kavanagh M.J., Gueutal H.G., Tannenbaum S.I. , Human resource information systems: development and application. Boston (Mass.): PWS-Kent publishing company. 1990. s.325

⁹⁷ H. Ruël, T. Bondarouk, K. J. Looise, a.g.e., s.371

aynı zamanda “insan” olgusunu dışarıda mı bıraktığı sorusunu akla getirmektedir⁹⁸. Bu konuda çeşitli görüşlere rastlanabilir. Bazı araştırmacılara göre e-İKY’nin işgörenlere, self-servis uygulamaları sayesinde ik çalışanlarının aracılığı olmaksızın bazı İK işlemlerini yapabilmesine olanak tanınması işletmelerin İK kadrosunu azaltabilmektedir. Fakat bunun yanında bazı araştırmacılara göre de e-İKY’nin işgören ve yöneticilere kullanımı kolay online araçlar sağlayarak müşterek amaçlarda buluşma ve birlikte çalışmaları konusunda onları cesaretlendirebilecektir. Aynı zamanda e-İKY’nin işgörenlere, kendi kişisel yeteneklerini geliştirip potansiyellerini anlamalarında ihtiyaç hissettikleri araçları sağlayarak, kişisel kariyer planlaması ve ilerlemesinde onlara güç vereceği düşünülmektedir. Bununla birlikte e-İKY sayesinde işlem ve süreçlerin ik departmanından, tüm işgören ve bölüm yöneticilerin kontrolüne geçeceğinden merkezi bir İK birimi olgusundan uzaklaştıracağı düşünülmektedir. Bu bağlamda “e”, ifadesi ik yönetiminde “i”ye anlam katmaktadır⁹⁹.

1.2.6. E-İKY’nin İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinden Farkı

İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri (İKBS) ile e-İKY arasındaki temel fark, İKBS’lerin İK bölümü ve çalışanları tarafından kullanılmasıdır. İKBS’lerin kullanıcıları genellikle İK yöneticileridir. İKBS’ler, İK departmanındaki içsel süreçleri ve iş yapma yöntemlerini geliştirmeyi amaçlar. E-İKY ile birlikte hedef grup, İK departmanının çalışanları ve yöneticilerinden ziyade bu departmanın dışında kalan işgörenler ve yöneticiler olmaktadır. İntranet ağı sayesinde insan kaynakları yönetimi hizmetleri tüm işgörenlerin kullanımına açılmaktadır¹⁰⁰.

Bilgi teknolojileri ve İKY ilişkilerini konu alan yazarlar İKBS’nin bir adım atlayıp e-İKY’ye geçiş yaptığını belirterek; İKBS ile e-İKY arasındaki farkı İK hizmetlerinin İK departmanının kontrolünde gerçekleştirilen otomasyonlaştırılmış hizmetler olmasından, bu hizmetler ile ilgili bilgilerin herkesin ulaşabileceği şekilde teknolojik olarak desteklenmesine geçişi şeklinde tanımlamaktadırlar. E-İKY, insan kaynakları yönetimi stratejilerini, politikalarını ve uygulamalarını, bilinçli ve

⁹⁸ HayGroup, “e-HR: A New Source of Value – Creation”, 2002, s.6, www.haygroup.com

⁹⁹ A.g.e., s.9

¹⁰⁰ H. Ruël, T. Bondarouk, K. J. Looise, a.g.e., s.365

doğrudan destek olarak ve/veya tüm süreçlerini web teknolojilerine dayanan kanallar aracılığıyla yerine getirmektedir¹⁰¹.

1.3. E- İKY' NİN FONKSİYONLARI

Aşağıdaki bölümde İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, Performans Yönetimi, Ücretlendirme, Kariyer Yönetimi ve Planlama gibi insan kaynakları fonksiyonlarının elektronik ortamda nasıl yürütüldükleri açıklanmaya çalışılacaktır.

1.3.1. E-İşe Alma

Geleneksel bir işe alma sürecinde iş gücü ihtiyacı tanımlanıp, iş analizi doğrultusunda iş tanımları ve iş gerekleri belirlendikten sonra, iş ilanının yapılması, yapılan başvuruların incelenmesi, iş görüşmeleri, işe alma öncesi eleme, iş teklifi ve iş sözleşmesi gibi aşamalar bulunmaktadır.

İnternetin yoğun olarak kullanımından önce işletmeler yeni işgücünü işe alırlarken gazete ilanları, çalışan işgücünün referansları, bireysel iş başvuruları gibi geleneksel metotları kullanmaktaydılar. Geleneksel işe alma sürecinde, işgücü yoğunluklu işe alma araçları yani yüzyüze görüşmeler, kağıt-kalem testleri gibi süreçler uygulanmaktaydı¹⁰². Bilgisayarlar, bu tür uygulamalarda, elektronik işe alma (e-işe alma) yöntemi olmadan önce de kullanılmaktaydı. Fakat bilgisayar uygulamalarında içsel süreçlerin otomasyonlaştırılması sınırlıydı. İşe alım için tasarlanmış yazılım paketleri iş arayanlar ile onları işe alacaklar arasında iletişim yapılmasına olanak tanımlıyor, niteliksel ve niceliksel olarak iş uygulamaları aynı kalamıyordu. İnternet kavramının ortaya çıkmasıyla işe alma süreci farklı bir boyut kazanarak yerini e-işe alma yöntemine bırakmaktadır. E-işe alma sistemi hem iş arayanlar hem de onları işe alacaklar için web erişimli olması sebebiyle, herhangi bir zamanda ve yerde kullanıma hazır olan bir sistem özelliğine sahiptir. E- işe alma, “organizasyon tarafından açık pozisyonların etkin ve etkili biçimde doldurulabilmesi

¹⁰¹ H. Ruël, T. Bondarouk, K. J. Looise, s.366

¹⁰² Dougall Mc Brian, “The Rise of the E-Labour Market and It’s Implications for the Federal Public Service”, www.hrmaagrhc.gc.ca/research/labour-market/erecruitment_e.asp, 2001, erişim: 08/01/2007

için, işe alma uygulama ve faaliyetlerinin çeşitli elektronik araçlar kullanılarak gerçekleştirilmesidir.”¹⁰³ E- işe alma süreci genel olarak şu aşamaları takip eder:

- İşe alma ihtiyaçlarının tanımlanması
- Eleman talebinin yapılması
- Eleman talebinin veri tabanına girilmesi ve onaylanması
- İnternette iş ilanı
- İş arayanlar tarafından online iş veri tabanlarının taranması
- İş arayanların online ortamda özdeğerlendirme yapmaları
- Başvuru veri tabanına doğrudan iş arayan kişi tarafından, başvuruda bulunma
- Adayların seçimi için başvuru veri tabanından online tarama yapma
- Özgeçmiş/başvuruların online olarak elemelerin yapılması
- İşe alım uzmanlarıyla görüşmelerin yapılması
- İstihdam öncesi ön görüşme
- İş teklifi ve iş sözleşmesi

Geleneksel işe alma süreci birbirini takip eden bir yığın süreç olarak karakterize edilirken; e-işe alma devamlılığı olan ve bazı işe alma faaliyetlerinin eş zamanlı olarak gerçekleştirilebildiği online süreçler olarak tanımlanır. Merkezileştirilmiş işgücü veri tabanlarının, web erişimli uygulamalarla entegre edilmesiyle, e-işe almanın faydaları geniş bir biçimde kabul görmüştür. Örneğin; yeni bir işgören ihtiyacı olduğunda işe alma yöneticileri, iş analizi veri tabanına önceden tanımlanan iş kodlarını girip; detaylandırılmış iş gerekleri listelerine erişerek bir işgören talebi hazırlayabilir. Daha sonra hazırlanan işgören taleplerinin düzenlenip; bölüm yöneticilerine sunulması süreci de elektronik olarak gerçekleştirilir. İşgören talebi onaylandığında, kariyer web sitesinde iş ilanı olarak kullanılır. İşgören talebi aynı zamanda, belirli kriterler / anahtar kelimeler üzerinden

¹⁰³ T. T. Coronas, M. A. Olivia, **E-Human Resources Management**, Idea Group Publishing, 2005, s.88

özgeçmiş aramalarında da kullanılır. Çeşitli online ve offline görüşmeler ve test araçlarının kullanıldığı ek eleme süreçleriyle sayesinde, nitelikli adaylar daha dar bir alana yönlendirilir ve sonra işletme, online ortamda adayın daha önceki iş deneyimlerini de gözden geçirerek en iyi adaya iş teklifi yapılmasıyla süreci tamamlar¹⁰⁴.

İşletmeler, işe alım süreçlerini elektronik ortamda yürütülmesinde farklı yöntemler kullanabilmektedirler. İşletmelerin işe alım uzmanları, kullanacakları eleman alım kaynaklarını seçerken belirli faktörlere dikkat ederler. Örneğin, iş arayan kişiler arasından aranan nitelikler itibarıyla azınlığı oluşturan kişilerin de başvurmasına uygun kaynak olup olmadığı, işe alma kaynağının yeni istihdam edileceklerde daha verimli olup olmadığı, işe alma kaynaklarındaki iş başvurularının kalitesinin yüksek olup olmadığı, sitenin içeriği ve tanınırlığı, sitenin iş akışlarını doğru tanımlaması, siteyi ziyaret eden kullanıcı sayısı gibi faktörlerdir. Bilinen altı kategoride e-işe alma kaynağı mevcuttur¹⁰⁵.

1) *Genel Amaçlı İşe Alım Siteleri*: Bu türler, farklı endüstriler için hem iş arayanlara hem de iş verenlere geniş çapta online işe alma çözümleri sağlamaktadır. Uluslararası alanda faaliyet gösteren Monster, HotJobs, Career Builder gibi siteler bu kategorinin liderleridir. Ülkemizde faaliyet gösteren Genel Amaçlı İşe Alım Siteleri arasında kariyer.net, yenibiris.com, insankaynaklari.com gibi siteler örnek verilebilir.

Genel Amaçlı İşe Alım Sitelerinde iş arayanlar kategori, uzmanlık, eğitim, bölüm ya da herhangi bir nitelik bazında iş arayabilirler. Genel Amaçlı İşe Alım Siteleri, işverenler ve iş arayanlar için ortak faydaların artırılmasında, aracı teknoloji görevi görür. Kişiselleştirilmiş iş ajanları, iş arayanlar ile en son yayınlanan iş ilanlarını karşılaştırır ve iş arayanlara karşılaştırılmış işlerin listesini e-posta yoluyla gönderir. İşe alım uzmanları ise işe alım sitelerinin veri tabanlarını, yetenekler, tecrübe düzeyi, iş önceliği, ücret, eğitim ve diğer anahtar kelimeler üzerinde nitelikli aday bulmak için tararlar.

¹⁰⁴ In Lee, "E-Recruiting: Categories and Analysis of Fortune 100 Career Web Sites", **E- Human Resources Management**, 4.Bölüm, 2005, s.86

¹⁰⁵ A.g.e, s. 87-90

Genel Amaçlı İşe Alım Siteleri müşteri temelli hizmet anlayışı ile başvuru değerlendirme ve aday ilişkileri yönetimi gibi ayrıntılı kariyer hizmetlerinin bir düzen içinde geliştirilmesini sağlamaktadırlar.

2) *Niş İşe Alım Siteleri*: Belirli bir meslek, endüstri, eğitim ya da belirli bir bölge gibi çeşitli kombinasyonların olduğu üst düzeyde kişiselleştirilmiş iş pazarlarıdır.

Niş İşe Alım Sitelerine örnek olarak belirli bir mesleğe yönelik işe alıma odaklanan JournalismJobs.com, marketingjobs.com ya da belirli bir bölgeye yönelik, NJ.com, Texasjob.com, arizonajobs.com gibi siteler örnek verilebilir. Niş İşe Alım Sitelerinin avantajı, işe alım uzmanlarının en etkin biçimde nitelikli geniş aday havuzlarına odaklanarak tarama yapabilmesidir. Çoğu Niş İşe Alım Siteleri belirli ilgileri, becerileri, deneyimleri ve bilgiyi paylaşan gazeteciler, programcılar, bazı mühendisler, mesleki çizimciler gibi kişiselleştirilmiş online komiteler ya da haber gruplarını yürütür. Ülkemizde Niş İşe Alım Sitelerine belirli bir bölgedeki işe alımlara odaklanan bursakariyer.net, istanbulisilanlari.com, belirli sektörlerle yönelik hizmet veren Tkariyer.net, jobula.com, elemankiralama.com, pikcv.com, Yapikariyer.net gibi siteler örnek verilebilir.

Genel Amaçlı ve Niş İşe Alım Siteleri, işe alım uzmanlarının talep ettikleri başvuru takip hizmeti, işe alma araçları, iş ilanları, web sitesi sağlama, ön değerlendirme araçları ve reklamlar aracılığıyla gelir elde ederler. İş alım sitelerinin başarısı iş başvurularının sayısının yoğunluğuna bağlı olmakla birlikte, iş arayan kişiler için hizmetlere ücretsiz ulaşım olanağı sağlarlar. İşe alım siteleri tarafından sağlanan özgeçmiş hazırlama, görüşme teknikleri hizmetleri gibi bazı gelişmiş hizmetlere iş arayan kişiler üyelik girişiyle ulaşabilirler. Küçük ve orta ölçekli olan daha az tanınmış işletmelerin işe alım uzmanları bu büyük havuzlara ulaşarak nitelikli iş başvurularını makul maliyetlerle edinebilirler.

E-işe alma pazarına giriş kolay olduğundan dolayı, Genel Amaçlı ve Niş İşe Alım Siteleri, e-işe alma endüstrisinde son on yılda çok yoğun talep görmüş; bu konuda faaliyet gösteren işletme birleşmeleri ve işletme satın alımlarına neden olmuştur. Örneğin, Monster'ın ana işletmesi olan TMP, genel amaçlı işe alım siteleri

pazarında rekabetçi avantaj kazanmak için 2001 yılında FlipDog'ı satın aldı. Yine uluslar arası ölçekte faaliyet gösteren Craeerbuilder, 2000 yılında Career Path'i ve 2001 yılında headhunter.net'i satın aldı.

3) *E-İşe Alma Başvuru Hizmet Sağlayıcısı (Application Service Provider)*: Bu tür kuruluşlar işe alım uzmanları ve işe alım siteleri için işe alma yazılımı, işe alma sürecinin yönetilmesi, eğitim ve geliştirme, yönetim uzmanlığı konularında kişiselleştirilmiş hizmetler geliştirirler.

Kişiselleştirilmiş işe alma yazılımları, işletmelerin kendi servis sağlayıcılarında yer alan kariyer web sitelerine entegre edilerek işe alım uzmanlarının büyük ölçekteki e-işe alma sitelerin erişimini sağlarlar. Bazı servis sağlayıcıları da işletmenin kariyer web sitelerine hosting¹⁰⁶ desteği sağlar.

Yaygın biçimde bilinen e-işe alma başvuru hizmeti sağlayıcılarına recruitsoft, brassring, recruitUSA, peapopleclick gibi örnekler verilebilir. Bu siteler aynı zamanda e-işe alma başvuru hizmeti sağlayıcıları, ORACLE, PeopleSoft ve SAP gibi daha büyük sistem geliştirme girişimleriyle rekabet halindedir.

4) *Melez (Online ve Offline) İşe Alma Servis Sağlayıcıları*: Bu tür işletmeler hem işverenlere hem de iş arayan kişilere e-işe alma hizmetleri sağlayan geleneksel medya araçları ya da işe alım işletmeleridir. Gazetelerdeki istihdam reklamlarının oranlarının hızla düşmesiyle önemli bir gelir kaynağını kaybetmekle karşı karşıya kalan, New York Times, Chronicle of Higher Education ve Wall Street Journal gibi yayıncı kuruluşlar, iş ilanlarından elde ettikleri gelirlerini geri kazanabilmek için gazetelerindeki iş ilanları hizmetleri gibi e-işe alım hizmeti vermeye başladılar.

Böylece geleneksel medya işletmeleri, internet üzerinden hizmet veren diğer işe alım sitelerinden farklı olarak yeni bir işe alım hizmeti vermeye başladılar. Wall Street Journal tarafından geliştirilen CareerJournal.com, hem işverenlere hem de iş arayanlara, iş piyasalarıyla ilgili araştırma raporları, kariyer haberleri, iş fırsatları, endüstriyel eğilimler gibi hizmetler sunmaktadır.

¹⁰⁶ Web hosting (barındırma): hazırlamış veya hazırlatmış olduğunuz web sitenizi internet kullanıcıları ile buluşturabilmenizi sağlayan bir hizmettir.

Ülkemizde faaliyet gösteren yayın kuruluşlarında biri olan Milliyet hem gazetesinde hem de web sitesinde Kariyerim adlı bir bölüm ekleyerek iş arayanlara ve işverenlere çeşitli kariyer hizmetleri sunmaktadır.

5) *E-İşe Alma Birlikleri*: İşe alım sitelerine maliyet açısından alternatif olarak kurulan e-işe alma birlikleri, işverenler tarafından kurulan kar amacı gütmeyen kuruluşlardır. Directemployers.com, önde gelen Amerikan İşletmelerinin yöneticileri tarafından kurulan ve kâr amacı gütmeyen ilk e-işe alma birliğidir. Bu kuruluşların temel mantığı, iş arayan kişileri doğrudan birliğe üye olan işletmelerin kariyer web sitelerine yönlendirmesidir. Böylece iş arayan kişiler, eleman arayan üye işletmelerin bulunduğu geniş bir veritabanına ulaşmış olmaktadır. Ülkemizde hem işverenlerin hem iş arayanların ilan verebildiği ve üyelik sistemiyle çalışan ealver.com bu tür sitelere örnek verilebilir.

6) *Kurumsal Kariyer Web Sitesi*: Bu tür siteler işletmelerin kendi kurumsal web sitelerine kariyer bölümünü entegre etmeleriyle oluşmaktadır. İşletmeler kendi pozisyon boşluklarını ve iş ilanlarını bu siteler aracılığıyla yayınlarlar. Kurumsal Kariyer Web Siteleri, kuruluş ve geliştirme maliyetlerinin yüksekliği sebebiyle çok sayıda eleman alımı yapabilen işletmelerin tercih ettiği bir kategoridir. Çünkü ancak bu sayede bir iş ilanının, kurumsal kariyer web sitesinde yayınlanmasının maliyeti işe alım sitelerinde yayınlanmasından daha az olmaktadır. Kurumsal kariyer web sitesi aynı zamanda işe alım siteleriyle karşılaştırıldığında yan faydalar, kariyer olanakları, kurumsal kültür, çalışma alanları gibi diğer kurumsal bilgilerinin yayınlanmasında maliyet avantajına ve esnekliğe sahip olmaktadır.

Tüm e-işe alım kategorileri birlikte değerlendirildiğinde, sağladıkları avantajlar ve dezavantajlar aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.

Tablo 1. Elektronik İşe Alım Kategorileri

E-İşe Alma Kaynağı	Avantajlar	Dezavantajlar
Genel Amaçlı İşe Alım Siteleri	Marka Tanınmışlığı, e-işe alma deneyimi, yüksek yoğunluk, geniş aday ve	Nispeten yüksek iş ilanı maliyeti, potansiyel olarak düşük kaliteli başvurular,

	işveren tabanlı olması	sınırlı içerik kontrolü, adaylarla sınırlı ilişki
Niş İşe Alım Siteleri	Sayıca azınlıkta kalan işleri için adayları biraraya toplama, odaklanmış tarama yapma, çeşitli alanlarda uzmanları bir araya toplaması	Düşük marka tanınırlılığı, kimlik hırsızlığı olasılığı
E-işe Alım Hizmet Sağlayıcı	İşverenler için düşük başvuru geliştirme maliyeti, hızlı başvuru geliştirme	Mevcut sistemlerle bütünleşmede sorunlar yaşanması, servis sağlayıcıya bağımlı olunması, düşük yoğunluk
Melez İşe Alım Hizmet Sağlayıcılar	Reklam endüstrisinde uzmanlık, medyadaki işe alım portföyü	Geleneksel medya oluşu konusundaki güçlü imaja sahip olması, düşük yoğunluk ve düşük düzeyde teknoloji kullanımı
E-İşe Alma Birlikleri	Düşük hizmet maliyeti, Kurumsal Kariyer Sitesiyle doğrudan bağlantı kurulabilme.	Konsorsiyum üyeleri arasındaki potansiyel anlaşmazlıklar, düşük düzeyde teknoloji kullanımı,
Kurumsal Kariyer Web Sitesi	Adaylarla ilişkilerin yönetilebilmesi, iş arayanların bu sitelerdeki ilanlara yüksek ilgisi ve talebi, mevcut sistemlerle bütünleşebilme	Bilgi teknolojisi uzmanlarına ihtiyaç duyulması, sitelerin geliştirilme maliyetlerinin yüksek oluşu

Kaynak: In Lee, a.g.e., s.90

İnternet ile birlikte geleneksel işe alım metodu giderek yerini e-işe alım yöntemine bırakmaya başladı. 2001 yılında Development Dimensions International tarafından yapılan bir araştırmaya göre, işletmeler aday arama ve seçme yaklaşımlarını yeterli etkinlik ve verimlilikte görmediklerini belirtmektedirler. Araştırmaya katılan 573 işletmenin % 39'u eleman arayışı ve %26'sı eleman seçim sürecini yeniden yapılandırmayı ve yeni işe alım yöntemlerini devreye almaya planladıklarını belirtiyor. Bu işletmelerin etkinliğine en çok inandıkları yöntem ise internet¹⁰⁷. Fortune dergisinin yaptığı bir araştırmaya göre 2002 yılı itibariyle işletmelerin internet aracılığıyla işe alım için ayırdığı kaynak miktarı 1,7 milyar dolara yaklaşırken 40.000 web sitesi bu pazarda faaliyet göstermektedir¹⁰⁸. Arthur Andersen Araştırma Şirketinin yaptığı 2001'e Doğru İnsan Kaynakları adlı araştırmasında Türk İşletmelerin % 38,8'i internet aracılığıyla işe alım gerçekleştirmektedir. Bu oran 2000 yılına göre %134 oranında artmıştır¹⁰⁹.

1.3.2. E-Eğitim ve Geliştirme

Eğitim ve geliştirme kavramları birbirlerinin yerine kullanılsa bile her ikisi arasında belirgin ayrımlar bulunmaktadır. Kavramlar arasındaki kargaşayı ortadan kaldırmak amacıyla eğitim ve geliştirme kavramlarının yanında öğretim ve yetiştirme kavramlarının da tanımlanmasına ihtiyaç duyulmuştur. *“Eğitim, bireyin sosyal, zihinsel ve fiziksel olarak gelişimini içermektedir. Öğretim ile bireyin belli bir mesleğe hazırlanması ve yöneltmesi ifade edilmektedir. Yetiştirme, bir meslek veya hizmette görev yapacak kişileri nitelikli eleman durumuna getirme, geliştirme ise böylesine yetiştirilmiş bir meslek veya hizmette çalışmakta olan elemanların eğitilmesi veya bilgi ve beceri düzeylerinin yükseltilmesidir”*¹¹⁰. İşgörenin eğitimi ve geliştirilmesi genel olarak işe yönelik yeteneklerini arttırarak, şimdiki ve gelecekteki performansını iyileştirme yönündeki girişimler ve çabalardır. İşgörenlerin eğitimi ve

¹⁰⁷ Bernthal Paul R., "Recruitment and Selection Study in Partnership with Electronic Recruiting Exchange", Development Dimensions International, 2001

¹⁰⁸ Pınar Göçgün, “İşe Alımda Hızla Yaygınlaşan Bir Yöntem: E- İşe Alım”, www.iakademi.com, erişim:12.10.2007

¹⁰⁹ Açıl Sezen, Faruk Türkoğlu, “2001'e Doğru İnsan Kaynakları Araştırması”, Arthur Andersen, 2001

¹¹⁰ Bingöl Dursun, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd Şti, 6. Bası, 2006, s.239

geliştirilmesi, işletmelerin stratejik hedeflerine ulaşmasında anahtar rol üstlenmektedir¹¹¹. Bu rolün yerine getirilebilmesi için işletmeler, insan kaynakları eğitim departmanlarını Kurumsal Üniversitelere dönüştürmektedirler. Kurumsal Üniversite kavramı, tüm düzeylerdeki işgörenlerin hatta bazen müşteri ve tedarikçilerin, iş performansını artırmak ve işe yönelik etkisini genişletmek için gerekli öğrenme deneyimlerine katılımını içermektedir¹¹². Organizasyonlardaki geleneksel eğitim departmanlarının yeniden isimlendirilmesi olarak düşünülen Kurumsal Üniversiteler son yirmi yılda örgütsel bilgi ve insan sermayesinin stratejik yaratımı ve yönetiminde anahtar bir unsur olarak ortaya çıkmıştır¹¹³. Kurumsal Üniversiteler, işletme çalışanlarının bireysel ve örgütsel yetenekleri kazanmaları ve böylece işletmenin bütün performansında gelişme sağlamaları nedeniyle stratejik rekabet unsurudur.

Literatür incelendiğinde Kurumsal Üniversitesi olgusunun kavramsallaşmasını, gelişimini ve uygulanmasını etkileyen üç temel gelişmeyle karşılaşılmaktadır;

- İnsan Kaynakları Yönetiminin, kurumsal stratejilerin geliştirilmesinde önemli bir araç haline gelmesi¹¹⁴
- Bilgi Yönetimi Kavramının doğuşu ve organizasyonel yaşama entegre olması¹¹⁵
- İnsan Kaynaklarının geliştirilmesinde e-öğrenme yaklaşımları sağlayan yeni teknolojilerin sürekli gelişimi ve elde edilebilirliği¹¹⁶

Bu gelişmeler bir arada değerlendirildiğinde Kurumsal Üniversiteleri ve organizasyonlardaki rollerini önemli ölçüde etkilediği görülmektedir.

¹¹¹ A.g.e., s.240.

¹¹² American Productivity & Quality Center , “The Corporate University: Measuring The Impact of Learning”, Consortium Learning Forum Best- Practice Report. Houston, TX, 2000.

¹¹³ P. Holland., A. Pyman, “Corporate Universities: A Catalyst For Strategic Human Resource Development ?”, **Journal of European Industrial Training**, 30/1/2006, s.19-21

¹¹⁴ C. Prince, J. Stewart., “Corporate Universities- An Analytical Framework”, **The Journal of Management Development**, Sayı 21, 2002, s.794-811.

¹¹⁵ L. Argote, B. McEvily, R. Reagans, “Managing knowledge in organizations: An integrative framework and review of emerging themes” **Management Science**, 49(4), 2003, 571-582.

¹¹⁶ M. Allen, **The Corporate University Handbook: Designing, Managing And Growing A Successful Program**, New York: Amacom, 2002

İnsan Kaynakları fonksiyonlarından biri olan eğitim fonksiyonunun elektronik olarak gerçekleştirilmesi uzaktan eğitim temeline dayanmaktadır. Uzaktan eğitim, zaman ve mekandan bağımsız ve birçok farklı kanal kullanılarak eğitim verilmesi olarak tanımlanabilir. Uzaktan eğitimin bir alt kümesi olarak da e-öğrenme ise web tabanlı öğrenme, bilgisayar tabanlı öğrenme, sanal sınıflar ve dijital işbirliği içeren bir dizi uygulama ve süreçten oluşmaktadır. E-öğrenme, eğitim içeriğinin internet, intranet, extranet gibi ağların yanı sıra ses ve videoteyp, interaktif televizyon yayını ve CD-ROM gibi multimedya araçları aracılığıyla elektronik ortama aktarılmasıyla gerçekleşmektedir¹¹⁷. E-öğrenme, bilgi ve iletişim teknolojilerinin desteklemesiyle işletmelerde intranet ağları, birbirine bağlı bilgisayarlar ya da tamamıyla internet ağı ortamında gerçekleşir¹¹⁸. E-Öğrenme kavramı temelde iki şekilde sınıflandırılmıştır:

- Asenkron (kişilerin bilgisayar başında kendi kendilerine eğitim almaları)
- Senkron (eş zamanlı olarak eğitmen ve öğrencinin bilgisayar ve internet ortamında sanal bir sınıfta buluşmaları)

Yakın zaman öncesine kadar e-öğrenme daha çok CD-ROM tabanlı, bilgisayar tabanlı ve uydu yayınları şeklinde asenkron olarak düşük multimedya içeriğiyle gerçekleştirilmekteydi. Gelişen teknolojiyle birlikte e-öğrenme hem asenkron hem de senkron olarak yapılabilmektedir. Asenkron iletişim önceden kaydedilmiş çeşitli ses, video, simülasyon, metin ve slaytların bir karmasından oluşmaktadır. Senkronik iletişim ise, telefon hatları, sanal sınıflar, çok katılımlı ses ve görüntü aktarımının yanı sıra akıllı tahta ve elektronik tablolar gibi paylaşılabılır uygulamalarla sınıf üyelerinin sanal olarak katılımını sağlayacak çeşitli uygulamalar içermektedir¹¹⁹.

Uzaktan eğitim yöntemi sayesinde, e-İKY fonksiyonu haline gelen e-eğitim, özellikle coğrafi olarak dağınık özellik taşıyan işletmeler tarafından işgörenlere yeni ürünler, politikalar, beceri eğitimleri ve uzmanlık konuları hakkında bilgi aktarmada

¹¹⁷ American Society for Training and Development (ASTD), 2002, www.astd.org, erişim: 03/08/2006

¹¹⁸ S. E. Sambrook, "E-learning in small organizations", **Education Training**, Vol. 45, 2003, s. 506-16.

¹¹⁹ R. Schank, **Designing World-Class e-Learning**, New York, McGraw Hill, 2002

önemli rol oynamaktadır¹²⁰. E-eğitim yöntemi işgörenin herhangi bir gün ve saatte eğitimi alabilmesi ve kişiye özel öğrenme ihtiyaçlarına göre özel hazırlanmasında olduğu kadar¹²¹ bölgesel dezavantajı bulunan ya da hareketli çalışan işgörenlerin eğitimi konusunda etkili çözümler sunar¹²². Fakat bununla birlikte donanım yetersizliği olan işletmelerde ya da işgörenlerdeki teknoloji korkusu ve izole edilmişlik duygusu sebebiyle öğrenmeye engel de yaratabilir¹²³.

Araştırmacılara göre e-eğitim yönteminin işletmelere sağladığı faydalar üç sınıfta toplanabilir¹²⁴:

- Eğitici maliyetleri, idari maliyetler, seyahat maliyetleri ve eğitim içeriklerinin ve kurslarının tekrarlanabilirliği sayesinde elde edilen tasarruflar gibi maliyet tasarrufları sayesinde öğrenme sürecini düzene koymak ve kolaylaştırması.
- Zamanı, eğitim yöntemini ve eğitim içeriğini iş gereklerine uygun hale getirebilme, yaparak öğrenme ve bilgiye tam zamanında erişim olanağı sayesinde eğitim etkinliği ve kalitesinin arttırmak
- Taleplere göre ve kişiselleştirilmiş öğrenme içerikleri sayesinde işgören motivasyonunu arttırmak ve yetenekli işgörenlerin elde tutulmasını sağlanmak.

Sonuç olarak, eğitim faaliyetlerinin elektronik ortamda yürütülerek maliyet ve zaman açısından önemli tasarruflar sağlanabileceği gibi daha gerçekçi ve esnek eğitim içerikleri hazırlanabilecektir.

¹²⁰ A. Raymond Neo, **İnsan Kaynakları Eğitimi ve Gelişimi**, (Çev: Canan Çetin), Beta Yayın, İstanbul, 1999, s. 220-237.

¹²¹ A. Mumford, "Learning Styles in E-learning, Chartered Institute of Personnel and Development," www.cipd.co.uk/subjects/lrnanddev/elearning/lsinel.htm?IsSrchRes¼1, 2003; erişim: 03/03/2009.

¹²² C. Hirschman, "Alternatives to business trips can pay off", www.Workforce.com, 2001; erişim, 20/03/2009.

¹²³ Sambrook, a.g.e., s. 220-237

¹²⁴ Schank, a.g.e., 2002

1.3.3. E- Performans Yönetimi

İşletmelerdeki Performans Yönetim Sistemlerinin (PYS) temel amacı işgörenlerin davranışlarını kontrol ederek organizasyonel hedeflerle uyumla hale getirilmesini sağlamaktır. PYS genel olarak performans standartlarının belirlenmesi, çalışanların performanslarının değerlendirilmesi, çalışanlara performans standartlarına ulaşma derecesi hakkında geri bildiri sağlama, standartlar ile performans dereceleri uyuşmuyorsa düzeltici önlemlerin alınması aşamalarından oluşmaktadır¹²⁵. Performans yönetim sürecini kolaylaştırmak için birçok işletme elektronik sistemler kullanmaktadırlar. Bu sistemler, performansların gözden geçirilmesi ve işgörelere geri bildirim sağlanmasında yöneticilere büyük kolaylıklar sağlamaktadırlar. Örneğin Elektronik Performans Yönetim Sistemleri (e-PYS) tamamlanan iş miktarları, hata oranları, görevler için harcanan zamanlar gibi birtakım verilerin kayıtlarını tutarak performans ölçümlemlerini kolaylaştırmaktadır¹²⁶. Organizasyonların bu sistemleri kullanmalarının diğler bir sebebi ise yöneticileri, çalışanların davranışlarını gözlemlmek ve performanslarını değerlendirmek için harcadıkları zamandan kurtarmalarıdır. Bunun yanında e-PYS yöneticilerin, işgörelere hızlı geribildirim yapmasını kolaylaştırmaktadır. Örneğin işletmelerdeki intranet ağları aracılığıyla çoklu değerlendirmeler ya da 360 derece değerlendirmelerde, tüm değerlendiricilere e-posta yoluyla değerlendirilecek kişiye ilişkin online performans değerlendirmesi yapmaları istenir. Daha sonra değerlendirme verileri birleştirilerek, değerlendirilen kişiye geri bildirim sağlanıp performanslarını geliştirmelerine olanak sağlanmaktadır.

Bazı araştırmalara göre e-PYS organizasyonlardaki performans yönetimi ile ilgili bilgi akışını arttırmasına rağmen organizasyonlardaki PYS'nin birçoğu niceliğin ön planda olduğu performans standartlarından oluşan düşük düzeyli işlerin performanslarının ölçülmesinde kullanılırken yüksek düzeyli çalışanlar için kullanılmamaktadır. Aynı zamanda e-PYS, organizasyonların başarılı olması için bir çalışanın yapması gereken tüm davranışları ölçme kapasitesine sahip değildirler¹²⁷.

¹²⁵ Cavide Uyargil, **İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi**, 2. Bası, Arıkan Yayınları, 2008

¹²⁶ R. L. Cardy, J. S. Miller, "eHR and performance management: A consideration of positive potential and the dark side", Editör: H.G. Gueutal ve D.L. Stone, **The Brave New World Of e-HR: Human Resources Management İn The Digital Age**, Jossey Bass, San Francisco, 2005, s. 138-165.

¹²⁷ D. L. Stone, E. F. Stone-Romero, K. Lukaszewski, "The Functional And Dysfunctional Consequences Of Human Resource Information Technology For Organizations And Their

Dolayısıyla bu tür sistemler çalışanların ürettikleri ürün ya da hizmetlerin niteliklerinden çok niceliklerinin ölçülmesinde kullanılmaktadır. Dahası bu tür sistemler örgütsel vatandaşlık ya da işbirliği gibi kavramların ölçülmesinde ya hiç ya da çok az yeteneğe sahiptirler¹²⁸.

Bir başka araştırmaya göre e-PYS yüzyüze iletişim yerine elektronik iletişimi kullanmaktadırlar. Bu durum çalışanlar ile onların rol belirleyicileri arasındaki iletişimin kalitesini ve miktarını olumsuz etkileyerek, organizasyonlardaki sosyal etkileşimi de azalmaktadır. Bu yüzden çalışanlar kendileriyle ilgili rol beklentilerine ilişkin sorularına sağlıklı yanıt alamadıklarından rol gerekliliklerini yerine getirememektedirler. Bunun yanında aynı araştırmada e-PYS'nin, geleneksel sistemlere oranla çalışanlara daha çok geribildirim sağladığı ve çalışanların performansları üzerindeki kontrol gücünü arttırdıkları için organizasyonlardaki tatmin düzeylerini de arttırdığı belirtilmektedir¹²⁹.

E-PYS ile ilgili bir başka araştırmaya göre bu tür sistemlerin organizasyonlardaki bireysel özgürlük ve kontrol seviyelerini azalttığı yönünde görüşler belirtilmektedir. Araştırmaya göre bilgisayarlar tarafından gözlemlenen çalışanlar, yöneticileri tarafından gözlenenlere göre daha düşük tatmin duygusu ve daha yüksek endişe düzeylerine sahiptirler. Yine aynı araştırmaya göre bu durumun sebebinin çalışanların monitörler tarafından izlendiğinden e-PYS'nin gizliliklerini ihlal ettikleri yönündeki inanışlarıdır¹³⁰.

Employees”, Editör: D. Stone, **Advances In Human Performance And Cognitive Engineering Research**, JAI Press, Greenwich, CT, 2003, s. 37–68.

¹²⁸ W. F. Cascio, H. Aguinis, **Applied Psychology In Human Resource Management**, 6. Basım, Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ, 2006.

¹²⁹ R. L. Cardy, J. S. Miller, a.g.e., s. 138–165.

¹³⁰ M. L. Ambrose, G. Adler, T. W. Noel, “Electronic Performance Monitoring: A Consideration Of Rights”, Editör: M. Schminke, **Managerial Ethics: Moral Management Of People And Processes**, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ, 1998, s. 61–80.

1.3.4. E-Ücretlendirme

E- Ücretlendirme, organizasyonlarda uygulanan ödeme sistemlerinin ve yan faydaların geliştirilmesiyle ücretlendirme sisteminin etkinliğini arttırmak amacıyla kullanılmaktadır¹³¹.

Ücretlendirme fonksiyonu genel olarak, iş analizleri aracılığıyla işlerin özelliklerinin tanımlanması, iş değerlemesiyle işlerin göreceli değerlerinin belirlenmesi, ilgili iş gücü piyasası için geçerli cari ücretler araştırılarak iş değerlemenin bir ödeme yapısı içinde puanlara dönüştürülmesi, işin parasal değerinin belirlenmesi gibi aşamaları içermektedir. E-Ücretlendirme Sistemleri (e-ÜS) bu süreci çok yönlü olarak kolaylaştırmaktadır. İlk olarak, online soru formları aracılığıyla insan kaynakları yöneticilerinin iş analizine ilişkin verileri toplamasını kolaylaştırmaktadır. Bu sistemler, konuyla ilgili uzmanlardan (amirler, şefler, danışmanlar..) iş analizi verilerini otomatik olarak toplayıp, özetleyip, standartlaştırılmış iş tanımlarının oluşmasını sağlarlar. Bununla birlikte, e-ÜS iş analizi verilerinin iş değerlendirme puanlarına dönüştürülmesini sağlamaktadırlar. Dahası, iş değerlendirme puanlarını, işgücü piyasası verileriyle entegre edilmesini sağlar. Daha sonra bu veriler ücret derecelerinin belirlenmesi ve organizasyonlardaki ücret sisteminin oluşturulmasında kullanılmaktadır¹³².

E-ÜS aynı zamanda işgörenlere sağlanan yan faydalar hakkında bilgilendirilmesi ve yan fayda planlamalarını online ortamda yapabilme olanağını tanımaktadır¹³³. Bazı araştırmalara göre e-İKY uygulamalarının büyük çoğunluğu ücretlendirme ve yan fayda sağlama uygulamalarına odaklanmıştır¹³⁴. ABD’de yapılan araştırmalara göre yan faydalar toplam ücretlerin %40’ını ülkemizde yapılan araştırmalar ise %50’sini oluşturmasına rağmen¹³⁵ işgörenler onlara sunulan yan

¹³¹H. Dulebohn, J. H. Marler, “e-Compensation: The Potential To Transform Practice?”, Editörler: H. G. Gueutal, ve D. L. Stone, **The Brave New World Of eHR: Human Resources Management In The Digital Age**, , Jossey Bass, San Francisco, 2005, s.166–189.

¹³² A.g.e., s.180.

¹³³ H. G. Gueutal, C. M. Falbe, “eHR: Trends In Delivery Methods”, Editörler: H. G. Gueutal ve D. L. Stone, **The Brave New World Of eHR: Human Resources Management In The Digital Age**, , Jossey Bass, San Francisco, 2005, s.235

¹³⁴ D. L. Stone ve Diğerleri, “Factors Affecting The Acceptance And Effectiveness Of Electronic Human Resource Systems”, **Human Resource Management Review**, Cilt:16, Sayı:2, Haziran 2006, s.229-244.

¹³⁵ H. Can ve Diğerleri, **Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi**, Siyasal Kitabevi, 2001, s.277.

Fayda türlerinden haberdar olamamaktadır. Çoğu zaman yan faydalarla ilgili bilgiler işgörenlere sunulan el kitapçıklarında ya da oryantasyon paketlerinin içinde kaybolmaktadır.¹³⁶ Online sistemler esnek ve değiştirilebilir yan fayda sistemi kullanımını kolaylaştırmaktadır. Genel olarak işgören self-servis sistemleri (ESS) kullanarak işgörenlere kendi ihtiyaçları doğrultusunda yan fayda paketleri oluşturmalarına imkan sağlamaktadır. Araştırmalara göre online yan fayda sistemlerinin geleneksel sistemlere göre işgörenlere yan faydalarıyla ilgili daha fazla kontrol imkanı tanımakta olduğunu göstermektedir Bunun sebebi e-ÜS kullanımının bireylere günün herhangi bir saatinde emeklilik yatırım planları, bireysel sağlık sigortaları, çocuk yardım programlarına kaydolma gibi yan faydalarına yönelik değişiklikler yapma olanakları sağlamaktadır Sonuç olarak bu sistemler işgörenleri ihtiyaçlarıyla buluşturmada geleneksel sistemlere göre daha çok fayda yaratmaktadır.¹³⁷

E-ücretlendirme ve yan fayda sistemlerinin organizasyonlara sağladığı birçok işlevsel faydanın yanında bir takım işlevsel olmayan sonuçları da bulunmaktadır. Bu tür sistemlerin işgörenler tarafından kabulü, onların hedeflerine ulaştırma derecesine bağlıdır. E-ÜS işlevsel olmayan sonuçlarından biri işgörenlerin iş yüklerini arttırabilmeleri sebebiyle bu tür sistemlerin kabulünü olumsuz etkilemektedir¹³⁸. Çünkü bu tür sistemler işgörenlerle ilgili kayıtların güncellenmesi ve yan fayda planlamalarının sorumluluğunu İK ofislerinden alıp işgörenlere yüklemektedir.

1.3.5. E-Kariyer Yönetimi ve Planlaması

1990'lerden sonra ekonomik yükselişle birlikte, emek piyasasındaki kıtlığın azalması, toplumdaki bireyleşme eğilimi ve vatandaşların dolayısıyla işgörenlerin eğitim seviyelerindeki artış, işçi-işveren ilişkilerindeki güç dengelerini işgörenlerin lehine değiştirdi¹³⁹. E-İKY'ne geçiş, kendi kariyer yollarına kendileri yön vermek isteyen işgören değişimini destekleyen araçlardan biri olmaktadır. Bu aynı zamanda organizasyonlarda başarının hedeflenmesinde, iç müşterilere yönelik hizmetler

¹³⁶ D. L. Stone ve Diğerleri, a.g.e., s.236

¹³⁷ H. G. Gueutal, C. M. Falbe., a.g.e, s. 235

¹³⁸ D. L. Stone, E. F. Stone-Romero, K. Lukaszewski, s.37-68.

¹³⁹ H. Ruël, T. Bondarouk, K. J. Looise, a.g.e. 2004, 368.

geliştirilmesi gerektiği gibi diğer stratejilere de uygun düşmektedir¹⁴⁰. E-İKY uygulamaları işgörenlerin kendi kariyerlerini yönetmesinde çeşitli araçlar sunmaktadır. İşgörenler kendi hesaplarıyla giriş yaptıkları sistemde organizasyon içi ve dışı iş olanaklarına ilişkin bilgiler toplayabilmekte, yeni ve farklı eğitim olanaklarından yararlanabilmektedir. Böylece e-İKY uygulamaları, işgörelere yeni beceriler kazanmalarında kendi kendilerine eğitim alabilecekleri bir ortam yaratmaktadır.

İnternet ve diğer ağlar sayesinde organizasyonun tüm işgücünün nicelik ve nitelikleri ile ilgili olarak veritabanları yaratılmaktadır. Veritabanları aracılığıyla işgörenlerin aldığı eğitimler, kariyer hedefleri, yetkinlikleri, performans değerlendirme sonuçları gibi bilgilere ulaşabilmektedir. Bununla birlikte organizasyon içi iş açığı doğduğunda işgörenlerin özgeçmişleri ya da diğer bilgilerinin çeşitli kriterlere göre filtrelenebilmesi sayesinde doğru kişiye ulaşabilmektedir¹⁴¹. Elektronik ortamda gerçekleştirilen kariyer planlama modeli ile kariyer planlama sistemine dahil edilen çalışanların niteliklerinin değerlendirilmesi sonucunda işletme içinde yükselme ve ilerleme olanakları belirlenerek gerekli koşulları sağlayan çalışanlara ait yedekleme listeleri oluşturulabilmektedir¹⁴².

E-Kariyer Yönetimi uygulamalarından biri olan e-monitoring modülleri sayesinde işgörenlerin kariyer geliştirme ile ilgili sorunlarında eş zamanlı yardım alabilmesine olanak sağlayarak internet ortamında kariyer geliştirme danışmanlığı yapılabilmektedir¹⁴³.

¹⁴⁰ A.g.e., s. 368.

¹⁴¹ Hande Ardaneh, "İnternetin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi", Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi S.B.E., İstanbul, 2004, s. 55.

¹⁴² İ. G. Dündar, "Stratejik İKY'de İK Bilgi Sistemleri'nden Yararlanılması ve Kariyer Yönetimi Sistemine İlişkin Bir Model Önerisi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, İ.Ü. SBE, 1995, s.59

¹⁴³ A. Sanayei, A. Mirzaei, "Designing A Model For Evaluating The Effectiveness Of E-Hrm (Case Study: Iranian Organizations)", **International Journal of Information Science & Technology**, Cilt 6, Sayı 2, 2008, s.88

İKİNCİ BÖLÜM

BİLGİ TEKNOLOJİLERİ KULLANIMINA YÖNELİK KURAMSAL ÇERÇEVE

Bilgi teknolojileri kullanımına yönelik insan davranışlarını inceleyen model ve teoriler genellikle sosyoloji ve psikoloji disiplinlerinden doğmakla birlikte diğer birçok farklı alanda yaygın olarak kullanılmıştır. Modellerin oluşturulma tarihleri ve ilk defa bilgi teknolojileri (BT) alanında kullanılma sıralamasına göre gidilirse, bu teorilerden ilki Everett Rogers tarafından 1962’de geliştirilen Yenilik Yayılımı Teorisidir (Diffusion of Innovations – DOI) ve BT’lerinin kullanıcılar arasında yaygınlaşmasını incelemiştir¹⁴⁴. Daha sonra ise 1975 yılında Fishbein ve Ajzen tarafından geliştirilen ve kendisinden sonraki teorilerin bir çoğuna temel teşkil edecek olan Sebepli Eylem Teorisidir (Theory of Reasoned Action – TRA).¹⁴⁵ Davis (1985) Sebepli Faaliyet Teorisini temel alarak yönetim bilişim sistemleri literatüründe yaygın olarak kullanılan Teknoloji Kabul Teorisini (Technology Acceptance Model – TAM) geliştirmiştir¹⁴⁶. Bir diğer önemli davranışsal psikoloji temelli teori Azjen (1991) tarafından geliştirilen ve TRA’nın bir gelişmiş modeli olan Planlanmış Davranışlar Teorisidir (Theory of Planned Behavior – TPA)¹⁴⁷. Traindis tarafından 1977 yılında geliştirilen insan davranışı teorisinden uyarlanan Kişisel Bilgisayar (PC) Kullanım Modeli 1991’de Thompson, Higgins ve Howell tarafından geliştirilmiştir¹⁴⁸. Taylor ve Todd, 1995 yılında Planlı Davranış Teorisi ile Teknoloji Kabul Modeline ait olan kullanım kolaylığı ve algılanan faydayı birleştirerek melez

¹⁴⁴ Elitsa Shumarova, Paul A., Swatman, “Diffusion of Socially Pervasive IT Innovation through the Lens of Cognitive Elaboration and Perceived Behavioural Control”, Proceedings of Collecter Europe 2006, s. 207-221.

¹⁴⁵ M. Fishbein, ve I. Ajzen, “Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research”, Addison-Wesley, Reading, MA., 1975.

¹⁴⁶ Fred D. Davis, “A Technology Acceptance Model For Empirically Testing New End-User Information Systems: Theory and Results”, Ph.D. In Management, Massachusetts Institute of Technology, Aralık, 1985.

¹⁴⁷ I. Ajzen. “The Theory of Planned Behavior”, **Organizational Behavior and Human Decision Processes** (50:2), 1991, s. 179-211.

¹⁴⁸ Thompson ve Diğerleri, “Personal Computing: Toward a Conceptual Model of Utilization”, **MIS Quaterly**, Mart, 1991, s.126-143.

bir model sunmuşlardır (Compined TAM and TPB)¹⁴⁹. Compeau and Higgins 1995 yılında, Bandura'nın 1986 yılında ortaya çıkardığı Sosyal Bilişsel Teoriyi geliştirerek bilgisayar kullanımı üzerinde uygulamıştır¹⁵⁰. Vankatesh ve Davis 2000 yılında Teknoloji Kabul Modelini biraz daha geliştirerek Teknoloji Kabul Modeli 2'yi oluşturmuşlardır (Technology Acceptance Model 2 – TAM2)¹⁵¹. Son olarak da Vankatesh, Morris, F.Davis ve G.Davis çok sayıda farklı modeli inceleyerek 2003 yılında Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanım Modelini geliştirmişlerdir¹⁵².

2.1. TEKNOLOJİ KABUL MODELİ

Bilgi teknolojilerinin kabulünü ve kullanımındaki niyeti açıklamada kullanılan Teknoloji Kabul Modeli (TKM) ilk defa 1985 yılında Fred D. Davis tarafından hazırlanan doktora tezinde yer almaktadır. Daha sonra pek çok araştırmacı tarafından çeşitli çalışmalarda model test edilmiştir¹⁵³. Pratik bir bakış açısından bakıldığında ise, yeni olarak kabul edilen bir bilgi teknolojisinin kullanıcılar tarafından kabul ya da reddedilmesini anlamada kullanılan faydalı bir modeldir¹⁵⁴. Bu modelde Davis, bilgi teknolojilerinin kabulünü bireyin algıları, eğilimleri, niyetleri ve davranışları arasındaki nedensel bağları açıklamaktadır ve bunu modelinde altı faktörde göstermektedir. Bu faktörler Gerçek Kullanım, Davranışa Yönelik Niyet, Kullanıma Doğru Eğilim, Algılanan Fayda, Algılanan Kullanım Kolaylığı, Dış Etkenlerdir.

¹⁴⁹ S. Taylor, P. Tod, "Understanding Information Technology Usage: A Test Of Competing Model", **Information System Research**, 6(2), 1995, s. 144-176.

¹⁵⁰ D.R. Compeau, C. A. Higgins, "Computer Self- Efficacy: Development Of A Measure And Initial Test", **MIS Quarterly**, 19, 1995, 189- 211.

¹⁵¹ V. Venkatesh, F. D. Davis, "A Theoretical Extension Of The Technology Acceptance Model: Four Longitudinal Field Studies", **Management Science**, 46(2), 2000, 186-204.

¹⁵² V. Venkatesh, M. Morris, G. Davis, F. Davis, "User Acceptance of Information Technology: Toward a Unified View", **MIS Quarterly**, 27(3), 2003, s.425-478.

¹⁵³ P. Legris, J. Ingham ve P. Collette, "Why Do People Use Information Technology? A Critical Review Of The Technology Acceptance Model", **Information and Management**, Cilt 40, 2003, 191-204.

¹⁵⁴ D. Straub, M. Keil, Brenner Walter, "Testing the Technology Accetance Model Across Cultures: A Three Country Study" **Information and Management**, 33. 1997, s.1-11

2.1.1.Gerçek Kullanım

Bireyin çalışmalarında bilişim teknolojilerini kullanım sıklığının ve yoğunluğunun derecesidir. Birey, bilişim teknolojilerini çalışmalarında değişik oranlarda kullanmakta ya da hiç kullanmamaktadır¹⁵⁵.

2.1.2. Davranışa Yönelik Niyet

Bir davranışı gerçekleştirmek için bireyin istemlerinin ve çabalarının göstergesidir. Bireyin davranışa yönelik niyetinin fazla olması davranışın gerçekleşme olasılığını artırır. Bu sebeple, bilişim teknolojilerini işlerinde veya çalışmalarında kullanma niyeti fazla olan bireyin bilişim teknolojilerini işlerinde veya çalışmalarında kullanma olasılığı, kullanma niyeti az olan bireyden daha yüksektir¹⁵⁶.

2.1.3. Kullanıma Doğru Eğilim

Bir davranışın gerçekleştirilmesine yönelik olarak, bireyin olumlu veya olumsuz duygularının ve düşüncelerinin göstergesidir. Bilişim teknolojilerinin kullanımına yönelik olarak olumlu duygular ve düşünceler bireyin davranışa yönelik niyeti üzerine olumlu etki yaparken, olumsuz duygular ve düşünceler bireyin davranışa yönelik niyeti üzerine olumsuz etki yapmaktadır¹⁵⁷.

2.1.4. Algılanan Fayda

Bireyin bilişim teknolojisi kullanımıyla işlerinde veya çalışmalarında performansının yükseleceğine ilişkin inancının derecesidir. Buna göre birey, teknolojiyi kullanarak hızlı ve verimli bir şekilde görevini yapabileceğini, teknolojiyi kullanmanın kendisinin işi konusundaki kontrolünün ve etkinliğinin artacağını düşündüğünden, kullandığı teknolojiyi faydalı olarak algılayacaktır¹⁵⁸.

¹⁵⁵ Fred D. Davis, "Perceived Usefulness, Perceived Ease Of Use, And User Acceptance Of Information Technology", **MIS Quarterly**, 13(3), 1989, 319-340

¹⁵⁶ Davis, a.g.e.,1989, 332.

¹⁵⁷ Davis, a.g.e., 1989, s.332

¹⁵⁸ Davis, a.g.e., 1989, s.330

2.1.5. Kullanım Kolaylığı Algısı

Bireyin belli bir teknolojinin kullanılmasının kolay olacağına veya fazla çaba göstermeden kullanımının öğrenileceğine yönelik inancının derecesidir¹⁵⁹.

2.1.6. Dışsal Etkenler

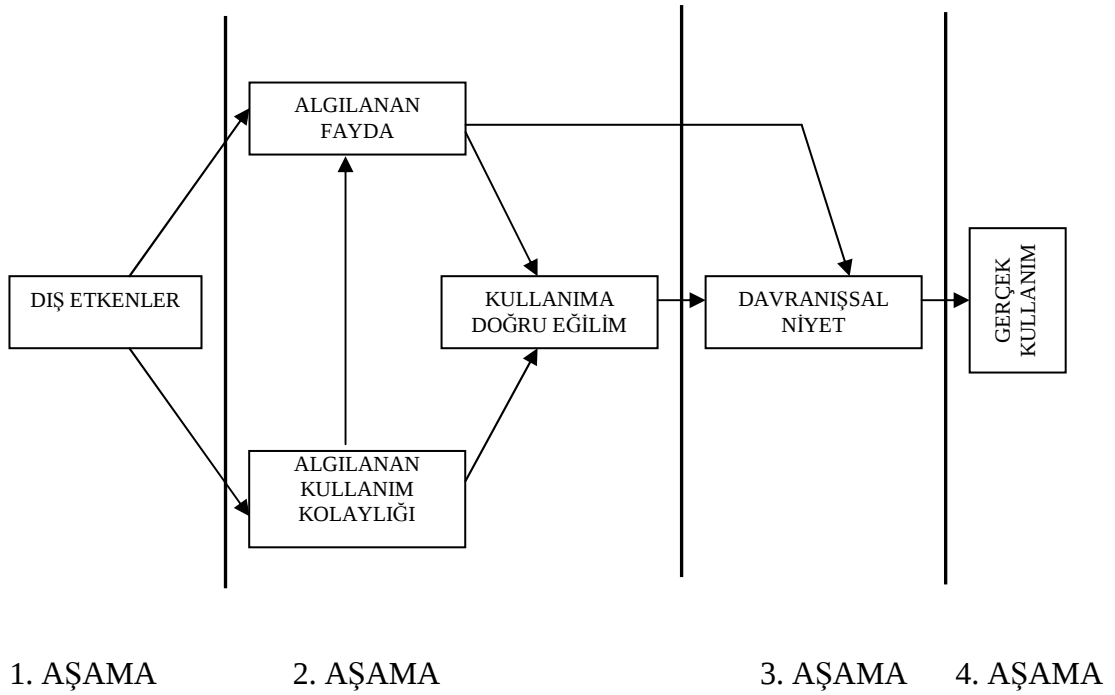
Bireyin bilişim teknolojilerini kullanımında insan algıları üzerinde etkili olan kontrol edilebilen ve/veya kontrol edilemeyen faktörlerdir¹⁶⁰.

Bahsedilen bu altı faktörün etkileşimini Teknoloji Kabul Modeli, dört aşamalı bir süreç ile açıklamaktadır. İlk aşama gerçek kullanımın bireyin davranışa yönelik niyetinden tahmin edilmesi, ikinci aşama bireyin davranışa yönelik niyetinin, kullanıma doğru eğiliminden belirlenmesi, üçüncü aşama kullanıma doğru eğilimin, algılanan fayda ve algılanan kullanım kolaylığından belirlenmesi ve son aşama ise algılanan kullanım kolaylığı ve algılanan faydanın dış etkenlerden tarafından belirlenmesi sürecidir.

Teknoloji Kabul Modeli, bireyin bilişim teknolojilerini kullanmayı kabul etmesini veya reddetmesini, diğer bir deyişle gerçek kullanımı belirleyen birincil faktörün bireyin davranışa yönelik niyeti olduğunu ve bireyin davranışa yönelik niyetinin ise bireyin kullanıma doğru olan eğilimleri üzerinde önemli bir rolü olduğunu ileri sürmektedir. Teknoloji Kabul Modeli, bireyin bilişim teknolojilerini kullanmaya olan eğilimlerinin oluşmasında, bireyin bilişim teknolojisine yönelik olan kullanım yararlılığı ve kullanım kolaylığı algılarının önemli etkileri olduğunu belirtmektedir. Kullanım yararlılığı ve kullanım kolaylığı algılarından, bireyin davranışa yönelik niyeti dolaylı olarak etkilemekte ve bu dolaylı etkiler bireyin kullanıma doğru olan eğilim faktörü üzerinden olmaktadır. Bireyin kullanım yararlılığı ve kullanım kolaylığı algılarının oluşumunda dışsal etkenler önemli bir rol oynamaktadır.

¹⁵⁹ Davis, a.g.e., 1989, s.328

¹⁶⁰ Davis, a.g.e., 1989, s.328



Şekil 6. Teknoloji Kabul Modeli

Kaynak: F. D. Davis, R. P. Bagozzi, P.R. Warshaw, “User acceptance of computer technology: A comparison of two theoretical models”, **Management Science**, 35(8), 1989, s. 985

2.2. İLİŞKİLİ DİĞER MODELLER

Aşağıdaki bölümde Teknoloji Kabul Modeli dışında bilgi teknolojilerine yönelik insan davranışlarını inceleyen kuramsal çerçeveye açıklanmaya çalışılacaktır.

2.2.1. Yenilik Yayılımı Teorisi

Everett Rogers’ın ilk baskısını 1962 yılında 5. baskısını ise 2003 yılında yayınladığı *Diffusion of Innovation* adlı kitabıyla ortaya çıkan Yenilik Yayılım Teorisine (YYT) göre yeniliğin yayılımını; “Yeni ile ilgili olarak toplumsal sistemin üyeleri arasında belirli kanallar aracılığıyla iletişimde bulunma sürecidir” şeklinde tanımlamaktadır. Bu tanımdan anlaşıldığı üzere sürecin dört temel ögesi vardır.

Bunlar; “yeni”, “iletişim kanalları”, “zaman” ve “sosyal sistem” dir ¹⁶¹. Bu dört temel öğeye ilişkin tanım ve açıklamalar aşağıda belirtilmektedir.

Yeni, “birey tarafından yeni olarak algılanan bir fikir, uygulama ya da nesne” olarak tanımlamaktadır. Her yeni kişi tarafından belirlenen bazı özelliklere sahiptir. Bu özellikler; göreceli yarar, uyumluluk, karmaşıklık, denenebilirlik ve gözlemlenebilirliktir. Göreceli yarar; bir önceki ürüne göre yeni olanın ekonomik, sosyal prestij, kullanım kolaylığı ve memnuniyet gibi özelliklere sahip olmasıdır. Uyumluluk, yeniliğin varolan değerlerle, geğmiş deneyimlerle ve ihtiyağlarla olan uyumluluğudur. Karmaşıklık, yeniliğin kullanımı ve anlaşılmasının zorluğudur. Denenebilirlik, yeniliğin sınırlı da olsa kullanılmışlığıdır. Gözlemlenebilirlik, yeniliğin kullanımından sonraki sonuçların üçüncü şahışlar tarafından görülebilmesi¹⁶².

İletişim kanalları yeni ile ilgili paylaşımı sağlayan ortam ve araçların tümüdür. İletişim kanalları hem kitle iletişim araçları hem de kişiler arası iletişim araçları olabilir¹⁶³.

Yeniliğin yayılımındaki bir diğer önemli öğe ise zamandır. Yayılma teorisinde zaman üç şekilde incelenmektedir. Bunlar, yeniye karar verme süreci olan; bireyin yeni ile karşılaştığı andan itibaren yeniyi kabul ya da reddedeceği ana kadar geçen süre, sosyal sistemde yer alan diğer üyelerin yeniyi benimseme süreci (benimseyici kategorileri) ve belirli bir sürede yeniyi benimseyen bireylerin sayısı (benimseme hızı)¹⁶⁴.

Sosyal sistem, ortak bir hedefe ulaşmak amacı ile problem çözme sürecine katkıda bulunan, birbirleri ile ilişkili birimler topluluğu olarak tanımlanmaktadır¹⁶⁵.

Sonuç olarak Rogers benimsemeyi, kişinin yeniyi ilk duyduğu andan onu benimsemesine kadar olan süreci iğerdiğini söylemektedir. Yeni ister ilk kez ortaya çıksın, ister daha önceden ortaya çıkmış olsun benimseme sürecinde belirli karar

¹⁶¹ E. Rogers, **Diffusion of Innovation**. The Free Press, New York, 5. Baskı, 2003, s.5.

¹⁶² A.g.e., s.12.

¹⁶³ A.g.e., s.19.

¹⁶⁴ A.g.e., s.20.

¹⁶⁵ A.g.e., s.23.

aşamalarından geçmesi gerekir. Rogers belli bir zaman diliminde gerçekleşen bu süreçleri bilgi, ikna, karar, uygulama, onay olarak belirtmiştir.

Her model ve teoride olduğu gibi yenilik yayılma teorisinde de bazı zayıf yönler bulunmaktadır. Kalle Lyytinen ve Jan Damsgaard 2001 yılında Yayılma teorisinin tüm sistemlerde uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Yayılma Teorisinde etkileşimlerin olduğu ortamın homojen olması nedeniyle bu teorinin karmaşık teknolojilerde işlemeyeceğini ileri sürmüşlerdir. Nitekim yaptıkları bu araştırma yayılma teorisinin ağ ve karmaşık teknolojilerde zayıf kaldığına işaret etmiştir¹⁶⁶. Teoriye yönelik yapılan birçok eleştiriye rağmen 1970'lerden sonra yeni ürünlerin yayılmasını inceleyen piyasa araştırmacıları için önemli bir araç olarak kullanılmıştır¹⁶⁷.

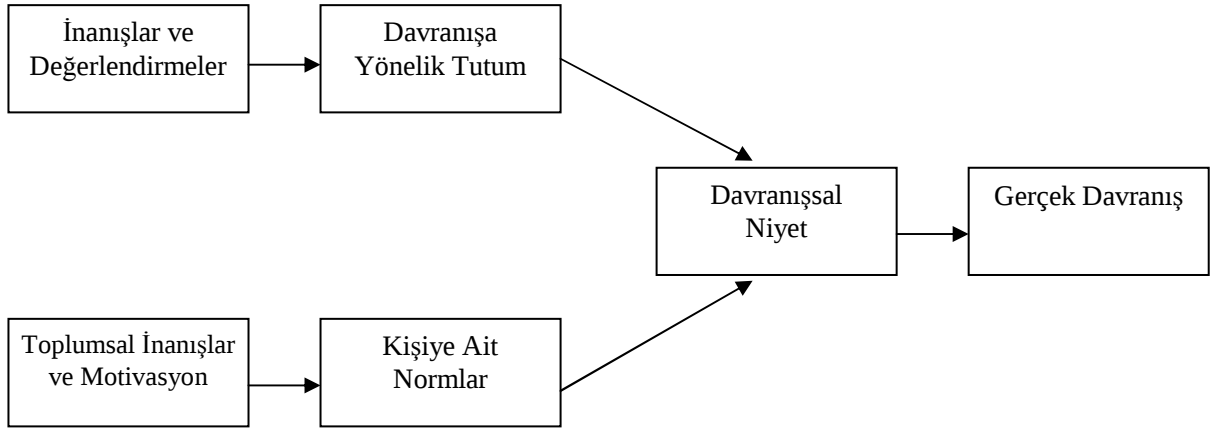
2.2.2.Sebepli Eylem Teorisi

Fishbein ve Ajzen tarafından 1975 yılında geliştirilen ve sosyal psikoloji temeli üzerine dayanan bu model Teknolojinin Kabul Modeli, Planlı Davranış Teorisi gibi pek çok teorisin temelini oluşturmaktadır. Sebepli Eylem Teorisi, sosyal davranışların, bireylerin tutumlarına bağlı olduğunu ve bilgi teknolojilerini kullanıp, kullanmama davranışının birey davranışından etkilendiğini savunmaktadır¹⁶⁸.

¹⁶⁶ Kalle Lyytinen ve Jan Damsgaard, "What's wrong with the Diffusion of Innovation Theory. The Case Of A Complex And Networked Technology". Proceedings of the IFIP 8.6. Conference, Kanada, 8-10 Nisan 2001.

¹⁶⁷ H. Geray, **İletişim ve Teknoloji**, Ütopya, Ankara, 2003, s.181-182

¹⁶⁸ Davis, a.g.e., 1985, s.20.



Şekil 7. Sebepli Eylem Teorisi

Kaynak: Davis F.D., Bagozzi R.P., Warshaw P.R, a.g.e., 1989, s.984.

2.2.3. Planlı Davranış Teorisi

Sebepli Eylem Teorisi temel alınarak; Planlı Davranış Teorisi, 1991 yılında Icek Ajzen tarafından oluşturulmuştur. Bu teoride birey davranışı, Sebepli Davranış Teorisinde belirtildiği gibi sadece birey iradesi ile gerçekleşmemekte ve diğer bazı faktörlerin de birey davranışının şekillenmesinde etkili olduğunu öne sürülmüştür¹⁶⁹. Davranışın oluşma şartları, her zaman kişinin tamamen kontrolü altında olmadığından algılanan davranış kontrolünün gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu durum, Sebepli Davranış Teorisine, “algılanan davranış kontrolü”nün eklenmesiyle Planlı Davranış Teorisinin oluşmasına sebep olmuştur¹⁷⁰.

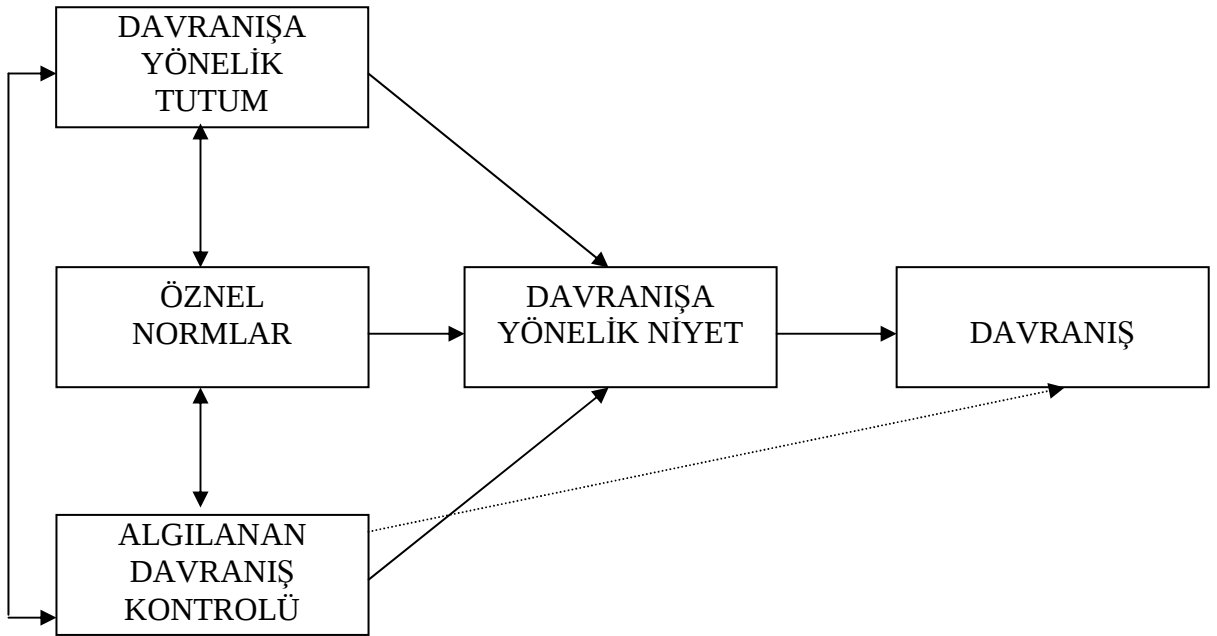
Ajzen, bireylerin herhangi bir davranışı yerine getirme niyetlerini tahmin etmek için öncelikle şunları bilmeye ihtiyaç olduğunu söylemektedir;

- Bireyin o eylemi yapma eğiliminde olup olmadığı (Tutum)
- Bireyin o eylemi gerçekleştirmesinde ne kadar sosyal baskı hissettiği (Öznel Norm)
- Bireyin, söz konusu eylemin kendi kontrolünde olduğunu hissedip hissetmediği (Algılanan Davranış Kontrolü)

¹⁶⁹ V. Venkatesh, M. Morris, G. Davis, F. D. Davis, a.g.e, 2003, s.425-478.

¹⁷⁰ Ajzen, a.g.e., 1991.

Planlı davranış teorisine göre, bireylerin toplumsal davranışları belirli faktörlerin kontrolü altında olup; belirli sebeplerden kaynaklanır ve planlanmış bir şekilde ortaya çıkar. Davranışın gerçekleşebilmesi için öncelikle “Davranışa Yönelik Niyetin” oluşması gerekir. “Davranışa Yönelik Niyeti” etkileyen faktörler de “Tutumlar”, “Öznel Normlar” ve “Algılanan Davranış Kontrolü”dür. Ajzen’in söylemiyle bu değişkenler aynı zamanda Planlı Davranış Modelinin özünü oluşturmaktadır.



Şekil 8. Planlı Davranış Teorisinin Çekirdek Modeli

Kaynak: Ajzen, I., <http://www.people.umass.edu/aizen/>; erişim:22/07/2009

2.2.3.1. Davranışa Yönelik Niyet

Bir kişinin davranışı "Davranışa Yönelik Niyet "in kuvvetine bağlıdır. Davranışa Yönelik Niyet ne kadar güçlü ise gerçek davranışın gösterilme olasılığı da o kadar yüksektir¹⁷¹. Yani kısacası "Davranışa Yönelik Niyet" bir kişinin belirli bir davranışı gösterebilmesi için harcadığı çabaların derecesini gösteren faktördür.

¹⁷¹ D. Frey, D. Stahlber ve P. M. Gollwitzer “Einstellung und Verhalten: Die Theorie des Überlegten Handelns und die Theorie des geplanten Verhaltens”. In: Frey, D. ve Irle M Hrsg.): Theorien der

Davranışa yönelik niyet, planlı davranış teorisine göre üç faktörden etkilenir. Bunlar, Davranışa Yönelik Tutum, Özel Normlar ve Algılanan Davranış Kontrolü'dür.

2.2.3.2. Davranışa Yönelik Tutumlar

Davranışa yönelik tutum, kişinin bir davranışı bütünsel olarak değerlendirmesidir. Bir başka söylemle davranışı gösterecek olan kişinin o davranışın gerçekleşmesine karşı olan pozitif veya negatif olan değerlendirmesidir. Bireyin davranışa yönelik tutumu birbirini tamamlayan iki bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; bireyin davranış sonuçlarına yönelik inanışları (davranışsal inanışlar) ve davranışın her bir yönünün olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirilmesidir (sonuç değerlendirmeleri).

2.2.3.3. Özel Normlar

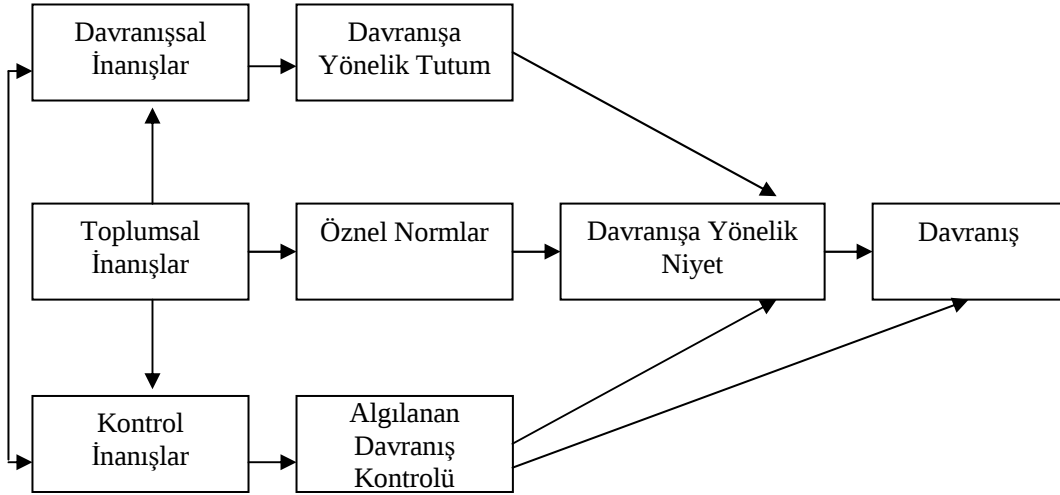
Özel normlar, bir kişinin hedef davranışın başarılmasında ya da başarılmamasındaki sosyal baskıyı kişisel olarak değerlendirmesidir. Özel normların etkileşim halinde çalışan iki bileşene sahip olduğu varsayılmaktadır ki bunlar, bir kişi için herhangi bir şekilde önemli olan diğer insanların, kendisinden nasıl davranmasını isteyeceğine yönelik inançları ve her bir inancın olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirilmesidir.

2.2.3.4. Algılanan Davranış Kontrolü

Algılanan davranış kontrolü, bir kişinin davranışı gerçekleştirebileceğine yönelik hislerini kapsamaktadır. Bu kavram iki yaklaşımdan oluşmaktadır, birincisi bir kişinin davranışı ne derecede kontrol edeceği ve o davranışı başarabileceğinden ya da başaramayacağından ne kadar emin olduğudur. Planlı Davranış Teorisine ait modelde görüleceği gibi eğer davranışın kontrolü, kişinin kendi isteğine bağlı değilse o zaman davranışı doğrudan açıklayabilir (Şekil 8).

Sozialpsychologie. Bern u.a.1993 :aktaran S.Erten, “ Planlanmış Davranış Teorisi ile Uygulamalı Öğretim Metodu”, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi,, Cilt:19, Sayı:2, 2002, ss.217-233.

Ajzen, “Davranışa Yönelik Niyet”i etkileyen bu üç faktörün kendi içlerinde bir takım bileşenlerden oluşması sebebiyle çekirdek modeli genişleterek; Davranışsal İnanışlar, Toplumsal İnanışlar ve Kontrol İnanışları faktörlerini eklemiştir.



Şekil 9. Planlı Davranış Teorisi

Kaynak: K. Mathieson, W.W Chin, “Extending the Technology Acceptance Model”, **The Database for Advances in Information Systems**, Cilt 32, 2001, s. 3.

Pek çok araştırmacı Planlı Davranış Teorisini araştırmalarında uygulanmışlar ve davranışı tahmin etmede teorinin son derece faydalı olduğunu söylemelerinin yanı sıra, zaman zaman bazı eklemelerin gerektiğini ifade etmişlerdir¹⁷². Planlanmış Davranış Teorisi sayesinde davranışa yönelik amaç ölçülebilmekte ve dolaylı olarak da söz konusu davranışın ortaya çıkma olasılığı tespit edilebilmektedir. Bu teori aynı zamanda bireysel kabulün anlaşılabilmesi ve birçok farklı teknolojilerin aynı ortamda kullanılabilmesi konularında başarılı çalışmalar yürütmüştür¹⁷³.

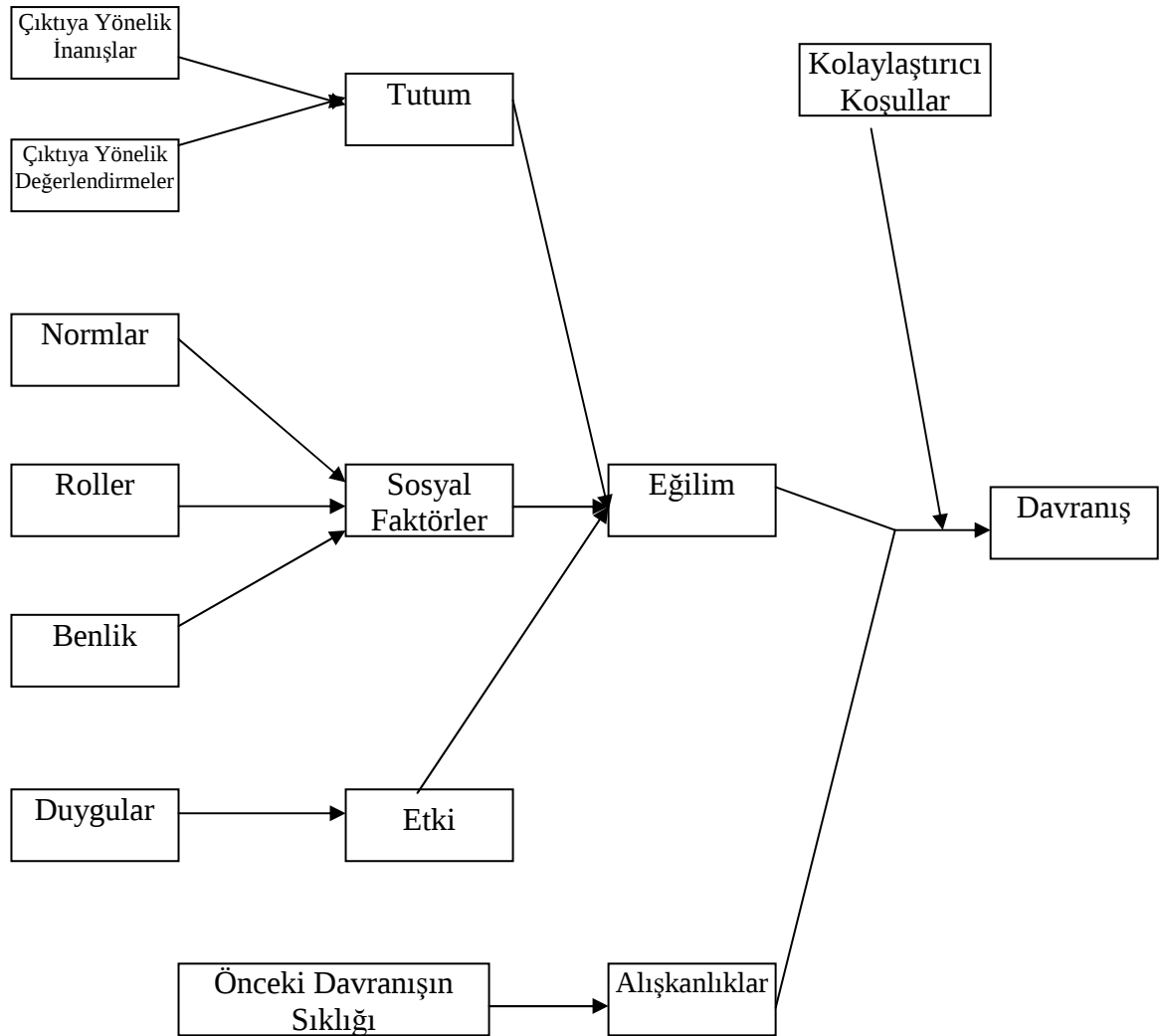
2.2.4. Kişisel Bilgisayar Kullanım Modeli

Kişisel Bilgisayar Kullanım Modeli kullanılarak yapılan çalışmalar, teorik zemin olarak Triandis'in Kişilerarası Davranış teorisi temel alınarak yapılmıştır.

¹⁷² Mathieson, a.g.e., s.5

¹⁷³ Rogers, a.g.e., 2003, s.19.

Triandis davranışın, kişilerin yapmak istedikleri (tutumları), yapmaları gerektiğine inandıkları (sosyal normlar), genellikle yaptıkları (alışkanlıklar) ve o davranışın yapılmasından beklenen sonuçlar tarafından belirlendiğini kanıtlamaya çalışmıştır¹⁷⁴. Ona göre tutumlar algılama, duygular ve davranışsal bileşenleri içerir. Tutumun bir bileşeni olarak algılama da inançları içermektedir. Triandis, birey davranışlarının gerçekleşmesine etki eden faktörleri, Kişilerarası Davranış Modeli adı altında modellemiştir.

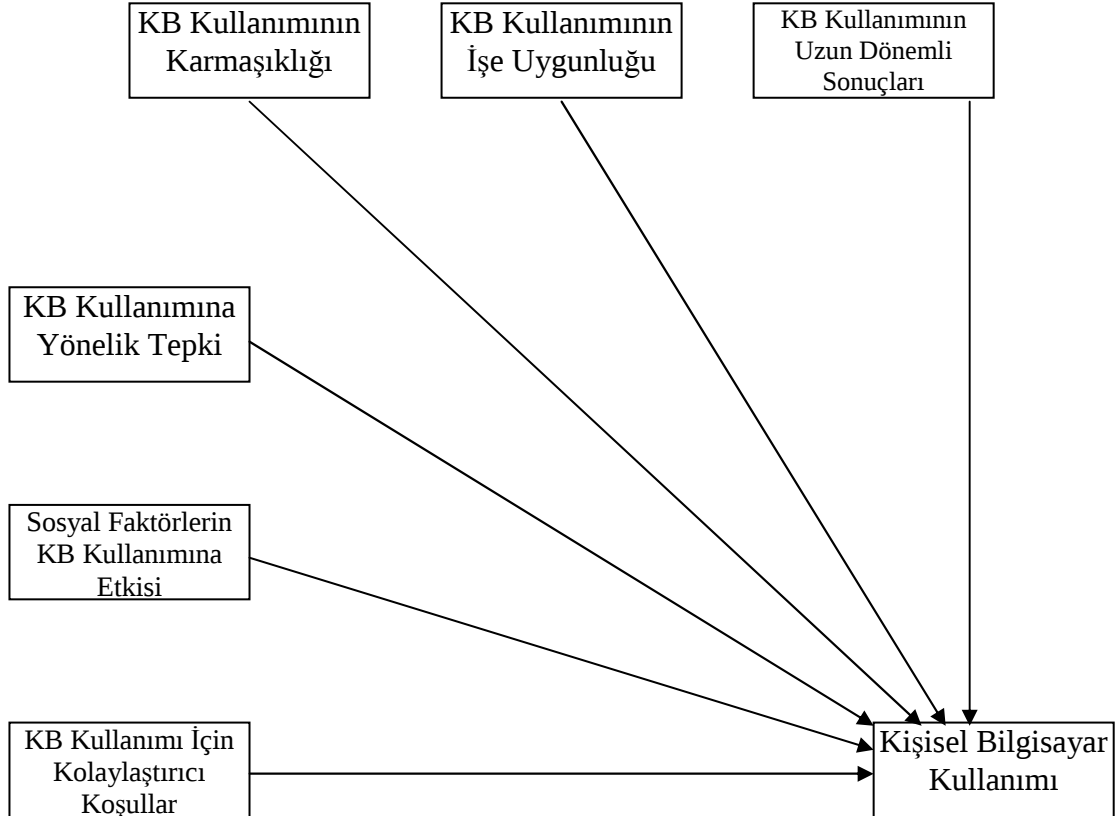


Şekil 10. Triandis'in Kişilerarası Davranış Modeli

Kaynak: Thompson ve Diğerleri, a.g.e., s.129

¹⁷⁴ Triandis H. C., **Interpersonal Behavior**, Brooke/ Cole, Monterey, CA, 1977.

Bu teoriden yola çıkarak 1991 yılında Thompson ve diğerleri, bireylerin bilgisayar kullanımlarına yönelik çalışmalar yürütmüş ve yine “Kişilerarası Davranış Modeli”nden yola çıkarak kişisel bilgisayar (KB) kullanımına etki eden faktörlere ilişkin PC Kullanım Modeli adı altında bir model geliştirmişlerdir¹⁷⁵ (Şekil 5.).



Şekil 11. PC Kullanım Modeli

Kaynak: Thompson ve Diğerleri, a.g.e., s.131

Bu modelde yer alan ve bireylerin kişisel bilgisayar kullanımına etki eden faktörler aşağıdaki gibi açıklanmıştır.

2.2.4.1.Tepki

Triandis, tutumu belirli durumlara yönelik oluşma eğilimi gösteren ve bir dizi duygusal tepki ile eşleşen fikir olarak tanımlamaktadır¹⁷⁶. Tutumun davranış ile olan bağlantısında, duygusal ve bilişsel bileşenlere ayrıldığını bu sebeple de

¹⁷⁵ Thompson ve Diğerleri, a.g.e., s.126-143.

¹⁷⁶ H. C. Triandis, **Attitude and Attitude Change**, JohnWiley and Sons, Inc., New York, NY, 1971.

araştırmasında kişisel bilgisayar kullanımına yönelik “bir bireyin heyecan, mutluluk, haz ya da bunalım, tikslenme, hoşnutsuzluk, nefret gibi hissedişleri” olarak tanımladığı, tepki kavramını kullanmıştır¹⁷⁷.

2.2.4.2. Sosyal Faktörler

Triandis davranışların, bir kişinin başkalarından aldığı ve bireylere yapılması gerektiğini düşündürten mesajlara bağlı olan “sosyal normlar” tarafından etkilendiğini kanıtlamıştır¹⁷⁸. Triandis, “sosyal norm” terimine genişletilmiş bir bakış açısıyla yaklaşarak “sosyal faktörler” adını vermiş ve “bireylerin, referans gruplarının kişisel kültürlerini ve belirli bir sosyal grup içinde kişiler arası kabulleri içselleştirme süreci” olarak tanımlamaktadır. Kişisel kültür, normları (bir toplumda insanları belli olaylar karşısında nasıl davranmaları gerektiğini belirleyen; öyle davranmaya zorlayan kurallar), roller (bireyin içinde bulunduğu grup, ya da toplumsal sistemde sahip olduğu pozisyona uygun davranışlar göstermesi), değerleri (davranışlara rehberlik eden inançlar) içermektedir¹⁷⁹.

2.2.4.3. Kolaylaştırıcı Koşullar

Triandis, çalışmasında objektif koşulların oluşmaması halinde bir davranışın da gerçekleşemeyeceğini belirtmiştir. Kolaylaştırıcı koşulları, çeşitli yargıların ya da gözlemcilerin kabul etmesiyle eylemi gerçekleşmesi daha kolay hale getiren çevredeki “objektif faktörler”, “dış varlıklar” olarak tanımlamaktadır¹⁸⁰. Bilgisayar kullanımıyla ilgili çalışmalarda bilgisayar kullanıcıları için sağlanan desteğin, sistem kullanımını etkileyen kolaylaştırıcı bir faktör olabildiği belirtilmektedir. Zorluklarla karşılaştıklarında, kullanıcıların geliştirilmesi ve onlara yardım hizmetlerin sunulması, kullanıma yönelik potansiyel sorunların bazılarını azaltabilir ya da yok edebilir. Bu yüzden Thompson ve diğerleri bilgisayar kullanımı ile kolaylaştırıcı faktörler arasında bir ilişki olduğunu düşünmektedir¹⁸¹.

¹⁷⁷ H. C. Triandis, "Values, Attitudes, and Interpersonal Behavior." Nebraska Symposium on Motivation, 1979: Beliefs, Attitudes, and Values, University of Nebraska Press, Lincoln, NE, 1980, s. 195-259.

¹⁷⁸ Triandis, a.g.e., 1971.

¹⁷⁹ Triandis, a.g.e., 1980, s.220

¹⁸⁰ Triandis, a.g.e., 1980, s.223

¹⁸¹ Thompson ve Diğerleri, a.g.e., s.129

2.2.4.4. Algılanan Sonuçlar

Triandis'e göre davranışı etkileyen bir diğer önemli faktör ise davranışın algılanan sonucudur. Ona göre her bir eylem gerçekleşme olasılığı taşıyan potansiyel sonuçlar içermektedir¹⁸². Algılanan sonuç kavramı, Vroom tarafından sunulan (1964) daha sonra Porter ve Lawler (1968) tarafından geliştirilen Motivasyon Beklenti Teorisine uygun olarak inşa edilmiştir. Beklenti teorisinin temel vurgusu, bireylerin davranışlarının sonuçlarını belirli bir dönemdeki potansiyel sonuçlarla birlikte değerlendirdiği ve ödülün arzulanma düzeyine göre davranış tercihini yaptığıdır. Algılanan sonuçlar birçok boyutu içermektedir. Örneğin, iş tatmininin geliştirmesi, daha fazla iş esnekliği bu boyutlardan bazılarıdır. Thompson'ın çalışmasındaki "Kişisel Bilgisayar Kullanım Modeli"nde algılanan sonuçların üç boyutu tanımlanmıştır. Bunlar, Karmaşıklık, Kullanımın Uzun Dönemli Sonuçları ve İşe Uygunluk'tur¹⁸³.

2.2.4.4.1. Karmaşıklık

Thompson ve diğerlerinin çalışmasında yer alan ve bireyin bilgisayar kullanımını etkileyen faktörler arasında yer alan karmaşıklık kavramı " bir yeniliği anlamamanın ya da kullanımıyla ilgili olarak algılanan zorluk derecesi" olarak tanımlanmaktadır¹⁸⁴. Buna göre eğer birey bir yeniliğin kullanımının ve/veya anlaşılmasının zor olduğunu düşünüyorsa buna bağlı olarak o yeniliğin kullanımının da bundan etkileneceği varsayımını düşünmektedir.

2.2.4.4.2. İşe Uygunluk

Bireyin bilgisayar kullanımını etkileyen bir diğer faktör ise kişinin algıladığı uygunluktur ve "kişinin bilgisayar kullanımı ile kendi iş performansının artacağı yönündeki inancının derecesini" göstermektedir¹⁸⁵. Bu duruma örnek olarak karar vermede daha iyi bilgi sağlaması, önemli görevlerin tamamlanmasında ihtiyaç duyulan zamanı kısaltması verilebilir.

¹⁸² Triandis, a.g.e., 1971.

¹⁸³ Thompson ve Diğerleri, a.g.e., s.128

¹⁸⁴ E. M. Rogers, F. F. Shoemaker, **Communication of Innovations: A Cross-Cultural Approach**, Free Press, New York, NY, 1971

¹⁸⁵ Thompson ve Diğerleri, a.g.e., s.129

2.2.4.4.3. Kullanımın Uzun Dönemli Sonuçları

Kullanımın algılanan sonuçlarıyla ilgili üçüncü ve son bileşen ise kullanımın uzun dönemli algılanan sonuçlarıdır. Bunlar iş değişimiyle ilgili esnekliğin artması ya da bireye daha iyi bir iş için fırsatlar yaratması gibi gelecekte çabaların karşılığının geri alınacağına yönelik çıktılardır. Bazı bireyler için, bilgisayara uyum sağlamak ve onları kullanma motivasyonuna sahip olmak, mevcut ihtiyaçların karşılanmasından çok geleceğin planlanması ya da inşa edilmesiyle ilgilidir. Bu sebeple bireylerin bilgisayar kullanımıyla ilgili olarak uzun dönemde algıladığı sonuçlar onların bilgisayar kullanımını etkileyecektir¹⁸⁶.

2.2.5. Motivasyon Modeli

İnsanları işyerlerinde, kelime işlemciler, e-postalar, elektronik tablolar ya da veri yönetimi gibi çeşitli bilgisayar uygulamalarında, bilgisayarları ya da ağ sistemlerini kullanmalarını kabul ya da reddetmeleriyle ilgili olarak neyin motive ettiğine yönelik bir ilgi oluşmaktadır¹⁸⁷. Bununla birlikte insan motivasyonunu açıklamaya çalışan birçok teori bulunmaktadır. Bunlardan biri de bilgi sistemleri alanında Motivasyon Teorisi, teknoloji kabulüne etki eden faktörleri açıklamada kullanılmıştır.

Motivasyon teorileri genellikle bir eylemin başarılmasında dışsal motivasyon ve içsel motivasyon olmak üzere iki temel motivasyon türüne ayrılırlar (Calder ve Staw, 1975; Deci, 1971, 1972; Pinder, 1976; Porac ve Meindl, 1982; Pritchard ve diğerleri, 1977; Scott ve diğerleri, 1988). Dışsal motivasyon, bir eylemin kendisinin dışında olan anlamlı çıktıların gerçekleşmesinde aracı olacağının algılanması sebebiyle gerçekleştirilmesi anlamına gelmektedir. Örneğin, iş performansının geliştirilmesi, ödeme ya da promosyonlar gibi. İçsel Motivasyon ise eylemin gerçekleşme sürecinde kendisine ait olanın dışında görünen başka bir pekiştirme olmaksızın başarılması anlamına gelmektedir. (Lawler ve Porter, 1967; Mitchell ve Biglan, 1971; Vroom, 1964).

¹⁸⁶ Thompson ve Diğerleri, a.g.e., s.133

¹⁸⁷ F. D. Davis, R. P. Bagozzi, P. R. Warshaw, "Extrinsic and Intrinsic Motivation to Use Computers in the Workplace," *Journal of Applied Social Psychology*, 22(14), 1992, s. 1111-1132

Bir başka şekilde içsel motivasyon bir şeyin doğasında var olan ilginçliği ya da eğlenceliliği nedeniyle yapılmasıdır. Yani davranışın nedenselliği içseldir. İçsel motivasyon bireylerin ihtiyaçlarından kaynaklanır. Dışsal motivasyon ise bir şeyin başka sonuçlara-çıktılara sebep olacağı için yapılması ayrımını vurgulamaktadır. Yani davranışın nedenselliği bireyin dışında, çevredeyse bu dışsal motivasyon olur. Verilen ödül ve cezalar, cesaretlendirme, sosyal destek dışsal motivasyon kaynaklarıdır¹⁸⁸.

İçsel ve dışsal motivasyon arasındaki temel farklılık, davranış nedenselliğinin odağıyla ilişkilidir. Temel soru, bu odağın içsel ya da dışsal mı olduğudur. İçsel motivasyonda kontrol bireyin kendisinde, dışsal motivasyonda ise çevrededir.

Motivasyon teorisinin, bilgi teknolojileri alanında kullanıldığı araştırmaların çoğu dışsal motivasyonla ilgilidir ve bir eylemin gerçekleşmesine etki eden, eylemin dışındaki faktörleri açıklamaya çalışmaktadır. Bazı araştırmacılar ise bilgi teknolojilerinin kabulü ve kullanımında rol oynayan, bir eylemin doğasında olan zevkli ve çekici gibi özellikleri sebebiyle gerçekleşmesini konu alan içsel motivasyon üzerinde durmuşlardır¹⁸⁹. Örneğin Davis içsel motivasyonun Yönetim Bilgi Sistemleri teorilerinde yetersiz kullanıldığına dikkat çekmiştir¹⁹⁰.

Bununla birlikte çok az miktarda bilgi teknolojisi araştırması içsel motivasyon ile dışsal motivasyon arasındaki ilişkiyi keşfetmeye çalışmıştır. Vankatesh ve diğerleri çalışmalarında içsel motivasyon ile dışsal motivasyon arasındaki bağlantıdan bahsetmişler ve içsel motivasyonun görevler için harcanan zamanı azalttığı, daha verimli çalışmaya sebep olduğu, bilişsel değerlendirmeyi azalttığı ve dışsal motivasyon algısını arttırdığını vurgulamışlardır¹⁹¹.

¹⁸⁸ V. Venkatesh, C. Speir, "Computer Technology Training in the Workplace: A Longitudinal Investigation of the Effect of Mood", **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, Cilt 79, Sayı 1, Haziran 1999, s.1-28

¹⁸⁹ H. L. Fagan, S. Neill, B. R. Wooldridge, "Exploring The Intention To Use Computers: An Empirical Investigation Of The Role Of Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, And Perceived Ease Of Use", **Journal Of Computer Information Systems**, 2008, s.32

¹⁹⁰ Davis, a.g.e., 1989, s.329

¹⁹¹ V.Venkatesh "Creation Of Favorable User Perceptions: Exploring The Role Of İntrinsic Motivation," **MIS Quarterly**, 23(2), 1999,s. 239-260.

İçsel ve dışsal motivasyon ayrımıyla ilgili olarak bilgi teknolojileri alanındaki çeşitli araştırmalarda, “algılanan kullanılabilirlik”ın bir dışsal motivasyon faktörü, “zevk (haz)”ın de bir içsel motivasyon faktörü olarak değerlendirildiği görülmüştür (Fagan ve diğerleri, 2008; Davis ve diğerleri, 1992; Vankatesh, 2000). Bu bölünme içinde “algılanan kullanılabilirlik”, bir kişinin, bilgisayar kullanmanın iş performansını artıracağına yönelik beklentisinin olması anlamına gelmektedir. Araştırmalar gösteriyor ki algılanan kullanılabilirlik gönüllü bilgisayar kullanımını büyük ölçüde desteklemektedir¹⁹².

Bilgi teknolojileri kullanımı araştırmalarında, içsel motivasyon faktörü olarak değerlendirilen, zevk (haz) faktörü, bilgisayar kullanımı sayesinde elde edilebilecek herhangi bir fayda ya da ulaşılabilecek bir sonucun varlığı hesaba katılmaksızın, bilgisayar kullanımının doğrudan kendisinin zevkli olduğuna yönelik algılamadır (Carrol ve Thomas,1988; Deci, 1971; Malone, 1981). Bu araştırmalarda, zevkin, işyerlerinde bilgisayar kullanımının önemli bir belirleyicisi olduğu görüşü desteklenmiştir.

Bazı araştırmalarda algılanan kullanılabilirlik ve zevkin, eğilimler üzerinde katkısı ya da kendi içinde etkileşimi olup olmadığı incelenmiştir ve genellikle dışsal ödüllerin, özünde içsel olarak motive olunan görevler üzerindeki içsel motivasyonun etkisini azaltabildiği tespit edilmiştir (Deci, 1971, 1972, 1975; Hammer ve Foster, 1975; Lepper ve diğerleri, 1973, Ryan ve diğerleri, 1983). Bu olumsuz etki Deci’nin Bilişsel Değerlendirme Teorisi adlı çalışmasında, davranışın gerçekleşmesiyle ilgili olarak bireye dışsal bir ödülün sunulmasının o davranışın nedensellik odağının içsellikten dışsallığa geçmesine sebep olduğu yönünde açıklanmıştır¹⁹³.

2.2.6. Birleştirilmiş Teknolojik Kabul ve Planlı Davranış Modeli

Taylor ve Todd 1995 yılında Planlı Davranış Teorisi ile Teknoloji Kabul Modeline ait olan kullanım kolaylığı ve algılanan faydayı birleştirerek melez bir

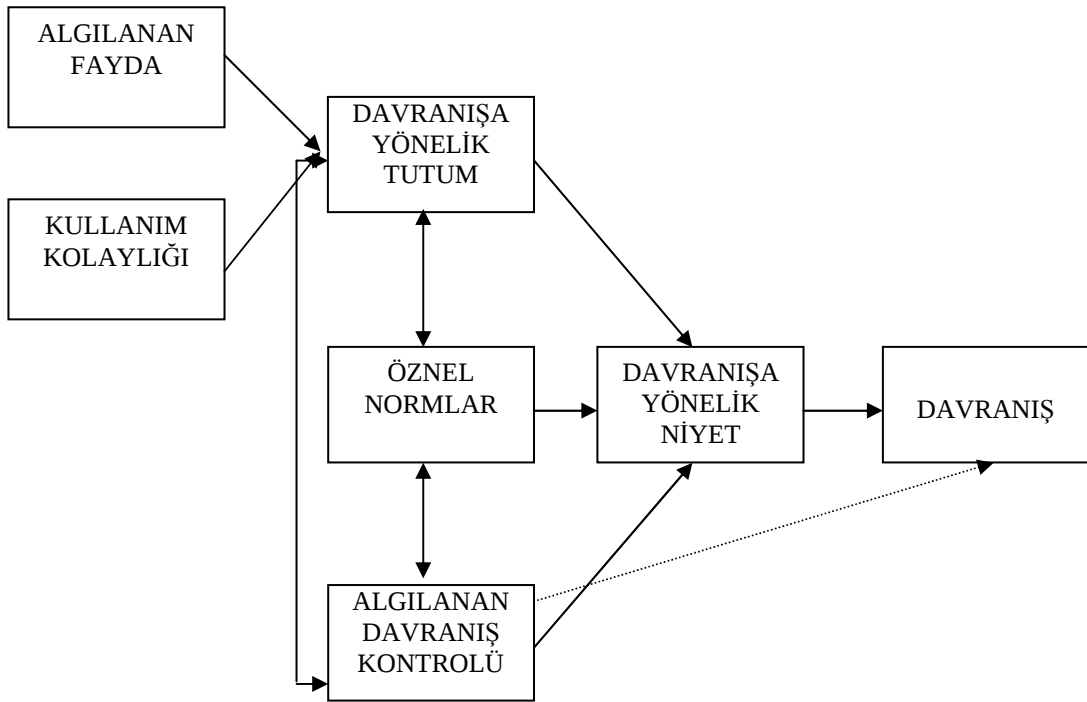
¹⁹² Davis ve Diğerleri, 1992, s.1114

¹⁹³ E. L. Deci, **Intrinsic motivation**, New York Plenum, 1975; aktaran: Davis ve Diğerleri, 1992, s.1117

model sunmuşlardır¹⁹⁴. Planlı Davranış Teorisine ilişkin değişkenler daha önce açıklandığından bu bölümde TKM'ne ilişkin değişkenlerin Davranışa Yönelik Tutum üzerine etkisinden bahsedilecektir.

Kullanım Kolaylığı ve Algılanan Faydanın Davranışa Yönelik Tutum'a etkisi:

Taylor ve Todd, kullanım kolaylığı ve algılanan fayda faktörlerinin bireyin kullanım deneyimlerine bağlı olarak Davranışa Yönelik Tutum üzerinde farklı etkilere sahip olduğunu belirtmektedirler. Daha önceden herhangi bir teknolojinin kullanımına yönelik deneyimi olmayan bir kullanıcının, o teknolojinin kullanımına yönelik tutumlarını, bireyin kullanım kolaylığı algısının etkileyeceğini belirtmişlerdir. Deneyime sahip olan kullanıcının ise kullanıma yönelik tutumlarını bireyin o teknolojiye yönelik algıladığı kullanışlılığın etkileyeceğini öngörmektedirler¹⁹⁵.



Şekil 12. Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Planlı Davranış Modeli

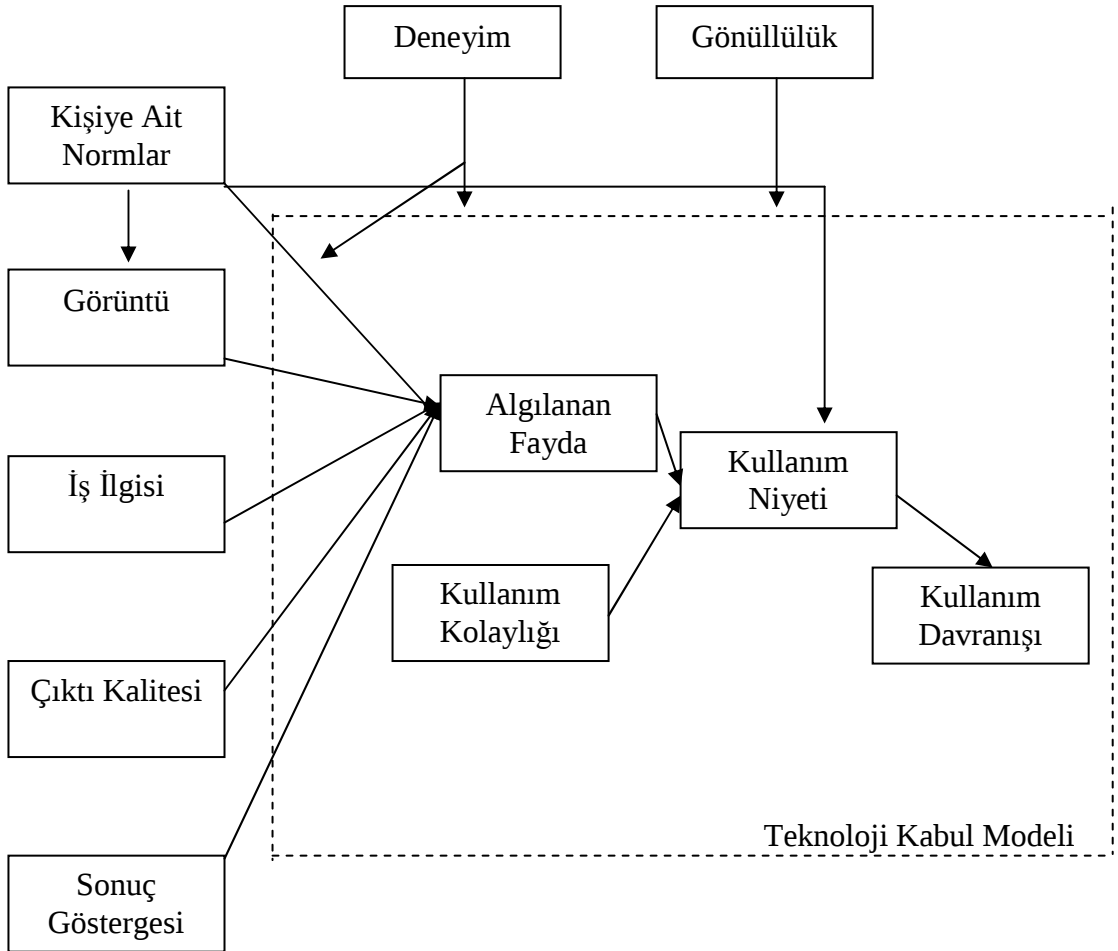
Kaynak: S. Taylor, P. Tod, a.g.e., s.562

¹⁹⁴ S. Taylor, P. Tod, "Assessing IT Usage: The Role of Prior Experience", **MIS Quarterly**, 6(2), 1995, s.561-570.

¹⁹⁵ A.g.e, s.563.

2.2.7. Teknolojinin Kabul Modeli 2

Teknoloji Kabul Modeli araştırmacılar tarafından bazı açılardan sınırlı görüldüğünden Venkatesh ve Davis 2000 yılında Teknoloji Kabul Modeli2'yi (TKM2) geliştirmiştir. Teknoloji Kabul Modeli2'de orjinal model sosyal etki ve bilişsel süreçler açısından ele alınıp test edilmiştir. Sonuçta hem sosyal etkinin hem de bilişsel süreçlerin kullanıcı kabulünü etkilediğı bulunmuřtur¹⁹⁶. Model ayrıca gönüllü ve zorunlu kullanımda önemli farklılıkları ortaya koymuştur. Bu farkın kullanıcı niyetini değıştirdiğı de bulunan sonuçlar arasındadır.



Şekil 13. Teknoloji Kabul Modeli 2

Kaynak: V. Venkatesh, D.F. Davis, a.g.e., 2000, s.188

¹⁹⁶ V. Venkatesh, D.F. Davis, a.g.e., 2000, s.186–204.

2.2.8. Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanım Modeli

Bilgi teknolojilerinin kullanımını açıklamada tek bir model ya da teorinin yetersiz kaldığını düşünen araştırmacılar, bu konunun çok boyutlu olarak incelenmesi gerektiğini temele alarak, Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanımının Modelini (BTKKM) oluşturmuşlardır¹⁹⁷.

Venkatesh ve diğerleri çok sayıda teori ve modeli inceleyerek bunlar içinden uygun yapıları seçip teknoloji kabul ve kullanımının, birleştirilmiş bir bakış açısı ile sentezini oluşturmuşlardır. Tablo2.' de BTKKM'ni oluşturan modeller ve modellerin yapı taşları verilmiştir.

Tablo 2. Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanım Modeli

TEORİ VE MODELİN ADI	TEORİ VE MODELİ OLUŞTURAN YAPILAR
SEBEPLİ DAVRANIŞ TEORİSİ	Teknoloji Kullanmaya Yönelik Tutum
	Kişinin Kendine Ait Değerler
TEKNOLOJİ KABUL MODELİ	Algılanan Fayda
	Algılanan Kullanım Kolaylığı
	Kişinin Kendine Ait Değerler
MOTİVASYON MODELİ	Dışsal Motivasyon
	İçsel Motivasyon
PLANLI DAVRANIŞ MODELİ	Teknoloji Kullanmaya Yönelik Tutum
	Kişinin Kendine Ait Değerler
	Algılanan Davranışsal Kontrol
BİRLEŞTİRİLMİŞ MODEL	Algılanan Fayda
	Teknoloji Kullanmaya Yönelik Tutum
	Kişinin Kendine Ait Değerler
	Algılanan Davranışsal Kontrol

¹⁹⁷ Venkatesh ve Diğerleri, a.g.e., 2003. s.430

Tablo 2. (Devam). Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanım Modeli

PC KULLANIM MODELİ	İş Sınırları, Gereği
	Karmaşıklık
	Uzun Dönemli Sonuçlar
	Kullanmaya Yönelik Etki
	Sosyal Faktörler
	Kolaylaştırıcı Durumlar
YAYILMA TEORİSİ	Görelî Yarar
	Kullanım Kolaylığı
	Sonuç Göstergesi
	Gözlemlenebilirlik
	Görüntü
	Uyumluluk
	Gönüllülük
SOSYAL BİLİŞSEL TEORİ	Sonuç Beklentisi – Performans
	Sonuç Beklentisi – Kişisel
	Öz Yeterlik
	İlgi
	Kaygı

Kaynak:Venkatesh ve Diğerleri, a.g.e., 2003. s.428

Venkatesh ve diğerlerinin birleştirilmiş bir bakış açısı ile değerlendirdikleri modeller psikoloji, sosyoloji ve bilgi sistemleri gibi farklı disiplinlerden gelmektedir. Özetle bu model ve teoriler;

- Sebepî Davranış Teorisi
- Teknolojinin Kabul Modeli
- Motivasyon Modeli
- Sebepî Davranış Teorisi
- Birleştirilmiş Model (Teknoloji Kabul Modeli ve Sebepî Davranış Teorisi)
- PC Kullanım Modeli

- Yayılma Teorisi
- Sosyal Bilişsel Teori olmak üzere sekiz tanedir.

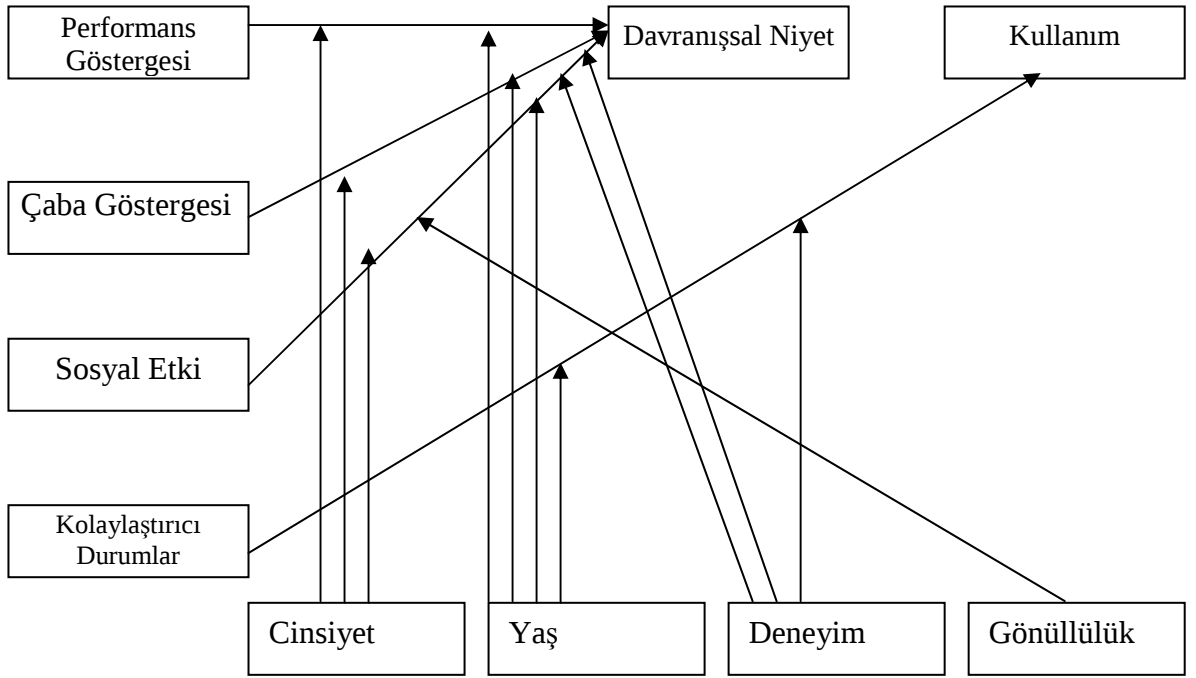
Sekiz model ve teorinin incelenmesinden sonra Venkatesh ve diğerleri kullanıcı kabul ve kullanımını dört değişkenin belirlediğini ifade etmişlerdir. Bu dört değişken performans göstergesi, çaba göstergesi, sosyal etki ve kolaylaştırıcı durumlar olarak belirtilmiştir. Bu değişkenleri oluşturan yapılar ve bu yapıların yer aldığı modeller Tablo 3.' de gösterilmektedir.

Tablo 3. BTTKKM Değişkenleri ve Yapı Taşları

Performans Beklentisi (Performans Expectancy)	Algılanan Fayda (TKM, TKM2, PDT)
	Dışsal Motivasyon (MM)
	İşe Uygunluk (PC KM)
	Görelî Yarar (YYK)
	Sonuç Beklentisi (SBK)
Çaba Beklentisi (Efford Expectancy)	Algılanan Kullanım Kolaylığı (TKM, TKM2)
	Karmaşıklık (PC KM)
	Kullanım Kolaylığı (YYK)
Sosyal Etki (Socaial Influence)	Bireysel Normlar (TKM, TKM2, PDT, BTKKM)
	Sosyal Etkenler (PC KM)
	İmaj (YYK)
Kolaylaştırıcı Durumlar (Facilitating Conditions)	Davranışsal Kontrol Algısı (PDT, BTKKM)
	Kolaylaştırıcı Durumlar (PC KM)
	Uygunluk (YYK)

Kaynak: Venkatesh ve Diğerleri, a.g.e., 2003. s.448

BTTKM’de, kullanımı doğrudan etkileyen dört değişken ve değişkenlerin etkisini belirleyen dört moderatör tanımlanmıştır (Şekil 12) Modeldeki bu moderatorler yaş, cinsiyet, deneyim, ve gönüllülük olarak ifade edilmiştir¹⁹⁸.



Şekil 14. Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanım Modeli

Kaynak: Venkatesh ve Diğerleri, a.g.e., 2003. s.437

Venkatesh ve diğerleri (2003) şekil 12.’de belirtilen modeli temel alarak yapmış oldukları çalışmada BTKKM’nin bilgi teknolojilerinde kullanıcı benimsemesini yaklaşık % 70 oranında açıkladığı ve daha önce hep göz ardı edilen yaş, cinsiyet, deneyim ve gönüllülük gibi belirleyicilerin önemli olduğunu ortaya koymuşlardır. Modelde kullanılan dört moderatör ana değişkenlere (performans göstergesi, çaba göstergesi, sosyal etki, kolaylaştırıcı durumlar) süreç içerisinde bir etki yapmaktadırlar. Yani doğrudan bir etkileri bulunmamaktadır.

¹⁹⁸ Venkatesh ve Diğerleri, a.g.e., 2003. s.434

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BİREYSEL VE KURUMSAL HAZIROLUŞUN TEKNOLOJİ KABULÜNE ETKİSİ : ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ (E-İKY) ALANINDA AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

3.1.ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmada, işletmelerin elektronik insan kaynakları yönetimi (e-İKY) uygulamalarına hazıroluşlarının teknoloji kabulüne etkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bunun için işletmelerin insan kaynakları bölümünde karar verici konumunda görev yapan işgörenlerin bireysel teknolojik hazır oluş düzeylerinin belirlenip; kurumsal kaynaklar, kurumsal teknik destek, bilgi politikası, kurumsal yenilikçilik ve işgören teknik yeterlilik boyutları üzerinden de e-İKY uygulamaları için kurumların ne ölçüde hazır oldukları belirlenmeye çalışılacaktır. Belirlenen bireysel teknolojik hazıroluş ve kurumsal hazıroluş düzeylerinin teknoloji kabulü kapsamında çalışanların e-İKY uygulamalarını ne derecede faydalı ve kullanımlarını kolay algıladıkları ve e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım niyetleri ölçülmeye çalışılacaktır.

Araştırmanın e-İKY alanına, İKY'nin dijital ortama taşınmasında kurumsal hazıroluşun belirlenmesinin aynı zamanda elektronik uygulamaları kullanacak olan bireylerin teknolojiye yönelik tutumlarının belirlenmesinin önemi açısından katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3.2. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

Bu araştırmada aşağıdaki temel varsayımlardan hareket edilmiştir.

1. Örneklem evreni temsil etmektedir.

2. Örneklemi oluşturan kişiler, anket sorularına içtenlikle ve doğru olarak cevap vermişlerdir.

3. Anket sorularını yanıtlayan İK bölümü çalışanları, anketteki soruları yanıtlayabilecek yeterli bilgiye sahiptirler

4. Bu araştırmada ele alınan değişkenler ve ilişkiler dışında kontrol altına alınmayan değişkenlerin etkisi söz konusudur. Ancak ele alınan değişkenler arasındaki ilişkilerin, araştırılmak istenilen alanı yansıttığı varsayılmıştır.

5. Bu araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının ölçülmek istenilen özellikleri doğru olarak ölçtüğü varsayılmıştır.

3.3. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Bu araştırma, İstanbul Sanayi Odası tarafından 2009 yılında belirlenen Türkiye'nin en büyük beşyüz sanayi kuruluşunda, İnsan Kaynakları bölümünde direktör, müdür, uzman ünvanlarıyla çalışan kişilerden elde edilen verilerle sınırlıdır.

3.4. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ

Araştırmanın değişkenlerini, Bireysel Teknolojik Hazıroluş ve Kurumsal Hazıroluş ile teknoloji kabulü kapsamında ise e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda, e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı ve e-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Niyet şeklinde sıralanmaktadır.

3.4.1. Bireysel Teknolojik Hazıroluş

İnsanların sahip oldukları farklı özellikler teknolojiye yönelik bakış açılarını da farklılaştırmaktadır. Yapılan bazı araştırmalar da insanların teknoloji kullanımı konusunda farklılıklarının olduğunu belirtmektedir¹⁹⁹.

2000 yılında Parasuraman tarafından, kişilerin teknolojiye karşı kendilerini ne ölçüde hazır hissettiklerini ve teknolojiye yönelik bakış açılarını belirlemek üzere Teknolojik Hazıroluş Endeksi olarak adlandırılan bir ölçek geliştirilmiştir. Bu ölçekte Parasuraman teknolojik hazıroluşu “kişinin işinde ve özel hayatındaki

¹⁹⁹ E. Rogers, a.g.e., s.17.

amaçlarını başarmak amacıyla yeni teknolojileri kullanma ve benimseme eğilimi olarak” tanımlamaktadır²⁰⁰.

Bir kişinin yeni teknolojilere uyum sağlamasının uygunluğunun bir ölçümü olarak teknolojik hazıroluş, yeni teknolojilerin kabul edilmesinde bireysel eğilimin tahmin edilmesi ve çok yönlü değişkenlerin farkına varılmasıdır. Teknolojik Hazıroluş bir kişinin teknoloji kullanımı konusundaki yeterliliğinden ziyade bir kişinin yeni teknolojileri benimsemesine yönelik yatkınlığı ile ilgilidir²⁰¹.

Teknoloji hazıroluşu, bireylerin yeni teknolojiyi benimsemesi ya da uyumlaşmasını anlamada önemlidir. Parasuraman tarafından kavramlaştırılan Bireysel Teknolojik Hazıroluş, dört bileşenden oluşmaktadır.

İyimserlik (Optimism): Teknolojiye karşı olumlu bakış açısına sahip olma ve teknoloji sayesinde kişinin, hayatının kontrolünü, esnekliğini ve etkililiğini artıracığına yönelik inancıdır.

Yenilikçilik (Innovativeness): Yeni teknolojiyi ilk kullanan olma, teknoloji öncüsü ya da lideri olma eğilimidir.

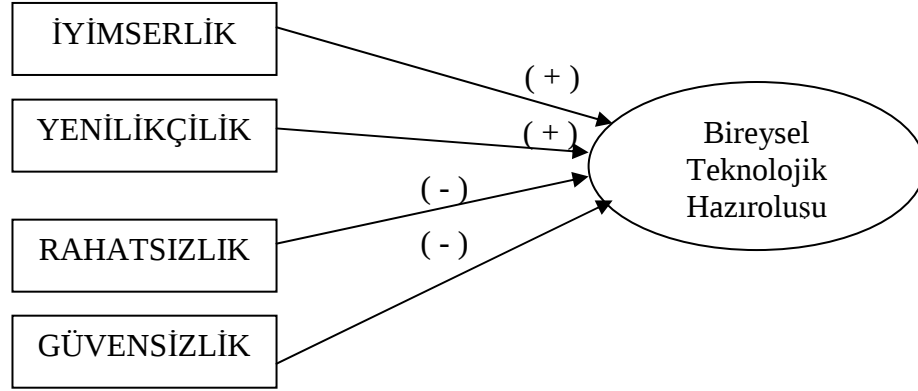
Rahatsızlık (Discomfort): Teknoloji üzerinde kontrol eksikliği algılamak ve kendini teknoloji karşısında ezik hissetmektir.

Güvensizlik (Insecurity): Gizlilik ya da kişisel nedenlerle teknolojiye güvenmeme ve onun yapabileceklerine karşı şüpheli olma eğilimidir.

Parasuraman iyimserliği ve yenilikçiliği teknolojik hazıroluşa karşı pozitif faktörler (kolaylaştırıcılar) olarak; rahatsızlık ve güvensizliği ise negatif faktörler olarak (yavaşlatıcı) düşünmektedir. Buna göre Parasuraman bu dört bileşeni şu şekilde modelleştirmektedir:

²⁰⁰ A. Parasuraman, “Technology Readiness Index (TRI): A Multipleitem Scale To Measure Readiness To Embrace New Technologies”, **Journal Of Service Research**, 2 (4), 2000, s. 307–320.

²⁰¹ A. Parasuraman, C.L. Colby, **Techno-Ready Marketing: How and Why Your Customers Adopt Technology**, Free Press, New York, 2001.



Şekil 15. Teknoloji Hazıroluş Modeli

Kaynak: A. Parasuraman, a.g.e., s.314

Parasuraman'ın teknoloji hazır oluş kavramıyla ilgili güncel çalışmalara rastlamak mümkündür. Özellikle endüstriyel pazar alanında mobil veri hizmetleri gibi yeni teknolojilere uyum sağlaması durumunda olan pazar bölümlerini tanımlamaya odaklanan araştırmalar²⁰², uzaktan eğitim²⁰³, online sigortacılık²⁰⁴, sağlık çalışanlarının teknolojik olarak hazır oluşlarının belirlenmesi üzerine bir araştırma²⁰⁵ ve çalışanların temel insan kaynakları hizmetleriyle ilgili ihtiyaçları görmesine yardımcı olan İşgören Self-Service (İSS) modülleriyle ilgili teknolojik hazır oluşu ölçmeye çalışan araştırmalar²⁰⁶ bunlardan bazılarıdır. Her bir çalışma, katılımcıların yeni teknolojilere uyum konusundaki eğilimlerini anlamada, teknoloji hazır oluş modelini etkili bulmuşlardır.

²⁰² A. P. Massey, V. Khatri, V. Ramesh, "From The Web To The Wireless Web: Technology Readiness And Usability", Proceedings Of The 38th Hawaii International Conference On System Sciences, 2005

²⁰³ J. Hendry, "Technology Readiness And Educational Choice: Is There A Relationship Between Technology Readiness And The Decision To Study On-Line?", Visionary Marketing for the 21st Century: Facing the Challenge 2000, www.anzmac.org

²⁰⁴ Taylor ve Diğerleri, "An Exploratory Investigation into the Question of Direct Selling via the Internet in Industrial Equipment Markets", **Journal of Business To Business Marketing**, 6 Haziran 2005.

²⁰⁵ Caison ve Diğerleri, "Exploring The Technology Readiness Of Nursing And Medical Students At A Canadian University", **Journal Of Interprofessional Care**, Haziran 2008, 22(3), S.283 – 294.

²⁰⁶ Walczuch ve Diğerleri, "The Effect Of Service Employees' Technology Readiness On !Technology Acceptance", **Information ve Management**, 44, 2007, s.206–215.

3.4.2. Kurumsal Hazıroluş

Kurumsal Hazıroluşun alt boyutları, Kurumsal Kaynaklar, Kurumsal Teknik Destek Algısı, Bilgi Politikası, Kurumsal Yenilikçilik Algısı, İşgören Teknik Yeterlilik Algısı'dır.

3.4.2.1. Kurumsal Kaynaklar

Kurumlarda, insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının elektronik ortamda yürütülebilmesi için birtakım kaynakların varlığına ihtiyaç bulunmaktadır²⁰⁷. Bu kaynaklar gerekli birtakım yazılımlar, donanımlar ve ağlar gibi teknik altyapıyı oluşturan kaynaklar olabileceği gibi finansal kaynakları da içermektedir. Araştırmalarda bu kaynaklara sahip olan kurumların çalışanlarının bilgi teknolojileri kullanım düzeylerinin, kaynaklara ulaşımında sorunlar yaşayan kurumların çalışanların bilgi teknolojileri kullanım düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir²⁰⁸.

3.4.2.2. Kurumsal Teknik Destek

Daha önce belirtildiği gibi e-İKY özünde bilgi teknolojilerinin yoğun olarak kullanımından oluşan uygulamalar bütünü olduğu için, kurum çalışanları bu uygulamalar esnasında birtakım sorunlarla karşılaşabilmektedir²⁰⁹. Böyle durumlarda kurumların sağlayacakları destek hizmeti çalışanların bilgi teknolojisi kullanımını olumlu etkileyecektir. Kurumsal Teknik Destek, kurum bünyesinde çalışan bu konuda uzman bir grup olabileceği gibi kurum dışından ve düzenli olarak alınan teknik destek de olabilmektedir²¹⁰.

207 L. W. Hooi, "Implementing e-HRM: The Readiness of Small and Medium Sized Manufacturing Companies in Malaysia", **Asia Pacific Business Review**, 12(4), Kasım, 2006 s.465–485,

²⁰⁸ K. Mathieson, W.W. Chin, "Extending the Technology Acceptance Model", **The Database for Advances in Information Systems**, Cilt 32, 2001, s. 3.

²⁰⁹ M. Igbaria ve Diğerleri, "Personel Computing Acceptance Factors in Small Firms: A Structural Equation Model", **MIS Quaterly**, 1997, s.279-302.

²¹⁰ D. A. Lopez, D. P. Masson, "A Study of Individual Computer Self Efficacy and Perceived Usefulness of The Empowered Desktop Information System", **Computer Information System**, 1997.

3.4.2.3. Bilgi Politikası

E-İKY uygulamaları için kurumların sağlıklı bilgi politikasına ihtiyacı bulunmaktadır²¹¹. Bu sebeple kurumlarda bilginin erişimi, toplanabilirliği ve dağıtılabilirliği önemli olmaktadır.

3.4.2.4. Kurumsal Yenilikçilik Algısı

Tanım olarak yenilikçilik, yeni bir düşüncenin işletme faaliyetlerine aktarılması ve uygulanması anlamına gelmekte ve literatürde teknolojik yenilik, süreç yeniliği ve yönetsel yenilik gibi farklı yenilik türlerinden bahsedilmektedir²¹².

Yeniliğe güçlü biçimde inanan örgütlerde çalışanlar, organizasyonların başarısında belirleyici rol oynayan kişilerdir²¹³. E-İKY, geleneksel insan kaynakları uygulamaları anlayışının bilgisayar ve ağ sistemleri ile donatılmış yeni birtakım uygulamalar içeren halidir²¹⁴. Araştırma amaçlarından biri de e-İKY uygulamalarının Türkiye’deki işletmelerde uygulanabilirliğini ölçmektir. Dolayısıyla kurumlar için bir yenilik olan e-İKY’nin uygulanabilmesi için kurumsal yenilikçilik algılarının ölçülmesi gerektiği düşünülmektedir.

3.4.2.5. İşgören Teknik Yeterlilik Algısı

E-İKY, insan kaynakları bilgi sisteminden farklı olarak İK bölümü çalışanlarının dışında, kişisel İK süreçlerini takip edebilmeleri için diğer işletme çalışanlarının da İK uygulamaları sürecine dahil edildiği uygulamaları içermektedir. İntranet ve Extranet ağları sayesinde İKY hizmetleri tüm işgörenlerin kullanımına açılmaktadır. Bu sebeple İK bölümü çalışanlarının dışındaki işletme çalışanlarının teknolojik araç-gereç ve yazılımların kullanımı konusunda yeterlilikleri önem kazanmaktadır.

²¹¹ D. L. Stone ve Diğerleri, a.g.e., 2006, s.229-244.

²¹² M. Arslan, **Yönetim ve Organizasyonun Bazı Temel Kavramları**, Editör:S.Güney, Yönetim ve Organizasyon. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, s.2001, 25-44.

²¹³ H. Ruël, T. Bondarouk, K. J. Looise, a.g.e., 2004, s.366

²¹⁴ M. Erdal, E-İnsan Kaynakları Yönetimi (E-İKY) Ve İşletme Uygulamaları, www.meslekiyeterlilik.com, erişim:06/07/2009.

3.4.3. Teknoloji Kabulü

Bilgi teknolojilerinin, organizasyonel yaşamda kullanımının artması aynı zamanda organizasyonlarda bilgi teknolojilerinin geliştirilmesi ve kullanımının yerleştirilmesi için büyük miktarlarda para ve zaman harcanmaktadır. Dolayısıyla çalışanların teknolojik sistemleri kullanmayı neden kabul ettiği ya da reddettiği cevaplanması gereken bir soru haline gelmektedir. “Teknoloji Kabul Modeli” ilk defa 1985 yılında Fred D.Davis tarafından doktora tezinde yer almaktadır. Daha sonra pek çok araştırmacı tarafından test edilmiştir²¹⁵. Teknolojinin Kabul Modeli olarak bilinen bu model daha çok bilgi teknolojileri kullanımındaki niyeti açıklamada kullanılmaktadır. Pratik bir bakış açısından bakıldığında ise, yeni olarak kabul edilen bir bilgi teknolojisinin kullanıcılar tarafından kabul ya da reddedilmesini anlamada kullanılan faydalı bir modeldir²¹⁶. Bu modelde Davis, bilgi teknolojilerinin kabulünü bireyin algıları, eğilimleri, niyetleri ve davranışları arasındaki nedensel bağları açıklamaktadır ve bunu modelinde altı faktörde göstermektedir. Bu faktörler Gerçek Kullanım, Davranışa Yönelik Niyet, Kullanıma Doğru Eğilim, Algılanan Fayda, Algılanan Kullanım Kolaylığı, Dış Etkenlerdir.

Teknoloji kabul modeli geçtiğimiz otuz yılda bilgi ve iletişim teknolojilerinin bireyler tarafından neden kabul veya reddedildiğini ve bunu etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılan çok sayıda bilimsel araştırmada kullanılmıştır. Bu araştırmalardan bazıları Teknoloji Kabul Modeli’ni farklı açılardan deneysel olarak test etmişler (Davis ve diğerleri, 1989; Adams ve diğerler; Segars ve diğerleri, 1993; Chin ve diğerleri, 1995; Morris ve diğerleri, 1997) bazıları modele yeni değişkenler ekleyerek modeli geliştirmeye çalışmış ve geliştirilen yeni modelleri de deneysel olarak test etmeyi amaçlamışlardır (Taylor ve diğerleri, 1995; Szajna, 1996; Gefen ve diğerleri, 1997; Igarria ve diğerleri, 1997; Vankatesh, 1999; Vankatesh, 2000; Know ve diğerleri, 2000). Son olarak bazı araştırmacılar Teknoloji Kabul Modelinin

²¹⁵ Legris P., Ingham J., Collette P., a.g.e, s.191–204

²¹⁶ D. Straub, M. Limayem, E. Karahanna-Evaristo, “Measuring system usage: implications for IS theory testing”, **Management Science**, Sayı:41, s.1328–1342.

geçmişten bugüne gelişimini, yayılımını ve uygulanmasını gözden geçiren çalışmalar yapmışlardır²¹⁷.

3.4.3.1. E-İKY Uygulamalarından Algılanan Fayda

Algılanan Fayda; bireyin bilgi teknolojileri kullanımıyla işlerinde veya çalışmalarında performansının yükseleceğine ilişkin inancının derecesidir. Buna göre birey, teknolojiyi kullanarak hızlı ve verimli bir şekilde görevini yapabileceğini, teknolojiyi kullanmanın kendisinin işi konusundaki kontrolünün ve etkinliğinin artacağını düşündüğünden, kullandığı teknolojiyi faydalı olarak algılayacaktır²¹⁸.

Araştırma kapsamında “Bireysel Teknolojik Hazıroluş” düzeylerinin ve “Kurumsal Hazıroluş” değişkenlerinin, İK çalışanlarının “e-İKY Uygulamalarına Yönelik Fayda Algısını” etkileyip etkilemediği ölçülmek istenmiştir. Bu sebeple Davis’e ait Teknoloji Kabul Modelinin değişkenlerinden biri olan Algılanan Fayda değişkeni araştırma modeline eklenmiştir.

3.4.3.2. E-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı

Bireyin belli bir teknolojinin kullanılmasının kolay olacağına veya fazla çaba göstermeden kullanımının öğrenileceğine yönelik inancının derecesidir²¹⁹.

Davis ve diğerleri, herhangi bir teknolojik sistemin kullanıcıları tarafından kabullenilmesiyle ilgili olarak, teknoloji kullanımının kullanıcılar tarafından kolay olarak algılanması ve kullanıcılara göre teknolojik sistemin anlamlı bir algılanan faydaya sahip olması durumunda, sistemin kullanılacağını vurgulamaktadırlar. İnsanlar, mesleklerinin daha iyi yapılmasına yardımcı olacağını düşündükleri noktada teknolojik sistemleri kullanma eğiliminde olurlar. Dahası, insanlar verilen uygulamanın faydalı olduğuna inansalar bile, birlikte çalışmanın çok zor bir sistem olduğunu ve kullanıldığındaki performans faydasından uygulamayı kullanmak için gereken çabaların daha ağır bastığına inanabilirler. Bu durumda sistemin algılanan

²¹⁷ H. Jason Sharp, “Development, Extension, and Application: A Review of the Technology Acceptance Model”, **Information Systems Educational Journal**, Cilt 5, Sayı 9, 16.05.2007.

²¹⁸ Davis, a.g.e., 1989, s.330.

²¹⁹ Davis, a.g.e., 1989, s.328

faydaya sahip olmasının yanı sıra kullanım kolaylığının da algılanması gerekmektedir.

Araştırma kapsamında ölçülmek istenen bir diğer durum, “Bireysel Teknolojik Hazıroluş” düzeylerinin ve “Kurumsal Hazıroluş” değişkenlerinin, İK çalışanlarının “e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Kolaylığı Algısını” etkileyip etkilemediği ölçülmek istenmiştir. Bu sebeple Davis’e ait Teknoloji Kabul Modelinin değişkenlerinden biri olan Algılanan Kullanım Kolaylığı değişkeni araştırma modeline eklenmiştir.

3.4.3.3. E-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Niyet

Kullanıma yönelik niyet, bir davranışı gerçekleştirmek için bireyin istemlerinin ve çabalarının göstergesidir. Bireyin davranışa yönelik niyetinin fazla olması davranışın gerçekleşme olasılığını artırır. Bu sebeple, bilgi teknolojilerini işlerinde veya çalışmalarında kullanma niyeti fazla olan bireyin bilgi teknolojilerini işlerinde veya çalışmalarında kullanma olasılığı, kullanma niyeti az olan bireyden daha yüksektir²²⁰.

Araştırma kapsamında ölçülmesi amaçlanan diğer bir durum çalışanların e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım niyetlerine sahip olup olmadığıdır. Çünkü, bir kişinin davranışı "Davranışa Yönelik Niyet "in kuvvetine bağlıdır. Davranışa Yönelik Niyet ne kadar güçlü ise gerçek davranışın gösterilme olasılığı da o kadar yüksektir.²²¹

3.5. ARAŞTIRMA MODELİ

Literatür incelendiğinde; doğrudan, Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi ile ilgili çalışmaların sayıca az olduğu görülmektedir. Bunun yanında, e-İKY’ne yakın konular olan, insan kaynakları bilgi sistemi, yönetim bilgi sistemleri, bilgi teknolojileri ve insan kaynakları yönetimi gibi konularla birlikte değerlendirildiğinde oldukça yaygın bir akademik yazına rastlanmaktadır. Genel olarak literatüre bakıldığında, e-İKY’nin kullanım sıklığı ve yaygınlığı, işletmelerin e-İKY

²²⁰ Davis, a.g.e., 1989, s.332.

²²¹ Frey ve Diğerleri a.g.e.; aktaran: S., Erten, a.g.e., 2002.

kullanımına hazır olup olmadıkları, bilgi teknolojilerinin insan kaynakları yönetimini ne ölçüde ve nasıl etkiledikleri gibi konuların incelendiği görülmektedir. Bu araştırmalardan bazıları şunlardır.

Stefan Strohmeier'in e-İKY ile ilgili yazıların ve araştırmaların gözden geçirilmesini konu alan "Research in e-HRM: Review and Implications" adlı makalesidir. Bu yazıda e-İKY ile ilgili yapılan araştırmalar, tanımlamalar ve yakın konular incelenmiştir²²².

Lai Wan Hooi'nin "Implementing e-HRM: The Readiness of Small and Medium Sized Manufacturing Companies in Malaysia" adlı makalesinde²²³; Malezya'da faaliyet gösteren küçük ve orta ölçekli işletmelerin, teknik seviyeleri, finansal alt yapıları ve uzmanlıkları üzerinden e-İKY uygulamaları incelenmiş ve e-İKY uygulamalarına ne ölçüde hazır olup olmadıkları üzerinde durulmuştur.

Bilgi teknolojilerinin insan kaynakları yönetimine etkilerini inceleyen; e-İKY'nin bir önceki evresi olan ve bir yönetim bilgi sistemi türü olarak düşünülen insan kaynakları bilgi sistemini konu alan çeşitli araştırmalara da rastlanabilmektedir (Schramm, 2006; Zhang and Wang, 2006; Hustad and Munkvold, 2005).

Araştırmalardan bazıları farklı e-İKY uygulamalarının etkilerini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. E-İKY'nin uygulanışı üzerine odaklanan bu araştırmalar, cinsiyet, yaş, işgörenin bilgi teknolojilerine yönelik tecrübesi, teknolojiye algılanan fayda, teknolojinin algılanan kullanım kolaylığı ve diğer faktörler aracılığıyla e-İKY uygulamalarının başarıma düzeylerini anlamaya çalışmışlardır. Bunların yanında e-İKY'nin insan kaynakları departmanı üzerindeki etkilerini inceleyen bazı araştırmalara da rastlanmaktadır.

Ayrıca literatürde, e-İKY uygulamalarının ne sıklıkta uygulandığını ve yaygınlığını öğrenebilmek amacıyla çeşitli insan kaynakları işletmeleri tarafından yapılan araştırmalara da rastlanmaktadır (www.cedarstone.com, 2007; www.haygroup.com, 2002).

²²² Strohmeier, a.g.e., 19-37.

²²³ L. W. Hooi, a.g.e., s.465-485.

Türkiye’de de e-İKY’yi konu alan yazılara rastlamak mümkündür. Bunlardan bazıları çeşitli internet sitelerinde yer alan yazarların insan kaynakları yönetiminin gelişimini yorumlayan görüş ve makaleleridir. (Özden, www.insankaynaklari.com, 2004; Karakaş, www.merhabagazetesi, 2006, Erdal, www.bilgiyönetimi.org) Diğer taraftan, insan kaynakları bilgi sistemi ve e-İKY arasındaki ilişkiyi vurgulayan²²⁴ yazılar ve e-İKY uygulamalarından bazılarını ele alarak inceleyen çeşitli yazılara rastlamak mümkündür²²⁵. Türkiye’de e-İKY konulu yayımlanmış dört adet yüksek lisans tezi bulunmakla birlikte henüz bu konuda yayınlanmış doktora tezine rastlanılmamıştır (www.tez2.yok.gov.tr, 2008).

Araştırmanın modelinde Bireysel Teknolojik Hazıroluş, Kurumsal Hazıroluş, olmak üzere iki bağımsız değişken ve e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda, e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı ve e-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Niyet olmak üzere üç adet de bağımlı değişken bulunmaktadır.

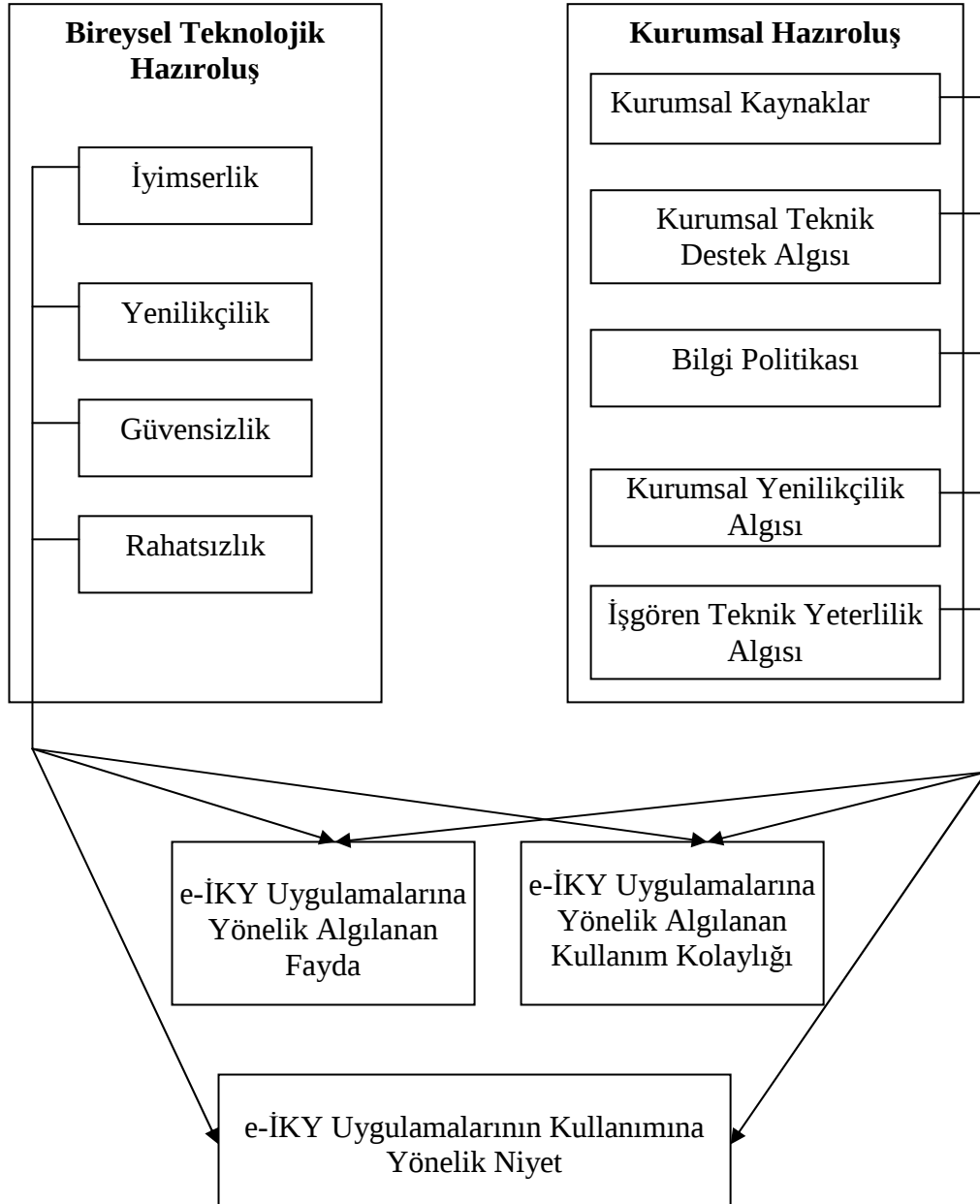
Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi, gelişen teknolojiyle birlikte ortaya çıkan ve insan kaynakları süreçlerinin bilgi teknolojileri ve ağlar üzerinden gerçekleştirilmesidir. Bu sebeple içinde yoğun teknoloji kullanımını barındırdığından dolayı öncelikle bu uygulamaları kullanacak olan çalışanların kendilerini teknolojik olarak ne kadar hazır algıladıkları ölçülmek istenmektedir. Teknolojik Hazıroluş Endeksi ile insan kaynakları bölümü karar vericilerinin bireysel olarak elektronik insan kaynakları yönetimi uygulamalarına ne ölçüde hazır oldukları belirlenmeye çalışılacaktır.

Araştırmada, elektronik insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kabulünü etkilediği düşünülen bir diğer boyut ise kurumların e-İKY uygulamaları için ne ölçüde hazır olduklarıdır. Kurumsal Hazıroluş Kurumsal Kaynaklar, Kurumsal Teknik Destek, Bilgi Politikası, Kurumsal Yenilikçilik ve İşgören Teknik Yeterlilik Algısı olmak üzere beş boyutta değerlendirilmektedir.

²²⁴ Serdar Öge, Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-Hrm)’nde İnsan Kaynakları İnfomasyon Sistemi (HRIS)’nin Önemi Ve Temel Kullanım Alanları”, 3.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Kasım 2004, Eskişehir.

²²⁵ Ebru Ç. Güler, “İşletmelerin E- İnsan Kaynakları Yönetimi Ve E-İşe Alım Süreçlerindeki Gelişmeler”, www.eab.ege.edu.tr, 2007, erişim: 08/07/2009

Teknoloji Kabul Modeli aracılığıyla da insan kaynakları karar vericilerinin elektronik insan kaynakları yönetimi uygulamalarını ne ölçüde faydalı ve kullanımlarını kolay algıladıkları ve bu uygulamaların kullanımına yönelik niyetleri ölçülmeye çalışılacaktır.



Şekil 16. Araştırma Modeli

3.5. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Araştırmada genel olarak şu sorunun yanıtı aranmaktadır: “Çalışanların bireysel teknolojik hazıroluş düzeyleri ve kurumların hazıroluş düzeyleri ne durumdadır ; her iki hazıroluş düzeyi de teknoloji kabulünü etkiler mi ?”

Araştırmanın temel probleminin analizine ilişkin hipotezler aşağıdaki bölümde yer almaktadır.

3.6. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırma, kendi içinde beş bölüme ayrılmaktadır. Birincisi, işletmelerin mevcut İK uygulamalarına ait sistematüğın belirlenmesidir. İkincisi e-İKY uygulamalarını kullanacak kişilerin kendilerini teknolojik olarak ne ölçüde hazır hissettiklerinin belirlenmesidir. Üçüncüsü kurumsal kaynaklar, kurumsal teknik destek, bilgi politikası, kurumsal yenilikçilik ve işğören teknik yeterlilik bakımından işletmelerin ne ölçüde hazır olduklarının belirlenmesidir. Dördüncüsü hazıroluş düzeylerinin teknoloji kabulüne etkisinin olup olmadığı belirlenmesi ve beşinci olarak demografik faktörler belirlenmeye çalışılacaktır.

3.6.1. Bireysel Teknolojik Hazıroluş Düzeylerinin Teknoloji Kabulünün Değışkenlerine Etkisiyle İlgili Hipotezler

Aşğıdaki hipotezler, Bireysel Teknolojik Hazıroluşa ait İyimserlik, Yenilikçilik, Rahatsızlık, Güvensizlik boyutlarının, Teknoloji Kabulüne ait Algılanan Fayda, Algılanan Kullanım Kolaylığı ve Kullanıma Yönelik Niyet boyutlarına etkileri ile ilgilidir.

H1: Teknolojiye yönelik yüksek iyimserlik algısı e-İKY uygulamalarına yönelik algılanan faydayı olumlu yönde etkiler.

H2: Teknolojiye yönelik iyimserlik algısı e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım kolaylığı algısını olumlu yönde etkiler.

H3: Teknolojiye yönelik yüksek iyimserlik algısı e-İKY uygulamalarının kullanımına yönelik niyeti olumlu yönde etkiler.

H4: Teknolojiye yönelik yüksek yenilikçilik algısı e-İKY uygulamalarına yönelik algılanan faydayı olumlu yönde etkiler.

H5: Teknolojiye yönelik yüksek yenilikçilik algısı e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım kolaylığı algısını olumlu yönde etkiler.

H6: Teknolojiye yönelik yüksek yenilikçilik algısı e-İKY uygulamalarının kullanımına yönelik niyeti olumlu yönde etkiler.

H7: Teknolojiye yönelik yüksek rahatsızlık algısı e-İKY uygulamalarına yönelik algılanan faydayı olumsuz yönde etkiler.

H8: Teknolojiye yönelik yüksek rahatsızlık algısı e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım kolaylığı algısını olumsuz yönde etkiler.

H9: Teknolojiye yönelik yüksek rahatsızlık algısı e-İKY uygulamalarının kullanımına yönelik niyetini olumsuz yönde etkiler.

H10: Teknolojiye yönelik yüksek güvensizlik algısı e-İKY uygulamalarına yönelik algılanan faydayı olumsuz yönde etkiler.

H11: Teknolojiye yönelik yüksek güvensizlik algısı e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım kolaylığı algısını olumsuz yönde etkiler.

H12: Teknolojiye yönelik yüksek güvensizlik algısı e-İKY uygulamalarının kullanımına yönelik niyeti olumsuz yönde etkiler.

3.6.2. Kurumsal Hazıroluşu Oluşturan Değişkenlerin Teknoloji Kabulünün Değişkenlerine Etkisiyle İlgili Hipotezler

Aşağıdaki hipotezler, Kurumsal Hazıroluş kapsamında düşünülen, Kurumsal Kaynaklar, Kurumsal Teknik Destek Algısı, Bilgi Politikası, Kurumsal Yenilikçilik Algısı ve İşgören Teknik Yeterlilik Algısı Boyutlarının e-İKY Uygulamalarının kabulüne yönelik etkilerini kapsamaktadır.

H13: Kurumsal kaynaklara yönelik yeterlilik algısı e-İKY uygulamalarına yönelik algılanan faydayı olumlu yönde etkiler.

H14: Kurumsal kaynaklara yönelik yeterlilik algısı e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım kolaylığı algısını olumlu yönde etkiler.

H15: Kurumsal kaynaklara yönelik yeterlilik algısı e-İKY uygulamalarının kullanımına yönelik niyeti olumlu yönde etkiler.

H16: Kurumsal teknik destek algısı e-İKY uygulamalarına yönelik algılanan faydayı olumlu yönde etkiler.

H17: Kurumsal teknik destek algısı e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım kolaylığı algısını olumlu yönde etkiler.

H18: Kurumsal teknik destek algısı e-İKY uygulamalarının kullanımına yönelik niyeti olumlu yönde etkiler.

H19: Bilgi politikalarına yönelik algılama e-İKY uygulamalarına yönelik algılanan faydayı olumlu yönde etkiler.

H20: Bilgi politikalarına yönelik algılama e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım kolaylığı algısını olumlu yönde etkiler.

H21: Bilgi politikalarına yönelik algılama e-İKY uygulamalarının kullanımına yönelik niyeti olumlu yönde etkiler.

H22: Kurumsal yenilikçilik algısı e-İKY uygulamalarına yönelik algılanan faydayı olumlu yönde etkiler.

H23: Kurumsal yenilikçilik algısı e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım kolaylığı algısını olumlu yönde etkiler.

H24: Kurumsal yenilikçilik algısı e-İKY uygulamalarının kullanımına yönelik niyeti olumlu yönde etkiler.

H25: İşgören teknik yeterlilik algısı e-İKY uygulamalarına yönelik algılanan faydayı olumlu yönde etkiler.

H26: İşgören teknik yeterlilik algısı e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım kolaylığı algısını olumlu yönde etkiler.

H27: İşgören teknik yeterlilik algısı e-İKY uygulamalarının kullanımına yönelik niyeti olumlu yönde etkiler.

3.6.4. Teknoloji Kabul Modelinin Değişkenlerine İlişkin Hipotezler

Aşağıdaki hipotezler, TKM değişkenlerinin birbirlerine yönelik etkileri ile ilgilidir.

H28: E-İKY uygulamalarına yönelik algılanan fayda, e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım kolaylığı algısını olumlu yönde etkiler.

H29: E-İKY uygulamalarına yönelik algılanan fayda, e-İKY uygulamalarının kullanımına yönelik niyeti olumlu yönde etkiler.

H30: E-İKY uygulamalarına yönelik kullanım kolaylığı algısı, e-İKY uygulamalarının kullanımına yönelik niyeti olumlu yönde etkiler.

3.7. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Aşağıdaki bölüm araştırmanın örnekleme, araştırmada kullanılan ölçüm aracı ve analizlere ilişkin bilgiler verilecektir.

3.7.1. Örneklem

Araştırmanın örnekleme, İstanbul Sanayi Odası'nın 2009 yılında hazırlamış olduğu; Türkiye'de faaliyet gösteren ilk 500 sanayi işletmesinin insan kaynakları bölümünde karar verici konumunda görev yapan; direktör, müdür ya da yönetici gibi ünvanlarla çalışanları kapsamaktadır.

3.7.2. Ölçüm Aracı

E-İKY uygulamalarının kurumlarda istenilen düzeyle uygulanabilmeleri için kurumların insan kaynakları süreçlerinin sistemli şekilde yürütülüyor olması

gerekmektedir²²⁶. Bu sebeple araştırma modelinde yer alan değişkenlerin dışında kurumların İnsan Kaynakları Sistemine ilişkin genel bulgulara ulaşılacak istenmiştir. Bunun için insan kaynakları yönetiminin temel fonksiyonları olan, İş Analizi, İK Planlama, İşgören Seçim ve İşe Alım, Eğitim, Performans Değerlendirme, Ücretlendirme, Kariyer Yönetimi ve Planlama, İşgören Sağlığı ve İş Güvenliği fonksiyonlarının kurumlarda ne ölçüde sistematik biçimde yürütüldüğü belirlenmeye çalışılacaktır.

Araştırma kapsamında insan kaynakları bölümü çalışanlarına, kurumlarının insan kaynakları yönetimi uygulamalarının sistemli biçimde yürütülüp yürütülmediği her bir İK fonksiyonu için ayrı soru dizini oluşturularak sorulmuştur. Soru dizini oluşturulurken Arthur Andersen Danışmanlık Şirketi için Açıl Sezen ve Faruk Türkoğlu tarafından hazırlanan “2001’e Doğru İnsan Kaynakları Araştırması” adlı eserden esinlenilmiştir. Benzer şekilde aynı araştırmadan esinlenerek Selin Toy Aray tarafından hazırlanan “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Yeterliliği Algısı’nın Örgüte Bağlılık Ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi” adlı yayınlanmış doktora tezinde İnsan Kaynakları Uygulamaları Yeterlilik Algısı Ölçeği oluşturulmuştur. Aray’ın çalışmasında yer alan ölçek, araştırmamıza yön vermekle birlikte, araştırmamızda yer alan İnsan Kaynakları Sistemi Yeterlilik Anketinden belirgin bir biçimde farklılıklar içermektedir.

İnsan Kaynakları Sistemi Yeterlilik Anketi aracılığıyla Türkiye’de faaliyet gösteren işletmelerin İK fonksiyonlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Anketin geliştirilme aşamasında, literatür incelenerek her bir insan kaynakları fonksiyonu için kritik derecede öneme sahip alt süreçler belirlenmeye çalışılmıştır. Oluşturulan bu ölçeğin içerik geçerliliğine sahip olup olmadığının test edilmesi için, ülkemizde bulunan ve küresel ölçekte faaliyet gösteren üç farklı işletmenin insan kaynakları uzmanlarıyla ve insan kaynakları alanında yönetim danışmanlığı yapan bir uzmanla görüşülerek; işletmelerinin İnsan Kaynakları Sisteminin Yeterliliğini ölçebilmek için yeterli olup olmadığı sorulmuş ve değerli katkıları doğrultusunda son halini almıştır. İçerik geçerliliğinde ölçüm aracının ölçmek istediği yapıyı ölçüp ölçmediği ölçeği geliştiren kişilerin kendilerinin dışında, uzman kararlarına bırakılmıştır. İçerik

²²⁶ H. Ruël, T. Bondarouk, K.J. Looise, a.g.e., 2004, s.366

geçerliliğinin arka planında yatan felsefe, uzmanların meslekten olmayan kişilere göre araştırılan yapıya/kavrama ilişkin ayrıntıları daha iyi bilecekleridir²²⁷.

Araştırmanın modeline uygun olarak, Bireylerin Teknolojik Hazıroluş düzeylerinin ölçülebilmesi için Parasuraman tarafından geliştirilen ve bireylerin teknolojik hazıroluş düzeylerini Yenilikçi, Yaratıcı, Güvensiz ve Rahatsız olmak üzere dört kategoride inceleyen “Teknolojik Hazıroluş Ölçeği” kullanılmıştır. Literatür incelendiğinde, söz konusu ölçeğin ülkemizde henüz kullanımına rastlanmamıştır. Şencan’a göre bir ölçüm aracının yapısal eşitliğin sağlanabilmesi için kaynak dilden çevirisini yapacak olan uzmanların yalnızca ilgili yabancı dili çok iyi bilmelerinin yeterli olmadığı aynı zamanda çeviri yaptıkları kültürü de tanıyor olmaları gerekmektedir. Bununla birlikte Şencan, kaynak dilden belirli bir dile çevirisi yapılan ölçüm aracının, tekrar kaynak dile çevirisinin yapılması ve her iki çeviri arasında tutarlılık aranması gerektiğini belirtmektedir. Bu yüzden ölçek, uzmanlar tarafından orijinal dili olan İngilizce’den Türkçe’ye çevrilmiş daha sonra çevirinin doğrulanması amacıyla yine uzmanlar tarafından Türkçe’den İngilizceye çevirisi yapılmıştır. Toplam otuz altı sorudan oluşan ölçeğin, yurtdışında yapılan farklı araştırmalarda yeterli seviyede güvenilirlik ve geçerlilik düzeylerine sahip olduğu tespit edilmiştir²²⁸.

Kurumsal Hazıroluşun alt boyutları, Kurumsal Teknik Destek Algısı ve Bilgi Politikası (Udo ve diğerleri, 2006), Kurumsal Yenilikçilik (Prajogo ve Ahmed, 2006; Alegre ve Chiva 2008; Hansen ve Birkinshaw 2007) çalışmalarından esinlenerek araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. Kurumsal Kaynaklar ve İşgören Teknik Yeterlilik Algısı boyutları için ölçek araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir.

Teknoloji Kabul Modeli’nin değişkenleri olan “Algılanan Fayda”, “Algılanan Kullanım Kolaylığı ve “Kullanıma Yönelik Niyet”i ölçen sorular için F.Davis’in (1985) çalışmasından yararlanılmıştır.

²²⁷ Hüner Şencan, **Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2005, s.745.

²²⁸ Taylor ve Diğerleri, a.g.e., 2005, s.39-72; Walczuch ve Diğerleri, a.g.e., 2007, S.206–215; Caison, a.g.e., 2008, s.283 – 294.

3.7.3 .Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında hazırlanan anket, online araştırma yapan bir şirket aracılığıyla elektronik forma dönüştürülmüş; ISO tarafından belirlenen en büyük 500 işletmenin İnsan Kaynakları bölümü karar vericileriyle telefonda yapılan bir öngörüşme sonrasında kendilerine gönderilmiştir. İlk olarak 65 adet işletme tarafından geri dönüş sağlanmış; araştırmaya katılmayan işletmelere birer hatırlatma e-postası sonrasında toplam geri dönen anket sayısı 86 adete ulaşmıştır (n=% 17). Araştırma tutum ölçmeye yönelik olduğundan tutumlarla ilgili olarak ifadeleri 5'li Likert ölçeğinde değerlendirmeleri istenmiştir.

Verilerin analizi SPSS 17 programında yapılmıştır. Yapılan analizler sırasıyla, tüm ölçekler için güvenilirlik ve faktör analizinin yanı sıra hipotezler doğrultusunda eldeki verilerin değerlendirilmesinde t-test, ANOVA ve Post Hoc, Pearson Korelasyon, Regresyon Analizi kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. ÖLÇEĞE AİT ANALİZ VE BULGULAR

Aşağıdaki bölümde Bireysel Teknolojik Hazıroluş, Kurumsal Hazıroluş ve Teknoloji Kabul Modeli olmak üzere üç bölümden oluşan araştırma ölçeğine ait güvenilirlik ve faktör analizlerine yer verilecektir.

4.1.1. Güvenilirlik Analizi

Araştırma sonucu elde edilen verilerin analizine başlamadan önce, araştırmada yer alan Bireysel Teknolojik Hazıroluş, Kurumsal Hazıroluş, Teknoloji Kabul Modeli ölçeklerine güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Aşağıda ölçeklerin genel güvenilirlik değerleri ile alt değişkenlerine ait güvenilirlik değerleri ve bu değişkenlerde kullanılan soru sayılarına ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 4. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

ÖLÇEKLER	Cronbach Alpha	n
Bireysel Teknolojik Hazıroluş	0,75	36
İyimserlik	0,86	10
Yenilikçilik	0,81	7
Rahatsızlık	0,69	10
Güvensizlik	0,72	9
Kurumsal Hazıroluş	0,90	10
Kurumsal Kaynaklar	0,75	2
Bilgi Politikası	0,77	3
Kurumsal Yenilikçilik	0,90	3
İşgören Teknik Yeterlilik	0,78	2
Teknoloji Kabul Modeli	0,89	13
Algılanan Fayda	0,91	5
Algılanan Kullanım Kolaylığı	0,89	5
Kullanıma Yönelik Niyet	0,89	3

Güvenilirlik değerleri “Bireysel Teknolojik Hazıroluş” için %75, “Kurumsal Hazıroluş” için %90 ve “Teknoloji Kabul Modeli” için ise %89 olarak elde edilmiştir.

Sonuç olarak elde edilen güvenilirlik seviyeleri nedeniyle verilerden herhangi bir eksiltme yapmaya gerek duymadan analize devam edilmiştir.

4.1.2. Faktör Analizleri

Faktör analizi, belirli bir olguyla ilgili çok sayıda değişkenin birbirleriyle olan ilişkisini inceleyerek sayılarını azaltmak ve ilişkisiz yeni değişkenler yaratmak için kullanılan istatistiki bir yöntemdir²²⁹.

Faktör analizinde amaç, çok sayıdaki maddelerin daha az sayıda “faktör”lerle ifade edilmesidir. Aynı faktörü ölçen maddeler bir araya gelerek çeşitli gruplar oluşur. Her faktör grubuna, içinde bulunan maddelerin özelliğine göre, bir faktör adı verilir²³⁰.

Araştırma kapsamında kullanılan Bireysel Teknolojik Hazıroluş, Kurumsal Hazıroluş ve Teknoloji Kabul Modeli ölçeklerine faktör analizi uygulanmıştır.

Her bir ölçek kendi içinde alt değişkenler içerdiğinden, faktör analizi yapabilmenin ön şartı olan değişkenler arası korelasyonu gösteren Bartlett’s Testi yapılması uygun bulunmuştur. Değişkenler arası korelasyonların anlamlı olduğunun iddia edilebilmesi için ise Bartlett’s Test değerlerinin anlamlılık seviyesinin 0.05’den küçük olması gerekmektedir²³¹.

Değişkenler arası korelasyonların faktör analizine uygunluğunun test edilmesi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği kullanılmıştır. 0 ile 1 arasında değişen KMO değeri kabul edilebilir alt sınırı 0.50 iken 0.80 ve yukarısı mükemmel olarak yorumlanır. KMO testi bütün soru/ifade grubunun genel olarak faktör analizine uygunluğunu ölçerken; Measures of Sampling Adequacy (MSA) değeri tek tek her bir ifadenin faktör analizine uygunluğunu ölçmektedir. Bir ifadenin MSA değerinin 0.50’nin altında olması halinde söz konusu ifadenin analiz dışı bırakılması gerekmektedir.

²²⁹ Şadi Can Saruhan ve Ata Özdemirci, **Bilim, Felsefe ve Metodoloji, Araştırmada Yöntem Problemi (Spss Uygulamalı)**, Alkım Yayınevi, 2005, s. 151.

²³⁰ Niyazi Karasar, **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, Kavramlar, İlkeler, Teknikler, Sanem Matbaacılık, 4. Basım, Ankara, 1991, s.152.

²³¹ B. Sipahi, S. Yurtkoru, M. Çinko, **Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi**, Beta Kitap, İstanbul, 2006.

Aşağıdaki bölümlerde tüm ölçeklere ait faktör madde yükleri, açıklayıcı varyans, KMO değeri, Bartlett Testi değeri ve anlamlılık seviyelerine ilişkin bilgiler verilmektedir.

4.1.2.1. Bireysel Teknolojik Hazıroluş Ölçeği Faktör Analizleri

Tablo 5’de Bireysel Teknolojik Hazıroluş kapsamında anılan ve bireyin teknolojiyle yönelik dört ayrı tutumunu yansıtan İyimserlik, Yenilikçilik, Rahatsızlık ve Güvensizlik değişkenlerine ait faktör analizi sonucu elde edilmiş madde yükleri, açıklayıcı varyans, KMO, Bartlett Testi ve P Değerleri verilmiştir.

A.Parasuraman’ın orijinal Teknoloji Hazıroluş Ölçeği, İyimserlik (10 soru), Yenilikçilik (7 soru), Rahatsızlık (10 soru), Güvensizlik (9 soru) olmak üzere dört boyut ve toplam 36 sorudan oluşmaktadır. Yapılan Güvenilirlik analizlerinde herhangi bir madde çıkarmaya gerek kalmaması ve her bir değişken ile ölçeğin toplam güvenirlik derecesinin kabul edilebilir sınırların üzerinde olmasına rağmen ölçek, farklı bir dil ve kültüre sahip ana kütlede kullanıldığı için faktör analizine yapılmasına karar verilmiş ve veri setinin faktör analizine uygunluğunun değerlendirilmesi için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) Testi ve Barlett Testi uygulanmış ve her bir maddenin MSA değerlerine bakılmıştır.

Yapılan analiz sonucunda MSA değerleri 0,50 ‘nin altında ve tek başına ayrı bir faktöre dağılmış 12 soru ölçekten çıkarılmıştır. İyimserlik (8 soru), yenilikçilik (6 soru), rahatsızlık (5 soru), güvensizlik (5 soru) boyutları için toplam 24 adet soru araştırmada kullanılmıştır. Yapılan yeni faktör ve güvenirlik analizine ilişkin bulgular Tablo 5’de gösterilmektedir.

Tablo 5. Bireysel Teknolojik Hazırluş Ölçeği (BTH) Faktör Analizi

Değişkenler	Maddeler	Madde Yüğü	Açıklayıcı Varyans	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
İYİMSERLİK	Teknoloji, insanlara günlük hayatlarında daha fazla kontrol imkanı sunar	0,723	25,650	8	0,85
	En yeni teknolojiye sahip ürünler ve hizmetler çok daha kullanışlıdır	0,778			
	Normal iş saatlerine kısıtlı kalınmadığından, bilgisayarla iş yapma fikrini seviyorum	0,732			
	Var olan en gelişmiş teknolojiyi kullanmayı tercih ediyorum	0,688			
	Teknoloji beni işimde daha verimli yapıyor	0,669			
	Teknoloji bana daha fazla mobilite (hareket) özgürlüğü sağlıyor	0,662			
	Teknolojik ürün ve hizmetler hakkında bir şeyler öğrenmek, teknolojinin kendisi gibi tatmin edici olabilir	0,473			
	Teknolojik ürünlerin benim istediğim gibi hareket edeceğinden eminim	0,590			
YENİLİKÇİLİK	Çevremdeki diğer insanlar yeni teknolojiler hakkında fikrimi almak için bana gelirler	0,685	11,834	6	0,88
	Genellikle, arkadaş grubum içinde yeni teknolojileri ilk satın alan kişilerden birisiyim	0,678			
	Yüksek teknolojiye sahip yeni ürün ve hizmetleri genellikle başkalarından yardım almadan anlayabiliyorum	0,739			
	İlgi alanımdaki en son teknolojik gelişmeler konusunda kendimi güncel tutarım	0,787			
	Yüksek teknolojiye sahip cihazları anlama çabası hoşuma gider	0,836			
	Teknolojik ürün ve hizmetlerle çalışırken, çevremdeki diğer insanlara göre daha az problemle karşılaşırım	0,775			
RAHATSIZLIK	Teknolojik sistemlerin, o işin uzmanı olmayan kişilerin kullanımı için tasarlanmadığını düşünüyorum.	0,529	7,334	5	0,81
	Yüksek teknolojiye sahip ürün veya hizmet vericiden, teknik yardım aldığımda, bu işi benden daha iyi bilen bir kişi tarafından kullanıldığım hissine kapılırım	0,732			
	Eğer yüksek teknolojiye sahip ürün veya hizmet satın alırsam, birçok ekstra özellikleri olanı yerine temel modelini tercih ederim	0,510			
	Yüksek teknolojiyle üretilmiş bir ürünle problem yaşadığımda başkalarının izlemesi bana utanç verir	0,554			
	Teknolojik ürün ve hizmetler, olabilecek hep en kötü zamanda bozulurlar	0,650			

GÜVENSİZLİK	Bilgisayarda kredi kartı numarası vermenin güvenli olduğunu düşünmüyorum	0,695	9,249	5	0,72
	Herhangi bir finansal işin online yapılmasının güvenli olduğunu düşünmüyorum	0,801			
	İnternet üzerinden gönderdiğim bilgilerin başka insanlar tarafından görüleceğinden kaygılanırım	0,803			
	Ne zaman bir şeyler teknolojik araçlarla otomatik hale getirilse, makine veya bilgisayarın hata yapmadığını dikkatlice kontrol etme ihtiyacı hissedirim	0,429			
	Bir işletme ile iş yaparken insan teması (işe insan eli değmesi) çok önemlidir	0,586			
Toplam Varyans		54,067			
KMO Ölçek Geçerliliği		0,747			
Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare		799,212			
Sd		276			
P değeri		0,000			

Tablo 5.'de görüldüğü gibi Bireysel Teknolojik Hazıroluş ölçeği İyimserlik, Yenilikçilik, Rahatsızlık ve Güvensizlik şeklinde olmak üzere dört faktöre ayrılmıştır. İyimserlik faktörüne ait en düşük faktör yükü 0,473 en yüksek 0,778, Yenilikçilik faktörüne ait en düşük faktör yükü 0,678 en yüksek 0,836, Rahatsızlık faktörüne ait en düşük faktör yükü 0,510 en yüksek 0,732, Güvensizlik faktörüne ait en düşük faktör yükü 0,429 en yüksek 0,803 olarak görülmektedir.

KMO ve Bartlett's Küresellik Testi verilerine göre; KMO Örneklem Uygunluğu değeri, 0,747 olarak görülmektedir. Bu değer verilerin normal dağılım gösterdiğini, faktör analizi için uygun olduğunu ifade etmektedir. Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare değerininin 799,212; $p=0,000<0,05$ olarak sonuç vermesi faktör analizi sonucunun geçerli olduğunu göstermektedir.

4.1.2.2. Kurumsal Hazıroluş Ölçeği Faktör Analizleri

Tablo 6'da Kurumsal Hazıroluş kapsamında düşünülen Kurumsal Kaynaklar, Bilgi Politikası, Kurumsal Yenilikçilik, İşgören Teknik Yeterlilik değişkenlerine ait faktör analizi sonucu elde edilmiş madde yükleri, açıklayıcı varyans, KMO, Bartlett Testi ve P Değerleri verilmiştir.

Tablo 6. Kurumsal Hazıroluş Ölçeği Faktör Analizi

Değişkenler	Maddeler	Madde Yüğü	Açıklayıcı Varyans
Kurumsal Yenilikçilik	Yeni proje ve araştırmalarımız yöneticimiz tarafından desteklenir	0,801	52,996
	Yenilikçi ve değişime açık bir işletmeyiz	0,834	
	İşletmemizde yönetim, yenilik için gerekli olan kaynakları bize sağlar	0,862	
Bilgi Politikası	İşletmemizde yapılacak yenilikler hakkında yeterince erken bilgilendiriliyorum	0,740	12,230
	İşletmemizde, herkes sahip olduğu bilgi ve kaynakları paylaşır	0,846	
	İşletmemizde bilgi, sistematik olarak toplanmakta, işlenmekte ve kaydedilmektedir	0,585	
İşören Teknik Yeterlilik	Çalışanlarımız E-İKY uygulamaları için gereken bilgisayar okur-yazarlık düzeyine sahiptir	0,845	8,456
	İşletmemizde tüm İK süreçleri elektronik ortamda profesyonel yazılımlar aracılığıyla yürütölmeye başlansa, çalışanlarımız bu uygulamaları kullanmakta sorun yaşamazlar	0,857	
Kurumsal Kaynaklar	İşletmemizde E-İKY uygulamalarını kullanmak için gerekli teknolojik kaynaklara (yazılım, donanım ve servisler gibi) ulaşma imkanım var	0,916	7,102
	İşletmemizde bilişim teknolojileri alanında yenilik ve gelişim için ayrılan bütçe tatmin edici düzeydedir	0,638	
Toplam Varyans		80,874	
KMO Ölçek Geçerliliği		0,818	
Bartlett's Küresellik Testi ki kare		480,650	
Sd		45	
P değeri		0,000	

Tablo 6'da göröldüğü gibi Kurumsal Hazıroluş ölçeği dört faktöre ayrılmıştır. KMO ve Bartlett's Küresellik Testi verilerine göre; KMO Örneklem Uygunluğu değeri, 0,818 olarak görölmektedir. Bu değeri verilerin normal dağılım gösterdiğini, faktör analizi için uygun olduğunu ifade etmektedir. Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare değeri 480,650; $p=0,000<0,05$ olarak sonuç vermesi faktör analizi sonucunun geçerli olduğunu göstermektedir.

4.1.2.3. Teknoloji Kabul Modeli Ölçeği Faktör Analizleri (TKM)

Teknoloji Kabul Modeli ölçeği, Algılanan Fayda, Algılanan Kullanım Kolaylığı, Kullanıma Yönelik Niyet olmak üzere toplam üç faktörden ve on dört sorudan oluşmaktadır. TKM ölçeği ve alt faktörlerine ait Açıklayıcı Varyans, KMO, Bartlett Testi ve P Değerlerine ilişkin bilgiler ile her bir faktörün sorularına ait madde yükleri aşağıdaki tabloda belirtilmektedir.

Tablo 7. TKM Ölçeği Faktör Analizi

Faktörler	Maddeler	Madde Yüğü	Açıklayıcı Varyans %
Algılanan Fayda	E-İKY uygulamalarının kullanımı işimde faydalı olacak	0,873	47,802
	E-İKY uygulamalarının kullanımı bilgi edinmedeki performansımı artıracak	0,835	
	E-İKY uygulamalarının kullanımı, işlerimle ilgili kontrol ilgili imkânı sağlayacak	0,830	
	E-İKY uygulamaları kullanmanın avantajları dezavantajlarından daha fazladır	0,718	
	Genel olarak E-İKY uygulamalarını işimde faydalı bulurum	0,818	
Algılanan Kullanım Kolaylığı	E-İKY uygulamalarını öğrenmek benim için kolaydır	0,800	24,820
	E-İKY uygulamalarına istediğimi işi yaptırtmak benim için kolaydır	0,761	
	E-İKY uygulamalarının kullanımı net ve anlaşılırdır	0,600	
	E-İKY uygulamalarını kullanarak bir işin nasıl başarılabacağını hatırlamak benim için kolaydır	0,738	
	Genel olarak E-İKY uygulamalarının kullanımı kolay bulurum	0,803	
Kullanıma Yönelik Niyet	Mesleğim söz konusu olduğunda gelecekte de E-İKY uygulamalarını kullanmaya niyetliyim	0,836	4,873
	E-İKY uygulamalarında meydana gelecek değişiklikleri mesleğimde uygulamaya çalışacağım	0,834	
	Gelecekte E-İKY uygulamaları kullanımımın artacağını düşünüyorum	0,775	
Toplam Varyans			77,494
KMO Ölçek Geçerliliği			0,898
Bartlett's Küresellik Testi ki kare			804,926
Sd			78
P değeri			0,000

Tablo 7’de görüldüğü gibi Kurumsal Hazıroluş ölçeği dört faktöre ayrılmıştır. KMO ve Bartlett’s Küresellik Testi verilerine göre; KMO Örneklem Uygunluğu değeri, 0,898 olarak görülmektedir. Bu değeri verilerin normal dağılım gösterdiğini, faktör analizi için uygun olduğunu ifade etmektedir. Bartlett’s Küresellik Testi Ki-Kare değerininin 804,926; $p=0,000<0,05$ olarak sonuç vermesi faktör analizi sonucunun geçerli olduğunu göstermektedir.

Tablo 5, Tablo 6 ve Tablo 7’deki değerlere göre araştırma ölçeğinin bölümleri olan Bireysel Teknolojik Hazıroluş, Kurumsal Hazıroluş ve Teknoloji kabul Modeli’ne ait ölçeklerin faktör analizleri sonuçlarının geçerli olduğunu göstermektedir.

4.2. DEMOGRAFİK FAKTÖRLERE AİT BİLGULAR

Aşağıdaki bölümde araştırmaya katılan işletmelerin sektörel dağılımları ve çalışan sayılarına ilişkin bulgular ile çalışanlarının ünvan, kıdem, yaş, cinsiyet ve öğrenim bilgilerine ilişkin bulgular verilecektir

Tablo 8. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Faaliyet Sektörlerine Göre Dağılımı

Faaliyet Sektörü	n	%
Ağaç/Metal/Demir/Çelik Sektörü	19	22,1
Bilişim/Teknoloji Sektörü	10	11,6
İnşaat-Yapı Sektörü	8	9,3
Tekstil Sektörü	6	7,0
Otomotiv Sanayi	16	18,6
Enerji Sektörü	10	11,6
Gıda/İçecek Sektörü	10	11,6
Kimya/İlaç Sanayi Sektörü	7	8,1
TOPLAM	86	100,0

Sektör sınıflandırması, iş yapma usulleri bakımından birbirlerine benzer olan işletmelerin, İK yapılarının da birbirlerine benzer olacağı varsayılarak yapılmıştır.

Tablo 8'e göre araştırmaya katılan ilk 500 işletme sıralamasındaki İK çalışanlarının çalıştıkları sektörlerin dağılımlarına bakıldığında en büyük oranın Ağaç/Metal/Demir/Çelik Sektörü'ne (% 22,1) ait olduğunu en düşük oranın ise Tekstil sektörüne (% 7) ait olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Çalışan Sayılarına Göre Dağılımı

Çalışan Sayısı	n	%
1-499	34	39,5
500-999	21	24,4
1000-1499	10	11,6
1500-1999	6	7,0
2000 ve üzeri	15	17,4
TOPLAM	86	100,0

Araştırmaya katılan işletmeler, İstanbul Sanayi Odası’nın hazırlamış olduğu; Türkiye’de faaliyet gösteren ilk 500 sanayi işletmeleri olması sebebiyle çalışan sayıları bakımından orta ve büyük ölçekli işletmeler grubuna girmektedirler. Tablo 9’a göre çalışmaya katılan işletmelerin %63,9’u 1000’den az çalışan sayısına sahipken; %36,1’i 1000’den çok çalışan sayısına sahiptir.

Tablo 10. Araştırmaya Katılan İK Bölümü Çalışanlarının Ünvanlarına Göre Dağılımı

Ünvan	n	%
İK Müdürü	23	26,7
İK Yöneticisi	28	32,6
İK Uzmanı	35	40,7
TOPLAM	86	100,0

Araştırma ölçeğinde, araştırmanın modelinde yer alan değişkenlere ilişkin bireysel algılarına yönelik soruların yanı sıra kurumlarını ve bütünsel olarak kurumlarındaki İK uygulamalarını değerlendirmelerine yönelik sorular da yer almaktadır. Bu sebeple araştırmaya katılacak çalışanların işletmelerinin İK bölümünde karar verici konumunda görev yapıyor olmaları tercih edilmiştir. Tablo 10’daki değerlere göre araştırmaya katılan İK bölümü çalışanlarının % 26,7’si İK Müdürü, % 32,6’sı İK Yöneticisi ve, %40,7’si İK Uzmanı olarak görev yapmaktadırlar.

Tablo 11. Araştırmaya Katılan İK Bölümü Çalışanlarının Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı

Hizmet Süreleri	n	%
0-5 yıl	42	48,8
6-10 yıl	18	20,9
11-15 yıl	16	18,6
16-20 yıl	7	8,1
21 yıl ve üzeri	3	3,5
TOPLAM	86	100,0

Tablo 11’deki değerlere göre araştırmaya katılan İK bölümü çalışanlarının % 48,1’i 5 yıldan az , % 51,9’u 5 yıldan fazla süredir çalışma deneyimine sahiptir.

Tablo 12. Araştırmaya Katılan İK Bölümü alışanlarının Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	n	%
23-32	42	48,8
33-42	27	31,4
43-52	12	14,0
53 yaş ve zeri	5	5,8
TOPLAM	86	100,0

Tablo 12’deki değerlere göre araştırmaya katılan İK bölümü çalışanlarının % 48,8’i 23-32 yaş, % 31,4’ 33-42 yaş, %14’ 43-52 yaş aralığında yer alırken; % 5,8’i ise 53 ve üzeri yaşa sahiptirler.

Tablo 13. Araştırmaya Katılan İK Bölümü alışanlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	n	%
Kadın	38	44,2
Erkek	48	55,8
TOPLAM	86	100,0

Tablo 13’deki değerlere göre araştırmaya katılan İK bölümü çalışanlarının % 44,2’si kadın, % 55,8’i erkektir.

Tablo 14.Araştırmaya Katılan İK Bölümü alışanlarının ğrenim Düzeylerine Göre Dağılımı

ğrenim Düzeyi	n	%
Lise	3	3,5
nlisans	3	3,5
Lisans	47	54,7
Yüksek Lisans	32	37,2
Doktora	1	1,2
TOPLAM	86	100,0

Tablo 14’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan İK bölümü çalışanlarının öğrenim düzeylerine bakıldığında en yüksek % 54,7 oranıyla Lisans düzeyine ait olduğunu daha sonra sırasıyla Yüksek Lisans, Önlisans, Lise ve Doktora düzeylerinin takip ettiğini görmekteyiz

4.3. ARAŞTIRMAYA KATILAN İŞLETMELER HAKKINDA BULGULAR

Aşağıdaki bölümde araştırmaya katılan işletmelerin, e-İKY uygulamalarına yönelik hazıroluşlarının değerlendirilebilmesi için işletmelerin İK fonksiyonlarının sistemli biçimde yürütülüp yürütülmediğine ilişkin bulgulara ulaşılmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte işletmelerde kullanılan elektronik ağlar ve bunlara ilişkin memnuniyet düzeyleri, İK fonksiyonları için geliştirilmiş yazılımların kullanılıp kullanılmadığı; kullanıyorlarsa süreleri, kurumsal web sayfalarının olup olmadığı ve varsa İK ile ilgili hangi bilgi ve hizmetlerin hangilerinin kurumsal web sayfalarında yer aldığına ilişkin yanıtlara ulaşılmaya çalışılmıştır.

Araştırmaya katılan işletmeler hakkında elde edilen bu bulguların doğrudan yada dolaylı olarak e-İKY uygulamalarının kabulünü etkilediği düşünülmektedir.

4.4.2. İK Sistemi Hakkında Bulgular

İşletmelerin İK Sistemleri kapsamında İş Analizi, İnsan Kaynakları Planlaması, İşgören Seçim ve İşe Alım, Eğitim, Performans Değerlendirme, Ücretlendirme, Kariyer Yönetimi ve Planlama, İşgören Sağlığı ve İş Güvenliği fonksiyonlarına ait kritik öneme sahip olduğu düşünülen İK uygulamalarının ne ölçüde yapıldığı araştırılmıştır.

İş Analizi fonksiyonu için sorulan soru ve Performans Değerlendirme fonksiyonu için sorulan iki adet soru “Evet/Hayır” şeklinde yanıtlandığından ilgili sorulara ait tablolar İK Fonksiyonları Genel Ortalaması tablosundan ayrı olarak verilmektedir.

Tablo 15. İş Analizi Durum Tablosu

İş Analizi		n	%
İşletmemizde İş Tanımları ve İş Gerekleri formlaştırılmıştır.	Evet	81	94,2
	Hayır	5	5,8
TOPLAM		86	100,0

Araştırmaya katılan işletmelerin % 94,2'si işletmelerinde İş Analizi süreçlerinin sonunda ortaya çıkan İş Tanımlarını ve İş Gereklerini formlaştırdıkları görülmektedir.

Tablo 16. Performans Değerlendiricileri Tablosu

İşletmenizde, performans değerlendiriciler olarak kimler görev almaktadır?		n	%
Üst yönetici- Amir	Evet	85	98,8
	Hayır	1	1,2
İşgörenin kendisi	Evet	33	38,4
	Hayır	53	61,6
İş arkadaşları	Evet	12	14,0
	Hayır	74	86,0
Astları	Evet	9	10,5
	Hayır	77	89,5
Müşteriler	Evet	7	8,1
	Hayır	79	91,9
TOPLAM		86	100

Araştırmaya katılan işletmelerin % 98,8'inde performans değerlendirici olarak Üst yönetici/Amir'in görev aldığını; %38,4'ünde işgörenin kendisinin de değerlendirici olarak görev aldığı belirtilmektedir. İş Arkadaşlarının, Astların ve Müşterilerin değerlendirme sürecine dahil olmaması çok yönlü değerlendirmenin işletmelerce yaygın olmadığını göstermektedir.

Tablo 17. Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanımı

İşletmenizde, elde edilen performans değerlendirme sonuçları aşağıdaki durumların hangisi(leri)nde kullanılmaktadır ?		n	%
İşten çıkarma kararlarında kullanılır	Evet	57	66,3
	Hayır	29	33,7
Eğitim ihtiyacının belirlenmesinde kullanılır	Evet	62	72,1
	Hayır	24	27,9
Terfilerde kullanılır	Evet	70	81,4
	Hayır	16	18,6
Ücretlerin belirlenmesinde kullanılır	Evet	61	70,9
	Hayır	25	29,1
TOPLAM		86	100

Tablo 17’deki bulgulara göre performans değerlendirme sonuçları tek bir amaç için kullanılmadığı belirlenmiştir. Tüm amaçlar için kullanılır diyenlerin oranı % 39 iken performans değerlendirme sonuçlarının % 81,4 en fazla terfilerde kullanıldığı görülmektedir.

Tablo 18. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Sektörlerine Göre İK Fonksiyonlarının ve Genel İK Performanslarının Ortalaması

Faaliyet Sektörü	İK Planlaması	İşgören Seçim ve İşe Alım	Eğitim	Performans Değerlendirme	Ücretlendirme	Kariyer Yönetimi	İşgören Sağlığı ve İş Güvenliği	Genel İ K Performansı
Ağaç/Metal/Demir/Çelik Sektörü	4,15	4,33	4,26	4,13	3,76	3,08	4,24	3,99
Bilişim/Medya/Teknoloji Sektörü	4,36	4,63	4,36	4,00	3,88	3,38	3,90	4,07
İnşaat-Yapı Sektörü	3,70	4,04	3,73	2,80	3,06	2,39	3,88	3,37
Tekstil Sektörü	4,47	4,61	4,40	3,93	3,83	3,20	4,50	4,13
Otomotiv Sanayi	4,30	4,61	4,49	4,25	3,88	3,02	4,31	4,12
Enerji Sektörü	4,36	4,53	4,29	4,04	4,23	3,30	4,25	4,14
Gıda/İçecek Sektörü	4,28	4,63	4,16	4,04	3,95	3,26	4,05	4,05
Kimya/İlaç Sanayi Sektörü	4,51	4,69	4,20	4,11	4,11	3,00	3,93	4,08
İK Fonksiyon Ortalaması	4,25	4,50	4,26	3,98	3,84	3,09	4,15	

Araştırma kapsamında işletmelerin İK Sistemlerine ilişkin genel bulgularına ulaşılmak istenmiştir. Bunun için insan kaynakları bölümü çalışanlarına,

kurumlarında insan kaynakları yönetimi uygulamalarının sistemli biçimde yürütölüp yürütölmediğı her bir İK fonksiyonu için ayrı soru dizini oluşturularak sorulmuştur.

Tablo 18’de yer alan bulgular, araştırmaya katılan işletmelerin faaliyet gösterdikleri sektöre göre her bir İK fonksiyonu için sorulan sorulara verdikleri puanların ortalamaları alınarak elde edilmiştir. Tablo 18’in altında yer alan “İK Fonksiyon Ortalaması” satırında araştırmaya katılan tüm işletmelerin ilgili İK fonksiyonu için verdikleri puanların ortalamaları yer alırken, sağında yer alan “Genel İK Performansı” sütununda ise ilgili sektörde yer alan işletmelerin tüm İK fonksiyonları için verdikleri puanların ortalamaları yer almaktadır.

Elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan işletmelerin İK fonksiyonlarına verilen puan ortalamaları büyükten küçüğe doğru sıralandığında en yüksek puan “İşgören Seçim ve İşe Alım” fonksiyonuna (Ortalama= 4,50), daha sonra Eğitim” fonksiyonu (Ortalama= 4,26), “İK Planlaması” (Ortalama= 4,25), “İşgören Sağlığı ve İş Güvenliği” (Ortalama= 4,15), “Performans Değerlendirme” (Ortalama= 3,98), “Ücretlendirme” (Ortalama= 3,84) ve son olarak da “Kariyer Yönetimi” (Ortalama= 3,09) fonksiyonlarına aittir. Bu durum, İK bölümü çalışanlarına göre işletmelerinde İşgören Seçim ve İşe Alım fonksiyonunun diğer fonksiyonlara göre daha sistemli biçimde yürütölölüğünü göstermektedir.

Tablo 18’deki Sektörlerin Genel İK Performans ortalamalarına bakıldığında, İK performansı en yüksek olan sektör “Enerji Sektörü” (Ortalama= 4,14) ve onu takiben “Tekstil Sektörü” (Ortalama= 4,13), Otomotiv Sanayi” (Ortalama= 4,12), “Kimya/İlaç Sanayi Sektörü” (Ortalama= 4,08), “Bilişim/Medya/Teknoloji, “Gıda/İçecek Sektörü” (Ortalama= 4,05), “Ağaç/Metal/Demir/Çelik Sektörü” (Ortalama= 3,99) ve son olarak da “İnşaat-Yapı Sektörü” gelmektedir (Ortalama= 3,37).

Tablo 19. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Çalışan Sayılarına Göre İK Fonksiyonlarının Genel İK Performanslarının Ortalaması

Çalışan Sayısı	İK Planlaması	İşgören Seçim ve İşe Alım	Eğitim	Performans Değerlendirme	Ücretlendirme	Kariyer Yönetimi	İşgören Sağlığı ve İş Güvenliği	Genel İK Performansı
1-499	4,09	4,36	4,04	3,61	3,70	2,92	4,04	3,82
500-999	4,23	4,51	4,46	4,29	3,94	3,17	4,24	4,12
1000-1499	4,64	4,77	4,57	4,32	4,23	3,58	4,70	4,40
1500-1999	4,37	4,47	4,17	3,67	3,71	3,15	4,08	3,94
2000 ve üzeri	4,33	4,64	4,31	4,27	3,82	3,00	3,93	4,04
İK Fonksiyon Ortalaması	4,25	4,50	4,26	3,98	3,84	3,09	4,15	

Tablo 19’da araştırmaya katılan işletmelerin çalışan sayılarına göre İK fonksiyon ortalamaları ve genel İK performansları yer almaktadır. Elde edilen bulgulara göre İK performansı en yüksek işletmeler 1000-1499 arası çalışan sayısına sahip işletmeler olurken (Ortalama=4,40); İK performansı en düşük işletmeler ise 1-499 arası çalışan sayısına sahip işletmelerdir (Ortalama=3,82).

4.4.3. Yazılım ve Ağ Altyapısıyla İlgili Bulgular

İşletmelerin İK fonksiyonları için geliştirilmiş yazılımların kullanılıyor olması e-İKY uygulamalarına yönelik kurumsal hazıroluşu geliştirdiği düşünülmektedir. Bu doğrultuda Tablo 20’de işletmelerde İK Planlaması, İşgören Seçim ve İşe Alım, Eğitim, Performans Değerlendirme, Ücretlendirme, Kariyer Yönetimi, İşgören Self-Servis Uygulamaları ve İşgören İletişimi fonksiyonları için kullanılan yazılımlara ve kullanım sürelerine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 20. İşletmelerde Kullanılan e-İKY Yazılımları ve Kullanım Sürelerine Ait Frekans Tablosu

İK FONKSİYONLARINA YÖNELİK YAZILIMLAR				1-3 yıl		4-6 yıl		7-9 yıl		10 yıl ve üzeri		Süre Belirtmeyen	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
İK Planlaması	Evet	28	32,6	6	21,4	7	25	3	10,7	3	10,7	9	32,1
	Hayır	58	67,4										
İşgören Seçim ve İşe Alım	Evet	53	61,6	13	24,5	10	18,8	4	7,5	6	11,3	20	37,7
	Hayır	33	38,4										
Eğitim	Evet	53	61,6	12	22,6	9	17	4	7,5	8	15	20	37,7
	Hayır	33	38,4										
Performans Değerlendirme	Evet	44	51,2	15	34	8	18,1	4	9	1	2,2	16	36,4
	Hayır	42	48,8										
Ücretlendirme	Evet	77	89,5	7	9	9	11,6	4	5,1	21	27,2	36	46,7
	Hayır	9	10,5										
Kariyer Yönetimi	Evet	21	24,4	5	23,8	6	28,5	2	9,5	1	4,7	7	33,3
	Hayır	65	75,6										
İşgören Self-Servis Uygulamaları	Evet	23	26,7	11	47,8	3	13	-	-	2	8,6	7	30,4
	Hayır	63	73,3										
İşgören İletişimi	Evet	57	66,3	11	19,2	10	17,5	1	1,7	31	54,3	4	0,7
	Hayır	29	33,7										

Tablo 20'ye göre işletmelerde %89,5 oranıyla en çok Ücretlendirme fonksiyonu için yazılım kullanıldığı, onu takiben sırasıyla İşgörenler Arası İletişim²³² için yazılım kullananların oranı % 66,3, İşgören Seçim ve İşe Alım ile Eğitim için % 61,6, Performans Değerlendirme için % 51,2, İK Planlaması için %32,6, İşgören Self-Servis Uygulamaları %26,7 oranında yazılım kullanılmaktadır.

²³² İşgören İletişimi, doğrudan İK fonksiyonları arasında yer almamasına rağmen, işletmelerde İK uygulamalarının yürütülmesinde ve İK uygulamalarına ilişkin işgörenler arası bilgi paylaşımının sağlanabilmesi için geliştirilmiş özel yazılımların anlatılmasında kullanılmaktadır.

Tablo 21. İK Fonksiyonları İçin Kullanılan Yazılım Adetleri

İK Fonksiyon Yazılımları								n	%
İK Planl.	Seç.-Alım	Eğitim	Ücretl.	Perf.Değerl.	Kariyer Yön.	İSS	İletişim	11	12,8
İK Planl.	Seç.-Alım	Eğitim	Ücretl.	Perf.Değerl.	Kariyer Yön.	İSS		12	14
İK Planl.	Seç.-Alım	Eğitim	Ücretl.	Perf.Değerl.	Kariyer Yön.			14	16,3
İK Planl.	Seç.-Alım	Eğitim	Ücretl.	Perf.Değerl.				19	22,1
İK Planl.	Seç.-Alım	Eğitim	Ücretl.					25	29,1
İK Planl.	Seç.-Alım	Eğitim						25	29,1
İK Planl.	Seç.-Alım							28	32,6
	Seç.-Alım	Eğitim	Ücretl.	Perf.Değerl.	Kariyer Yön.	İSS	İletişim	11	12,8
	Seç.-Alım	Eğitim	Ücretl.	Perf.Değerl.	Kariyer Yön.	İSS		12	14
	Seç.-Alım	Eğitim	Ücretl.	Perf.Değerl.	Kariyer Yön.			16	18,7
	Seç.-Alım	Eğitim	Ücretl.	Perf.Değerl.				31	36,1
	Seç.-Alım	Eğitim	Ücretl.					41	47,7
	Seç.-Alım	Eğitim						41	47,7
		Eğitim	Ücretl.	Perf.Değerl.	Kariyer Yön.	İSS	İletişim	11	12,8
		Eğitim	Ücretl.	Perf.Değerl.	Kariyer Yön.	İSS		12	14
		Eğitim	Ücretl.	Perf.Değerl.	Kariyer Yön.			18	21
		Eğitim	Ücretl.	Perf.Değerl.				38	44,2
		Eğitim	Ücretl.					53	61,7
			Ücretl.	Perf.Değerl.	Kariyer Yön.	İSS	İletişim	11	12,8
			Ücretl.	Perf.Değerl.	Kariyer Yön.	İSS		12	14
			Ücretl.	Perf.Değerl.	Kariyer Yön.			19	22,1
			Ücretl.	Perf.Değerl.				43	50
				Perf.Değerl.	Kariyer Yön.	İSS	İletişim	11	12,8
				Perf.Değerl.	Kariyer Yön.	İSS		12	14
				Perf.Değerl.	Kariyer Yön.			19	22,1
					Kariyer Yön.	İSS	İletişim	11	12,8
					Kariyer Yön.	İSS		12	14
						İSS	İletişim	20	23,3
							Ücretl.	6	7

Tablo 21’de işletmelerin hangi İK fonksiyonları için geliştirilmiş yazılım kullandıklarına yönelik bilgiler yer almaktadır. Buna göre tüm fonksiyonlar için İK yazılımı kullanan işletmelerin oranı % 12,8 iken, yalnızca bir İK fonksiyonu için yazılım kullanan işletmelerin oranı % 7’dir. Birden fazla yazılım kullanan işletmelerin yazılım kullanım kombinasyonlarına yönelik oranlar Tablo 21’de yer almaktadır. Bu duruma göre işletmelerin İK fonksiyonlarının büyük çoğunluğunu elektronik ortama taşıdıkları söylenebilir.

Tablo 22. Sektörlere Göre İK Fonksiyonlarına Yönelik Yazılım Kullanımı

SEKTÖRLER		İK FONKSİYONLARINA YÖNELİK YAZILIMLAR															
		İK Plan.		Seçim ve İşe Alım		Eğitim		Perf. Değerl.		Ücretlend		Kariyer Yönetimi		İSS		İşgören İletişimi	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ağaç/Metal/Demir/Çelik Sektörü	Evet	9	32,1	12	22,6	10	18,9	8	18,1	14	31,8	6	28,5	4	17,4	14	24,5
	Hayır	10	17,2	7	21,2	9	27,2	11	26,2	5	11,9	13	20	15	23,8	5	17,2
Bilişim/Medya/Teknoloji Sektörü	Evet	5	17,8	8	15	9	16,9	8	18,1	9	20,4	4	19	6	26	7	12,3
	Hayır	5	8,6	2	6	1	3	2	4,6	1	2,3	6	9,2	4	6,3	3	10,3
İnşaat-Yapı Sektörü	Evet	1	3,5	5	9,4	3	5,6	1	2,3	7	15,9	-	-	1	4,3	6	10,5
	Hayır	7	12	3	9	5	15,1	7	16,6	1	2,3	8	12,3	7	11,1	2	6,9
Tekstil Sektörü	Evet	2	7	4	7,5	5	9,4	2	4,6	6	13,6	2	9,5	1	4,3	4	7
	Hayır	4	6,8	2	6	1	3	4	9,5	-	-	4	6	5	8	2	6,9
Otomotiv Sanayi	Evet	1	3,5	8	3,7	9	16,9	8	18,1	16	36,3	3	14,3	1	4,3	10	17,5
	Hayır	15	25,8	8	24,2	7	21,2	8	19	-	-	13	20	15	23,8	6	20,7
Enerji Sektörü	Evet	4	14	7	13,2	8	15	8	18,1	10	22,7	2	9,5	4	17,4	5	8,7
	Hayır	6	10,3	3	9	2	6	2	4,7	-	-	8	12,3	6	9,5	5	17,2
Gıda/İçecek Sektörü	Evet	4	14	5	9,4	5	9,4	6	13,6	8	18,1	2	9,5	2	8,7	5	8,7
	Hayır	6	10,3	5	15,1	5	15,1	4	9,5	2	4,7	8	12,3	8	12,7	5	17,2
Kimya/İlaç Sanayi Sektörü	Evet	2	7	4	7,5	4	7,5	3	6,8	7	15,9	2	9,5	4	17,4	6	10,5
	Hayır	5	8,6	3	9	3	9	4	9,5	-	-	5	7,7	3	4,7	1	3,4

Tablo 22'deki bulgulara göre İK Planlama fonksiyonu için yazılım kullanma oranı en fazla Ağaç/Metal/Demir/Çelik Sektörü (% 32,1), ikinci olarak da Bilişim/Medya/Teknoloji Sektörü (% 17,8); Seçim ve İşe Alım fonksiyonu için Ağaç/Metal/Demir/Çelik Sektörü (% 22,6), ikinci olarak da Bilişim/Medya/Teknoloji Sektörü (% 15); Eğitim fonksiyonu için Ağaç/Metal/Demir/Çelik Sektörü (% 18,9), ikinci olarak da Bilişim/Medya/Teknoloji Sektörü (% 16,9) ve Otomotiv Sanayi Sektörü (%16,9), Performans Değerleme fonksiyonu için Ağaç/Metal/Demir/Çelik Sektörü, Bilişim/Medya/Teknoloji Sektörü, Otomotiv Sanayi Sektörü ve Enerji Sektörleri eşit oranlı olarak (% 18,1) ilk sırada yer alırken; Gıda/İçecek Sektörü (% 13,6) ikinci sırada yer almaktadır. Ücretlendirme fonksiyonu için yazılım kullanım oranı en fazla Otomotiv Sanayi Sektörü (% 36,3), ikinci olarak Ağaç/Metal/Demir/Çelik Sektörüdür (% 31,8). Kariyer Yönetimi fonksiyonu için yazılım kullanım oranı en fazla Ağaç/Metal/Demir/Çelik Sektörü (% 28,5), ikinci olarak da Otomotiv Sanayi Sektörüdür (% 14,3). İşgören Self-Servis Uygulamaları için yazılım kullanım oranı en fazla Bilişim/Medya/Teknoloji Sektörü (% 26) olurken; ikinci sırada Ağaç/Metal/Demir/Çelik, Enerji ve Kimya/İlaç Sanayi Sektörleri eşit oranlı olarak (% 17,4) ikinci sırada yer almaktadırlar. Son olarak İK uygulamalarına ilişkin bilginin elektronik ortamda paylaşılmasını sağlayan İşgören İletişimi için yazılım kullananlar arasında ilk sırada Ağaç/Metal/Demir/Çelik Sektörü (% 24,5), ikinci sırada ise Otomotiv Sanayi Sektörü (% 17,5) yer almaktadır.

Tablo 22'deki bulgulara göre özetle Ağaç/Metal/Demir/Çelik Sektörü, Bilişim/Medya/Teknoloji, Otomotiv Sanayi Sektörü ve Enerji Sektörleri İK fonksiyonları için yazılım kullanımı konusunda ilk sıralarda yer almaktadırlar.

Tablo 23'de işletmelerin web sayfasına sahiplik durumu ve Tablo 24'de işletmelerin web sayfalarında yer alan İK hizmetlerine yönelik frekans değerleri verilmektedir.

Tablo 23. İşletmelerin Kurumsal Web Sayfasına Sahiplik Durumu

Kurumsal Web Sayfası Olan İşletmeler	n	%
Var	85	98,8
Yok	1	1,2
TOPLAM	86	100,0

Tablo 23'e göre araştırmaya katılan işletmelerin %98,8'i kurumsal web sayfasına sahipken yalnızca bir işletme kurumsal web sayfalarının olmadığını belirtmiştir.

Tablo 24. İşletmelerin Kurumsal Web Sayfasında Yer Alan İK Hizmetleri

İK Hizmetleri		n	%
Kurumsal İletişim Adresleri	Evet	80	93,0
	Hayır	6	7,0
E-posta ile özgeçmiş göndermek	Evet	70	81,4
	Hayır	16	18,6
Başvuru formu doldurma	Evet	60	69,8
	Hayır	26	30,2
Açık pozisyonların bildirilmesi	Evet	32	37,2
	Hayır	54	62,8
İK uygulamaları hakkında bilgilendirme	Evet	56	65,1
	Hayır	30	34,9
TOPLAM		86	100,0

Tablo 24'deki değerlere göre işletmelerin % 93'ü kurumsal iletişim adreslerinin web sayfalarında yer aldığını belirtmektedir. İşletmelerin %81,4'ü e-posta ile özgeçmiş göndermenin ve % 69,8'inin kurumsal web sayfalarında yer alacak şekilde özel tasarlanmış işbaşvuru formlarının olduğunu belirtmektedirler. Açık pozisyonların bildirilmesinin oranı % 37,2, İK uygulamaları hakkında bilgilendirme % 65,1'dir.

E-İKY'nin gelişimi bölümünde anlatılan; Lepak ve Snell'in yaptığı ayrıma göre e-İKY'nin uygulanma düzeylerinde ilk aşama olan operasyonel düzeyde işletmeler daha çok yönetsel İK aktiviteleriyle ilgili olarak tek yönlü iletişim kurmaktadır. Bunlar arasında kurumsal web sayfaları aracılığıyla işletme politika ve prosedürlerinin yayınlanması, işgöre sunulan yan faydalar hakkında bilgiler, kurum içi iş ilanları ve güncel olayların duyurulması yer almaktadır.

Tablo 24'de işletmelerin kurumsal web sayfalarında yer alan İK hizmetlerinin oranlarına bakıldığında işletmeler, doğrudan açık pozisyonların bildirilmesi ve buna yönelik başvuruların yapılmasından çok, potansiyel iş arayanların başvuru formu doldurma ve e-postayla özgeçmiş gönderilmesiyle oluşan ve işletmelerin kendi ihtiyaçlarına göre başvuru sınıflandırması yapabilecekleri aday havuzlarını tercih ettikleri görülmektedir. Bununla birlikte İK uygulamaları hakkında bilgilendirilme ve iletişim adreslerinin belirtilmesi oranlarına bakıldığında da araştırmaya katılan işletmeler tarafından en azından operasyonel düzeyde e-İKY'nin yerine getirildiği görülmektedir.

Tablo 25. İşletmelerde Kullanılan Elektronik Ağların Frekans Tablosu

	İnternet		İntranet		Extranet	
	N	%	N	%	N	%
Var	86	100	63	73,3	7	8,1
Yok	-	-	23	26,7	79	91,9
Toplam	86	100	86	100	86	100

Tablo 25'de yer alan bulgulara göre işletmelerin tamamı internet ağına sahipken, % 73'ü intranet ağına ve % 7'si extranet ağlarına sahiptirler.

Tablo 26. İnternet, İntranet, Extranet Ağlarının Kullanım Memnuniyetine Ait Frekans Tablosu

	İnternet		İntranet		Extranet	
	N	%	N	%	N	%
Hiç Tatmin Edici Değil	-	-	-	-	-	-
Tatmin Edici Değil	3	3,5	2	2,3	-	-
Ne Tatmin Edici Ne de Değil	9	10,5	12	14,0	2	2,3

Tatmin Edici	54	62,8	34	39,5	5	5,8
Çok Tatmin Edici	20	23,3	15	17,4	-	-
Toplam	86	100	63	73,3	7	8,1

Tablo 26’da işletmelerde var olan ağların kullanımına ilişkin memnuniyet düzeyleri yer almaktadır. Buna göre işletmelerde İnternet ağının kullanımından Tatmin Edici düzeyde memnun olanların oranı %62,8, çok tatmin edici bulanların oranı ise %23,3’tür.

4.5. BİREYSEL TEKNOLOJİK HAZIROLUŞ, KURUMSAL HAZIROLUŞ VE TEKNOLOJİ KABUL MODELİ’NE AİT KORELASYON VE REGRESYON ANALİZLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

İstatistiksel araştırmalarda değişkenler arasındaki ilişkinin derecesini öğrenmek önemlidir. Çünkü karar vericinin birbirini etkileyen değişkenlerle ilgili kararlar verebilmesi için, onlar arasında bekledikleri bir ilişki derecesi olup olmadığını görmek ister. Korelasyon analizi, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin yönü ve derecesi belirlenmektedir. Değişkenler arasındaki doğrusal ilişkinin yönünü veya kuvvetini belirleyen korelasyon katsayısı “r” harfi ile gösterilir. Değişkenler arasında aynı yönlü “tam doğrusal ilişki”de ($r = +1$) ters yönlü “tam ilişkide” de ($r = -1$) değerlerini alır.²³³

Aşağıdaki bölümde Bireysel Teknolojik Hazıroluş değişkenleri, Kurumsal Hazıroluş değişkenleri, Teknoloji Kabul Modeli değişkenlerinin birbirleri arasındaki korelasyonları değerlendirilecek ve kurulan hipotezler doğrultusunda regresyon analizlerine yer verilecektir.

²³³ Vasfi Nadir Tekin, SPSS Uygulamalı İstatistik Teknikleri, Seçkin Yayıncılık, İkinci Baskı, Ankara, 2009, s.102.

4.5.1. Bireysel Teknolojik Hazıroluş Değişkenleri ile Teknoloji Kabul Modeli Değişkenleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Kolerasyon ve Regresyon Analizleri

Tablo 27’de, Bireysel Teknolojik Hazıroluş değişkenlerinin birbirleri arasında ve Teknoloji Kabul Modeli değişkenleriyle arasındaki ilişkilere yönelik kolerasyon değerleri yer almaktadır. Tablodaki “r” sembolü korelasyon katsayısını ve “p” ise anlamlılık seviyesini göstermektedir. Tablo 27’ye göre Teknoloji Kabul Modeli değişkenlerinden İyimserlik ve Yenilikçilik arasında beklendiği gibi pozitif ve anlamlı bir ilişki, İyimserlik ve Rahatsızlık değişkeni ile negatif ve anlamlı bir ilişki vardır. İyimserlik ile Güvensizlik arasındaki ilişki negatif yönlü fakat beklendiğinden farklı olarak anlamlı değildir. Benzer şekilde Yenilikçilik ile Rahatsızlık arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki varken; Güvensizlik değişkeni ile negatif yönlü ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir. Son olarak Rahatsızlık ile Güvensizlik arasındaki ilişki beklendiği gibi pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir.

Bu bulgu bize teknolojiye yönelik iyimserlik ve yenilikçilik algıları yükseldikçe, teknolojiye yönelik rahatsızlık düzeylerinin düşeceğini fakat iyimserlik ve yenilikçilik algıları yükselse de bireylerin teknolojiye yönelik güvensiz olabileceklerini göstermektedir. Güvensizlik değişkeniyle ilgili bu bulgu bu konuda yapılmış daha önceki çalışmalardan²³⁴ farklı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 27. Bireysel Teknolojik Hazıroluş Değişkenlerinin Teknoloji Kabul Modeli Değişkenleriyle Arasındaki İlişkiler

			İyimserlik	Yenilikçilik	Rahatsızlık	Güvensizlik
BİREYSEL TEKNOLOJİK HAZIROLUŞ	İyimserlik	r	1			
		p				
	Yenilikçilik	r	,574**	1		
		p	,000			
	Rahatsızlık	r	-,237*	-,265*	1	
		p	,028	,014		
	Güvensizlik	r	-,118	-,099	,371**	1
		p				

²³⁴ Walczuch ve Diğerleri, a.g.e., 2007 , s.206–215

TEKNOLOJİ KABUL MODELİ		p	,281	,379	,000	
	e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda	r	,276**	,275*	-,286**	-,216*
		p	,010	,010	,010	,045
	e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı	r	,029	,057	-,115	-,119
		p	,799	,603	,307	,273
	e-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Niyet	r	,356**	,300**	-,222*	-,140
		p	,001	,005	,040	,200

** p<0.01 * p<0.05

BTH Değişkenlerinin ile TKM değişkenlerine yönelik etkilere ilişkin hipotezlerin testlerine geçmeden önce araştırmanın modeli doğrultusunda bağımsız değişkenlerin (İyimserlik, Yenilikçilik, Rahatsızlık, Güvensizlik) bağımlı değişkenleri (e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda, e-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı ve e-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Niyet) ne oranda açıklayabildiği incelenmek istenmiştir. Tablo 28'e göre BTH Değişkenlerinin e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda Değişkeniyle ($p=0,02<0,05$) anlamlılık düzeyinde pozitif bir ilişki olduğu ($R=0,376$) ve e-İKY Uygulamalarına Yönelik Faydadaki değişkenliğin % 10'unu açıkladığı görülmektedir (Düzeltilmiş $R^2=0,10$). BTH değişkenlerinin e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı değişkeni üzerinde anlamlı bir katkısının olmadığı gözlenmiştir. Son olarak BTH değişkenlerinin e-İKY Uygulamalarına Yönelik Niyet ile arasında ($p=0,005<0,05$) anlamlılık düzeyinde pozitif bir ilişki olduğu ($R=0,407$) ve e-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Niyet'teki değişkenliğin % 12,5'ini açıkladığı görülmektedir (Düzeltilmiş $R^2=0,125$).

Tablo 28. Bireysel Teknolojik Hazıroluş'un Teknoloji Kabulüne Etkisine İlişkin Regresyon Tablosu

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F Değeri	p
Bireysel Teknolojik Hazıroluş	e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda	0,376	0,141	0,10	3,124	0,020
	e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı	0,154	0,024	-0,025	0,492	0,742
	e-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Niyet	0,407	0,166	0,125	4,022	0,005

Tablo 27’deki BTH ve TKM Değişkenleri arasındaki korelasyon değerleriyle birlikte; Tablo 29’da her bir bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkilere ait regresyon katsayıları birlikte değerlendirildiğinde şu sonuçlar çıkmaktadır: BTH’nin değişkenleri olan İyimserlik, Yenilikçilik, Rahatsızlık ve Güvensizlik değişkenlerinin her birinin e-İKY Uygulamalarından Algılanan Fayda üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu; İyimserlik, Yenilikçilik, Rahatsızlık değişkenlerinin e-İKY Uygulamalarına Yönelik Niyet üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu; Güvensizlik değişkeninin ise anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Bununla birlikte İyimserlik, Yenilikçilik, Rahatsızlık ve Güvensizlik değişkenlerinin e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım kolaylığı algılarını istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir.

Tablo 29. Teknoloji Kabulünü Etkileyen Bireysel Teknolojik Hazıroluş Değişkenleri Regresyon Katsayıları

Hipotezler	B	t	p	Sonuç
H1: Teknolojiye yönelik yüksek iyimserlik algısı e-İKY uygulamalarına yönelik algılanan faydayı olumlu yönde etkiler.	0,276	2,622	0,010	Kabul
H2: Teknolojiye yönelik iyimserlik algısı e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım kolaylığı algısını olumlu yönde etkiler.	0,290	0,255	0,799	Red
H3: Teknolojiye yönelik yüksek iyimserlik algısı e-İKY uygulamalarının kullanımına yönelik niyeti olumlu yönde etkiler.	,356	3,491	,001	Kabul
H4: Teknolojiye yönelik yüksek yenilikçilik algısı e-İKY uygulamalarına yönelik algılanan faydayı olumlu yönde etkiler.	0,275	2,622	0,010	Kabul
H5: Teknolojiye yönelik yüksek yenilikçilik algısı e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım kolaylığı algısını olumlu yönde etkiler.	,057	,522	,603	Red
H6: Teknolojiye yönelik yüksek yenilikçilik algısı e-İKY uygulamalarının kullanımına yönelik niyeti olumlu yönde etkiler.	,300	2,879	,005	Kabul
H7: Teknolojiye yönelik yüksek rahatsızlık algısı e-İKY uygulamalarına yönelik algılanan faydayı olumsuz yönde etkiler.	-0,286	-2,649	0,010	Kabul

Tablo 29.(Devam) Teknoloji Kabulünü Etkileyen Bireysel Teknolojik Hazıroluş Değişkenleri Regresyon Katsayıları

H8: Teknolojiye yönelik yüksek rahatsızlık algısı e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım kolaylığı algısını olumsuz yönde etkiler.	-,115	-1,029	,307	Red
H9: Teknolojiye yönelik yüksek rahatsızlık algısı e-İKY uygulamalarının kullanımına yönelik niyetini olumsuz yönde etkiler.	-,222	-2,082	,040	Kabul
H10: Teknolojiye yönelik yüksek güvensizlik algısı e-İKY uygulamalarına yönelik algılanan faydayı olumsuz yönde etkiler.	-0,216	-2,031	0,045	Kabul
H11: Teknolojiye yönelik yüksek güvensizlik algısı e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım kolaylığı algısını olumsuz yönde etkiler.	-,119	-1,103	,273	Red
H12: Teknolojiye yönelik yüksek güvensizlik algısı e-İKY uygulamalarının kullanımına yönelik niyeti olumsuz yönde etkiler.	-,140	-1,293	,200	Red

4.5.2. Kurumsal Hazıroluş Değişkenleri ile Teknoloji Kabul Modeli Değişkenleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Kolerasyon ve Regresyon Analizleri

Tablo 30’da, KH değişkenlerinin birbirleriyle ve TKM değişkenleriyle arasındaki ilişkilere yönelik kolerasyon değerleri yer almaktadır. Tablodaki “r” sembolü korelasyon katsayısını ve “p” ise anlamlılık seviyesini göstermektedir. Tabloya göre KH değişkenlerinin birbirleri arasında ve TKM değişkenleri arasındaki ilişki pozitif ve anlamlıdır.

Tablo 30. Kurumsal Hazıroluş Değişkenlerinin Teknoloji Kabul Modeli Değişkenleriyle Arasındaki İlişkiler

			KURUMSAL KAYNAKLAR	KURUMSAL TEKNİK DESTEK	BİLGİ POLİTİKASI	KURUMSAL YENİLİKÇİLİK	İŞGÖREN TEKNİK YETERLİLİK ALGISI
BİREYSEL TEKNOLOJİK HAZIROLUŞ	Kurumsal Kaynaklar	r	1				
		p					
	Kurumsal Teknik Destek	r	,561**	1			
		p	,000				
	Bilgi Politikası	r	,548**	,612**	1		
		p	,000	,000			
TEKNOLOJİ KABUL MODELİ	Kurumsal Yenilikçilik	r	,580**	,513**	,704**	1	
		p	,000	,000	,000		
	İşgören Teknik Yeterlilik Algısı	r	,580**	,335**	,382**	,452**	1
		p	,000	,002	,000	,000	
	e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda	r	,448**	,248*	,241*	,273*	,242*
TEKNOLOJİ KABUL MODELİ		p	,000	,021	,025	,011	,025
	e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı	r	,264*	,219*	,223*	,222*	,225*
		p	,014	,043	,039	,040	,038
	e-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Niyet	r	,534**	,380**	,275*	,338**	,265*
		p	,000	,000	,010	,001	,014

** p<0.01 * p<0.05

KH Değişkenlerinin ile TKM değişkenlerine yönelik etkilerine ilişkin hipotezlerin testlerine geçmeden önce araştırmanın modeli doğrultusunda bağımsız değişkenlerin (Kurumsal Kaynaklar, Kurumsal Teknik Destek, Bilgi Politikası, Kurumsal Yenilikçilik, İşgören Teknik Yeterlilik Algısı) bağımlı değişkenleri (e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda, e-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı ve e-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Niyet) ne oranda açıklayabildiği incelenmek istenmiştir. Tablo 30'a göre KH Değişkenlerinin, e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda değişkeniyle ($p=0,002<0,05$) anlamlılık düzeyinde pozitif bir ilişki olduğu ($R=0,450$) ve e-İKY Uygulamalarına Yönelik Faydadaki değişkenliğin % 15,3'ünü açıkladığı (Düzeltilmiş $R^2=0,153$); e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım

Kolaylığı değişkeniyle ($p=0,033<0,05$) anlamlılık düzeyinde pozitif bir ilişki olduğu ($R=0,372$) ve e-İKY Uygulamalarına Yönelik Faydadaki değişkenliğin % 8,5'ini açıkladığı (Düzeltilmiş $R^2=0,153$); e-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Niyet değişkeniyle ($p=0,00<0,05$) anlamlılık düzeyinde pozitif bir ilişki olduğu ($R=0,550$) ve e-İKY Uygulamalarına Yönelik Faydadaki değişkenliğin % 25,9'unu açıkladığı (Düzeltilmiş $R^2=0,129$) görülmektedir.

Tablo 31. Kurumsal Hazıroluş'un Teknoloji Kabulüne Etkisine İlişkin Regresyon Tablosu

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	F Değeri	p
Kurumsal Hazıroluş	e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda	450	0,203	0,153	4,064	0,002
	e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı	372	0,138	0,085	2,571	0,033
	e-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Niyet	,550	,303	,259	6,955	0,000

Tablo 30'daki KH ve TKM Değişkenleri arasındaki korelasyon değerleriyle birlikte; Tablo 32'de her bir bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkilere ait regresyon katsayıları birlikte değerlendirildiğinde şu sonuçlar çıkmaktadır: KH'nin değişkenleri olan Kurumsal Kaynaklar, Kurumsal Teknik Destek, Bilgi Politikası, Kurumsal Yenilikçilik, İşgören Teknik Yeterlilik Algısı değişkenlerinin her birinin Teknoloji Kabulünü oluşturan e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda, e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı, e-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Niyet değişkenlerinin her biri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu söylenebilir.

Tablo 32. Teknoloji Kabulünü Etkileyen Kurumsal Hazıroluş Değişkenleri Regresyon Katsayıları

Hipotezler	B	t	p	Sonuç
H13: Kurumsal Kaynaklara Yönelik Yeterlilik Algısı e-İKY uygulamalarına yönelik algılanan faydayı olumlu yönde etkiler.	,448	4,597	,000	Kabul
H14: Kurumsal Kaynaklara Yönelik Yeterlilik Algısı e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım kolaylığı algısını olumlu yönde etkiler.	,264	2,504	,014	Kabul
H15: Kurumsal Kaynaklara Yönelik Yeterlilik Algısı e-İKY uygulamalarının kullanımına yönelik niyeti olumlu yönde etkiler.	,534	5,787	,000	Kabul
H16: Kurumsal Teknik Destek Algısı e-İKY uygulamalarına yönelik algılanan faydayı olumlu yönde etkiler.	,248	2,344	,021	Kabul
H17: Kurumsal Teknik Destek Algısı e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım kolaylığı algısını olumlu yönde etkiler.	,219	2,056	,043	Kabul
H18: Kurumsal Teknik Destek Algısı e-İKY uygulamalarının kullanımına yönelik niyeti olumlu yönde etkiler.	,380	3,769	,000	Kabul
H19: Bilgi Politikalarına Yönelik Algılama e-İKY uygulamalarına yönelik algılanan faydayı olumlu yönde etkiler.	,242	2,282	,025	Kabul
H20: Bilgi Politikalarına Yönelik Algılama e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım kolaylığı algısını olumlu yönde etkiler.	,223	2,095	,039	Kabul
H21: Bilgi Politikalarına Yönelik Algılama e-İKY uygulamalarının kullanımına yönelik niyeti olumlu yönde etkiler.	,275	2,619	,010	Kabul
H22: Kurumsal Yenilikçilik Algısı e-İKY uygulamalarına yönelik algılanan faydayı olumlu yönde etkiler.	,273	2,605	,011	Kabul
H23: Kurumsal Yenilikçilik Algısı e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım kolaylığı algısını olumlu yönde etkiler.	,222	2,084	,040	Kabul
H24: Kurumsal Yenilikçilik Algısı e-İKY uygulamalarının kullanımına yönelik niyeti olumlu yönde etkiler.	,338	3,288	,001	Kabul

**Tablo32.(Devam) Teknoloji Kabulünü Etkileyen Kurumsal Hazıroluş
Değişkenleri Regresyon Katsayıları**

H25: İşgören Teknik Yeterlilik Algısı e-İKY uygulamalarına yönelik algılanan faydayı olumlu yönde etkiler.	,242	2,286	,025	Kabul
H26: İşgören Teknik Yeterlilik Algısı e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım kolaylığı algısını olumlu yönde etkiler.	,225	2,112	,038	Kabul
H27: İşgören Teknik Yeterlilik Algısı e-İKY uygulamalarının kullanımına yönelik niyeti olumlu yönde etkiler.	,265	2,518	,014	Kabul

4.5.3. Teknoloji Kabul Modeli Değişkenleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Kolerasyon ve Regresyon Analizleri

Tablo 33’de, TKM değişkenlerinin birbirleri arasındaki ilişkilere yönelik kolerasyon değerleri yer almaktadır. Tablodaki “r” sembolü korelasyon katsayısını ve “p” ise anlamlılık seviyesini göstermektedir. Tabloya göre KH değişkenlerinin birbirleri arasında ve TKM değişkenleri arasındaki ilişki pozitif ve anlamlıdır. Tablo 33’deki korelasyon değerlerine göre e- e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda ile e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı ($r=0,246$) ve e-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Niyet arasında ($r=0,813$) pozitif ve anlamlı bir ilişki görülmektedir. Benzer şekilde e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı ile e-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Niyet arasında da ($r=0,236$) pozitif ve anlamlı bir ilişki görülmektedir.

Tablo 33. Teknoloji Kabul Modeli Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

		e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda	e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı	e-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Niyet
e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda	r	1		
	p			
e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı	r	,246*	1	
	p	,023		
e-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Niyet	r	,813**	,236*	1
	p	,000	,029	

** p<0.01 * p<0.05

Tablo 34’de araştırma modeli doğrultusunda TKM değişkenlerinin oluşturduğu bağımlı değişkenler ile bağımsız değişkenler arasındaki regresyon değerleri verilmektedir.

Tablo 34. Teknoloji Kabul Modeli Değişkenleri Arasındaki Regresyon Tablosu

Hipotezler	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F Değeri	p	Sonuç
H30: E-İKY uygulamalarına yönelik algılanan fayda, e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım kolaylığı algılarını olumlu yönde etkiler	,246	,060	,049	5,394	,023	Kabul
H31: E-İKY uygulamalarına yönelik algılanan fayda, e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım niyetini olumlu yönde etkiler	,813	,661	,657	164,061	,000	Kabul
H32: E-İKY uygulamalarına yönelik algılanan kullanım kolaylığı, e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım niyetini olumlu yönde etkiler	,236	,056	,045	4,962	,029	Kabul

Tablo 34’deki değerlere göre, e-İKY uygulamalarına yönelik algılanan faydanın e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım kolaylığı algılarını (p=0,023<0,05) ve e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım niyetini (p=0,000<0,05) anlamlılık

düzeyinde etkilediği görülmektedir. Benzer şekilde e-İKY uygulamalarına yönelik algılanan kullanım kolaylığı, e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım niyetini ($p=0,029<0,05$) anlamlılık düzeyinde etkilemektedir.

Bu bulgu bize e-İKY uygulamalarını faydalı ve kolay kullanıma sahip olduğunu algılayan bireylerin e-İKY uygulamalarını kullanma niyetlerini de artıracak aynı zamanda e-İKY uygulamalarını faydalı olarak algılayan bireylerin, kullanımlarını da kolay algılayacaklarını göstermektedir.

4.5.4. Demografik Faktörlerin Hazıroluş Faktörleriyle İlişkisi

Aşağıdaki bölümde araştırmaya katılan işletmelerin sektör ve çalışan sayısı faktörleri ile çalışanlarının ünvan, kıdem, yaş, cinsiyet ve öğrenim bilgisi faktörlerinin Bireysel Teknolojik Hazıroluş ve Kurumsal Hazıroluş faktörleriyle ilişkileri değerlendirilecektir.

4.5.4.1. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Faaliyet Sektörleri Faktörünün Bireysel ve Kurumsal Hazıroluş Faktörleri ve Teknoloji Kabul Modeli Faktörleriyle İlişkisi

Aşağıdaki bölümde “Faaliyet Sektörü Faktörü”nün “Bireysel Teknolojik Hazıroluş”, “Kurumsal Hazıroluş” ve “Teknoloji Kabul Modeli” faktörleriyle ilişkisi incelenecektir.

Tablo 35. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Faaliyet Sektörleri Açısından Bireysel ve Kurumsal Hazıroluş Faktörlerinin Durumu

FAKTÖRLER			Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
BİREYSEL TEKNOLOJİK HAZİROLUŞ	İYİMSERLİK	Gruplararası	,590	7	,084	,341	,933
		Grup içi	19,301	78	,247		
		Toplam	19,892	85			
	YENİLİKÇİLİK	Gruplararası	,810	7	,116	,218	,980
		Grup içi	41,330	78	,530		
		Toplam	42,140	85			
	RAHATSIZLIK	Gruplararası	2,081	7	,297	1,118	,360
		Grup içi	20,731	78	,266		
		Toplam	22,811	85			
	GÜVENSİZLİK	Gruplararası	9,921	7	1,417	3,440	,003
		Grup içi	32,133	78	,412		
		Toplam	42,054	85			

Tablo35.(Devam) Araştırmaya Katılan İşletmelerin Faaliyet Sektörleri Açısından Bireysel ve Kurumsal Hazıroluş Faktörlerinin Durumu

KURUMSAL HAZIROLUŞ	KURUMSAL KAYNAKLAR	Gruplararası	3,173	7	,453	,879	,527
		Grup içi	40,225	78	,516		
		Toplam	43,398	85			
	KURUMSAL TEKNİK DESTEK	Gruplararası	10,001	7	1,429	2,103	,053
		Grup içi	52,987	78	,679		
		Toplam	62,988	85			
	BİLGİ POLİTİKASI	Gruplararası	3,260	7	,466	1,072	,389
		Grup içi	33,893	78	,435		
		Toplam	37,154	85			
	KURUMSAL YENİLİKÇİLİK	Gruplararası	7,272	7	1,039	2,833	,011
		Grup içi	28,605	78	,367		
		Toplam	35,877	85			
	İŞGÖREN TEKNİK YETERLİLİK ALGISI	Gruplararası	4,671	7	,667	1,802	,099
		Grup içi	28,888	78	,370		
		Toplam	33,558	85			

Tablo 35’de Bireysel Teknolojik Hazıroluş Faktörleri’yle Kurumsal Hazıroluş Faktörlerine ait alt faktörlerin, işletmenin faaliyet sektörlerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Buna göre işletmelerin faaliyet sektörlerinin İK çalışanlarının teknolojiye yönelik Güvensizlik algılarına (p=0,003) ve Kurumsal Yenilikçilik algılarına (p=0,011) yönelik anlamlı etkisi olduğu görülmektedir.

Tablo 36. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Faaliyet Sektörlerine Göre Teknolojiye Yönelik Güvensizlik ve Kurumsal Yenilikçilik Ortalamaları

	Faaliyet Sektörleri	n	Ortalama
GÜVENSİZLİK	Ağaç/Metal/Demir/Çelik Sektörü	19	3,5474
	Bilişim/Medya/Teknoloji Sektörü	10	3,2800
	İnşaat-Yapı Sektörü	8	3,4250
	Tekstil Sektörü	6	2,8667
	Otomotiv Sanayi	16	2,5875
	Enerji Sektörü	10	3,3000
	Gıda/İçecek Sektörü	10	2,9600
	Kimya/İlaç Sanayi Sektörü	7	3,2000
	TOPLAM	86	3,1535

KURUMSAL YENİLİKÇİLİK	Ağaç/Metal/Demir/Çelik Sektörü	19	4,0000
	Bilişim/Medya/Teknoloji Sektörü	10	4,2500
	İnşaat-Yapı Sektörü	8	3,8750
	Tekstil Sektörü	6	3,8333
	Otomotiv Sanayi	16	3,9688
	Enerji Sektörü	10	4,1000
	Gıda/İçecek Sektörü	10	3,6000
	Kimya/İlaç Sanayi Sektörü	7	3,6429
	TOPLAM	86	3,9360

Tablo 36'ya göre İK çalışanlarının Teknolojiye Yönelik Güvensizlik düzeyi en yüksek olan sektör Ağaç/Metal/Demir/Çelik Sektörü (Ortalama=3,5474) iken en düşük olan ise Otomotiv Sanayi'dir (Ortalama=2,5875).

Kurumsal Yenilikçilik Algısı en yüksek olan sektör Tablo 37'ye göre Bilişim/Medya/Teknoloji Sektörü (Ortalama=4,25) iken en düşük olan sektör ise Gıda/İçecek Sektörü'dür (Ortalama=3,60).

Tablo 37. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Faaliyet Sektörleri Açısından Teknoloji Kabul Modeli Faktörlerinin Durumu

FAKTÖRLER			Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
TEKNOLOJİ KABUL MODELİ	ALGILANAN FAYDA	Gruplararası	1,533	7	,219	,644	,718
		Grup içi	26,539	78	,340		
		Toplam	28,073	85			
	ALGILANAN KULLANIM KOLAYLIĞI	Gruplararası	5,694	7	,813	1,791	,101
		Grup içi	35,421	78	,454		
		Toplam	41,115	85			
	KULLANIMA YÖNELİK NİYET	Gruplararası	,683	7	,098	,304	,950
		Grup içi	25,012	78	,321		
		Toplam	25,695	85			

Tablo 37'de Teknoloji Kabul Modeli Faktörlerinin, işletmenin faaliyet sektörlerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen değerlere göre işletmelerin faaliyet sektörlerinin, çalışanların e-İKY uygulamalarına yönelik fayda ve kullanım kolaylığı algıları ile kullanıma yönelik niyetlerini etkilemediği görülmektedir.

4.5.4.2. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Çalışan Sayısı Faktörünün Bireysel ve Kurumsal Hazıroluş Faktörleri ve Teknoloji Kabul Modeli Faktörleriyle İlişkisi

Aşağıdaki bölümde “Çalışan Sayısı Faktörü”nün “Bireysel Teknolojik Hazıroluş”, “Kurumsal Hazıroluş” ve “Teknoloji Kabul Modeli” faktörleriyle ilişkisi incelenecektir.

Tablo 38. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Çalışan Sayısı Faktörü Açısından Bireysel ve Kurumsal Hazıroluş Faktörlerinin Durumu

FAKTÖRLER			Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
BİREYSEL TEKNOLOJİK HAZİROLUŞ	İYİMSERLİK	Gruplararası	1,655	4	,414	1,837	,130
		Grup içi	18,237	81	,225		
		Toplam	19,892	85			
	YENİLİKÇİLİK	Gruplararası	,553	4	,138	,269	,897
		Grup içi	41,587	81	,513		
		Toplam	42,140	85			
	RAHATSIZLIK	Gruplararası	1,901	4	,475	1,841	,129
		Grup içi	20,910	81	,258		
		Toplam	22,811	85			
	GÜVENSİZLİK	Gruplararası	2,954	4	,738	1,530	,201
		Grup içi	39,100	81	,483		
		Toplam	42,054	85			
KURUMSAL HAZİROLUŞ	KURUMSAL KAYNAKLAR	Gruplararası	1,476	4	,369	,713	,585
		Grup içi	41,922	81	,518		
		Toplam	43,398	85			
	KURUMSAL TEKNİK DESTEK	Gruplararası	5,516	4	1,379	1,944	,111
		Grup içi	57,472	81	,710		
		Toplam	62,988	85			
	BİLGİ POLİTİKASI	Gruplararası	,934	4	,234	,522	,720
		Grup içi	36,219	81	,447		
		Toplam	37,154	85			
	KURUMSAL YENİLİKÇİLİK	Gruplararası	1,955	4	,489	1,167	,332
		Grup içi	33,923	81	,419		
		Toplam	35,877	85			
	İŞGÖREN TEKNİK YETERLİLİK ALGISI	Gruplararası	,832	4	,208	,515	,725
		Grup içi	32,726	81	,404		
		Toplam	33,558	85			

Tablo 38’de Bireysel Teknolojik Hazıroluş Faktörleriyle Kurumsal Hazıroluş Faktörlerine ait alt faktörlerin, işletmenin çalışan sayısına göre farklılık gösterip

göstermediği incelenmiştir. Buna göre işletmelerin çalışan sayılarının, Bireysel Teknolojik Hazıroluş Faktörleriyle Kurumsal Hazıroluş Faktörlerine ait alt faktörlere yönelik istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 39. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Çalışan Sayısı Faktörü Açısından Teknoloji Kabul Modeli Faktörlerinin Durumu

FAKTÖRLER			Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
TEKNOLOJİ KABUL MODELİ	ALGILANAN FAYDA	Gruplararası	,803	4	,201	,596	,666
		Grup içi	27,270	81	,337		
		Toplam	28,073	85			
	ALGILANAN KULLANIM KOLAYLIĞI	Gruplararası	,981	4	,245	,495	,740
		Grup içi	40,134	81	,495		
		Toplam	41,115	85			
	KULLANIMA YÖNELİK NİYET	Gruplararası	1,876	4	,469	1,595	,184
		Grup içi	23,819	81	,294		
		Toplam	25,695	85			

Tablo 39’da Teknoloji Kabul Modeli Faktörlerinin, işletmenin çalışan sayısına göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Buna işletmelerin çalışan sayılarının, çalışanların e-İKY uygulamalarına yönelik fayda ve kullanım kolaylığı algıları ile kullanıma yönelik niyetlerini etkilemediği görülmektedir.

Tablo 38 ve Tablo 39’daki bulgulara göre hazıroluş faktörleri ile Teknoloji Kabul Modeli Faktörlerinin işletme sayılarına göre farklılık göstermemesi; araştırmaya katılan işletmelerin büyük çoğunluğu büyük ölçekli işletme olmaları sebebiyle büyüklükleri açısından benzerlik taşımalarından kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir.

4.5.4.3. Araştırmaya Katılan İK Bölümü Çalışanlarının Ünvan Faktörüneün Bireysel ve Kurumsal Hazıroluş Faktörleri ve Teknoloji Kabul Modeli Faktörleriyle İlişkisi

Aşağıdaki bölümde “Ünvan Faktörü”nün “Bireysel Teknolojik Hazıroluş”, “Kurumsal Hazıroluş” ve “Teknoloji Kabul Modeli” faktörleriyle ilişkisi incelenecektir.

Tablo 40. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İK Bölümü Çalışanlarının Ünvan Faktörü Açısından Bireysel ve Kurumsal Hazıroluş Faktörlerinin Durumu

FAKTÖRLER			Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
BİREYSEL TEKNOLOJİK HAZİROLUŞ	İYİMSERLİK	Gruplararası	,658	2	,329	1,293	,280
		Grup içi	19,836	78	,254		
		Toplam	20,493	80			
	YENİLİKÇİLİK	Gruplararası	,036	2	,018	,034	,967
		Grup içi	41,415	78	,531		
		Toplam	41,451	80			
	RAHATSIZLIK	Gruplararası	1,542	2	,771	2,289	,108
		Grup içi	26,270	78	,337		
		Toplam	27,811	80			
	GÜVENSİZLİK	Gruplararası	1,141	2	,570	1,183	,312
		Grup içi	37,613	78	,482		
		Toplam	38,754	80			
KURUMSAL HAZİROLUŞ	KURUMSAL KAYNAKLAR	Gruplararası	,267	2	,133	,268	,766
		Grup içi	38,832	78	,498		
		Toplam	39,099	80			
	KURUMSAL TEKNİK DESTEK	Gruplararası	,479	2	,239	,314	,732
		Grup içi	59,521	78	,763		
		Toplam	60,000	80			
	BİLGİ POLİTİKASI	Gruplararası	,320	2	,160	,351	,705
		Grup içi	35,543	78	,456		
		Toplam	35,863	80			
	KURUMSAL YENİLİKÇİLİK	Gruplararası	,601	2	,300	,692	,504
		Grup içi	33,844	78	,434		
		Toplam	34,444	80			
	İŞGÖREN TEKNİK YETERLİLİK ALGISI	Gruplararası	,783	2	,392	,944	,393
		Grup içi	32,353	78	,415		
		Toplam	33,136	80			

Tablo 40’da Bireysel Teknolojik Hazıroluş Faktörleriyle Kurumsal Hazıroluş Faktörlerine ait alt faktörlerin, İK bölümü çalışanlarının ünvanlarına göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Buna göre işletmelerin çalışan sayılarının, Bireysel Teknolojik Hazıroluş Faktörleriyle Kurumsal Hazıroluş Faktörlerine ait alt faktörlere yönelik istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 41. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İK Bölümü Çalışanlarının Ünvan Faktörü Açısından Teknoloji Kabul Modeli Faktörlerinin Durumu

FAKTÖRLER			Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
TEKNOLOJİ KABUL MODELİ	ALGILANAN FAYDA	Gruplararası	,281	2	,141	,399	,672
		Grup içi	27,477	78	,352		
		Toplam	27,758	80			
	ALGILANAN KULLANIM KOLAYLIĞI	Gruplararası	,599	2	,300	,583	,560
		Grup içi	40,050	78	,513		
		Toplam	40,649	80			
	KULLANIMA YÖNELİK NİYET	Gruplararası	,033	2	,017	,052	,950
		Grup içi	24,900	78	,319		
		Toplam	24,933	80			

Tablo 41’de Teknoloji Kabul Modeli Faktörlerinin, İK bölümü çalışanlarının ünvanlarına göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Buna göre İK bölümü çalışanlarının sahip oldukları ünvan, e-İKY uygulamalarına yönelik fayda ve kullanım kolaylığı algıları ile kullanıma yönelik niyetlerini etkilemediği görülmektedir.

Tablo 40 ve Tablo 41’deki bulgulara göre Bireysel Teknolojik Hazıroluş ile Teknoloji Kabul Modeli Faktörlerinin İK bölümü çalışanlarının ünvanlarına göre farklılık göstermemesi; araştırmaya katılan çalışanların görev alanları ve yetki dereceleri açısından benzerlik taşımalarından kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir.

4.5.4.4. Araştırmaya Katılan İK Bölümü Çalışanlarının Hizmet Süresi Faktörünün Bireysel ve Kurumsal Hazıroluş Faktörleri ve Teknoloji Kabul Modeli Faktörleriyle İlişkisi

Aşağıdaki bölümde “Hizmet Süresi Faktörü”nün “Bireysel Teknolojik Hazıroluş”, “Kurumsal Hazıroluş” ve “Teknoloji Kabul Modeli” faktörleriyle ilişkisi incelenecektir.

Tablo 42. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İK Bölümü Çalışanlarının Hizmet Süresi Faktörü Açısından Bireysel ve Kurumsal Hazıroluş Faktörlerinin Durumu

FAKTÖRLER			Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
BİREYSEL TEKNOLOJİK HAZİROLUŞ	İYİMSERLİK	Gruplararası	,661	4	,165	,696	,597
		Grup içi	19,231	81	,237		
		Toplam	19,892	85			
	YENİLİKÇİLİK	Gruplararası	1,252	4	,313	,620	,649
		Grup içi	40,888	81	,505		
		Toplam	42,140	85			
	RAHATSIZLIK	Gruplararası	,354	4	,089	,320	,864
		Grup içi	22,457	81	,277		
		Toplam	22,811	85			
	GÜVENSİZLİK	Gruplararası	4,952	4	1,238	2,703	,036
		Grup içi	37,102	81	,458		
		Toplam	42,054	85			
KURUMSAL HAZİROLUŞ	KURUMSAL KAYNAKLAR	Gruplararası	1,269	4	,317	,610	,657
		Grup içi	42,129	81	,520		
		Toplam	43,398	85			
	KURUMSAL TEKNİK DESTEK	Gruplararası	,249	4	,062	,080	,988
		Grup içi	62,739	81	,775		
		Toplam	62,988	85			
	BİLGİ POLİTİKASI	Gruplararası	,823	4	,206	,459	,766
		Grup içi	36,331	81	,449		
		Toplam	37,154	85			
	KURUMSAL YENİLİKÇİLİK	Gruplararası	1,797	4	,449	1,068	,378
		Grup içi	34,080	81	,421		
		Toplam	35,877	85			
	İŞGÖREN TEKNİK YETERLİLİK ALGISI	Gruplararası	1,992	4	,498	1,278	,285
		Grup içi	31,566	81	,390		
		Toplam	33,558	85			

Tablo 42’de Bireysel Teknolojik Hazıroluş ve Kurumsal Hazıroluş faktörlerinin araştırmaya katılan İK bölümü çalışanlarının hizmet sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik bulgular yer almaktadır. Buna göre teknolojiye yönelik Güvensizlik düzeyinin hizmet sürelerine göre farklılık gösterdiği görülmektedir ($p=0,036<0,05$).

Tablo 43. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İK Bölümü Çalışanlarının Hizmet Sürelerine Göre Teknolojiye Yönelik Güvensizlik Ortalamaları

Hizmet Süreleri	n	Ortalama
0-5 yıl	42	3,0000
6-10 yıl	18	3,0778
11-15 yıl	16	3,2750
16-20 yıl	7	3,8286
21 yıl ve üzeri	3	3,5333
TOPLAM	86	100

Tablo 43’de teknolojiye yönelik Güvensizlik düzeyinin hizmet sürelerine göre ortalamaları yer almaktadır. Tablo 42 ve Tablo 43’deki bulgulara göre hizmet süreleri arttıkça teknolojiye yönelik güvensizlik düzeyinin de arttığı ($p<0,05$) anlamlılık düzeyinde kabul edilmektedir.

Tablo 44. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İK Bölümü Çalışanlarının Hizmet Süresi Faktörü Açısından Teknoloji Kabul Modeli Faktörlerinin Durumu

FAKTÖRLER			Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
TEKNOLOJİ KABUL MODELİ	ALGILANAN FAYDA	Gruplararası	1,006	4	,252	,753	,559
		Grup içi	27,066	81	,334		
		Toplam	28,073	85			
	ALGILANAN KULLANIM KOLAYLIĞI	Gruplararası	2,699	4	,675	1,422	,234
		Grup içi	38,416	81	,474		
		Toplam	41,115	85			
	KULLANIMA YÖNELİK NİYET	Gruplararası	,694	4	,174	,562	,691
		Grup içi	25,001	81	,309		
		Toplam	25,695	85			

Tablo 44’de Teknoloji Kabul Modeli Faktörlerinin, İK bölümü çalışanlarının hizmet sürelerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Buna İK bölümü çalışanlarının hizmet sürelerinin e-İKY uygulamalarına yönelik fayda ve kullanım kolaylığı algıları ile kullanıma yönelik niyetlerini etkilemediği görülmektedir.

4.5.4.5. Araştırmaya Katılan İK Bölümü Çalışanlarının Yaş Faktörünün Bireysel ve Kurumsal Hazıroluş Faktörleri ve Teknoloji Kabul Modeli Faktörleriyle İlişkisi

Aşağıdaki bölümde “Yaş Faktörü”nün “Bireysel Teknolojik Hazıroluş”, “Kurumsal Hazıroluş” ve “Teknoloji Kabul Modeli” faktörleriyle ilişkisi incelenecektir.

Tablo 45. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İK Bölümü Çalışanlarının Yaş Faktörü Açısından Bireysel ve Kurumsal Hazıroluş Faktörlerinin Durumu

FAKTÖRLER			Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
BİREYSEL TEKNOLOJİK HAZİROLUŞ	İYİMSERLİK	Gruplararası	,377	3	,126	,528	,664
		Grup içi	19,515	82	,238		
		Toplam	19,892	85			
	YENİLİKÇİLİK	Gruplararası	,552	3	,184	,363	,780
		Grup içi	41,587	82	,507		
		Toplam	42,140	85			
	RAHATSIZLIK	Gruplararası	,148	3	,049	,179	,910
		Grup içi	22,663	82	,276		
		Toplam	22,811	85			
	GÜVENSİZLİK	Gruplararası	3,955	3	1,318	2,837	,043
		Grup içi	38,099	82	,465		
		Toplam	42,054	85			
KURUMSAL HAZİROLUŞ	KURUMSAL KAYNAKLAR	Gruplararası	2,050	3	,683	1,355	,262
		Grup içi	41,348	82	,504		
		Toplam	43,398	85			
	KURUMSAL TEKNİK DESTEK	Gruplararası	1,864	3	,621	,834	,479
		Grup içi	61,124	82	,745		
		Toplam	62,988	85			
	BİLGİ POLİTİKASI	Gruplararası	,283	3	,094	,210	,889
		Grup içi	36,870	82	,450		
		Toplam	37,154	85			
	KURUMSAL YENİLİKÇİLİK	Gruplararası	,929	3	,310	,727	,539
		Grup içi	34,948	82	,426		
		Toplam	35,877	85			
	İŞGÖREN TEKNİK YETERLİLİK ALGISI	Gruplararası	1,481	3	,494	1,262	,293
		Grup içi	32,077	82	,391		
		Toplam	33,558	85			

Tablo 45'e göre İK bölümü çalışanlarının yaş faktörünün bireysel teknolojik hazıroluş faktörleri arasında yer alan Güvensizlik faktörü üzerinde etkisi olduğu görülmektedir.

Tablo 46. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İK Bölümü Çalışanlarının Yaş Dağılımlarına Göre Teknolojiye Yönelik Güvensizlik Ortalamaları

Yaş	n	Ortalama
23-32	42	3,0357
33-42	27	3,0870
43-52	12	3,6800
53 yaş ve üzeri	5	3,6833
TOPLAM	86	3,1535

Tablo 46'da teknolojiye yönelik Güvensizlik düzeyinin yaş dağılımlarına göre ortalamaları yer almaktadır. Tablo 45 ve Tablo 46'daki bulgulara göre İK bölümü çalışanlarının yaşları arttıkça teknolojiye yönelik güvensizlik düzeyinin de arttığı ($p<0,05$) anlamlılık düzeyinde kabul edilmektedir. Bu bulgu Tablo 47'de belirtilen hizmet süreleriyle yaş faktörü arasındaki korelasyonla birlikte değerlendirildiğinde, bir önceki başlıkta anlatılan İK bölümü çalışanlarının hizmet sürelerine göre Güvensizlik düzeylerinin arttığı bulgusuyla da paralellik taşımaktadır.

Tablo 47. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İK Bölümü Çalışanlarının Yaş Faktörünün Hizmet Süreleri Faktörüyle İlişkisi

		Hizmet Süresi	Yaşınız
Hizmet Süresi	Pearson Correlation	1	,659**
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	86	86
Yaşınız	Pearson Correlation	,659**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	86	86

** $p<0.01$

Tablo 48. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İK Bölümü Yaş Faktörü Açısından Teknoloji Kabul Modeli Faktörlerinin Durumu

FAKTÖRLER			Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
TEKNOLOJİ KABUL MODELİ	ALGILANAN FAYDA	Gruplararası	,008	3	,003	,008	,999
		Grup içi	28,064	82	,342		
		Toplam	28,073	85			
	ALGILANAN KULLANIM KOLAYLIĞI	Gruplararası	1,082	3	,361	,739	,532
		Grup içi	40,033	82	,488		
		Toplam	41,115	85			
	KULLANIMA YÖNELİK NİYET	Gruplararası	,300	3	,100	,323	,809
		Grup içi	25,395	82	,310		
		Toplam	25,695	85			

Tablo 48’de Teknoloji Kabul Modeli Faktörlerinin, İK bölümü çalışanlarının yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Buna göre işletmelerin bölümü çalışanlarının yaşları, e-İKY uygulamalarına yönelik fayda ve kullanım kolaylığı algıları ile kullanıma yönelik niyetlerini etkilemediği görülmektedir.

4.5.4.6. Araştırmaya Katılan İK Bölümü Çalışanlarının Cinsiyet Faktörünün Bireysel ve Kurumsal Hazıroluş Faktörleri ve Teknoloji Kabul Modeli Faktörleriyle İlişkisi

Aşağıdaki bölümde, İK bölümü çalışanlarının “Cinsiyet Faktörü”nün “Bireysel Teknolojik Hazıroluş”, “Kurumsal Hazıroluş” ve “Teknoloji Kabul Modeli” faktörleriyle ilişkisi incelenecektir.

Tablo 49. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İK Bölümü Çalışanlarının Cinsiyet Faktörü Açısından Bireysel ve Kurumsal Hazıroluş Faktörlerinin Durumu

FAKTÖRLER		Cinsiyet Durumu	N	%	Ortalama	S. Sp.	t	P
BİREYSEL TEKNOLOJİ K HAZİROLUŞ	İYİMSERLİK	Kadın	38	44,2	4,0322	,49347	-,703	,484
		Erkek	48	55,8	4,1065	,47857		
	YENİLİKÇİLİK	Kadın	38	44,2	3,3509	,73704	-2,124	,037
		Erkek	48	55,8	3,3509	,73704		

KURUMSAL HAZIRLUŞ		Erkek	48	55,8	3,6736	,64957		
	RAHATSIZLIK	Kadın	38	44,2	2,8333	,51552	-1,492	,140
		Erkek	48	55,8	3,0000	,51341		
	GÜVENSİZLİK	Kadın	38	44,2	2,9474	,66849	-2,502	,014
		Erkek	48	55,8	3,3167	,69384		
	KURUMSAL KAYNAKLAR	Kadın	38	44,2	3,8421	,70811	-1,088	,280
		Erkek	48	55,8	4,0104	,71822		
	KURUMSAL TEKNİK DESTEK	Kadın	38	44,2	3,8421	,85507	-1,410	,162
		Erkek	48	55,8	4,1042	,85650		
	BİLGİ POLİTİKASI	Kadın	38	44,2	3,6228	,70251	-1,410	,162
		Erkek	48	55,8	3,8056	,62203		
	KURUMSAL YENİLİKÇİLİK	Kadın	38	44,2	3,9298	,68074	-1,029	,307
		Erkek	48	55,8	4,0764	,62357		
	İŞGÖREN TEKNİK YETERLİLİK ALGISI	Kadın	38	44,2	4,0921	,60242	-,165	,869
		Erkek	48	55,8	4,1146	,65428		

Tablo 49'a göre araştırmaya katılan İK bölüm çalışanların cinsiyet faktörünün Yenilikçilik ($p=0,037<0,05$) ve Güvensizlik ($p=0,014<0,05$) faktörleri üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. Bu bulgu Yenilikçilik ve Güvensizlik faktörlerine ilişkin Kadın ve Erkek ortalamalarıyla birlikte değerlendirildiğinde erkeklerin kadınlara göre teknolojiye yönelik daha yenilikçi olmalarına karşın kadınlara göre kendilerini teknolojiye yönelik daha güvensiz hissettikleri sonucuna varılabilir.

Tablo 50. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İK Bölümü Çalışanlarının Cinsiyet Faktörü Açısından Teknoloji Kabul Modeli Faktörlerinin Durumu

FAKTÖRLER		Cinsiyet Durumu	N	%	Ortalama	S. Sp.	t	Sigma
TEKNOLOJİ KABUL MODELİ	ALGILANAN FAYDA	Kadın	38	44,2	4,1526	,52078	-,555	,580
		Erkek	48	55,8	4,2208	,61781		
	ALGILANAN KULLANIM KOLAYLIĞI	Kadın	38	44,2	4,0368	,73940	1,003	,319
		Erkek	48	55,8	3,8833	,65860		
	KULLANIMA YÖNELİK NİYET	Kadın	38	44,2	4,2632	,53781	-,589	,558
		Erkek	48	55,8	4,3333	,56284		

Tablo 50’de Teknoloji Kabul Modeli Faktörlerinin, İK bölümü çalışanlarının cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Buna göre işletmelerin bölümü çalışanlarının cinsiyetlerinin, e-İKY uygulamalarına yönelik fayda ve kullanım kolaylığı algıları ile kullanıma yönelik niyetlerini etkilemediği görülmektedir.

4.5.4.7. Araştırmaya Katılan İK Bölümü Çalışanlarının Öğrenim Düzeyi Faktörünün Bireysel ve Kurumsal Hazıroluş Faktörleri ve Teknoloji Kabul Modeli Faktörleriyle İlişkisi

Aşağıdaki bölümde İK bölümü çalışanlarının “Öğrenim Düzeyi Faktörü”nün “Bireysel Teknolojik Hazıroluş”, “Kurumsal Hazıroluş” ve “Teknoloji Kabul Modeli” faktörleriyle ilişkisi incelenecektir.

Tablo 51. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İK Bölümü Çalışanlarının Öğrenim Düzeyi Faktörü Açısından Bireysel ve Kurumsal Hazıroluş Faktörlerinin Durumu

FAKTÖRLER			Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
BİREYSEL TEKNOLOJİK HAZIROLUŞ	İYİMSERLİK	Gruplararası	1,178	4	,294	1,274	,287
		Grup içi	18,714	81	,231		
		Toplam	19,892	85			
	YENİLİKÇİLİK	Gruplararası	2,176	4	,544	1,103	,361
		Grup içi	39,964	81	,493		
		Toplam	42,140	85			
	RAHATSIZLIK	Gruplararası	,984	4	,246	,913	,461

KURUMSAL HAZIROLUŞ	GÜVENSİZLİK	Grup içi	21,828	81	,269		
		Toplam	22,811	85			
		Gruplararası	6,745	4	1,686	3,868	,006
		Grup içi	35,309	81	,436		
		Toplam	42,054	85			
	KURUMSAL KAYNAKLAR	Gruplararası	2,545	4	,636	1,261	,292
		Grup içi	40,854	81	,504		
		Toplam	43,398	85			
	KURUMSAL TEKNİK DESTEK	Gruplararası	1,110	4	,278	,363	,834
		Grup içi	61,878	81	,764		
		Toplam	62,988	85			
	BİLGİ POLİTİKASI	Gruplararası	3,403	4	,851	2,042	,096
		Grup içi	33,750	81	,417		
		Toplam	37,154	85			
	KURUMSAL YENİLİKÇİLİK	Gruplararası	1,552	4	,388	,916	,459
		Grup içi	34,325	81	,424		
		Toplam	35,877	85			
	İŞGÖREN TEKNİK YETERLİLİK ALGISI	Gruplararası	1,605	4	,401	1,017	,403
		Grup içi	31,953	81	,394		
		Toplam	33,558	85			

Tablo 51'e göre İK bölümü çalışanlarının Hizmet Süresi Faktörünün, Bireysel Teknolojik Hazıroluş faktörleri arasında yer alan Güvensizlik faktörü üzerinde etkisi olduğu görülmektedir (p=0,006).

Tablo 52. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İK Bölümü Çalışanlarının Öğrenim Düzeyleri Dağılımlarına Göre Teknolojiye Yönelik Güvensizlik Ortalamaları

Öğrenim Düzeyi	n	Ortalama
Lise	3	3,9333
Önlisans	3	3,8000
Lisans	47	3,2681
Yüksek Lisans	32	2,8750
Doktora	1	2,4000
TOPLAM	86	3,1605

Tablo 52'de teknolojiye yönelik Güvensizlik düzeyinin öğrenim düzeyleri dağılımlarına göre ortalamaları yer almaktadır. Tablo 51 ve Tablo 52'deki bulgulara

göre İK bölümü çalışanlarının öğrenim düzeyleri arttıkça teknolojiye yönelik güvensizlik düzeylerinin azaldığı ($p<0,05$) anlamlılık düzeyinde kabul edilmektedir.

Tablo 53. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İK Bölümü Çalışanlarının Öğrenim Düzeyi Faktörü Açısından Teknoloji Kabul Modeli Faktörlerinin Durumu

FAKTÖRLER			Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
TEKNOLOJİ KABUL MODELİ	ALGILANAN FAYDA	Gruplararası	4,133	4	1,033	3,496	,011
		Grup içi	23,939	81	,296		
		Toplam	28,073	85			
	ALGILANAN KULLANIM KOLAYLIĞI	Gruplararası	,952	4	,238	,480	,750
		Grup içi	40,163	81	,496		
		Toplam	41,115	85			
	KULLANIMA YÖNELİK NİYET	Gruplararası	3,849	4	,962	3,568	,010
		Grup içi	21,846	81	,270		
		Toplam	25,695	85			

Tablo 53’de Teknoloji Kabul Modeli Faktörlerinin, İK bölümü çalışanlarının öğrenim düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Buna göre işletmelerin bölümü çalışanlarının sahip oldukları öğrenim düzeyleri, e-İKY uygulamalarına yönelik fayda ($p=0,011$) ve kullanıma yönelik niyetlerini ($p=0,010$) etkilediği görülmektedir. Bununla birlikte Tablo 56’da İK bölümü çalışanlarının öğrenim düzeyleri e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım kolaylığı algılarını etkilemediği görülmektedir.

4.6. DİĞER BULGULAR

Araştırmanın diğer bulgular bölümünde araştırmaya katılan işletmelerce İK fonksiyonları için geliştirilmiş bir yazılım kullanmanın ve ağ kullanım memnuniyetinin TKM değişkenleriyle ilişkisi ve etkisine ilişkin analizler yer almaktadır. Bu konuda yapılacak olan araştırmalara fikir vereceği düşünülen bu bölümde, İK fonksiyonu için yazılım kullanmanın dolayısıyla işletmelerin ilgili İK fonksiyonunu elektronik ortama taşımayı başarmış olmalarının; aynı zamanda varlığını elektronik ağlar üzerinden sürdürdüğünden işletmelerdeki ağ kullanım memnuniyetlerinin o işletme çalışanlarının e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algıladıkları Faydayı, e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algıladıkları Kullanım

Kolaylığını ve e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Niyetlerini etkileyip etkilemediği araştırılmak istenmiştir.

Tablo 54’de İK fonksiyonları için geliştirilmiş bir yazılım kullanmak ile Teknoloji Kabul Modeli değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik regresyon analizleri bulunmaktadır.

Tablo 54. İK Fonksiyonları İçin Yazılım Kullanım Durumuna Göre TKM Değişkenlerinin Algılanma Farkları

FAKTÖRLER	Yazılım Kullanımı	Sahiplik Durumu	N	%	Ortalama	S. Sp.	t	Sigma
e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda	İK Planlaması	Var	28	32,6	4,2929	,41981	1,318	,192
		Yok	58	67,4	4,1414	,63357		
Var		28	32,6	3,9071	,75126	-,390	,698	
Yok		58	67,4	3,9724	,67273			
e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Kolaylığı		Var	28	32,6	4,4643	,45668	2,091	,040
		Yok	58	67,4	4,2241	,57697		
e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda	İşgören Seçim ve İşe Alım	Var	53	61,6	4,3547	,50633	3,458	,001
		Yok	33	38,4	3,9273	,58698		
e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı		Var	53	61,6	3,9811	,69644	,503	,616
		Yok	33	38,4	3,9030	,70200		
e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Niyeti		Var	53	61,6	4,4654	,49502	3,670	,000
		Yok	33	38,4	4,0404	,53850		
e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda	Eğitim	Var	53	61,6	4,3358	,48481	2,928	,005
		Yok	33	38,4	3,9576	,63592		
e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı		Var	53	61,6	4,0566	,65560	1,758	,084
		Yok	33	38,4	3,7818	,73376		

e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Niyeti	Var	53	61,6	4,4151	,48440	2,357	,022
	Yok	33	38,4	4,1212	,60563		

Tablo 54.(Devam) İK Fonksiyonları İçin Yazılım Kullanım Durumuna Göre TKM Değişkenlerinin Algılanma Farkları

e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda	Performans Değerlendirme	Var	44	51,2	4,2597	,54586	3,775	,003
		Yok	42	48,8	3,6000	,48990		
e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı		Var	44	51,2	4,0130	,66676	2,483	,015
		Yok	42	48,8	3,4222	,75130		
e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Niyeti		Var	44	51,2	4,3723	,51858	4,110	,002
		Yok	42	48,8	3,7037	,45474		
e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda	Ücretlendirme	Var	77	89,5	4,2597	,54586	3,463	,001
		Yok	9	10,5	3,6000	,48990		
e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı		Var	77	89,5	4,0130	,66676	2,483	,015
		Yok	9	10,5	3,4222	,75130		
e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Niyeti		Var	77	89,5	4,3723	,51858	4,110	,003
		Yok	9	10,5	3,7037	,45474		
e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda	Kariyer Yönetimi	Var	21	24,4	4,3238	,51952	1,306	,199
		Yok	65	75,6	4,1477	,58872		
e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı		Var	21	24,4	4,0381	,63755	,697	,490
		Yok	65	75,6	3,9231	,71562		
e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Niyeti		Var	21	24,4	4,4921	,51228	1,916	,063
		Yok	65	75,6	4,2410	,55122		

Tablo 54.(Devam) İK Fonksiyonları İçin Yazılım Kullanım Durumuna Göre TKM Değişkenlerinin Algılanma Farkları

e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda	İşgören Self-Servis Uygulamaları	Var	23	26,7	4,4174	,52885	2,349	,024
		Yok	63	73,3	4,1079	,57229		
e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı		Var	23	26,7	4,1130	,63196	1,386	,173
		Yok	63	73,3	3,8921	,71285		
e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Niyeti		Var	23	26,7	4,6377	,44849	3,971	,000
		Yok	63	73,3	4,1799	,53489		
e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda	İşgören İletişimi	Var	57	66,3	4,2702	,53651	1,735	,089
		Yok	29	33,7	4,0345	,62351		
e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı		Var	57	66,3	3,9930	,71611	,802	,426
		Yok	29	33,7	3,8690	,65743		
e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Niyeti		Var	57	66,3	4,4327	,49986	3,131	,003
		Yok	29	33,7	4,0460	,56149		

Tablo 54'deki bulgulara göre İK Planlama Fonksiyonu için yazılıma sahip olmanın e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Niyeti ($p=,040<0,05$) ; İşgören Seçim ve İşe Alım için yazılıma sahip olmanın e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda ($p=,001<0,05$) ve e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Niyeti ($p=,000<0,05$); Eğitim Fonksiyonu için yazılıma sahip olmanın e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda ($p=,005<0,05$) ve e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Niyeti ($p=,022<0,05$); Performans Değerlendirme Fonksiyonu için yazılıma sahip olmanın e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda ($p=,003<0,05$), e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı ($p=,003<0,015$) ve e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Niyeti ($p=,022<0,002$); Ücretlendirme Fonksiyonu için yazılıma sahip olmanın e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda ($p=,001<0,05$), e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı ($p=,015<0,015$) ve e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Niyeti ($p=,003<0,002$); İşgören Self-Servis Uygulamaları için yazılıma sahip olmanın e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda ($p=,024<0,05$) ve e-İKY

Uygulamalarına Yönelik Kullanım Niyeti ($p=,000<0,05$); İşgören İletişimi için yazılıma sahip olmanın ise yalnızca e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Niyeti ($p=,003<0,05$) anlamlılık düzeyinde algılama farklılıkları olduğu görülmektedir. Kariyer Fonksiyonu için yazılıma sahip olmanın TKM değişkenlerine ilişkin algılama farklılıkları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 55’de işletmelerin internet, intranet ve extranet ağlarına sahiplik durumlarının Teknoloji Kabul Modeli değişkenleri üzerinde etkisi olup olmadığına yönelik bilgiler verilmektedir. İnternet ağına tüm işletmeler sahip olduğundan analiz dışı bırakılmıştır.

Tablo 55. İşletmelerin Elektronik Ağa Sahip Olma Durumuna Göre TKM Değişkenlerinin Algılanma Farkları

FAKTÖRLER	AĞLAR	Sahiplik Durumu	N	%	Ortalama	S. Sp.	t	Sigma
e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda	İNTRANET	Var	63	73,3	4,3111	,52398	3,411	,001
		Yok	23	26,7	3,8609	,58910		
e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı		Var	63	73,3	3,9778	,75444	,585	,560
		Yok	23	26,7	3,8783	,50718		
e-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Niyet		Var	63	73,3	4,4127	,49265	3,250	,002
		Yok	23	26,7	4,0000	,59459		
e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda	EXTRANET	Var	7	8,1	4,3667	,49666	,776	,440
		Yok	79	91,9	4,1775	,58070		
e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı		Var	7	8,1	3,1333	,85479	-3,138	,002
		Yok	79	91,9	4,0125	,64776		
e-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Niyet		Var	7	8,1	4,3333	,36515	,206	,843
		Yok	79	91,9	4,3000	,56279		

Tablo 55’e göre işletmelerin intranet ağına sahip olanlar ile olmayanların e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda ($p=0,001<0,05$) ve e-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Niyet ($p=0,001<0,002$) algılamalarının ortalamalarındaki farklar, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bununla birlikte e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı algılarına yönelik ortalama farklılıkları istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu bağlamda kurumların

intranet ağına sahip olması durumunda, İK bölümü çalışanları e-İKY uygulamalarını daha faydalı algılayacağı ve kullanıma yönelik niyetlerinin de artacağı söylenebilir.

Extranet ağına sahiplik durumuna göre TKM değişkenlerine yönelik algılama farklılıklarına bakıldığında yalnızca e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı ($p=0,002<0,05$) algılamalarının ortalamalarındaki farklar, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Fakat t değerinin eksi yüklü olması extranet ağına sahip olan işletmelerin İK bölümü çalışanlarının e-İKY Uygulamalarına Yönelik kullanım kolaylığı algılarını olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir.

Tablo 56’da işletmelerde kullanılan ağların memnuniyet derecelerinin Teknoloji Kabul Modeli değişkenlerine yönelik etkilerine ilişkin regresyon tablosu yer almaktadır.

Tablo 56. Ağ Kullanım Memnuniyetinin TKM Değişkenlerine Etkisine İlişkin Regresyon Tablosu

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler	r	R ²	Düzeltilmiş R ²	F Değeri	p
• İnternet Kullanım Memnuniyeti	e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda	,989	,978	,946	30,167	,032
• İnternet Kullanım Memnuniyeti	e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Kullanım Kolaylığı	,694	,482	-,036	,930	,523
• Extranet Kullanım Memnuniyeti	e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Niyeti	,934	,872	,744	6,826	,074

Tablo 56’ya göre işletmelerde var olan internet, intranet ve extranet ağlarının kullanımlarına ilişkin memnuniyet düzeyinin sadece e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda değişkeni üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Ağların kullanım memnuniyeti ile e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda değişkeni arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuş ($r=0,989$; $p=0,032<0,05$) ve e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Faydadaki değişkenliğin %94,6’sını açıklayabildiği tespit edilmiştir (Düzeltilmiş R² =0,946).

Tablo 57. Teknoloji Kabulünü Etkileyen Ağların Kullanım Memnuniyetlerine İlişkin Regresyon Katsayıları

	B	t	p
İnternet kullanımına ilişkin memnuniyet düzeyi çalışanların e-İKY uygulamalarına yönelik algıladıkları faydayı olumlu yönde etkiler.	1,716	6,500	,023
İnternet kullanımına ilişkin memnuniyet düzeyi çalışanların e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım kolaylığı algılarını olumlu yönde etkiler.	-,556	-,922	,425
İnternet kullanımına ilişkin memnuniyet düzeyi çalışanların e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım niyetini olumlu yönde etkiler.	,262	2,493	,015
İntranet kullanımına ilişkin memnuniyet düzeyi çalışanların e-İKY uygulamalarına yönelik algıladıkları faydayı olumlu yönde etkiler.	1,358	8,000	,015
İntranet kullanımına ilişkin memnuniyet düzeyi çalışanların e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım kolaylığı algılarını olumlu yönde etkiler.	,826	1,455	,242
İntranet kullanımına ilişkin memnuniyet düzeyi çalışanların e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım niyetini olumlu yönde etkiler.	,236	1,896	,063
Extranet kullanımına ilişkin memnuniyet düzeyi çalışanların e-İKY uygulamalarına yönelik algıladıkları faydayı olumlu yönde etkiler.	-2,850	-8,918	,012
Extranet kullanımına ilişkin memnuniyet düzeyi çalışanların e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım kolaylığı algılarını olumlu yönde etkiler.	-,436	-,761	,502
Extranet kullanımına ilişkin memnuniyet düzeyi çalışanların e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım niyetini olumlu yönde etkiler.	-,683	-2,092	,091

Tablo 57’de işletmelerde kullanılan internet, intranet ve extranet ağlarının her birinin kullanım memnuniyetinin TKM değişkenlerinin her birine yönelik etkilerine ilişkin regresyon katsayıları verilmektedir. Elde edilen bulgulara göre internet, intranet ve extranet ağlarının kullanım memnuniyetlerinin e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Fayda üzerinde etkili olduğu, e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Niyeti üzerinde ise yalnızca internet ağına ilişkin kullanım memnuniyetinin etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 54, Tablo 55, Tablo 56 ve Tablo 57'deki değerlere göre zet olarak işletmelerde İK fonksiyonları için geliştirilmiş yazılımların kullanımı ve internet ile birlikte diğer ağların kullanımı ve bunlara yönelik memnuniyet düzeylerinin E-İKY uygulamalarının kabulünü etkilediği sonucuna varılabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma kapsamında, öncelikli olarak işletmelerde e-İKY'nin yürütülebilmesinde önem arz ettiği düşünülen bir takım işletme bilgilerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu bilgiler arasında işletmelerin mevcut İK uygulamalarının sistemli biçimde yürütülüp yürütülmediği, İK fonksiyonları için yazılım kullanım durumları, ağ kullanımları ve memnuniyetleri, web sayfalarında İK ile ilgili hizmetlerin verilip verilmediği şeklinde maddeler yer almaktadır. Daha sonra Bireysel Teknolojik Hazıroluş (BTH) ve Kurumsal Hazıroluş (KH)'un e-İKY uygulamalarının kabulüne etkisi olup olmadığı incelenmeye çalışılmıştır.

E-İKY, işletmelerdeki İK uygulamalarının daha etkin ve verimli biçimde yürütülmesini sağlayabilir. Fakat bunun için işletmelerdeki mevcut İK uygulamalarının planlı, tutarlı biçimde yürütülüyor olması gerekmektedir. Araştırma kapsamında İK bölümü karar vericilerine her bir İK fonksiyonu için kritik öneme sahip İK uygulamalarının kurumlarında ne derecede yeterli yürütülüp yürütülmediğine ilişkin sorular sorulmuştur.

Elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan işletmelerin İK fonksiyonlarına verilen puan ortalamaları büyükten küçüğe doğru sıralandığında en yüksek puan “İşgören Seçim ve İşe Alım” fonksiyonuna (Ortalama= 4,50) en düşük puan ise “Kariyer Yönetimi” (Ortalama= 3,09) fonksiyonlarına aittir. Bu durum, İK bölümü çalışanlarına göre işletmelerinde İşgören Seçim ve İşe Alım fonksiyonu diğer fonksiyonlara göre daha sistemli biçimde yürütüldüğünü göstermektedir.

Sektörlerin Genel İK Performans ortalamalarına bakıldığında, İK performansı en yüksek olan sektör “Enerji Sektörü” (Ortalama= 4,14) en düşük ise “İnşaat-Yapı Sektörü” dür (Ortalama= 3,37). Bununla birlikte araştırmaya katılan işletmelerin çalışan sayılarına göre İK fonksiyon ortalamaları ve genel İK performanslarına bakıldığında İK performansı en yüksek işletmeler 1000-1499 arası çalışan sayısına sahip işletmeler olurken (Ortalama=4,40); İK performansı en düşük işletmeler ise 1-499 arası çalışan sayısına sahip işletmelerdir (Ortalama=3,82).

Teknolojik araç-gereç ve yazılım konusunda deneyim sahibi olmak ya da daha önce kullanmış olmak algılanan faydayı, kullanım kolaylığını artıracak yönünde çeşitli çalışmalar bulunmaktadır.²³⁵ Bu sebeple araştırma kapsamında çalışanlara işyerlerinde internet, intranet, extranet ağlarının kullanımına ilişkin memnuniyet düzeyleri ile İK fonksiyonu için geliştirilmiş bir yazılım ya da program kullanıp kullanmadıkları sorulmuştur. İnternet, intranet ve extranet ağlarının kullanım memnuniyetinin e-İKY Uygulamalarına Yönelik Fayda Algısını olumlu etkilediği; bununla birlikte internetin aynı zamanda e-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Niyeti de olumlu etkilediği görülmektedir.

İKY fonksiyonları için geliştirilmiş yazılım ya da program kullanımına baktığımızda tüm fonksiyonlar için İK yazılımı kullanan işletmelerin oranı % 12,8 iken, yalnızca bir İK fonksiyonu için yazılım kullanan işletmelerin oranı % 7'dir. Bununla birlikte Ağaç/Metal/Demir/Çelik Sektörü, Bilişim/Medya/Teknoloji, Otomotiv Sanayi Sektörü ve Enerji Sektörleri İK fonksiyonları için yazılım kullanımı konusunda ilk sıralarda yer almaktadırlar.

İKY fonksiyonları için geliştirilmiş bir yazılım kullananlar ile kullanmayanların teknoloji kabulüne yönelik algılarına bakıldığında genel olarak e-İKY fonksiyonları için geliştirilmiş bir yazılım kullanmanın e-İKY Uygulamalarına Yönelik Fayda Algısını, e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Kolaylığı Algısını ve e-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Niyeti de olumlu etkilediği görülmektedir. Benzer şekilde İK fonksiyonları için yazılım kullanarak, İK süreçlerini elektronik ortama taşımının işletmelerdeki mevcut İK uygulamalarının sistemli biçimde yürütülmesinde olumlu katkıları olduğu görülmüştür.

BTH kapsamında, çalışanların teknolojiye yönelik tutumlarına göre oluşan bireylerin İyimserlik, Yenilikçilik, Rahatsızlık ve Güvensizlik düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. İyimserlik ve Yenilikçilik bireylerin teknolojiye yönelik olumlu tutumlarını, Rahatsızlık ve Güvensizlik olumsuz tutuma sahip olduklarını anlatmakta; olumlu ve olumsuz tutumlar arasında ters yönlü ilişki olması beklenmektedir. Dolayısıyla bireylerin İyimserlik ve Yenilikçilik düzeylerinde

²³⁵ J. Alberto Castaneda, Francisco Munoz-Leiva, Lague Teodoro, "Web Acceptance Model (WAM): Moderating Effects of User Experience", **Information & Management**, Sayı.44, 2007, s384-396.

yükselişler yaşandığında Rahatsızlık ve Güvensizlik düzeylerinde düşüşlerin olması beklenir.

Benzer şekilde kendini İyimser ve Yenilikçi olarak tanımlayan bireylerin teknoloji kabulü kapsamında e-İKY uygulamalarını faydalı ve kullanımını kolay olarak algılayacak; böylece e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım niyetleri artacaktır. Bireyler kendilerini Rahatsız ve Güvensiz hissedersen e-İKY uygulamalarına yönelik algıladıkları fayda ve kullanım kolaylığı da azalacak dolayısıyla kullanıma yönelik niyetleri de azalacaktır.

Araştırmanın bulgularına göre kendilerini İyimser olarak tanımlayan bireylerin Yenilikçilik düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Benzer şekilde teknolojiye yönelik kendilerini Rahatsız olarak tanımlayan bireylerin Güvensizlik düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Bireylerin teknolojiye yönelik olumlu ve olumsuz tutumları arasındaki ilişkilere bakıldığında Yenilikçilik ve İyimserlik düzeyleri ile Rahatsızlık arasında negatif ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Dolayısıyla bireylerdeki yenilikçilik ve iyimserlik düzeyleri artarsa teknolojiye karşı rahatsızlıkları azalacaktır. Elde edilen bu sonuç literatürdeki bu konuda yapılmış çalışmalarla da benzerlik taşımaktadır (Parasuraman, 2000; Walczuch ve Diğerleri, 2007; Caison ve Diğerleri, 2008).

Literatürdeki benzer çalışmalardan farklı olarak çalışmamızda, İyimserlik ve Yenilikçilik ile Güvensizlik arasında anlamlı bir ters yönlü ilişki bulgusuna rastlanmamıştır. Bu durum bize bireylerin teknolojiye yönelik İyimser ya da Yenilikçi olsalar bile aynı zamanda Güvensiz de olabileceklerini belirtmektedir. Araştırmamız kapsamında olmayan, bireylerin teknolojiye yönelik güvensiz olmalarını sağlayacak kültürel özellikler, öz yetkinlik, algılanan davranışsal kontrol gibi başka değişkenlerin olabileceği düşünülmekte ve bu değişkenleri de içine alacak şekilde yeniden araştırılma yapılması gerektiği düşünülmektedir.

BTH'un, Teknoloji Kabul Modeline etkisi ile ilgili olarak bireylerin İyimser ve Yenilikçi olmalarının e-İKY uygulamalarına yönelik faydalılık algılarını olumlu; Rahatsız ve Güvensiz olan bireylerin ise olumsuz etkilediği görülmektedir. Elde edilen bu sonuç literatürdeki bu konuda yapılmış çalışmalarla da benzerlik

taşımaktadır (Walczuch ve Diğerleri, 2007). Literatürdeki çalışmalardan farklı olarak araştırma bulgularına göre bireylerin İyimserlik ve Yenilikçilik düzeylerinin e-İKY uygulamalarına yönelik kullanım kolaylığı algılarını olumlu etkileyeceği Rahatsızlık ve Güvensizlik düzeylerinin ise olumsuz etkileyeceğine yönelik hipotezler reddedilmiştir. Çalışanların e-İKY uygulamalarının kullanımlarını kolay olduğu yönündeki algılamalarını bireylerin teknolojiye olan yatkınlığı konu alan BTH değişkenlerinin etkili olmasının yanında, kurumların da bu konuda sorumluluğu olduğu düşünülmektedir. Çalışanların iş yaşamlarına kullandıkları teknolojik araç-gereçlere uyum sağlamaları kurumsal oryantasyon sürecinin bir parçasıdır. Bu bağlamda kurumların teknolojik araç-gereç ve yazılımlara sahip olmalarının yanında onu kullanacak olan insan kaynağının eğitilmesi ve süreç içerisinde yaşanabilecek sorunlara karşı kurumsal destek verilmesi gerektiği unutulmamalıdır.

BTH'nin, TKM değişkenlerinin bir diğeri olan e-İKY uygulamalarının kullanımına yönelik niyete etkisi incelendiğinde bireylerin İyimserlik ve Yenilikçilik düzeylerinin e-İKY uygulamalarını kullanım niyetini olumlu, Rahatsızlık ve Güvensizlik düzeylerinin ise olumsuz etkilediği söylenebilir.

KH kapsamında Kurumsal Kaynaklar, Kurumsal Teknik Destek, Bilgi Politikası, Kurumsal Yenilikçilik Algısı, İşgören Teknik Yeterlilik Algısının teknoloji kabulüne etkileri araştırılmıştır.

E-İKY Uygulamalarının başarıyla yürütülebilmesi için kurumlarda teknik, finansal kaynakların varlığı önem kazanmaktadır. Yapılan bazı araştırmalara göre bilgi teknolojilerine yönelik alt yapı eksikliği teknolojiye yönelik rahatsızlık ve endişe duyulmasına neden olabileceğinden; teknoloji kabulüne engel teşkil edebilir (Sandberg, Wahlberg, 2006). Bir başka araştırmada işletmelerde teknik alt yapının varlığına yönelik algı elektronik sistemlerin kullanımı konusunda kolaylaştırıcı bir faktör olarak ele alınmaktadır (Venkatesh, Morris, Davis G., Davis F., 2003). Elde edilen sonuçlara göre kurumsal kaynakların yeterliliği algısı e-İKY Uygulamalarına Yönelik Fayda Algısını, e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Kolaylığı Algısını ve e-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Niyeti olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Elde edilen bu sonuç literatürdeki bu konuda yapılmış çalışmalarla da benzerlik taşımaktadır (W. Hooi, 2006).

Schultz ve Slevin teknik anlamda ve uygulamayla ilgili olarak kurumsal desteği, elektronik sistemlerin kullanımını etkileyen faktörlerden biri olarak değerlendirmektedir. Benzer şekilde bazı çalışmalarda örgütsel destek ile işletmelerdeki elektronik sistemlerin kullanımı arasında pozitif ilişki bulunmaktadır (Fishbein, Ajzen, 1975; Foster, Cornford, 1992). Elde edilen sonuçlara göre Kurumsal Teknik Destek Algısı e-İKY Uygulamalarına Yönelik Fayda Algısını, e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Kolaylığı Algısını ve e-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Niyeti olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

Bilginin erişilebilirliği, toplanabilirliği ve dağıtılabilirliği açılarından işletmelerde sağlıklı bir bilgi politikasının varlığı e-İKY uygulamalarına yönelik kabulü olumlu etkileyeceği düşünülmüştür. Birçok farklı çalışma örgütsel destek ile birlikte bilgi politikasının hem örgütsel hem bireysel hedeflerin başarılmasını olumlu etkileyebileceğini belirtmektedir. (Fuerst, Cheney, 1982; Igarria ve diğerleri, 1997; Sharma ve Yetton, 2003). Elde edilen sonuçlara göre işletmelerdeki Bilgi Politikası Algısı e-İKY Uygulamalarına Yönelik Fayda Algısını, e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Kolaylığı Algısını ve e-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Niyeti olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Elde edilen sonuçlar bu konuda yapılmış çalışmalarla benzerlik taşımaktadır (Konradt, Christophersen, Schaeffer-Kuelz, 2006)

E-İKY, işletmeler için İKY faaliyetlerinin başarılmasında bir takım teknolojik araç-gereç ve yazılımları içeren yeni olarak betimleyebileceğimiz uygulamalardan oluşmaktadır. Bu sebeple işletmelerin yenilikçi ve değişime açık olması e-İKY uygulamalarının kabulüne olumlu etki yapacağı düşünülmektedir. Araştırma sonucunda elde ettiğimiz sonuçlara göre Kurumsal Yenilikçilik Algısı e-İKY Uygulamalarına Yönelik Fayda Algısını, e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Kolaylığı Algısını ve e-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Niyeti olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

KH'un bir diğer değişkeni olan İşgören Teknik Yeterlilik Algısı, İK bölümü karar vericilerine göre İK bölümü çalışanlarının dışında kalan işgörenlerin e-İKY uygulamalarının kullanımı konusundaki yeterliliğini kapsamaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre İşgören Teknik Yeterlilik Algısı e-İKY

Uygulamalarına Yönelik Fayda Algısını, e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Kolaylığı Algısını ve e-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Niyeti olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

Teknoloji Kabul Modeli kapsamında yapılan çeşitli çalışmalarda algılanan faydanın, algılanan kullanım kolaylığı ve kullanıma yönelik niyet üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir (Venkatesh, Davis, 2000; Yi ve Diğerleri., 2006; Fu ve Diğerleri, 2006; Lee vd., 2007; Gallego ve Diğerleri., 2008; Tung ve Diğerleri, 2008). Benzer şekilde başka çalışmalarda da kullanım kolaylığı algısının kullanıma yönelik niyet üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu belirtilmektedir (Hong, Tam, 2006; Lee ve Diğerleri, 2006; Tung ve Diğerleri, 2008; Tung, Chang, 2008b). Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre e-İKY Uygulamalarına Yönelik Fayda Algısı ve e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Kolaylığı Algısının, e-İKY Uygulamalarının Kullanımına Yönelik Niyeti olumlu yönde etkilemesi bize çalışanların gelecekte e-İKY uygulamalarının kullanımı için faydalı ve kullanımlarının kolay olduğunu algılaması gerektiğini göstermektedir. Benzer şekilde e-İKY Uygulamalarına Yönelik Fayda Algısının e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Kolaylığı Algısını olumlu yönde etkilemesi e-İKY uygulamalarının kullanımın kolay olarak algılanabilmesi için bireylerin öncelikle bu uygulamaları faydalı algılamaları gerektiğini göstermektedir.

Araştırma sonucunda elde edilen temel bulgular özetle; e-İKY uygulamalarından beklenen verimin sağlanabilmesi için çalışanların teknolojiye yönelik bireysel hazıroluş düzeyleri belirlenmeli ve özellikle hangi faktörlerin bireylerin Güvensizlik tutumlarının oluşmasına etki ettiği üzerinde durulmalıdır. Bununla birlikte araştırmaya göre çalışanların yaş ve kıdem dereceleri arttıkça bireylerin teknolojiye yönelik Güvensizlik düzeylerinin artmasından dolayı bu duruma yönelik eğitim ve oryantasyon çalışmalarının yapılmasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

İşletmelerin e-İKY uygulamalarına yönelik hazırolup olmadıklarının belirlenebilmesi için Kurumsal Kaynakların, Kurumsal Teknik Destek Algısının, Bilgi Politikasının, Kurumsal Yenilikçilik Algısının ve İşgören Teknik Yeterlilik Algılarının belirlenmesinin önemli olduğu görülmektedir.

Teknoloji Kabulü kapsamında e-İKY Uygulamalarına Yönelik Algılanan Faydanın ve Algılanan Kullanım Kolaylığının, e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Niyetlerini olumlu etkilediğinden, çalışanların e-İKY uygulamalarına yönelik fayda ve kullanım kolaylığı algılarının ne düzeyde olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte Bireysel Teknolojik Hazıroluş değişkenlerinin e-İKY Uygulamalarına Yönelik Kullanım Kolaylığı Algıları arasındaki ilişkinin literatürdeki diğer çalışmalardan farklı olması, teknolojik araç-gereçlerin kullanımlarına ilişkin etkin eğitim ve desteğin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Açıl Sezen, Faruk Türkoğlu, “2001’e Doğru İnsan Kaynakları Araştırması”, Arthur Andersen, 2001
- Adem Öğüt, Bilgi Çağında Yönetim, Nabel Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara, 2003, s.132.
- Ajzen I., “The Theory of Planned Behavior”, Organizational Behavior and Human Decision Processes (50:2), 1991, s. 179-211.
- Akın H.Bahadır, “Bilişim Teknolojilerinin Evrimi ve Bilişim Teknolojilerinin Çağdaş İşletmelerde Stratejik Yönetim Üzerindeki Etkileri”, Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi 8/1,1998, s.240.
- Anandarajan, Murugan, Igbaria Magid, Anakwe Uzoamaka P., “IT Acceptance In A Less-Developed Country: A Motivational Factor Perspective”, International Journal of Information Management, Sayı.22 2002, s. 47–65
- Allen M., The corporate university handbook: Designing, managing and growing a successful program, New York: Amacom, 2002
- Alter L. Steven, Information Systems: A Management Perspective, Merlo Park, Addison Wesley Publishing Company, California-New York-Ontario, 1997, s.127
- Ambrose M. L., Adler G., Noel T. W., “Electronic Performance Monitoring: A Consideration Of Rights”, In: M. Schminke, Editör, Managerial ethics: Moral management of people and processes, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ, 1998, s. 61–80.
- Argote L., McEvily B., Reagans R, “Managing Knowledge In Organizations: An Integrative Framework And Review Of Emerging Themes” Management Science, 49(4), 2003, 571-582.
- Arslan M., Yönetim ve Organizasyonun Bazı Temel Kavramları, Editör:S.Güney, Yönetim ve Organizasyon. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, s.2001, 25-44.
- Ateş Aslantaş, B., 2005, “Muhasebe Bilgi Sisteminde Teknoloji”, www.muhasibetr.com, erişim: 07.07.2009.
- Ball K. S., “The Use of Human Resource Information Systems”, Personnel Review. 30(6), 2001, s.677-693.
- Bahli Bouchaib, Saade Raafat, “Linking a Web-Based Instructional System Usage: the Application of the Technology Acceptance Model”, Journal of Information Science and Technology, 1(1) 2004.
- Bensgir T.Kaya, Türksel Kaya, Bilgi Teknolojileri ve Örgütsel Değişim, TODAİE Yayın No: 274,1996, s.39.

- Bernthal Paul R., "Recruitment and Selection Study in Partnership with Electronic Recruiting Exchange", Development Dimensions International, 2001
- Bingöl Dursun, İnsan Kaynakları Yönetimi, Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd Şti, 6. Bası, 2006, s.239
- Cardy R. L., Miller J. S., eHR and performance management: A consideration of positive potential and the dark side, Editörler: H.G. Gueutal ve D.L. Stone, The brave new world of eHR: Human resources management in the digital age, Jossey Bass, San Francisco, 2005, s. 138–165.
- Caison ve Diğerleri, "Exploring The Technology Readiness Of Nursing And Medical Students At A Canadian University", Journal Of Interprofessional Care, Haziran 2008, 22(3), S.283 – 294.
- Cascio W.F., Aguinis H., Applied psychology in human resource management, 6. Basım, Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ, 2006.
- Castaneda J. Alberto, Munoz-Leiva Francisco, Teodoro Luque, "Web Acceptance Model (WAM): Moderating Effects of User Experience", Information & Management, Sayı.44, 2007, s384-396.
- Crevier Daniel, The Tumultuous Search for Artificial Intelligence, New York, NY: BasicBooks, ISBN 0-465-02997-3, 1993, s.50
- Coronas T.T., Olivia M. A., E-Human Resources Management, Idea Group Publishing, 2005, s.88
- Compeau D.R., Higgins C. A., "Computer Self- Efficacy: Development Of A Measure And Initial Test", MIS Quarterly, 19, 1995, s.189- 211.
- Çetinyokuş Gökçen, "Borsada Göstergelerle Teknik Analiz İçin Bir Karar Destek Sistemi", Gazi Üniversitesi Mim. ve Müh. Fak. Dergisi, Cilt:17 No:1, Ankara, 2002, s.43-58.
- Davenport T. H. ve Short J. E., "The New Industrial Engineering: Information Technology and Business Redesign", Sloan Management Review, 1990, s.11-27.
- Davis Fred D., "A Technology Acceptance Model For Empirically Testing New End-User Information Systems: Theory and Results, Ph.D. In Management, Massachusetts Institute of Technology, Aralık, 1985.
- Davis Fred D., "Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology" MIS Quarterly, 13(3), 1989, 319-340
- Davis F.D., Bagozzi R.P., Warshaw P.R., "User acceptance of computer technology: A comparison of two theoretical models", Management Science, 35(8), 1989, s. 985

- Davis F.D., Bagozzi R.P., Warshaw P.R. "Extrinsic and Intrinsic Motivation to Use Computers in the Workplace," *Journal of Applied Social Psychology* (22:14), 1992, s. 1111-1132
- De Nisi A. S. ve Griffin R. W., *Human Resource Management*, Boston: Houghton Mifflin Company. 2001
- Deci E. L., *Intrinsic motivation*. New York Plenum, 1975
- Diers C., "The Evolving HRIS Manager", *Personnel*, 1989, s.28-32
- Dulebohn H., Marler J. H., "e-Compensation: The potential to transform practice?", Editörler, Gueutal H. G., ve Stone, D. L., *The brave new world of eHR: Human resources management in the digital age*, , Jossey Bass, San Francisco, 2005, s.166–189.
- Dinç E., Abdioğlu H., "İşletmelerde Kurumsal Yönetim Anlayışı Ve Muhasebe Bilgi Sistemi İlişkisi: İMKB–100 Şirketleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 12 Sayı 21, Haziran 2009, s.157-184
- Edward F. "Net Worth Of The Internet, Intranets, And Extranets", *Heltcare Financial Management*, Cilt 51, Sayı: 3, s.26-29, Mart, 1997
- Ersoy N. Figen, Karalar Rıdvan, "Yeni ekonomide Pazarlamanın Değişen Rolü", II. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, 2003, s. 285-298
- Fagan H.L., Neill S., Wooldridge B. R., "Exploring The Intention To Use Computers: An Empirical Investigation Of The Role Of Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, And Perceived Ease Of Use", *Journal Of Computer Information Systems*, 2008, s.32
- Fishbein M., Ajzen I., "Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research", Addison-Wesley, Reading, MA., 1975.
- Frey D., Stahlberg D. ve Gollwitzer P.M. "Einstellung und Verhalten: Die Theorie des Überlegten Handelns und die Theorie des geplanten Verhaltens". In: Frey, D. ve Irle M Hrsg.): *Theorien der Sozialpsychologie*. Bern u.a., 1993 :aktaran S.Erten, "Planlanmış Davranış Teorisi ile Uygulamalı Öğretim Metodu", *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi*, Cilt:19, Sayı:2, 2002, s.217-233.
- Fuerst, W., Cheney, P., "Factors affecting the perceived utilization of information systems", *Decision Sciences* 17, 1982, 329–356.
- Gallego, M.P., Luna, P. ve Bueno, S., "User Acceptance Model Of Open Source Software", *Computers in Human Behavior*, 24, 5, 2008, 2199-2216
- Geray H., *İletişim ve Teknoloji, Ütopya*, Ankara, 2003, s.181-182

- Gordon B.Davis, Management Information Systems Conceptual Foundations, Structural and Development, New York, McGraw-Hill,2.Basım, 1985, s.6
- Göl Mehmet, Stratejik Karar Almada Üst Yönetim Bilgi Sistemi Ve Uzman Sistemler, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Kütahya, 1999, s.358.
- Greenlaw P.S., Valonis, W.R., “Applications of Expert Systems in Human Resource Management”, Human Resource Planning, Sayı 17, 1994
- Gökçen Hadi, Yönetim Bilgi Sistemleri – Analiz ve Tasarım Perspektifi, Epi Yayıncılık, Ankara, 2002, s.59.
- Gueutal H. G., Falbe C.M., “eHR: Trends in delivery methods”, Editörler, Gueutal H. G., ve Stone, D. L., The brave new world of eHR: Human resources management in the digital age, , Jossey Bass, San Francisco, 2005, s.235
- Haag S., Cummings M., Dawkins J., Management Information Systems for the Information Age, Irwin/McGraw Hill Publishing Co., 1998.
- Hall L., Torrington D., “Why not Use the Computer? The Use and Lack of Use of Computers in Personel”, Personnel Review, 15(1), 1986, s. 3-7.
- Hannon Neal J., The Business of the Internet, Cambridge Course Technology Pubs, 1998
- Haşlıoğlu S.B., Enformasyon Toplumunda Elektronik Ticaret ve Stratejileri, Türkmen Kitabevi, 1999, s.74
- Hendry J., Technology readiness and educational choice: Is there a relationship between technology readiness and the decision to study on-line?, Visionary Marketing for the 21st Century: Facing the Challenge, 2000, www.anzmac.org.
- Hitt L. M., Wu D.J., Zhou X., “Investment in Enterprise Resource Planning: Business Impact and Productivity Measures”, Journal of Management Information Systems, Sayı:19, No.1, 2002, s.72.
- Hooper, S., Galvin, P., Kilmer, A., Liebowitz, J., “Use of an Expert System in a Personnel Selection Process”, Expert Systems with Applications, 14, 1998, s. 425-432
- Hirschman C., “Alternatives to business trips can pay off”, www.workforce.com, 2001: erişim: 20/03/2009.
- Holland P., Pyman A., “Corporate Universities: A Catalyst For Strategic Human Resource Development ?”, Journal of European Industrial Training, 30, 1, 2006, s.19-21
- Hooi L.W., “Implementing e-HRM: The Readiness of Small and Medium Sized Manufacturing Companies in Malaysia”, Asia Pacific Business Review, Cilt 12, Sayı 4, Kasım, 2006 s.465–485.

- Huang J., Jin B., Yang C., “Satisfaction with business-to-employee benefit systems and organizational citizenship behavior: An examination of gender differences”, *International Journal of Manpower*, 25(2), 2004, 195–210.
- Hustad Eli, Munkvold Bjørn Erik, “It-Supported Competence Management: A Case Study At Ericsson”, *Information Management System Journal*, 2005
- Igbaria M. ve Diğerleri, “Personel Computing Acceptance Factors in Small Firms: A Structural Equiation Model”, *MIS Quaterly*, 1997, s.279-302.
- In Lee, “E-Recruiting: Categories and Analysis of Fortune 100 Career Web Sites”, *E-Human Resources Management*, 4.Bölüm, 2005, s.86
- Jackson P., *Introduction to Expert Systems*, 2nd Edition, Workingham: Addison-Wesley, 1990, s.2
- Jäger W. , E-business in het Human Resource Management. *HRM-select*, 3, 74-79. Vertaald uit het Duits: E-business in Human Resource Management. In: *Personal*, 3, 2001
- Karahoca Dilek, Karahoca Adema, *İşletmeciler, Mühendisler ve Yöneticiler İçin Yönetim Bilişim Sistemleri ve Uygulamaları*, Beta Yayı, İstanbul, 1998, s.24
- Karcıoğlu F., Öztürk Ü., “İşletmelerde Performans Değerleme ile İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri (İKBS) Arasındaki İlişkisi -İstanbul İlinde Bir Araştırma-”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2009 13 (1): 343-366.
- Kavanagh M.J., Gueutal H.G., Tannenbaum S.I. , *Human resource information systems: development and application*. Boston (Mass.): PWS-Kent publishing company. 1990. s.325
- Kaynak T. ve Diğerleri, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1998.
- Keen Peter G. W. ve M. S. Scott Morton., *Decision Support Systems: An Organizational Perspective*. Reading, MA: Addison-Wesley, 1982.
- Kennerley M., Neely A., “Enterprise Resource Planning: Analysing The Impact”, *Integrated Manufacturing Systems*, 2001, s.104
- Konradt Udo Konradt, Christophersen Timo, Schaeffer-Kuelz Ute, “Predicting User Satisfaction, Strain and System Usage of Employee Self-Services”, *International Journal of Human-Computer Studies* Cilt: 64, Sayı: 11, 2006, s.1141–1153
- Kossek E.E., Young W., Gash D.C., Nichol V., “Waiting for Innovation in the Human Resources Department: Godot Implements a Human Resource Information System”, *Human Resource Management*, Cilt 33, Sayı 1., 1994, 135-159.
- Kotler P., *Marketing Management. The Millenium Edition*, New Jersey: Prentice-Hall, Int.Inc., 2000, s.100.

- Kovach K.A. ve Diğerleri, Administrative And Strategic Advantages of HRIS, Employment Relations Today, 2002, s. 43-48.
- Laudon C. K. ve Laudon J. P., Management Information Systems, 7. Basım, Prentice Hall, New Jersey, 2002.
- Lee, Y., Lee, J. ve LEE, Z., “Social Influence On Technology Acceptance Behavior: Self Identity Theory Perspective”, Database for Advances in Information Systems, 37, 2-3, 2006, 60-75.
- Lee, K.C., Kang, I. ve Kim, J.S., “Exploring The User Interface Of Negotiation Support Systems From The User Acceptance Perspective”, Computersin Human Behavior, 23, 1, 2007, 220-239.
- Lee S. M., Thorp C. D., Personnel Management: A Computer Based System, Petrobelli Publishing Co., New York, 1978
- Legris P., Ingham J. ve Colletterte P., “Why do people use information technology? a critical review of the technology acceptance model”, Information and Management, Cilt 40, 2003, 191-204
- Lengnick-Hall, M.L. Moritz, S., “The impact of e-HR on the human resource management function”, Journal of Labor Research, Sayı 24, 2003, s. 365-379.
- Lepak D. P., Snell S. A., “Virtual HR: Strategic human resource management in the 21st century”, Human Resource Management Review, 8 (3), 1998, s. 215–234.
- Lopez D.A, Masson D.P., A Study of Individual Computer Self Efficacy and Perceived Usefulness of The Empowered Desktop Information System. Computer Information System, 1997.
- Lyytien Kalle, Damsgaard Jan, "What's wrong with the Diffusion of Innovation Theory. The case of a complex and networked technology". Proceedings of the IFIP 8.6. Conference, Kanada, 8-10 Nisan 2001.
- Martinsons M.G., “Human Resource Management Applications of Knowledge-Based Systems”, International Journal of Information Management, Vol.17, No:1, 1997, s.35-53.
- M. Marakash, “Decision Support Systems in the 21st Century, 2nd Edition”
- Mathieson K., W.W. Chin, “Extending the Technology Acceptance Model”, The Database for Advaces in Information Systems, Cilt 32, 2001, s. 3.
- Massey A. P., Khatri V., Ramesh V., “From The Web To The Wireless Web: Technology Readiness And Usability”, Proceedings Of The 38th Hawaii International Conference On System Sciences, 2005

- Marler Janet H., Sandra L. Fisher, Weiling Ke, “Employee Self-Service Technology Acceptance: A Comparison Of Pre-Implementation And Post-Implementation Relationships”, *Personnel Psychology*, 2009, 62, 327–358
- Öge Serdar, Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-Hrm)’nde İnsan Kaynakları İnfomasyon Sistemi (HRIS)’nin Önemi Ve Temel Kullanım Alanları”, 3.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Kasım 2004, Eskişehir.
- Parasuraman A., Technology Readiness Index (TRI): A Multipleitem Scale To Measure Readiness To Embrace New Technologies, *Journal Of Service Research* 2 (4), 2000, s. 307–320.
- Parasuraman A., Colby C.L., *Techno-Ready Marketing: How and Why Your Customers Adopt Technology*, Free Press, New York, 2001.
- Prince C., Stewart J., “Corporate Universities- An Analytical Framework”, *The Journal of Management Development*, Sayı 21, 2002, s.794-811.
- Pomykalski James J., Truszkowski Walter F., Brown Donald E., “Expert Systems”, *Wiley Encyclopedia for Electrical and Electronics Engineering*, Editör: J. Webster, Şubat 1999, s.6
- Raymond Neo A., “İnsan Kaynakları Eğitimi ve Gelişimi”, (Çev: Canan Çetin), Beta Yayın, İstanbul, 1999, s. 220-237.
- Reyhanoğlu Metin, “İşletmelerde Bilgi Teknolojisi Olarak İnternet-Ekstranet-İntranet Kullanım ve İşletme Yönetimine Etkileri, Bilgi Teknolojisi Şirketleri Üzerine Bir Araştırma”, 6. Ulusal İşletmecilik Kongresi “2000’li yıllarda İşletmecilik ve Eğitimi”, Akdeniz Üniv. İİBF’ si, Antalya, 12-14 Kasım 1998, s. 413.
- Rogers Everett, *Diffusion of Innovation*. The Free Press, New York, 5. Baskı, 2003, s.5.
- Rogers E.M., Shoemaker F.F. *Communication of Innovations: A Cross-Cultural Approach*, Free Press, New York, NY, 1971
- Ruël H., Bondarouk T., Looise K. J., “E-Hrm: Innovation or irritation. An explorative empirical study in five large companies on web-based HRM”, *Management Review*, 15(3), 2004, 364–381.
- Sambrook S.E, “E-learning in small organizations”, *Education & Training*, Vol. 45, 2003, s. 506-16.
- Samways B., Byrne Jones T., *Computers: Basic Facts*, Glasgow, Harper Collins, 1991, s.16
- Sandberg W. Karl, Wahlberg Olof, “Towards a Model of the Acceptance of Information and Communication Technology in Rural Small Businesses”, 14. Nordic Conference in Small Business Research, Stockholm, İsveç, 11-13 Mayıs 2006
- Schank R., *Designing World-Class e-Learning*, New York, McGraw Hill, 2002

- Schultz, R.L. and Slevin, D.P. "Implementation and Organizational Validity: An Empirical Investigation In Implementing", Operation and Research/Management Science, R.L. Schultz and D.P. Slevin (eds.), American Eisevier Publishing Co., New York, NY, 1975, s. 153-182
- Sharma, R., Yetton, P., "The Contingent Effects Of Management Support And Task Interdependence On Successful Information Systems Implementation" MIS Quarterly 27, 2003, 533–556.
- Shumarova Elitsa, Swatman Paul A., Diffusion of Socially Pervasive IT Innovation through the Lens of Cognitive Elaboration and Perceived Behavioural Control, Proceedings of COLLECTeR Europe 2006, s. 207-221.
- Sevim A. ve Diğerleri, Yönetim Bilgi Sistemi, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, Editör: M. Şahin, 2006, Ünite 2, s.33
- Strohmeier Stefan, "Reserch in e-HRM: Review and Implications", Human Resource Management Reveiw, 17, 2007, s.19-37
- Stone D.,L., Stone-Romero E.,F., Lukaszewski K., "The functional and dysfunctional consequences of human resource information technology for organizations and their employees. Editör: D.L. Stone, Advances in human performance and cognitive engineering research, JAI Press, Greenwich, CT, 2003, s. 37–68.
- Stone D.L., ve Diğerleri, "Factors affecting the acceptance and effectiveness of electronic human resource systems", Human Resource Management Review, Volume 16, Issue 2, Haziran 2006, s.229-244.
- Straub D., Limayen M., Karahanna-Evaristo E., "Measuring system usage: implications for IS theory testing", Management Science Sayı:41, s.1328–1342.
- Straub D., Keil M., Brenner Walter, "Testing the Technology Accetance Model Across Cultures: A Three Country Study" Information and Management, 33. 1997, s.1-11
- Strohmeier Stefan, Research in e-HRM: Review and Implications, Human Resource Management Review 17,2007, s. 19–37
- Suh E.H., Byun D.H., An Y.S., "An Approach to Effective Job Placement in an Organization: A Case Study", Human Systems Management, 12(2), s. 129-143,
- Sürmeli F. ve Diğerleri, Muhasebe Bilgi Sistemi, Açıköğretim Fakültesi Yayınları, 2005, s.32
- Şahin Mehmet ve Diğerleri, Genel İşletme, Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Editör: G.Berberoğlu, Eskişehir, 2004. s.298.
- Şakar Burhan, "Uzaktan Eğitim Bilgi Sistemleri", Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir, 1997, s.17.

- Taylor S., Tod P., “Understanding Information Technology Usage: A Test Of Competing Model”, *Information System Research*. 6(2), 1995, s. 144-176.
- Taylor ve Diğerleri, “An Exploratory Investigation into the Question of Direct Selling via the Internet in Industrial Equipment Markets”, *Journal of Business To Business Marketing*, 6 Haziran 2005.
- Taylor ve Diğerleri, “An Exploratory Investigation into the Question of Direct Selling via the Internet in Industrial Equipment Markets”, *Journal of Business To Business Marketing*, 06/06/2005, s.39-72
- Thomas H. Davenport; “Putting the Enterprise into the Enterprise System”, *Harvard Business Review*, Temmuz-Ağustos, 1998, s. 124.
- Thompson ve Diğerleri, “Personal Computing: Toward a Conceptual Model of Utilization”, *MIS Quaterly*, Mart, 1991, s.126-143.
- Triandis H. C. *Interpersonal Behavior*, Brooke/ Cole, Monterey, CA, 1977.
- Triandis H.C., *Attitude and Attitude Change*, JohnWiley and Sons, Inc., New York, NY, 1971.
- Triandis H,C. "Values, Attitudes, and Interpersonal Behavior." *Nebraska Symposium on Motivation*, 1979: Beliefs, Attitudes, and Values, University of Nebraska Press, Lincoln, NE, 1980, s. 195-259.
- Topaloğlu Melih, Koç Hakan, *Büro Yönetimi Kavramlar ve İlkeler*, Seçkin Yayıncılık, 2002.
- Tung, F. ve Chang, S., “A New Hybrid Model For Exploring The Adoption Of Online Nursing Courses”, *Nurse Education Today*, 28, 3, 2008a, 293-300.
- Tung, F. ve Chang, S., “Nursing Students’ Behavioral Intention To Use Online Courses: A Questionnaire Survey”, *International Journal of Nursing Studies*, 45, 9, 2008b, 1299-1309.
- Tung, F., Chang, S. ve Chou, C., “An Extension Of Trust And TAM Model With IDT In The Adoption Of The Electronic Logistic Information System In HIS In The Medical Industry”, *International Journal of Medical Informatics*, 77, 5, 2008, 324-335.
- Uyargil Cavide, *İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi*, 2. Bası, Arıkan Yayınları, 2008
- Venkatesh V., F. D. Davis, “A Theoretical Extension Of The Technology Acceptance Model: Four Longitudinal Field Studies”, *Management Science*, 46(2), 2000, 186-204.
- Venkatesh V., M. Morris, G. Davis, F. Davis, “User Acceptance of Information Technology: Toward a Unified View”, *MIS Qarterly* Vol. 27. No. 3, 2003, s.425-478.

- Venkatesh V., Morris M., Davis G., Davis F., “User acceptance of Information technology: Toward a unified view”, MIS Quarterly, Sayı 27, No. 3, s.425-478.
- Venkatesh V., "Creation of favorable user perceptions: Exploring the role of intrinsic motivation," MIS Quarterly, 23(2), 1999,s. 239-260.
- Venkatesh V., Speir C., “Computer Technology Training in the Workplace: A Longitudinal Investigation of the Effect of Mood”, Organizational Behavior and Human Decision Processes, Cilt 79, Sayı 1, Haziran 1999, s.1–28
- Venkatraman N., “IT-Enabled Business Transformation: From Automation to Business Scope Redefinition”, Sloan Management Review, 1994, s.73-78
- Wright P., Dyer L., People in the e-business: new challenges, new solutions. Working paper 00-11, Center for Advanced Human Resource Studies, Cornell University, 2000.
- Walker A.J., “How the web and other key trends are changing human resources”, Editör: Walker, A., Web-Based Human Resources, McGraw-Hill, s. 13-28.
- Walczuch ve Diğerleri, “The Effect Of Service Employees’ Technology Readiness On !Technology Acceptance”, Information ve Management, 44, 2007, S.206–215.
- Hoşcan Yaşar, Bilgisayar Ağları ve Internet, Ünite 11, Bilgisayar, Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, s.189.
- Yıldız ve Diğerleri, “İşgören Performansının Değerlendirilmesi İçin Bir Karar Destek Sistemi Ve Uygulaması”, Gazi Üniversitesi Mim. ve Müh. Fak. Dergisi, Cilt:23 No:1, Ankara, 2008, s.239-248.
- Yi, M.Y., Jackson, J.D., Park, J.S. ve Probst, J.C., “Understanding Information Technology Acceptance By Individual Professionals: Toward An Integrative View”, Information & Management, 43, 3, 2006, 350-363.
- Yahyagil Mehmet, Kobilerde Bilgisayar Teknolojileri Uygulamaları, İstanbul: İTO Yayınları, Şubat 2001, s. 11
- Yurdakul Ceyhun, Bilgi Teknolojileri Türkiye İçin Nasıl Bir Gelecek Hazırlamakta, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 1997, s.17.

YARARLANILAN TEZLER

- Allahverdi Metin, “Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Türkiye’ Deki Uygulamalarına Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi SBE, 2006

- Aray Selin Toy, “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Yeterliliği Algısının Örgüte Bağlılık Ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri”, Yayınlanmış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, 2008
- Bakır Savaş, “ Bilgisayar Destekli Yönetim Bilişim Sistemi: Finans Bilişim Sisteminin Bir Şirketin Yönetimi Üzerine Olan Etkileri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1999
- Baytok, M., Uzman Sistemler ile Personel Seçimi, Sakarya Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 1998
- Çakır Tufan, “İnsan Kaynakları Yönetiminde Bilgi İşlem Sistemlerinin Kullanımı: Bankacılık Sektöründe Çalışanların Tutumları Üzerine Bir Araştırma” Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi SBE, 2007
- Çetinkaya, S., “Kara Kuvvetleri Personel Seçimi İçin Bir Uzman Sistem Tasarımı”, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Savunma Teknolojileri, 2003
- Çimen Gonca, İnsan Kaynakları Yönetiminde Uzaktan Eğitim Yöntemlerinin Gelişimi, Elektronik Ortamda Öğrenme ve Bir Uygulama Örneği, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, 2002
- Eryılmaz Selami, “Büro Otomasyonu Ve Okul Otomasyon Sistemleri”, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2001, s.32.
- Hasgül Filiz, “Bilgi Teknolojilerinin Örgütsel Etkileri Açısından Değişim İhtiyacının İncelenmesi ve Yatırımı Kararlarında Analitik Hiyerarşi Süreci Kullanımı” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2004
- Kuyucak Ferhan, “Havaalanlarında Değer Odaklı Yönetim Yönelimli Bilgi Sistemlerinin Kullanılması ve Atatürk Havalimanı Terminal İşletmeciliği Uygulaması”, Yayınlanmış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007
- Özkan Özgür, “Toplam Kalite Yaklaşımı Çerçevesinde Elektronik Ortamda İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Bir Uygulama”, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi SBE, 2006
- Polat Cahide Meltem, “İnsan Kaynakları Yönetiminde Bilgi Teknolojisi Uygulamaları ve Elektronik-Haberleşme Sektöründe Konuya İlişkin Bir Araştırma” Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, 2001
- Saç Sinem, Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi SBE, 2004
- Sezgin Mehmet, “Human Resources Information Systems Development” Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, 2006
- Talay B.C., “Personel Seçiminde Uzman Sistemlerin Kullanılabilirliği ve Bir Uzman Sistem Modeli”, F.B.E Endüstri Mühendisliği Anabilimi, Yıldız Teknik Üniversitesi, 1997

Topaloğlu Murat, “İnsan Kaynakları Yönetiminde Elektronik Uygulamalar”, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, 2004

Kurşun Volkan, “İnsan Kaynakları Alanında Veri Tabanı Ve Bilişim Sistemleri Uygulamaları”, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi SBE, 2006

YARARLANILAN KURUMSAL ARAŞTIRMALAR VE DERGİLER

American Productivity & Quality Center , The Corporate University: Measuring The Impact of Learning, Consortium Learning Forum Best- Practice Report. Houston, TX, 2000.

Cedarcrestone, The Cedarcrestone 2005 Workforce Technologies And Service Delivery Approaches Survey, 8th Annual Edition, 2005

HRfocus, “The truth about leveraging HR information services”, HRfocus, Haziran 2000, s.11–13

HayGroup, “e-HR:A N e w Source of Value – Creation”, 2002, s.6, www.haygroup.com

The Worldbank Group, “Information and communication Technologies A Worldbank Group Strategy”, Washington D.C.,2002

YARARLANILAN İNTERNET KAYNAKLARI

Anameriç, H., “Bilgi Sistemleri ve Yönetimde Bilgi Sistemlerinin Kullanımı”, <http://bilgibelge.humanity.ankara.edu.tr/ogrelfiles/ha/Bilgi%20Sistemleri%20ve%20Y%F6netimde%20Bilgi%20Sistemlerinin%20Kullanimi.pdf>, erişim: 10/10/2009

American Society for Training and Development (ASTD), 2002, www.astd.org, erişim: 03/08/2006

Power D.J., “A Brief History of Decision Support Systems”, Version 4.1, Edi., [DSSResources.COM](http://dssresources.com/history/dsshhistory.html), <http://dssresources.com/history/dsshhistory.html>, Erişim: 10/12/2009.

Dougall, Mc Brian, “The Rise of the E-Labour Market and It’s Implications for the Federal Public Service”, www.hrmaagr.gc.ca/research/labour-market/erecruitment_e.asp, 2001, erişim: 08-01-2007

- e-HR: Transforming the role of human resource management. Research report, 2002, www.watsonwyatt.com/us/research, erişim: 12/10/2008.
- Güler Ebru Ç., İşletmelerin E- İnsan Kaynakları Yönetimi Ve E-İşe Alım Süreçlerindeki Gelişmeler, www.eab.ege.edu.tr, 2007, erişim: 08/07/2009
- Tatlı İ., Uzman Sistemler, Mannheim Üniversitesi, Haziran 2000, th.informatik.uni-mannheim.de/people/tatli/resources/pdf/expertsystems.pdf, erişim: 18/10/2009
- Ersoy F., Karalar R., Yeni Ekonomide Pazarlamanın Değişen Yönü, ww.bilgiyonetimi.org, s.224-230, erişim tarihi: 18.10.2009.
- Kaya İ., Gözen Ş., Personel Seçim Sürecinde Uzman Sistem Yaklaşımı Ve Konya Büyükşehir Belediyesinde Bir Uygulama, http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/articles/2005/14/IKAYA-SGOZEN.PDF, erişim: 08/11/2009.
- Mumford, A., Learning Styles in E-learning, Chartered Institute of Personnel and Development, www.cipd.co.uk/subjects/lnanddev/elearning/lsinel.htm?IsSrchRes¼1, 2003: erişim, 03/03/2009.
- Erdal M., E-İnsan Kaynakları Yönetimi (E-İKY) Ve İşletme Uygulamaları, www.meslekiyeterlilik.com, erişim:06/07/2009.
- Göçgün Pınar, “İşe Alımda Hızla Yaygınlaşan Bir Yöntem: E- İşe Alım”, www.iakademi.com, erişim:12.10.2007
- www.yapay-zeka.org, erişim: 13/10/2009.

EKLER

EK 1. ANKET

İŞLETMELERİN ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ (E-İKY) UYGULAMALARINA HAZIR OLUŞLARININ BELİRLENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Teknolojinin gelişimiyle birlikte insan kaynakları fonksiyonlarının tamamı yada önemli bir kısmı elektronik ortamlar aracılığıyla yürütülmektedir. Literatürde Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi olarak adlandırılan bu uygulamaların ülkemizde faaliyet gösteren işletmelerde de başlatılması yada yaygınlaştırılmasında siz İK çalışanlarının ve yöneticilerinin tutumları son derece önemlidir. Bu sebeple sizlerin değerli düşünceleri İşletmelerin Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Hazır oluşlarının değerlendirilmesiyle ilgili bir doktora tezinde kullanılacaktır.

Bu soruları yanıtlamak değerli zamanınızın bir kısmını alacaktır; ancak bu sayede bilimsel bir araştırmaya önemli bir destek sağlamış olacaksınız. Bu sebeple yardımlarınız ve değerli zamanınızı ayırdığınız için teşekkür eder; saygılarımı sunarım.

Araştırmayı Yapan
Öğr.Gör.Murat ESEN
Kocaeli Üniversitesi
Kocaeli MYO

Danışman
Prof.Dr. Nihat Erdoğan
Kocaeli Üniversitesi
İkt.ve İdr.Blml.Fakültesi

A) Aşağıdaki bölümde İK uygulamalarının, işletmeniz tarafından şu anda nasıl uygulandığına yönelik görüşleriniz sorulmaktadır.						
1	İşletmemizde İş Tanımları ve İş Gereklere formlaştırılmıştır.	() Evet () Hayır				
		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her Zaman
2	İK planlaması yapılırken, sektördeki gelişmeler (çevresel analiz) dikkate alınır	1	2	3	4	5
3	İK planlaması yapılırken, işletmedeki büyüme, küçülme yada yeni birimlerin açılması dikkate alınır	1	2	3	4	5
4	İK planlaması yapılırken, işletmemizdeki iş gücü arzı (İK envanteri) dikkate alınır	1	2	3	4	5
5	İK planlaması yapılırken, çalışan başına düşen iş yükü belirlenir	1	2	3	4	5
6	İK planlaması yapılırken, işletmemizdeki işgücü devir oranları dikkate alınır	1	2	3	4	5
7	İşletmemizde iş başvurularının toplandığı aday havuzu bulunmaktadır.	() Evet () Hayır				
8	Aday bulmada iç ve dış kaynakların her ikisinden de yararlanılır	1	2	3	4	5
9	Adaylar öncelikle ön eleme (öz geçmiş inceleme) uygulamasından geçirilir	1	2	3	4	5
10	İşe alım için uygun görülen adaylarla mutlaka mülakat uygulaması yapılır	1	2	3	4	5
11	Adayların referansları kontrol edilir	1	2	3	4	5
12	İşletmemizde iş tanımlarına ve işgereklerine uygun kişiler işe alınır	1	2	3	4	5
13	Seçim aşamasında adaylara işin türüne göre kişilik, ilgi ve psiko-teknik vb. testler uygulanır	1	2	3	4	5

14	Organizasyona yeni katılan çalışanlara işe alıştırma (oryantasyon) programı uygulanmaktadır	1	2	3	4	5
15	Eğitim programlarına başlanmadan önce eğitim ihtiyacı analiz edilir	1	2	3	4	5
16	Eğitim ortamı (araç-gereç, mekan, zaman) daha önceden planlanmaktadır	1	2	3	4	5
17	Eğitim verilecek kişi yada gruba göre eğitim yöntemi belirlenir	1	2	3	4	5
18	Eğitim sonrasında eğitim programının etkinliği ölçülür	1	2	3	4	5
19	Eğitim programı sonucunda katılımcılardan beklenen iş davranışı ölçülür	1	2	3	4	5
20	Eğitim için yeterli miktarda eğitim bütçesi ayrılmaktadır	1	2	3	4	5
21	İşletmemizde performans değerlendirme süreci bir plan dahilinde yürütülür	1	2	3	4	5
22	İşletmemizde performans değerlendirme süreci formlarla uygulanır	1	2	3	4	5
23	Performans değerlendirme programlarına başlamadan önce performans değerlendirme kriterleri belirlenir	1	2	3	4	5
24	Performans değerlendirme süreci başlamadan performans değerlendirme eğitimi uygulanır	1	2	3	4	5
25	İşletmemizde, aşağıdaki aşağıdaki durumların hangisi(leri)nde elde edilen performans değerlendirme sonuçları kullanılmaktadır.(Birden fazla işaretleyebilirsiniz)					
	(a) İşten çıkarma kararlarında kullanılır	() Evet () Hayır				
	(b) Eğitim ihtiyacının belirlenmesinde kullanılır	() Evet () Hayır				
	(c) Terfilerde kullanılır	() Evet () Hayır				
	(d) Ücretlerin belirlenmesinde kullanılır	() Evet () Hayır				
26	İşletmemizde, performans değerlendiriciler olarak kimler görev almaktadır?					
	(a) Üst yönetici- Amir	() Evet () Hayır				
	(b) İşgörenin kendisi	() Evet () Hayır				
	(c) İş arkadaşları	() Evet () Hayır				
	(d) Astları	() Evet () Hayır				
	(e) Müşteriler	() Evet () Hayır				
27	Performans değerlendirme süreci sonunda performans değerlendiriciler değerlendirilen çalışanlarla görüşürler	1	2	3	4	5
28	İşletmemizde ücretler, işlerin kıymetlerine göre ödenir	1	2	3	4	5
29	İşletmemizde, ücretlerin oluşmasında piyasadaki cari ücret (geçerli ücret) dikkate alınır	1	2	3	4	5
30	İşletmemizde, ücretlendirme yapılırken ücret-ödül ilişkisi dikkate alınır	1	2	3	4	5
31	İşletmemizde çalışanlara ücret dışı yan faydalar sağlanır	1	2	3	4	5
32	İşletmemizde, açık pozisyonlar çalışanlarımızla paylaşılır	1	2	3	4	5
33	İşletmemizde çalışanlar için kariyer yolları belirlenmiştir	1	2	3	4	5
34	Çalışanlarımızın kendi yaptıkları işlerin dışında potansiyel yetkinliklere sahip olup olmadıkları araştırılır	1	2	3	4	5
35	Çalışanlarımızın fonksiyonlar arası deneyime sahip olabilmeleri için yatay hareketlerin (iş rotasyonu, rol değişiklikleri gibi) yolu açıktır	1	2	3	4	5
36	Çalışanlarımız için emeklilik hazırlık programı uygulanır	1	2	3	4	5
37	Çalışanlarımıza kariyerleri konusunda kitapçık ve broşür gibi basılı araçlarla destek verilir	1	2	3	4	5
38	İşletmemizde çalışanlarımıza kariyerlerini değerlendirebilmeleri için danışmanlık hizmeti verilir	1	2	3	4	5
39	İşletmemizde potansiyel yöneticilerin belirlenebilmesine yönelik programlar yapılır	1	2	3	4	5
40	İşletmemizde yetenekli bireyleri geliştirmek ve işletmede tutmak için motivasyonel sistemler geliştirilir ve uygulanır	1	2	3	4	5
41	İşletmemizde yapılan işlere yönelik riskler belirlenir	1	2	3	4	5

42	İşletmemizde iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili bilinçlendirme çalışmaları yapılır	1	2	3	4	5
----	--	---	---	---	---	---

B) Aşağıdaki bölümde sizlerin Teknoloji Kullanımına Yönelik tutumlarınızı ölçmek amaçlanmaktadır. Lütfen sizce en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
43	Teknoloji, insanlara günlük hayatlarında daha fazla kontrol imkanı sunar	1	2	3	4	5
44	En yeni teknolojiye sahip ürünler ve hizmetler çok daha kullanışlıdır	1	2	3	4	5
45	Normal iş saatlerine kısıtlı kalmadığından, bilgisayarla iş yapma fikrini seviyorum	1	2	3	4	5
46	Var olan en gelişmiş teknolojiyi kullanmayı tercih ediyorum	1	2	3	4	5
47	Kendi ihtiyaçlarıma göre değiştirebileceğim bilgisayar programlarını kullanmayı seviyorum	1	2	3	4	5
48	Teknoloji beni işimde daha verimli yapıyor	1	2	3	4	5
49	Yeni teknolojileri kullanmanın, zihinlerimizi geliştirdiğini düşünüyorum	1	2	3	4	5
50	Teknoloji bana daha fazla mobilite (hareket) özgürlüğü sağlıyor	1	2	3	4	5
51	Teknolojik ürün ve hizmetler hakkında bir şeyler öğrenmek, teknolojinin kendisi gibi tatmin edici olabilir	1	2	3	4	5
52	Teknolojik ürünlerin benim istediğim gibi hareket edeceğinden eminim	1	2	3	4	5
53	Çevremdeki diğer insanlar yeni teknolojiler hakkında fikrimi almak için bana gelirler	1	2	3	4	5
54	Arkadaşlarımla yeni teknolojileri benden daha fazla öğrendiklerini sanıyorum	1	2	3	4	5
55	Genellikle, arkadaş grubum içinde yeni teknolojileri ilk satın alan kişilerden birisiyim	1	2	3	4	5
56	Yüksek teknolojiye sahip yeni ürün ve hizmetleri genellikle başkalarından yardım almadan anlayabiliyorum	1	2	3	4	5
57	İlgi alanımdaki en son teknolojik gelişmeler konusunda kendimi güncel tutarım	1	2	3	4	5
58	Yüksek teknolojiye sahip cihazları anlama çabası hoşuma gider	1	2	3	4	5
59	Teknolojik ürün ve hizmetlerle çalışırken, çevremdeki diğer insanlara göre daha az problemle karşılaşırım	1	2	3	4	5
60	Teknolojik bir ürün yada hizmetle ilgili teknik destek hatları, konuyu benim anladığım dilden anlatmadığı için faydalı değildir	1	2	3	4	5
61	Teknolojik sistemlerin, o işin uzmanı olmayan kişilerin kullanımı için tasarlanmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
62	Yüksek teknoloji düzeyine sahip bir ürünler yada hizmetler için hazırlanan kullanıcı kılavuzları açık bir dille yazılmamaktadır.	1	2	3	4	5
63	Yüksek teknolojiye sahip ürün veya hizmet vericiden, teknik yardım aldığımda, bu işi benden daha iyi bilen bir kişi tarafından kullanıldığım hissine kapılırım	1	2	3	4	5
64	Eğer yüksek teknolojiye sahip ürün veya hizmet satın alırsam, birçok ekstra özellikleri olanı yerine temel modelini tercih ederim	1	2	3	4	5
65	Yüksek teknolojiyle üretilmiş bir ürünle problem yaşadığımda başkalarının izlemesi bana utanç verir	1	2	3	4	5
66	Önemli işlerin insan eliyle yapılması yerine teknolojik araçlarla	1	2	3	4	5

	yapılmasına karar verirken, yeni teknolojilerin kullanımı esnasında teknik sorunlar yaşanabileceğinden dikkat edilmeli					
67	Birçok yeni teknolojide, insanların onları kullanmadan keşfedemeyeceği sağlık yada güvenlik riskleri mevcuttur	1	2	3	4	5
68	Yeni teknolojiler, devletler ve işletmeler için başkalarını gözetlemeyi aşırı kolay hale getirir	1	2	3	4	5
69	Teknolojik ürün ve hizmetler, olabilecek hep en kötü zamanda bozulurlar	1	2	3	4	5
70	Bilgisayarda kredi kartı numarası vermenin güvenli olduğunu düşünmüyorum	1	2	3	4	5
71	Herhangi bir finansal işin online yapılmasının güvenli olduğunu düşünmüyorum	1	2	3	4	5
72	İnternet üzerinden gönderdiğim bilgilerin başka insanlar tarafından görüleceğinden kaygılanırım	1	2	3	4	5
73	Sadece online ulaşılabilecek bir işletme ile iş yapmaktan güven duymam	1	2	3	4	5
74	Elektronik olarak yaptığım her işlem, daha sonra yazı yada bir belge ile doğrulanmalıdır	1	2	3	4	5
75	Ne zaman bir şeyler teknolojik araçlarla otomatik hale getirilse, makine veya bilgisayarın hata yapmadığını dikkatlice kontrol etme ihtiyacı hissederim	1	2	3	4	5
76	Bir işletme ile iş yaparken insan teması (işe insan eli değmesi) çok önemlidir	1	2	3	4	5
77	Bir işletmeyi aradığımda, makine ile konuşmak yerine insanla konuşmayı tercih ederim	1	2	3	4	5
78	Eğer herhangi bir bilgiyi makine veya internet üzerinden gönderirsem, bilginin doğru yere ulaştığından asla emin olamam	1	2	3	4	5

C) Aşağıdaki bölümde e-iky uygulamalarını yönelik algıladığınız fayda ve kullanımına yönelik niyetleriniz ölçülmeye çalışılacaktır.

NOT: Bu çalışmada adı geçen Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-İKY), insan kaynakları fonksiyonları yürütülürken bilgisayar sistemlerinin, interaktif elektronik medyanın ve telekomünikasyon ağlarının kullanması olarak tanımlanmaktadır.

79	E-İKY uygulamalarının kullanımı işimde faydalı olacak	1	2	3	4	5
80	E-İKY uygulamalarının kullanımı bilgi edinmedeki performansımı artıracak	1	2	3	4	5
81	E-İKY uygulamalarının kullanımı, işlerimle ilgili kontrol ilgili imkânı sağlayacak	1	2	3	4	5
82	E-İKY uygulamaları kullanmanın avantajları dezavantajlarından daha fazladır	1	2	3	4	5
83	Genel olarak E-İKY uygulamalarını işimde faydalı bulurum	1	2	3	4	5
84	E-İKY uygulamalarını öğrenmek benim için kolaydır	1	2	3	4	5
85	E-İKY uygulamalarına istediğimi işi yaptırtmak benim için kolaydır	1	2	3	4	5
86	E-İKY uygulamalarının kullanımı net ve anlaşılırdır	1	2	3	4	5
87	E-İKY uygulamalarını kullanarak bir işin nasıl başarılacağını hatırlamak benim için kolaydır	1	2	3	4	5
88	Genel olarak E-İKY uygulamalarının kullanımını kolay bulurum	1	2	3	4	5
89	Mesleğim söz konusu olduğunda gelecekte de E-İKY uygulamalarını kullanmaya niyetliyim	1	2	3	4	5
90	E-İKY uygulamalarında meydana gelecek değişiklikleri mesleğimde uygulamaya çalışacağım	1	2	3	4	5
91	Gelecekte E-İKY uygulamaları kullanımımın artacağını düşünüyorum	1	2	3	4	5

D) Aşağıdaki bölümde işletmenizdeki mevcut e-İKY uygulamaları ve bu uygulamalar için kurumsal hazırlık düzeyleriniz ölçülmeye çalışılacaktır.						
92	İşletmenizde, aşağıdaki İK fonksiyonları için geliştirilmiş bir bilgisayar yazılımı (paket program, uygulama programı gibi) kullanıyor musunuz? (Birden fazla işaretleyebilirsiniz)					
	92.1.İK Planlaması	() Evet (ise.....süredir kullanıyoruz.) () Hayır				
	92.2.İşe Alma ve Seçim	() Evet (ise.....süredir kullanıyoruz.) () Hayır				
	92.3.Eğitim ve Geliştirme	() Evet (ise.....süredir kullanıyoruz.) () Hayır				
	92.4.Ücretleme (Bordrolama)	() Evet (ise.....süredir kullanıyoruz.) () Hayır				
	92.5.Performans Değerlendirme	() Evet (ise.....süredir kullanıyoruz.) () Hayır				
	92.6. Kariyer Yönetimi	() Evet (ise.....süredir kullanıyoruz.) () Hayır				
	92.7. İşgören Self Servis (ESS) uygulamaları	() Evet (ise.....süredir kullanıyoruz.) () Hayır				
	92.8. İletişim (çalışanlar arası iletişim)	() Evet (ise.....süredir kullanıyoruz.) () Hayır				
	10.9. Diğer	(.....süredir kullanıyoruz.)				
93	İşletmenizin internette bir web sayfası var mı? () Evet () Hayır (ise 95. soruya geçiniz) () Hazırlanıyor.....tarihinde aktif olması planlanıyor					
94	İşletmenizin web sayfalarında İnsan Kaynakları ile ilgili yer alan/yer alması planlanan bilgi ve hizmetler nelerdir ? () İletişim adresleri yayınlama () E-posta ile özgeçmiş gönderme () İş başvuru formu doldurma () Açık pozisyonların bildirilmesi () İK uygulamaları hakkında bilgilendirme () Diğer.....					
95	İşletmenizde, aşağıdaki ağ hizmetlerinden hangisi(leri) kullanılmaktadır?					
	95.1 İnternet	(a) Var	(b) Yok	(yandaki sorular için cevabınız “Yok” ise 97. soruyu geçiniz.)		
	95.2 İnternet	(a) Var	(b) Yok			
	95.3 Extranet	(a) Var	(b) Yok			
96	İşletmenizde kullanılan ağ hizmetlerine ilişkin tatmin düzeyinizi 1’den 5’e kadar puanlandırınız. (1. Hiç Tatmin Edici Değil 2.Tatmin Edici Değil 3. Ne Tatmin Edici Ne de Değil 4. Tatmin Edici 5.Çok Tatmin Edici)					
	96.1 İnternet	1	2	3	4	5
	96.2 İnternet	1	2	3	4	5
	96.3 Extranet	1	2	3	4	5

Lütfen sizce en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
97	İşletmemizde E-İKY uygulamalarını kullanmak için gerekli teknolojik kaynaklara (yazılım, donanım ve servisler gibi)	1	2	3	4	5

	ulaşma imkanım var					
98	İşletmemizde bilişim teknolojileri alanında yenilik ve gelişim için ayrılan bütçe tatmin edici düzeydedir	1	2	3	4	5
99	İşletmemizde internet, yazılım ve donanım sorunları gibi teknik konularla ilgilenilmesi için yeterli destek alıyoruz	1	2	3	4	5
100	İşletmemizde yapılacak yenilikler hakkında yeterince erken bilgilendiriliyorum	1	2	3	4	5
101	İşletmemizde, herkes sahip olduğu bilgi ve kaynakları paylaşır	1	2	3	4	5
102	İşletmemizde bilgi, sistematik olarak toplanmakta, işlenmekte ve kaydedilmektedir	1	2	3	4	5
103	Yeni proje ve araştırmalarımız yöneticimiz tarafından desteklenir	1	2	3	4	5
104	Yenilikçi ve değişime açık bir işletmeyiz	1	2	3	4	5
105	İşletmemizde yönetim, yenilik için gerekli olan kaynakları bize sağlar	1	2	3	4	5
106	Çalışanlarımız E-İKY uygulamaları için gereken bilgisayar okur-yazarlık düzeyine sahiptir	1	2	3	4	5
107	İşletmemizde tüm İK süreçleri elektronik ortamda profesyonel yazılımlar aracılığıyla yürütülmeye başlansa, çalışanlarımız bu uygulamaları kullanmakta sorun yaşamazlar	1	2	3	4	5

E) Aşağıdaki bölümde size ve işletmenize yönelik demografik bilgiler sorulmaktadır.	
108) İşletmenizin Adı:	
109) Faaliyette Bulunduğunuz Sektör:	
110) Çalışan Sayınız:	
111) Adınız – Soyadınız:	
112) İşyerindeki Göreviniz:	
113) Görevinizdeki Toplam Çalışma Süreniz (Kıdem):	
114) Yaşınız:	
115) Cinsiyetiniz:	Kadın () Erkek ()
116) Eğitim Düzeyiniz:	() Lise () Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora