



ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE ÖRGÜTSEL GÜVEN İLİŞKİSİ: SİİRT ÜNİVERSİTESİ PERSONELİ ÖRNEĞİ

*Cemal ÖZTÜRK**

*Enes KARAHANÇER***

Öz

Örgütte yöneticinin elindeki kaynaklardan biri de insan kaynağı/işgücüdür. Günümüzde özellikle teknoloji alanındaki gelişmeler birçok işlem gibi bu insan kaynakları iş ve işlemlerinin de bilgisayar ortamında yapılmasını beraberinde getirmiştir. Burada personelin elektronik insan kaynakları yönetimi uygulamaları yönündeki tutumlarını ve işyerindeki örgütsel güven durumunu araştırmak, örgütsel güven ortamının elektronik insan kaynakları uygulamaları ile ilişkisine bakmak, çalışanların elektronik insan kaynakları uygulamalarına yönelik tutumlarının ve örgütsel güvenin demografik özelliklere göre değişip değişmediğini araştırmak amaçlanmıştır. Çalışmanın amaçlarına ulaşmak üzere gerekli literatür taraması yapılmış sonrasında gerekli izinler alınarak Siirt Üniversitesinde idari personele anket (yoklama) uygulaması ve gerekli tablolar oluşturulup analizler yapılmıştır. Bu çalışma Bitlis Eren Üniversitesi Etik Kurulu'nun 15.05.2020 tarih ve 2020/04-1 sayılı kararıyla uygun görülmüş olup araştırma ve yayın etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi, e-İKY, Personel Tutumları, Örgütsel Güven.

* Doç. Dr. Bitlis Eren Üniversitesi, İİBF, Kamu Yönetimi Bölümü, cozturk@beu.edu.tr

** Yüksek Lisans Öğrencisi, Bitlis Eren Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Acil Durum ve Afet Yönetimi ABD, enes-1139@hotmail.com

ELECTRONIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL TRUST RELATIONSHIP: SIIRT UNIVERSITY STAFF EXAMPLE

Abstract

One of the resources of the manager in the organization is Human Resources/manpower. Today, developments especially in the field of technology, such human resources work and processes have been accomplished in computer environment, as well as many processes. In the study, it was aimed to investigate the attitudes of personal towards electronic human resources management practices and situation of organizational trust, to look at the relationship of organizational trust environment with electronic human resources applications, to search whether employees' attitudes towards electronic human resources practices and organizational trust change according to demographic characteristics or not. In order to reach the objectives of the study, the necessary literature review was performed and then a structured questionnaire was applied to the administrative staff at Siirt University and the necessary tables were created and analyzed. It is understood that electronic human resources applications are actively used, adopted and welcomed by the personnel of the institution.

Keywords: Human Resources Management, Electronic Human Resources Management, e-HRM, Staff Attitudes, Organizational Trust.

1. GİRİŞ

Kurumlar insan kaynakları yönetiminde etkin ve verimli olabilmeleri için teknolojiye yaşanan değişim ve yeniliklere açık olmalı ve bu durumu fırsata çevirerek bünyesindeki insan kaynağıyla özdeşleştirmelidir. Bu süreçte kurum çalışanlarının teknolojiye adaptasyonu için gerekli niteliksel donanıma sahip olmaları ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarının dijital ortama taşınması amaçlanmaktadır. İnsan kaynakları uygulamalarının dijital ortama taşınması ile birlikte bürokrasi ve kırtasiyecilikte azalmalar, merkezîyetçilikten uzaklaşma, hizmet açısından verimlilik, maliyetlerde düşüşler, veriye daha doğru ve hızlı ulaşabilme ortamı ortaya çıkmaktadır. Kurumlar bu artılarla birlikte insan kaynaklarının elektronik ortama taşınması ve personelinin bu uygulamalara adaptasyonunun sağlanmasıyla, buna bağlı olarak kurumda güven ortamının oluşacağı bilincine varmaktadırlar, çünkü bilinçli yapılan işler personelde güven duygusunu arttırmakta ve bu artış kuruma olan güveni de pozitif yönde etkilemektedir, bu yöndeki araştırmalar kavramsal çerçeve kapsamında detaylıca anlatılmaktadır. Aksi durumda çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları belirsizlikler arttıkça kuruma güvenleri de o derece azalmaktadır. Çalışmada Elektronik İnsan Kaynakları Yönetiminin (e-İKY) seçilmesinin nedeni bu konunun kamu kurumlarında yeterince araştırılmamış olmasıdır.

Çalışmanın amaçları: personelin elektronik insan kaynakları yönetimi uygulamaları yönündeki tutumlarını ve işyerindeki örgütsel güven durumunu araştırmak, örgütsel güven ortamının elektronik insan kaynakları uygulamaları ile ilişkisine bakmak, çalışanların elektronik insan kaynakları uygulamalarına yönelik tutumlarının ve örgütsel güvenin demografik özelliklere göre değişip değişmediğini araştırmaktır. Çalışmada ilk önce, İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY), Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (e-İKY) ve Örgütsel Güven kavramları üzerine literatür taraması yapılmıştır. Sonrasında Siirt Üniversitesi'nde çalışan

idari personele yönelik olarak personel tutumları ve Örgütsel Güven anketleri uygulanmıştır. Müteakiben e-İKY uygulamalarına ilişkin personelin tutumu ve örgütsel güven arasındaki ilişki, bu ilişkinin demografik özellikler (yaş, cinsiyet, eğitim, hizmet süresi) ile ilişkisi yönündeki veriler analiz edilmiştir. Sonuç olarak, e-İKY uygulamaları hakkında olumlu düşünenlerin olumsuz düşünenlerden açık ara fazla olduğu, personelden Örgütsel Güven hakkında olumlu düşünenlerin olumsuz düşünenlerden açık ara fazla olduğu görülmüştür. Buradan e-İKY uygulamaları hakkında personelin tutumu ile personelin kurumuna duyduğu güven (örgütsel güven) arasında olumlu bir ilişki olduğu bariz olarak görülmektedir.

Yaptığımız araştırmalar neticesinde personelin e-İKY uygulamaları ile ilgili tutumlarının olumlu yönde olduğu ve e-İKY uygulamaları ile örgütsel güven arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi

Bir örgütü idare ederken yöneticinin elindeki kaynaklar personel, para, malzeme, yer ve zaman olarak görülmektedir. Bunların en zor sağlananlarından biri personel kaynağıdır (Açıkalın, 1994: 10). Bu kaynaktan en iyi derecede faydalanmanın yolu ise personelin eğitilmesinden geçmektedir. Bu kaynak kurumun amacına ulaşmasındaki en önemli role sahip kaynaktır (Tortop vd, 2017: 10). Özellikle son dönemde örgütler artık bu kaynağa daha fazla önem atfetmektedir (Can vd, 2001: 7 vd). Literatürde insan kaynakları ile personel kavramlarının farklı (Tortop vd, 2017: 10) ya da aynı (Wendell, 1978: 5; Aksoy, 1986: 1; Canman, 1995: 61) anlamda kullanıldığını savunanlar bulunmaktadır. Nihayetinde çok boyutlu bir yapıya sahip olan (Atalay ve Çavmak, 2020: 1) insan kaynakları yönetimi bu kaynağın etkin kullanımına dair geliştirilen stratejik ve

tutarlı yaklaşım (Akbaş Tuna ve Çelen, 2020: 2714) olup yönetim süreçlerinin yürütülmesinde merkezi bir konuma sahiptir (İlhan, 2020: 288).

E-İKY kurumlardaki personel ya da insan kaynakları işlemlerinin bilgisayar teknolojisi ya da internet kullanılarak yerine getirilmesidir (Lengnick-Hall ve Moritz, 2003: 365; Voerman ve Veldhoven, 2007: 887). Zamanımızda kurumlarda internet ve intranetlerin kullanımındaki artışla birlikte ortaya çıkan gelişmelerden biri de insan kaynakları işlemlerinin elektronik olarak yapılmasıdır (Doğan, 2011: 1). Nitekim günümüzde insan kaynakları işlemleri elektronik ortamda Web üzerinden yapılı hale gelmiştir. Çoğu kurum ve işletmeler insan kaynaklarına dair bilgileri elde etme, işleme ve depolamada e-İKY sistemlerinden yararlanmaktadır (Öksüz, 2011: 267; Öge, 2004: 110). E-İKY uygulamaları insan kaynakları işlemlerine hız katmakta, katılımı artırarak, çalışanlara dair verilerin daha sağlıklı elde edilip depolanmasını sağlamaktadır (İdil, 2015: 123). E-İKY çalışanlara yeni fırsatlar sunmakta, yeteneklerini geliştirmeleri için gerekli araçları temin etmekte, kişisel gelişim, bilgi ve becerileri doğrultusunda ilerlemelerine imkân vermektedir (Öksüz, 2011: 272). Kavramsal çerçeve kısmındaki araştırmalardan da anlaşılacağı üzere e-İKY kalite ve öğrenme etkisiyle birlikte çalışanların motivasyonunu ve kuruma bağlılığını artırarak hizmette verimliliğini etkilemektedir.

Teknolojideki gelişmeler insan kaynaklarının verimliliğini ve çalışma usulünü etkilemekte ise de insan kaynağını ikame edememektedir (Tortop vd, 2017: 10). Bu gelişmeler kurumların iş süreçlerini etkilemiş, bu etkilemeyle 'Personel Sistemi' veya yeni ismiyle 'İnsan Kaynakları Yönetimi' dijital ortama taşınarak şekil değiştirmiştir.

İnsan Kaynakları Yönetiminde bilişim teknolojisinin kullanımı ile ilgili Tekirdağ ilinde faaliyet gösteren birbirinden ayrı 5 sektörden 32 işletmede yapılan bir çalışmada; örgütlerin İKY uygulamalarında bilişim teknolojilerinin performans

yönetimi, personel temini, terfi ettirme, personel arasında koordinasyon ve özlük işleri gibi işlemlerde çok fazla kullanıldığı ileri sürülmektedir (Saldamlı, 2008: 260-261).

İKY'nin elektronik dönüşümüne yönelik yapılan çalışmalarda haberleşme teknolojilerinin insan kaynakları yönetimine yeni metotlar sunduğu, gerçekleştirilen insan kaynakları faaliyetlerini içerik açısından şekillendirdiği ve bunun kapsamının gün geçtikçe arttığı, böylece e-değişim sürecinin İnsan Kaynakları Yönetiminin uygulama alanlarında daha fazla hissedildiği ileri sürülmektedir (Yılmaz, 2007: 167).

E-İKY uygulamaları üzerine yapılan bir çalışmada; Kiler Grup şirketinin İstanbul'da yer alan genel müdürlüğünde insan kaynakları birimindeki çalışanlardan seçilen 8 kişiyle biçimsel mülakatlar yapılmış ve e-İKY sistemlerinin insan kaynakları yönetimi ve onun fonksiyonları üzerinde geliştirici etkisinin olduğu saptanmıştır (Tülen, 2010: 130-142).

İstanbul Sanayi Odası 2004'te seçtiği Türkiye'deki işletmelerden en büyük ilk 100 işletmede Türkiye'de e-İKY uygulamaları alanında araştırma yapmıştır. Bu çalışmada e-İKY'nin etkinlik ve verimliliğe olumlu yararları olduğu, internet üzerindeki çözümlerle birlikte personel seçimi-alımı, işletmenin kültürü ve yapısına etkileri açısından birçok fayda sağladığı ve e-İKY'nin çalışan sayısını azalttığı böylece şirketlere olumlu katkı sunduğu ortaya konmuştur. Araştırmada işletmelerin intranet, internet, web yazılımları vb. gibi yüksek seviyede bilişim teknoloji araçlarını kullandıkları gözlemlenmiştir (Allahverdi, 2006: 72-73).

Türkiye'de yabancı sigorta şirketlerinde uygulanan e-İKY'nin örgütün çalışmalarına etkilerine dair bir araştırma yapılmıştır. 41 yabancı sigorta şirketine açık uçlu yarı yapılandırılmış sorulardan oluşan anket formlarının e-mail yoluyla ulaştırılması şeklinde nitel araştırma yöntemi ile yapılan bu

çalışmada; e-İKY uygulamalarının çalışanla kurum arasındaki iletişimi arttırması, nesnel bir yönetim modeli sunması, gelecekteki planları da etkileyebilmesi, maliyetleri azaltması, iletişimin artışıyla personelin yeni fikirler üretme ve uygulama imkânında da artış sağladığı sonucuna ulaşılmıştır (Celep ve Afacan Fındıklı, 2018: 74-75).

Bilgi ve teknolojinin gelişimi ile e-İKY ve e-işe alım süreçlerinde de gelişmeler yaşanmakta ve işletmelerin bu gelişmelerle ekonomik üstünlüklerini devamlı kılmalarının önemi vurgulanmaktadır. Bilginin üretim ile doğru orantılı olduğu ve insan kaynağında da niteliğin önemli hale geldiği görülmektedir. Küreselleşme etkisindeki işletmelerin e-İKY ve e-işe alım prosedürlerini uygulayarak amaçlarına ulaşmada kolaylıklar sağladıkları görülmektedir fakat uygulama noktasında donanım ve nitelikli insan kaynağı yönünden yeterliliklerinin tartışılması gerekmektedir. İşletmenin alanı, işlerin yürütülme biçimi ve kültüründeki insan kaynağının en uygun teknolojik gelişmenin belirlenmesinde önemli rol oynayacağı değerlendirilmektedir (Güler, 2006: 17 vd).

Dijitalleşmenin İnsan Kaynakları Yönetimi uygulamalarına yaptığı etki ve karşılaşılan problemler üzerine yapılan bir araştırmada; teknolojinin kullanılarak işlemlerin daha etkin, kolay ve hızlı gerçekleştirildiği, e-İKY uygulamaları ile kurumların işe alım süreçlerinde büyük bir değişikliğe gittikleri, işe başvurmak isteyen insanların çevrimiçi olarak kurumun İKY politikaları hakkında bilgi sahibi olabildikleri, istedikleri alanda başvurularını kurum web sitelerinden yapabildikleri ve bunların değişikliklerden bazıları olduğu belirtilmektedir. "Personel Seçim Süreci"nin e-İKY uygulamalarından ilk olarak etkilendiği, kurumların oluşturdukları kendilerine ait web sitelerinde çevrimiçi aday havuzları oluşturarak ilk önce ön eleme işlemlerini yaptıkları ve sonuçların adalara ulaştırılmasının sağlandığı bu sayede daha nitelikli insan kaynağına ulaşılabilirdiği, daha az maliyetle karşılaşıldığı, zaman tasarrufu sağlandığı ve gün

Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütsel Güven İlişkisi: Siirt Üniversitesi Personeli Örneği
geçtikçe bu uygulamalara talebin arttığı vurgulanmaktadır (Uğur ve Güner, 2017: 26-27).

E-İKY yönetim süreçleri kapsamında yapılan bir çalışmada Türkiye'de değişik alanlarda faaliyette bulunan 57 firmadaki insan kaynakları uzmanları ile yapılan görüşmeler ve firmalara uygulanan anket verilerinin analizi sonucunda; işletmelerin bilgi teknolojilerini kullanarak insan kaynaklarına harcadığı maliyet ve zamandan tasarruf sağladığı, doğru bilgiye ulaşabildiği ayrıca elektronik ortama geçmeden örgütün elektronik ortamla uyumlu hale getirilmesinin önemli olduğu, elektronik ortamda yapılacak işlerin örgüt içinde uygulanmasını sağlayacak kişiler tarafından tam olarak benimsenmesi ve desteklenmesinin başarıya ulaşma konusunda büyük önem arz etmekte olduğu belirtilmektedir (Daud, 2010: 137-144).

Kurumlardaki e-İKY'nin uygulama süreçlerinde işlemsel, dönüşümsel ve olumlu, olumsuz olarak bazı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Kurumlar bu sonuçları dikkate almalı, dönüşüm için gerekli ortam, nitelikli insan kaynağı ve malzemeyi temin etmeli ve karşılaşılan olumsuz sonuçları minimuma indirmek için önleyici faaliyetlerini artırmalıdır.

2.2. Örgütsel Güven

Örgütsel güven örgüt içindeki ortama duyulan güven, çalışanların kişilerin davranışları ve niyetlerine dair olumlu beklentileridir (İşcan ve Sayın, 2010: 202). Bu güvenin oluşmasında bazı etkenler rol oynamaktadır. Yöneticiler, personel ilişkileri, personelin işlerin gerektirdiği niteliklere sahip olup işi yapabilme düzeyleri, güçlü iletişim, "biz" kavramının sahiplenilmesi bu etkenlerden bazılarıdır. Kurum personelinin yapılması gereken işlere hâkim olması ve meydana gelebilecek değişimlere adaptasyonu, iş arkadaşları ve yöneticileriyle iletişim halinde olması güveni artırır ve dolayısıyla bu güven kurum kültürüne

de etki eder, güven ortamındaki kurumlarda kalite ve verimlilik artış gösterir ki verimlilik en az girdiyle en yüksek çıktıya ulaşmaktır (Eren, 2002: 118; Tortop vd, 2017: 10). Örgütsel güveni etkileyen şeyler arasında etik değerlere saygı ve kurum yönetici ve politikalarının tutarlı oluşu da göz ardı edilmemelidir.

İşlemlerin elektronik ortamlarda gerçekleştirilmesi personeli 'Örgütsel Güven' konusunda yeni düşüncelere yöneltmiştir. Kurum yöneticilerine bu konuda büyük görevler düşmektedir. Öncelikle personelin üstlendiği işle uyumunun sağlanması için gerekli eğitimsel faaliyetlerin verilerek personelin işini sahiplenmesi ve sonucunda kendisine olan güveninin artmasının sağlanması, kurum politikalarının şeffaf ve objektif bir şekilde personelce bilinmesi, imkandan adil şekilde yararlanılması, çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, liyakat sisteminin işliyor olması ve kariyer geliştirme fırsatlarının olması personelde kuruma olan güveni pozitif yönde arttırmaya etki edecektir (Molla, 2011: 84-85).

Örgütsel güven, etik iklim ve bireysel performans bileşenleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla Gaziantep'teki bir şirketin 437 personelinden anket formu yardımıyla alınan verilerle yapılan araştırmada; Etik iklimin bireysel performans ve örgütsel güven üzerinde yüksek derecede ve olumlu sonuçlarının olduğu, ayrıca bireyin performansı üzerindeki olumlu etkinin örgütsel güven üzerindeki fazla olduğu, örgütsel güvenin bireyin performansı üzerinde olumlu yüksek düzeyde bir etki yaptığı, personelin amirine ve örgüte olan güveni arttığı sürece bireysel performansını da arttırdığı ortaya konmaktadır. Kapitalist bir yaklaşımın sonucu olarak çalışanları üretim faktörü şeklinde görme anlayışından vazgeçilmesi, onlara değer verilmesi ancak bu şekilde örgütlerin rekabet ortamında daha sağlam ilerleyebileceği vurgulanmaktadır (Büte, 2011: 188-189).

Örgütlerde güven ve örgütsel adalet kavramı arasındaki ilişkinin araştırılması amacıyla EAE Grup Şirketindeki 190 personele uygulanan anket vasıtasıyla elde edilen verilerin analiz edilmesi şeklinde yapılan çalışmada; örgütlerde güven, iş tatmini ve örgütsel adalet kavramları arasında olumlu bir bağlantının olduğu, personelin çalıştığı işyerinde alınan kararların objektifliğine inanmasının iş yerindeki tatmin seviyesinin yüksek olması ile bağlantılı olduğu değerlendirilmektedir (İşcan, 2010: 212-213).

Örgüte bağlılık ve güvenin birbiriyle ilişkisinin incelenmesi amacıyla İstanbul'da özel bir işletmedeki 56 personele uygulanan anket formu yardımıyla veri toplanarak yapılan çalışmada; Örgüte bağlılık ve güvenin yüksek düzeyde birbiriyle ilişkisinin bulunduğu, şahsi özelliklerin örgütsel güven ve bağlılıkla herhangi anlamlı bir ilişkisinin olmadığı, erkek personelin örgütsel güven konusuna kadınlara göre daha olumlu yaklaştığı, personelin eğitim durumlarının devamlılık ve duygusal bağlılığı etkilediği belirtilmektedir (Taşkın ve Dilek, 2010: 44-45; Meyer ve Allen, 1991: 61-89).

3. YÖNTEM

Çalışmada öncelikle literatür bilgileri verilmiştir. Sonrasında Siirt Üniversitesinde çalışan idari personelin verdikleri bilgiler dâhilinde, hangi E-İKY uygulamalarının ne düzeyde kullanıldığı ve bu uygulamaların Örgütsel Güven üzerindeki etkisini belirlemek için, bir nitel araştırma yöntemi olan anket formu yöntemi uygulanmıştır. Araştırma Siirt Üniversitesi İdari Personelini kapsamaktadır. Covid 19 pandemisi nedeniyle hedeflenen ana kütlenin tamamına ulaşım sağlanmaya çalışılmış ise de ancak bu 56 tanesi anketi cevaplamıştır. Tam katılım sağlanamaması bu çalışmada sınırlılık olarak durmaktadır. Bu çalışma Bitlis Eren Üniversitesi Etik İlkeleri ve Etik Kurulunun 15.05.2020 tarih ve 2020/04-I

sayılı kararıyla uygun görülmüş olup araştırma ve yayın etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.

Yapmış olduğumuz araştırmada 2007'de kurulan Siirt Üniversitesinde bilgisayar ve bilişim destekli olup özellikle hazır program ya da intranetlerle kendini gösteren elektronik insan kaynakları yönetimi uygulamalarını kullanan idari personel seçilerek anket formunu doldurmaları istenmiştir. Uygulama alanı içinden kolayda örnekleme yoluyla anketi doldurmayı kabul eden kişiler seçilmiştir. Yeterli cevapları veren personelin anketi değerlendirmede kullanılmıştır. Çalışmanın ana küntlesini 100 personel oluşturmaktadır. Bunlardan 56 tanesi ankete cevap vermiştir. Araştırmaya katılan personel ana küntlenin %56'sını oluşturmaktadır.

E-İKY kullanımına personelin tutumları ve örgütsel güven ile ilişkisinin araştırılması amacıyla hazırlanan toplam 48 sorudan oluşan 3 bölüm şeklindeki anket formunun; 1. bölümünde hizmet yılı, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ile ilgili demografik özellikler, 2. bölümünde kurumdaki e-İKY uygulamaları hakkında personelin tutumunu ölçmeye yönelik 5'li Likert ölçeğinde 27, 3. bölümde ise personelin kurumundan duyduğu güveni ölçmeye yönelik 5'li Likert ölçeğinde 17 soru yer almaktadır (Molla, 2011: 91-94).

Anket formunda katılımcılardan önermelere beşli (5'li) Likert ölçeğinde; "kesinlikle katılıyorum", "katılıyorum", "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", "katılmıyorum", "kesinlikle katılmıyorum" şeklindeki seçeneklerden birini işaretlemeleri suretiyle, okudukları yargılara ne ölçüde katılıp katılmadıklarını belirtmeleri istenmiştir.

Molla tarafından ölçeklerin güvenilirliklerinin test edilmesinde cronbach alpha ve ayrıca faktör analizleri kullanılmış ve sonuçlar % 95 güven aralığında ve 0,05 anlamlılık düzeyinde yorumlanmıştır.

Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütsel Güven İlişkisi: Siirt Üniversitesi Personeli Örneği

Elektronik insan kaynakları yönetimi uygulamalarına yönelik tutum ölçeğinde bulunan maddeler için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha=0,917 olarak bulunmuştur. Yöneticiye güven faktörlerini oluşturan 7 maddenin güvenilirliği 0,939; Kuruma güven faktörlerini oluşturan 5 maddenin güvenilirliği 0,894; Çalışma arkadaşlarına güven faktörlerini oluşturan 5 maddenin güvenilirliği 0,867 olarak bulunmuştur (Molla, 2011: 68-72).

Araştırmada kurumdan alınan resmi izin sonrasında çevrimiçi hazırlanan anket formu çalışmanın uygulama alanındaki idari personele gönderilerek veriler toplanılmış ve araştırma sonunda toplanılan verilerin analizi yapılmıştır.

4. BULGULAR

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Seçenekler	Frekans	Yüzde (%)
Yaş	20 ve Altı	0	0,00
	21-35	32	57,14
	36-45	19	33,93
	46 ve Üzeri	5	8,93
Toplam		56	100
Cinsiyet	Erkek	49	87,50
	Kadın	7	12,50
Toplam		56	100
Hizmet Yılı	1-5	21	37,50
	6-10	31	55,36

	11-15	4	7,14
	16+ Yıl	0	0,00
	Toplam	56	100
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	0	0,00
	Lise	4	7,14
	Lisans	43	76,79
	Lisansüstü	9	16,07
	Toplam	56	100

Tablo 1’de Personelin;

- Yaş dağılımlarında, 21-35 yaş arasında 32 kişi (%57,14) ile ağırlıklı olduğu,
- Cinsiyetlerinde, erkek katılımcıların 49 kişi (%87,50) ile ağırlıklı olduğu,
- Hizmet sürelerinde, 6-10 yıl arası hizmeti olanlar 31 kişi (%55,36) ile ağırlıklı olduğu,
- Eğitim düzeylerinde, lisans mezunları 43 kişi (%76,79) ile ağırlıklı olduğu,

Görülmektedir.

Tablo 2: Demografik Özellikler ve Personelin e-İKY Uygulamalarına İlişkin Tutum İlişkisi

	Ölçekler	Frekans	Katılanlar/Olumlu	Katılmayanlar/ Olumsuz	Kararsızlar
			Oran %	Oran %	Oran%
Yaş	20 ve Altı	0	0,00	0,00	0,00
	21-35	32	68,05	10,65	21,30
	36-45	19	81,09	2,73	16,18
	46 ve Üzeri	5	78,52	0,74	20,74
	Ortalama		73,41	7,08	19,51
Eğitim Durumu	İlköğretim	0	0,00	0,00	0,00
	Lise	4	74,07	13,89	12,04
	Lisans	43	72,52	6,89	20,59
	Lisansüstü	9	77,36	4,94	17,70
	Ortalama		73,41	7,08	19,51
Cinsiyet	Erkek	49	72,64	8,01	19,35
	Bayan	7	78,84	0,53	20,63
	Ortalama		73,41	7,08	19,51
Hizmet Yılı	1-5	21	69,14	10,23	20,63
	6-10	31	77,66	3,82	18,52
	11-15	4	62,96	15,74	21,30
	16+	0	0,00	0,00	0,00

Ortalama	73,41	7,08	19,51
Genel Ortalama	73,41	7,08	19,51

Tablo 2’de, e-İKY Uygulamaları Hakkında Personelin Tutumu ölçeğinde yer alan “katılıyorum” ile “kesinlikle katılıyorum” ifadeleri birleştirilerek “Katılanlar” şeklinde, “kesinlikle katılmıyorum” ile “katılmıyorum” ifadeleri de birleştirilerek “Katılmayanlar” şeklinde ve “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” diyenler de “kararsızlar” şeklinde işlenmiştir.

Personelin e-İKY uygulamaları hakkında tutumunun ölçüldüğü ifadelere katılma durumunu belirleyen ankette;

Yaş katılma durumu değerlendirildiğinde; 36-45 yaş aralığındaki 19 katılımcının % 81.09’u olumlu-katıldığı yönünde, % 2.73’ü olumsuz-katılmadığı yönünde, % 16.18’i Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum şeklinde; 21-35 yaş aralığındaki 32 katılımcının % 68.05’i olumlu-katıldığı yönünde, % 10.65’i olumsuz-katılmadığı yönünde, % 21.34’ü Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum şeklinde; 46 ve üzeri yaş aralığındaki 5 katılımcının % 78.52’si olumlu-katıldığı yönünde, % 0.74’ü olumsuz-katılmadığı yönünde, % 20.74’ü Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum şeklinde cevap vermişlerdir. Yaş unsuruna göre bir değerlendirme yaptığımızda, “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” diyenler hariç katılanların yani “e-İKY uygulamaları hakkında olumlu düşünenlerin” olumsuz düşünenlerden fazla olduğu görülmektedir. Bu grubun genel ortalamasına baktığımızda katılımcılardan % 73.41’inin katılma yönünde, % 7.08’inin katılmama yönünde ve % 19.51’inin “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” şeklinde cevap verdiği ve katılanların yani “e-İKY uygulamaları hakkında olumlu düşünenlerin” olumsuz düşünenlerden açık ara fazla olduğu görülmektedir.

Eğitim, Cinsiyet ve Hizmet Yılı demografik özellikleri ile katılma durumu değerlendirildiğinde; Bu grupların genel ortalamalarına baktığımızda

Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütsel Güven İlişkisi: Siirt Üniversitesi Personeli Örneği

katılımcılardan % 73.41'inin katılma yönünde, % 7.08'inin katılmama yönünde ve % 19.51'inin "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum" şeklinde cevap verdiği ve katılanların yani "e-İKY uygulamaları hakkında olumlu düşünenlerin" olumsuz düşünenlerden açık ara fazla olduğu görülmektedir. Burada her bir demografik özelliğin alt grupları için ayrı ayrı e-İKY uygulamaları hakkında olumlu düşünenlerin olumsuz düşünenlerden açık ara fazla olduğu görülmektedir.

Tablodaki her dört demografik özelliklerde de "e-İKY uygulamaları hakkında olumlu düşünenlerin" olumsuz düşünenlerden açık ara fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Demografik Özellikler ve Personelin Kurumuna Duyduğu Güven İlişkisi

	Ölçekler	Frekans	Katılanlar/Olumlu	Katılmayanlar/ Olumsuz	Kararsızlar
			Oran %	Oran %	Oran%
Yaş	20 ve Altı	0	0,00	0,00	0,00
	21-35	32	52,03	29,96	18,01
	36-45	19	56,04	18,27	25,70
	46 ve Üzeri	5	52,94	10,59	36,47
	Ortalama		53,47	24,26	22,27
Eğitim Durumu	İlköğretim	0	0,00	0,00	0,00
	Lise	4	55,89	8,82	35,29
	Lisans	43	54,99	25,58	19,43
	Lisansüstü	9	45,09	24,84	30,07

	Ortalama		53,47	24,26	22,27
Cinsiyet	Erkek	49	54,62	21,97	23,41
	Bayan	7	45,38	40,34	14,29
	Ortalama		53,47	24,26	22,27
Hizmet Yılı	1-5	21	49,86	23,53	26,61
	6-10	31	58,44	25,05	16,51
	11-15	4	33,82	22,06	44,12
	16+	0	0,00	0,00	0,00
	Ortalama		53,47	24,26	22,27
Genel Ortalama			53,47	24,26	22,27

Tablo 3'te, Personelin Kurumuna Duyduğu Güven (Örgütsel Güven) Ölçeğinde yer alan "katılıyorum" ile "kesinlikle katılıyorum" ifadeleri birleştirilerek "Katılanlar" şeklinde, "kesinlikle katılmıyorum" ile "katılmıyorum" ifadeleri de birleştirilerek "Katılmayanlar" şeklinde ve "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum" diyenler de "kararsızlar" şeklinde işlenmiştir.

Personelin Kurumuna Duyduğu Güvenin ölçüldüğü ifadelerle katılma durumunu belirleyen ankette;

Yaş katılma durumu değerlendirildiğinde; 36-45 yaş aralığındaki 19 katılımcının % 56,04'ü olumlu-katıldığı yönünde, % 18,27'si olumsuz-katılmadığı yönünde, % 25,70'i Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum şeklinde; 21-35 yaş aralığındaki 32 katılımcının % 52,03'ü olumlu-katıldığı yönünde, % 29,96'sı olumsuz-katılmadığı yönünde, % 18,01'i Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum şeklinde; 46 ve üzeri yaş aralığındaki 5 katılımcının % 52,94'ü olumlu-katıldığı yönünde, % 10,59'u

olumsuz-katılmadığı yönünde, % 36,47'si Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum şeklinde cevap vermişlerdir. Yaş unsuruna göre bir değerlendirme yaptığımızda, “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” diyenler hariç katılanların olumsuz düşünenlerden açık ara fazla olduğu görülmektedir. Bu grubun genel ortalamasına baktığımızda katılımcılardan %53,47'sinin katılma yönünde, %24,26'sının katılmama yönünde ve %36,47'sinin “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” şeklinde cevap verdiği ve katılanların yani “Personelin kurumuna duyduğu güven-Örgütsel Güven hakkında olumlu düşünenlerin” olumsuz düşünenlerden açık ara fazla olduğu görülmektedir.

Eğitim, Cinsiyet ve Hizmet Yılı ile katılma durumu değerlendirildiğinde; bu grupların genel ortalamasına baktığımızda katılımcılardan %53,47'si katılma yönünde, %24,26'sının katılmama yönünde ve %22,27'sinin kararsızlık yönünde cevap verdiği ve katılanların yani “Personelin kurumuna duyduğu güven-Örgütsel Güven hakkında olumlu düşünenlerin” olumsuz düşünenlerden açık ara fazla olduğu görülmektedir. Burada her demografik özellik ve onların her alt gruplarında “Personelin kurumuna duyduğu güven-Örgütsel Güven hakkında olumlu düşünenlerin” olumsuz düşünenlerden açık ara fazla olduğu görülmektedir.

Tablodaki her dört demografik özelliklerde de “Personelin kurumuna duyduğu güven- Örgütsel Güven hakkında olumlu düşünenlerin” olumsuz düşünenlerden açık ara fazla olduğu görülmektedir. Bununla birlikte lise mezunu personelin %35,29'u, eğitim düzeyi lisansüstü olan personelin %30,07'si, 46 ve üzeri yaştaki personelin %36,47'si, erkek personelin %23,41'i, 44,12'si, hizmet yılı 11- 15 arası olan personelin %44,12'si Kurumlarına duydukları güven konusunda kararsız kalmışlardır. Bunlar göz önünde tutulup üzerinde çalışılması gereken büyük oranlardır.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Kurumlar İKY uygulamalarını daha etkili ve verimli kullanabilmek için teknolojiye gerekli olan donanımlarla ayak uydurmalıdır. Bu süreçte kurum personelinin e-İKY uygulamalarına adaptasyonunun sağlanması, personelin kendisine ve kurumuna güvenini arttırmakta, bilinçli yapılan işler personelde güven duygusunu arttırmakta ve bu artış kuruma olan güveni de pozitif yönde etkilemektedir.

E-İKY uygulamaları hakkında personelin tutumunun ölçüldüğü ifadeler katılma durumunu belirleyen ankette; Tablodaki her dört demografik özelliklerde de “e-İKY uygulamaları hakkında olumlu düşünenlerin” olumsuz düşünenlerden açık ara fazla olduğu görülmektedir. Personelin kurumuna duyduğu güvenin ölçüldüğü ifadeler katılma durumunu belirleyen ankette; Tablodaki her dört demografik özelliklerde de “Personelin kurumuna duyduğu güven-Örgütsel Güven hakkında olumlu düşünenlerin” olumsuz düşünenlerden açık ara fazla olduğu görülmektedir. Buradan e-İKY uygulamaları hakkında personelin tutumu ile personelin kurumuna duyduğu güven (Örgütsel Güven) arasında olumlu bir ilişki olduğu bariz olarak görülmektedir. Ancak her iki ölçek sonucunda ortaya çıkan rakamlar birbirlerine çok yakın oranlarda değildir. Bunun altında örgütsel güveni etkileyen başka birçok etkenin olduğu gerçeği düşünülmelidir.

Yaptığımız araştırmalar neticesinde personelin e-İKY uygulamaları ile ilgili tutumlarının olumlu yönde olduğu ve e-İKY ile örgütsel güven arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu fakat bazı personellerin örgütsel güven konusunda kararsız oldukları gözlemlenmiştir. Lise mezunu personelin %35,29'u, eğitim düzeyi lisansüstü olan personelin %30,07'si, 46 ve üzeri yaştaki personelin %36,47'si, erkek personelin %23,41'i, hizmet yılı 11-15 arası olan personelin %44,12'si kurumlarına duydukları güven konusunda kararsız kalmışlardır. Bunlar elbette büyük oranlardır. Örgütsel güven oluşumunda bu uygulamaların

bilinmesi ve uygulanmasının yalnız başına yeterli olmadığı kurumun insan kaynakları yönetimi ile ilgili örgütsel adalet (Köse vd, 2018: 245) iş tatmini gibi daha farklı standartları da gerçekleştirmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

Böylece çalışmamızda amaçlanan çalışanların elektronik insan kaynakları yönetimi uygulamaları yönündeki tutumları ve işyerindeki örgütsel güven durumu, örgütsel güven ortamının elektronik insan kaynakları uygulamaları ile ilişkisi ve çalışanların elektronik insan kaynakları uygulamalarına yönelik tutumlarının ve örgütsel güvenin demografik özelliklere göre gösterdiği değişiklikler ortaya konmaktadır.

Kavramsal çerçeve kısmında da belirtilen araştırmalarda da görüldüğü gibi teknolojinin gittikçe gelişmesi kurumlardaki personelin bilgisayarla olan bağına arttırmakta ve personel teknolojiye ne derece önem verir ve onu benimserse verilen işte o derece başarılı olmaktadır. Bu başarıda kurumun planlamakta olduğu eğitimler ve gerekli donanımı sağlaması çok etkilidir. Araştırma konusu olan e-İKY uygulamaları ve Örgütsel Güven ilişkisi ile ilgili ilerde yapılacak çalışmaların kurumlar arası düzeyde yapılması sonucunda bulunacak verilerin karşılaştırılması ile daha faydalı sonuçların elde edilebileceği değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Açıklan A. (1994). Çağdaş Örgütlerde İnsan Kaynağının Yönetimi, Ankara: Pegem.
- Akbaş Tuna A. ve Çelen O. (2020). "İşletmelerin İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Üzerinde Covid-19 Pandemisinin Etkileri", OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 16 (30), 2710-2759.
- Aksoy Ş. (1986). Introduction to the Personnel Administration, Ankara: METU.
- Allahverdi M. (2006). 'Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Türkiye'deki Uygulamalarına Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Atalay E. ve Çavmak D. (2020). Sağlık Hizmetlerinde İnsan Kaynakları Yönetimi: Temel Kavramlar Ve Bileşenler, Ankara: İksad Yayınları.
- Doğan, A. (2011). "Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Fonksiyonları". Journal of Internet Applications and Management, 2 (2) , 51-80.
- Öksüz B. (2011). "İşe Alım Sürecinde Kurumsal Web Sitelerinin Kullanımı Ve Konu Üzerine Bir Araştırma", Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7 (14), ss.267-283.
- Büte M. (2011). "Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki". Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25 (1), 174-189.
- Can H., Akgün A. Ve Kavuncubaşı Ş. (2001). Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Canman D. (1995). Çağdaş Personel Yönetimi, Ankara: TODAİE.
- Celep M. Ve Afacan Fındıklı M. (2018). "Elektronik İnsan Kaynakları Uygulamalarının Örgütsel Çıktılar Üzerindeki Etkileri: Türkiye'de Yabancı İştirakli Sigorta Şirketlerinde Bir Araştırma". Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, 13 (1), 63-77.

Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütsel Güven İlişkisi: Siirt Üniversitesi Personeli Örneği

Daud, Kanarya İsmail (2010). 'İnsan Kaynakları Yönetim Süreçlerinde Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı ve E-İK Uygulamaları. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Eren E. (2002). Yönetim ve Organizasyon, İstanbul: Beta.

Güler, E. (2006). "İşletmelerin E- İnsan Kaynakları Yönetimi Ve E-İşe Alım Süreçlerindeki Gelişmeler". Ege Akademik Bakış Dergisi, 6 (1) , 17-23.

İlhan Ü.D. (2020). "Covid-19 ile Mücadelede İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarında İhtiyaç Duyulan Aksiyonların Belirlenmesine Yönelik Örgütsel Müdahale Yöntemi Önerisi", Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2020 Özel Sayı, 288-307.

İşcan Ö. F. ve Sayın U. (2010). "Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24 (4). 201-219.

Köse S., Çakan s, ve Terzi D. (2018). "Örgütsel Adaletsizliğin Örgütsel Dışlanmaya Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü", İşletme Bilimi Dergisi (JOBS), 6(1): 245-264.

Lengnick-Hall, M. L., ve Moritz, S. (2003). "The Impact of e-HR on the Human Resource Management Function", Journal of Labor Research, 24 (3), 365- 379.

Meyer, J.P. ve Allen, N. (1991). "A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment", Human Resource Management Review, 1 (1), 61-89.

Molla G. (2011). Çalışanların Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Ait Tutumları İle Örgütsel Güven İlişkisine Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Öge, S. (2004). "Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-HRM)'nde İnsan Kaynakları Enformasyon Sistemi (HRIS)'nin Önemi ve Temel Kullanım Alanları", 3. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Eskişehir.

- Saldamlı A. (2008). "İnsan Kaynakları Yönetiminde Bilişim Teknolojisinin Kullanımına Yönelik Bir Araştırma: Tekirdağ Örneği", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7 (13), 239-263.
- İdil T. (2015). Örgüt Yönetimi Bir Derleme, Ankara: Nobel.
- Taşkın F. ve Dilek R. (2010). "Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması", Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2 (1), 38-45.
- Tortop N., Aykaç B., Yayman H. Ve Özer M. A. (2017). İnsan Kaynakları Yönetimi, 7B, Ankara: Nobel Yayınları.
- Tülen M. (2010). Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Bir Uygulama Araştırması, Yayınlanmamış Yüksekisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Uğur A. Ve Güner A. (2017). Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Karşılaşılan Problemler, Sakarya üniversitesi çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri seçme yazılar, (Ed. M. Çağlar Özdemir), 10-27, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Voermans, M., ve Veldhoven, M. V. (2007). "Attitude towards E-HRM: an Empirical Study at Philips", Personnel Review. 36 (6), 887-902.
- Wendell L F., (1978). The Personnel Management Process, Boston: Houghton Mifflin Company.
- Yılmaz Y. (2007). "İnsan Kaynakları Yönetiminde E-Dönüşüm". Gazi Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9 (1), 159-168.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Institutions should be open to changes and innovations in technology in order to be effective and productive in human resources management and turn this situation into an opportunity and identify it with its human resources. In this process, it is aimed to have the necessary qualitative equipment for the adaptation of the employees of the company to technology and to move the human resources management practices to the digital environment. With the migration of human resources applications to digital environment, bureaucracy and stationery decreases, decentralization, efficiency in terms of service, decreases in costs and more accurate and faster access to data emerge. In order to achieve these advantages, institutions are aware of the fact that by transferring human resources to the electronic environment and ensuring the adaptation of their personnel to these practices, an environment of trust will be created accordingly; Because conscious work increases the sense of trust in the personnel and this increase affects the trust in the institution positively. Otherwise, as the uncertainties faced by the employees in business life increase, so does the trust in the institution. Study The reason for choosing e-HRM is that this issue has not been researched enough in the public institution.

In the study, first, a literature review was conducted on the concepts of Human Resources Management (HRM), Electronic Human Resources Management (e-HRM) and Organizational Trust. Then Staff Attitudes and Organizational Trust questionnaires were applied to administrative staff working at Siirt University. Then, the relationship between personnel attitude and Organizational Trust in Electronic Human Resources Management practices and the relationship between demographic information (age, gender, education, duration of service) were analyzed.

Method

In the study, firstly, literature information is given. Afterwards, a questionnaire form method, which is a qualitative research method, was used in order to determine which level of E-HR practices are used and the effect of these practices on Organizational Trust within the information provided by administrative staff working at Siirt University. The research includes the Administrative Staff of Siirt University. Although an attempt was made to provide access to the entire target mass, 56 of them answered the questionnaire. Lack of full participation remains a limitation in this research.

This study was approved by Bitlis Eren University Ethical Principles and Ethics Committee's decision dated 15.05.2020 and numbered 2020/04-I and it was prepared in accordance with research and publication ethics. 100 personnel constitute the main mass of the study. 56 of them answered the questionnaire. The personnel participating in the research constitute 56% of the main mass. Questionnaires in 3 sections, consisting of a total of 48 questions, were used to investigate the attitudes of the personnel and their relationship with organizational trust in the use of e-HRM.

Conclusion and Findings

In the research, the relationship between the institution's human resources transactions and the relationship between the "Attitudes of the staff towards Electronic Human Resources Management practices and Organizational Trust" were examined and in this context, the administrative staff at the University of Siirt established in 2007 was selected as a sample. This study was approved by Bitlis Eren Ethical Principles and Ethics Committee's decision dated 15.05.2020 and numbered 2020/04-I and it was prepared in accordance with research and Publication ethics.

In the questionnaire that determines the state of participation of the statements about the attitude of the personnel about e-HRM applications; In all four demographic characteristics in the table, it seen that those who think positively about e-HRM applications are far more than those who think negatively.

In the questionnaire that determines the state of participation of the personnel whose trust in the institution is measured; In all four demographic characteristics in the table, it seen that "the trust of the staff towards the institution- those who think positively about Organizational Trust" is far more than the ones who think negatively.

From here, it is obvious that there is a positive relationship between the Attitude of the Staff on e-HRM Practices and the Trust of the Staff (organizational trust). However, the figures resulting from both scales are not very close. The fact that there are many other factors that affect organizational trust should be considered

As a result of our researches, it has been observed that the attitudes of the staff towards e-hrm practices are positive and there is a direct proportional relationship with organizational trust, but some staff are undecided about organizational trust. 35.29% of high school graduate staff, 30.07% of graduate staff, 36.47% of staff aged 46 and over, 23.41% of male staff, 44.12% of staff

between 11-15 years of service have been unsure about their trust in their Institutions. These are, of course, huge rates. It is concluded that the organization should fulfill different standards related to human resources management in which it is not sufficient to know and apply these practices in organizational trust formation.