



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı / Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

**İNTERNET ÜZERİNDEN PERSONEL ALIM SÜRECİNE
YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

Pınar İnan

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2008

**İNTERNET ÜZERİNDEN PERSONEL ALIM SÜRECİNE YÖNELİK BİR
ALAN ARAŞTIRMASI**

Pınar İnan

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

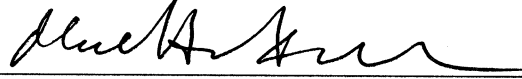
Yüksek Lisans Tezi

KABUL VE ONAY

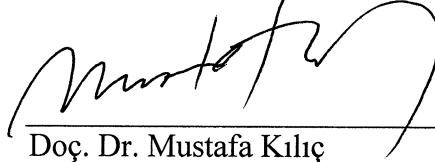
Pınar İnan tarafından hazırlanan “İnternet Üzerinden Personel Alım Sürecine Yönelik Bir Alan Araştırması” başlıklı bu çalışma, 04.09.08 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Halil Can (Başkan)



Doç. Dr. Mahmut Arslan (Danışman)



Doç. Dr. Mustafa Kılıç



Doç. Dr. M Kemal Öktem



Doç. Dr. Semra Arıkan Güney

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. İrfan Çakın

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- ☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim/Raporum sadece Hacettepe Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☒ Tezimin/Raporumun 3... yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

04.09.08



Pınar İnan

Teşekkür Sayfası

Tez çalışmamın ilk gününden itibaren ilgi, destek ve yardımları ile bu çalışmayı yönlendiren danışman hocam Sayın Doç Dr. Mahmut Arslan'a; çalışmalarımın her aşamasında manevi desteklerini esirgemeyen sevgili annem Nurdan İnan ve sevgili eşim Evren Konay'a teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

Pınar İnan. İnternet Üzerinden Personel Alım Sürecine Yönelik Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Ankara,2008.

Günümüzde mobil iletişimdeki hızlı teknolojik gelişmeler, bilgi üretimi, bilgi paylaşımı ve rekabet, işletmelerin ayakta kalabilmeleri için insan kaynakları yönetimine bilimsel metotlarla eğilmeleri gerektiğini göstermektedir. Çağımızın haberleşme ve bilgi erişim yöntemi olan internet uygulamaları pek çok alanda klasik yöntemlerin yerini almış, insan kaynakları yönetimi ve uygulamalarını da etkilemiştir. İnsan kaynakları yönetiminde işletmelerin devamlılığını sağlayan en önemli fonksiyon olan personel seçiminin internet üzerinden gerçekleştirilmesinde alternatif klasik yöntemlerden daha avantajlı sonuçlar elde edildiği savunulmaktadır.

Bu tez çalışmasıyla, işletmelerin internet üzerinden insan kaynaklarına personel seçiminde kolay erişilebilirlik, maliyet, zaman tasarrufu, daha fazla ve doğru adaya ulaşma, verimlilik ve iletişim bakımından algıları değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Tezin birinci bölümünde, insan kaynakları tanımı, insan kaynakları yönetimi, insan kaynaklarını oluşturan işlevler, personel seçimi açısından iş analizi, personel temin ve seçimi, personel temin sürecinde internet, e-insan kaynakları yönetimi hakkında genel bilgiler verildikten sonra, ikinci bölümünde işe alım sürecinde internetin yeri belirtilmiş ve örnekler üzerinde durulmuştur.

İnternet üzerinden personel alımı sağlayan firmalardan örnekler ile, internet üzerinden insan kaynakları hizmeti sağlayan firmalar ile sağlanan hizmetler ve avantajları, klasik yöntemler ile karşılaştırılarak sunulmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda, firmaların bu kanallar vasıtası ile adaylarına kendilerini tanıtabilme imkanları, internet üzerinden verilen ilanların özellikleri, bu kanalla gelen adaylar üzerinden nasıl bir elemeye tabi tutulabileceği ile, var olan aday veri tabanı üzerinden personel temin sürecinde adaylara nasıl ulaşılabilineceği aktarılmıştır.

Tezin üçüncü bölümünde, bir alan araştırması yardımıyla işletmelerin insan kaynakları temin sürecinde internet kullanma tercihleri ve bunun sonucunda elde edilen faydalar, işverenler açısından, iş arayanlar açısından ve işletmelerin insan kaynakları yönetimi

açısından öngörüler baz alınarak sorgulanmıştır. Bu doğrultuda yapılan yüz yüze görüşme ve anket sonuçları değerlendirilmiştir.

Anahtar Sözcükler

İnsan Kaynakları, İnsan Kaynakları Yönetimi, İşe Alım, İnternet, İnternet Üzerinden İşe Alım

ABSTRACT

Pınar İnan. A Field Study on Internet Recruitment Process, Master Thesis, Ankara, 2008.

The rapid technological developments on mobile communication point out the necessity of human resources, knowledge production, knowledge sharing and competitive operation in order to keep business alive. The internet applications, which are a communication and a data access method, have superseded the classical methods on various areas and have also affected the management and applications of human resources. Obtaining more advantageous results to execute the recruiting through internet, which is the most important function that provides permanence of enterprises on management of human resources than other alternative classical methods, is advocated.

In this thesis, easy accessibility to human researches on recruiting internet, cost, time saving, accession to more and accurate candidate and perceptions in accordance with efficiency and communication have been discussed.

After furnishing general information in relation with definition of human resources, management of human resources, functions that constitute human resources, job analysis in accordance with personnel selection and employment and selection of personnel, internet during employment process and management of e-human resources in the first section, importance of internet during employment process has been specified and samples are emphasized in the second section.

Samples from companies that supply their personnel employment through internet have been submitted together with services being provided and its advantages by comparing classical methods. In this direction, possibilities in connection with the introduction of companies to candidates via those channels, features of announcements secured through internet, the type of elimination applied to candidates who access by that channel, and in addition to those, the ways in order to reach candidates through database during employment process have been explained.

In the third chapter of thesis, internet usage preference of enterprises during employment process and consequent advantages of that usage has been examined by taking anticipations into consideration in terms of employers, job seekers and human resources management of intersperses with the assistance of a field survey. The achieved survey results have been analyzed and discussed.

Key Words

Human Resources, Management of Human Resources, Personnel Employment, Internet, Internet Recruitment

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	ii
ABSTRACT	iv
GİRİŞ	1
1.Çalışmanın Amacı	2
2.Çalışmanın Evreni.....	2
3.Çalışmanın Yöntemi ve Planı.....	2
BİRİNCİ BÖLÜM.....	4
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE PERSONEL TEMİN SÜRECİ.....	4
1.1.İnsan Kaynakları.....	4
1.2.İnsan Kaynakları Yönetimi.....	4
1.3.İnsan Kaynakları Yönetimini Oluşturan İşlevler	7
1.3.1.Kadrolama	8
1.3.2.Geliştirme.....	9
1.3.3.Ücretleme	9
1.3.4.Bütünleştirme	9
1.4.Personel seçimi açısından iş analizi	9
1.5.Personel Temin Sağlama ve Seçimi	12
1.5.1.İç Kaynaklar	16
1.5.2.Dış Kaynaklar.....	18
1.5.2.1.İlan - Duyuru	18
1.5.2.2.Şahsen - Mektupla Başvuru (Dolaysız Başvuru).....	19
1.5.2.3.Referans (Dolaylı Başvuru)	20
1.5.2.4.Danışmanlık Firmaları	21
1.5.2.5.Eğitim Kurumları	21
1.5.2.6.İş ve İşçi Bulma Kurumu.....	22
1.5.2.7.Dış Kaynak Kullanımı	22
1.5.2.8. Diğer Araçlar	22
İKİNCİ BÖLÜM	23
PERSONEL TEMİN SÜRECİNDE İNTERNETİN KULLANIMI.....	23

2.1.Personel Temin Sürecinde İnternet- E-İnsan Kaynakları Yönetimi.....	23
2.1.1.İnternet Üzerinden Personel Alımı.....	30
2.1.2.İş Alanları ve İlanlar	32
2.1.3.Arama Motorları.....	33
2.1.4.Sanal İş Fuarları.....	33
2.1.5.Özgeçmiş Taramaları	33
2.1.6.Web Sitesi Üzerinde Dolaşım	33
2.2.İnternet Üzerinden Personel Temininin Gelişimi	33
2.3.İnternet Üzerinden İşe Alım Süreci.....	43
2.4.Değerlendirme:	53
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	55
İNTERNET ÜZERİNDEN PERSONEL ALIM SÜRECİNİN HİZMET VE	
ÜRETİM SEKTÖRLERİ İLE İNTERNET KULLANIMI AÇISINDAN	
İNCELENMESİNE YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI	55
3.1.Çalışmanın Kapsamı ve Kısıtları.....	55
3.2.Çalışmanın Amacı ve Önemi.....	55
3.3.Çalışmanın Hipotezleri ve Araştırma Soruları	55
3.4.Örneklem	56
3.5.Anketin Hazırlanması (Veri Toplama Yöntemi ve Aracı)	56
3.6.Güvenilirlik Analizi:	57
3.7. Örneklemenin Demografik Özellikleri.....	58
3.8.Veri Analizi.....	59
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	76
KAYNAKÇA	80
EK-1 ANKET SORULARI	85
EK-2 ÖZGEÇMİŞ	87

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil-1: İnsan kaynakları – personel temin süreci	15
Şekil -2: Forrester Research.....	38
Şekil-3: www.career.com	45
Şekil-4: www.kariyer.net	45
Şekil-5: www.yenibiris.com	46
Şekil-6: İnternet üzerinden eleman alım sistemine girişi	47
Şekil-7:Firma sayfaları	47
Şekil-8: İlan verme	48
Şekil-9: Aday özgeçmişlerini filtreleme.....	50
Şekil-10: GFK Türkiye Araştırma Raporu (Berkmen, 2008).....	74

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo-1: Güvenilirlik analizi.....	58
Tablo-2: AS1 için Anova Analizi	59
Tablo-3: AS1a,AS1b,AS1c için Anova Analizi	61
Tablo-4	62
Tablo-5: AS2 için Anova Analizi	64
Tablo-6	65
Tablo-7: AS2a, AS2b, AS2c için Anova Analizi	66
Tablo-8	67
Tablo-9: Yaş – İnternet üzerinden personel alımına yönelik algılar için Anova Analizi	69
Tablo-10: Cinsiyet – İnternet üzerinden personel alımına yönelik algılar için Anova Analizi	70
Tablo-11: Medeni durum – İnternet üzerinden personel alımına yönelik algılar için Anova Analizi	70
Tablo-12: Eğitim – İnternet üzerinden personel alımına yönelik algılar için Anova Analizi	71
Tablo-13: Gelir düzeyi – İnternet üzerinden personel alımına yönelik algılar için Anova Analizi	72

GİRİŞ

Günümüzde insan kaynakları yönetiminin profesyonel ve bilimsel birikim gerektiren bir uzmanlık alanı olduğu bilinci yaygınlaştıkça, birçok işletmede etkili insan kaynakları uygulamalarının devreye girdiği görülmektedir.

Teknolojik gelişmeler doğrultusunda internet ve bilgi teknolojileri, insan kaynakları yönetiminin klasik anlayış ve uygulamalarının değişimini tetiklemiş, insan kaynaklarının geniş yelpazesi içerisinde “e-insan kaynakları” olarak tanımlanan yeni bir alan doğmuştur. Bu anlamda, Elektronik İnsan Kaynakları (e-HR “Elektronik Human Resources) kavramı, tüm insan kaynakları uygulamalarının, kağıtsız bilgisayar ortamında yürütülmesi işlemine karşılık gelmektedir. Verilerin toplanmasını ve paylaşılmasını kolaylaştırıp hızlandıran internet ortamı, elektronik insan kaynakları uygulamalarının tabanını oluşturmaktadır. Elektronik insan kaynaklarında personelin iş alımından performans değerlendirmelerine, izinlerinden, eğitimlerinin planlanmasına kadar tüm işlemler internet ortamında ve gereken düzeyde paylaşıma açık bir şekilde gerçekleştirilebilmektedir. Dolayısıyla, günümüzde işletmelerin iş, süreç ve faaliyetlerinin tam zamanlı elektronik çözümlerle desteklendiği; bilgisayar ile bütünleştirilmiş yeni bir anlayış egemen olmuştur.

Bu tez çalışmasında, insan kaynakları yönetiminin internet üzerinden yapılan personel alımlarındaki uygulamaların aktarılması amaçlanmış, örneklerle bu konudaki genel öngörülerden özellikle, maliyet, zaman tasarrufu, hızlı iletişim, doğru adaya ulaşma ve verimlilik bakımından en belli başlı olanlarının doğruluğu; işverenler, iş arayanlar ve insan kaynakları yönetimi açısından ayrı ayrı test edilmiştir.

Bu amaçla, insan kaynakları yönetiminin internet üzerinden personel alım sürecinin Dünya’da ve Türkiye’deki gelişimi genel olarak incelenerek, bu yöntemin Türkiye’deki uygulamaları, çalışmanın teorik bölümüne dayanak olacak literatür araştırmaları yapıldıktan sonra, uygulama bölümüyle ilgili olarak Ankara ilinden tesadüfi örnekleme ile seçilen firmaların insan kaynakları yetkilileriyle ve/veya personel alımlarını gerçekleştiren yetkilileri ile görüşme ve anket çalışması yapılmış, elde edilen veriler değerlendirilmiştir.

1.Çalışmanın Amacı

İçinde bulunduğumuz yüzyılda, örgütlerin en temel kaynağı olan insanı yönetmek ve verimli hale getirmek işletmelerin öncelikli fonksiyonu haline gelmiş, böylece işletmelerde insan kaynaklarının önemi artmış bulunmaktadır. Gelişen teknolojilerin ve internet uygulamalarının artması işletmelerde de kendisini göstermeye başlamış ve işletmelerin tüm fonksiyonları içerisinde yer almaya başlamıştır.

İşletmelerdeki tüm departmanları egemenliği altına alan bu gelişmeden, insan kaynakları da etkilenmiş ve işe alımdan, eğitime, ücretlendirmeden performans yönetimine kadar bir çok süreçte internet uygulamalarını dahil etmek durumunda kalmıştır.

Bu tez çalışmasının amacı, internet üzerinden personel alım sürecinde hizmet ve üretim sektörleri ile internet kullanımına yönelik algıların yapılan alan araştırması ile ortaya çıkarılması, demografik özellikler ile personel alımında internet kullanımına yönelik algılar arasındaki ilişkilerin incelenmesidir.

Elde edilen sonuçlar, internet üzerinden işe alım firmalarına yönelik olarak değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

2.Çalışmanın Evreni

Çalışmanın amacına uygun verilerin elde edilmesine yönelik alan çalışması, Ankara ili dahilinde farklı sektörlerden firmaların insan kaynakları yöneticilerine uygulanmıştır.

3.Çalışmanın Yöntemi ve Planı

Öncelikle, insan kaynakları işlevlerinden, bu çalışmanın konusu olan personel temin süreci ile ilgili kuramsal bir altyapı oluşturmak amacı ile geniş bir literatür çalışması yapılmış ve tez çalışmasına temel olacak hipotez oluşturulmuştur.

Oluşturulan hipotez ve buna uygun araştırma sorularının geçerliliğini araştırmak amacıyla alan çalışması gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın ilk iki bölümünde, alan çalışmasına altyapı oluşturacak literatür bilgilerine yer verilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise alan araştırmasının hazırlanmasına, verilerin analizine ve elde edilen bulguların değerlendirilmesine yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE PERSONEL TEMİN SÜRECİ

1.1.İnsan Kaynakları

İnsan kaynakları kavramı, örgütlerin mal ve hizmet üretimi olarak tanımlanan ana hedeflerine varmak amacıyla kullanmak zorunda oldukları kaynaklardan biri olan insanı ifade eder.

İnsan, rekabet açısından fark yaratan, üstünlüğü sağlayan ve taklit edilmesi en güç olan örgütsel kaynak olması nedeniyle, diğer kaynakların yönetiminden ayrılmaktadır.

İnsan kaynakları terimi bir örgütte, en üst yöneticiden en alt kademedeki niteliksiz iş görenlere kadar tüm çalışanları kapsamakta, örgüt bünyesinde bulunan iş gücünü kapsadığı gibi, örgüt dışında bulunan ve potansiyel olarak yararlanılabilecek işgücünü de ifade etmektedir (Sabuncuoğlu, 1997).

Günümüzde insan kaynaklarının profesyonel birikim gerektiren bir uzmanlık olduğu bilinci yaygınlaştıkça, bir çok işletmede internet ve bilgi teknolojilerine dayalı yeni bir insan kaynakları anlayışı ve yeni uygulamaların devreye girdiği görülmektedir. İnsan kaynakları uygulamalarındaki bu gelişmeler, insan kaynakları biriminin stratejik konumu için de çok önemli avantajlar getirmektedir. Çalışanlar için planlanan işe alım, eğitim, kaynak kullanımı, oryantasyon gibi konularda doğacak zaman ve diğer maliyetleri azaltmak, ancak teknolojinin kaynak kullanımdaki yenilikleriyle birleştirilmesi sayesinde mümkün olabilmektedir. Kullanılan insan kaynakları formlarının internet ortamına taşınması, intranet platformları üzerinde kullanılması, eğitim ve içeriklerinin hazırlanarak aynı şekilde elektronik ortama sunulması, duyuruların, sunumların ve prosedürlerin bu ortamlarda tutulması, internet üzerinden işe alım gibi yüzlerce uygulama insan kaynaklarıyla teknolojiyi birleştirerek yeniden oluşturulmaktadır.

1.2.İnsan Kaynakları Yönetimi

Kamu ya da özel olsun tüm örgütler, “ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere birey ya da grup faaliyetlerinin bilinçli bir şekilde eşgüdümlemesi sistemi” olarak tanımlanabilir

(Can, 2005). Ortak amacı gerçekleştirme süreci, yönetim olarak adlandırılır. Firmaların amaçlarına ulaşılabilmesi için de yönetimlerinin belirli temel işlevleri bulunmaktadır

Bu temel işlevler; planlama, örgütleme, yöneltme, denetim ve personeldir (Can, 2005). Örgütlerin verimli bir biçimde çalışabilmesi doğal olarak onları oluşturan personelin etkili yönetilmesine ve onlardan yararlanabilme derecesine bağlıdır. Bu nedenle bütün yöneticiler, insan kaynaklarını etkili bir biçimde kullanabilmeli ve personelin ortaya çıkarabileceği sorunları en etkin şekilde giderebilmelidir.

Örgüt yönetiminin ana görevlerinden birisi insan kaynakları yönetimidir. İnsan kaynakları yöneticisi ise, insan kaynakları işlevini yerine getirmede komuta yöneticisine uzmanlık hizmeti sunan kişidir.

Örgütsel başarı ve başarısızlıkta anahtar role sahip bulunan insan kaynakları yönetiminin işlevi, organizasyondaki işgörenleri, işletmenin ve toplumun yararına mümkün olduğunca etkili olarak yönetmektir (Marşap, 2004).

İnsan kaynakları yönetimi, işletmelerin insan kaynakları ihtiyaçlarının değerlendirildiği, giderildiği, işe alınan personelden en iyi verimin alınabilmesi için gerekli teşvik ve çalışma ortamının sağlandığı bir süreç olup, diğer işletme fonksiyonları olan üretim, pazarlama ve finans gibi örgütün ana amaçlarının gerçekleşmesine katkıda bulunan bir işletme fonksiyonudur. Nasıl ki üretim yönetiminin konusu mal ve hizmet, finansal yönetimin konusu para ise, insan kaynakları yönetimin konusu da insandır (Fındıkçı, 2000).

İnsan kaynakları yönetimi; herhangi bir örgütsel ve çevresel ortamda insan kaynaklarının örgüte, bireye ve çevreye yararlı olacak bir şekilde, yasalara da uyularak, etkili yönetilmesini sağlayan işlev ve çalışmaların tümü olarak da tanımlanabilir (Sadullah, 1998).

Günümüzde insan kaynakları yönetimindeki önem, işgücüyle ilgili maliyetler, değişimler ve işgücündeki olumsuz belirtiler gibi sorunlar nedeniyle her zamankinden daha çok artmıştır (Sadullah, 1998).

İnsan kaynakları yönetim anlayışı, insanı yatırım yapılacak en önemli kaynak olarak değerlendirirken, bilgi ve teknolojiyi etkin olarak kullanabilen ve yaratıcılığını sürekli geliştiren nitelikli işgücünün yaygınlaşmasını da amaçlamaktadır (Güler, 2006).

Teknolojik alanda meydana gelen değişimler, uluslararası rekabetin artışı, üretim tekniklerindeki gelişmeler, işletmelerin mevcut insan kaynağını en iyi şekilde değerlendirmeye yönelik girişimlerine hız kazandırmıştır (Güler, 2006).

Yakın bir geçmişe kadar “Personel Yönetimi” başlığıyla anılan ve kısaca; bir örgütün esas hedefine varmasını sağlamak amacıyla bu örgüte ait personelin sağlanması, yetiştirilip geliştirilmesi, maddi bakımdan tatmini, motivasyonu, sağlık ve korunmasının sağlanması olarak tanımlanan insan kaynakları yönetimi günümüzde kapsamını ve işletmecilik uygulamalarındaki yaklaşımını geliştirmiştir.

İşletmeler, değişen koşullara ve yeni küresel düzene uyum sağlamaya çalışırken, çalışanlarla ilgili her türlü faaliyeti ifade eden dar kapsamlı "personel yönetimi" kavramı yerine, bireylerin yeteneklerini, bilgisini, yaratıcılığını ve ihtiyaçlarını karşılama ve geliştirme esaslarına dayanan “insan kaynakları yönetimi” kavramını kullanmaya başlamışlardır. Personel yönetiminin birincil fonksiyonları olan işe alma, eğitim/geliştirme, değerlendirme ve ödüllendirme gibi faaliyetlerin; sosyal, kültürel, siyasal ve ekonomik nedenleri de göz önünde tutarak yeni bir anlayışla ve yeniden ele alınması, geliştirilen yeni teknik ve yaklaşımları içeren insan kaynakları yönetiminin ortaya çıkmasında etkili olmuştur (Güler, 2006).

İnsan kaynakları yönetiminde, işgücü ile ilgili çeşitli kriterleri kullanarak verimliliği artırmak ve iş yaşamının niteliği üzerinde olumlu gelişmelerin elde edilmesini sağlamak olarak iki temel amaç vardır (Schuler, 1990). İnsan kaynakları yönetimi, işgücü ile ilgili çeşitli kriterleri kullanarak gerek verimlilik gerekse iş yaşamının niteliği üzerinde olumlu gelişmelerin elde edilmesini sağlamaktadır.

Değişim ve rekabet, geçmişin örgüt piramidinin en alt kesimini oluşturan insan kaynağını günümüzde örgütsel vizyonun oluşturulmasında, örgütsel etkinliğin ve verimliliğin sağlanmasında örgütsel piramidin en üst noktalarına taşımıştır. İçinde

bulunduğumuz yüzyılın bilgi toplumunda insan kaynaklarının sahip olacağı bilgi, kurumların rekabet gücü açısından stratejik bir öneme sahiptir (İnce, 2005).

Teknolojik gelişmeler doğrultusunda insan kaynakları yönetiminin birtakım dönüşümler yaşaması kaçınılmazdır. Bu bakımdan insan kaynakları yönetimi anlayışına ait temel konuların ;

- Sürekli öğrenme, yenilenme ve gelişime açık bir işletme kültürü oluşturmak,
- Kariyer planlaması, ücretlendirme, performans değerlendirme, eğitim ve geliştirme gibi temel unsurları bir arada düşünmek,
- Bilgi, öğrenme, gelişim, disiplin ve ödül politikaları gibi alanlarda saydam bir ortam yaratmak,
- Çok yönlü örgütsel iletişimi yönetmek,
- Yeni insan kaynakları tedarik yöntemleri geliştirmek,
- Teknolojiden stratejik bir araç olarak yararlanmak,

çerçevesinde çok yönlü olarak yeniden düşünülmesi ve ele alınması gerekmektedir.

1.3.İnsan Kaynakları Yönetimini Oluşturan İşlevler

İnsan kaynakları yönetimi; planlama, kadrolama (personel sağlama-seçme ve yerleştirme), değerlendirme, ödüllendirme, yetiştirme-geliştirme, endüstri ilişkileri, koruma işlevleri gibi basamaklardan oluşur (Schuler, 1990).

Can (2005), bu ayrımı dört ana başlıkta dile getirmiştir;

1- Kadrolama-istihdam;

-İnsan kaynakları planlaması,

-Personel sağlama,

-Personel seçme.

2- Geliştirme;

- Sosyalizasyon,
- Performans değerlendirmesi,
- Hizmet içi eğitim,
- Kariyer geliştirme.

3- Ücretleme;

- İş değerlemesi,
- Ücretlerin belirlenmesi,
- Sosyal yardım ve hizmetler.

4- Bütünleştirme;

- Sendikalar ve toplu sözleşme,
- Personel sağlığı ve iş güvenliği,
- Şikayet ve disiplin

1.3.1.Kadrolama

Kadrolama, insan kaynakları yönetiminin temel görevlerinden bir tanesi olup, gereksinim duyulan sayı ve nitelikteki personelin istihdam edilmesini kapsar. Kadrolama işlevi örgütün beşeri yapısının oluşturulmasıyla ilgili olup, insan kaynaklarının planlanması, personelin sağlanması ve seçimi konularını kapsar.

Bu durumda, personel seçim süreci, kadrolama ile ilgili bir bölüm olarak ortaya çıkmakta olup, bir yandan personel planlamasında gerek duyulan personelin sayı ve nitelikleri belirlenirken; diğer yandan personel sağlama sürecinde örgütte çalışmaya istekli aday personel birikiminin oluşturulması sürecini de kapsar (Can, 2005).

1.3.2.Geliştirme

Geliştirme, iş başarısını yükseltmek için personelin bilgi ve becerilerinin geliştirilmesine yönelik faaliyetleri kapsar. Bu işlev kapsamında, işe yeni alınan ve/veya atanan personelin iş ve örgüte alıştırılması, örgüt kültürünün yayılmasının sağlanması, performans değerlendirmelerinin yapılması, hizmet içi eğitimlerin gerçekleştirilmesi ve personelin kariyer çizgisinin belirlenmesi yer alır (Can, 2005).

1.3.3.Ücretleme

Ücretleme; örgütte adil ve dengeli bir ücretleme sistemiyle, ödeme planının geliştirilmesine yönelik faaliyetleri kapsamaktadır.Bu anlamda, iş değerlendirmesi, ücretlerin bunlara göre belirlenmesi, sosyal yardım ve hizmetler ücretleme kapsamında yer almaktadır (Can, 2005).

1.3.4.Bütünleştirme

Bütünleştirme, personelin örgütü benimsemesi, personel ve örgüt arasındaki ilişkilerin örgüt amaçlarına hizmet edecek bir şekilde geliştirilmesini hedefler. Bu doğrultuda iş güvenliği ve sağlığı, sendikalara üyelik ve disiplin önem kazanan konular haline gelmektedir (Can, 2005).

1.4.Personel seçimi açısından iş analizi

İş görenin iç ya da dış kaynaklardan sağlanmasından öncelikle, ne gibi işlere eleman alınacaktır ve bu işlerin özellikleri, gereklilikleri neler olacaktır konusunda çalışma yapılması gerekir. Bu çalışmalar iş analizi aracılığıyla gerçekleştirilir. Böylelikle boşalan ya da yeni açılan bir işin tüm nitelik, incelik, ustalık ve çalışma koşulları açıkça belirlenir. Daha sonra, iş analiz ve tanıtımlarından elde edilen verilere göre boşalan işlere alınacak elemanlarda aranacak nitelik ve yetenekler saptanır (Sabuncuoğlu, 1997).

Personel seçimi açısından iş analizi, işgörenin yapacağı iş için ihtiyaç duyacağı özellik ve yeteneklerin saptanması; bireyin üstleneceği sorumluluğa göre özelliklerinin tespiti çalışmasıdır. Başka bir deyişle iş analizi, işin detaylarının sistemli olarak incelenmesi olarak da tanımlanabilir (Aldemir, 2001).

Verimliliği artırmak için iş ve yöntem araştırmalarından hareket edilerek, parça başı ücret sistemi, iş değerlendirme, seçim ve yerleştirme teknikleri çalışmaların yakından ve ayrıntılı olarak kontrolü konularını bilimsel olarak ele alırken, bu çalışmaların başlangıç aşamasını ve temelini iş analizleri oluşturmuştur (Fındıkçı, 2000).

İş analizlerinin içerdiği başlıca bilgiler;

-İşlevler; işi yapan kişi ile bilgiler/veriler, diğer kişiler ve fiziksel unsurlar arasındaki ilişkidir.

-Çalışma alanları; işin içerdiği görevleri yerine getirmek için kullanılan teknikleri ve makine, araç gereç ve yardımcı elemanları kapsar.

-Malzeme- ürün ve hizmetler; işin tamamlanması ile elde edilen çıktı yada işin amacıdır

-Personel özellikleri; iş görende bulunması gereken kişisel özellikler, personelin formel-mesleki eğitimidir.

-İşin fiziksel gerekleri; fiziksel güç, gözlem konuşma ve benzeri iş gerekleri, aynı zamanda işin fiziksel çevresini de içermektedir (Fındıkçı, 2000).

İş analizi faaliyetleri; işletmelerdeki işlerin içerdiği görev, sorumluluk ve çalışma koşullarını belirlemeye yönelik çabalardan oluşur.

Yapılacak iş analizinde temel olarak yanıt aranacak sorular;

“İşin gerekleri nelerdir?”,

“İş neyin yapılmasıdır?”,

“İş nasıl yapılır?”,

“İş ne zaman, nerede ve neden yapılır?” şeklindedir.

Bunlara ek olarak, işleri yapacak olan kişilerde bulunması gereken bilgi, beceri ve yetenekler de belirlenmeye çalışılır. Bu veriler genel olarak işlerin içerdiği görevlerin nasıl yapıldığını, bunun için kullanılan araç, gereç, malzeme ve teçhizatı, çalışma

koşullarının özelliklerini ve işlerin diğer işlerle olan ilişkilerini kapsar. Toplanan tüm veriler daha sonra belirli formatlar çerçevesinde düzenlenerek iş tanımları ve iş gerekleri adı altında çeşitli örgütsel faaliyetlerde kullanılır.

İş analizleri iki yaklaşımla incelenebilir (Uyargil, 1998): Öncelikle insan kaynakları yönetimi açısından ele alınır. Bu tür iş analizleri, işletmelerde insan kaynakları planlama, ücret, maaş yönetimi, eğitim gibi konulardaki insan kaynaklarına veri sağlayacak nitelikte hazırlanır. Diğerinde ise, insan analizi kavramı daha geniş olarak tanımlanır ve bu kavramın kapsamına ayrıca endüstri mühendislerince yapılan kantitatif çalışmalar da eklenir.

İş analizi sürecinde yararlanılan başlıca bilgi toplama yöntemleri arasında gözlem, anket ve mülakat ön plana çıkmaktadır (Uyargil, 1998).

Gözlem; analizi yapan kişinin işe ilişkin genel bir izlenim edinmesini sağlarsa da, bu yöntem tek başına her tür işin analizinde yeterli olmayabilir.

Anket; özellikle iş değerlemesi amacı ile yapılan iş analizlerinde bu yönetime başvurulduğu görülür. Ayrıntılı olarak hazırlanan formların iş görenlere dağıtılmasıyla gerçekleştirilir.

Mülakat; en çok kullanılan yöntemdir. Daha sonra iş tanımı hazırlayacak olan analist, burada gerek duyacağı bilgileri sağlamak için uygun sorular sorabilir ve bunları yorumlayabilir. Bu yöntemle anketle birlikte kullanıldığında daha etkin sonuçlar alınabilir.

İş analizleri , çeşitli insan kaynakları fonksiyonlarının gerçekleştirilmesinde gerekli olan bilgilere kaynak oluşturduğundan, işletmelerde genellikle bu programların yürütülme sorumluluğu insan kaynakları bölümüne verilmiştir.

İş analizlerinden elde edilen bilgilerle önce işin tanımının yapılması, bu tanım doğrultusunda iş analizlerinden elde edilen bilgilere dayanılarak işin istediği bireysel yetenek ve özelliklerin hazırlanması gerekir. Bu hazırlıklarla işin başarı standartları saptanır ve eleman seçiminde işe ilişkin ön hazırlık yapılmış olur.

İş tanımı, işin ne istediğini belirleyen iş profilidir. İşin özellikleriyle, tanımlanan işte başarılı olabilmek için, çalışanın sahip olması gereken nitelikleri ifade eder.

Bu durumda iş özelliği (spesifikasyonu) de, aynı zamanda işin istediği çalışan profilidir.

Kişinin iş açısından tanımlanması ise, bireyin fiziksel, zihinsel, duygusal, sosyal ve davranışsal gereklerinin de ayrıca belirlenmesini şart kılar.

Bu bilgilerin elde edilmesi, duyurulması, hem işe alım uygulamalarında aday havuzuna alınacak adayların seçilmesi, hem de sonrasında aday veritabanı üzerinde sorgulama ve filtreleme yaparken kullanılacak kriterlerin doğru belirlenebilmesi için önem taşımaktadır.

1.5. Personel Temin Sağlama ve Seçimi

Personel sağlama örgüt için, çalışmaya istekli yeterli miktarda aday personelin bulunmasını ve hazır tutulmasını içerir (Can, 2005). Bu yolla örgütün gereksinim duyduğu anda işe alabileceği personel birikimi oluşturulur.

İnsan kaynaklarında personel temin sürecinde öncelikle personel ihtiyacının sayı ve nitelik olarak belirlenmesi, sonra bu gereksinmeyi çeşitli kaynaklardan karşılamak üzere farklı yöntemlerle adayların araştırılıp bulunması ve en son olarak da bu adaylar arasından çeşitli yöntemlerle uygun iş görenlerin seçilmesi ve işe yerleştirilmesi evresi yer almaktadır.

Personel temin ve seçiminden söz edebilmek için, işletmenin iş gücü ihtiyacı ya da açığının var olması gerekmektedir. Personel ihtiyacının belirlenmesi, uygun eleman seçilerek kurum kültürüne alıştırılması, iş görenlerin motivasyonu, performanslarının değerlendirilmesi, çatışmaların çözümü, bireyler ve gruplar arası ilişkinin ve iletişimin sağlanması, yeniden yapılanma, çalışanların eğitimi ve gelişimi gibi bir çok uygulamayı kapsamaktadır. Burada amaç, en uygun kararın verilmesi yani işe en uygun adayların seçilmesi olduğundan personel seçim süreci tüm aşamalarına önem verilmesi gereken bir süreçtir.

İnsan kaynakları fonksiyonları, birbirleri ile eşgüdüm içinde çalışmakta olup, insan kaynakları faaliyetlerinin geliştirilmesi sürecinde birbirlerini tamamlayarak verimli sonuçlar üretirler.

Personel temin ve seçim fonksiyonu insan kaynakları uygulamalarının ilk aşamalarında yer alır ve doğrudan ya da dolaylı olarak diğer uygulamalar üzerinde etki yapar.

İnsan kaynakları planlaması faaliyetleri, işe alım fonksiyonunun kesintisiz çalışması ile doğrudan ilişkilidir. Gerek emeklilik ve gerekse diğer sebeplerle işletmenin kaybettiği insan kaynağının dış ve iç kaynaklardan temin edilmesi ve işe yerleştirilmesi, işletmenin faaliyetlerini kesintisiz olarak sürdürmesinde önemli rol oynar. Bu önem, kurumun büyüme politikası izlediği dönemlerde etkisini daha yüksek bir biçimde göstermektedir. İnsan kaynakları planlaması, organizasyonun gelecekteki performansını en üst noktaya çıkarmak için, insan arz ve talebindeki muhtemel etkileri analiz etmeye çalışmaktır (Palmer,Winters, 1993).

İnsan kaynakları planlaması aynı zamanda, değişen ekonomik, politik ve çevresel koşullar altında organizasyonun çalışanlarla ilgili ihtiyaçlarının saptanması ve bu ihtiyaçlara cevap verecek olan politika ve programların oluşturulma sürecini de kapsar (Palmer,Winters,1993).

İnsan kaynakları planlamasının literatürdeki tanımları değişik olsa da, planlamanın ortak noktaları şöyle sıralanabilir (Aykaç, 1999):

-İnsan kaynakları planlaması, organizasyonun mevcut insan kaynakları potansiyelinin bir envanterinin çıkarılmasını gerektirir.

-İnsan kaynakları planlaması, iş gücü talebi ve arzı, personel bilgi sistemleri, başarı değerlemesi, personel eğitimi ve elde edilen sonuçların değerlemesi gibi konuları kapsar.

-İnsan kaynakları planlaması, geleceğe yönelik tahminlerde bulunmayı gerektiren bir süreçtir.

-İnsan kaynakları planlaması, uzun dönemi kapsamlı ve daha çok üst düzey yönetimin görevleri kapsamında yer alan faaliyetlerle ilgili olmasından dolayı, stratejik planlama biçiminde yapılması zorunluluğu vardır.

İnsan kaynakları planlamasının amacı, işletmelerde en önemli maliyet unsurunun iş gücü olması göz önünde bulundurulduğunda; doğru kişiyi, doğru sayıda, doğru bilgi, yetenek ve deneyimle, doğru işte, doğru yerde, doğru zamanda ve doğru maliyetlerle elde etmektir.

İnsan kaynakları planlamasının hedefleri şu şekilde sıralanabilir (Palmer, Winters, 1993):

-İnsan kaynaklarının özel ve genel ihtiyaçlarıyla ilgili uzun dönemli (stratejik) ve kısa dönemli (işlevsel) tahminler yapmak.

-Elemanları organizasyonda tutmak ve verimlerini yükseltmek için onların ihtiyaçlarını karşılamak.

-İnsan kaynaklarına yapılan yatırımların yeterli ölçüde geri dönmesini sağlamak.

-İnsan kaynaklarına ilişkin ihtiyaçlarla bütün olarak organizasyonun faaliyeti arasında bağlantı kurmak.

-Organizasyonun istihdam fırsatlarıyla ilgili yasalara uyum göstermesini kolaylaştırmak.

Personel seçimi; başvuran adaylardan hangilerinin işe alınacağına karar vermeyle ilgili faaliyetlerden oluşan bir süreçtir. Bu süreçte adayların belirli işlerin görülmesi için gerekli olan bilgi, beceri ve diğer özellikleri taşıyıp taşımadıkları belirlenmeye çalışılır.

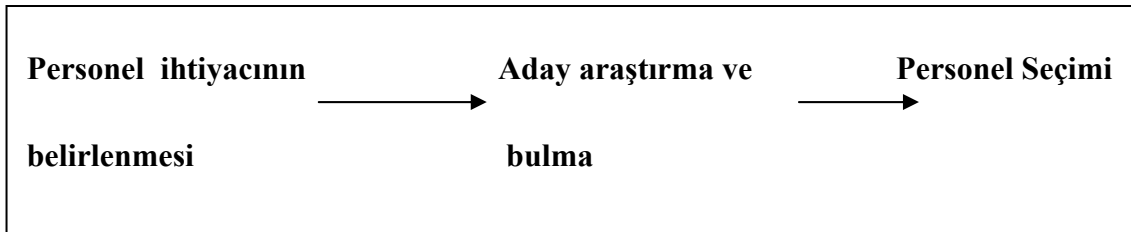
İnsan kaynaklarının temini olarak anılan bu süreç, öncelikle işgören ihtiyacının sayı ve nitelik olarak belirlenmesi; sonra bu gereksinmeyi çeşitli kaynaklardan karşılamak üzere bazı yöntemlerle adayların araştırılıp bulunması ve en son olarak da bu adaylar arasından çeşitli yöntemlerle uygun iş görenlerin seçilmesi ve işe yerleştirilmesi dönemidir (Aldemir,2001).

Personel temin ve seçiminden söz edebilmek için, öncelikle işletmenin işgücü ihtiyacı veya açığının var olması ve bu açığında doldurulması gereken işler biçiminde bir sonuç vermesi gerekir.

Personel ihtiyacının belirlenmesi, uygun elemanın seçilerek kurum kültürüne alıştırılması, personelin motivasyonu, performanslarının değerlendirilmesi, çatışmaların çözümü, bireyler ve gruplar arası ilişkinin ve iletişimin sağlanması, yeniden yapılanma, çalışanların eğitimi ve gelişimi gibi bir çok uygulamayı kapsamaktadır. Amaç en uygun

kararın verilmesi, yani işe en uygun personelin seçilmesidir. Bunun için, personel sağlama sürecinin tüm aşamalarında gerekli özenin gösterilmesi gerekir (Fındıkçı, 2000).

Şekil-1: İnsan kaynakları – personel temin süreci akışı.



Aday bulma, hem personel seçimi hem de diğer insan kaynakları yönetimi işlevleri açısından son derece önemlidir. Çünkü bir işletmenin- örgütün insan kaynaklarının kalitesi, büyük ölçüde aday bulma işinin başarısına bağlıdır. Yeterli sayıda ve uygun özelliklerde adayın bulunamaması, bazı boş işlerin doldurulamamasına veya işin gerektirdiği niteliklere yeterince sahip olmayan kişilerin işe alınmasına yol açabilir (Fındıkçı, 2000).

Aday bulmada temel amaç, içinden işletmenin ihtiyaç duyduğu sayıda ve ihtiyaç duyulan işlerin gerektirdiği niteliklere sahip personelin seçilebileceği büyüklükte ve bileşimde bir aday havuzuna sahip olmaktır. Bu amacın gerçekleşmesi için, ilk olarak personel ihtiyacı ve ilgili pozisyonların mümkün olduğunca çok kişiye duyurulması, ve bu duyuruların iş arayanların işletmeye başvurmasını özendirici bir biçimde yapılması gereklidir.

Aday personel araştırmalarında, kurumun ihtiyaına yönelik, doğru insan kaynağına doğru kanallar aracılığıyla ulaşmak oldukça önem taşır. Bu nedenle personel ihtiyaının türüne göre, tüm alternatif kanallar değerlendirilmelidir. Kurum içi duyuru yapılması, yerel-ulusal gazete ve internet sayfalarında verilecek ilanlar, üniversitelerde tanıtım programları ve diğer çalışanların referansları ile yapılan başvurular, adaylara ulaşmakta kullanılan en bilinen yöntemlerdir (Acar, 1998).

Bir işletmenin iřęren (personel) temininde yararlanabileceği kaynakları, iç ve dış kaynaklar olarak değerlendirilebilir (Acar, 1998).

1.5.1.İ Kaynaklar

Boşalan bir st göreve iç kaynaklardan atama yapılması, dışarıdan elman bulunmasına göre daha ekonomik, sosyal ve insancıl nitelik taşımaktadır. Böylece, hem yabancı bir elemanın işletmeye uyum süreci gibi bir süreç ortadan kalkmış olur, hem de st göreve atanan personelde ve gelecek bekleyen diğerlerinde kuruma karşı bir güven duygusu, aidiyet duygusu da oluşturulmuş olur. şirket içi atamalar personelin şirkete bağlılıklarını artırır, daha çok çalışma ve başarılı olma yolunda onları güdüler (Sabuncuoğlu, 1997).

İç kaynaklardan atama yapılması yoluyla, basit bir atama işlemi ile personel temin ve seçim süreci kolayca aşılıp bu iş için harcanan zamandan da tasarruf edilebilir. İşletme yeni personel bulmak için ilan, reklam danışmanlık frmaları gibi unsurlara ihtiyaç duymayacağından bu maliyet kalemlerinden de kurtulmuş olur. Ayrıca, mevcut personelin şirkete adaptasyon ve diğer personel ile uyumu için zamana ihtiyaçlarının olmaması, onların yeni işlerinin en kısa sürede ve en verimli şekilde gerçekleştirebilmelerini sağlar.

Genel bir uygulama olarak, işletme içinde herhangi bir pozisyon boşaldığında, yöneticilerin ilk etapta tercihi bu göreve şirket bünyesindeki elemanlarından birini getirmek yolundadır. Çünkü bu yöntemin şirkete sağlayacağı yararlar ve tasarruflar her zaman daha fazladır (Gürbüz, 2002).

Ancak, yükselmenin iç kaynaklardan gerçekleştirilmesinin faydaları olmakla beraber sakıncaları da vardır. st kademeye atanmada belirli yöneticilik niteliği ve yeteneği de

gerekmektedir. Ayrıca her seferinde alt basamaktan üste bir atama gerçekleştirilirse, bu kez alt basamakta eleman açığı ortaya çıkacaktır

İç kaynaklarla açığı kapamak; eğer iş gücü ihtiyacı, dışarıdan yeni personel alımını gerektirmeyecek kadar az veya kısa süreli ise, fazla mesai, çalışma sürelerini artırma, şirket içi atamalarla ihtiyacı olan birim ve mevkilere diğerlerinden personel kaydırma (nakil- iç transfer) yani boşalan bir pozisyona aynı düzeyde bir personel atanması yoluyla gerçekleştirebilir; veya yükseltme, personelin mevcut görevinden daha fazla sorumluluk ve yetki gerektiren bir göreve atanması (terfi) gibi yollarla sorun çözülebilir. Bu yolla da giderilemeyen personel ihtiyacı için dış kaynaklara yönelinir (Gürbüz, 2002).

İç ve dış kaynaklara eşit öncelik ise; boşalan mevkileri doldurma konusunda içeriden ve dışarıdan başvurabilecek adayları birlikte değerlendirip seçim yapmak şeklinde gerçekleştirilebilir. İşveren firmalar personel temin ve seçim konusunda işletme içi kaynaklarla işletme dışı kaynakları genellikle dengede tutmaktadırlar. İşletmelerin alt kademedeki ya da başlangıç seviyelerindeki işleri için daima dış piyasadan eleman alımına ihtiyaçları vardır.

Bazı işler için gerekli vasıflara sahip elemanlar işletme içerisinde bulunamaz ise, bu ihtiyacın dış kaynaklardan elde edilmesi gereklidir. İşletme yeni kuruluyor ya da yapılan yatırımlar nedeniyle büyüme söz konusu ise, dışarıdan eleman bulma zorunluluğu ortaya çıkar. Yeni değişme ve gelişmeler sonucunda teknik ve uzman elemanlara gereksinim duyuluyorsa dış kaynaklara başvuru gerçekleştirilebilir. Bu durumda, gereksinme duyulan yeni bilgilerle donatılmış, iyi eğitim görmüş, yeniliklere açık ve dinamik elemanlar aranmalı ve işe alınmalıdır (Gürbüz, 2002).

İşletmeler çalışma temposunun arttırabilmek amacıyla da dışarıdan personel alım yoluna gidebilmektedirler (Sabuncuoğlu, 1997). Ayrıca dış kaynaklara işgücü arzının bol ve ucuz olduğu dönemlerde ekonomik sebeplerle de personel alımına başvurulabilir. Bazı işletmeler pahalı elemanı işten çıkararak ve ucuz işgücü sağlayarak işçilik maliyetini düşürme yolunu seçebilir ve dış kaynaklara sık sık başvurabilirler.

İşletme dışından temin edilecek elemanlar firmaya yeni fikirler, yeni yöntemler, işlere ve onların yapılışına ilişkin değişik bakış açıları getirme özelliğine sahiptirler

Firma içinde hali hazırda çalışanlar ile dışarıdan temin edilecek elemanlar arasında doğabilecek rekabet yöneticiler tarafından kontrol altında tutulabildiği takdirde, yeni elemanların, tüm çalışanları başarılı olmaya doğru güdüleyebilecekleri öngörülmektedir (Gürbüz, 2002).

1.5.2.Dış Kaynaklar

Dış kaynaklardan aday sağlama yönteminde; bahsedilen dış kaynaklar, her düzey ve alanda okullar, rakipler ve diğer firmalar, işsizler ve kendi hesabına çalışanları kapsar (Acar, 1998). Bu dış kaynaklardan eleman bulmanın en yaygın yöntemleri,

- İlanlar,
- Şahsen –formla veya mektupla gelen başvurular,
- İşletme içinden referansı olay adaylar,
- Danışmanlık firmaları,
- Eğitim kurumları,
- Türkiye iş ve işçi bulma kurumu,
- İnternet üzerinden personel seçim firmalarıdır (Gürbüz, 2002),
- Dış kaynak kullanımı (Ecerkale, Kovancı, 2005).

1.5.2.1.İlan - Duyuru

İlanlar, gazete ya da profesyonel dergilerde işletmelerin eleman ihtiyacını göstermek amacıyla yayınlanan listelerdir. Personel araştırmada önde gelen yöntemlerden bir tanesidir. Kısa zamanda ilgili yayının okuyucu kitlesine ulaşabilme imkanına sahiptirler

İlanlarda, adaylarda aranan özellikler ve başvuracakları işin özellikleri açıkça belirtilir. İlgili nitelikler, bir liste haline getirilerek firma ilanı yayınlanır. Verilen ilaların açık,

doğru ve anlaşılır olması gerekir. İlanlarda, bir yandan çalışma yeri, önemi ve branşı belirtilmeli bir yandan da işin unvanı, sorumluluk, ücret ve çalışma koşulları açıklanmalıdır. Ayrıca adayda aranan özelliklerde net bir şekilde yaş, eğitim düzeyi, tecrübesi gibi. Firmalar ilanlarında adayların başvurularını ulaştırabilecekleri , adres, faks numarası ve e-mail adreslerini belirtirler ve böylelikle ilan yayınlanma gününden başlayarak özgeçmişler bu kanallarda iş veren firmaya ulaşmaya başlar. Bu anlamda ilanın verileceği basın kanalı, sayfa ve yer seçiminin önem teşkil etmektedir. Örneklendirmek gerekirse en çok ilgi çeken yer ilan sayfasının en üstüdür. En az ilgi çeken ise, alt sol köşe olarak belirtilebilir (Sabuncuoğlu, 1997). İşveren firma ilanda titiz davranmalıdır. Kendisine ayrılmış ilgili ilan alanında olabildiğince net olarak kendini tanıtabilmeli, adayda aradığı özellikleri iyi yansıtabilmelidir.

Personel araştırması belirli piyasa şartları altında yapıldığından, işletmenin eleman bulmaya çalıştığı iş için piyasa şartlarını ve kendi yönetim felsefesinin bu şartlara ne derecede uyup uymadığını bilmesi, ilanların doğru bir şekilde hazırlanabilmesi açısından önemlidir. Bu doğrultuda işveren firmanın dikkat etmesi gereken bazı noktalar vardır. İşletme piyasayı farklı eğitim seviyeleri, deneyimleri olan potansiyel işgücünün beklentileri doğrultusunda analiz edebilmelidir. İş arayan kişilerin dikkatini çekebilecek maaş, çalışma saatleri ve koşulları gibi faktörleri araştırmaları ve ilanlarda bunlara yer vermeleri gereklidir (Can, 2005).

İşveren firma açısından mevcut personelin işletmeyi nasıl bir çalışma ortamı olarak gördüklerinin, işletmeden beklentilerinin neler olduğunun analiz edilmesi iş ilanlarının doğru olarak hazırlanabilmesi için önem taşımaktadır Firmalar bu analiz sonuçlarını gazete ilanları ile maliyetler göz önüne alınarak az kelime ile dar bir alanda ifade etmek durumundadırlar. İşletmeler için oldukça pahalıya mal olmasına karşın geniş bir başvuru ve personel bulma olanağı vermesi nedeniyle tercih edilebilen bir yöntemdir.

1.5.2.2.Şahsen - Mektupla Başvuru (Dolaysız Başvuru)

Şahsen, formla veya mektupla gelen başvurularda yöntem, iş arayan adayların işletmelerin ilanı olmasa dahi, şahsen uğrayarak, faks numaralarına veya e-mail adreslerine özgeçmişlerini göndererek yaptıkları iş başvurularından dolayı oluşan aday havuzundan oluşur.

Adaylar firmaya başvurularını belirtilen iletişim adresine ileterek ulaştırabilirler. Böylece işveren, bu başvurular arasından, aradığı niteliklere uygun adayları değerlendirmeye alarak personel seçim ve mülakat aşamasına geçebilmiş olur. Bu özgeçmişler ihtiyaç olduğunda geri dönülmek üzere arşivlenebilir. Acil bir ihtiyaç yok ise ilerideki dönemde bu özgeçmişlerin güncelliklerini yitirebilmesi ise, bu yöntemin olumsuz bir özelliğidir (Gürbüz, 2002).

İşletmelerin yerleşim yeri, tanınmışlığı ve benzeri nedenlerle bir çok aday doğrudan doğruya işletmeye başvurup iş isteyebilir (Sabuncuoğlu, 1997). Şahsen-mektupla başvuru yönteminin sakıncalı yönü, her zaman adaya uygun nitelikte pozisyon açığının olmayabileceği durumudur. Bu yöntem kolay ve ucuz bir yöntemdir. Ancak, işe uygun aday bulmak konusunda problem yaratabilmektedir.

1.5.2.3.Referans (Dolaylı Başvuru)

İşletme içinden ya da dışından bazı kişilerin aracılığı ile işe alım yoluna gitmek personel bulmada oldukça yaygın olarak kullanılan bir yoldur (Sabuncuoğlu, 1997). Bu yöntemde işletmeler, eleman ihtiyaçlarını firmanın çeşitli yerlerinde bulunan duyuru panolarına asarlar. Bu yöntemde, işletmenin mevcut çalışanlarının iş ile ilgili farklı adayları tanıma imkanlarının daha yüksek olacağı öngörüsünden hareket edilir. Çalışanlar işin gereklerini ve özelliklerini yakından tanıdıkları için, iyi niyetli olmak kaydıyla personel bulmada işletmeye yardımcı olabilmektedirler Bu yolla eleman bulmanın işletmeye sağlayacağı en önemli avantaj, herhangi bir maliyet kalemi oluşturmamasından kaynaklanır (Gürbüz, 2002).

Aday bulmada bu yöntemin kullanılmasının olumsuz tarafı ise, bu yolla personel bulma durumunun kötüye kullanıma olasılığının oldukça yüksek olmasındandır. Kişiler kendi yakın tanıdıklarını işletme yararı gözetmeden, işe aldırma çabasına girebilirler. Ayrıca, pozisyonlar genişledikçe ve yükseldikçe referans baskısının artabilir. Bu durum da, giderek işveren açısından işe uygun aday seçme konusunda bir baskı ve sıkıntı yaratmaya başlayabilir.

1.5.2.4.Danışmanlık Firmaları

Danışmanlık firmaları, iş arayan adaylar ile personel arayan firmaları buluşturan uzman kuruluşlardır. İş arayanlar bu firmalara ilgili kanaldan özgeçmişlerini bırakarak kayıtlarında yer almaktadırlar. Eleman arayan işletme de danışmanlık firmasına başvurup şirketin elindeki çeşitli alanlarda uzman ve çalışmaya aday mevcut özgeçmişlerden kendisine uygun personeli tarama olanağına sahiptir.

Bu kuruluşlar kendilerine başvuran şirketlerden ve iş arayanlardan personel bulma ve iş bulma karşılığında belirli bir komisyon alma suretiyle varlıklarını sürdürürler (Gürbüz, 2002).

İşletmelerin danışmanlık firmaları ile işbirliği sadece onlar adına ilan vermek veya portföyünü sunmakla kalmaz . İşletmenin kendilerine sunduğu iş tanımlarıyla başvuran adayların özgeçmişlerini karşılaştırarak ve onlarla ilk sözlü görüşmeyi yaparak da hizmetlerini sürdürebilirler. Böylelikle işveren firmanın eleman seçme süresince testlere tabi tutacağı, görüşmeye davet edeceği aday sayısı azalacağından iş yükü de azalmış ve zamandan tasarruf sağlanmış olur.

Bu yöntemin dezavantajı ise alternatif yöntemlere göre hem aday hem de işveren için daha maliyetli olmasıdır. Buna ek olarak ilk sözlü görüşmenin danışmanlık firması tarafından yapılması zaman açısından bir artı gibi görülse de, firmaya uygun olabilecek adayları gözden kaçırabilir veya firmaya uymayacak adayları bir üst görüşmeye geçirebilirler.

1.5.2.5.Eğitim Kurumları

Firmalar, üniversitelerin çeşitli kariyer günleri ve etkinliklerine katılarak son sınıf ve mezuniyet derecesindeki öğrencilerinden özgeçmişlerini toplamak suretiyle kendilerine bir veritabanı oluşturabilmektedirler.

Bunların yanı sıra yaz dönemlerinde açabilecekleri stajyer pozisyonları ile gelecekte firmayı tanıyan ve firmanın da tanıdığı adayları bulmada kolaylık sağlayabileceklerdir.

1.5.2.6.İş ve İşçi Bulma Kurumu

Çoğu ülkede devlet tarafından kurulan ve yönetilen iş ve işçi bulma kurumları, çeşitli nicelik ve niteliklerde işgören arayan işletmeler ile iş arayan kişiler arasında aracılık eden kurumlardır. Bu kurumlar daha çok alt basamak elemanların işe yerleştirilmesini amaçlarlar (Sabuncuoğlu, 1997). Bu vasıta ile firmalar daha çok beden gücüyle çalışan (mavi yaka) elemanlara ulaşabilmekte, firmaların daha kalifiye eleman (beyaz yaka) arayışında kurumlar etkin olamamaktadır.

Ülkemizde, Türkiye İş ve İşçi Bulma Kurumu, İş-Kur, işletmeler için eleman bulma konusunda önemli bir kaynak teşkil etmektedir. Kurumun görevleri arasında, işverenlerin işgücü talebini karşılamak, iş arayanları durumlarına uygun işlere yerleştirmek, özür, eski hükümlü ve terörden etkilenenlerin de işe yerleştirilmesine yardımcı olmak bulunur.

1.5.2.7.Dış Kaynak Kullanımı

Dış kaynak kullanımı, temel yeteneği insan kaynakları olan bir firmadan daha hızlı ve profesyonel hizmet almak demektir. Bu hizmetin yönetsel amacı, işletmenin bir hizmetinin başka bir firma tarafından paylaşarak yürütülmesidir. İşletmeler uygulamak istediği alanda yeterli uzmanlık ve kaynaklara sahip olmadığı için içeride kendilerinin neden olabileceği bir aksaklığı önlemek amacıyla dış kaynak kullanımı hizmetini öncelikli çözüm olarak görmektedir (Ecerkale, Kovancı, 2005).

1.5.2.8. Diğer Araçlar

Bazı sendikal kuruluşlar ve mesleki örgütler kendi yayınları aracılığıyla bazı işletmelere eleman bulunmasına yardımcı olabilirler.

İKİNCİ BÖLÜM

PERSONEL TEMİN SÜRECİNDE İNTERNETİN KULLANIMI

2.1. Personel Temin Sürecinde İnternet- E-İnsan Kaynakları Yönetimi

Yirmi birinci yüzyıl iş ve yaşam sisteminde toplumun hayat kalitesini yükseltecek internet stratejisi odaklı bilişim mimarisinin bilimsel ve akılcı olarak ortak tasarımını gerektirmektedir. Hayat kalitesinin standartlarında bilgi teknolojilerinin bilimsel ve akılcı katkısı giderek daha fazla yer tutmaktadır. Toplumsal evrim ve teknoloji, hayat kalitesini çok yönlü etkileyen bir sürecin sürekliliği içinde iş süreçlerinde yer almaktadır (Marşap, 2004).

Bilişim; insanların teknik, ekonomik ve toplumsal alanlardaki iletişimlerinde kullandıkları bilimin dayanağı olan bilginin, özellikle elektronik makineler aracılığıyla düzenli ve akılcı bir biçimde işlenmesi, bilginin elektronik cihazlarda toplanması ve işlenmesi bilimi olarak açıklanabilir (İnceler, 1998).

Bilgi; kelime, resim ve yazılı nota bağımlı olarak, kağıt ortamında da tutulabilir fakat kağıt üzerindeki bilgi, erişime, çoğaltma ve dağıtma açısından hem yavaşlamaya hem de fazla hataya neden olur. Dünyanın dört bir yanından bilgiyi toplamak ve kullanılır şekle getirmek için en hızlı ve en sağlıklı ortamlar elektronik ortamlardır (Dalgıç, 1982).

Bilgi teknolojilerinin, örgütsel süreçlerdeki değişim üzerinde başlatıcı, kolaylaştırıcı ve imkan sağlayıcı etkileri vardır (Aksoy, 2005). Günümüzde bilgiyi kısa sürede elde eden kişi ve kuruluşlar rekabette oldukça önemli bir üstünlüğe sahiptir. Başka bir ifade şekliyle bilişim; ilgi konusu olan bilgiyi saklama, erişim dizgelerini, bilginin işlenmesi, aktarılması ve kullanılması yöntemlerinden, toplum ve insanlığı gözeterek inceleyen bir bilim dalıdır. Araştırmacılar, ister bilişim toplumu, ister teknotronik toplum, isterlerse de üstün sanayi toplumu, ne isim verirlerse versinler, geleceğin giderek bilime ve teknolojiye dayalı olduğu gerçeğini kabul ederler (İnceler, 1998).

Organizasyona bilgi sağlamak amacıyla, verilerin bilgisayar aracılığıyla toplanması, işlenmesi ve dağıtılması bilişim teknolojisine bağlıdır. Bilişim teknolojisi; veritabanı, donanım, yazılım ağları ve diğer araçları kapsamaktadır.

Bilgi teknolojileri öncelikle, iş dünyasına internet, posta, video konferans, intranet gibi araçlarla iletişimi kolaylaştırma ve çabuklaştırma avantajı sağlamaktadır. Bilgi teknolojileri, kurum içi veya küresel anlamda bilgi gereksinimini böylece sağlarken, aynı zamanda “ekstranet” gibi araçlarla da örgütlerin karşılıklı bir ilişki içerisinde bulunduğu ağ ortamında bilgi alışverişi yapılmasını sağlamaktadır. Bu yollarla Bilgi teknolojisi, firmaların işgücü, zaman ve işlem maliyetlerini azaltmaları bakımından yeni imkanlar doğurmuştur (Aksoy, 2005).

Bilgi ekonomisinde rekabetin en önemli kaynağı bilgi ve bilgiye dayalı teknolojik yeniliklerdir. Bilgi ekonomisinde bilginin ekonomik değer kazanmasındaki en büyük faktör ise, bilişim teknolojileridir Bilişim sistemleri ve bilişim teknolojilerinin, üretimde, yönetimde, eğitimde, sağlıkta ve giderek her alanda kullanımı yaygınlaştıkça, bilgi toplumuna ve bilgi ekonomisine geçiş kolaylaşmaktadır (İnceler, 1998). Bu noktadan hareketle, bilişim toplumu, bilgi toplumu yaratır. Bilişim teknolojilerinden etkin bir şekilde istifade edemeyen ülkelerin ve işletmelerin bilgi ekonomisinde rekabet şansları yoktur.

Peter Drucker’e göre, bilgi söz konusu olduğunda hiç bir ülkenin, sanayinin, işletmenin diğerine göre avantajı ya da dezavantajı yoktur; sahip olabileceği tek avantaj evrensel olarak var olan, herkesin ulaşabileceği bilgilerin ne kadarını alabileceğine bağlıdır (İnceler, 1998).

İnternet; dünyadaki irili ufaklı bilgisayar ağlarının ağ sistem teknolojileri ile birbirine bağlanmaları ve bir bilişim protokolü kullanarak anlaştıkları, haberleştikleri bilgi aktarım ve paylaşımında bulundukları iletişim ağıdır. İnternet, “International Network” kelimelerinin kısaltılıp birleştirilmesinden elde edildiğinden kısaca “Uluslararası Bilgisayar Ağı” olarak da tanımlanabilir. Küreselleşen dünya bilgi çağı ve iletişim çağını yaşamaktadır.

İnternet, dünyanın her yerindeki işler ve açık pozisyonlar hakkında bilgi ile potansiyel işgücünü birleştirerek “Evrensel Erişim” sağlar. Böylece iş fırsatları ulusal ve uluslararası alandaki alıcılara ulaşabilmektedir. Dahası internet, çalışanların yüksek maliyetli yolculuklara gerek olmadan, online olarak bulundukları yerden eğitim alabilmelerini de sağlamaktadır.

İnternet, “Düşük Giriş Bariyerleri” sayesinde, ağ tabanlı hizmetleri düşük erişim maliyetleriyle küçük ve gelişmekte olan işletmelerin kolayca eleman tedariki, eğitim ve insan kaynakları yönetimi konularında güçlü bir araç olarak kullanabilmelerine yardımcı olmaktadır.

İnternet, öğrenme ve öğretme, araştırma ve bilgi yayma alanı olarak gelişmiştir. Bu gelişim internetin veri toplama, bilgi edinme, ve deneysel araştırma alanları olarak kullanımını ortaya çıkartmıştır (Koo, Skinner, 2005).

İnsan kaynakları profesyonelleri dijital bir gelecekle ilgilenmek zorunda kalacaklardır. Bilgisayar yazılım, donanım ve ağlarındaki değişimler ile telefon hizmetlerindeki hızlı değişimin takip edilmesi, e-insan kaynağı için mutlak zorunluluk hale gelmiştir. Bilgi çağı teknolojisinin ve otomatikleştirilmiş sürecin artan karmaşıklığı ve düşen maliyetleri karşısında, e-insan kaynağı bölümlerinin gelecekte bir zorunluluk haline gelmesi kaçınılmazdır (Güler, 2006).

İş geliştirme stratejileri arasında etkili insan kaynakları yönetimi yer almaktadır. İçsel ve çevresel faktörler, yüksek işe giriş çıkış oranları ise insan kaynaklarının alacağı personel sayısını belirlemekte ve arttırmaktadır. Bu durum da yeni adaylara farklı ve yeni yöntemler ile ulaşmayı gerektirir (Hogler, 1998). Personel temini pahalı bir süreç yaratmaktadır.

İnternet ve işletmelerin kendi bilgi ağları, bireysel insan kaynakları hizmetlerine doğrudan erişimi kolaylaştırmaktadır. Çalışanlar, zahmetsizce emeklilik birikimlerini, sağlık planlarını v.s. hem zamandan kazanarak, hem de çalışan tatminlerini arttırarak gözden geçirebilmektedirler. Buna ek olarak, insan kaynakları hizmetlerini internet üzerinden gerçekleştirmek, insan kaynakları personellerinin diğer görevlerine de gerekli zamanı ayırabilmelerine imkan tanımaktadır.

Global rekabet ortamı, işletmeleri bütünsel anlamda yani bütün departmanlarının bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin entegre olduğu bir sisteme zorlamaktadır. Elektronik kelimesini temsil eden “e” harfi hayatın her alanında e-ticaret, e-iş, e-devlet, e-öğrenme, e-sağlık gibi hemen hemen bütün kavramların önüne eklenmektedir (Güler, 2006). Son dönemde insan kaynakları anlayış ve uygulamaları da bu popüler

gelişimden payını almış ve insan kaynaklarının geniş yelpazesi içerisinde “elektronik insan kaynakları”-“e-insan kaynakları” olarak tanımlanan yeni bir alan doğmuştur (Erdal, 2005). E-insan kaynakları yönetimi, işletme içi bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin kullanımının yaygınlık kazanması ve işletme içi ağlarda bilgi birikiminin artmasıyla hız kazanmıştır. Bunun yanında iletişim teknolojilerindeki hızlı değişim, yeni düzenlemeler ve ekonomik yaşamdaki rekabet ortamının giderek artması, işletmeleri yeni çözüm arayışlarına yöneltmiştir (Güler, 2006).

İnsan kaynakları yönetimi anlayışı ve bu alandaki uygulamalar da, internet ve iletişim teknolojilerinin etkisinde kalarak küresel rekabet ortamında e-insan kaynağı olarak tanımlanan yeni bir alanda etkinliğini sürdürmeye başlamıştır. E-insan kaynağı kavramı temel olarak insan kaynağı yönetimi anlayışının elektronik ortamda yeni bir yapılanma ile desteklenmesi anlamına gelmektedir. İnsan kaynağına yönelik stratejilerin, politikaların ve uygulamaların web teknoloji temelli kanallarla desteklemenin bir yolu olarak görülmektedir (Güler, 2006).

Dünyadaki pek çok işletme insan kaynaklarına ait bilgileri saklamak ve işlemek için elektronik insan kaynakları sistemlerini kullanmaktadırlar. Böylelikle insan kaynakları ile ilgili düzenlemelere harcanan zaman ve masraflar azaltılabilmektedir. Bu sistemler, istenen bilgilere kolay ulaşılmasını ve bilgilerin çeşitli analizlerle düzenli olarak raporlanmasını sağlayarak, hem işletme yöneticilerinin hem de insan kaynakları uzmanlarının insan kaynaklarının stratejik konularına yoğunlaşabilmelerine imkan tanımaktadır (Güler, 2006).

E-insan kaynakları anlayışı insan kaynakları departmanı içindeki günlük iş süreçlerinde ortaya çıkan rutin faaliyetleri ortadan kaldırarak vakit kazandırmakta ve böylelikle de bölüm çalışanlarının izlemeleri gereken plan ve stratejilere odaklanmalarına destek olmaktadır. E-insan kaynakları yönetiminde, işletme içinde insan kaynakları bölümlerinin yerine getirdiği fonksiyonların büyük bir kısmının web ortamına taşındığı görülmektedir. Bunun birçok nedeni bulunmaktadır. Öncelikli olarak zamandan tasarruf sağlama, bürokrasiyi azaltma, maliyeti düşürme gibi özellikler ön planda yer almaktadır. İşletme içi bilgisayar ile iletişim teknolojilerinin kullanılmasının artmasıyla ve işletme içi veri tabanı oluşturmaya yönelik işlemlerin hız kazanmasıyla e-insan

kaynakları yönetimine yönelik uygulamalar da yaygınlaşmaya başlamıştır (Güler, 2006).

E-insan kaynakları, insan kaynakları yönetimindeki “insan” unsurunu güçlendirmekte, çalışanlara kendi kariyerlerini planlama konusunda yeni fırsatlar sunmaktadır. Yeteneklerini geliştirmekte ihtiyaç duydukları araçları sağlayarak, kişisel gelişim, bilgi ve becerileri doğrultusunda ilerlemelerine yol göstermektedir. Bu yeni paradigma, klasik anlayıştaki işletme bölüm faaliyetlerinin merkeziyetçilikten kurtarılmasına yardım etmekte, çalışanlar ve yöneticilerin şirket hedef ve amaçları doğrultusunda ortak hareket etmelerinde büyük katkı sağlamaktadır (Erdal, 2005).

İnsan kaynakları ve teknolojiyi kullanan işletmeler üzerinde yapılan araştırmalara göre e-hr (internet üzerinden insan kaynakları) yani insan kaynaklarının hemen hemen bütün fonksiyonlarında teknolojinin kullanılmaya başlanmasıyla, bu fonksiyonlarda işletmelere hem zaman ve hem de maliyet tasarrufu getirmektedir. E-insan kaynakları, işletme çalışanlarının gereksinimlerini kurumsal elektronik bir ağ ortamı yani intranet üzerinden erişimle birlikte karşılayabilme şansını ortaya koyduğundan ara kademelerde çalışanları ve insan kaynakları personel sayısını azaltmaktadır (Erdal, 2005).

Bilgi teknolojisinin etkisinin insan kaynakları bölümlerinin her işlemine ve prosedürüne etki edeceğini göstermektedir. E-insan kaynaklarının başarılı şekilde uygulanması ise işletmelerin rekabet avantajını önemli ölçüde arttırırken yeni teknoloji, insan kaynağı uzmanlarının basit yöneticiler olmaktan, tepe yönetim kararlarını güçlü bir şekilde etkileyecek stratejik planlamacılar haline gelmelerine imkan verecektir. Dolayısıyla insan kaynağı uzmanları idareci olarak üstlendikleri geleneksel rollerinden, bilgi çağının gerektirdiği yeni rollerine geçebilmek için, hem kendi fonksiyonlarının hem de tüm işletmenin verimliliğini arttırmaya çalışmalıdır (Güler, 2006).

E-insan kaynakları yönetimi işletmeler için stratejik yararlar sağlamaktadır. Bu yararlar doğrudan işletmeye yönelik olması yanında işletme içinde çalışan insan kaynağını da etkilemektedir. E-insan kaynaklarının işletmeler için stratejik yararları; 1-İşletmelerin iç müşterilerine verimli ve gelişmiş insan kaynağı hizmeti sunma ve işletme ile ilgili her türlü bilgiyi iletebilme; 2-İnsan kaynağı uzmanlarının stratejik insan kaynağı servisi ve uygulamalarına odaklanması için elverişli zaman yaratma; 3-İşletme içinde çalışan

insan kaynağı için motivasyonu sağlama ve yeteneklerini geliştirme; 4-İşletme içi maliyet ve idari işlemleri azaltma; 5-İşletme içi iletişimde insan kaynağına açık bir ortam yaratma olarak sayılabilir (Ruel, Bondarouk, Looise, 2004).

2000’li yılların insan kaynakları yönetiminde internet ve bilgi sistemleri ile yoğun uygulamalar içinde bir takım konu ve kavramlar ön plana çıkmaktadır.

İnsan Kaynakları Bilgi Sistemi (İKBS), insan kaynakları yönetiminin destekleyici bir unsurudur. İKBS, bir örgütteki insan kaynaklarına dair bilginin toplanması, depolanması ve analiz edilmesi için kullanılan bütünleşik bir sistemdir. İKBS, yalnızca bir yazılım ve donanımdan oluşmaz; aynı zamanda insanları, politikaları, süreçleri ve insan kaynakları işlevlerinin yerine getirilebilmesi için gerekli tüm bilgileri içerisinde barındırır. Dolayısıyla sistemin, insan kaynakları profesyonelleri, işlevsel alandaki yöneticiler ve hatta çalışanları kendileri olmak üzere birçok kullanıcısı vardır (Aksoy, 2005). İKBS aşağıdaki başlıklarla insan kaynakları yöneticisi ve örgüt çalışanlarına yardımcı olur.

- E-İşe Alma / Seçim ve Yerleştirme,
- E-Öğrenme, Gelişim ve Değerlendirme,
- E-Performans Yönetim Sistemleri,
- E-Ücretlendirme ve Bordrolama,
- E-İş ve Yetenek Profillendirme,
- E-Kariyer Yönetimi ve Planlaması.

Bu konular ışığında teknolojiyle birlikte gelişen yeni ekonomide insan kaynakları yönetimi de kendi e-çözümlerini bir dizi aşamadan geçirerek geliştirmektedir. Bu aşamalar (McCormick, 2001);

- Bilgi Yayımı,
- Veri Tabanı Oluşturma,

- Temel İnsan Kaynakları İşlemleri,
- Karmaşık İnsan Kaynakları İşlemleri,
- Ağ Tabanlı İnsan Kaynakları İşlemleridir.

Bilgi Yayımı: Bilgi yayımı ya da daha genel bir deyişle şirket içi bilgi paylaşımı olarak ta nitelendirilebilen bu aşama elektronik insan kaynakları gelişiminin ilk basamağıdır. Bu aşamadaki uygulamalar, genel işletme bilgilerinin kurum içi çalışanlara aktarımı olup, temelde tek yönlü iletişimi kapsamaktadır. Bu kategoride yer alan ve en çok bilinen uygulamalar; şirket politika ve prosedürleri, firma tarihçesi, duyuru ve bültenler, şirket haberleri, organizasyon şeması, görev ve sorumluluklar, faaliyet alanları, çalışanlar listesi ve iletişim rehberidir (Erdal, 2005).

Veri Tabanı Oluşturma : Çalışanlara ait bir veri tabanıdır. Personelin demografik bilgileri, çalışma program ve saatleri, çalıştığı bölümler, almış olduğu görev ve sorumluluklar, işe giriş tarihi, maaş artış ve primleri, sağlık kayıtları ve emeklilik durumu vb. bilgileri içermektedir (Erdal, 2005).

Temel İnsan Kaynakları İşlemleri : İşletme içi dosya, evrak vb. belgelerin elektronik ortama taşınmasını ve çalışanlarla ilgili yaşanan değişimlerin tam zamanlı güncelleştirilmesini sağlayan uygulamalardır. Bu uygulamalar; kişisel bilgilerin yenilenmesi, yeni görev ve atamaların vb. değişikliklerin veri tabanına aktarımıdır (Erdal, 2005).

Karmaşık İnsan Kaynakları İşlemleri : Verilerin değerlendirilmesi, çalışanların görev ve sorumluluklarının analizi, iş süreçlerinin uyum ve dengesinin araştırılması, çeşitli kriter ve değişkenlere göre çok boyutlu (çıkıtlı) işlem ve uygulamaların bu kapsam içerisinde çok yönlü bölümlendirilmesidir (Erdal, 2005).

Ağ Tabanlı İnsan Kaynakları İşlemleri : İşletme içi ağ (intranet) tabanlı uygulamalarda, çalışanlar ve yöneticiler kendi insan kaynakları veri ve süreçlerini bilgisayar aracılığı ile yani kağıt işi ya da idari destek olmaksızın kullanma imkanına kavuşmaktadırlar. İşletme içi ağlar işletme dışı ağlarla (ekstranet, internet) bütünleştğinde insan kaynakları yönetiminin kapsam ve derinliği artmaktadır (Erdal, 2005).

İşletme ve elektronik ağ (şebeke) uygulamalarından bahsedilirken genellikle;

Intranet : İşletme ve Çalışanlarla İlişkiler,

Ekstranet : İşletme ve Tedarikçi-Dağıtımçı-Ortak İlişkileri,

Internet : İnternet firmaların tüm dış dünya ile iletişimini kolaylaştıran bir unsur olmuştur. Bu iletişimi insan kaynakları için de kullanmak kaçınılmaz hale gelmiştir. İşletme ve Müşteri İlişkileri şeklinde düşünülmektedir (Martin, 1999). İnsan kaynakları açısından bakıldığında, intranet işletme içi, internet ise işletme dışı yaklaşım ve uygulamalarda yeni boyutlar getirmektedir (Erdal, 2004).

İnternet, iş başvurularında adayları daha iyi bir şekilde inceleyebilmek için bazı avantajlara sahiptir. İnternet e-insan kaynakları alanında yarattığı çözümlerle özgeçmişleri sektöre, niteliklere, eğitim durumuna, beceriye veya deneyime göre daha pratik bir şekilde sıralayabilme olanağını ortaya çıkarmaktadır. Böylelikle istenilen adaya daha kolay erişim sağlamak ve gerekli işlemleri kısa zamanda gerçekleştirmek mümkün hale gelmektedir. Bilgilerin elektronik ortamda toplanması veri girişlerinde yaşanabilecek olası hataları önlemektedir.

İnternette insan kaynakları yönetim anlayışını; personel alımı, yönetim/idare ve çalışanların elde tutulması olmak üzere üç ana başlıkta toplamak mümkündür.

2.1.1.İnternet Üzerinden Personel Alımı

Bilgi teknolojilerinin gelişimiyle birlikte iş ve teknoloji alanında büyük değişimler yaşanırken işletmelerde iş başvurularının ve insan kaynağını işe alım süreçlerinin de bu değişimlerden etkilendiği görülmektedir. 1990'lerden bu yana işletmelerin işgücünü işe alım süreçlerinde önemli değişimler yaşamaktadır. İş yaşamında esnekliğin artması, bilgi ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte işgücünün niteliğinin gelişmesi gibi birçok etken yeni bir insan kaynağı anlayışını ortaya çıkarmıştır. Tüm bu değişimler birçok iş arama ve işe alım sürecini de değiştirmiş ve internetin bu alanda kullanılması yaygınlaşmaya başlamıştır (Güler, 2006).

İnternetin gelişimi tüm iş dal ve sektörlerinin etkilediği gibi global iş piyasasına da açılmak anlamında internet üzerinden işe alımı da etkilemiş ve kullanımını arttırmıştır (Maurer, Liu, 2007).

Personel temin ve seçim sürecinde firmalar tarafından adaylara ulaşma ve görüntülemeye kullanılan bir kanal olarak internetin kullanılması, yükselen bir eğilim olarak ortaya çıkmıştır (Hogler, 1998). Bu anlamda internetin en belirgin özelliği taraflar tarafından kolay ulaşılabilirliği olmuştur.

İnternet üzerinden işe alım hiç bir firmanın göz ardı edemeyeceği bir teknik haline gelmiştir. İşe alım süreci giderek zorlaştığından dolayı bu durumun yardımına internet üzerinden işe alım yetişmektedir (Thomas, Ray, 2000).

Firmalar internete, tüm diğer süreçlerinde olduğu gibi eleman alımı sürecinde de başvurumaktadırlar. Bunun önde gelen sebeplerinden birisi internet kaynaklarının çok daha kolay ulaşılabilir ve uygun maliyetli oluşudur (Rozelle, Lansi, 2002). İş veren firmalar için internet üzerinden işe alım, uygun adaylara ulaşmak açısından düşük maliyet ve etkili çözümler yaratmaktadır (Tong vd., 2005).

Teorik olarak, internet üzerinden işe alım, işe alım, iş arama ve değiştirme kanalı olarak ortaya çıkabilir. İşe alım sürecinde aday araştırma süresini ve maliyetlerini düşürüp alternatif aday sayısını artırırken, aynı zamanda kalite ve verimliliği arttırmaktadır (Marchal vd., 2007).

İnternet personel temin sürecinde arabulucu olarak ele alınabilir (Osterman, 1999). İş ilanlarını veren firmalar- işverenler ile ilgili işe talip adaylar arasındaki bağı kuran bir organizasyon olarak değerlendirilebilmektedir (Marchal vd., 2007). Böylelikle işe alım konusunda bir pazar olarak değerlendirilen internet, pazarın iki yakası için de karlı bir alan yaratmış olmaktadır. Bunu da, işi arz ve talep eden taraflar için araştırma sürecini organize ederek gerçekleştirmektedir (Marchal vd., 2007).

Hogler (1998); bu süreçteki karışık konulardan birinin, personel temin sürecinin belirli bir ayrımcılığa yol açmaması, hukuki olarak da ayrımcılığa yol açan ilkelere yer verilmemesi gerekliliği olduğunu belirtmiştir. Adayların verilen ilanlara başvuru özgürlükleri daima mevcuttur.

İnternetin yoğun olarak kullanımından önce işletmeler yeni işgücünü işe almada gazete ilanları, çalışan işgücünün referansları, bireysel iş başvuruları gibi geleneksel metotları kullanmaktaydılar. Günümüzde ise işletmeler internet temelli e-işgücü pazarını kullanarak coğrafya bakımından daha geniş bir pazara ulaşarak bu süreci öncekinden daha ucuz ve hızlı yapabilme imkanına kavuşmuşlardır (Güler, 2006).

İnternet üzerinden işe alımın birden çok yöntemi bulunmaktadır. Bunlar öncelikle internet üzerinden işe alım ve aday veritabanı hizmeti sağlayan aracı internet siteleri, genel iş ilan alanları, belirli bir konu üzerine açılmış iş kolu veya işe alım internet mail grupları, firmaların kendilerine ait internet sitelerinden oluşmaktadır. Tüm bunların amacı hem aday arayan firmalara aday havuzu oluşturmak, hem de hızlı ve düşük maliyet ile doğru adaylara ulaşmalarını sağlamaktır (Thomas, Ray, 2000).

İşletmeler, internet üzerinde yer alan web sitelerinde insan kaynakları bölümünün hazırlamış olduğu şirket içi açık pozisyonlar, eleman ihtiyaç profilleri, iş talep-başvuru formları ve özgeçmiş göndermeye yönelik e-posta iletişim adresleri bulundurmaktadırlar. Böylelikle işletmeler için insan kaynakları temininde yeni bir alternatif ortaya çıkmış olmaktadır. Aktif iş görüşmeleri ve mülakatlara kadar tüm işe alım prosedürleri internet üzerinde eşzamanlı (online) olarak gerçekleştirilebilmektedir.

İnternet üzerinden işe alım daha çok formel bir süreç olarak görülmektedir. Çünkü aday ile kişisel iletişim en düşük düzeyde tutulmuştur ve bu doğrultuda işe alım ve sonra işe yerleştirme süreci tamamen iletilen bilgiler ile doğru orantılı olarak ortaya çıkmaktadır. Yapılan çalışmalar, klasik yöntemlerin, internete nazaran daha az memnun edici sonuçlar doğurduğu yönündedir (Rozelle, Landis, 2002).

2.1.2.İş Alanları ve İlanlar

İşletmenin web sayfasında iş başvuru modülleri bulunmaktadır. Bu bölümde, işletmede görev almanın getireceği ayrıcalıklar, açık pozisyonlarla ilgili bilgi, aranan nitelikler ve doğrudan başvuru seçenekleri; form doldurma, e-posta ile özgeçmiş gönderme veya randevu alma gibi bilgilere yer verilmektedir. Ayrıca, iş ilanlarının işletme içi ağa (intranet) konulması da aranan niteliklerdeki elemanlara kısa zamanda ulaşmada katkı yaratabilmektedir (Erdal, 2005).

2.1.3.Arama Motorları

İnternet üzerinde faaliyet gösteren ve insan kaynakları alanında uzman olan global işletmelerle (örneğin, Monster.com, Careerbuilder.com, Hotjobs.com, Careermosaic.com, Careerpath.com, Kariyer.net, Yenibiris.com) iletişime geçmek personel tedarikinde diğer önemli bir çözüm yoludur (Erdal, 2005).

2.1.4.Sanal İş Fuarları

Adaylar, sanal iş fuarları yardımıyla iş olanakları ve işletme hakkında detaylı bilgi edinebilmekte ve ayrıca e-posta yoluyla doğrudan iletişim kurabilmektedir (Erdal, 2005).

2.1.5.Özgeçmiş Taramaları

Adayların önceki iş verenleri de dahil olmak üzere özgeçmişlerinin incelenmesi yapılabilmektedir (Erdal, 2005).

2.1.6.Web Sitesi Üzerinde Dolaşım

İnternet web sitesi üzerinde tam zamanlı mülakat ve site üzerinde tur (gezinme) seçeneklerinin olmasıdır (Erdal, 2005).

2.2.İnternet Üzerinden Personel Temininin Gelişimi

İnternet'in gelişimiyle birlikte, iş ve teknoloji dünyası tarihindeki en büyük değişimi yaşarken, işe alım da bu değişime uyum sağlamış ve 1993 yılından bu yana gazetelerdeki iş ilanları internete taşınmaya ve işe alımlar "job board" denilen web siteleri üzerinden yürütülmeye başlanmıştır. İşletmelerin insan kaynakları alanında sıkıntı çektikleri, yüksek kalitede işgücünün bulunması, yönetilmesi ve elde tutulması konularında internet somut yeni çözümler üretmektedir (Cisco Reference Guide, 2002) Özellikle son dokuz yılda, elektronik işe alım hızla yaygınlaşmıştır. Fortune Magazine'de yayınlanan bir araştırmaya göre, 2002 yılı itibariyle, şirketlerin İnternet'ten işe alıma ayırdığı kaynak miktarı 1,7 milyar dolara yaklaşmakta, 40.000 web sitesi bu

pazardan bir pay kapabilmek için rekabet etmekte ve her geçen gün bu rekabete yeni bir site katılmaktadır (Maurer, Liu, 2007).

İnternet artık insan kaynakları bilgi yönetim sistemlerinin de ayrılmaz bir parçası olmuş ve son zamanlarda insan kaynakları profesyonellerinin aday bulmada yararlandığı bir araç durumuna gelmiştir.

Dünyadaki pek çok örnek şirket insan kaynaklarına ait bilgileri saklamak ve işlemek için elektronik insan kaynakları sistemlerini kullanıyorlar ve bu sayede insan kaynaklarının operasyonel işlerine harcanan zamanın ve masrafların çoğundan kurtulmuş oluyorlar. Bu sistemler, istenen bilgilere kolay ulaşılmasını ve bilgilerin çeşitli analizlerle düzenli olarak raporlanmasını sağlayarak, hem şirket yöneticilerinin ve hem de insan kaynakları uzmanlarının insan kaynaklarının stratejik konularına yoğunlaşabilmelerine imkan tanımaktadır (Keleş, 2002).

Yapılan çalışmalar internet veritabanlarında 110 milyon iş ve 20 milyonun üzerinde firmanın (sadece 10 milyonu www.monster.com'da olduğu aktarılabilir) yer aldığını göstermektedir. Fortune 100 firmalarının internet üzerinden işe alım uygulamalarını kullandıkları ve global 500'e giren firmaların % 94'ünün ise internet sitelerini işe alım amaçlı olduklarını iletirken 1998'de bu oran % 29'dur (Maurer,Liu, 2007).

İnternet her türlü bilgiye erişmek için başvuru en etkili yol olmaktadır. 2004 yılında 111 milyon yetişkin bilgi almak için internete başvurmuştur (Hamilton, Bowers, 2006). Bu kadar çok kullanıcıya ulaşan bir kanal tabii ki, personel temini için iş ihtiyaçlarının açıklanması için kullanılmalıdır.

İnternet işe alım anlamında klasik yöntemlere alternatif olarak ortaya çıkmıştır. Demografik olarak Amerikan nüfusunda internet üzerinden işe alınmış kişilerin daha eğitilmiş ve yüksek gelirli olduğu görülmektedir (Hamilton,Bowers, 2006). Dolayısıyla internet kalifiye personele ulaşmakta en önemli araç olmaya başlamıştır.

Türkiye'nin de bu gelişimi izlediği ve 90'lı yılların sonundan bu yana açılmaya başlayan sitelerin sayısının da gün geçtikçe arttığı görülmektedir. Bu sitelerin kullanımı 1999'da Türkiye'nin ilk insan kaynakları sitesi olan www.kariyer.net ile başlayıp,

www.yenibiris.com, www.secretcv.com, www.insankaynaklari.com, www.akariyer.com ve www.personelilan.com gibi farklı adreslerle devam etmektedir.

Yapılan bir araştırmada, internete bağlı işletmelerin kullanım nedenleriyle ilgili dağılımları aşağıdaki gibi çıkmıştır (Beceran, 1997).

- Rakip-ürün bilgileri, sektör bilgileri, tüketici bilgileri gibi her türlü bilgiye ulaşmak,
- Ürün ve hizmetler, düzenlenen faaliyetler gibi bilgi sunmak,
- İnternet ortamındaki servisleri kullanarak işletmenin dış çevresi ile internet üzerinden doğrudan ve karşılıklı haberleşmek,
- İnternet ortamındaki servis işlerinin hızlı ve ucuz iletişim sağlaması,
- İnternet ortamında çok farklı servislerin bir arada bulunması,
- Karşılıklı etkileşim özelliğinin olabilmesi,
- Servislerin güvenilir iletişim sağlaması şeklidedir.

İşletmelerin bir çoğu e-işe alım teknolojilerini bünyelerine, işe alım siteleri veya kurumsal web sitelerindeki insan kaynakları sayfaları aracılığıyla dahil etmektedir. Ancak işe alım siteleri adayların ilgisini daha çok çektiğinden, birçok işletme bu sitelerin aday havuzundan faydalanmayı tercih etmektedir. Böylece işletmeler birçok açıdan avantajlı duruma geçme olanağına sahip olmaktadır. Bireyler açısından ise zaman tasarrufunun yanı sıra aynı anda birden fazla iş başvurusu yapma ve kendilerine yönelik iş ilanlarını eş zamanlı olarak takip edebilme şansını ortaya çıkarmaktadır. Bununla birlikte kariyer hedefleri doğrultusunda yurt dışındaki iş başvurularını da internet üzerinden gerçekleştirebilmektedir (Güler, 2006).

İnternet üzerinden işe alım sürecine gelindiğinde, internet üzerinden işe alım (e-recruitment), e-hr (internet üzerinden insan kaynakları) kavramında en büyük ağırlığa sahip olan uygulamadır. İş ilanlarının internet siteleri aracılığıyla duyurulması, işverenlerin çok düşük maliyetlerle büyük aday kitlelerine ulaşmasını sağladığı gibi, iş arayan adayların da firmalara ulaşabilmelerini kolaylaştırmaktadır.

Yapılan araştırmalar sonucunda, işe alımda teknoloji kullanımının aranılan nitelikteki doğru adaya ulaşma sũresini kısalttığı yũnũndedir. Gazete ilanı ya da doğrudan başvuru gibi yũntemlerin geğerliliğini yitirmeye başladığı gũnũmũzde, internet işe alımda hem adaylar hem de işverenler için bũyũk kolaylıklar sunmaktadır (Marchal vd., 2007).

Gazete ve/veya yazılı ilanlar ile ve internet ilanları karşılaştırıldığı noktada, yazılı ilanlarda iş arayanlar açısından istenilen ilana ulaşmak için hepsinin irdelenmesi gerekirken, internet ũzerinden arama araçları ile adaylar, coğrafi, sektũrel veya pozisyon bazında sınıflandırılmış ilanlara rahatlıkla ulaşabilmektedirler. İnternet ũzerinden yayınlanan ilanlara adayların beklentilerine ve iş arama kriterlerine cevap verebilecek şekilde tasarlanmışlardır (Marchal vd., 2007). Benzer bir konuya Ensher ve arkadaşları (2002) yaptıkları bir ęalıřmanın sonuğlarında yer vermişlerdir. Teknolojinin insan kaynaklarının işe alım dahil beş faktũrũ ũzerindeki etkilerini klasik yũntemler ile karşılaştırarak inceledikleri ęalıřmalarında internet ũzerinden daha ęok adaya ulaşılabilindiği, zaman ve maliyet konusunda tasarruf sağlandığı sonuçlarına varmışlardır.

İnternetin iş hayatına girmesiyle kurumlar iş ilanları için daha geniş yer ve daha uzun sũre yayın şansı elde etmişlerdir. Execsearches.com sitesinin yazarlarından Danışman Laura Gassner Otting'e gũre iş ilanı yazma devri artık geride kalmıştır. Devir, okuyanın ilgisini ęekecek iş tanımları yazma devridir. İnsan kaynakları personelleri gazete ilanlarında olduğu gibi hem şirket hakkında kısa bilgiyi aktarmak, hem de aranılan kişiden beklenen ȳzellikleri sıralamak için gazetelerin ilgili alanları ile kısıtlanmak durumunda değiller. İnternet, insan kaynakları personellerine alan ve zaman kısıtlarının olmadığı geniş bir hizmet ağı sunmakta, hedeflenen kitleye ulaşmak için en verimli şekilde kullanılmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Dolayısı ile dikkat edilmesi gereken nokta, pozisyonun ȳzeti ve firma tanıtımının iyi yapılmasıdır. İş arayan adaylarında iş verenler gibi farklı alternatifleri olduğu bir geręektir ve hazırlanan ilanlarda adaylar bir hizmete ulaşmaya ęalıřan mũřteriler gibi değerlendirilmelidir (Kũrfez, 2006).

Marchal ve arkadaşlarının (2007), yazılı ve internet ilanlarının karşılaştırılması doğrultusunda yaptıkları ęalıřma da bu konuyu desteklemektedir. Bu ęalıřmada, belirlenen satış, yũnetim ve mũhendislik alanlarına yũnelik ũę pozisyon için iki ilan

türünün karşılaştırılması yapılmış, yazılı basında yer alan ilanlarda ilan detaylarının çok daha az ve net olmayan bir şekilde olduğu görülmüşken, internet ilanlarında ilgili pozisyonlara yönelik olarak adayların görüntüleyebileceği, deneyim, eğitim düzeyi, yabancı dil bilgisi, ücret gibi bir çok detayın yer aldığı belirtilmiştir.

Puck ve arkadaşlarının (2006) yaptığı çalışma, yine bu konuyu desteklemektedir. Çalışmada işe alım adımları olarak, personel havuzu oluşturma ve seçme değerlendirilmiştir.

Personel havuzu oluşturma, bilgi, kazanım ve seçme, işe yerleştirme adımları olarak belirtilmiştir (Murphy, 1999). Bilginin amacı, adayın ve işveren firmanın istenen tüm bilgilere ulaşmasını ifade eder ki, yazılı yayınlar ile işe alımlarda bu durum daima kısıtlanmaktadır. İnternet aracılığı ile karşılıklı çok daha detaylı bilgi edinme gerçekleşebilmektedir (Puck vd., 2006).

İşe alım stratejilerinde, günden güne gelişen bir yöntem olarak internet kullanımı ele alındığında ortaya çıkan kavram e-işe alım, internet üzerinden işe alımdır. İnternet diğer bir çok alanda olduğu gibi, personel temin ve seçim uygulamalarında da daha ucuz, daha hızlı, etkili ve geniş kitlelere ulaşmakta büyük faydalar sağladığı için tercih edilmeye başlanmıştır. İnternet üzerinden işe alım, internetten insan kaynaklarının tedariki yeni bir sektörün temellerini atmıştır.

Amerika’da 1993 yılında ilk açılan “e-işe alım” sitesi www.career.com ,1999 yılında ise Türkiye’de bu anlamda faaliyet gösteren ilk insan kaynakları sitesi www.kariyer.net internet üzerinden insan kaynakları faaliyetlerinin gerçekleştirilebilmesinde öncü olmuşlardır. Bu sayede hem adaylar, hem de firmalar personel temin ve seçim faaliyetlerinde bir çok yeni olanaktan faydalanma imkanını bulmuşlardır.

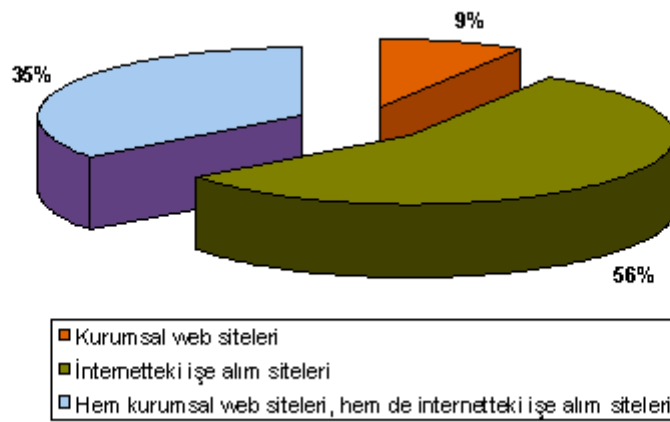
Elektronik ortamda işe alım uygulamaları olarak nitelendirilebilen internet üzerinden işe alım uygulamaları ile işletmeler, internet üzerinde faaliyet gösteren kariyer siteleri veya işletmelerin kendi oluşturdukları kurumsal web siteleri aracılığıyla daha geniş bir aday kitlesine, düşük maliyetli, hızlı ve etkili bir erişim sağlayabilmektedirler.

İşe alım siteleri adayların ilgisini daha çok çektiğinden, çoğu şirket bu sitelerin aday havuzundan faydalanmayı tercih ediyor. Böylece, şirketlerin çoğu, internet bazlı işe

alım teknolojilerini bünyelerine işe alım siteleri ve/veya kurumsal web sitelerindeki insan kaynakları sayfaları aracılığıyla dahil etmiş olurlar.

İnternet üzerinden işe alım uygulamaları artarken, etkili kullanım ve sitelerin yapılması ihtiyacı öne çıkmıştır. Yapılan araştırmalar, iş arayanların % 20'lik bir kısmının iyi düzenlenmemiş sitelerdeki ilanlarla ilgilenmediğini göstermiştir (Maurer, Liu, 2007).

Şekil – 2: İnternetteki işe alım sitelerinin, kurumsal web sitelerinden daha çok adayın ilgisi çektiğini gösteren blok diyagram (Forrester Research, 2001)



İşletmede insan kaynağı ihtiyacı belirlendikten sonra, belirlenen işlerin iş gücü piyasasında duyurulması, aday araştırma ve nihayetinde bulma süreci başlar. İhtiyacın şirket içinden veya dışarıdan bir kaynaktan tedariki yoluna gidildiğinde, personel temin ve seçim süreci, aday araştırma ve bulma işlemleri ile devam etmektedir.

Bir işe girmek için başvuran kişi sayısı ne kadar çok olursa işletme açısından o kadar iyi bir seçim yapma olasılığı da aynı oranda artmaktadır Aday araştırma ve bulma kanallarının doğru seçilmesi ve etkin kullanılabilmesi de bu nedenle önem kazanır.

Aday bulmada temel amaç, içinden işletmenin ihtiyaç duyduğu sayıda ve boş işlerin gerektirdiği niteliklere sahip çalışanların seçilebileceği büyüklükte ve bileşimde bir aday havuzuna sahip olmaktır.

Dış kaynaklardan personel tedariki yoluna gidildiğinde işletmelerin yaşadığı bir takım sıkıntılar mevcuttur. İş ilanının yapılacağı kanallar doğru seçilmediğinde istenen niteliklerin dışında da, başvurular gelebilmektedir.

Başvurular kağıt ortamında izlendiği, veya standart biçimlerde gelmediğinden değerlendirmek için bilgisayar ortamına elden veri girişi halinde yapılmak durumunda kalınmaktadır. Bu da işletmelerde, uygun olmayan adaylar için, iş gücü ve ret mektupları yazmak, harcamalar yapmak gibi gereksiz maliyetleri de beraberinde getirmektedir.

Günümüzde internet teknolojilerinin bu sisteme entegrasyonu sayesinde, işe alım faaliyetlerini bu kanal üzerine taşımaya karar veren firmalar bir kez belirledikleri biçimde, standart olarak aldıkları başvuruları, toplam sayı ne olursa olsun saniyeler içine değerlendirebilmekte ve belirlediği kriterler için filtreleme yaparak uygun adaylara çok daha hızlı, düşük maliyetle ve etkin olarak ulaşabilmektedirler.

İşletmeler, internet üzerinde faaliyet gösteren kariyer siteleri aracılığıyla başvuruları kabul etme yoluna gittiklerinde, internet ortamında ilgili sayfaları ziyaret eden ve kendi oluşturdukları özgeçmişleri ile firmaların duyurdukları uygun pozisyonlara başvuruda bulunan kullanıcıları aday havuzlarına alabilmektedirler.

Profesyonel anlamda internetten işe alım hizmeti sağlayan kariyer sitelerinin yanında işletmeler, kendi oluşturdukları kurumsal internet siteleri aracılığıyla da adaylara ulaşabilmektedirler. Bu yöntem, yine geniş bir aday veritabanına erişimi olanaklı kılmakla beraber işletmenin internet sitesine yönlendirilen kullanıcıların işletme hakkında detaylı bilgiler edinmesi ve adaylara kendilerini tanıtabilmesi açısından da faydalı olmaktadır.

İşe alım süreci, araştırma, değerlendirme ve işe yerleştirme olarak değerlendirildiğinde, satış süreci ile benzerlik göstermektedir. Bu noktada müşteriler adaylar olarak görüldüğünde, adayları bu ürüne yani firmaların ilanlarının bulunduğu kendi sitelerine çekmek öncelikli amaç olmaktadır (Kinder, 2000).

İşletmeler bu yolu tercih ettiklerinde, kurumsal internet sitelerinden başvuru kabulünde aşağıdaki iki yöntemden birini veya her ikisini birlikte kullanabilmektedirler.

-Elektronik posta yönteminde kullanıcılar, kendi kullandıkları elektronik posta kodu aracılığıyla firmaya kendi oluşturdukları özgeçmişlerini göndererek başvuru yapabilmektedirler.

-Başvuru formu yönteminde, firmanın internet sitesi üzerinde yayınlanmış olan bir başvuru formu aracılığıyla kullanıcıların kendileriyle ilgili bilgileri girmeleri istenebilir. Bu yöntem aday açısından daha uzun süren bir işlem olmakta ve firma açısından ek bir altyapı çalışması gerektirmektedir. Ancak, elde edilen bilgilerin tekrar girişinin yapılması ve ortak biçimde sınıflandırılması gibi bir takım ara işlemleri ortadan kaldırdığı için tercih edilebilmektedir.

İş ortamında uyumun göz önüne alınması ihtiyacı ve buna bağlı olarak seçim konusunda yaşanabilecek sorunlar, yoğun yönetsel çevrede seçim kararının verilmesi ve değişken çalışma ortamı için personel seçim faaliyetlerini kapsar.

Teknoloji kullanımı personel temin ve seçiminde önemli bir yer tutmaya başlamıştır. Örneğin, bilgisayarla uygulanabilir testler; teknoloji temelli değerlendirmeler tasarlama, bilgisayarla uygulanan çok değişkenli geri besleme, internet için davranış açıklayıcı görüşmeler tasarlamak, adayların temininde ve elenmesinde teknoloji kullanımı önemli uygulamalar arasında sıralanabilir.

Test ve değerlendirmelerde geliştirme konusunda kişiler arası doğru karar alabilme ölçeği, durumsal karar verme envanteri, kişilik değerlendirmeleri ve bunların geçerliliklerinin ölçülmesi gibi uygulamalara yer verilmektedir.

Seçici ve adayların özellikleri de personel seçim ve temin sürecinde önem kazanmaktadır. Örneğin, görüşme sırasında yanılma, işin gerektirdiği niteliklerden üstün adayların algılanması gibi konular bu başlık altında incelenebilmektedir.

İşveren firmalar açısından bakıldığında, teknolojik gelişmeler ve özellikle de internetin personel bulma ve seçiminde kullanılmasıyla elde edilen avantajlardan bir kaçısı şu şekilde sıralanabilir;

-İstenilen bilgiye hızlı erişim,

-Özgeçmişleri standart formlarda alma,

- 7 gün 24 saat ilan yayınlayabilme,
- Firmanın kendisini tanıtmaya imkanı olması,
- Personel ilanlarında birim başına düşen maliyetlerde azalma,
- Her zaman güncel özgeçmişlere ulaşabilme,
- Nitelikli adaylara doğrudan ulaşabilme,

Firmalar için işe alımda internet kullanımının en temel etkisi işe alım maliyetlerini azaltmasıdır. Bu yöntemin, klasik/geleneksel yöntemlere göre maliyetleri çok daha düşüktür. İnternet, işe alım sürecini hızlandırmakta ve ulusal/uluslararası alandaki adaylara ulaşımında geniş bir ağ sağlamaktadır (Zusman, Landis, 2002).

İnternet aracılığı ile elektronik işe alım, elektronik insan kaynakları yönetim anlayışının işlevlerinden biri olan işletme için “insan kaynağı seçim” sürecini oluşturur. İnternet üzerinden işe almanın bir takım avantajları yanında bazı zorluklarla da karşılaşmaktadır. Elektronik insan kaynakları yönetim anlayışının işletme içinde kabul görmesi ve üst yönetimden başlayarak tüm çalışanların bu anlayışı benimsemesi gerekir. Her ne kadar bu anlayışın uygulanabilme şansı olsa da son kararı verecek olan üst yönetimin bazı durumlarda geleneksel yollarla işe alma sürecindeki ısrarı, elektronik işe alım sürecinin uygulanamama olasılığını gündeme getirebilmektedir. Ayrıca Devlet İstatistik Enstitüsünün 2004 yılında bilgisayar ve internet kullanımına ilişkin yaptığı araştırmada, interneti kullanma açısından 16-35 yaş grubunun daha etkin olduğu görülmektedir (DİE, 2004). İnternet aracılığı ile iş aramada da, genç yaş grubunun başvurularının daha yoğun olduğu söylenebilir (Güler, 2006).

İnternet bir personel arayış sürecinde taraflara küresel bir alan tanımaktadır. Firmalar uluslararası alanda personel arayışlarını duyurma imkanı sağlarken, adaylarda dünyanın her yerinden ilanlara ulaşabilmektedir. Buna örnek the Network işbirliği aktarılabilmir; Dünya üzerinde Türkiye’nin de dahil olduğu 36 ülkede 50’nin üzerinde ofisiyle dünyanın önde gelen online işe alım sitelerini buluşturan The Network birliği, bu siteler tek bir nokta üzerinden iş ilanı yayınlayabilmektedir. Böylece bu kanallara üye olan firmalar başka ülkelerde de ilanlarını yayınlayabilirken, iş arayanlar da yabancı

firmaların ülkelerindeki ilanları sayesinde bu ortaklıktan faydalanabilmektedir. Hem işverenlerin hem de adayların çok daha geniş bir havuza sahip olması amaçlanmaktadır. Böylelikle bu 36 ülkeden toplam 22 milyonun üzerinde iş arayanın özgeçmişi ile firmalara hizmet sağlanmaktadır (Çetin, 2006).

İnternet üzerinden personel alım firmaları sayesinde, adaylar da iş bulma sürecinde;

- Ortak ve detaylı formatlar ile internet üzerinden özgeçmiş oluşturabilme,
- Kendi niteliklerine uygun adaylar arayan firmalara daha hızlı ulaşabilme,
- 7 gün 24 saat kolay erişim,
- Günde 1000'in üzerinde yayınlanan ilanlar arasından filtreleme yaparak uygun ilanlara ulaşabilme,
- Başvuru maliyetlerinden tasarruf,
- Özgeçmiş bilgilerini diledikleri zaman güncelleyebilme ve otomatik olarak bu güncellemenin, tüm veritabanında gerçekleşebilmesi,
- İstenilen firmalara karşı özgeçmişlerinin gizli tutulabilme gibi bir çok avantaja sahip olabilmektedir.

İş arama sürecinde internet adaylar tarafından; ücretsiz iş araştırması sunan kanallar ile firmaların internet siteleri aracılığı ile kullanılabilir. İnternet kullanımındaki bu artışın sebebi , internet üzerinden işe alım sitelerinin gelişmesi , iş ve eleman arayanları hızlı, etkili ve verimli bir şekilde bir araya getirmesidir (Tong vd., 2005).

Adayların iş arama kolaylığı ise iş arama sürecinde sektöre, coğrafi bölgeye veya anahtar kelimelere göre iş arama araçlarının kullanımından kaynaklanmaktadır. İnternet sitelerinin kullanılabilirliğinin artması ise bu kullanım kolaylığının sağlanmasıyla ancak olabilmektedir (Marchal vd., 2007).

İş ilanları, firma reklamları gibi değerlendirilecek olursa, bu ilanların adaylar tarafından tercih edilmesi için, ilgi çekici,göz alıcı,etkileyici, kabul edilebilir ve açık olması ile adayı yönlendirmesi ve motive etmesi gerekmektedir (Zusman, Landis, 2002).

Kullanılan internet sitelerinin beklenen adaylara ulaşabilmesi için önemli bir araçtır ve bu önem iyi bir şekilde değerlendirilmeli, site ve ilan tasarımları buna göre yönlendirilmelidir.

İnternet bir diğer yandan aday ve işverenlere global bir bilgi ağına ulaşma imkanını da sağlamaktadır. Özellikle küreselleşen dünyadan internet site ve hizmetleri de etkilenmiştir. Buna yönelik tüm dünya çapında hizmet almak isteyen aday ve işverenlerin de taleplerine cevap verecek hizmetler ortaya çıkmaktadır. The Network diye adlandırılan birik buna bir örnektir. Dünya üzerinde Türkiye'nin de dahil olduğu 36 ülkede 50'nin üzerinde ofisiyle dünyanın önde gelen internet üzerinden işe alım sitelerini buluşturan The Network birliği, bu siteler tek bir nokta üzerinden iş ilanı yayımlayabiliyor. Böylece bu kanallara üye olan firmalar başka ülkelerde de ilanlarını yayımlayabilirken iş arayanlar da yabancı firmaların ülkelerindeki ilanları sayesinde bu ortaklıktan faydalanabilmektedir. Hem işverenlerin hem de adayların çok daha geniş bir havuza sahip olması amaçlanmaktadır. Böylelikle bu 36 ülkeden toplam 22 milyon üzerinde iş arayanın özgeçmişi ile firmalara büyük bir hizmet sağlamaktadır (Çetin, 2006).

Yukarıda özetlenmeye çalışıldığı gibi, personel temin ve seçimi sürecinde teknoloji kullanımının sağladığı avantajlar; aday açısından da, firmalar açısından da alternatif yöntemlere göre çok daha fazladır.

2.3.İnternet Üzerinden İşe Alım Süreci

İnsan kaynağı yönetim anlayışını uygulayan işletmelerde en önemli ve dikkat edilmesi gereken konuyu insan kaynağını seçme ve değerlendirme süreci oluşturmaktadır. İşletmelerin internet üzerinde yer alan web sitelerinde insan kaynağı bölümlerinin hazırlamış olduğu eleman ihtiyaç duyuruları, iş başvuru formları bulunmaktadır. Böylelikle iş görüşmeleri, başvuru değerlendirme gibi prosedürler çevirim içi olarak gerçekleştirilebilmektedir. Bununla birlikte işletmeler işe alım ve iş ilanı gibi uygulamaları profesyonel olarak bu işi yapan firmaların kurumsal web siteleri üzerinden de gerçekleştirebilmektedir. Bu durum işletmelere daha fazla zaman tasarrufu sağlamaktadır. Ayrıca iş başvurusu yapan insan kaynağı açısından da önemli avantajlar sağlamaktadır. İşletmeler bu yolla işe alım sürecini hızlandırırken üye oldukları

sitelerde istedikleri zaman iş ilanı yayınlatabilme ve bunları değerlendirme şansına sahip olmaktadır. Bu şekilde bürokratik engeller ve zaman sorunu daha kolaylıkla çözümlenebilmektedir (Güler, 2006).

İnternet üzerinden işe alım firmalarının doğması internetteki iş ilanlarının aynı zamanda firma tanıtımında ve insan kaynakları politikalarını duyurmada bir araç olarak kullanılabilmesi aktif yada pasif olarak iş arayan adaylara doğrudan ulaşılabilmesi, milyonlarla ifade edilen aday veritabanı içerisinde yalnızca belirlenen kriterlere uyan adayların bilgilerine bir kaç saniyede erişilebilmesi ve tüm işlemlerin çok daha hızlı ve düşük maliyetleri beraberinde getirerek personel seçim sürecine yeni bir soluk kazandırmıştır.

İnternet üzerindeki kullanıcı sayılarının gelişimine paralel olarak internetten personel seçme hizmeti veren firmalarında sayısını artırmıştır. Firmaların aday veritabanı içindeki özgeçmişlerin sayısındaki artış, bu gelişimin önemli sebeplerinden biridir. İnternet üzerinden işe alım, yalnızca başlangıç ya da orta düzey pozisyonlarla sınırlı değildir. Aslında üst kademe kategorisinde ilgi gören kariyer alanları arasındadır.

Şirketler internet üzerinden işe alım firmalarından hizmet almaya başladıklarında öncelikle bir kullanıcı adı şifre ile sistemin birer kullanıcısı haline gelirler. Üye firmaların üyelikleri devam ettiği sürece sistem üzerinde kendilerine ait bir sayfa üzerinden her türlü işlemlerini kendileri yönlendirebilirler. Bu işlemler, ilan vermek , ilanlarına gelen başvuruları görüntülemek, bu başvurular üzerinden bir filtreleme yapmak, adaylara yine bu kanal vasıtasıyla cevap veya mülakat mektupları göndermek, klasörleme yapmak ve isterlerse kullanılan kanalın tüm veritabanı arasından kendi kriterleri doğrultusunda arama yapabilir adaylara kendileri de iş teklifleriyle gidebilirler.

İlgili personel alım sitelerinde ilanlar belirlenen sürelerle yayınlanır ve ilgili adaylara bu sayfalar aracılığı ile ulaşılır. Aşağıda, Dünya'nın ilk insan kaynakları sitesi www.career.com, Türkiye'nin önde gelen siteleri www.kariyer.net ve www.yenibiris.com sitelerinin görselleri yer almaktadır. Bunlara alternatif firmalarında hizmet şekli farklılık göstermemektedir.

İnternet üzerinden eleman alımı sağlayan firmaların ana sayfaları adaylara yönelik ilanlar ve ilan araştırmaları, firma haberleri ve işveren üyelere yönelik alanlardan oluşmaktadır.

Şekil-3: www.career.com

Şekil-4: www.kariyer.net

Şekil-5: www.yenibiris.com

Aday araştırma ve bulma faaliyetlerinde internet üzerinden eleman alım firmalarını kullanan personel yöneticisi için ilk adım, sistem üzerinde bir iş ilanı hazırlamak ve onu aktif hale getirmektir. Bunu yaparken firmalar belirli format üzerinden işlemlerini gerçekleştirmektedirler.

Geleneksel araçların büyük ve küçük firmalar arasında yarattığı uçurum, maliyete bağlı ilan boyutları gibi, internet üzerinde her ölçekte firmaya eşit şartlar tanıyan standart ilanlar ile ortadan kalkmıştır. Bununla birlikte, gazetede ve diğer klasik kanallarla yayınlanan sınırlı kelimeye sahip ilanlarda olduğu gibi az kelime ile çok şey anlatmaya çalışan ilanlar yerine, firma, pozisyon ve sektör hakkında rahatlıkla detaylı bilgiye ulaşılacak bir ortam yaratılmış olması, internet iş başvurularını daha bilinçli hale getirmiştir.

İş veren firmalar, eleman alımına gitmek istediğinde kendilerine ulaştırılacak bir kullanıcı adı ve şifresiyle her türlü işlemlerini ilgili internet firmasının sayfasından kontrol edebilmektedirler.

Şekil-6: İşverenlerin internet üzerinden eleman alım sistemine girişi

Anasayfa > İşverenler > Kurumsal Üye Girişi

İŞVEREN GİRİŞİ

Kullanıcı Adı:

Şifre:

71169

Yukarıda gördüğünüz rakamları aşağıdaki Güvenlik No alanına giriniz.

Güvenlik No:

Şifremi Unuttum

GİRİŞ ►

Kurumsal Üye Olun!

Milyonlarca aday ilanlarınıza ulaşsın!

başarıyorlar...

Cem Evrendilek
Gönen Bilgi Teknolojileri
Genel Müdür Yardımcısı

GBT, en geniş aday ve işveren portföyüne sahip olan Kariyer.net'i eleman alımları konusunda etkin sistem olarak görüyor. Çünkü eleman aradığımız tüm pozisyonlar için bize oldukça geniş bir aday veritabanı sağlıyor. **Yazının Devamı >>**

BAŞARI HİKAYELERİ ►

İşveren firmalar, öncelikle, ilgili kullanıcı adı ve şifresi vasıtasıyla, kendilerine ait bir internet sayfasına ulaşırlar. Kullanıcı bilgilerinin ve ilgili hizmet modüllerinin bulunduğu bu sayfadan her türlü hareketlerini kendileri yönetebilirler.

Üyeliklerine ait bilgilerin yer aldığı firma sayfasından, personel ihtiyacı doğrultusunda ilan vermek, ilgili ilanlarına gelen başvuruları görüntülemek, diledikleri takdirde bu başvurular üzerinden filtreleme işlemi yapmak, adaylara cevap mektupları göndermek, klasörleme ve/veya listeleme yapmak ve bunların yanı sıra yine ihtiyaç dahilinde ilgili aday havuzu içerisinde ilan vermeksizin personel araştırması yapmak gibi personel alım sürecindeki faaliyetlerini kendileri yönetebilirler.

Şekil-7:Firma sayfa ları

İlan Verme | Başvuru Filtreleme | Başvuru Cevaplama | Aday Veritabanı | Aday Gruplama | Ek Ürünler | Diğer

Ana Sayfa Güvenli Çıkış

KULLANICI BİLGİLERİ

Firma Adı
Demir A.Ş.

Kalan İlan Hakkı
5

Kullanıcı Adı
Pinar İvan - pinari11

Son Giriş Zamanı
11.10.2006 11:10

Üyelik Başlangıç Tarihi
08.06.2005

Üyelik Bitiş Tarihi
01.01.2100

Firmanızın Sorumlusu
Samet Unaldı
Telefon:
E-Mail:

Bize Ulaşın:

Görüşmeleriniz

Kroki

Yenilikler

Özgeçmişleri e-posta ile gönderebilirsiniz!

Beğendiğiniz bir özgeçmiş yöneticinize ya da ilgili bölüm müdürüne göndermek için adayın özgeçmişinin altında yer alan "E-posta ile Gönder" ile tıklayın!

Tüm yenilikleri görmek için tıklayın!

Makale

Stresle başa çıkabilirsiniz!

Stres, hayatımızın kaçınılmaz bir parçası. Duruma bağlı olarak yoğunluğu değişebilir de teknik anlamda hepimiz devamlı stres deneyimini yaşıyoruz, çünkü ...

Engelli Aday Veritabanı

Üye işveren firma personel ihtiyacı doğrultusunda ilan çıkmak istediği takdirde, ilgili ilan verme sayfasından çok kısa bir zaman içerisinde kendi ilanını online olarak kendisi yayımlayabilir.

Alternatif yöntemlerden farklı olarak öncelikle; gazete ilanlarında olduğu gibi kelime kısıntısı olmadan firmanın dilediği gibi aradığı adayda bulunmasını istediği genel nitelikleri ve ilgili işe ait tanımı yazabilecek olmalarıdır.

İlan verme sayfasındaki ilgili alanı doldurup onaylamak ilanın yayına verilmesi için yeterli olmaktadır. Buna ek olarak gazete ve diğer yöntemlerdeki gibi geri dönülmez bir özellik taşımamaktadır. İşveren firma dilediği takdirde, var olan herhangi bir yazım yanlışını düzeltebilir veya ilgili bilgilerde değişiklik yapabilir.

Şekil-8: İlan verme

Ana Sayfa > İlanlar Anasayfası > İlan Bilgilerini Düzenleme Güvenli Çıkış | Yardım

İlan Bilgilerini Düzenleme

Firma Adı		İsmi Saklı İlan	☐ İsmi Saklı İlan Yayınlarken Firma Adını Değiştirmeyi Unutmayınız
Referans No		Şehir/Ülke	Adana Adıyaman Afyon Ağrı Aksaray
Pozisyon Adı		Çalışma türünü kullanarak 7 adet seçim yapabilirsiniz	
İş Alanı	Akademik Bakım / Onarım Bankacılık/Finans Bilgisayar/Bilişim/İnternet Biyoteknoloji	Örnek: İlaç sektöründe faaliyet gösteren firmamıza Bilgisayar Mühendisi arıyoruz. İş alanı alanına pozisyona bağlı olarak Mühendislik ve Bilgisayar/Bilişim/İnternet Firmamızın faaliyet gösterdiği sektöre ise firmamızın sektörü olan İlaç Sanayi'ni seçebilirsiniz.	
Firmamızın faaliyet gösterdiği sektör	Seçiniz	Departman	Seçiniz
Pozisyon	Seçiniz	Ünvan	Seçiniz
Pozisyon Tipi	Sürekli/Tam Zamanlı	İşe Alınacak Kişi Sayısı	1 ☒ Adaylar tarafından görülebilir
Firma Yetkilisi	Pınar İnan	İşe Alınacak Kişi Sayısının en az '1' olarak girilmesi Kariyer.Net itibatistikleri için zorunludur. Kişi sayısının adaylar tarafından görüntülenmesini istemiyorsanız yukarıdaki kutucuğun işaretini kaldırabilirsiniz.	
İlk Kayıt Tarihi	05.11.2006		
Genel Nitelikler			
İş Tanımı			
Firma Logosu	Kariyer.Net		
İlan Yayın Süresi (gün)	60	İlan Tarihi	05.11.2006 (dd.mm.yyyy)

İlanın yayın süresi ise yine alternatif sistemlere göre çok daha avantajlıdır. Firmalar en az 30 günlük sürelerle olmak üzere 60 gün veya tüm yıl boyunca ilanlarını yayında

tutabilirler. Böylece ilgili adaylara çok daha geniş bir zaman zarfında ulaşma fırsatı bulabilir, aynı pozisyon için ileride oluşacak ihtiyaçları için firmaya ait bir veritabanı oluşumunu sağlayabilir, üyelikleri boyunca güncel veritabanı sahibi olabilirler. Bu durum, alternatif ilanlarla elde edilen özgeçmişlere göre çok daha detaylı, kalıcı ve sayısal olarak doygun bir kitleye ulaşmayı beraberinde getirir.

İnternet ortamının artılarından biri de özgeçmişlerin güncelliğidir. Adayların özgeçmişlerinde yapacakları en ufak değişiklik otomatik olarak firmaların veritabanında da değişim sağlar. Firmalar, kendilerine bir kez olsun gelen özgeçmişleri bu sayede hiç bir zaman kaybetmezler.

İnternet üzerinden eleman alım hizmetleri ile firmalar sistem üzerindeki tüm aktif adayların özgeçmiş bilgilerine ulaşma fırsatını bulurlar. Sistemler içerisinde bulunan aktif olarak tanımlanan adaylar, ilgili aday veritabanı içerisinde doğrudan yer alırlar ve adayın özgeçmiş bilgileri ilgili iş tekliflerine açık olarak bulunurlar.

Sistemdeki pasif adaylar ise, ilgili sistem üzerinde özgeçmiş bulunan ve özgeçmişini sadece kendi başvurdukları firmalar tarafından görüntülenmesine onay veren adaylardan oluşmaktadır. Bunun dışında aday veritabanında yer almazlar.

Bugün internet üzerinden , adaylar ile işverenleri buluşturan firmaların aday özgeçmiş sayıları milyonlarla ifade edilmektedir. Bu sayı, bu konuda danışmanlık hizmeti veren firmaların onlarca kat üzerinde aday sayısını oluşturmaktadır.

Alternatif yöntemlerle, firmalara uygun olan olmayan adaylar başvurabilmektedir. Bununla birlikte, farklı özgeçmiş formatları ile, özgeçmişlerin karşılaştırılma imkanı olamamaktadır.

İnternet üzerinden personel seçim faaliyetlerinin en önemli avantajlarından biri de adayları bir filtrelemeden geçirebilme imkanıdır. Firmalar, bu sistem sayesinde dilerlerse kendi ilanlarına gelen başvurmuş adaylar arasından , dilerse de ilgili tüm aday veritabanı arasından bir filtreleme yapma imkanına sahip olurlar.

Firmalar, internet üzerinden gelen başvurular üzerinden, adayların nitelikleri ile ilgili bir filtreleme gerçekleştirebilir. Örneğin, adayın cinsiyeti, medeni durumu, yaş aralığı, ilgili

mezuniyet durumu, yabancı dil bilgisi, daha önceki iş tecrübeleri ve yaşadığı yer ve ilçeye kadar bir kriterlendirme yapabilirler.

Firmalar, bunun dışında, ilgili sistemde var olmayan bir nitelik arıyorlar ise, detaylı arama ile, adayların özgeçmişlerinde bulunmasını tercih ettikleri herhangi bir kelime üzerinden de arama gerçekleştirebilirler. Örneğin, altyapı projelerinde tecrübeli bir mühendis arandığında altyapı-proje, veya farklı bir bilgisayar veya yazılım bilgisine sahip adaylar tercih ediyorsa ilgili programın adının sisteme yazarak ilgili adaylar arasından bir filtreleme işlemini gerçekleştirebilirler. Böylece, tam aradıkları niteliklerdeki adaylara çok daha kısa sürede ulaşabilmektedirler.

Şekil-9: Aday özgeçmişlerini filtreleme

Başvuru Filtreleme (Firma Veritabanı)																																																																																																									
İlan Referans No (Tüm İlanlar)				Adayın Adı		Soyadı																																																																																																			
Başvuru Tarihi				Adayın Durumu		Durumu Belirlenmemişler Başvuru İncelendi Uzun Liste Kısa Liste Mülakat (Telefon) Mülakat (İK) Mülakat (Bölüm) Sınav Ref. Araştırma																																																																																																			
Başvuru Durumu		Tüm Başvurular																																																																																																							
Sıralama		Başvuru Tarihi																																																																																																							
Ön yazı		☐ Sadece ön yazı yazan adaylar																																																																																																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">Eğitim Durumu</th> <th colspan="2">Üniversite (10)</th> <th colspan="2">Bölüm (10)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>İlköğretim</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>Abant İzzet Baysal Üniversitesi</td> <td> </td> <td>Almanca Enformatik</td> <td> </td> </tr> <tr> <td>Lise</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>Adnan Menderes Üniversitesi</td> <td> </td> <td>Almanca İşletme</td> <td> </td> </tr> <tr> <td>M.Y.O.</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>Afyon Kocatepe Üniversitesi</td> <td> </td> <td>Bankacılık/Finans</td> <td> </td> </tr> <tr> <td>Üniversite</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>Akdeniz Üniversitesi</td> <td> </td> <td>Bankacılık ve Sigortacılık M</td> <td> </td> </tr> <tr> <td>L. Üstü</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>Anadolu Üniversitesi</td> <td> </td> <td>Bilgisayar Mühendisliği</td> <td> </td> </tr> <tr> <td>Doktora</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>Ankara Üniversitesi</td> <td> </td> <td>Bilgisayar Programcılığı</td> <td> </td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Atatürk Üniversitesi</td> <td> </td> <td>Biyoloji</td> <td> </td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Atılım Üniversitesi</td> <td> </td> <td>Büro Yönetimi / Sekreterlik</td> <td> </td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Bahçeşehir Üniversitesi</td> <td> </td> <td>Çalışma Ekonomisi</td> <td> </td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Balikesir Üniversitesi</td> <td> </td> <td>Çevre Mühendisliği</td> <td> </td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Baskent Üniversitesi</td> <td> </td> <td>Denizcilik İşletmesi</td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>										Eğitim Durumu				Üniversite (10)		Bölüm (10)		İlköğretim	☒	☒	☒	Abant İzzet Baysal Üniversitesi		Almanca Enformatik		Lise	☒	☒	☒	Adnan Menderes Üniversitesi		Almanca İşletme		M.Y.O.	☒	☒	☒	Afyon Kocatepe Üniversitesi		Bankacılık/Finans		Üniversite	☒	☒	☒	Akdeniz Üniversitesi		Bankacılık ve Sigortacılık M		L. Üstü	☒	☒	☒	Anadolu Üniversitesi		Bilgisayar Mühendisliği		Doktora	☒	☒	☒	Ankara Üniversitesi		Bilgisayar Programcılığı						Atatürk Üniversitesi		Biyoloji						Atılım Üniversitesi		Büro Yönetimi / Sekreterlik						Bahçeşehir Üniversitesi		Çalışma Ekonomisi						Balikesir Üniversitesi		Çevre Mühendisliği						Baskent Üniversitesi		Denizcilik İşletmesi	
Eğitim Durumu				Üniversite (10)		Bölüm (10)																																																																																																			
İlköğretim	☒	☒	☒	Abant İzzet Baysal Üniversitesi		Almanca Enformatik																																																																																																			
Lise	☒	☒	☒	Adnan Menderes Üniversitesi		Almanca İşletme																																																																																																			
M.Y.O.	☒	☒	☒	Afyon Kocatepe Üniversitesi		Bankacılık/Finans																																																																																																			
Üniversite	☒	☒	☒	Akdeniz Üniversitesi		Bankacılık ve Sigortacılık M																																																																																																			
L. Üstü	☒	☒	☒	Anadolu Üniversitesi		Bilgisayar Mühendisliği																																																																																																			
Doktora	☒	☒	☒	Ankara Üniversitesi		Bilgisayar Programcılığı																																																																																																			
				Atatürk Üniversitesi		Biyoloji																																																																																																			
				Atılım Üniversitesi		Büro Yönetimi / Sekreterlik																																																																																																			
				Bahçeşehir Üniversitesi		Çalışma Ekonomisi																																																																																																			
				Balikesir Üniversitesi		Çevre Mühendisliği																																																																																																			
				Baskent Üniversitesi		Denizcilik İşletmesi																																																																																																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Yabancı Dil</th> <th>Az</th> <th>Orta</th> <th>İyi</th> <th>Ç.İyi</th> <th>Ana Dil</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> </tr> </tbody> </table>										Yabancı Dil		Az	Orta	İyi	Ç.İyi	Ana Dil			☐	☐	☐	☐	☐			☐	☐	☐	☐	☐																																																																											
Yabancı Dil		Az	Orta	İyi	Ç.İyi	Ana Dil																																																																																																			
		☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																			
		☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Tecrübe</th> <th colspan="2">Çalışmak İstediği Pozisyon (5)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>☒ 0-1 Yıl</td> <td>☒ 2-5 Yıl</td> <td colspan="2"> -----Akademik----- Tüm Akademik Pozisyonlar -----Bakım / Onarım----- Tüm Bakım / Onarım -----Bankacılık/Finans----- Banka İhracat/İthalat Müdürü/Şefi Banka İhracat/İthalat Uzmanı </td> </tr> <tr> <td>☒ 6-10 Yıl</td> <td>☒ > 10 Yıl</td> <td colspan="2"></td> </tr> </tbody> </table>										Tecrübe		Çalışmak İstediği Pozisyon (5)		☒ 0-1 Yıl	☒ 2-5 Yıl	-----Akademik----- Tüm Akademik Pozisyonlar -----Bakım / Onarım----- Tüm Bakım / Onarım -----Bankacılık/Finans----- Banka İhracat/İthalat Müdürü/Şefi Banka İhracat/İthalat Uzmanı		☒ 6-10 Yıl	☒ > 10 Yıl																																																																																						
Tecrübe		Çalışmak İstediği Pozisyon (5)																																																																																																							
☒ 0-1 Yıl	☒ 2-5 Yıl	-----Akademik----- Tüm Akademik Pozisyonlar -----Bakım / Onarım----- Tüm Bakım / Onarım -----Bankacılık/Finans----- Banka İhracat/İthalat Müdürü/Şefi Banka İhracat/İthalat Uzmanı																																																																																																							
☒ 6-10 Yıl	☒ > 10 Yıl																																																																																																								

Adayın iş tecrübeleri içinde yer alan;

Firma Sektörü	Çalıştığı Departman	Pozisyonu	Unvanı
Seçiniz...	Seçiniz...	Seçiniz...	Seçiniz...
Seçiniz...	Seçiniz...	Seçiniz...	Seçiniz...

Cinsiyet	Medeni Durum	Yaş Aralığı	Günc.Tar.
...	...	..	...
...	...	..	...

Yaşadığı Yer	Askerlik
Ülke (5) - ABD - AFGANİSTAN - ALMANYA - ANGOLA - ARJANTİN - ARNAVUTLUK - AVUSTURYA - AZERBAYCAN	☐ Yapıldı / Muaf ☐ Yapılmadı ☐ Tecilli Tecil Yılı ☐ Sürücü Ehliyeti Seçiniz
Şehir (5) - GİRESUN - GÜMÜŞHANE - HAKKARİ - HATAY - İĞDIR - İSPARTA - İSTANBUL(ASYA) - İSTANBUL(AVR.) - İZMİR	İlçe (10) - Seçiniz - ADALAR (İSTANBUL(A - BEYKOZ (İSTANBUL(A - KADIKÖY (İSTANBUL(A - KARTAL (İSTANBUL(A - MALTEPE (İSTANBUL(A - PENDİK (İSTANBUL(A - SULTANBEYLİ (İSTAN - ŞİLE (İSTANBUL(ASYA
Çalışmak İstedığı Yer Ülke (5) - ABD - AFGANİSTAN - ALMANYA - ANGOLA - ARJANTİN - ARNAVUTLUK - AVUSTURYA - AZERBAYCAN	Uyruk - Afganistan - Almanya - Amerika Birleşik Devl - Angola - Arjantin - Arnavutluk - Avustralya - Avusturya - Azerbaycan
Sigara Kullanımı ☐ Sigara Kullananlar ☐ Sigara Kullanmayanlar ☐ Mesai Saatleri Dışında Sigara Kullananlar	Özgeçmiş Dili ☐ Türkçe ☐ İngilizce

Detaylı Arama

Özgeçmişlerde bulunmasını istediğiniz/istemediğiniz kelimeleri aralarında boşluk bırakarak ve başlarına (+,-) işaretlerinden gerekli olanları koyarak aşağıdaki alana yazınız.

Aranacak Kelime(ler)

Detaylı arama ile ilgili bilgi için [tıklayınız](#)

Firmalar, internet üzerinden verdikleri ilanlara gelen başvuruları veya doğrudan aday veritabanına erişerek kendilerine belirledikleri adaylar üzerinden filtreleme özelliğini kullanarak aradıkları niteliklere uyan özgeçmişleri aday havuzlarında toplarlar.

İşe alım sürecinde, adayların etkili olarak izlenebilmesi için, her özgeçmişin sürecin hangi aşamasında olduğunu belirten bir statü tanımlanır. Bu tanımlama özgeçmişlerin sınıflandırılması, ve işe alım sürecinin etkin olarak yönetilebilmesi için, oldukça kullanışlı bir yöntem olarak ortaya çıkar. Firma bunu farklı listeler oluşturarak gerçekleştirir. Örneğin, ilk aşamada beğenilen adaylar uzun bir listede, uygun özgeçmişler kısa bir listede, mülakata çağırılacak adaylar mülakat listesinde ve red edilecek adaylar red listelerinde toplanarak listeleme gerçekleştirilir.

İnternet üzerinden işe alım firmalarından hizmet alan şirketler, sistem içerisinde belirli gruplar-özgeçmiş çekmeceleri oluşturarak, bazı özgeçmişleri bu gruplar altında toplayabilir ve bu grupları gerekli yetkililerle paylaşabilirler. Bu işlemin en büyük özelliği, gruplar içindeki özgeçmişlere erişim için farklı kullanıcılara farklı düzeylerde yetki verebilmesidir.

Bu gruplar, pazarlama grubu, satış grubu gibi ilgili iş pozisyonları olabileceği gibi, firmanın Ankara grubu, İzmir grubu gibi farklı bölgelerine ait gruplarda olabilir. Böylece firmada, sistemin asıl kullanıcısı olan, insan kaynakları yönetimi dışındaki birimler de kendi bölümleri ile ilgili tanımlanan gruplar içerisindeki özgeçmişlere erişim ve statüleri hakkında karar verme yetkisi alarak birer yan kullanıcı haline gelebilmektedirler.

Firmalar, internet üzerinden gelen başvuruları kullandıkları sistem ile cevaplayabilmektedirler. Alternatif yöntemleri kullanarak, gazete başvuruları, referanslar gibi, adaylara ulaşma yöntemini seçen firmaların adaylara tek tek olumlu-olumsuz geri dönüşü oldukça zaman alıcı bir faaliyet oluşturmakta, özellikle olumsuz cevaplar hiç gönderilememektedir. İnternet üzerinden personel seçimine giden firmalar vasıtası ile bu işlem son derece kısa bir zaman içerisinde gerçekleştirilmektedir.

Sistem üzerinde firmaların adaylara gönderebilecekleri olumlu, olumsuz veya teşekkür mektupları bulunmaktadır. Ancak, firmalar isterlerse kendi cevap mektuplarını da oluşturabilmektedirler.

Cevap mektupları, ilgili listeye bir cevap mektubu yönlendirilmesiyle o saniyede, ilgili adayların hepsine kendi isimleriyle ulaşır. Bu hem firmanın aday tarafından prestiji için önemliyken, adaylara da bir netlik sağladığı için sistemin faydalı bir fonksiyonudur.

Bu ana hizmetlerin dışında, firmalar istekleri doğrultusunda alternatif yöntemlerle ulaşamayacakları ek hizmetlere de ulaşabilmektedirler.

Firma, ilanına ekleyebileceği sorular ile adaylara sözlü görüşme öncesi soru yöneltebilmekte, adaya ait kişilik özelliklerine ait sonuçlar alabilecekleri kişilik testleri uygulayabilmekte ve hatta ilgili yetkinlik alanlarına göre yetkinlik testleri ile de adayları değerlendirme fırsatı edinebilmektedir.

Genel kullanımda adaylar, ilgili siteleri ücretsiz olarak kullanırlarken, firmalar bu oluşumlarda yer almak veya bu oluşumları yaratmak için belirli bedeller ödemektedirler. Bu bedeller firmalar tarafından ödenirken, asıl hizmet sunulan bir diğer tarafın aday tarafı olduğu unutulmamalıdır. Çünkü firmaların tercih ettiği kanallar doğal olarak daha çok adaya ulaşabileceği alanlar olmaktadır (Tong vd., 2005).

Adayların ilgili alanlardan memnun olup, aday sayısının artması aday ve işveren olarak iki tarafı da işe yerleşme anlamında memnun edecektir. Dolayısıyla internet alanları adayların ilgisini çekecek ve tercihleri olacak şekilde tasarlanmalıdır (Tong vd, 2005).

Tong ve arkadaşlarının (2005) yaptıkları çalışmalarını adayların tercih ettikleri internet sitelerinin hizmet kalitelerine verdikleri tepki üzerine kurmuştur. İnternet ortamında yüz yüze görüşme sağlanamadığı için internet sitelerinin geliştirme çabaları mevcuttur. Dolayısıyla sistemde internet bir hizmet ve kullanıcıları müşterilerdir. Müşteri memnuniyeti için ise servis kalitesi önemlidir. Yapılan çalışmada tercih edilen servis kalite özellikleri ise ilgili elektronik servislerin; güvenilirlik, bilgilerin gizliliği, somut verilerin yer alması, ulaşım kolaylığı, esneklik, etkililik, site estetiği, ücret , bilgiye erişebilirlik ve kişiselleştirebilme başlıkları üzerinde yoğunlaşmıştır. Yapılan çalışma sonucunda, adayların hizmetin hızlılığına direk tepki verdiklerini ortaya çıkartmıştır. Adayların tercihleri hızlı hizmet veren siteler yönünde olmuştur. Alt kriterler olarak ise, sitenin dizaynı ve içeriği ile güvenilirlik yaratması çıkmıştır (Tong vd.,2005). Bu doğrultuda, işe alım sürecinde internet bir kanal olarak kullanılacak ise, adayların bu kanalları tercih etmeleri, sitelerin dizaynı, içeriği ve hızlılığına önem vererek sağlanabilecektir.

2.4.Değerlendirme:

Yapılan açıklamalar doğrultusunda personel alım yöntemleri içerisinde internet üzerinden işe alım süreci aşağıdaki yönlerden avantajlı bir konumda yer almaktadır:

- Kısa sürede geniş aday kitlesine ulaşım,
- Düşük maliyet,
- Uzun süreli yayınlanan ilanlar,
- İlanlarda kelime kısıtı olmaması ve firmayı daha rahat tanıtabilme,
- Adaylara ilansız da ulaşabilme,
- Adayların özgeçmişlerinin aynı düzende olması,

-Aday özgeçmişlerini filtreleyebilme,

-Aday özgeçmişlerini güncel olarak saklayabilme,

-Adaylara cevap mektupları gönderebilme mülakat takvimini yönetebilme imkanları.

Bu başlıklardan yola çıkılarak konu ile ilgili alan araştırmasına gidilmiş ve firmaların personel alımlarından yetkili personellerine yönelik bir anket çalışması ile işverenlerin personel alım sürecinde internetin kullanımına yönelik algıları ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İNTERNET ÜZERİNDEN PERSONEL ALIM SÜRECİNİN HİZMET VE ÜRETİM SEKTÖRLERİ İLE İNTERNET KULLANIMI AÇISINDAN İNCELENMESİNE YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI

3.1.Çalışmanın Kapsamı ve Kısıtları

Bu çalışma kapsamında insan kaynakları ve insan kaynaklarını oluşturan işlevler tanımlanıp, bu işlevlerden personel temin süreci tanımlandıktan sonra, personel temin sürecinde yer alan internet uygulamaları üzerine yoğunlaşmış ve bu konu ile ilgili alan çalışmasına yer verilmiştir.

Bu çalışma ile ilgili alan araştırması, çalışmanın evrenini oluşturan Ankara’da faaliyet gösteren firmalar içerisinde basit tesadüfi örnekleme ile seçilen firmalara anket sorularının iletilmesi ile gerçekleştirilmiştir.

Alan araştırmasında e-posta ve yüz yüze görüşme ile iletilen anketlerin geri dönüş sayısı ile 103 kişiye ulaşılmıştır. Dolayısıyla gerçekleştirilen bu tez çalışmasının verilerini Ankara’da faaliyet göstererek eleman alımı yapan 103 firma oluşturmaktadır. İleriki araştırmalara öneri bu rakamın daha da arttırılması yönündedir.

3.2.Çalışmanın Amacı ve Önemi

Yapılan çalışmanın beklenen katkısı, firmaların personel temin sürecinde internet kullanımına yönelik algıları ile demografik özellikleri arasındaki ilişkilerini ortaya koymak ve hizmet sektörü ile üretim sektörü açısından personel temin sürecine yönelik algıların değişip değişmediğini alan araştırması sonuçları ile aktarmaktır.

3.3.Çalışmanın Araştırma Soruları

Çalışmanın ilk iki bölümünde aktarılan bilgiler doğrultusunda, personel temin sürecine yönelik olarak aşağıdaki araştırma soruları üretilmiştir.

AS1: İnternet üzerinden personel alımına yönelik algılar hizmet ve üretim sektörü açısından farklılık yaratmakta mıdır?

AS1a: Sektörel farklılık, internet üzerinden personel alımında işverenlere yönelik algı açısından farklılık yaratmakta mıdır?

AS1b: Sektörel farklılık, internet üzerinden personel alımında adaylara yönelik algı açısından farklılık yaratmakta mıdır?

AS1c: Sektörel farklılık, internet üzerinden personel alımında insan kaynakları yönetimine yönelik algı açısından farklılık yaratmakta mıdır?

AS2: İnternet üzerinden personel alımına yönelik algılar, internet kullanımını açısından farklılaşmakta mıdır?

AS2a: İnternet kullanımı internet üzerinden personel alımında işverenlere yönelik algı açısından farklılık yaratmakta mıdır?

AS2b: İnternet kullanımı internet üzerinden personel alımında adaylara yönelik algı açısından farklılık yaratmakta mıdır?

AS2c: İnternet kullanımı internet üzerinden personel alımında insan kaynakları yönetimine yönelik algı açısından farklılık yaratmakta mıdır?

3.4.Örnekleme

Çalışmanın ana kütlesini Ankara’da faaliyet gösteren ve eleman alımı yapan tüm firmaların insan kaynakları işlemlerinden sorumlu yetkilileri oluşturmaktadır. Anket çalışması Haziran 2007-Ağustos 2008 tarihleri arasında yapılmıştır. Örnekleme yöntemi olarak tamamen tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Yüz yüze görüşmeler ve internet aracılığı ile 103 katılımcıya ulaşılmıştır.

3.5.Anketin Hazırlanması (Veri Toplama Yöntemi ve Aracı)

Bu çalışmada kullanılan anket soruları çalışmanın teorik bölümünde yer alan personel temin sürecinde internet kullanımının işveren firmalara, adaylara ve insan kaynakları uygulama süreçlerine olan etkileri baz alınarak hazırlanmıştır.

Anket soruları, anketörlerin demografik özelliklerine yönelik sorular ile, personel temin sürecinde internet kullanımına yönelik olarak işveren, aday ve insan kaynakları sürecine ilişkin soruları içermektedir.

Anket soruları 5'li likert ölçeği kullanılarak(1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) sorulmuştur. Elde edilen veriler SPSS 14 istatistik programı ile analiz edilmiştir.

Verilerin analizinde t-test, ve anova analizleri kullanılmıştır.

Anket sorularının yetkililere iletilmesi ile ilgili yüz yüze görüşme ve e-mail gönderimi yapılmıştır.

3.6.Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik; bir ölçümün, bir bilimsel açıklamanın ölçmek yada açıklamak istediği şeyi tutarlı biçimde ve doğru olarak göstermesi, açıklaması diye tanımlanabilir (Gökçe;1999).

Çalışmanın, anket uygulamasının güvenilirliğinin test edilmesi için Alfa yöntemi kullanılmıştır. Alfa yöntemi, Likert Ölçeği gibi, toplam puanlar üzerine kurulu ölçeklere dayalı araçların güvenilirliğini araştırırken kullanılmaktadır. Bu çalışmada elde edilen verilen hepsi 5'li likert ölçeği ile kullanılarak elde edildiğinden, Alfa Yöntemi kullanılmış ve Cronbach Alfa Katsayıları hesaplanmıştır.

Cronbach Alfa Katsayısı, ölçekte yer alan k sorunun varyansları toplamının genel varyansa oranlaması ile bulunan bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır. Cronbach Alfa katsayısı 0 ile 1 arasında değişmektedir. Sorular arasında negatif korelasyon varsa Alfa Katsayısı da negatif çıkmakta ve bu durum güvenilirlik modelinin bozulmasına neden olmaktadır (Özdamar, 2004).

Alfa katsayısının değerlendirilmesinde uyulan kriter şu şekildedir;

$0,00 < * < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 < * < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 < * < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 < * < 1$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Aşağıdaki tabloda çalışmanın güvenilirlik sonuçları aktarılmıştır.

Tablo-1: Güvenilirlik analizi

Güvenilirlik Analizi

Cronbach Alfa	Değerlerin Sayısı
,941	15

Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa katsayısı 0.941 çıkarak yüksek derecede güvenilirlik göstermiştir.

3.7. Örneklemin Demografik Özellikleri

Çalışmanın anketine yüz yüze görüşme ve e-posta olarak toplam katılımcı sayısı 103 kişidir. Elde edilen bulgulara geçmeden önce örneklemin temel özellikleri olan demografik özellikleri açıklanmaktadır.

Cinsiyete göre dağılım: Anket çalışmasına katılan 103 kişiden , 43 kişi kadın 60 kişi erkektir.

Yaş aralığına göre dağılım: Anket çalışmasına katılan 103 kişiden 45'i 25-35, 35'si 36-45 ve 23'ü 46 ve üstü yaş aralığındadır.

Medeni duruma göre dağılım: Anket çalışmasına katılan 103 kişiden, 57 kişi evli, 46'sı evli değil durumundadır.

Eğitim seviyesine göre dağılım: Anket çalışmasına katılan 103 kişiden 18'i lise, 85 kişi ise üniversite mezunudur.

Gelir seviyesine göre dağılım: Anket çalışmasına katılan 103 kişiden, 9 kişinin gelir düzeyi 0-1000YTL, 65 kişinin gelir düzeyi 1001-3000YTL, 25 kişinin gelir düzeyi 3001-5000YTL ve 4 kişinin gelir düzeyi 5001YTL ve üzerindedir.

Sektöre göre dağılım: Anket çalışmasına katılan 103 kişiden, 59 kişi hizmet, 44 kişi üretim sektöründe çalışmaktadır.

Personel alımında internet kullanımına göre dağılım: Anket çalışmasına katılan 56 kişi personel temininde interneti kullanmakta, 47 kişi ise kullanmamaktadır.

3.8. Veri Analizi

Çalışma anketi uygulandıktan sonra, verilerin analizi için SPSS 14 (Statistical Package for The Social Sciences) kullanılmıştır. Bulguların analizi için güvenilirlik analizi ve Anova testleri uygulanmıştır.

AS1: İnternet üzerinden personel alımına yönelik algılar hizmet ve üretim sektörleri açısından farklılık yaratmakta mıdır?

Oluşturulan birinci araştırma sorusuna yönelik olarak anova testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p=0.015 < 0.05$).

Tablo-2: AS1 için Anova Analizi

ANOVA

	Kareler Toplamı	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	743,632	743,632	6,084	,015
Gruplar İçi	12344,795	122,226		
Toplam	13088,427			

Araştırma sorusuna yönelik olarak şu alt sorular oluşturulmuştur:

AS1a: Üretim ve hizmet sektörleri, internet üzerinden personel alımında işverenlere yönelik algı açısından farklılık yaratmakta mıdır?

AS1b: Üretim ve hizmet sektörleri, internet üzerinden personel alımında adaylara yönelik algı açısından farklılık yaratmakta mıdır?

AS1c: Üretim ve hizmet sektörleri, internet üzerinden personel alımında insan kaynakları yönetimine yönelik algı açısından farklılık yaratmak mıdır?

Araştırma sorularına yönelik olarak anova testi uygulanmıştır. Araştırma sorularından AS1a için; üretim ve hizmet sektörlerinin, internet üzerinden personel alımında işverenlere yönelik algı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmüştür (AS1 için $p=0,54>0,50$).

AS1b ve AS1c için üretim ve hizmet sektörleri, internet üzerinden personel alımında adaylara ve insan kaynakları yönetimine yönelik algı açısından istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yarattığı görülmüştür (AS1b için $p=0,024<0,050$ ve AS1c için $p=0,013$).

Tablo-3: AS1a,AS1b,AS1c için Anova Analizi**ANOVA**

		Kareler Toplamı	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Tisv	Gruplar Arası	91,970	91,970	3,804	,054
	Gruplar İçi	2441,991	24,178		
	Toplam	2533,961			
Taday	Gruplar Arası	57,410	57,410	5,276	,024
	Gruplar İçi	1098,978	10,881		
	Toplam	1156,388			
Tiky	Gruplar Arası	102,062	102,062	6,329	,013
	Gruplar İçi	1628,851	16,127		
	Toplam	1730,913	91,970		

Oluşan farklılığın hangi yönde olduğunu görmek amacıyla ortalamalara bakılmıştır. Ortalamalarda oluşan farklılık için hizmet sektörünün ortalamasının daha yüksek olması, sektörel olarak bakıldığında, hizmet sektöründe yer alan firmaların, insan kaynakları açısından internet kullanımına daha olumlu cevaplar verdiği söylenebilir.

Tablo-4

	sektör	N	Ortalama
Aday Toplam	hizmet	59	15,3729
	Üretim	44	13,8636
İKY Toplam	hizmet	59	17,8305
	Üretim	44	15,8182

Dolayısıyla sektör internet üzerinden personel alımına, adaylar ve işverenlere yönelik algılarda bir fark yaratmaktadır. Firmaların faaliyet gösterdikleri sektörlerin personel alımında internet kullanımı konusunda alt hipotezler göz önüne alındığında sadece işverenlere yönelik algılarında farklılık yaratmadığı görülmüştür. Alt hipotezler göz önüne alındığında adaylara ve insan kaynakları yönetimine yönelik algılarda sektör farklılık yaratmıştır.

İşverenlere yönelik algıda bir fark oluşmayışı konusunda firmaların sektörlerine göre internet üzerinden personel alımı gerçekleştirmenin işverene sağladığı fayda algısının değişmeyeceği gösterilebilir.

Anket sorularında işverene yönelik algılar bölümünde yer alan sorular, internet kanalının maliyeti, zamana yönelik tasarrufu, çok adaya ulaşma, görüntüleme kolaylığı, ve ulaşılan adayların niteliği başlıkları altında toplanmıştır. Bu faktörlerin sektörel olarak bakıldığında algılarda bir fark yaratmadığı görülmüştür.

Benzer bir değerlendirme yapılacak olursa anket sorularının adaylara yönelik algıları ile ilgili sorular ise, firmalara ulaşılabilirlik, araştırma maliyetinde ve zamanında tasarruf ile çok sayıda firmaya ulaşmak, insan kaynakları yönetimine yönelik algıları ile ilgili sorular ise, idari süreçlerde tasarruf, verimliliğin artışı, iş süreçlerinin hızlanması, zaman tasarrufu ve iletişim başlıkları altında toplanabilir.

Hizmet ve üretim sektörleri adaylara ve insan kaynakları yönetimine yönelik algı açısından bir farklılık oluşturmuştur. Bu değerlendirmeye yönelik olarak; yüz yüze

görüşme notlarından da edinilen bilgiler doğrultusunda hizmet sektörünün insan bazlı, üretim sektörünün ise daha çok makine bazlı kuruluşlar olmaları üzerinde durulabilir. Bu durumun tüm yönetim süreçlerine etkisi oluğu gibi insan kaynakları süreçlerine de farklı yansımaları olabileceğinden yola çıkılarak açıklanabilir.

Hizmet sektöründe çıkan ortalamaların daha yüksek oluşu, hizmet sektörü firmalarının ana kaynağı insan odaklı olduğundan dolayı personel alım sürecinde sağlanan faydalar doğrudan insan kaynakları yönetimi sürecine de olumlu yansımaları olacaktır.

Bu açıklamalara desteleyici örnek olarak, yapılan yüz yüze görüşmelerden örnek olarak üretim sektöründe bir otomotiv firmasının personel alımlarından sorumlu yetkilisi U.T., çalışan personelin çoğunun mavi yaka olarak adlandırılabilir daha çok beden gücü ile işçi statüsünde çalışan kişilerden oluştuğunu dolayısı ile geleneksel yöntemlerin özellikle gazete ve referans yöntemlerinin uygun adaylara ulaşmakta etkin olduğunu aktarmıştır. Bu doğrultuda, idari kadrolarda personel alımının avantajlı olabileceğini belirtirken, mavi yakalı personel ilanları için hiç bir süreçte internetten verim alamayacağını vurgulamıştır.

Yine üretim sektöründe bulunan bir firmanın insan kaynakları müdürü U.Y.'nin açıklamaları benzer niteliktedir. U.Y., firmalarının İnternet üzerinden işe alımı yaklaşık 3 yıldır memnuniyetle kullanmalarına rağmen mühendislik, satış temsilciliği veya yönetim kadroları gibi nitelikli eleman gerektiren işlere eleman için interneti seçtiklerini, bunun dışında özellikle yeni açılan fabrikaları için gerekli olan niteliksiz eleman ve işçi kadrolarına internet yolundan ziyade duyuru ve referans yolu ile ulaştıklarını ve bu yollardan çok memnun kaldıklarını iletiler. Bu şekildeki ihtiyaçları için fabrikanın bulunduğu bölgenin yerel halkına da istihdam olanağı yarattıklarını iletiler.

Ankara Başkent Organize Sanayi bölgesinde yeni açılacak fabrikaları için oluşan eleman ihtiyaçları için internet kanalını seçen firmanın personel alımlarından sorumlu üretim müdürü İ.H., bu düşüncelerinin nitelikli eleman ihtiyaçları için geçerli olup, diğer alt kadro personelin referans ve duyuru yolu ile yada daha önceden kendilerine ulaşmış özgeçmişlere geri dönüşler vasıtası ile gerçekleştirebileceklerini iletiler.

Hizmet sektöründen bir örnekle destelemek gerekir ise, insan kaynakları danışmanlığı yapmakta olan bir firmanın insan kaynakları uzmanlığı kadrosunda görev yapan E.T.'nin açıklaması ise, bilinirliği yüksek insan kaynakları siteleri ile çalışmanın avantajlarından bahsederken mavi yakalı personellere ulaşmada nitelikli elemanlara ulaşmaktan çok daha zorlandıklarını belirtmiştir.

Dolayısıyla yukarıda da değinildiği gibi, sektörün internetin personel alımına yönelik olarak kullanılmasında insan kaynaklarına yönelik algılarda farklılık yaratması, üretim sektörünün daha makine yoğun ve mavi yaka personel ağırlığında olmasından kaynaklanıyor olabilmektedir. Mavi yaka yoğun personel sahibi üretim sektör firmalarının, adaylar ve insan kaynakları süreçleri için daha düşük algılar içerisinde olabilmesi olağandır.

AS2: İnternet üzerinden personel alımına yönelik algılar, internet kullanımını açısından farklılaşmakta mıdır?

Kurgulanan 2. araştırma sorusuna yönelik olarak anova testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p= 0.00 < 0.05$).

Tablo-5: AS2 için Anova Analizi

ANOVA

	Kareler Toplamı	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	3955,910	3955,910	43,750	,000
Gruplar İçi	9132,517	90,421		
Toplam	13088,427			

Çıkan sonuç doğrultusunda internet üzerinden personel alımına yönelik algılar, internet kullanımını açısından farklılaşmaktadır.

Oluşan farklılığın hangi yönde olduğunun belirlenmesi amacıyla internet kullanan ve kullanmayanların ortalama değerlerine bakılmıştır. Oluşan farklılık doğrultusunda personel temininde interneti kullanan firmaların ortalamasının daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna yönelik olarak personel temininde interneti kullanan firmaların, insan kaynakları açısından internet kullanımına daha olumlu cevaplar verdiği söylenebilir.

Tablo-6

	İnternet kullanımı	N	Ortalama
Toplam	Evet	56	58,3571
	Hayır	47	45,9149

AS2'ye uygun olarak oluşturulan diğer araştırma soruları şu şekildedir;

AS2a İnternet kullanımı internet üzerinden personel alımına işverenlere yönelik algı açısından farklılık yaratmakta mıdır?

AS2b: İnternet kullanımı internet üzerinden personel alımına adaylara yönelik algı açısından farklılık yaratmakta mıdır?

AS2c: İnternet kullanımı internet üzerinden personel alımına insan kaynakları yönetimine yönelik algı açısından farklılık yaratmakta mıdır?

Oluşturulan soruların alt analizine yönelik olarak anova testi uygulanmıştır. Bu üç soru açısından istatistiki olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmaktadır ($p=0.0<0.05$).

Tablo-7: AS2a, AS2b, AS2c için Anova Analizi**ANOVA**

		Kareler Toplamı	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Tisv	Gruplar Arası	978,015	978,015	63,485	,000
	Gruplar İçi	1555,946	15,405		
	Toplam	2533,961			
Taday	Gruplar Arası	187,524	187,524	19,549	,000
	Gruplar İçi	968,865	9,593		
	Toplam	1156,388			
Tiky	Gruplar Arası	321,444	321,444	23,034	,000
	Gruplar İçi	1409,468	13,955		
	Toplam	1730,913			

Çıkan belirgin farklılığın hangi tarafta olduğunun anlaşılması için personel temin sürecinde interneti kullanan firmaların, işveren, aday ve insan kaynakları yönetimi süreci ile ilgili vermiş oldukları cevap ortalamalarına bakılmıştır. Çıkan tablo doğrultusunda interneti kullanan firmaların olumlu cevap ağırlıklarında oldukları görülmüştür.

Tablo-8

	internet kullanımı	N	Ortalama
İşveren toplam	evet	56	23,8036
	hayır	47	17,6170
Aday toplam	evet	56	15,9643
	hayır	47	13,2553
IKY Toplam	evet	56	18,5893
	hayır	47	15,0426

Analiz sonuçları doğrultusunda, internet kullanımı internet üzerinden personel alımına işverenlere, adaylara ve insan kaynakları yönetimine yönelik algılar açısından farklılık yaratmaktadır.

Personel alım sürecinde interneti hali hazırda kullanan firmaların bu kanalın sağladığı faydaların farkındalıkları öne çıkmaktadır. İlgili firmalar tüm, işverene, adaylara ve insan kaynakları yönetimine yönelik algılarda yüksek cevap ortalamaları göstermişlerdir.

Bunun sebepleri en güzel örnekler ile yüz yüze görüşmelerden alınan notlardan aktarılabilmektedir. Firmaların algıları, edinilen deneyimler ile daha da yükselmiştir.

Hizmet sektöründe 85 kişilik ekibi ile faaliyet gösteren firmanın idari ve insan kaynakları müdürü N.K. görüşmeni yapıldığı dönemde personel alım sürecinde internet kanalını kullanmaya başladıklarını iletmiştir. Geçiş sürecine kadar interneti personel alımında bir kanal olarak kullanmadıklarını fakat gelişen teknoloji ve içerisinde bulundukları koşullar ile geleneksel yöntemlerden de memnun olmadıklarını aktarmıştır. Oluşan personel açıklarında adaylara ulaşmak için internetin gerekliliğini “Adaylar ve firmaların daha rahat birbirlerine ulaşmaları ve firmaların kendileri hakkında detaylı bilgi iletebilme ve doğru adaylara ulaşabilmesi, adayların ise firmanın ilanlarına rahatlıkla internet üzerinden başvurularını gönderebilmesi için artık internet gerekli hale gelmiştir” cümleleri ile savunmuştur.

Üretim sektöründe bir aile şirketinin personel alım süreçlerini de takip eden firma sahibi H.Y. ise, eskiden personel ilanları için gazete ilanlarından verim almaya çalışmalarına rağmen ilanlara gelen başvuru sayısının azlığı ve niteliksizliği doğrultusunda internet kanallarına yöneldiklerini ve bu kararlarından memnun kaldıklarını iletmiştir. H.Y., internet kanalını personel arayışlarında kullandıkları gibi, adaylara kendilerini tanıtmak içinde kullandıklarını, aynı zamanda internetin ulaşılabilirliğini kendi reklam ve pazarlama faaliyetlerinde de kullandıklarını aktarmıştır.

Örnekleri çoğaltmak gerekirse, kendileri de telekomünikasyon sektöründe olarak bilişimin içerisinde bulunan yetkili S.B., özellikle yurtdışı eleman ihtiyaçlarında internetin çok faydalı olduğunu iletmiş, yazılı basının ulaşamadığı yerlere internetin ulaşabilmesinin yanı sıra, aday havuzlarından araştırma yaparak ihtiyaçları bulunan adaylara kendilerinin de ulaşabildiklerini, böylece zamandan tasarruf ettiklerini ve aradıkları nitelikteki adaylara ulaşma anlamında daha isabetli kararlar alabildiklerini ve böylelikle internet üzerinden işe alıma geçmeden önceki tüm sıkıntılarından kurtulduklarını belirtmiştir.

Benzer örnekler ve analizlerin de işaret ettiği gibi, personel alımında internet kanalını kullanan firmaların algıları daha olumlu olmaktadır.

Demografik özellikler ile internet üzerinden personel alımına yönelik algılar arasındaki ilişkiye de aşağıdaki araştırma soruları halinde bakılabilir.

Yaş, personel alımına yönelik algılar açısından bir fark yaratır mı?

Katılımcıların yaş seviyelerinin personel temin sürecinde internet kullanımı üzerinde bir fark yaratıp yaratmadığını anlamak amacıyla one way Anova testi uygulanmıştır. Uygulanan test sonucunda yaş seviyeleri ile ilgili olarak anlamlı bir istatistiksel farklılık bulunamamıştır ($p=0.92>0.05$).

Tablo-9: Yaş – İnternet üzerinden personel alımına yönelik algılar için Anova Analizi**ANOVA**

	Kareler Toplamı	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	21,558	10,779	,082	,921
Gruplar İçi	13066,869	130,669		
Toplam	13088,427			

Cinsiyet, personel alımına yönelik personel alımına yönelik algılar açısından bir fark yaratır mı?

Katılımcıların cinsiyetlerinin personel temin sürecinde internet kullanımı üzerinde bir fark yaratıp yaratmadığını anlamak amacıyla anova testi uygulanmıştır. Uygulanan test sonucunda cinsiyet ile ilgili olarak anlamlı bir istatistiksel farklılık bulunamamıştır ($p=0,69>0,05$).

Tablo-10: Cinsiyet – İnternet üzerinden personel alımına yönelik algılar için Anova Analizi

ANOVA

	Kareler Toplamı	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	20,711	20,711	,160	,690
Gruplar İçi	13067,716	129,383		
Toplam	13088,427			

Medeni durum, personel alımına yönelik personel alımına yönelik algılar açısından bir fark yaratır mı?

Katılımcıların medeni durumlarının personel temin sürecinde internet kullanımı üzerinde bir fark yaratıp yaratmadığını anlamak amacıyla anova testi uygulanmıştır. Uygulanan test sonucunda cinsiyet ile ilgili olarak anlamlı bir istatistiksel farklılık bulunamamıştır ($p=0,20>0,05$).

Tablo-11: Medeni durum – İnternet üzerinden personel alımına yönelik algılar için Anova Analizi

ANOVA

	Kareler Toplamı	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	205,129	205,129	1,608	0,208
Gruplar İçi	12883,3	127,557		
Toplam	13088,43			

Eğitim düzeyi, personel alımına yönelik personel alımına yönelik algılar açısından bir fark yaratır mı?

Demografik özelliklerden eğitim seviyesi doğrultusunda araştırılan sorunun analizi için anova uygulanmıştır. Analiz sonucunda eğitim düzeyinin bu konuda istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmüştür (Toplam değer için $p=0.059>0.05$).

Tablo-12: Eğitim – İnternet üzerinden personel alımına yönelik algılar için Anova Analizi

ANOVA

	Kareler Toplamı	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	455,238	455,238	3,640	,059
Gruplar İçi	12633,190	125,081		
Toplam	13088,427			

Analiz sonucunda eğitim düzeyi personel alımına yönelik personel alımına yönelik algılar açısından bir fark yaratmadığı ortaya çıkmıştır.

Gelir düzeyi, personel alımına yönelik personel alımına yönelik algılar açısından bir fark yaratır mı?

Demografik özelliklerden gelir düzeyi doğrultusunda araştırılan sorunun analizi için oneway anova analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmüştür ($p=0,15>0,5$).

Tablo-13: Gelir düzeyi – İnternet üzerinden personel alımına yönelik algılar için
Anova Analizi

ANOVA

	Kareler Toplamı	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	673,034	224,345	1,789	,154
Gruplar İçi	12415,393	125,408		
Toplam	13088,427			

Demografik özellikler ile personel alımında internet kullanımına yönelik algılar arasındaki etkiye bakıldığında bu özellikleri oluşturan yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim düzeyi ve gelir düzeyinin bu algılarda bir fark yaratmadığı görülmüştür.

Anket çalışmasında belirtilen yaş aralığı 25-35 yaştan 50 ve üzeri yaşa kadar geniş bir yelpazeyi içermekte olup firmalardaki personel alımlarından sorumlu yetkililerinden oluşmuştur. Demografik özellikler ile ilgili veri sonuçları personel alım sürecinde internet kullanımının sağladığı fayda, etki ve algıların demografik özellikler açısından bir fark yaratmadığı ile açıklanabilir.

İnternetin yüzyılımızdaki gelişimi tüm sektör, iş alanı ve yönetim süreçlerinde yerini almaya başlaması bu etkilerin tüm yaş grubu, cinsiyet ve medeni durumlara hitap edecek konuma getirmiştir.

İnternet kullanımının işverenlere yönelik algıların değerlendirilmeye çalışılan anket sorularında düşük maliyet, zaman tasarrufu, aranılan niteliklere ulaşabilme, geniş bir aday kitlesine ulaşabilme ve memnuniyet üzerinde durulmuştur. Yüz yüze görüşmelere dönüş yapılacak olunursa, özellikle interneti işe alımlarında bir kanal olarak kullanan firmaların yorumları bu konuları destekleyici nitelikte olmuştur.

Zaman tasarrufuna yönelik olarak 2000 yılından bu yana internet kanalını kullanan hizmet sektör firmalarından D.T'nin insan kaynakları ve kalite yönetim departmanı sorumlusu S.C., internet kanalının doğru adaya doğru zamanda ulaşmakta çok faydalı olduğunu, tek bir merkezden tüm Türkiye'de yer alan şubelerinin eleman alımlarını bu sayede yönetebildiklerini iletmışlerdir. İnternet kanalının zaman tasarrufu sağlamasına yönelik yorumlar, hizmet sektöründen K.E. Holding insan kaynakları müdürü B.T.,

Üretim sektöründen A.K. firması insan kaynakları ve idari işler müdürü C.K., H.M. firmasının idari müdürü T.Ç., A.T. firmasının insan kaynakları uzmanı gibi bir çok firma yetkilisinin görüşme notlarında yer almıştır. Örneğin üretim sektöründe bir grup firmasının insan kaynakları müdürü Ö.Y., ülke genelinde açık bulunan tüm kadrolara aradıkları nitelikteki adayları yerleştirme işlemlerinin oldukça hız kazandığını iletmışlerdir.

Hizmet sektöründe bilişim firması sahibi R.M., doğru ve nitelikleri işletmelerine uygun adaylara ulaşılabilirlik üzerinde durmuştur. Benzer bir yorum yine bir yazılım firmasının insan kaynakları uzmanı S.S.T.'den gelmiş ve doğru adaya hızlı ulaşma imkanı olduğu için interneti tercih ettiklerini, adayları filtreleme imkanı sayesinde doğru adaylara ulaşmada başarılı olduklarını söylemiştir.

Görüşmelerde farklı konular da ön plana çıkmıştır. Örneğin, uluslararası bir içecek firmasının insan kaynakları başkan yardımcısı, internet kanalının bir çok faydasını gördüklerini, bu kanallarla kendilerine ulaşan adayları aynı zamanda potansiyel müşterilerileri olarak da gördüklerini iletmışlerdir. Bu yorum referans alınarak, internet kanalının kolay erişilebilirliğinin, aynı zamanda firmaların reklam aracı olarak da rahatlıkla kullanabilmesinin önünü açtığı söylenebilir. Üretim sektörü firma yetkilisi S.K. da benzer şekilde, işverenlerin internet kanalı ile personel seçiminde, hem işverenin ve hem de personelin, karşılıklı olarak birbirini tanınması için güzel bir aracı olduğunu ifade etmektedir.

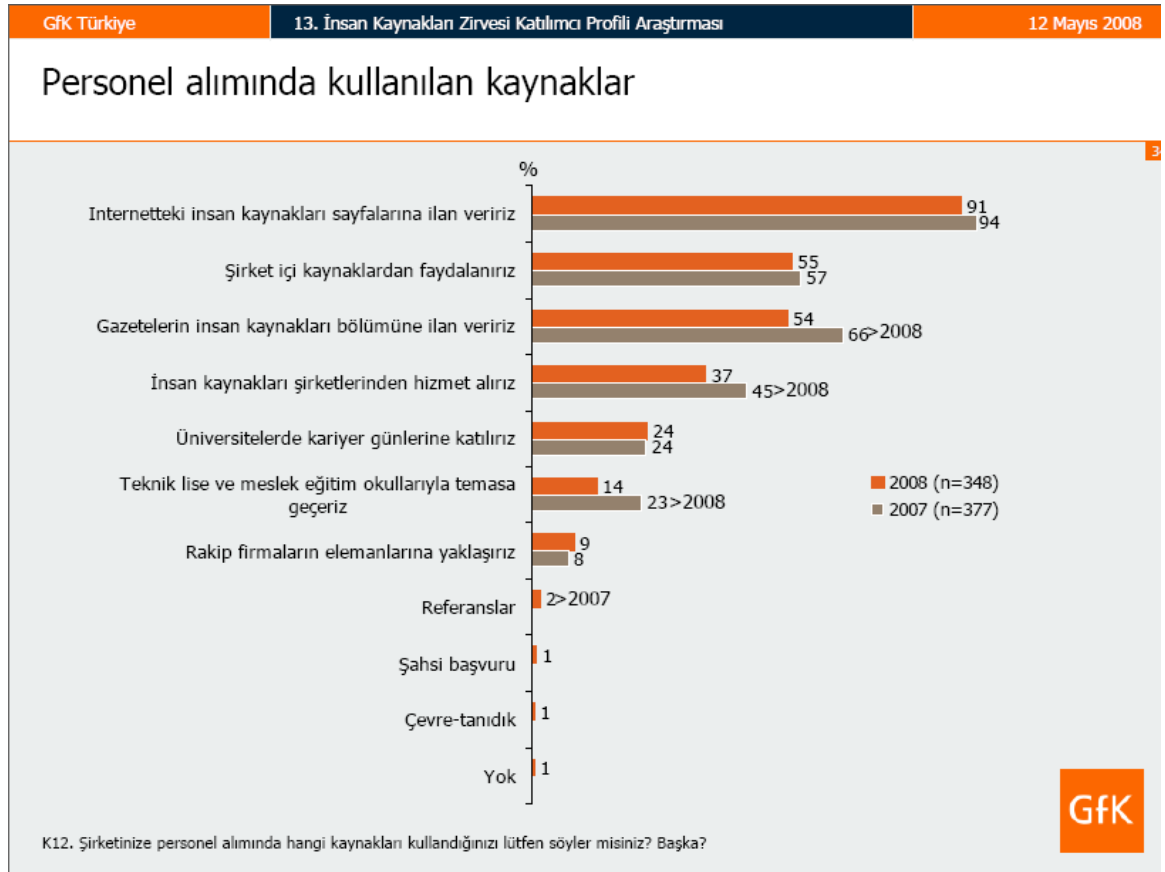
Görüşme notları ve istatistiki analizlere ek olarak 2008 nisan ayında 13. sü gerçekleşen İnsan Kaynakları Kongresinde GFK Türkiye firmasının yapmış olduğu anket çalışmasının sonuçlarını da aktarmakta fayda vardır. GFK Türkiye, 1987 yılından bu yana pazar araştırmaları konusunda faaliyet gösteren bir araştırma kuruluşudur. 16.17

Nisan 2008’de yüzlerce insan kaynakları profesyoneli bir araya getiren 13. İnsan Kaynakları zirvesi katılımcılarının profilini belirlemek ve düşüncelerini öğrenmek amaçlı bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu amaç doğrultusunda zirvenin gerçekleştiği Lutfü Kırdar Kongre ve Sergi Sarayı’nda 348 katılımcı ile yüz yüze görüşmeler yapılmış ve doldurulan anketler değerlendirilmiştir.

Araştırmanın katılımcı profilini oluşturan 348 kişinin demografik dağılımı 220 rakamıyla % 63 kadın, 128 rakamıyla % 37’si erkektir. Yaş aralıklarına göre dağılımları ise, 18-24 yaş aralığında % 6, 25-34 yaş aralığında % 58, 45-54 yaş aralığında % 29, 55 ve üstü % 5 olmaktadır ve buna yönelik yaş ortalaması ise 33,2 olarak tespit edilmiştir. İlgili anket çalışması iki yıl üst üste yapılmış ve karşılaştırılmalı bir şekilde raporlanmıştır(http://www.eventus.com.tr/ndoc/eventus/ik13/GFK_Arastirma_Raporu_2008.pdf).

Raporun, tez çalışmamız ile ilgili bölüm sonuçları aşağıda aktarılmaktadır.

Şekil-10: GfK Türkiye Araştırma Raporu (Berkmen, 2008)



Raporun sonuçları iki yıl ara ile karşılaştırılmalı olarak sunulmuştur. Sonuçlar bir yılda internetteki insan kaynakları sayfalarına ilan verme oranının % 3 olarak arttığını; diğer kanalların kullanımının, şirket içi kaynaklardan faydalanma % 2, gazete ilanlarının % 12, danışmanlık firmalar için % 8 oranında olmak üzere azaldığını göstermektedir. Bu durum insan kaynaklarına personel temini konusunda internet kullanımının hızla arttığını belgelemektedir.

2006 yılında yapılmış farklı bir araştırma, yine insan kaynaklarına personel temininde internet kullanımının zaman ve maliyetten tasarruf sağlayıp/sağlamadığı konusunda yapılmıştır. Araştırmanın amacı insan kaynakları süreçlerinde teknoloji kullanımının gerçekten zaman ve maliyet tasarrufu sağlayıp sağlamadığını sorgulamaya yöneliktir. Araştırmada çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren, elektronik insan kaynakları uygulamalarında bulunan işletmelerin yalnızca insan kaynakları departmanlarında çalışan kişilerden veri toplanmıştır. Araştırmanın demografik verilerinde katılımcıların % 55'ini kadın ve % 45'ini erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların % 58'i 26-35 yaş aralığında, % 70'i Üniversite, % 30'u ise Yüksek Lisans mezunu kişilerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan işletmelerin intranet veya herhangi bir insan kaynakları yazılımı kullanımına göre sınıflandırılmasında, işletmelerin % 75'inin intranet, % 65'inin insan kaynakları yazılımı kullandığı görülmüştür (Körfez, 2006). Bu durum, insan kaynakları faaliyetlerinde teknoloji kullanımının zaman ve maliyetten tasarruf sağladığının bir göstergesidir (Körfez, 2006).

Araştırma sonuçlarının biri ise, işe alımda teknoloji kullanımının aranılan nitelikteki doğru adaya ulaşma süresini azalttığı ve internet kanalının bu yüzden tercih edildiği yönündedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Günümüzde teknolojik gelişmeler, her alanda olduğu gibi, insan kaynakları yönetimi alanında da önemli değişimleri beraberinde getirmiştir. Teknolojik gelişmelere bağlı olarak internet, yönetim sürecinde yerini almaya başlamıştır.

İnsan kaynakları alanında da en önemli etkilerinden birinin personel bulma ve seçme sürecinde yaşandığı gözlenmektedir. İnternetin, personel bulma kaynakları arasında yerini almasıyla işverenler de bu kanala yönelmişlerdir.

İnternet üzerinden personel alımına yönelik algıların incelenmesinin amaçlandığı bu tez çalışmasında öncelikle konu ile ilgili literatür bilgisine yer verilmiş ve ilgili alan araştırması yapılarak işverenlerin algıları değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Alan araştırmasına yönelik olarak, personel alım sürecinde işverenler, adaylar ve insan kaynakları yönetimi açısından hazırlanan sorular ile anket çalışması hazırlanmış ve firmaların personel alımlarından sorumlu yetkililerine uygulanmıştır.

Alan araştırması ile ilgili olarak e-posta ve yüz yüze görüşme ile iletilen çalışmaların geri dönüş sayısı ile anket çalışması 103 rakamında kalmıştır. Dolayısıyla gerçekleştirilen bu tez çalışmasının verilerini Ankara’da faaliyet göstererek eleman alımı yapan 103 firma oluşturmaktadır.

Alan araştırmasında anket çalışmasına katılan katılımcıların demografik özellikleri ile internet üzerinden personel alımında işveren, aday ve insan kaynaklarına yönelik algıları ile ilgili sorular aktarılmıştır. Elde edilen bulgular ise araştırmanın sorularını oluşturan sektörel farklılık ile internet kullanımı başlıklarında anova analizleri ile değerlendirilmiş ve sonuçlar açıklanmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın araştırma soruları ile ilgili sonuçlara değinmek gerekirse; internet üzerinden personel alımına yönelik algılarda, sektörel olarak bir farklılığın ortaya çıktığı görülmüştür. Araştırma sorusuna yönelik olarak cevap ortalamalarına bakıldığında hizmet sektöründe olumlu cevaplar alındığı ortaya çıkmaktadır. Alt sorular ile beraber değerlendirildiğinde ise, sektörel olarak işverenlere yönelik algılarda bir farklılık görülmezken, adaylara ve insan kaynakları yönetimine yönelik algılar açısından

farklılık ortaya çıkmış ve hizmet sektörünün cevap ağırlıklarının daha olumlu cevap ortalaması çıkarttığı görülmüştür.

Oluşan sonuç üretim sektörünün personel bazında daha mavi yaka -niteliksiz eleman-ağırlıklı çalışan sayısı açıklanmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda personel alım sürecinde niteliksiz eleman kitlesine ulaşmakta internetten pek faydalanılamayacağı ve dolayısıyla insan kaynakları yönetimi açısından da bir fayda yaratılamayacağı yönünde açıklanmıştır. Bu açıklamalara yüz yüze görüşmelerden elde edinilen notlar ışık tutmaktadır. Üretim sektöründe görüşülen firmaların interneti bir kanal olarak kullanıyor olsun veya olmasın bu kanaldan özellikle mavi yaka personel sağlanamayacağı yönünde görüşlerini dile getirmişlerdir.

Firmaların görüşlerini, 7.237.000 aday özgeçmişine sahip insan kaynakları firmasının, bu özgeçmişlerin %10'luk bir bölümünün mavi yaka personellere ait özgeçmişler olduğu bilgisi destekler niteliktedir.

İleriki çalışmalar için, bu duruma yönelik olarak üretim sektörünün personel alımına yönelik algıları ile mavi yaka personel çalıştırılması arasında bir ilişki olup olmadığının anket çalışması ile incelenmesi önerilebilir. Eğer çalışma sonucunda bir ilişki tespit edilirse; personel alım sürecinde mavi yaka çalışanlara ulaşmak için ve internet kullanılmak istendiğinde; bu kitleye internetin ve internet üzerinden işe alım ve işe giriş süreçlerinin tanıtımına yönelik çalışmalar yapılabilir.

İnternet üzerinden işe alım firmalarının bu sonuca yönelik olarak alacağı hareket planı ise aday havuzlarında bulunan mavi yaka aday özgeçmişlerini arttırmaya yönelik çalışmalar olmalıdır. Buna örnek olarak, meslek liselerinde gerçekleştirilebilecek tanıtım turları, daha çok organize sanayi bölgelerinde gerçekleştirilebilecek tanıtımlar ve bilgilendirmeler gösterilebilir.

İnternet üzerinden işe alım firmaları çalıştıkları üretim sektöründeki firma sayılarını da arttırmak amacıyla pazarlama faaliyetlerine yer verebilmelidirler. Bir duyuru kanalında ne kadar çok ilan varsa adaylar için de çekiciliği olacağı düşüncesi ile hareket edebilir.

Hizmet sektöründe ortaya çıkan algıların yüksek ortalamalara sahip olması, hizmet sektörüne yönelik işe alımlarda internetin daha yoğun kullanılacağına bir öngörü

oluşturabilir. Bu olumlu algılar, adayların ve firmaların daha çok internet kanallarına yönelmesi anlamında kullanılabilir. İnternet üzerinden işe alım firmaları üye firma sayılarını arttırmak için gerçekleştirilecek faaliyetlerinde bu bilgiyi kullanabilirler.

İnternetin gelişen kullanımı göz önüne alındığında ileriki dönemlerde hizmet ve üretim sektörü arasında oluşan farklılığın da ortadan kalkabilecek olduğu öngörülmektedir.

Bir diğer araştırma sorusu ise internet kullanımının, internet üzerinden personel alımına yönelik algılar üzerinde bir fark yaratıp yaratmayacağı ile ilgilidir. Tüm cevaplarda internet kullanan firmaların personel alımlarından sorumlu yetkililerinin verdiği cevap ortalamalarının yüksek olduğu görülmüştür. Çıkan sonuçlar ile internet kullanan firmaların tezin ilk iki bölümünde aktarılan internet üzerinden işe alımın farklarını tecrübe etmiş olmalarından kaynaklanması ile yorumlanmaya çalışılmıştır.

Alan araştırmasına katılan, personel alımında internet kullanan firmaların bu yöndeki algılarının cevap ortalamaları baz alındığında yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla internet kullanımının artması, bu sürece yönelik algıların da artmasına yol açtığı söylenebilir. Bundan yola çıkılarak gelişen teknoloji ile internet kullanımının hızla artması ile insan kaynakları alanında işe alımlarında ileride tamamen internet üzerinden yapılacağına ışık tutabilir.

İnterneti işe alımda bir kanal olarak kullanan firmaların verdiği olumlu cevaplar, kullanımdan memnuniyet olarak yorumlanırsa, internet üzerinden işe alım firmaları ne kadar çok firmaya ulaşp onları sisteme dahil edebilirlerse, internet kanalından memnuniyet ve kullanımının artışı da o derecede çok olabilecektir. Bu doğrultuda yapılacak reklam ve pazarlama faaliyetlerinin ön plana çıkması önerilebilir.

Araştırma sorularının dışında, katılımcıların demografik özellikleri ile personel alımında internet kullanımına yönelik algıları değerlendirildiğinde, demografik özelliklerin internet üzerinden işe alıma yönelik algılar açısından bir fark yaratmadığı görülmüştür.

Demografik özelliklerden yaş, medeni durum, cinsiyet, gelir seviyesi ve eğitim düzeyi ile internet üzerinden personel alımına yönelik algılarda istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. İstatistiki bir farklılık çıkmasa da cevap ortalamalarına bakıldığında cinsiyete göre dağılımda kadın katılımcıların cevap ortalamalarının

yüksek, eğitim seviyesine göre bakıldığında ise üniversite mezunu katılımcılarının cevap ortalamalarının yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu durumda gelecek çalışmalarda katılımcı sayısının arttırılması, doğal olarak istatistiki anlamlılığın da arttırılması ve güvenilirliği açısından önerilmektedir.

Özellikle demografik özellikler üzerine yoğunlaşmak gerekiyorsa, aynı sektöre yönelik katılımcı sayısını arttırmak ve belirlenen sektör bazında demografik özelliklerin algılarda bir fark yaratıp yaratmadığını sorgulamak, ileriki çalışmalara öneri olarak sunulabilir.

Bu doğrultuda gelişen teknoloji, adayların internet kanalını tercih etmeleri ve kullanımların yaygınlaşması gibi sebeplerle, her türlü iş sürecine dahil olan internet ve internet kullanımına yönelik algılarda ileride sektörel veya demografik bir fark yaratmayacağı öngörülebilir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, B.,2005. **Bilgi Teknolojilerinin Yaratığı Örgütsel Değişim: Nasıl Bir İnsan Kaynakları Yönetimi?**. Bilgi Teknolojisi Dünyası: C 6 S1 58-77
- Aldemir, C.,Ataol A., 2001. **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Barış Yayınları: İzmir
- Arkaç,B.,1999. **İnsan Kaynakları Yönetimi ve İKY'nin Stratejik Planlaması**, Nobel Yayın Dağıtım:Ankara
- Beceren, Ö., 1997.**Türk Firmalarının İnternet Kullanımı Ve Pazarlama İstatistikleri** .Bilişim 97 Bildiriler Kitabı :İstanbul
- Berkmen, P.,2008. **Türk İK Dünyası Mercek Altında**. Kariyer Dergi: Sayı 60/ 42-43
- Bingöl, D., 2003. **İnsan Kaynakları Yönetimi**. İstanbul:Beta Yayınları
- Can, H. Ve Kavuncubaşı, Ş.,2005. **Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi**. Siyasal Kitabevi: Ankara
- Çetin, B.,**Dünyanın En Büyük İK Siteleri The Network Çatısı Altında**. . Kariyer Dergi: Sayı 40/18-21
- Dalgıç,T., 1982. **Bilişim ve Teknoloji**. İktisadi ve Ticari İlim : Ankara
- DİE, 2004.**Bilim,Teknoloji ve Bilişim İstatistik Göstergeleri**. www.die.gov.tr ,14-02-2006
- Dougall, M. B., 2001. **The Rise of the Elabour Market and It's Implications for the Federal Public Service**. (www.hrmaagrh. gc.ca/research/labour-market/erecruitment_e.asp)
- Düren, Z., 2000. **2000'li Yıllarda Yönetim**. İstanbul: Alfa yayınları
- Ecerkale,K.,Kovancı, A. 2005.**İnsan Kaynaklarında Dış Kaynak Kullanımı**. Havacılık ve Uzak Teknolojileri Dergisi: Cilt 2,Sayı 2,69-75.

- Ensher, E., Nielson, T., Vallone, E., 2002. **Tales from Hiring Line Effects of The Internet and Technology on HR Processes**. Organizational Dynamics: Vol 33 No3 p 224-244.
- Erdal, M., 2005. **Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-HRM)** (www.bilgiyönetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=158)
- Erdal, M.,2002. **Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (e-HRM)**. Active: Yıl :5, Sayı :26, s:66-72.
- Fındıkçı, İ., 2000. **İnsan Kaynakları Yönetimi**. BetaYayinevi : İstanbul
- Güler, E.Ç.,2006. **İşletmelerin E-İnsan Kaynakları Yönetimi ve E-İşe Alım Süreçlerindeki Gelişmeler**. Ege Akademik Bakış Dergisi, Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Cilt 6 sayı 1
- Gürbüz, G.Ö., 2002. **Personel Araştırmaları ve İşgören Seçimi**. Literatür Yayıncılık:İstanbul.
- Hamilton, R.J., Bowers, B.J., 2006. **Internet Recruitment and E-mail Interviews In Qualitative Studies**. Qualitative Health Research, Volume 16, No 6, 821-835
- Hogler, R.L., Henle, C. Ve Bemus C., 1998. **Internet Recruiting And Employment Discrimination: A Legal Perspective**. Human ResourceS Management Review; Volume 8, Number 2, 149-164.
- İnce, M.,2005. **Değişim Olgusu ve Örgütlerde İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Fonksiyonları**. Selçuk Üniversitesi sosyal bilimler Enstitüsü Dergisi:Sayı 14 319-341.
- İnceler, H., 1998. **Rekabetle Başarının Yolu: Teknoloji Yönetimi**. Desnet: Gebze
- Keleş, A.,2002. **İnternette İnsan Kaynakları Yönetimi** (<http://www.inet-tr.org.tr/inetconf8/bildiri/4.doc>)
- Kinder,T., 2000. **The Use Of The Internet In Recruitment – Case Studies From West Lothian, Scotland**. Technovation; Volume 20, Issue 9, 461-475

- Koo, M., Skinner, H., 2005. **Challenges of Internet Recruitment: A Case Study with Disappointing Results.** Journal Of Medical Internet Research, Volume7,Issue,1
- Körfez, P.,2006. **E-hr Zaman ve Maliyet Tasarrufu Sağlıyor.** Kariyer Dergi: Sayı 37/8-9
- Körfez, P.,2006. **İş İlanlarında Devir Değişti.** Kariyer Dergi: Sayı 40/16-17
- Kumar, S.,2003. **Managing Human Capital Supply Chain In The Internet Era.** Industrial Management& Data Systems: 103/4 227-237
- Marchal, E., Mellet, K. Ve Reiucau, .G., 2007. **Job Board Toolkits: Internet Matchmaking And Changes In Job Advertisement.** Human Relations; Volume 60,Issue 7, 1091-1113
- Marşap,A.,2004. İşletmelerde **İnsan Kaynakları Yönetiminde İş ve Yaşam Kalitesi Açısından E-İmzanın Önemi.** Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi Ekim 2004 S 11-21
- Martin, C., 1999. **Net Future.**McGraw-Hill: New York
- Maurer, S.D., Liu,Y., 2007. **Developing Effective E-Recruiting Websites: Insights for Managers From Marketers.** Business Horizons; Volume 50,Issue4,314.
- McCormick, K., 2001. **The Rise and Rise of e-HR.**
<http://www.monster.com.hk/articles/6327>
- Osterman, P.1999. **Securing Prosperity: The American Labor Market: How It Has Changed And What To Do About It.** Princeton, NJ: Princeton University Press
- Özdamar,K.,2004. **Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi-1.** Eskişehir: Kaan Kitabevi
- Palmer, M.,Winters, K.,1993. **Fundamentals of Human Resources – İnsan Kaynakları.**Çev.Şahiner, D.,Rota Yayınları: İstanbul

- Puck, J.F., Mohr, A.T. ve Holtbrügge, D., 2006. **Cultural Convergence Through Web-Based Management Techniques? The Case of Corporate Web Site Recruiting.** Journal of International Management; Volume 12, Issue 2, 181-195.
- Reitsma, R., 2001. **Net Recruitment Needs Offline Help.** Forrester Research.
- Rozelle, A.L., Landis, R.S., 2002. **An Examination Of The Relationship Between Use Of The Internet As A Recruitment Source And Student Attitudes.** Computers in Human Behaviour; Volume 18, Issue 5, 593-604.
- Ruel, H., v.d., 2004. **E-HRM: Innovation or Irritation? An explorative empirical study in five large companies on web based HRM.** The International Review of Management Studies, Management Revue, Vol15, Issue 3.
- Sabuncuoğlu, Z. 1997. **Personel Yönetimi: Politika ve Yönetisel Teknikler.** Uludağ Üniversitesi: Bursa
- Sadullah, Ö., Acar, vd. 1998. **İnsan Kaynakları Yönetimi.** İşletme Fakültesi Yayını: İstanbul
- Schuler, R. 1981. **Personnel and Human Resources Management.** West Publishing Company: New York
- Schuler, S.R., Vandra L. H: 1990. **Personnel and Human Resource Management.** West Publishing Company: New York
- Thomas, S.L. ve Ray, C., 2000. **“Recruiting and The Web: High-Tech Hiring”.** Business Horizons; Volume 43, Issue 3, 43-52
- Tong, P.C.J., Duffy, V.G., Cross, G.W., Tsung, F. Ve Yen, B.P.C., 2005). **Evaluating The Industrial Ergonomics Of Service Quality For Online Recruitment Websites.** International Journal of Industrial Ergonomics; Volume 35, Issue 8, 697-711.
- Uyargil, C., 1998. **İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi,** Şahinkaya Matbacılık: İstanbul

Yeloğlu, H.O.,2004. **İşe Eleman Seçme Yöntemlerinde Örgütsel Farklılıklar ve Özgünlük Tartışmaları.** Ege Academic Review: Vol:4 Iss:1-2 P: 121-130

Zusman, R.R.,Landis, R.S.,2002. **Applicant preferences For Web-Based Versus Traditional Job Postings.** Computers in Human Behaviour; Volume 18, Issue 3, 285-296.

www.die.gov.tr

www.eventus.com.tr/n-doc/eventus/ik13/GFK_Arastirma_Raporu_2008.pdf 11.06.08

www.kariyer.net

www.monster.com

www.yenibiris.com

EK-1 ANKET SORULARI

İnternet üzerinden personel seçim ve temini başlıklı yüksek lisans tez çalışmasının bilimsel sonuçlarına ulaşmada veri oluşturacak bilgilerin edinilmesine yönelik anket çalışması aşağıda yer almaktadır.

Bu anket çalışmasında sorular inetrnet üzerinden personel temin yöntemlerini kullanan ve kullanmayanlara yönelik olarak hazırlanmıştır.

Elde edilecek bilimsel sonuçlara ulaşmada veri tabanı oluşturcak yanıtlarınız, kesinlikle gizli tutulacaktır.

Katılımınız ve ayırdığınız vakit için teşekkür ederim.

Pınar İnan pinarpinan@yahoo.com

Personel Alımlarında İnternet Kullanımı -Anket Soruları :

Kişisel Bilgiler:

Yaş aralığı	25-35() 36-45 () 46-+ ()
Cinsiyet	Kadın () Erkek ()
Medeni Durum	Evli () Evli Değil ()
Eğitim Seviyesi	Lise () Üniversite ()
Gelir Düzeyi	-1000Ytl () 1001-3000Ytl () 3001-5000Ytl () 5001-+ ()
Sektör	
Personel alımında internet kullanımı	Evet () Hayır ()

İşveren açısından :

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum
1- Aday bulmada iş ilanlarının internet siteleri aracılığıyla duyurulması, işverenlere, klasik yöntemlere göre daha düşük maliyet sağlar.					
2- Aday bulmada internet kullanımı insan kaynakları bölümüne zaman tasarrufu sağlar.					
3- İşe alımda internet kullanımı, aranan nitelikteki doğru adaya ulaşma süresini kısaltır					

4- İnternet üzerinden gelen başvurular üzerinden, adayların nitelikleri ile ilgili bir filtreleme gerçekleştirilerek aranılan nitelikteki doğru adaylara erişilir.					
5- Aday bulmada internet kullanımı insan kaynakları bölümüne daha fazla adaya ulaşma imkanı sunar.					
6- İnternet üzerinden gelen başvurular üzerinden alınan işgörenlerden memnuniyet, klasik işe alım yöntemlerine göre verimlilik bakımından daha memnuniyet verici olur.					

İş arayanlar açısından :

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum
1- İnternet siteleri aracılığıyla iş arayan adaylar, firmalara daha kolay ulaşabilirler.					
2- İş ilanlarının internet siteleri aracılığıyla duyurulması, iş arayanlara, diğer klasik yöntemlere göre daha düşük maliyet sağlar.					
3- İş ilanlarının internet siteleri aracılığıyla duyurulması, iş arayanlara, daha fazla firmaya ulaşma imkanı sunar.					
4- İş ilanlarının internet siteleri aracılığıyla duyurulması, iş arayanlara zaman tasarrufu sağlar.					

İnsan kaynakları yönetimi açısından

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum
1- Personel alımında İnternet kullanımı personel alımları ile ilgili idari süreçleri hızlandırır.					
2- Personel alımında internet kullanımı insan kaynaklarının etkinliğini ve verimliliğini artırır.					
3- Personel alımında internet kullanımı iş süreçlerini hızlandırır.					
4- Personel alımında internet kullanımı insan kaynakları personelinin diğer görevlerine de gerekli zaman ayırabilmesini sağlar					
5- Personel alımında internet kullanımı bölümler arası etkin iletişimi sağlar.					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Pınar İnan
Doğum Yeri ve Tarihi : Ankara – 11/10/1982

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : H.Ü. İ.İ.B.F. Kamu Yönetimi Bölümü
Yüksek Lisans Öğrenimi : H.Ü. İ.İ.B.F. İşletme Bölümü – Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Anabilim Dalı
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri :

İş Deneyimi

Stajlar : -Finansbank Mersin Şube – Kurumsal İlişkiler Dep. (Eylül 2003)
 -Mersin Hilton SA – Önbüro ve Satın Alma Dep. (Eylül 2002)
Projeler :
Çalıştığı Kurumlar : Kariyer Net A.Ş.
 Satış Takım Lideri (Kasım 2005-...)

İletişim

E-Posta Adresi : pinar_inan_@hotmail.com
Telefon Numarası : 0 542 350 9994
Tarih : 04.09.08