

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

**İNSAN KAYNAĞI BULMA SÜRECİNDE İNTERNET:
İŞ VE İNSAN KAYNAĞI SİTELERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Firdes ÖZBEREN

**Enstitü Ana Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri**

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Fatma FİDAN

MAYIS-2008

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

**İNSAN KAYNAĞI BULMA SÜRECİNDE İNTERNET:
İŞ VE İNSAN KAYNAĞI SİTELERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Firdes ÖZBEREN

**Enstitü Ana Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri ilişkileri**

Bu tez 29.05.2008 tarihinde aşağıdaki jüriler tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Adem UĞUR Yrd. Doç. Dr. Fatma FİDAN Yrd. Doç. Dr. Hasan LATİF

Jüri Başkanı

Jüri Üyesi

Jüri Üyesi

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Firdes ÖZBEREN

02.05.2008

ÖNSÖZ

İnsan kaynaklarının işe alım sürecinde İnternet'in kullanılması giderek önem kazanan bir konudur. Ve bu bağlamda her gün sayıları artan iş ve insan kaynağı bulma siteleri üzerinde durulmaya değer bulunmuştur. Bu çalışmanın hazırlanmasında yardımlarını esirgemeyen danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Fatma FİDAN 'a sonsuz teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim. Ayrıca her zaman manevi desteğim olan aileme de şükranlarımı sunarım.

Firdes ÖZBEREN

02.05.2008

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ	iii
ÖZET	iv
SUMMARY	v
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: İNSAN KAYNAĞINI BULMA VE SEÇME	
1.1. İnsan Kaynağı.....	6
1.2. İnsan Kaynağı Gereksiniminin Belirlenmesi.....	8
1.3. İnsan Kaynağını Bulma Ve Seçme.....	9
1.3.1.İnsan Kaynağını Bulma.....	10
BÖLÜM 2: İNTERNET	30
2.1.İnternet Kavramı	30
2.2.İnternet Teknolojileri.....	30
2.3.İnternet Tarihçesi	32
2.4.İnternetin Avantajları.....	35
BÖLÜM 3: ELEKTRONİK İŞE ALIM	45
3.1.Elektronik İşe Alım Kavramı.....	45
3.2.Elektronik İşe Alımın İşletmeler Tarafından Kullanımı.....	46
3.2.1.İşletme Web Siteleri.....	48
3.2.2.İş ve İnsan Kaynağı Siteleri.....	50
BÖLÜM 4: İŞ VE İNSAN KAYNAKLARI SİTELERİNİN İÇERİK ANALİZİ YÖNTEMİYLE İNCELENMESİ	66
4.1 Araştırmanın Amacı.....	66
4.2 Araştırmanın Varsayımları.....	66
4.2 Araştırmanın Kapsamı.....	67
4.3 Araştırmanın Yöntemi	68

SONUÇ.....	84
KAYNAKLAR.....	90
EKLER.....	99
ÖZGEÇMİŞ.....	116

TABLÖLÄR LİSTESİ

Tablo 1: İç kaynaklara başvurmanın avantajları ve dezavantajları

Tablo 2: Dış kaynaklara başvurmanın avantajları ve dezavantajları

Tablo 3: Cinsiyete göre kent-kır ayrımında bilgisayar ve İnternet kullanım oranları (%)

Tablo 4: Türkiye’de nüfusa göre İnternet kullanım oranları

Tablo 5: Türkiye’deki İnternet artış oranı

Tablo 6: İş ve insan Kaynağı Sitelerinin 6 Faaliyete Geçme ve Özel İstihdam Bürosu
Olma Tarihleri

Tablo 7: Sitelerin nitelik açısından İncelenmesi

Tablo 8: Sitelerin şekil yönünden incelenmesi

Tablo 9: İş ve İnsan Kaynakları sitelerinin açılış sayfalarında yer alan açık pozisyonlar

Tezin Başlığı: İnsan Kaynağı Bulma Sürecinde İnternet: İş ve İnsan Kaynağı Siteleri

Tezin Yazarı: Firdes ÖZBEREN

Danışman: Yrd.Doç.Dr.Fatma FİDAN

Kabul Tarihi: 29.05.2008

Sayfa Sayısı: v(ön kısım)98(tez)18(ekler)

Anabilim dalı: Çalışma Ekonomisi ve İlişkileri

Bilim dalı: İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri

Günümüz rekabet koşullarında işletmelerin rakiplerine üstünlük sağlayabilmek için kullanacakları potansiyel kaynak insandır. Bu düşünceden hareketle uygun niteliklerde çalışanların araştırılması, bulunması organizasyonun yaşaması, gelişmesi için son derece önemlidir. İşletmelerin eleman temininde dış kaynak olarak kullanılan İnternet hızla artan kullanıcı sayısı ile klasik kaynakların önünü keserek insan kaynağı açısından büyük bir pazar oluşturmaktadır. Günümüz işletmeleri İnternet'in sağladığı hızlı iletişim, kullanım kolaylığı, zaman tasarrufu gibi yararları farkına varıp işe alım süreçlerinde İnternet'i daha çok kullanmaya başlamışlardır.

Bu araştırmanın amacı; işletmelerin insan kaynağı bulma sürecinde İnternet'i kullanım şekillerini incelerken, İnternet'in bu sürece yaptığı etkileri ortaya koymaktır. Bu bağlamda çalışmada personel bulma ve seçme süreçleri detaylı incelenmiş. İnternet'in doğuşu etkileri ve kullanım istatistikleri ortaya konulmuş ve işletmelerin İnternet'i insan kaynağı bulmada ne şekillerde kullandığı bu kullanım şekillerinin eksi artı yönleri tercih edilme sebepleri anlatılmıştır. Literatüre ek olarak işletmelerin İnternet'ten insan kaynağı bulmada önemli bir aracı olan iş ve insan kaynakları sitelerinden 11'i içerik analizine tabi tutulmuşlardır. Yapılan çalışmada sitelerin olumlu olumsuz yönleri karakteristik özellikleri ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynağı Bulma, İnternet, İş ve İnsan Kaynakları Siteleri

Title Of the Thesis: The İnternet in the process of finding human resource:Websites of job and human resources	
Author: Firdes ÖZBEREN	Supervisor: Asist.Prof. Dr.Fatma FİDAN
Date: 29.05.2008	Nu.of pages: v(PreText)98(main body)18(appendices)
Department: Labour Economics and Industrial Relations	Subfield: Human ResourceManagement and Industrial Relations
<p>In today's conditions of competition, the potential source that establishments will use to head competitors is people. In terms of this point, finding and inquiring employees is significant for the organization to exist and develop. İnternet used as an outside source in the process of hiring makes up a big range of market with the rapidly increasing number of users and by blocking classical sources in terms of human resources. Today's establishments have started using İnternet more during the process of hiring by realizing its advantages like fast communication, ease-of-use, saving time that İnternet enables.</p> <p>The aim of this study is to introduce the effects of İnternet on this process with an analysis of the way of using İnternet. At this point, the process of finding employees and staffing has been analyzed in a detailed way; effects of the origin of İnternet and statistics of usage have been introduced; the way establishments use İnternet to find employees, advantages, disadvantages and the reasons of preference have been explained. In addition to literature, 11 websites on human resources that establishments largely prefer using have been analyzed in terms of their contents. In this study, the advantages, disadvantages and the characteristic properties of these websites have been introduced.</p>	
Keywords: Finding Human Resource, İnternet, The Websites Of Job and Human Resource,	

GİRİŞ

Örgütleri kuran ve devamlılığını sağlayacak olan en önemli faktör insandır. Bunun farkına varan şirketler insan kaynakları süreçlerini etkin bir biçimde kullanmaya başlamışlardır. Tüm dünyada her alanda gerçekleşen değişim süreci, çalışma yaşamında da hızlı ve güçlü bir biçimde etkisini hissettirmektedir. Bu değişim süreci içinde yer alabilme ve rekabet ortamında varlığını koruyabilmede birçok işletmenin insan kaynakları yönetim anlayışına yöneldiği görülmektedir. İnsan kaynakları kavramı, işletmede bulunan tüm işgücünü kapsadığı gibi, işletme dünyasında yararlanılacak potansiyel işgücüne de işaret etmektedir. İnsan kavramının önemi gün geçtikçe artarken doğru işe doğru kişinin bulunup, seçilmesi İnsan Kaynakları bölümünün öncelikli görevlerinden birisi olmaya başlamıştır.

İnsan kaynakları yönetiminin işlevlerinden biri olan ve insan kaynakları yönetiminin diğer işlevlerinin etkili bir biçimde yerine getirilmesine katkıda bulunan insan kaynağı bulma ve seçme süreci organizasyon için apayrı bir önem taşır. Bu işlevin başarılı bir şekilde yerine getirilip örgüt amaçlarıyla bütünleşen insan kaynağının bulunması ve seçilmesi işletmenin başarısını belirleyen çok önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır.

İnsan kaynaklarının en önemli ve öncelikli düşünülmesi gereken süreci, bu kadar önemli olan insan kaynağının en iyisini araştırmak ve bulmaktır. Bu araştırma ve bulma sürecinde iç ve dış kaynaklardan yararlanılır. İç kaynaklar işletmeye uyum sürecini kısaltması, zaman tasarrufu sağlaması, kurum çalışanları için motivasyon kaynağı olması ve maliyetlerinin düşük olması gibi sebeplerle tercih edilmektedir. Fakat aranan niteliklere uygun insan kaynağının işletme içinde bulunmaması durumunda dış kaynaklara başvurulur. Dış kaynak kullanımı örgüt içindeki kaynaklar araştırıldıktan sonra kullanılan bir yöntemdir. Dış kaynak kullanımı; işletmeye yeni yöntem ve görüşlerin girişini sağlaması, işletme bünyesinden elde edilemeyen uzmanların dışarıdan sağlanması, çalışanların iş konusunda her türlü yönlendirmeye açık bir şekilde göreve başlaması gibi sebeplerle tercih edilmektedir. İnsan kaynağı gereksiniminin hangi kaynaklarla giderileceği işletmelerin insan kaynakları planlamasıyla belirlenebilir.

Günümüzde başarılı bir işletme olabilmenin ön koşullarında biri, yeni ve üstün donanımlara sahip olan teknolojilerden yararlanabilmektir. Bu nedenle, işletmelerin verimlilik ve rekabet yoluyla avantaj elde etmelerinde, doğru çalışanları bulmak büyük öneme sahiptir.

Organizasyonlar rekabetçi piyasalarda rakiplerine fark atabilmek için mevcut işe alım süreçlerini de değiştirmeye başladılar. Klasik yöntemlerin yerini teknolojik yöntemler almıştır. İnternet giderek bu alandaki en kolay ve hızlı yöntem haline gelmektedir.

İnternet ve bilgi teknolojileri, insan kaynakları yönetim anlayış ve uygulamalarını derinden etkilemektedir. Günümüzde işletme iş süreç ve faaliyetlerinin tam zamanlı elektronik çözümlerle desteklendiği; etkileşimli, esnek ve bilgisayar ile bütünleştirilmiş yeni bir anlayış egemendir. Teknolojik gelişmeler doğrultusunda insan kaynakları yönetiminin de birtakım dönüşümler yaşaması kaçınılmazdır.

İnternet sayesinde dünya üzerindeki bütün kişisel bilgisayarlarla ve çok kullanıcıli sistemlerle, model ve marka bağımlılığı olmaksızın nerede olunursa olunsun, iletişim kurabilme gücü vardır. İnternet tüm insanlığı bir ağ üzerinde buluşturabilen bir yapıdır. İnternet'in bu iletişim gücü bütün hayatımızı kolaylaştıracak sistemlerin hayatımıza girmesine neden olacaktır. Dünya elektronik toplumuna söyleyecek bir şeyi olan herkes İnternet üzerindedir veya olmak üzeredir. Türkiye İnternet'i 90'lı yıllarda tanımaya başlamış ve o günden itibaren İnternet kullanımı hızla artmaya başlamıştır. İnternet kullanımı Türkiye'de 2000–2007 yılları arasında %700 lük bir artış oranı göstermiştir. Türkiye İnternet artış oranının çok yüksek olması İnternet'in hayatımıza soktuğu yenilikleri farkına vardığımız anlamına gelmektedir. İnternet birçok yararının yanında bilişim suçları kavramını da literatürümüze sokmuştur. Bilişim suçları İnternet'in kötü niyetli kullanıcı ve sistemler tarafından kişisel haklara ve sosyal hayata saldırısından ortaya çıkmaktadır Bu İnternet'in herkes tarafından sınırsız kullanmasından kaynaklanmaktadır. Sınırsız kullanım birçok avantajın yanında dezavantajlar da ortaya çıkarmaktadır.

İnternet'in gelişimiyle birlikte, insan kaynakları da bu gelişimden etkilenmiş, işe alım süreçlerinde İnternet'in kullanımı yaygınlaştırılarak gazetelerdeki iş ilanları İnternet'e taşınmaya ve işe alımlar web siteleri üzerinden yürütülmeye başlanmıştır. İnternet'te klasik iş ilanları, web siteleri, sanal iş ve iş gücü bulma kurumları, işletmelerin web

sitelerinde iş imkânlarını görselleştirmesi iş arayanların oluşturdukları boardlar başlıca personel bulma teknikleridir.

Şirketlerin çoğu İnternet bazlı işe alım teknolojilerini bünyelerine kendi web siteleri ve iş ve insan kaynağı bulma siteleri diye adlandırılan iş ve insan kaynağını buluşturma amacı için kurulmuş sitelerden yararlanmaktadırlar. Bu sitelerden bazıları aynı zamanda İş Kurumu'na bağlı özel istihdam bürosu vasfını da taşımaktadır. Özellikle işe alım sitelerinin popülaritesi her geçen gün parlamaktadır. Bir sayfa üzerinde bütün firmalara ait ilanları görebilme kolay kullanım yol gösterici içerik ve renkli dikkat çekici özellikleriyle bu siteler bünyelerinde büyük sayılarda özgeçmiş barındırmaktadırlar.

İnsan kaynağı bulma sürecinde İnternet'in kullanımıyla ortaya çıkan iş ve insan kaynakları sitelerini ele alan bu çalışma 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, insan kaynakları yönetiminin önemli bir ayağını oluşturan ve diğer süreçlerini de etkileyecek olan insan kaynağı bulma ve seçme hakkında detaylı bilgi verilmiştir. Öncelikle insan kaynağının önemi vurgulanmış, insan kaynağı gereksiniminin belirlenmesi, işletmelerin kullandığı bulma ve seçme yöntemleri açıklanmıştır.

İkinci bölümde, İnternet kavramı açıklanmış dünyada ve Türkiye'deki tarihsel gelişimi anlatılmış. Kullanımı, yararları kullanıcılara verebileceği zararlar ve Türkiye'deki kullanıcı istatistiklerine ve gelişimine yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde, işletmelerin insan kaynağını İnternet üzerinde bulma yöntemleri açıklanmış eksi artı yönleri vurgulanmıştır. İnternet burada insan kaynağı tedarik sürecinde kullanılan bir kaynak olarak incelenmiştir.

Dördüncü bölümde iş ve insan kaynağını buluşturmak için kurulmuş İnternet sitelerinin içeriği incelenmiş ve bulgular sonuç ve öneriler getirilmiştir. Sitelerin nitelik ve şekil yönünden nasıl oldukları açıklanmış belirgin özellikler tablolştırılmıştır. Siteler tablo yorumlarında karşılaştırılmalı olarak incelenmiştir.

Bu siteleri her gün çok sayıda kullanıcı ziyaret etmekte ve özgeçmiş göndermektedir. Sadece bir sitenin bünyesinde 6.500.000 üzerinde özgeçmiş, 17.000 üzerinde firmanın iş ilanları bulunmaktadır. Bu sitelerin kullanıcı sayılarının her geçen gün artması ve

işverenlerin bu siteleri tercih etmeleri bu sitelerin içeriklerinin incelenmesinin önemini arttırmıştır.

1.Araştırmanın Amacı; dünya üzerinde her geçen gün kullanıcı sayısı artan İnternet'in araştırma, bilgiye ulaşma ve bilgiyi online kullanabilme özelliklerinin insan kaynağı bulma sürecindeki etkileri bağlamında iş ve insan kaynağı sitelerinin özellikleri eksi artı yönleri kısıtlarını ortaya koymaktadır. Bu araştırma;

1. İnsan kaynağı tedarikinde İnternet nasıl kullanılıyor?

2. İnternet'te insan kaynağı tedarik yollarının eksi artı yönleri nelerdir?

3 Bu tedarik yollarından iş ve insan kaynağı bulma sitelerinin iş ve insan kaynağını buluşturmada ne gibi araçları, amaçları vardır?

Sorularına cevap aramaktadır.

2.Araştırmanın Önemi; Araştırma İnternet'in insan kaynağı tedarik sürecinde hızla yaygınlaşan bir yöntem olduğunu kanıtlamaya çalışması ve bu süreçte İnternet'i kullanırken sıkça başvurulan iş ve insan kaynağı sitelerinin içeriklerinin olumlu ve olumsuz yönleriyle ortaya konulması bakımından önemlidir.

İnsan kaynaklarının işe alım sürecinde İnternet'in kullanılması giderek önem kazanan bir konudur ve her gün sayıları artan iş ve insan kaynağı bulma sitelerinin incelenmesi bu araştırmanın önemini ortaya koymaktadır. İş ve İnsan kaynağı siteleri bünyelerinde birçok özgeçmiş bulundurarak çok büyük bir kaynak teşkil etmektedirler. Bu çalışmanın yapılması sırasında karşılaştığım e- işe alımın diğer insan kaynakları süreçlerine göre daha az bilimsel kaynağının olmasıdır. Bu suretle e- işe alımla ilgili bölümleri birkaç basılı kaynağın dışında, makale, tez, İnternet ve bu konuyla ilgili sitelerden bulduğum kaynaklarla kendi düşüncelerimi de ortaya koyarak hazırladım.

3.Araştırmanın Yöntemi; Bu çalışmada insan kaynağı bulma ve seçme süreçleri, İnternet kavramı ve İnternet'ten işe alım kavramı literatür araştırılarak açıklanmıştır. Son bölümde Türkiye'deki iş ve insan kaynakları siteleri içerik analizine tabi tutulmuşlardır. İçerik analizi Türkiye'de hizmet veren 11 iş ve insan kaynağı sitesi üzerinde yapılmıştır. Analiz yapılırken İnternet sitelerinin açılış sayfaları belirli bir süreyle izlenmiştir. Bu sitelerle temasa geçilmiş ve 2 iş ve insan kaynağı sitesinden

doküman istenmiştir. Dokümanlar 2008 yılı başı itibariyle istatistik ve site tanıtımı içermektedirler. Bu dokümanların istatistiki bilgilerinden yararlanılmıştır.

BÖLÜM 1.İNSAN KAYNAĞI

1.1.İnsan Kaynağı Kavramı

İnsan kaynağı, örgütlerin yarışma (rekabet) ortamında üstünlük sağlayabilmek için kullanabilecekleri temel potansiyel kaynaktır (Açıkalın,1996;3).

1920'lerde T aylor ve Weber ile başlayan ve insanı sadece parayla teşvik edilen bir makine –varlık olarak gören klasik yönetim görüşüne karşı 1930'larda Hawthorne araştırmaları ile başladığı kabul edilen ve 1960'ların başında organizasyonlarda davranış disiplininin gelişimine kadar devam eden insan ilişkileri hareketi, çalışanı organizasyonun en önemli unsuru olarak görmüştür (Öner 1999;17). Bu dönemde insan davranışının anlaşılması üzerine çalışmalar yapılırken, insan yönetimi konusunda yeni tekniklerin geliştirilmesine çalışılmıştır. Hawthorne araştırmaları, insan davranışlarının açıklanmasında yeni boyutlar ortaya koyarak, insan kaynakları yönetiminin gelişiminde çok önemli rol oynamıştır. Kısaca, bu araştırmalar sonucunda " işyerinin insanileştirilmesi " çabaları yayılmaya başlarken, çalışanları motive edici farklı yöntemlerin varlığı, çalışanların karmaşık kişilik yapısına sahip olduğu, çalışanlar arasında bireysel farklılıklar olduğu, çalışanın gayri resmi grup içerisinde ilişkiye yönelen ve bu ilişkiden etkilenen bir unsur olduğu ve çalışanların fiziksel ihtiyaçlarının yanı sıra sosyal ihtiyaçlarının da varlığı kabul edilmiştir. Ayrıca insan ilişkileri hareketi, yöneticinin işçiyi işbirliği içerisinde verimli olarak çalışmaya motive etme ve işçinin ekonomik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılama sorumluluğuna sahip olması gerektiğini ortaya koymuştur. Sonuç olarak insan ilişkileri hareketi, insan kaynakları yönetimini, bilimsel yönetim, çalışma refahının geliştirilmesi ve endüstriyel psikoloji ile fark edilen birey ve iş anlayışının ötesine taşıyarak, çalışma grubu ve resmi ve gayri resmi sosyal yapıları da kapsayan daha geniş bir disipline dönüştürmüştür. Öte yandan 1950'lerin ortalarından itibaren çalışanın insancıl yönünü, fırsat verildiğinde gelişme gösteren potansiyelini ve yeteneğini ön plana çıkaran çalışmalarla da karşılaşmaktayız(Argyris 1957; Maslow 1954; McGregor 1960, Herzberg 1966). Özellikle McGregor'ın Teori Y varsayımında ifadesini bulan çalışanın niteliklerinden organizasyonun tümüyle faydalanamadığı, yönetimin çalışanına güvendiğinde ve sorumluluk verdiğinde çalışanın yüksek bir motivasyon, bağlılık ve verimlilik

göstereceği görüşü, "insan" unsurunun organizasyonun bir değeri olarak benimsenmesi anlayışını kuvvetlendirmiştir.

Bu çalışmaların yanı sıra, 1965 yılında Raymond Miles'ın "insan ilişkileri" ile "insan kaynakları" kavramları arasındaki farklılığı belirleyerek, "insan kaynakları" kavramını ortaya koymasđ büyük önem taşımaktadır. "İnsan kaynakları" kavramı ile Miles, klasik personel yönetimi ve insan ilişkileri hareketinden farklılaşarak, çalışanı, organizasyonun gelişmekte olan bir kaynağı olarak değerlendirmiştir

Hiç şüphesiz "insan" unsurunun geliştirilmesi gereken bir kaynak olarak kabul edilmesi, insan kaynakları yönetimi ve endüstri ilişkileri açısından önemli bir değişimi temsil etmektedir. İnsan kaynakları yönetiminin temel hedefi, personel yönetimini idari fonksiyonların ötesine taşıyarak, çalışanları niteliklerini ve yeteneklerini ön plana çıkarıp kendi çıkarlarına ve organizasyonun ihtiyaçlarına uygun biçimde geliştirmektir. 1960–1980 yılları arasında Likert, Schultz ve Shuster gibi akademisyenler tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda da "insan kaynakları" kavramı temel alınarak, çalışan organizasyonun bir değeri olarak kabul edilmiştir. Günümüzden yaklaşık 20 yıl önce gerçekleşen bu çalışmalarda vurgulanan en önemli nokta, teknolojik gelişmeye karşın organizasyonların yeterli donanıma sahip olmayan insan gücü ile hedeflerini gerçekleştirmeyecek olmaları gerçeğidir (<http://www.tisk.org.tr>, 2000).

‘İnsan’ kavramının önemi gün geçtikçe artarken doğru işe doğru kişinin seçilmesi İnsan Kaynakları bölümünün öncelikli görevlerinden birisi olmaya başlamıştır. Büyüyen ve gelişen kuruluşlar ile yerinde sayan hatta gerileyen kuruluşların arasındaki farkı da İnsan Kaynakları Yönetimlerinin etkinliği belirleyecektir (Bakım,2008).

Örgüt, mal ve hizmet üretmek için üyelerden oluşturulmuş bir yapıdır. Bu tasarımın hayata geçirilmesi ve örgütün kurulma nedeni olan amaçların gerçekleştirilmesi insan değerkeninin fiziksel ve zihinsel katılımını gerektirir. Örgütte üretim yapabilmek için insan dışında diğer faktörlere de ihtiyaç vardır. Bu faktörleri birbiriyle ilişkili kısımlardan oluşan uyumlu bir bütün haline getirmek ve düzenlemek diğer bir değerle sistem kurmak yine insanın varlığıyla mümkündür (Argon, Eren,2004;5).

1.2 İnsan Kaynağı Gereksiniminin Belirlenmesi

İnsan kaynağının seçim sürecinde öncelikle işletme içinde belli hazırlık çalışmaları yapılmalı ve çalışan gereksinimi belirlenmelidir. Bu gereksinimin doğru rasyonel şekilde belirlenmesi ise, temelde insan kaynakları planlaması ile ilgilidir. Söz konusu planlama içinde işletmenin politikaları ve genel hedefleri de göz önünde tutularak, iş gören talebi ile işletmenin mevcuttaki çalışan arzı belirlenir, daha sonra bunlar karşılaştırılır ve sonuçta insan kaynakları ihtiyacı net olarak ortaya konur. İşletmenin çalışan ihtiyacı mevcut çalışandan fazlaysa açık var demektir ve bu durumda işletme için yeni çalışanlar bulma ve seçme sürecine geçilecektir.

Örgütün geleceğe yönelik büyüme yatırım ve küçültme politikaları yanında personelin emekli olması terfisi işten ayrılması ve yer değiştirmesi gibi uygulamalar örgütün personel ihtiyacının azalmasına ya da artmasına neden olmaktadır. İşte bu noktada örgütün ne nitelikte ve ne kadar bir insan kaynağına ihtiyaç duyduğu hayati bir sorun olarak ortaya çıkmakta ve bu soruya sistemli bir cevap verilmesi gerekmektedir(Tortop ve diğ.,2006).

Planlama mevcut olan insan kaynağının kullanımı ile oluşabilecek insan kaynağı ihtiyacının karşılaştırılmasından meydana gelmektedir. Gerekli olan iş gücünü sağlamakla yükümlü olan insan kaynakları, aniden ortaya çıkabilecek, ihtiyaç duyulabilecek insan gücüyle ilgilenir.

İ.K planlaması şunları içerir;

- 1- İnsan kaynaklarında her birim için ihtiyaç olan iş gücünün tahmini işletmenin organizasyon performansı ile bağlantılıdır. Bu performans belirlenir ve ihtiyaç ortaya çıkarılır.
- 2- Çalışma ortamlarıyla, çalışma saatlerinin analizini yapar bunların personel üzerine etkileri ortaya çıkarır ve alınacak personeli analiz eder.
- 3- Gelecekteki alınacak personelin oranlarını çıkarır.
- 4- İnsanların problemlerinin iş kaybına ya da iş fazlalığına etkilerini çözmeye çalışır.
- 5- Geç emeklilik ya da doğal işten ayrılma prosedürlerinin yürütülmesi sağlar.

6-Yeteneklerin analizi, eğitim düzeyleri, özellikleri, işçilerin kapasiteleri, potansiyellerinin analizini yapar (Hannagen,2004;296).

1.3 İnsan Kaynağını Bulma Ve Seçme

Bir işletmenin insan kaynakları yönetimi süreci: statik anlamda planlamayla başlar iş analiz ve tanımlarıyla şekillenir ve dinamik bir fonksiyon olarak personel bulma ve seçme ile devam eder (Özgen ve diğ., 2002;1).İnsan kaynakları planlamasında zaman dilimlerine göre örgütte hangi işlerin ne zaman başlayacağı, hangi kadroların ne zaman boşalacağı, insan kaynağını sağlamada hangi kaynaklara öncelik verileceği açık biçimde belirtilir (Açıkalın,1996;108).

Uygun niteliklere sahip çalışanların araştırılması ve seçilmesi, bir organizasyonun yaşaması ve gelişmesi açısından son derece önemli bir insan kaynakları etkinliğidir. Araştırma süreci, sayı ve nitelik olarak uygun adayların bulunmasını ve organizasyona çekilmesini içerir. Seçme süreci ise; yetenekleri, becerileri, tutumları ve ilgileri organizasyonun ihtiyaçlarına en uygun olan adayların sistematik bir şekilde belirlenmesi çalışmalarını ifade eder. İşe yerleştirme süreci kısaca eleman ihtiyacı ile başlayan ve seçilen kişinin iş yerine uyumlaştırılmasıyla son bulan bir dizi çalışmayı kapsamaktadır (Tütüncü, Tarlan, 2003;117).

Günümüzde başarılı bir işletme olabilmenin ön koşullarında biri, yeni ve üstün donanımlara sahip olan teknolojilerden yararlanabilmektir. Bu nedenle, işletmelerin verimlilik ve rekabet yoluyla avantaj elde etmelerinde, doğru çalışanları bulmak büyük öneme sahiptir. Bu gereklilik, doğru çalışanların seçiminde gündeme gelmektedir. Nitekim insan kaynaklarının etkinliği buna bağlıdır (Dolgun, 2007;85).

İş güvencesi sağlamak ve işgücüne güvenebilmek için işe uygun insan alımına büyük özen gösterilmesi gerekir. İşe almanın, doğru insanları seçme dışında bir de sembolik yönü vardır. Katı bir eleme sürecinden geçen eleman, seçkin bir kuruma girdiğini hisseder. Performans beklentisinin yüksek olduğunu ve elemanlara önem verildiğini anlar(Pfeffer,1994;27–28).

1.3.1 İnsan Kaynağını Bulma

İş gören bulma süreci, insan gücü planlamasına dayalıdır. Bölüm yöneticileriyle işbirliği yapılarak kısa ve uzun dönemli olarak unvan ve hiyerarşik düzeye göre aday işgören gereksiniminin belirlenmesi, işgücü piyasası ile ilgili bilgilerin toplanması, etkili iş gören bulma materyallerinin geliştirilmesi çalışmalarını kapsar. Bu aşamada belirlenen niteliklere sahip insan gücünün nereden ve nasıl sağlanacağı sorusu yanıtlanmaya çalışılır. İç ve dış kaynaklara başvurulur (Örücü,2002;119).

İşgören bulma sürecinin amaçları şu şekilde sıralanabilir.

- 1) İnsan gücü planlaması ve iş analizi faaliyetleri ile ilişkili olarak örgütün mevcut ve gelecekteki iş gören gereksinimine uygun aday havuzunu oluşturmak.
- 2) En az maliyetli aday havuzunu yaratmak.
- 3) Örgütsel gereksinim açısından niteliksiz veya aşırı nitelikli aday sayısını azaltarak seçim süresinin etkinliğini artırmak.
- 4) Sağlanan ve seçilen iş görenin kısa süre sonra örgütten ayrılma olasılığını azaltmak.
- 5) Yasal ve örgütsel yükümlülüklerin yerine getirilmesini sağlamak.
- 6) İşletmede kısa ve uzun dönemde bireysel ve örgütsel etkinliği artırmak.
- 7) İnsan kaynaklarını ve iş gören sağlama etkinliğini izlemek ve değerlendirmek.

1.3.1.1 İç Kaynaklar

İnsan kaynağı bulma sürecinde ilk akla gelen yol iç kaynaklara başvurmaktır. İç kaynaklar örgütte halen çalışan iş görenleri ifade etmektedir. Çalışanların iç kaynaklardan temini ise, işletmede bir pozisyon boşaldığında buraya işletme içinden birinin getirilmesidir. Bu yolun izlenmesi insan kaynakları politikasının bir gereği olabilir.

Tablo 1. İç kaynaklara başvurmanın avantajları ve dezavantajları

Avantajları	Dezavantajları
<ul style="list-style-type: none">• İyi bir moral kaynağı olarak değerlendirilir.• Çalışan işletmeyi tanımakta olduğu için uyum süreci ortadan kalkar.• Çalışanın performansı ve vasıf seviyesi yöneticiler tarafından bilinmektedir.• Çalışanlara terfi imkanı verilmiş olur.• Çalışanlar ücretlerini arttırma olanağını ele geçirirler.• Yeni çalışan temini sürecine ait maliyetler düşmüş olur.• Oryantasyon maliyetleri büyük oranda ortadan kalkar.• Eğitim maliyetleri düşer.• Çalışanların işletmeye olan bağlılıkları artar ve verimlilik olumlu yönde etkilenir.• Kurumdan dışarıya gidecek beyin göçünün önlenmesini sağlar.	<ul style="list-style-type: none">• Bu imkanlar sağlanmazsa çalışanların moralleri olumsuz yönde etkilenebilir.• Çalışanların bilinmeyen yönleri ile yaratıcılıkları ortaya çıkarılamamış olur.• İşbirliği ruhunu olumsuz etkiler ve terfi almak için yıkıcı yönde rekabet artabilir.• İşletmeye yeni fikirler girmez.• Her nitelikte personel işletmede olmayabilir.• Hareket ve canlılık olmaz.

Kaynak: Özden,(2000);Dolgun,(2007);Fındıkçı,(2000)

İç kaynaklardan eleman bulunmasının ucuz pratik hızlı ve rotasyon olanağı sağlaması açısından yarar getirdiği görülmektedir. Ayrıca işletmeye sık sık dış kaynaklardan eleman alınması halinde o firma için kamuoyunda olumsuz bir imaj yaratılır. Öte yandan çalışanlar kendilerine kurum içinde öncelik verilmesine sıcak bakarlar ve kuruma daha bağlı verimli çalışırlar (Sabuncuoğlu, 2005;82). Uygulamada iç kaynaklara başvuru dikey ve yatay düzeyde iş değişikliklerine yol açar.

İç kaynaklardan yararlanma 3 şekilde gerçekleşir;

a) Terfi: bir elemanın statü ve ücret yönünden şimdiki konumuna göre daha üst basamağa yükseltilmesini ifade eder. Bu şekilde yükselmeler bir anlamda ödüllendirmede sayıldığı için elemanın kıdeminin yanında performansı kabiliyeti ve kapasitesi de dikkate alınarak terfi işlemi gerçekleşir.

Nakil: işletme içinde bir kısım elemanın ihtiyaç duyulan görevler için başka birimlere aktarılması olarak gerçekleşir nakil yoluyla yer değiştiren eleman statü ve ücret yönünden aynı kalabileceği gibi üst konuma da geçebilir. Bu ikinci duruma terfi yoluyla nakil adı verilir

b) İç Duyurular: İşletmede ihtiyaç duyulan elemanın nitelik ve işin özelliklerinin yer aldığı duyurular yayınlanır ve işletme içinde herkesin başvuruda bulunması olanağı sağlanır. Bu yöntem çalışanlara karşı şeffaflığın vurgulanmasını sağlar ve işletmeye karşı bir güven ortamı oluşturur ve insan kaynaklarının gözünden kaçan o işte yetenekli olabilecek elemanlarında kazanılması sağlayabilir.

c) İş Geliştirme ve Zenginleştirme: Bu yol kullanılarak eleman ihtiyacının karşılanması bazı çalışanların iş yükü arttırılarak ilave görevler için yeni eleman gerekliliğinden kurtulunmuş olunur (Uğur 2003;97-98).

1.3.1.2 Dış Kaynaklar

İşletmelerin birçoğunda öncelik iç kaynaklara verilmesine karşın iç kaynaklardan iş gören bulma olasılığı yoksa zorunlu olarak dışa açılma ve dış kaynaklara başvurma gerekecektir.

Dış kaynaklara başvurma nedenleri;

- 1) İşletme yeni kuruluyorsa ya da yapılan yatırımlar nedeniyle büyüme söz konusuysa dışardan yeni eleman bulma zorunluluğu doğar.
- 2) Yeni değişme ve gelişmeler sonucu teknik ve uzman elemanlara gereksinme duyuluyorsa dış kaynaklara başvurulur (Dolgun,2007;89).
- 3) İş gücü arzının bol ve ucuz olduğu dönemlerde ekonomik nedenlerle başvurulabilir. Pahalı elemanı işten çıkararak ucuz iş gücü sağlayarak maliyeti düşürme yoluna gidebilirler.

Tablo 2. Dış kaynaklara başvurmanın avantajları ve dezavantajları

Avantaj	Dezavantaj
<ul style="list-style-type: none">• İşletmeye yeni yöntem ve görüşlerin girişini sağlar.• Çeşitliliği ve bu yöndeki olumlu faaliyet girişimlerini kolaylaştırır.• İşletme bünyesinden elde edilemeyen uzmanlar dışarıdan sağlanır.• Çalışanlar işe her türlü yönlendirmeye açık bir şekilde sıfırdan başlarlar.• Eğer çalışan işin gerektirdiği vasıfları taşıyorsa eğitim maliyetleri ve zamanı düşüktür.	<ul style="list-style-type: none">• Çalışan işletmeye ve onu mevcut kültürüne uyum sağlayamayabilir.• Terfi olanaklarından yoksun kalan çalışanların moral düzeyleri düşebilir.• Yeni çalışanlar için oryantasyon süreci gerekebilir.

Kaynak: Dolgun, (2007);89

İşletmelerin yararlandıkları dış kaynaklar;

1.3.1.2.1 Duyurular

Okunan günlük gazete ve dergilere duyuru ilan verilerek ya da radyo ve televizyon aracılığı ile boş bulunan işlere iş gören aranması en çok kullanılan araçlardan biridir. İşletme için oldukça pahalı olmasına karşın geniş bir başvuru ve iş gören bulma olanağı vermesi nedeniyle yeğlenir. Gazeteler, dergiler, bültenler ve sektörel yayınlar fazla kullanılan araçlardır. Son zamanlarda özellikle günlük gazeteler insan kaynakları ekleri vermesi ile eleman arama ilanlarının da bu eklerde yoğunlaştığı görülmektedir. Görsel yayın araçları fazla kullanılmamakla beraber mahalli televizyonlarda kullanılmaktadır. İş duyurusunun yapılmasında kullanılan araçların çeşitleri teknolojik gelişime paralel olarak değişebilmektedir. Günümüzde İnternet'in kullanımının artmasıyla birlikte İnternet yoluyla yapılan duyurularda giderek artmaktadır.

Verilen duyuruların açık doğru ve anlaşılır olması gerekir. Bu duyurularda bir yandan çalışma yeri ve branşı belirtilmeli öte yandan işin unvanı sorumluluk ve çalışma koşulları açıklanmalıdır. Ayrıca adayda aranan özellikler; örneğin yaş, eğitim düzeyi,

yabancı dil, mesleki deneyim ve yetenekler açıkça belirlenmesi gerekir (Sabuncuoğlu,2005; 82). Bu duyuru şekline açık duyuru denilebilir. Bazı işletmeler açık adres yerine yalnızca posta kutusu numarası ya da telefon numarası vermekle yetindiği görülür duyuru kapalı duyuru şeklinde isimlendirilir.

1.3.1.2.2 Doğrudan Başvurma-Cv Gönderme

Firmanın talep ve duyurusu olmadan mektup faks e-mail ile yazılı olarak talepte bulunanlar veya şahsen firmaya gelerek iş başvurusunda bulunanlar aday sağlamada önemli bir kaynaktır.

İşletmelerin tanınırlığı yerleşim yeri çalışanlarına sağlamış olduğu olanaklar ve diğer nedenlerle birçok kişi işletmeye başvurup iş isteyebilirler. Tabi bu yolla iş arayan kişiler için işletme içinde başvurdukları alanda kadro açığı bulunmayabilir. Sık sık elaman alan işletmelerde bu yöntemin işe girmeye sonuçlandığı görülür. Özellikle ekonomik bunalım ve işsizliğin egemen olduğu dönemlerde birçok kişinin doğrudan başvuruda bulunarak iş aradığı görülür.

İnsan kaynaklarına önem veren firmalarda çeşitli yollarla firmaya kendiliğinden başvuranların özgeçmiş/başvuru formları bir ön incelemeden geçirilir. Bu inceleme sonucu, boş bir pozisyon olmasa bile, eğer o kişinin gelecekte firmada değerlendirilme olanağı varsa aday personel veri tabanına alınır.

Firmaların oluşturdukları aday veri tabanları genellikle duyuru yoluna gitmeden önce başvurdukları önemli bir kaynaktır. Bu yüzden bireylerin iş başvurularına olumlu cevap almamaları gelecekteki pozisyonlar için de şanslarını yitirdikleri anlamına gelmemektedir (Bayraktaroğlu, 2003;66).

1.3.1.2.3 Aracılarla Başvuru

Doldurulacak pozisyon için personel tanıdıkları tavsiyeleri iyi bir kaynaktır. Eski ve mevcut çalışanlar, müşteriler, ortaklar, satıcılar vb. aday tavsiyesinde bulunabilir (Bayraktaroğlu, 2003; 66). İşletmede çalışanlar boşalan işleri yakından izlediklerinden tanıdık ya da yakınlarının bu açık görevlere girmelerine aracılık edebilirler. Özellikle küçük işletmelerde bu yöntem kullanılmaktadır. Bu yolun kötüye kullanılma olasılığı

yüksektir ve boş pozisyonun gereklerine uymayan bir personel işe alınabilir. Bu yöntemin torpil ve ‘hamili kart yakınımdır’ uygulamalarına yol açma olasılığı vardır.

1.3.1.2.4 İş Kurumu

Devlet tarafından kurulan ve yönetilen iş kurumları çeşitli nicelik ve nitelikte iş gören arayan işletmeler ile iş arayan kişiler arasında aracılık eden kurumlardır (Sabuncuoğlu 2005; 89). Hemen hemen her ülkede resmi bir nitelik taşıyan iş ve işçi bulma kurumları vardır. Bunlar görevlerini ticari bir amaç gütmeyen kamu hizmeti olarak yerine getirmektedirler. İstihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere kurulmuşlardır.

İş kurumu yoluyla yurt içi ve yurt dışındaki açık iş bilgilerine ulaşmak mümkündür. Bu kurumlar özellikle işçi statüsündeki adayların temini için önemli bir kaynaktır. Ayrıca çeşitli ülkelerin iş ve işçi bulma kurumlarının İnternet adreslerine girerek de bu ülkelerdeki açık işleri takip etmek söz konusudur (Dolgun, 2007; 93–94). Ülkemizde de İş Kurumu’nun İnternet adresine girerek açık iş pozisyonlarına başvurmak ve takip etmek mümkündür. İş kurumu özellikle özürsüz, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırılması zorunluluğundan doğan işletmelerdeki işgören açıklarını sistematik olarak kontrol etmekte ve açıkları doldurmaktadır.

Son yıllarda ekonomik ve sosyal alanda görülen değişimler, teknolojilerde sağlanan gelişmeler, küreselleşme ve bunun yarattığı uluslararası rekabet, işgücü piyasalarını etkilemekte, işgücünün ve çalışma sistemlerinin yapısı değişmekte, işgücüne yönelik taleplerde belirgin farklılıklar ortaya çıkmakta, genelde düşük nitelik gerektiren tekrara dayalı işler azalmakta, işçiler de artık daha yüksek mesleki nitelik aranmakta, teknik, idari ve yönetimle ilgili işler çoğalmakta ve yaygınlaşmaktadır. Özellikle hizmetler sektöründe kişisel hizmetler artarken evde çalışanlar için sözleşmeli hizmetler bağlamındaki; işgücünün kompozisyonu ve deneyimleri farklılaşmıştır. Bütün bunlar işgücü piyasasının yeniden düzenlenmesini gerekli kalmaktadır. Ortaya çıkan bu gelişmelerin oluşturduğu yeni koşullar İş Kurumu’na yeni görevlerin verilmesini zorunlu kılmıştır. Yeni düzenleme ile kurum geleneksel işe yerleştirme fonksiyonlarının dışına çıkan görevler üstlenmekte, işgücü piyasasını düzenlemesine yönelik faaliyetler görevleri arasında yer almakta, bunun yanında işe yerleştirme hizmetleri özel sektör ile

paylaşılmaktadır. Bir başka deyişle kurum artık klasik iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra, aktif işgücü programlarını, işsizlik sigortası gibi pasif işgücü programları ile birlikte uygulayabilecek bir yapıya kavuşturulmakta, aynı zamanda özel istihdam bürolarına izin verilmektedir (Fırat,2003).

Türkiye İş Kurumunun görevleri, 4904 sayılı Kanununun 3. maddesinde 6 başlık altında düzenlenmiştir. Buna göre kurum, ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın geliştirilmesine katkıda bulunmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek, işgücü piyasası ile ilgili istatistikî verileri toplamak ve analiz etmek, iş ve meslek analizleri yapmak, işgücü yetiştirmeye yönelik programlar uygulamak, işgücünün ve yurt içi ve yurt dışındaki işlere yerleştirilmesine aracılık etmek gibi istihdam piyasasının düzenlenmesine yönelik aktif ve pasif istihdam politikalarını yürütmek yanında, kurum faaliyetleri ile ilgili alanlarda uluslar arası düzeyde eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek ve AB ile diğer uluslar arası kuruluşların istihdam ve çalışma hayatı ile ilgili kararları izlemek gibi akademik faaliyetleri yerine getirmeyi de üstlenmiştir (www.iskur.gov.tr).

Kuruma Kayıtlı İşgücü ve İşsiz Bilgileri;

Kuruma kayıtlı işgücü sayısı 2008'in ocak ayı verilerine göre 769 bin 94 kişi, kayıtlı işsiz sayısı 704 bin 429 kişidir.2007 yılıyla karşılaştırıldığında kayıtlı işgücü % 14,65 oranında, kayıtlı işsiz sayısı % 13,95 oranında azalmıştır.

Kuruma Başvurular 2007 ocak ayına göre % 17,65 oranında artmıştır.

2008 yılı Ocak ayı içerisinde 80 bin 580 kişi kuruma, faaliyetlerinden yararlanmak için başvuruda bulunmuştur. Başvuranlardan 58 bin 693 kişisi işsiz, 2 bin 321 kişisi şu an çalışmakla beraber daha iyi şartlarda iş arayanlar, 79 kişi emekli, 432 kişisi de belirli bir işyerinde çalışmak isteyenlerden oluşmaktadır. Kuruma ay içerisindeki başvuranların % 72,9'u erkektir. Başvuruların % 49,7'si lise altı eğitilmiş, % 32,4'ü ise lise ve dengi okullu, % 17,9'u lise üstü eğitim mezunudur. Başvuruların % 26,8'si 15-24 yaş arasındadır. Ay içerisinde başvuranların 58 bin 344 kişisi ilk defa iş hayatına girmiş, 18 bin 637 kişisi ise çalışırken işsiz kalmıştır.

Açık işler 2007 yılının ocak ayı verilerine göre % 23,36 artarak 13 bin 391 olmuştur.

Açık işlerin 7 bin 59'u normal, 3 bin 729'u özürlü, bin 863'ü eski hükümlü, 740'ı terör mağduru talebinden oluşmaktadır. Açık işlerin % 55,3'ü sanayi, % 43,7'si hizmetler sektöründedir.

İşe yerleştirme 2007 yılının ocak ayı verilerine göre % 66,67 oranında artarak 7 bin 620 kişi olmuştur.

2007 yılı Aralık ayına göre özel sektöre yapılan toplam işe yerleştirmeler % 27,36 oranında kamu sektörüne yapılan işe yerleştirmeler % 558,43 oranında artmıştır. İşe yerleştirmelerin % 80,4'ü erkektir. İşe yerleştirilenlerin % 31,4'ü 15–24 yaş arasındadır. İşe yerleştirmelerin % 59,9'u Lise altı eğitimli, % 30,8'i lise ve dengi okul mezunudur (www.iskur.gov.tr).

1.3.1.2.5 Özel İstihdam Büroları

Özel istihdam büroları, çağdaş çalışma yaşamı içinde işletmelerin işgücü gereksinimlerini en uygun biçimde karşılamak üzere kurulmuş işçi ve işverenin yanında, onların yardımcısı konumundaki uzman kuruluşlardır.

Özel istihdam büroları; özel hukukun koruması altında ve belirli bir sözleşme çerçevesinde, bir ücret ya da komisyon kararlarında işgücü piyasasında iş arayanlarla, işgücü arayanlar arasında aracılık hizmeti sağlayan, ağırlıklı olarak kar amacıyla çalışan kuruluşlardır. Özel istihdam bürolarının faaliyetleri arasında, işsizlerin iş bulmalarına yardımcı olmak ve çalışmakta olanları geleceğin iş koşullarına hazırlamaya yönelik eğitim programları da yer almaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yapılan sınıflamaya göre 5 kategoride 16 farklı tip özel istihdam bürosu bulunmaktadır. Özel istihdam büroları işgücü arz ve talebi arasında aracılık yanında geçici işçi sağlamaktan, yönetici araştıranlara ya da ihtiyaç fazlası personele yeni iş araştıranlara kadar farklı alanlarda uzmanlaşmaktadır (Fırat;2003).

Özel istihdam büroları iş kurumu yasasına göre kurulur. Özel istihdam bürosu, bir işverenin ihtiyaç duyduğu çeşitli mesleklerdeki işçileri, kendi bünyesinde bulunan işçilerin ilgili işverenin işyerinde çalışması ile sağlar. Özel istihdam büroları ile çalışan işletmeler, farklı projeler için farklı niteliklerde yüzlerce, binlerce işçinin temini için uğraşmayacak, bu işe ayrılacak kadro, zaman ve finansman daha iyi

değerlendirilebilecektir. Özel istihdam büroları, oluşturacakları işçi portföyü ile işletmelerin ani işçi ihtiyaçlarını derhal karşılayabileceklerdir.

Özel istihdam bürolarının bu alandaki çalışmalarının işçi ve işverene yararları şöyledir:

- Öğrenciler, ev hanımları ve emekliler gibi sürekli çalışma durumunda olmayan kişilerin çalışmasına olanak sağlayacağı gibi bu kişilerden sürekli işlere geçmek isteyenlere imkan sağlayacaktır,
- Öğrenciler gibi tam zamanlı çalışma olanağı bulunmayan kişilerin, tam zamanlı çalışacakları ileriki yıllara yönelik tecrübe edinmelerine imkan sağlayacaktır,
- Kişilerin farklı işlerde çalışıp değişik bilgi ve beceriler kazanmasına yardımcı olacaktır,
- Özel istihdam büroları, her türlü talebi karşılayabilmek için belirli bir işçi portföyü bulundurmak zorunda olduklarından çalıştıracakları işçilerle sözleşme yapacaklar ve bu sayede kayıt dışı ve kaçak işçi sorununun çözümüne de katkıda bulunacaklardır,
- İşverenler değişen arz ve talep koşullarına göre işçi sayısını ayarlamakta esnekliğe kavuşacaktır,
- Kesintisiz hizmet söz konusu olduğu için işçilerin izin dönemleri, emeklilik ve kadın işçilerin doğum izinleri nedeniyle eleman sıkıntısı yaşanmayacaktır,
- Hizmet tek bir yerden alınacağı için eleman temini için ilan verme, görüşmeler yapma, çalışan işçilerin kayıtları, özlük dosyaları, bordrolar ve primlerle ilgili evrakların hazırlanması ve bunlarla ilgili eleman çalıştırılması gibi konularda azami tasarruf sağlanacaktır,
- Gerçekten çalışma sürelerinde esneklik sonucu işe başlama ve işi bitirme saatlerinde meydana gelen farklılaşma belirli saatlerdeki trafik yoğunluğunu azaltacak, trafiğin insan üzerinde strese kadar giden olumsuz etkisi giderilecek ve çevre kirliliğinde bir düzelme meydana gelebilecektir (Erkekli,2007).

Türkiye İş Kurumu tarafından 2004 Haziran ayından itibaren özel istihdam büroları başvuruları alınmaya başlanmıştır.2004 yılında 23 büroya, 2005 yılında ise 79 büroya

izin verilmiştir. 2005 sonu itibariyle izin verilen büro sayısı 102 olmuştur.2008 başı itibariyle kayıtlı 230 büro bulunmaktadır Bürolar, üç aylık faaliyet süresi sonunda alınan başvurular ve işe yerleştirmelerle ilgili istatistik bilgilerini kuruma iletmektedirler (www.iskur.gov.tr).

1.3.1.2.6 Eğitim Kuruluşları

İşletmeler eleman yetiştiren eğitim kuruluşları ile ilişki kurarak iş gören alımına gidebilirler. İşletmeler bunu yetişmiş elmandan yararlanmak ve kendi eğitim maliyetlerini azaltmak maksadıyla yaparlar. Üniversite, yüksekokul ve enstitülerin ilgili branşlarındaki öğrencilere dönük olarak ilanlar burslar ve staj önerileri gibi yollarla işletmeler eleman kazanmaya çalışırlar. Üniversitelerden eleman temin etmek için kullanılan diğer bir yöntemde düzenlenen kariyer günleridir. Böyle etkinliklerde işletmeler işlerini, hedef kitlelerini tanıtabilirler (Öner,1999;61). Resmi ya da özel kurumlarca düzenlenen meslek edindirme kurs ve programları da işletmelere bu yolla eleman temin eden kaynaklardır.

1.3.1.2.7 İnternet

İnternet son zamanlarda sık başvurulan kaynaklardan birisi haline gelmiştir. İnternet personel bulmada yeni bir imkan ve yeni bir ilişkidir. İnternet'te klasik iş ilanları, web siteleri, sanal iş ve iş gücü bulma kurumları, işletmelerin web sitelerinde iş imkânlarını görselleştirmesi iş arayanların oluşturdukları boardlar başlıca personel bulma teknikleridir. İnternet giderek bu alandaki en kolay ve hızlı yöntem haline gelmektedir.

1.3.1.2.8 Sürekli Statüde Çalışan Teminine Alternatif Uygulamalar

Küresel ekonomide yaşanan değişimlerle birlikte çalışma yaşamında ihtiyaçlarının ortaya çıkardığı yeni çalışma şekilleridir. Bunlar daha çok, işletme maliyetlerini düşürme ve esneklik sağlama gibi amaçlar taşıyan personel bulma şekilleridir.

1. Geçici insan kaynağı istihdamı: Geçici iş ilişkisi daha çok holdinglerde özellikle üstün vasıflara sahip çalışan ihtiyacının karşılanması ve üst kademe yöneticilerinin yetiştirilmesi aynı gruptan olmayan işletmelerin birlikte bir işi ortak olarak üstlenmeleri ya da mali güçlüklerle karşılaşan bir işverenin çalışanlarını işler düzeline kadar başka bir işverene geçici olarak vermesi gibi yollarla ortaya çıkmaktadır. Türkiye'de ödünç iş

ilişkisi olarak adlandırılan bu uygulama 4857 sayılı iş kanunu ile düzenlenmiştir. Buna göre, işverenler çeşitli nedenlerle çalışanlarını başka bir işverene geçici olarak devredebilmektedirler.

2. İnsan kaynağı kiralama(leasing): İşletme belli bir süre içinde tamamlanacak bir iş için sürekli olarak çalışan istihdam etme zorunda kalmamakta ve ihtiyacı olan çalışanları belli bir süre için kiralamaktadır. Çalışan ihtiyacı duyan işletme ile leasing firması arasında yapılan sözleşme ile gerek duyulan sayı ve nitelikteki çalışanlar işe alınmaktadır. Bu uygulama özellikle işgücü maliyetlerini düşürme ve devamlı statüde çalışanları istihdam etmeme gibi nedenlerle tercih edilmektedir. Böylece işletme kiraladığı çalışanlar için sigorta primi sosyal yardım vergi ve işten çıkarma durumunda da tazminat gibi ödemelerden kurtulmuş olmaktadır çünkü kiralananak istihdam edilen çalışanlar leasing yapan firmanın kadrolu elemanlarıdır.

Bu uygulama daha çok, mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işler ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren alanlarda söz konusu olmaktadır. Bu tip çalışma ilişkileri uygulamada taşeron sistemi olarak geçer.

3. Bağımsız çalışanlardan yararlanma: Özellikle geçici süreli olan ve belli alanlarda uzmanlık gerektiren işler için, bağımsız çalışan profesyonellerden kısmi süreli çalışan olarak yararlanılabilir. Bunların ücreti zaman veya iş-proje esasına göre ödenir (Dolgun 2007; 93–94).

1.3.1.2 İnsan Kaynağını Seçme

Personel seçimi, aday başvurular arasından ihtiyaç duyulan her bir işin gerektirdiği niteliklere “en uygun” olanların belirlenmesi sürecidir. Seçim süreci aranan niteliklere uygun kişilerin ortaya çıkarılması ve bunlar arasından en iyisinin seçilmesi için, adaylarla ilgili bilgilerin elde edilmesi amacıyla çeşitli yöntemlerin kullanıldığı bir faaliyetler dizisinden ibarettir (Yıldız,1989;68). Rasyonel ve etkin bir seçim süreci işletme faaliyetlerinde başarının anahtarı konumundadır. İşe uygun işgören seçilmesiyle personel arasındaki çatışmalar önlenecektir. Bir yandan işlerin etkin bir şekilde yerine getirilmesini sağlarken diğer yandan personelin iş doyumunu yükseltecektir. Güvenli ve sağlıklı çalışma şartları işletmede çalışma hayatının niteliğini gelişme yönünde etkileyecektir.

İşgören arama bulma süreci adayların işe başvurmasıyla sona erer. Başvurunun yapılmasıyla iş gören seçim süreci başlar. İş gören seçimi, işletmede boşalan ya da boşalacak görevlere iç ve dış kaynaklardan başvuran adaylar arasından işin gereklerine en uygun kişi ya da kişileri seçmektir (Yüksel, 2003;1).

İşgören seçiminde yapılacak hatalar, işletmeyi olduğu kadar işgöreni de olumsuz yönde etkiler. İşgörenin yetenekleri ile işin gerekleri arasında bir uyum yoksa kişi işini gereğince yerine getiremeyecektir. İş yükünü taşımayan işgören hem fiziksel, hem de psikolojik yönden yorgun düşecek, büyük bir olasılıkla da işi bırakacaktır. Aynı şekilde, işin gereklerini yerine getiremeyen bir işgören çalışma arkadaşlarının da temposunu etkileyeceğinden, beraber çalıştığı işgörenlerin verimlerini ve morallerini olumsuz yönde etkileyebilecektir (Alpugan ve diğ.,1987;382–383).

İşgören seçim süreci iş ve birey arasındaki uyumluluğu belirleyebilmek amacıyla bireyler hakkında bilgi toplamayı gerektirmektedir. Bilgi toplama bir veya birden çok yöntemle gerçekleştirilebilir (www.hr-guide.com).

Seçme sürecinde adımlar şunlardır:

- 1.Adayların başvuru formların süzgeçten geçirilmesi ve seçilmesi.
- 2.Ön görüşme
- 3.İş testleri
- 4.Tanım görüşmesi
- 5.Referans araştırması
- 6.Fiziksel muayene(adayın işe alınması bu muayeneden sonra gerçekleşir.) (Yars,W.Rue,2003).

1.3.1.2.1 İş Tanımı Formu

Seçim sürecinde ilk adım, iş analiz ve tanıtım bilgilerinden yararlanarak işin profili hakkında bilgi sahibi olmaktır. İşin gerektirdiği görevler önem sırasına göre listelenmeden ve görüşmeye başlamadan önce, işin gerektirdiği bilgi,eğitim, yetenek ve iş deneyimi konusunda bilgi sağlamaktır.

1.3.1.2.2 Ön Görüşme ve Başvuru Formu

Ön görüşme başvuran adaylar ile işletme de yetkili kılınan kişi arasında karşılıklı konuşma yoluyla kısa bilgi alışverişinin yapılmasıdır. Adayların başvurusundan sonraki ilk görüşme, özellikleri iş tanımlarına iş gereklerine hiç uymayan adaylar açısından bir ön eleme niteliğindedir. Bu ön elemeyi geçen adaylara başvuru formu doldurtulur. Seçme ile ilgili bilgiler önceden ilanla duyurulmamışsa adaylara seçmelerin nerede ne zaman ve nasıl yapılacağı hakkında kısa bilgi verilir ya da bu bilgiler işletmenin görünür bir yerinde ilan edilir. Daha sonra sınav, görüşme, değerlendirme merkezi gibi seçme yöntemlerine başvurulur (Yüksel, 2003; 111).

1.3.1.2.3 Sınav/Test Uygulaması

İnsan kaynağı seçiminde en çok başvuru alan araçlardan biri sınavdır. Ön görüşmeyi geçen adaylara bazı genel ve mesleki bilgi ve beceri testleri uygulanmaktadır. Seçme testlerinin amacı; kişisel özellik ve yeteneklerin ölçülmesi için objektif veriler sağlamaktır (Canman,2000;83).Sınavlarda soruların işin özelliklerine uygun olması adayın bilgi yetenek ve dünya görüşünü belirlemeye imkan vermesi gerekir. Geleneksel sınav uygulama yöntemlerin de her tür işe aynı tip sınav ya da test uygulanmaktaydı. Günümüzde her işe uyarlanan genel sınavların istenilen nitelikte elemanı seçmekte yeterli olmadıkları görülmüştür ve bu nedenle işe uygun farklı testlerin geliştirilmesine başlanmıştır. Ancak ülkemizde iş alımlarda işe giriş sınavları içerisinde kullanılan bilgi ve genel yetenek testleri dışında çok fazla uygulama alanı bulamamaktadır. Bunda testlerin uzmanlık gerektirmesi ve ilk görünüşte pahalı gelmesi büyük rol oynamaktadır (Bayraktaroğlu, 2003;75).

Sınav test uygulamaları, gelişmiş ülkelerde işe alımlarda oldukça yaygın olarak kullanılmaktadır. Testlerin gerektiği şekilde uygulandığı örgütlerde, eğitim masraflarında düşmeler olmuş, iş kazası sayısında ve işgören dönüşüm hızında azalmalar meydana gelmiştir. Bunun yanı sıra, testlerin insan kaynakları yönetiminde kullanımı işgören uyumunun iyileştirilmesine, iş tatmin düzeyinin yükselmesine ve daha iyi bir grup moraline yol açmaktadır. Daha yüksek pozisyonlara ilerleyecek en üstün nitelikli işgörenleri seçmede testlerin kullanımı arzu edilmektedir (Bingöl, 2006;195).

Uygulanan başlıca testler şunlardır.

1. Başarı Testleri

Başarı testlerinden bireylerin neler yapabildiği öğrenilir. Ölçülen bilgiler bireyin eğitim yetiştirilme ve iş deneyimine dayalıdır ve testlere bireyin edinmiş olduğu bu bilgi veya becerilerdeki maksimum başarısı ölçülmek istenir. Başarı testleri yazılı sözlü veya uygulamalı olabilir. Yazılı sözlü testler açık anlaşılır olmalı kavram kargaşasına yer vermemek için konuyu uzmanları ve test uzmanlarının ortak çalışmalarıyla hazırlanmalıdır (Yüksel, 2003; 113).

Başarı testlerinin işe doğrudan ilişkin davranışı sistematik olarak değerlendirmeleri nedeniyle en geçerli en güvenilir testler oldukları belirlenmiştir ancak başarı testleri bireyin gelecekteki gelişmesi için potansiyelini ve motivasyonunu ölçmekte yetersiz kalmaktadır (Yüksel, 2003; 114).

2. Yetenek Testleri

Yetenek kişinin belirli ilişkileri kavrayabilme analiz edebilme çözümleyebilme sonuca varabilme gibi zihinsel özellikleri ile bazı olguları gerçekleştirebilmesi biçimindeki bedensel özelliklerin tamamıdır (Bingöl, 2005;200).

Bu testlerde zihinsel ve mekanik yetenekler ölçülmeye çalışılır.

Zekâ testleri düşünme bellek mantık öğrenme hızı anlama algılama kavrama gibi düşünsel yetenekleri ölçmeyi amaçlar zekâ testlerinin kültürel farklılıklardan etkilendiği bir kültür için geliştirilmiş zekâ testinin diğer bir kültürde zekâ düzeyini açıklayıcı nitelikte olmadığı belirlendiğinden kullanımları azalmıştır.

Mekanik yetenek testlerinde ise el kol parmak gibi organlara bağlı beceriler görme işitme tatma gibi beş duyuya bağlı yetenekler ortaya çıkarılmaya çalışılır. Yetenek testlerinin başarı testlerinden önemli bir farkı yalnızca mevcut olanı değil ileriye dönük olarak gelişme potansiyelini de ölçebilmesindedir.

3. Motivasyon Testleri

Bireyin tipik davranışı ve tutumunu ölçmeye yarayan testlerdir. 3 grupta toplanır (Yüksel, 2003; 114–115).

a) İlgi Testleri: Kişilerin hangi tür faaliyet ve konulara ilgi duyduğunu saptamak amacıyla yapılır. Bireyin seçtiği işe ne kadar başarılı olacağından çok ne kadar tatmin olacağını kestirmeye yarayan testlerdir. Yapılan araştırmalar başarısızlıkların yetenek eksikliğinden olduğu kadar ilgi eksikliğinden de kaynaklandığını açığa çıkarmıştır. Bu nedenle adayın belirli bir iş için belirtilmiş ilgi türüne sahip olup olmadığının araştırılıp öğrenilmesi yoluna gidilmiştir (Bingöl,2005;201). Fakat her zaman kişiler kabiliyetli oldukları konulara ilgi duymayabilirler. Kişilerin kendi kabiliyetleri dışındaki konulara da ilgi duymaları söz konusu olabilir Bu nedenlerle ilgi testleri kişinin başarılı olacağını kesin ölçüsü olmayabilir (Ertürk,2002;288).

b) Kişilik Testleri: Kişilik genel bir yaklaşımla özel bir kişiyi nitelendiren ve bireyler arasındaki farklılığı ortaya koyan psikolojik özelliklerin tamamını yansıtır bu özelliklerin neler olduğu başka bir deyişle bireyin sahip olduğu psikolojik özelliklerin ve kişilik yapısının nasıl olduğu doğruluk ya da dürüstlük yönü ile heyecansal durumu motivasyonu kişilik testleriyle belirlenmeye çalışılır. Diğer testler yöneticilik pozisyonlarında çalışanların veya bu pozisyona atanacakların kişilik özelliklerini değerlendirmede yetersiz kalmaktadır. İşte bu boşluğu doldurmak için kişilik testleri geliştirilmiştir (Bingöl,2005;202). Bu testlerde sorumluluk önderlik kendi kendini denetleme vb görev gerekleriyle uyum objektiflik kararlılık gibi bireye ilişkin özelliklerin uygunluğunun saptanması amaçlanmaktadır.

İşe alma süreci, çeşitli bölümlerden oluşan bir bütündür. Son yıllarda yapılan çalışmalar, kişilik testlerinin de bu sürece dahil edilmesi gereğini ortaya koymaktadır. Seçme ve yerleştirme kararında sadece eğitim ve deneyim değil, kişilik özellikleri de çok önemlidir. Kişilik testleri, çeşitli açılardan değerlendirildiğinde, işe alım sürecinde kullanılması gereken önemli bir araçtır.

Kişilik testleri aracılığıyla seçme ve yerleştirme yapmanın önemini farkında olan kurumlar, sadece üstün performansı yakalamış, iş yerinde uzun süre çalışmayı hedefleyen elemanlar kazanmakla kalmazlar. Bu işletmeler, işe alma görüşmesi sırasında doğru konulara odaklanmayı, bu doğrultuda seçme için harcanan süre ve yanlış seçme kararlarının sayısını ve yaratacağı olumsuz etkileri, işten ayrılma maliyetini, eğitim giderlerini, eğitim sürecinde yapılan hata oranını azaltarak, önemli ekonomik yararlar da sağlar (Alkan,2000).

c) Tercih Testleri: İş görenlerin hangi tür işleri tercih ettiklerini saptamaya yönelik testlerdir. Diğer motivasyon testleri iş ile bireyin özellikleri arasında dolaylı bir ilişki kurulabileceği varsayımından hareketle hazırlandıkları halde tercih testleri bireyin tercihlerini doğrudan belirleyen testlerdir.

4) Simülasyonlar: Taklit testleri veya simülasyonlar bir adayın temsili bir işin görevlerini ifa etmesini gerektiren testlerdir. Bu suretle niteliği gereği böyle testler iş ile ilgilidir. Bu testler bilgisayar kullanarak da yapılabilir. Adaydan sanal bir işin görevlerini yapması istenir (Bingöl,2006; 201).

1.3.1.2.4 Görüşme (Mülakat)

Mülakat; belli bir pozisyon için başvuruda bulunan kişinin o iş için başarılı olabileceğini gösteren bilgi, beceri ve deneyimine sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla sınırlı bir zaman diliminde gerçekleştirilen kişiler arası bir etkileşim sürecidir (Solmuş,2006).

Firma, işe alma kararından önce adaylarla yüz yüze gelmek ister kuşkusuz iş başvurusu yapan adayların tamamının iş görüşmesine davet edilmesi beklenemez. Çok sayıda talep toplayan firma, özgeçmiş ve aday mektuplarını inceler. İlk elemeler bu inceleme sonunda yapılır ve görüşmeye değer adaylar belirlenerek onlara çağrı yapılır. Adaylar gelir konuşmaları dinlenir ve onlara sorular yöneltilir (Latif,1997;68).

Personel seçiminde son olarak her zaman kişisel mülakat etkilidir. Bir mülakatın yapısal olup olmaması, başarılı sonuçlanması büyük oranda mülakatı yapan kişinin becerisine de dayanmaktadır. Yapısal mülakatlar çoğu alanda daha etkilidir; çünkü adaylar arasında karşılaştırma yapabilme imkanı verir (www.dushkin.com;2008) .

Eleman seçimi açısından görüşme kilit bir rol oynamaktadır. Çünkü sağlanan görüşme ortamı ile ilk defa iş arayan kişi ile onu işe alma yetkisine sahip kişi ya da kişiler karşı karşıya gelmektedir. Diğer bir ifade ile işletme açısından işgören adayının aday olmaktan çıkıp kurumun çalışanı olması büyük ölçüde bu görüşmenin sonuna bağlıdır.

Görüşmenin diğer bir önemi ise, eleman seçimi sürecinin şimdiye kadarki aşamalarında daha çok kağıt üzerinde değerlendirilen kişinin ilk defa görülmesidir. Bu önemlidir çünkü sahip olduğu bilgi, kişilik özellikleri ve yeteneklerinin kendi beyanı dışında

değerlendirilmesi söz konusudur. Böylece görüşme, işe alınacak elemanları değerlendiren bir araç olarak ön plana çıkmaktadır.

Görüşmenin diğer önemli fonksiyonu ise adayların kurum hakkında bilgi sahibi olmaları ve kurumun imajını öğrenmeleridir. Görüşme ilk anlamda, işe alınacak bireyi yakından tanımaya ve karşılıklı iletişim kurmaya olanak sağlar. Görüşmenin en önemli sonuçlarından birisi de başka herhangi bir yolla edinilmeyen ve insan ilişkilerine yönelik bilgilerin sağlanmasıdır. Nitekim bu bilgiler, yüz yüze görüşmede rahatlıkla tespit edilebilir. Adayın konuşması, jest ve mimikleri, grup içindeki tavırları ve davranışları çeşitli konulardaki tutumları görüşme yoluyla belirlenebilir (Örücü, 2002).

Görüşmenin sakıncaları ise;

- 1.Yapay ortamlarda, kısa süre içinde sınırlı bilgilerle aday hakkında kesin yargıya varılmak zorunda kalınması
- 2.Uzman olmayan kişilerce yapıldığında yanlış değerlendirmelere gidilebilmesi,
- 3.Görüşmenin görüşmeyi yürütenin aday hakkındaki ön yargılarından etkilenmesi,
- 4.Psikolojik baskı nedeniyle adayın kendini yeterince tanıtmaya imkanının kısıtlanması gibi sonuçlara yol açmasıdır (Yüksel,2003;117).

Görüşme özelliklerine göre aşağıdaki gibi ayrılabilir:

1) Ön görüşme: Bu görüşmenin amacı adayı yoğun bir seçim süreci içine alıp almamak konusunda bir karar vermektir. Bir diğer deyişle adayları, kaba bir elemeye tabi tutmaktır.

2) İş ve Deneme Görüşmesi: Bu görüşmede adayın, kişiliğinden çok, iş hakkındaki bilgisi ölçülmeye çalışılır görüşmenin başarılı bir sonuç ortaya çıkarması, görüşmeyi yapanın teknik bilgi düzeyine bağlıdır.

3) Gerginlik Görüşmesi: Görüşme anında yapma bir gerginlik havası yaratılır ve adayın bu gerginlik karşısında gösterdiği tepki ölçülmeye çalışılır. Adayın, kontrolü kaybedip kaybetmediğine dikkat edilir oldukça yararlı bir araç olmakla birlikte işe alınmayanlar üzerinde firma, kötü bir etki bırakmış olması bunun dezavantajıdır.

4) Özgeçmiş Görüşmesi: Adayın geçmiş görevlerinin derinlemesine incelendiği bir görüşmedir. Böyle bir görüşmenin nedeni, geçmişte başarılı olmuş birinin ileride de başarılı olacağı varsayımına dayanmaktadır. Analitik bir değerlendirme yapma olanağı vardır.

5) Tartışma Şeklinde Görüşme: Biçimi önceden kararlaştırılmış görüşmedir. İnsanların genel olarak işe uygun olup olmadıklarını değerlendirmeyi daha önceden derlenen bilgileri araştırmayı insanların nasıl tepki verdiklerini görmeyi sağlar (Oğuz ve diğ., 2006).

Görüşme bittikten sonra adaylara sonucun bildirilmesi gerekir. Ret cevabının nasıl bildirileceği sorun olmaktadır. Nazik bir red her zaman firma hakkında olumlu etki bırakır. Kabul edilen adaylar objektif son bir değerlendirmeden geçirilerek kaç kişi alınacaksa ona göre görüşme süreci tamamlanır (Yüksel,2003; 119).

1.3.1.2.5 Değerleme Merkezi

Değerlendirme Merkezi, insan kaynağının seçiminde test ve görüşme yöntemlerine göre daha yeni bir sistemdir. Diğer seçim yöntemlerine ek olarak birkaç farklı seçim yönteminin birlikte kullanımını yansıtan değerlendirme merkezi tek bir seçim yöntemi değildir. Değerleme merkezleri yöntemi; bir bireyin potansiyelini değerlendirmek için görüşmeleri, testleri, simülasyonları, oyunları ve gözlemleri kullanır. Genellikle 1–5 günlük dönem boyunca birkaç farklı seçim yöntemi kullanılır (Bingöl,2006;212).

1.3.1.2.6 Aday Geçmişinin Ve Referanslarının İncelenmesi

Bu incelemenin başlıca iki amacı vardır:

1. Adayın önceki işlerindeki tutum ve davranışları, gösterdiği performans hakkında bilgi toplamaktır. Referans kontrolü olarak adlandırılan bu inceleme genelde bu amaca yönelik olarak yapılmaktadır. Adayların gösterdiği referanslar olumsuz bir kanaat bildirmeyeceği için referansların dışındaki kişilerden de bilgi edinilmeye çalışılır. Bazı firmalar referans listesinde hatırlı kişilerin bulunmasına önem verebilir.

2. Bazı görevler ve pozisyonlar için adayın sakıncalı bir durumunun olup olmadığını saptanmaktadır. Özellikle güvenlik hizmetlerinde ve yüksek gizlilik, dosyası ile

güvenilebilirlik gerektiren işlerde aday için güvenlik soruşturması yaptırılabilir. Bazı durumlarda bu soruşturmayı yaptırmak zorunludur (Bayraktaroğlu,2003;77).

1.3.1.2.7 Sağlık Muayenesi

Genellikle işe başlamadan önce ya da daha sonra deneme süresi içinde adayların sağlık kontrolünden geçirilmesi çoğu kez yasal bir zorunluluk olarak gerçekleştirilir. Ancak bu kontrol bir formalitenin yerine getirilmesi olarak değerlendirilmemeli, çok yönlü bir inceleme yapılmalıdır, Öte yandan, adayın fiziksel yapısı kadar ruhsal ve düşünsel açıdan da sağlıklı olup olmadığı ciddi bir denetimden geçirilmelidir (Sabuncuoğlu, 1997;113–118).

İstihdam öncesi bedensel muayene çeşitli amaçlarla yapılmaktadır. Bunlar;

- 1) Adayın örgütteki işe uygunluğunu değerlendirmek.
- 2) Fiziksel nitelikleri, çalıştıracakları işin gereklerini karşılamada yetersiz olanları reddetmek.
- 3) Daha sonra meydana gelebilecek bir kaza nedeniyle işgörenin tazminat isteğinde bulunma olasılığı nedeniyle işe alma işlemi zamanında onun fiziksel durumunu belirlemek.
- 4) Bulaşıcı hastalık taşıyan kişilerin istihdamını önlemek.
- 5) İstihdam edilebilir olanları yerleştirmek fakat sadece fakat sadece belirli işlere sakat olanların kabullerini sağlamaktır (Bingöl,2006;215–216).

1.4 Örnek İşletmelerde Eleman Seçim Prosedürleri

Tofaş; Değerlendirme süreçleri kişilik envanteri yetkinlik bazı mülakatlar yabancı dil sınavları değerlendirme merkezinden adayların yetkinlikleri kendilerine verilen vaka çalışmaları üzerinde gerçekleştirdikleri grup çalışması ve bireysel egzersizlerle gözleniyor ve değerlendiriliyor.

Temsa; Eleman ihtiyaçları doğrultusunda adayların işe uygunluğu pozisyonun niteliklerine uygun olarak İngilizce sınavı kişilik envanteri insan kaynakları ve ilgili bölümlerle yapılan mülakatlarla değerlendiriliyor bu değerlendirmeler sonucunda uygun bulunan adaylara iş teklifi yapılıyor.

Eczacıbaşı; Adaylara başvurdukları göreve uygun olarak ön görüşmeden önce ya da sonra yetkinlik testleri, aday seçiminin son aşamasında ise, kişilik envanteri uygulanmaktadır.

Yaşar holding; Gazete ilanları İnternet üniversiteler yönetim danışmanlığı şirketleri gibi kaynaklardan veya kişisel olarak başvuruda bulunan adaylardan aranılan özelliklere sahip olanlar ön görüşmeye çağırılırlar. Burada seçilen adaylar referans araştırmasından sonra daha detaylı bir görüşme için davet edilirler.

Evyap; Başvurulardan uygun adaylar belirlenir. Ön mülakatlar insan kaynakları departmanı tarafından gerçekleştirilir. Pozisyonun gereklerine göre İngilizce sınavı yapılmaktadır. Ön mülakatta olumlu bulunan aday, ilgili bölüm yöneticisi ile görüştürülür ve yapılan değerlendirme sonucunda pozisyona uygun bulunan adaya iş teklifi yapılmaktadır.

Citibank; Pozisyona göre alan sınavları ve yabancı dil sınavları ve mülakat yapılmaktadır.

Eti; İnternet aracılığı ya da şahsi olarak yapılan başvurulardan oluşan aday havuzundan pozisyona uygun adaylar belirlenir uygun aday bulunmadığı takdirde İnternet ya da gazetelere ilan verilir. Belirlenen uygun adaylar görüşmeye davet edilir. İnsan kaynakları iş başvuru formu ile birlikte görüşme öncesinde kişilik envanteri testi uygular insan kaynakları ve ilgili bölüm birlikte mülakat yapar adayları birlikte değerlendirir. Uygun görülen adaylar ikinci görüşmeye davet edilir iş teklifi yapılır (Kariyer Rehberi, 2006).

BÖLÜM 2. İNTERNET

2.1 İnternet Kavramı

‘İnternet dünyadaki binlerce bilgisayar ağından oluşan bir bilgisayar ağıdır’. Bilgisayar ağları ise ‘birden çok bilgisayarın birbirleriyle bilgi alışverişi yapabilecek biçimde birbirine bağlanmasıyla oluşmuş yapılardır’ (Baykal, Tekin;2).

Dünya üzerindeki tüm bilgisayarları birbirine bağlayan ve bu şekilde tüm bilgisayarların iletişimini sağlayan uluslararası en büyük bilgisayar ağına “İnternet” adı verilmektedir. Dünya üzerinde bulunan bütün bilgisayarlar; kişisel bilgisayarlardan, çok kullanıcı sistemlere kadar, model ve marka bağımlılığı olmaksızın, dünya üzerinde nerede olursa olsun, İnternet aracılığı ile iletişim kurabilmektedir. Kısaca İnternet; birçok bilgisayar sistemini birbirine bağlayan, dünya çapında yaygın bir iletişim ağıdır (Arlı, Gölge;2008).

İnternet, TCP/IP (İnternet protokolü veya daha basit bir ifadeyle bilgisayar veri alma ve iletme birimleri arasında veri iletişimini olanaklı kılan pek çok veri iletişim protokolüne verilen ortak addır.)kullanması ve hatların esas olarak sürekli açık olması ile ağ içindeki makineler arasında on-line elektronik nesne değişimine olanak sağlar. Geniş anlamında İnternet, geçit makineleriyle bağlı tüm ağları içermektedir (Akgül,2005).

2.2 İnternet Teknolojisi;

Günümüzde kullanılan İnternet teknolojileri şunlardır:

2.2.1 Web sayfaları; Web sayfaları ağ üzerindeki herhangi birisi tarafından özgürce ulaşılabilen bilgiler içerirler. Çoklu ortam özelliklerine sahiptirler. ‘Kurum kuruluş ve kişiler bilgilerini web formatında oluştururlar ve İnternet’e bağlanan kişiler bir tarayıcı (browser) program (İnternet Explorer) ile bu sayfalara ulaşabilirler’(Bal, 2001;409).

Web birbirine bağlı ağlarla kişisel bilgisayarları ve Serverları tamamlayan görünmez büyük bir boşluktur. “İnternet’te dolaşan bu kadar bilgi nereden geliyor” un cevabı veritabanıdır. Veri tabanı basitçe bilgilerin depolandığı bir yerdir (www.businessstown.com,2008).

2.2.2 Sürekli akan ses ve görüntü; Bu teknoloji sayesinde veri sürekli bir şekilde küçük kesimler halinde gönderilir ve aslında, bir kesim sunuluyorken bir sonraki kesim alınır. Bu şekilde kullanıcılarla neredeyse gerçek zamanlı bir etkileşim sağlanmış olur.

2.2.3 Formlar, Java ve ActiveX; Web formları, sayfaya bakan birisinden doğrudan bilgi almaya olanak sağlar. Elektronik bir formun doldurulup “gönder” düğmesine basılması, bilgilerin, sayfanın sahibine ulaşması için yeterlidir. Bu bilgiler, kaydedilebileceği ve e-posta ile sayfanın sahibine gönderilebileceği gibi, ”cgi” programları aracılığıyla ele alınıp kullanıcıya geribildirim için de kullanılabilirler.

Daha kapsamlı etkileşimler ise Sun’ ın Java ve Microsoft’ un ActiveX teknolojileri ile gerçekleştirilebilir.

2.2.4 Sanal gerçeklik, VRML; Web doğal olarak iki-boyutlu iken “gerçek” ise üç-boyutludur. VRML (Virtual Reality Modeling Language) belki gerçek anlamdaki üç-boyutluluğun değil ama kullanıcılara üçüncü boyut hissini veren dünyaların web sayfalarına eklenmesine olanak verir. Kullanıcılar, önlerinde duran dünyada özgürce dolaşır, nesnelere her açıdan bakabiliyor ve onlarla etkileşim kuruyor, yani sanal olarak orada yaşıyor.

2.2.5 E-posta Elektronik posta; ağ üzerindeki en sık kullanılan ve en eski iletişim yöntemidir. E-posta kullanıcıların birbirine güvenli ve çabuk mesaj göndermesini sağlar. E-postalar resim, ses, hareketli görüntü ve veri dosyaları da içerirler. ‘Bilgisayar kullanıcılarının yerel olarak ya da dünya çapında ileti alışverişi yapabilmelerini sağlayan özelliktir’(Baykal, Tekin,2003;201).

2.2.6 Haber grupları ve e-posta listeleri; Haber grupları e-postanın bireyden bireye olan iletişimini genişleterek, metin tabanlı tartışma forumları sunar. Gönderilen mesajlar, kullanıcı bilgisayarında değil, merkezi bir sunucuda toplanır ve bu sunucuya bağlanan herkes tarafından okunabilir. Haber grupları e posta aracılığı ile bilgi alışverişi için oluşturulmuş ve konularına göre düzenlenmiş gruplardır (Baykal, Tekin,2003;215).

2.2.7 Sohbet odaları, beyaz tahtalar ve birlikte web gezintisi; Sohbet (tartışma) odaları, insanlar arasında eş zamanlı, metin tabanlı bir iletişim sağlar. Kullanıcılar ilgilendikleri sohbet odasına girerek (bağlanarak), tartışmalara katılabilirler.

2.2.8 Ses/hareketli görüntü konferansı; Bir kullanıcının ağ üzerinden gerçek zamanlı olarak bir diğerini görmesi ve onunla sesli iletişim kurmasını sağlayan teknolojidir.

2.3. İnternet'in Tarihçesi

İnternet'in ortaya çıkışı Amerikan federal hükümeti Savunma Bakanlığı'nın araştırma ve geliştirme kolu olan 'savunma ileri düzey araştırma projeleri kurumuna (DARPA-Defence Advanced Research Projects Agency) dayanmaktadır (Çağiltay,1997;7).ABD Savunma Bakanlığı birimler arasındaki haberleşmeyi ve iletişimi sağlamak yazılımları ortak kullanmak en önemlisi de günün soğuk savaş atmosferinde herhangi bir saldırıya karşı iletişim ve haberleşme hatlarını bir bilgisayar ağı içinde korumak düşüncesiyle bu konuda araştırma yapmak ve çalışmalarını yürütmekle ARPANET'i görevlendirdi. Bu ağa ilk bağlananlar ise üniversiteler ve araştırma kuruluşlarıydı.

1970 yılına gelindiğinde Havai Üniversitesi tarafından ALOHANET adlı bir bilgisayar ağı geliştirildi ARPA'nın finanse ettiği bir projeyle ise üniversitelerin bilgisayarlarına bağlanabilmek için çevirmeli ağa karşı daha ucuz olan paket anahtarlama ağı araştırılmaya başlandı. 1971'de bu ağa 15 düğüm (node),23 ana bilgisayar bağlandı. Bu arada BBN şirketinden Ray Tomlison ağlar arasında ileti gönderebilmeyi sağlayan bir program geliştirdi .Daha sonra ise bu programını ARPANET'e uyarladı ve program kısa sürede yaygınlaştı.

1973'de ARPANET'in ABD dışından ilk bağlantı gerçekleştirildi ve University College of London (İngiltere) ve Royal Establishment in Norway(Norveç) ağa dahil oldu .1974'de Vinton Cerf ve Bob Kahn TCP'yi (Transmission Control Program- Aktarım Denetim Programı) tanıttılar.

Bu alandaki gelişmeler son derece hızlı bir biçimde geliyordu. İnternet'in temelini oluşturan protokoller geliştiriliyor,yeni e-posta programları geliştiriliyordu.1977'de Wisconsin Üniversitesi'nde Theorynet adlı bir e-posta programı yaratıldı. 1979'da CSNET (adlı ARPANET'ten bağımsız bir bilgisayar ağı geliştirildi bu ağa daha sonraları Computer and Science Network (Bilgisayar ve Bilim Ağı) olarak tanındı. Daha sonra USENET kuruldu ve bu tartışma grubuna istedikleri konuda tartışabilmek için dünyanın her yerinden binlerce kişi katıldı.

1980'lere gelindiğinde ARPANET bir virüs yüzünden tamamen durdu. Bu arada BİTNET (Because It's Time Network) adlı iki üniversite arasında hizmet veren bir bilgisayar ağı oluşturuldu bu ağ daha sonra tüm ABD'ye ve ABD dışındaki ülkelere de yayıldı. DARPA (ARPA daha sonraları adına İngilizce defence (savunma) sözcüğünün baş harfini alarak bu adı aldı),1982 de TCP (Transmission Control Protokol –Aktarım Denetim Protokolü)ve IP 'yi (İnternet Protokol –İnternet Protokolü)oluşturdu ve bu protokoller standart kabul edildi. Aynı yıl Hollanda, Danimarka, İsveç ve İngiltere'yi içine alan EUNET kuruldu bu ağ e-posta ve USENET hizmetleri veriyordu. 1983'te CSNET ve ARPANET arasında geçit yolu (gateway)oluşturuldu. 1984'te ağı oluşturan kuruluşun türünü belirtmek üzere DNS (Domain Name System-Etki Alanı Sistemi)oluşturuldu ve 6 etki alanı adı saptandı. Bundan böyle eğitim kuruluşları için edu, resmi kurumlar için gov, askeri kurumlar için mil, ticari kuruluşlar için com, ticari amacı olmayan kuruluşlar için ogr ve ağlar için net etki alanı adları saptandı. 1988'de Jarkko Oikarinen tarafından İnternet Relay Chat(irc) geliştirildi.

1990'larda ARPANET' in sona ermesi ve WWW'nin (World Wide Web)doğuşuyla girildi.1991'de yasal engellerin kalkmasıyla birlikte İnternet'in ticari kullanımı başladı ve Commercial İnternet Exchange (Ticari İnternet Değişimi)oluşturuldu. Aynı yıl Brewster Kahle tarafından Wide Area İnformation Servers (Wais)tanıtıldı Minnesota Üniversitesi'nden Paul Lindner ve Mark P. Mccahill Gopher'ı tanıttılar. Gopher kullanıcının ağda arama yapmasına olanak sağlıyordu. Ayrıca CERN tarafından Word Wide Web araştırmacı Tim Berner –Lee Hypertext Markup Language (HTML)yaratıldı. Bu web sayfaları için kullanılan işaretleme diliydi.

1992'de İnternet Society (ISOC)kuruldu. Nevada üniversitesi tarafından Gopher uzayında arama yapan Veronica adlı bir araç yaratıldı bu araç Gopher veritabanlarında arama yapabilmeyi sağlıyordu 1993'te ise ilk İnternet tarayıcısı Mosaic yaratıldı bu araç İnternet'i daha görsel hale getiriyordu aynı yıl İnternet Talk Radio yayımına başladı.

1990'ların ikinci yarısından itibaren İnternet hızla bugünkü görünümüne kavuşmaya başladı 1994'te iki üniversite öğrencisi tarafından ilk arama motoru olan Yahoo yaratıldı. Artık İnternet'te arama yapmak ve bilgiye ulaşmak daha kolay hale geliyordu sonra yeni İnternet tarayıcıların piyasaya çıkmaya başladı; Netscape Navigator ve arkasından Microsoft'un piyasaya sürdüğü İnternet Explorer'lar (Baykal, Tekin

2003;1).1990lardaki bu gelişmelerle ağ ticari şirketler ve evde bilgisayar kullanan kimseleri de içerecek şekilde herkesin kullanımına açıldı. Word Wide Web sayesinde ağın kullanımı çok kolaylaştı ve bunun sonucu olarak gelişim hızı arttı(İkiz,2000;9). Ve İnternet bugün kullandığımız halini aldı. Her geçen gün İnternet kullanımı yaygınlaşmaktadır. İnternet'te dünya ölçüsünde;

- Üniversiteler,
- Araştırma kurumları,
- NASA, NBS, NIH gibi hükümet kuruluşları,
- Bilgisayar şirketleri ve her konuda küçüklü büyüklü ticari kuruluşlar,
- MCI mail, CompuServ, ATT mail, Apple Link gibi firmalar tarafından işletilen ticari ağlar,
- Birleşmiş Milletler gibi uluslararası kuruluşlar,
- AMS, IEEE, gibi meslek kuruluşları,
- Basta ABD Kongre Kütüphanesi olmak üzere ulusal, üniversite ve halk kütüphaneleri,
- Çeşitli ülkelerin merkezi hükümet birimleri (ABD, Japonya, Almanya, Macaristan, Avustralya, Fransa, İsrail, ...),
- Parlamentolar,
- Siyasi partiler,
- Yerel hükümetler,
- Sivil toplum örgütleri,
- Basın-tv kuruluşları,
- Müzeler,
- Mesleki ve ticari odalar,

- Kısaca Ulusal ve Dünya elektronik toplumuna söyleyecek bir şeyi olan herkes İnternet üzerindedir veya olmak üzeredir (Akgün,1995).

2.4 İnternet'in Avantajları

2.4.1 Eğitim Alanında İnternet

Bilgi teknolojilerindeki gelişmeler ve İnternet'in sağladığı olanaklardan en önemlisi kişinin istediği bilgiye zaman ve mekan sınırlaması olmadan bilgisayar ağları aracılığı ile uzaktan erişimin sağlayan ve eşzamansız öğretim olarak adlandırdığımız öğretim biçiminin ortaya çıkmasıdır. Bu gelişme eğitimin yaygınlaştırılması geleneksel yöntemlerle ya da yer zaman gibi engeller nedeniyle ulaşılamayan kişilere ulaşılabilmesini sağlamıştır (Baykal, Tekin 2003;2).

Üniversitelerdeki alışlagelmiş dersler için İnternet çok uygun bir iletişim ortamıdır. Artık öğretim görevlileri sadece dersin içerik çizelgesini değil, haftalık ödevleri, örnek çözümleri ve dersle ilgili İnternet bağlantılarını da ders için ayrılmış web sayfasına aktarmaktadırlar.

Bazı fakülteler ise bir adım daha ilerleyerek bütün ders notlarını çevrim içi olarak öğrencilere sağlamışlardır.

İnternet' in alternatiflerinden daha ucuz ve küresel erişime açık olması, eğitimsel malzemelerin geniş çaplı bir kullanıcı (öğrenci) kitlesine dağıtılması için mükemmel bir ortam sunar Öte yandan İnternet bireysel öğrenime büyük destek vermektedir.

Günümüzde teknolojinin sağladığı yelpaze e-postadan tele-konferansa kadar uzanmaktadır ve öğretim görevlileri öğrencilere en iyi desteği sağlamak için bu teknolojilerin çeşitli birleşimlerini kullanabilirler.

2.4.2 İş Yaşamında İnternet

İnternet'le birlikte bilgi erişiminin hızlanması ve Web'in sunduğu olanaklarla erişilebilecek insan sayısı iş yaşamının ve ekonomik yaşamın çehresini kökten değiştirmiştir. E-iş e-ticaret e-mağaza kavramları son yıllarda tanıştığımız kavramlardır (Baykal, Tekin,2003;2). İnternet'le birlikte yeni iş olanakları ve iş kolları doğmuştur.

En temel İnternet servisi olan elektronik mektup adresleri bugün iş (business) kartları üzerinde yerini hızla almakta. Hızlı ve güvenilir bir haberleşme yolu olarak karşımıza çıkmaktadır.

İnternet üzerinden reklam sektörü hızla gelişmekte sadece ulusal değil uluslar arası boyutta tanıtım mümkün olmaktadır.

Firmaların bulmakta zorluk çektiği bazı bilgiler İnternet'te herkese açık olarak bulunmaktadır.

İnternet üzerinden firmaların sattığı malları pazarlamaları çok normal hale gelmektedir (Çağiltay,1997;22).

İnternet fiyatları daha doğrusu maliyetleri düşürecek olmasıdır. En ucuz hammadde ya da aramalı tedarikçisinin bulunmasının kolaylaşması, firmalar arasındaki tedarik zincirinin daha sağlıklı işlemesi, envanter kontrollerinin optimum hale getirilmesi işletme maliyetlerini önemli ölçüde düşürmektedir. L.Brothers tarafından gerçekleştirilen bir araştırmaya göre, banka hesaplarında yapılan basit bir transfer işleminin maliyeti, banka tarafından şube aracılığıyla yapıldığında \$1,27, ATM kullanıldığında 27 cent, İnternet üzerinden ise sadece 1 cent'tir (Oktay ve diğ.,2008).

2.4.3 E-Devlet Uygulamaları

Bilişim alanında yaşanan gelişmelerin ve olanakların devlet organlarına ve yurttaş devlet ilişkilerinin yeni bir biçime kavuşturulmasına yönelik uygulamaları hız kazanmış durumda bugün e-Avrupa, e-devlet, e-Türkiye gibi kavramlar tartışılmakta ve yeni elektronik dünyaya doğru hızla gidilmektedir (Baykal, Tekin,2003;2). E-devlet Vatandaşların ve aynı zamanda özel kurum ve kuruluşların kamu kurumlarıyla olan mal hizmet ve bilgi alışverişi şeklindeki ilişki ve işlemlerinin bilgi ve iletişim teknolojilerinin yardımıyla elektronik ortamda gerçekleştirilmesidir (Aktan;2003).

E-devlet uygulamalarına örnekler verecek olursak;

Mernis Projesi ile oluşturulan tek numaraya dayalı vatandaş kimlik bilgilerinin tutulduğu bilgi sistemi uygulaması, büyük oranda yerleşmiştir. Halen 200'ün üzerinde kurumla elektronik ortamda bilgi paylaşımı sağlanmaktadır.

Vergi Daireleri Otomasyon Projesi kapsamında geliştirilen e-Beyanname ve İnternet vergi dairesi uygulamasıyla vergilerin İnternet üzerinden beyanı ve ödenmesi sağlanmıştır. Vergi işlemlerinin elektronik ortama taşınması ve İnternet bankacılığının kullanımı ile vergi tahsilâtı maliyeti 2 dolardan 0,35 dolara düşmüştür.

Sosyal sigorta primleri için geliştirilen e-Bildirge ile elektronik ortamda bildirim yapılması hizmeti devreye alınmış ve bu yolla büyük kaynak tasarrufu sağlanmıştır. Halen, 800.000 civarında firma e-Bildirge Sistemini aktif olarak kullanmaktadır.

Gümrük İdaresi Modernizasyon Projesi kapsamında, ihracat, ithalat ve transit işlemlerinin % 98'i çevrimiçi ve gerçek zamanlı olarak gerçekleştirilmektedir.

Kamuda e-imza kullanımı için yasal ve idari altyapı oluşturulmuş ve uygulama başlatılmıştır (Tıktık,2007).

2.5 Dezavantajları

Teknoloji bir yandan hayatımıza yeni bir yaşam tarzı getirirken diğer yandan kötü kullanımlar dolayısıyla yeni suç şekillerini yaşamımıza sokmuştur. Bilişim suçları teknolojinin ve İnternet'in dezavantajlarını oluşturmaktadır.

IC3(İnternet suçları şikâyet merkezi), FBI ve NW3C, 2006 yılında işlenen İnternet suçları için bir rapor hazırladı.

İstatistiğe göre 2006 yılında en çok işlenen İnternet suçları ve oranları şöyle; dolandırıcılık 44,9%, teslimatsız satış 19%, çek dolandırıcılığı 4,9%, kredi kartı dolandırıcılığı 4,8%, bilgisayar dolandırıcılığı 2,8%, güveni kötüye kullanma 2,2%, mali dolandırıcılık 1,6%, sahte isimle dolandırıcılık 1,6%, sahte gelir sağlamak 1,3%, çocuk pornografisi 1,0 (www.kolayasp.com, 2007).

ABD'de İnternet suçlarından kaynaklanan finansal kayıplar geçen sene rekor kırarak 240 milyon doları buldu. Bu rakam sadece resmi raporlarda yer alan siber suçlar baz alındığında ortaya çıkıyor. Oysa rapora yansımayan suçların oranı düşünüldüğünde kaybın bu rakamın çok üstünde olabileceği tahmin ediliyor.

Kredi kartı dolandırıcılığı, hacker saldırıları, spam ve çocuk istismarı gibi pek çok suç bu kapsama giriyor. FBI Siber Suçlar Bölümü asistanı James Finch durumu şöyle ifade

ediyor: "İnternet, suçlular için gerçek bir cennet. Kurbanlara kolaylıkla ulaşılabilir ve kötü emeller kolayca gerçekleştirilebilir. Açıklanan bu kayıplar da, siber suçların ne kadar ciddi olduğunun anlaşılması açısından oldukça önemli" (www.hurriyet.com.tr,2008).

İnternet'te işlenen şu suçlar İnternet'in yanlış kullanımları sonucu hayatımıza giren olumsuzluklardır.

2.5.1 Bilgisayar Sistemlerine ve servislerine yetkisiz erişim ve Bilgisayarların sabote edilmesi: Bir bilgisayar ya da iletişim sisteminin fonksiyonlarının çalışmasını engellemek amacıyla verilerin ya da programların Zaman Bombası (Logic-Time Bomb), Truva Atları (Trojan Horses), Virüsler, Solucanlar (Worms) gibi yazılımlar kullanarak değiştirilmesi, silinmesi, ele geçirilmesi ya da çalışmaz hale getirilmesidir (http://bilisimsurasi.org.tr,2008).

Anayasamızda da 'Özel Hayatın Gizliliği' başlığı altında ele alınan duruma aykırı olarak yasal olmayan yollardan kişilerin izlenmesi, dinlenmesi, yazışmalarının takibi gibi durumlar günümüz teknolojisi ile mümkün duruma gelmiştir. Bunun yanı sıra kamu ve özel sektör bilgisayarlarına izinsiz erişim ve web sitelerinin hack edilmesi gibi eylemlerde son yıllarda gözle görülür artışlar ortaya çıkmıştır.

2.5.2 Bilgisayar yoluyla Dolandırıcılık ve Sahtecilik: Uyuşturucu ticareti, kara para aklama, çocuk pornografisi, yasadışı silah ticareti, kumar, fuhuş alanlarında organize suç örgütleri bilişim teknolojilerini yoğun olarak kullanmaktadır. İnternet Grup ve Net Effect tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarında: "İnternet üzerinden alışverişe çıkan müşterilerin ancak 1/3 ü alışverişi tamamlamaktadır. Dolayısıyla, alışverişe başlayan müşterilerin %67'si malı satın almaktan vazgeçerek, alışverişe son vermişlerdir" (Keser,2008).

İlk 10 online dolandırıcılık ise şöyle sıralanmaktadır.

- Sahte online müzeler
- İnternet'ten alınan genel amaçlı malların kasıtlı olarak yanlış tanıtılması ya da satın alana gönderilmemesi.
- Parayı katlamayı vadeden Nijerya mesajı

- İnternet'ten alınan bilgisayar donanım-yazılımının kasıtlı olarak yanlış tanıtımı ya da dağıtımının yapılmaması.
- İnternet servis sağlayıcıların talep edilmeyen ya da kullanılmayan servisler için para istemesi.
- Kullanılmayan ya da yanlış tanıtımı yapılan bilgi/adult servisleri için kredi kartından para çekilmesi.
- Yüksek kar ve maaş vaat eden 'evde çalışın' projeleri
- Tüketicilerden belirli bir miktarda para talep edilen, ön ödemeli 'cazip' kredi teklifleri.
- Düşük faiz oranlı sahte kredi kartı teklifleri.
- Aşırı derecede abartılı kar vadeden iş fırsatları ve franchise olanakları (Kaya,2003).

2.5.3 Fikir ve Sanat Eserlerini izinsiz kullanımı (İzinsiz Yazılım kullanımı):

Yaşanan teknolojik gelişmelerle beraber İnternet alanında hukuksal bazı düzenlemelerin gerekliliği ortaya çıkmıştır. Fikir ve Sanat Eserlerini izinsiz kullanımı İnternet'te en çok rastlanan durumudur. Bilimsel ve edebi eserlerin izinsiz yayımı ve dağıtımı, bilgisayar programları, bilimsel ve teknik nitelikteki fotoğraflar, haritalar, planlar, projeler, krokiler, resimler, maketler, mimarlık ve şehircilik tasarımları, sahne tasarımları bu kategoride sayılabilir. İkinci olarak Müzik eserlerin yasaya aykırı yayın ve dağıtımı sorunu gündeme gelmektedir. Güzel Sanat eserleri ve Sinema eserleri de sıkça İnternet üzerinde yasa dışı olarak dağıtımı yapılabilen ürünler olarak karşımıza çıkmaktadır (Salıcı, Güneş,2008).

2.5.4 Siber Terörizm: Pek çok devletin en önemli kurumlarının İnternet sitelerinin “hacker” lar tarafından çökertilmesi 21. yüzyılda bilişim suçlarının, ulusal güvenliği tehdit eden en önemli suç türleri arasında yer alacağını söyleyebiliriz.

İnternet, bilgisayar, uydular, cep telefonları. Bunlar sadece günlük yaşamımıza giren teknolojinin ürünlerinden bazılarıdır. Yine bilginin gücünü kullanarak aynı araçlar birer silaha dönüşebilmekte ve karşımıza siber savaş ve siber terör kavramları çıkabilmektedir.

Türkiye’de sanal ortama ve terör örgütlerinin kullanımına bakıldığında, bilgisayar teknolojisi İnternet ve diğer teknolojik gelişmelerin yakından takip edildiği ve amaçlar

doğrultusunda etkin olarak kullanıldığı görülmektedir. Hatta bu amaçla teknik konularda ihtiyacı giderecek örgüt elemanları yetiştirilmektedir. İnternet üzerinden haberleşme, propaganda yapma, eğitim amaçlı CD'ler ve bildiriler hazırlama şeklinde faaliyetleri içinde oldukları bilinmektedir (Özcan,2005).

Terörist grupların iletişimlerinde gizliliği sağlamak, propagandalarını yapmak ve finansal kaynaklarını artırabilmek amacıyla teknolojiyi ve İnternet'i kullanmaktadırlar. Özellikle birçok ülkede örgütlenen terörist gruplar ve uyuşturucu, silah ve insan ticareti yapan organize suç örgütleri fonlarını İnternet üzerinden transfer edebilmektedirler.

2.5.5 Yasadışı Yayınlar İrkçılık, Çocuk Pornosu: Bir diğer durum da pornografi, ırkçılık ve şiddet içerikli İnternet üzerinden yapılan yayınların durumudur. Bu yayınlar bütün ülkelerin kamu düzenini ihlal eden bir durum ortaya koymaktadır. Uluslararası platformda ülkeler bu yayınların yasaklanması konusunda işbirliğine gitmek yönünde çalışmalarını sürdürmektedirler. Teknik zorluklar, ISS 'larının sorumluluk rejiminin tespit edilememesi ve soruşturmada yaşanan güçlükler bu suçlulukla mücadelede karşılaşılan sorunların başlıcalarıdır.

İnternet'te faaliyet gösteren nefret ve şiddet içerikli ırkçı sitelere karşı Konvansiyona bir protokol eklenmesi konusunda çalışmalar yapılmaktadır. Net ortamında 2500'ü ABD'de olmak üzere toplam 4000 civarında ırkçı site olduğu bilinmektedir(Özcan, 2002). Tüm dünyada çocuk pornosunu önlemek için tedbir alınırken, ülkemizde kasetler posta ve kurye vasıtasıyla adrese teslim ediliyor olması ve bu CD'ler için satıcıların İnternet ve porno dergilerine ilan veriyor olması bir çelişkiyi ortaya koymaktadır (www.aksam.com.tr,2002).

2.6 Türkiye'de İnternet

İnternet teknolojisi Türkiye'ye ilk olarak 1987 yılında Ege Üniversitesi'nin öncülüğünde kurulan, Türkiye Üniversite ve Araştırma Kurumları Ağı ile gelmiştir. Daha sonra, 1991 yılında ODTÜ-TÜBİTAK tarafından TR-NET adlı bir projeye gerekli çalışmalar yapılarak 12 Nisan 1993 tarihinde ODTÜ Ankara- Washington ABD arasında kurulan kiralık bir hatla kullanıma sunulmuştur. Aynı yıl ODTÜ ve Bilkent Üniversitesi ilk "tr" uzantılı iki web sitesi hazırlamışlardır. (Arlı, Gölge,2008)TR-NET,Türkiye'de mümkün olduğunca geniş bir platformda İnternet kullanımının

gerçekleştirilmesini ve yaygınlaştırılmasını amaç edinmiş ve bu yönde yaptığı çalışmalarda kar amacı gütmemiştir. Türkiye’de TR-NET tarafından başlatılan İnternet servislerinin gelişmesi sonucu çok hızlı bir gelişme kaydedilmiştir (Çağltay,1997;27).

Türkiye istatistik kurumu tarafından gerçekleştirilen 2007 yılı hane halkı bilişim teknolojileri kullanımı araştırmasının sonuçlarına göre hanelerin %18,94 ü İnternet’e erişim imkânına sahip. Bu oran 2005 yılı nisan-haziran döneminde %8,66 idi. 2007 yılın Nisan-Haziran döneminde 16–74 yaş grubundaki hane halkı bireylerinin bilgisayar ve İnternet kullanım oranları sırasıyla %26,46 ve %26,67. 2005 yılı verilerinde ise bilgisayar kullanımı %17,65 İnternet kullanımı 13,93.

İnternet’in Türkiye’de en çok ne için kullanıldığına bakarsak;

2007 yılı nisan – haziran döneminde İnternet kullanan hane halkı bireylerinin %90,54 ü bilgi arama ve online hizmetlerde, %80,74 ü iletişim faaliyetlerinde, %52,27’si eğitim faaliyetlerinde ,%26,18’i kamu kurum/kuruluşlarıyla iletişimde İnternet’i kullanmış.

İnternet en çok bilgi arama ve online hizmetler için kullanılıyor (www.turk.internet.com).

Bilgisayar ve İnternet kullanım oranının en yüksek olduğu yaş grubu 16-24’tür. Bu yaş grubunu 25–34 yaş grubu izlemektedir. Eğitim durumuna göre en fazla bilgisayar ve İnternet kullanımları sırasıyla % 84.86 ve % 82.89 ile yüksekokul, fakülte ve daha üstü bireylerdedir. Öğrencilerin % 86.83’ü bilgisayar ve % 81.89’u İnternet kullanmaktadır. İstihdam edilenlerden ücretli ve maaşlı çalışanların bilgisayar ve İnternet kullanım oranları sırasıyla % 54.82 ve % 51.38’dir. Aynı oranlar işsizlerde sırasıyla % 44.06 ve % 41.15’tir (www.tuik.gov.tr,2008).

2007 yılı Nisan-Haziran döneminde İnternet kullanan bireylerinin % 45.96’sı evinde, % 37.52’si işyerinde, % 31.21’i İnternet kafede İnternet kullanmaktadır.

Tablo 3. Cinsiyete göre kent-kır ayrımında bilgisayar ve İnternet kullanım oranları (%)

		Bilgisayar kullanım oranı			İnternet Kullanım oranı		
		Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
Son üç ay içinde (Nisan-Haziran 2007)	Türkiye	29.46	20.92	37.88	26.67	18.47	34.76
	Kent	37.00	26.78	47.08	33.85	24.18	43.38
	Kır	16.36	10.74	21.91	14.21	8.55	19.79
Üç ay - bir yıl arasında	Türkiye	1.55	1.29	1.80	1.77	1.43	2.11
	Kent	1.62	1.44	1.80	1.82	1.53	2.10
	Kır	1.43	1.04	1.82	1.70	1.25	2.15
Bir yıldan çok	Türkiye	2.17	2.10	2.24	1.50	1.43	1.57
	Kent	2.43	2.45	2.41	1.82	1.72	1.92
	Kır	1.73	1.50	1.96	0.95	0.94	0.97
Hiç kullanmadı	Türkiye	66.82	75.69	58.07	70.05	78.67	61.55
	Kent	58.95	69.33	48.72	62.51	72.56	52.61
	Kır	80.48	86.72	74.32	83.14	89.26	77.09

Kaynak: www.tuik.gov.tr

Tablo 4. Türkiye’de nüfusa göre İnternet kullanım oranları

YILLAR	KULLANICI	NÜFUS	% NÜFUS	KAYNAK
2000	2.000.000	70.140.900	2.9 %	ITU
2004	5.500.000	73.556.173	7.5 %	ITU
2006	16.000.000	74.709.412	21.1%	ITU

Kaynak: <http://www.internetworldstats.com>

Tabloda görüldüğü gibi Türkiye’de İnternet kullanıcı sayısı her geçen gün büyüyor Bu rakamlar, ülkemizin nüfusu ve gelişmiş ülkelerin standartlarıyla karşılaştırıldığında düşük görünebilir. Ama hızlı bir büyümeye işaret ediyorlar.

Tablo 5. Türkiye’deki İnternet artış oranı

	Nüfus (2007 İst.)	İnternet kullanıcısı	% Nüfus	% Kullanıcı Avrupa	Kullanım artışı (2000– 2007)
Türkiye	71.158.647	16.000.000	22.5 %	4.6%	700.0 %

Kaynak: www.internetworldstats.com

The Raper Reperts Worldwide adlı American strateji şirketinin 30 ülkede yaptığı araştırmada Türkiye İnternet kullanıcı sayısı son iki yılda en hızlı artan ülke olarak gösterilmiştir.

Araştırmaya göre bilgisayar ve İnternet pazarından en çok gelir elde eden beş ülke sıralamasından Japonya ilk sırada Türkiye ise ikinci sırada yer almaktadır. Türkiye’yi Tayvan, Almanya ve Suudi Arabistan izlemiştir. Son iki yılda İnternet kullanımındaki gelişmeler kategorisinde yapılmış olan değerlendirmeye göre de Türkiye 30 ülke arasında İnternet kullanıcı sayısı en hızlı artan ülke olarak gösterilmiştir. Ayrıca

Türkiye’ de İnternet kullanımının 2005 yılında %19, 2007 yılında %21,1 olduğu belirtilmiştir (Mestçi,2007;2).

BÖLÜM 3: ELEKTRONİK İŞE ALIM

3.1 Elektronik İşe Alım Kavramı

Birçok işletmenin insan kaynağı tedarik işlevini yerine getirenler, günümüzde insan kaynağı adaylarıyla temas kurmak için kolay ve etkili bir yöntem olarak İnternet'i kullanmaktadırlar.

İnternet, İK yönetimine ilişkin birçok farklı bilgi türünü bulma ve bu alandaki yeni gelişmeleri takip etme konusunda olağanüstü bir araçtır. Bugün, giderek artan bir şekilde İK yöneticileri personel işe alımı, araştırma yönetimi, elektronik veritabanlarına erişim, e-posta gönderimi, eğitim organizasyonu ve meslektaşlarıyla iletişim ağı kurmak için İnternet'i kullanmaktadır

İşe alım İK personeli tarafından kullanılan ilk büyük on-line hizmettir. Birçok işletme İnternet'in Word Wide Web' ini iş ilanlarını göndermek ve potansiyel eleman adaylarını araştırmak için kullanmaktadır. İlgili bir aday, kendi bilgisayarından bile doğrudan iş başvurusu yapabilmektedir(Yars,W.Rue,2003).

İşletmelerin insan kaynakları alanında sıkıntı çektikleri, yüksek kalitede işgücünün bulunması, yönetilmesi ve elde tutulması konularında İnternet somut yeni çözümler üretmektedir.

İnternet dünyanın her yerindeki işler ve açık pozisyonlar hakkında bilgi ile potansiyel işgücünü birleştirmektedir. İş fırsatları ulusal ve uluslararası alandaki alıcılara ulaşabilmektedir.

Ağ tabanlı hizmetler düşük erişim maliyetleriyle küçük ve gelişmekte olan işletmelerin kolayca eleman tedariki, eğitim ve insan kaynakları yönetimi konularında güçlü bir araç olarak kullanabilmelerine yardımcı olmaktadır (Kocamaz,2007).

Elektronik İnsan Kaynakları terimi, tüm İnsan Kaynakları uygulamalarının kâğıtsız bilgisayar ortamında yürütülmesi işlemine karşılık geliyor. Verilerin toplanmasını ve paylaşılmasını kolaylaştırıp hızlandıran İnternet ortamı, e- İnsan Kaynakları uygulamalarının tabanını oluşturuyor. e- İnsan Kaynakları'nda işe alımdan performans değerlendirmelerine, çalışanların izinlerinden takiplerine eğitimlerinin planlanmasına kadar tüm işlemler online ortamda ve gereken düzeyde paylaşımına açık bir şekilde

gerçekleştiriliyor. Böylece organizasyonlar şeffaflaşıyor ve uygulamalar standartlaşıyor. İnternet'ten işe alım ya da online işe alım e- İnsan Kaynakları kavramında en büyük ağırlığa sahip olan uygulamadır. İş ilanlarının web siteleri aracılığıyla duyurulması, işverenlerin çok düşük maliyetle büyük aday kitlelerine ulaşmasını sağladığı gibi, iş arayan adayların da firmalara ulaşabilmelerini kolaylaştırıyor. İnternet'ten işe alım ayrıca aday bilgilerinin elektronik ortamda yer alması anlamına geldiğinden, e-İnsan Kaynakları'nda en temel adımı oluşturuyor(www.kurumsalhaberler.com).

İnternet'in yoğun olarak kullanımından önce işletmeler yeni işgücünü işe almada gazete ilanları, çalışan işgücünün referansları, bireysel iş başvuruları gibi geleneksel araçları kullanmaktaydılar. Günümüzde ise işletmeler İnternet temelli e-işgücü pazarını kullanarak coğrafya bakımından daha geniş bir pazara ulaşarak bu süreci öncekinden daha ucuz ve hızlı yapabilme imkanına kavuşmuşlardır. İnsan kaynağına önem veren işletmelerde en önemli ve dikkat edilmesi gereken konuyu insan kaynağını seçme ve değerlendirme süreci oluşturmaktadır (Güler,2007).

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 (Erdal,2008).

Online eleman arama, başvuruları değerlendirme ve işe alım süreçleri işletmeler kadar insanların da işlerini kolaylaştırmaktadır. İnsan kaynakları sektöründeki çağdaş gelişmeler iş ve işçi arama dinamiklerini ve süreçlerini de değiştirmektedirler. İşletmeler teknolojiye uyum sağladığı ölçüde, aradığı işi bulma konusunda iş arayanların da özgeçmişlerini gözden geçirmeleri ve çağdaş kriterlere uygun hale getirmeleri gerekliliği ortaya çıkmaktadır (www.turkinternet.com).

3.2 Elektronik İşe Alımın İşletmeler Tarafından Kullanımı

E-işe alımın yarattığı avantajları fark eden işletmeler, bu değişime uyum sağlamaya çalışıyorlar. Elektronik işe alımın işletme bünyesinde etkin bir biçimde uygulamaya

alınması için, bazı konuların dikkatle ele alınması gerekiyor. Yeterli araştırma ve analizler yapılmadan, uygun koşullar sağlanmadan özellikle kurum kültürünün elverişli olduğu anlaşılmeden e-işe alım modellerini uygulamak ve bu arada işe alım süreçlerini hayata geçirmek kısa dönemde heyecan vermektedir. Fakat uzun dönemde zararlar getirdiği belirtilmektedir (www.herasolutions.com).

İşletmenin öncelikle işe alma stratejisini net bir biçimde belirlemesi ve bu strateji doğrultusunda İnternet'i işe alma sistemiyle nasıl bütünleştireceğine karar vermesi gerekiyor.

İşletmenin İnternet'ten gelen başvurularla; gazete ilanı, kariyer günleri, kurumsal web sitesi gibi farklı kanallardan gelen başvuruların nasıl birleştirileceğini belirlemesi gerekiyor. Bu konunun önemini fark eden işletmelerin, başvuruları farklı aday havuzları yerine standartlaştırılmış tek bir aday havuzunda toplamak amacıyla, diğer kanallardan gelen başvuruları İnternet'e yönlendirdiği ve İnternet'ten işe alım hizmeti veren sitelerle uzun süreli işbirliğine gittikleri görülüyor.

Eğer İnternet'ten işe alma hizmeti veren bir siteyle işbirliği yapılmasına karar verildiyse, işletmenin her geçen gün sayıları artan siteler arasından seçim yapması gerekiyor.

İnternet'i işe alım sistemlerine etkin bir şekilde katan işletmeler, kaliteli insan gücü rekabetinde üstünlüğü elde edeceklerdir(Göçgün,2002;122–123).

Birçok alanda görülen yetenekli insan eksikliği ile birlikte, işletme içinde ve dışında işe alımla uğraşan kişiler yerel ve uluslararası en geniş havuzda aday araştırması yapmak istemektedir. İnternet, ulaşım ve hız adına olağanüstü avantajlar sunarak işletmelere yardım edebilmektedir. İşletmeler herhangi bir adayın özgeçmişinin elektronik kopyasına birkaç dakika içinde ulaşabilmektedir. Aynı durum, iş tanımları, profiller, geçmiş veriler ve araştırma kaynakları için de geçerlidir. Bu sayede, posta beklemeye ve uzun zaman alan yüz yüze görüşmeler ayarlamaya gerek kalmamaktadır. Hem işletme içinde hem de dışında işe alımla uğraşan kişiler, İnternet üzerinde bilmek istedikleri neredeyse her şeyi maliyetten tasarruf ederek elde edebilmektedirler. Online olarak adayları taramak zaman kazandırdığı gibi daha fazla bilgi de sunmaktadır. Önemli olan,

bu yeni mekanizmanın geçerliliği, uygunluğu ve uyarlanabilirliğini sağlamaktır(Cook,2000).

3.2.1 İşletmelerin Web Siteleri

İnternet kullanımı yaygınlaştıkça işletmeler eleman ihtiyaçlarını karşılamak için İnternet'teki kurumsal İnternet sitelerini kullanmaya başlamışlar.

İşletmeler bu sayede hem zamandan tasarruf etmekte hem de verim sağlamaktadırlar. İşletmeler çok büyük bir aday veri tabanına oldukça düşük bir ücret ödeyerek ulaşma imkânı elde etmişlerdir. Ayrıca bu sitelerde yayınladıkları profilleri ile işletme etkin bir biçimde tanıtılmakta ve adaylara işletme ilgili detaylı bilgiler aktarılabilir. Bu konuda yapılan bir araştırma İnternet sitesi aracılığıyla başvuru yapan adayların geleneksel bilgi kaynaklarından ziyade bu siteden işletmeyle ilgili gerçekçi bilgilere ulaşabildiklerini ortaya koymuştur. Çünkü İnternet siteleri adaya ilgilendiği bilgileri bulma konusunda kolaylık sağlayabilmektedir. Bunun aksine bazı araştırmalarda ise, iş başvurusu yapanların bu sitelerde aradıkları özel bilgileri konusunda sorun yaşadıkları gözlenmiştir. Dolayısıyla İnternet sitesinde işletmeye özgü özelliklerin açıklanması veya adayların örgüt hakkında gerçekçi izlenimler edinmesi konusuna özen gösterilmelidir (Bingöl ve diğ,2007).

Bir işletmenin web sitesi diğer işlevleri yanında insan kaynakları hakkında ki bilgiyi içeren hatta iş arayan bireylerin iş için başvuruda bulunmalarına olanak tanıyan ve genel olarak işletme hakkında çeşitli bilgileri sunan sanal bir araçtır (Bingöl,2006;164).

İşletmelerin İnternet üzerinde yer alan web sitelerinde insan kaynağı bölümlerinin hazırlamış olduğu eleman ihtiyaç duyuruları, iş başvuru formları bulunmaktadır. Başvuru modüllerinde 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 vb. bilgilere yer verilmektedir. Ayrıca, iş ilanlarının işletme içi ağa (intranet) konulması da aranan niteliklerdeki elemanlara kısa zamanda ulaşmada katkı yaratabilmektedir (Erdal,2008). Böylelikle iş görüşmeleri, başvuru değerlendirme gibi prosedürler eş zamanlı (online) olarak gerçekleştirilebilmektedir (Güler,2007).

İşletmelerin web sitelerini ziyaret eden ülke içinden veya dünyanın çeşitli yerlerinden adaylar, gerekli ön bilgileri bu sitelerden elde edebilmekte ve formları doldurarak ilgili işletmeye anında gönderebilmektedir. Örneğin iş arayan Türk vatandaşı bir birey, bu yöntemle A.B.D.'deki bir işletmenin hangi özelliklere sahip işgören aradığını öğrenebilir ve kendi özellikleri uygun ise ilk teması yine İnternet yoluyla kurabilir (Bingöl,2006;164).

Bu yöntemle insan kaynakları masraflarının ciddi oranda azaldığı, insan kaynaklarının verimliliğini ve imajını arttığı düşünülmektedir. Kariyer siteleri ile e-işe alımı karşılaştırıldığında, e-işe alımın birçok yönden firmaya daha yararlı ve uzun vadede daha masrafsız olduğu öne sürülmektedir. Bunun gerekçeleri olarak ta öne sürülen E-işe alımda tüm veri tabanı işletmeye aittir. Kariyer sitelerinde birçok CV bulunabilmektedir. Bu önce insan kaynaklarının hoşuna gidebiliyor. Ancak, verimsiz bir veritabanı olduğu düşünülüyor. Çünkü şirkete özel değil. E-işe alım sisteminde ise işletme özel filtrelenmiş CV'ler bulunur. İşe alım süreci tamamen sistem otomasyonu ile gerçekleşmekte ve maliyeti uzun vadede düşük olmaktadır. Verimlilik artarken, işletme imajı da yüksek tutulmaktadır.

E-işe alım sistemi alındığında zaman neredeyse yarım saate yakın bir CV yazımı gerçekleşiyor. Aday tam olarak bu işletmenin uygun olduğunu düşünmüyorsa, doldurmuyor ve CV'ler daha odaklı oluyor. Kariyer sitelerinde tüm adaylar aynı veya benzer formlar dolduruyor. Oysaki farklı şirketlerin, sektörlerin aradığı farklı özellikler olabiliyor. Turizm firmasının aradığı özelliklerle bir İnternet sağlayıcı firmanın aradığı özellikler aynı değildir. Bunu kariyer siteleri sağlayamaz. E-işe alım sisteminde ise adayı görüşmeye çağırılmadan önce almak istenilen tüm bilgiler alınmaktadır (Naseh, 2002).

İşletmeler kendi arama kriterlerini ve gelecekteki karar verme aşamalarını tanımlayarak işe alım sürecinde çok büyük bir kontrol imkanına sahip olmaktadır. Günümüzde İnternet sitelerinden işe alım çok önemli bir uygulama olarak görülmektedir. Çünkü bu yöntem işletmenin kurum kimliği dahilinde tanıtılmasına ve adaylardan gelen bilgilerle işletmenin bilgi teknolojileri şebekesinin kolayca bütünleşmesine imkan sağlamaktadır. Ayrıca güçlü bir markaya ve yoğun bir site trafiğine sahip büyük işletmeler için İnternet sitelerinin önemi daha fazladır. Bu yöntemle eleman tedariki uluslar arası emek piyasalarını da içeren piyasalarda çok sayıda nitelikli adaya ulaşmasında tedarik

maliyetinin azalmasında ağır yönetsel süreçlerin hızlandırılmasında ve eleman alım stratejisinin başarısını değerlendirmede oldukça etkilidir (Bingöl ve diğ.,2007). Ayrıca bu yolla iş başvurusu yapan adaylar kendi amaç ve değerlerinin örgüt kültürüne uyup uymadığı konusunda fikir sahibi olurlar ve başvurular daha odaklı olur.

İşletmelerin web sitelerinin işe alımda kullanılmasının üstünlüklerine karşın bazı zayıf yönlerinin de bulunduğu öne sürülmektedir. Aranılan niteliklere uymayan birçok aday firmaya başvuruda bulunabilir özgeçmişleri sunabilir. Sonuçta işverenler, gelen başvuruları incelemek için daha fazla zaman harcamak durumunda kalabilirler (Bingöl,2006;165).

3.2.2 İş Ve İnsan Kaynağı Siteleri

Kurumlar, işe alımda karşılaştıkları zorlukları ve değer yaratmayan işlere harcadıkları zamanı en aza indirebilmek amacıyla farklı yöntemlere yöneldiler. İşletmeler e-işe alımda başka bir yol olarak, profesyonel olarak bu işi yapan firmaların kurumsal web sitelerinden yararlanmaktadırlar. Öyle ki, Logos Research tarafından Fortune 500 sıralamasındaki işletmelerle yapılan bir araştırmaya göre, işletmelerin sadece % 11'inin İnternet sitesinde kariyer bölümü yer almakta, % 89'u ise, yeni eleman bulmada bu alanda uzmanlaşmış insan kaynakları firmalarının kurumsal web sitelerinden yararlanmaktadırlar. Bu rakamlar, e-işe alımda profesyonel insan kaynakları firmalarının daha yaygın bir şekilde kullanıldığını göstermektedir (Erdem, Kabakçı,2008;124). İşletmeler, eleman bulmada profesyonel web sitelerinden yaygın olarak yararlanmaktadırlar. Amerika'da İnternet'te yer alan binlerce iş bulma sitesi vardır. Tüm dünyada ise, 30.000'den fazla insan kaynakları sitesi bulunmaktadır (Anbar,2002).

Bu sitelerin kullanımı 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 yayımlayabilme ve bunları değerlendirme şansına sahip olmaktadır. Bu şekilde bürokratik engeller ve zaman sorunu daha kolaylıkla çözümlenebilmektedir. İşletmelerin bir çoğu e-işe alım teknolojilerini bünyelerine, işe alım siteleri veya kurumsal web sitelerindeki insan kaynakları sayfaları aracılığıyla dahil etmektedir.

İşe alım siteleri adayların ilgisini işletmelerin web sitelerinden 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 İnternet üzerinden gerçekleştirebilmektedir (Güler,2007).

Aday sağlamada gelişmiş ülkelerde oldukça yaygın olan İnternet kullanımı ve insan kaynakları siteleri, günümüzde oldukça yaygın kullanım alanı bulmaktadır. Firmalar bu sitelerden, istedikleri nitelikteki personeli oldukça düşük bir maliyetle bulabilmektedir. Bu siteler, bünyelerinde bulundukları özgeçmişler ile firmaların istedikleri nitelikte aday bulmalarına olanak sağlayan birçok özelliklere sahiptir (www.kalitece.net).

Aslında bu siteler, işe başvuran adayların özgeçmişleriyle birlikte iş fırsatlarının listelendiği gazete benzer oluşumlardır. İş sitelerinin en büyük gücü özgeçmişini sunan çok sayıda adayı içermeleridir. Ayrıca bunlar müşterileri olan işverenlerin 24 saat hizmetlerinden yararlanmasını ve bütün dünyadan adaylara ulaşmasını sağlamaktadır. İşverenlerin uygun beceri ve deneyimine sahip adayları aramasını sağlayan bir mekanizması da sunulmaktadır. Bu yöntemin şirketlere maliyeti oldukça düşüktür. İş sitelerinin bir başka üstünlüğü de işletmelere kendileriyle ve işle ilgili kapsamları bilgileri sunma imkanı vermesi şirketin İnternet sitesine de bir linkle bağlantı sağlayabilmesidir (Bingöl ve diğ.,2007).

İnternet siteleri;

- * Kolay kullanımı
- * Maliyet düşüklüğü
- * Geniş bir kitle ve coğrafyaya erişimin sağlanması
- * Gerçek zamanlı ve güncel bilgiye ulaşabilme
- * Aranılan niteliklerdeki kişilere daha hızlı erişebilme
- * Zaman ve mekandan bağımsız çalışabilme

* Aday değerlendirme süreçlerinin kısaldığı

* Geribildirim

gibi konularda sağladıkları faydalarla işe alımda vazgeçilmez bir araç haline gelmişlerdir. Temel olarak gazete ilanlarının maliyet ve zaman dezavantajları düşünüldüğünde, İnternet siteleri yeni bir iletişim kanalı ve yeni bir medya olarak belirginleşti. Diğer bir deyişle, bu tip siteler aslında “İş İlanı” yayınlanabilen platformlar olarak gazetelere alternatif araçlar haline geldi.

Yukarıda da belirtildiği gibi kariyer siteleri gazetelerin oldukça etkin bir şekilde yerine getirdiği “Başvuru Toplama” işlevini karşılayabiliyorlar. Önceleri, kariyer sitelerinin bilinirlik düzeyinin düşüklüğü, gazetelerin geniş kitlelere olan erişimini yakalayamasa da hızla artan bilinirlik ve kullanım iş ilanı sitelerini gazetelerin işlevini hızla devralır hale getiriyor.

İş ilanı sitelerinin genel gelişimine baktığımızda, başvuruların hızlı ve daha verimli alınması amacı ile yola çıktığı görülüyor. Farklı kanallardan (normal posta, faks, e-posta) iletilen özgeçmişlerin elektronik olarak tek bir formatta alınabilmesi, işe alım sürecinin her ne kadar emek yoğun olsa da çok da değer sağlamayan bölümünü kolaylaştırıyor. Bu noktadan bakıldığında, pek çok İnternet sitesinin bu temel amacı başarıyla yerine getirdiği ve işe alım uzmanlarının beklentisi olan “katma değer yaratmayan işlere ayrılan zamanın en aza indirilmesini sağladığı görülüyor. Gelişmiş iş ilanı siteleri kavramsal olarak da değişerek “başvuru toplamak” amacını temel güdü haline getiriyor ve yapıyı bu amacın ötesinde kurguluyor. İnternet siteleri bilgi teknolojilerinin yardımıyla, gelişim sürecinde değer yaratan ve işe alım sürecini sistematik bir şekilde yürütmeye olanak sağlayan araçlar haline dönüşüyorlar. “Kariyer Siteleri” kavramı yerini “İnternet Bazlı İşe Alım Yönetim Sistemi” kavramına bırakıyor. Yeni oluşan yapıda bilgi kurumsallaşıyor, yönetilebiliyor, paylaşıyor ve raporlanabiliyor (Turan,2002;122).

İşletmeler bu sitelerden eleman aramayı şu şekilde yapıyorlar.

Özel sektöre hitap eden bu portallardan herhangi biriyle senelik anlaşmalar yapılarak işletme ilanlarını yayınlamaktadır. Öncelikle ilanının verilmesi, daha sonra başvuruların filtrelenmesi, adayların kısa listeler halinde belirlenerek, pozisyon için ayrılmış gruplara

konulması adımları yer alıyor. Aranılan pozisyon hangi grup içinse, o grubun yöneticisi/ alınacak elemanla birlikte çalışacak olan bir kişi veya ilk amiri de bu sürecin içerisinde olmaktadır. Aday grupları oluşturulduktan sonra kullanıcı adı ve şifre tanımlanarak, uygun bulunan gruba eklenen adayları görmeleri sağlanıyor. Daha sonra beğenilen adaylarla görüşmeler yapıldığında özgeçmişlerin üzerine aday hakkındaki görüşler de yazılabilmektedir. Adaylar hakkında kategoriler oluşturulması da sağlanmaktadır. Böylece işletmenin aday veri tabanına da destek olunmaktadır(Karaçal,2007;42).

Şirket e-işe alım sitelerini seçerken bu konulara dikkat etmelidir.

1. Saygınlığı Ve Tanınırlığı

Çalışılacak site belirlenirken, bu sitenin arkasında güvenilir bir kurumun olduğundan emin olunmalıdır. Ayrıca, kullanıcılar tarafından kolay hatırlanan, jenerik bir isme sahip olan, iyi tanınan ve gizlilik prensibi olan bir sitenin ulaşılacak aday sayısını artıracığı göz önünde bulundurulmalıdır.

2. Sitenin İçeriği

Seçilecek site iş araması veya aramasın potansiyel adayları bünyesine çekebilmelidir. Aktif adaylar kadar, pasif iş arayan kaliteli adaylara da ulaşabilmek için, iyi içerik sunan siteler tercih edilmelidir.

3. Veri tabanındaki üye sayısı ve üyelerin profili

Birlikte çalışılacak site seçilirken, sitenin veritabanında sahip olduğu üye sayısından çok, sektör, uzmanlık alanları, nitelikler, lokasyonlar ve profil açısından işletmenin gerekliliklerine uygun adayları bulundurup bulundurmadığına dikkat edilmelidir.

4. Siteyi ziyaret eden kullanıcı sayısı

Yayınlanacak iş ilanının ulaşacağı aday sayısı, siteyi ziyaret eden kullanıcı sayısına bağlı olduğundan, seçim yapılırken sitelerin ziyaretçi sayıları mutlaka dikkate alınmalıdır. On-line aktiviteler, haber bültenleri veya e-mail zincirleri gibi çeşitli iletişim kanalları yoluyla ziyaretçilerle etkileşimi arttıran siteler tercih edilmelidir.

5. Sitenin iş akışlarının doğru tanımlanması

Çok sayıda adaya ulaşmak kadar, seçim sürecinin en kısa zamanda tamamlanması da önemli olduğundan, iş akışları iyi tanımlanmış sitelere yönelmelidir. Günümüzde, halen birçok sitenin açık pozisyonların adaylara duyurulması ve başvuruların toplanması aşamalarına odaklandığı ve işe alma sürecinin bütünü yönetmediği görülmektedir. Başvuru değerlendirme, görüşme yönetimi, teklif yönetimi ve aday bilgilendirme aşamalarını da içine alan İnternet bazlı işe alım teknolojileri tercih edilmelidir.

Tek tek özgeçmişlerin incelenmeden, özgeçmişin belli bölümlerini inceleyerek etkin bir ön eleme gerçekleştirilebildiği, adayların beklenen niteliklere, uygunluk seviyelerine göre öncelikli seçilebildiği ve değerlendirme sürecinin optimize edildiği siteler seçilmelidir.

6. Sitenin sahip olduğu yazılımın işlevselliği

Adayların nitelikleri, yetkinlikleri, deneyimleri gibi bilgilerini sınıflandıran, anahtar kelimeler ve sınıflandırılmış bilgilerle donatılmış, ileri arama motorlarına sahip siteler dikkate alınmalıdır.

7. Sitenin teknolojik özellikleri

Seçim yapılırken, tüm alternatif sitelere bağlanılarak, siteye bağlanma hızı, sitedeki sayfaların açılma hızı kontrol edilmelidir.

Uygulamaya geçildikten sonra, e-işe alımın işletmeye hedeflenen maliyet, zaman, kalite avantajlarını ne oranda sağladığının izlenmesi önem taşımaktadır.

Değişimin baş döndürücü bir hızda gerçekleştiği İnternet dünyasında, e-işe alımdaki gelişmelerin ve birlikte çalışılan sitenin performansının izlenmesi de kritik olduğu göz önüne bulundurulmalıdır (Göçgün,2002;122–123).

Şuan Türkiye’de hizmet veren iş ve insan kaynakları sitelerine örnek olarak aşağıdaki siteleri verebiliriz;

www.eleman.net

www.turkcv.net

www.mulakat.net
www.yenibir.com
www.insankaynaklari.com
www.kariyer.net
www.secretev.com
www.tekadres.com
www.kalifiye.net
www.cvtr.net
www.monster.com.tr

3.2.2.1 İşveren açısından İnternet sitelerinin kullanımının yararları

IRCO-IESE Business School'un Avrupa'daki 167 işletmenin insan kaynakları yöneticilerinin katılımıyla yaptığı araştırmaya göre, İnternet klasik yöntemlere kıyasla yarı yarıya zaman tasarrufu sağlamaktadır. Klasik yöntemlerde 12 hafta gibi ortalama bir sürede tamamlanan işe alım, İnternet ile 5 haftaya indirilebilmektedir. İnternet'te verilen ilanlarda boyut, kelime sınırı gibi kısıtlamalar da bulunmamaktadır. İlanlar tüm diğer firmalarla aynı koşullarda yayımlanmakta ve aynı koşullarda değer verilmektedir. Bunun yanı sıra, coğrafi sınırın olmaması, ulaşılan aday sayısını da önemli derecede artırmaktadır. Faks, e-posta gibi yöntemlerin ortadan kalkması, küçük gibi görünen ama başvuru sayısına bağlı olarak önemli bir zaman kaybına yol açan gruplama, dosyalama ve mali gider oluşturan yazıcı maliyetleri gibi unsurları da ortadan kaldırmaktadır." İnternet ile eleman bulmak, özellikle kobi'ler için hayli cazip avantajlar sunduğu düşünülmektedir. Çünkü gazetelere verilen ilanların yüksek maliyeti, kurumun bu yüksek maliyeti düşürmek için, küçük ve saygınlığı yansıtmayan ilanlara yönelmesine neden olabilmektedir. Bunun yerine daha fazla değer katabilecek, hem maliyet hem de zaman açısından fayda sağlayabilecek İnternet ilanları üzerine yoğunlaşmak daha faydalı olacaktır(www.kobifinans.com.tr).

İş arayanlar özgeçmişlerini (CV) 7 gün ve 24 saat diğer bir deyişle istedikleri zaman İnternet'ten doldurmakta ve iş ilanlarına başvuruda bulunmaktadırlar. İşletmelerde faksın kâğıdı bitti, elektronik posta alanı doldu gibi problemler kendiliğinden bitmektedir.

Gazete ilanı okunduğu zaman değerlidir ve ilanlar yalnızca anlaşılabilir günlerde yayınlanır. İnternet üzerinde ise işletme tarafından belirlenen sürece (2 ay, 30 gün, 15 gün, v.s.) yayınlanmaktadır.

İş arayanların doldurmuş oldukları özgeçmişler standart formatdadır. Böylece özgeçmiş değerlendiren kişilerin aynı formatda doldurulan bilgilere hızlı ulaşımı sağlanmaktadır.

Özgeçmişlerin değerlendirmesinde filtreleme yaparak aranılan kriterlere uygun adaylara erişim sağlanmaktadır. Kriterleri uymadığı halde bir şansımı deneyeyim diyerek başvuran adayların kolaylıkla elenmesi sağlanmaktadır.

İncelenen adaylar için gruplar oluşturulmaktadır. Çok iyiler, iyiler, daha sonra değerlendirilecekler, başka bir pozisyon için uygun olanlar gibi özgeçmişler kategorilerine göre ayrılmaktadır.

Bu siteler üzerinde ayrıca işletmeler gizli reklâmlarını yapabilmektedir. İlanı her okuyan kişi işletme ile ilgili bilgilere ulaşabilmektedir (Aktif, 2004).

3.2.2.2 Adaylar Açısından İşe Alım Sitelerinin Kullanımı

İnternet her konuda olduğu gibi, iş arayan kişilerin de değişik kaynaklara daha kolay ulaşmalarını sağlamıştır. Özellikle son yıllarda İnternet üzerinde büyük bir iş arama potansiyeli yaratılmıştır ve profesyonel yöneticiler başta olmak üzere kariyer olanaklarını araştıranlar büyük bir artış göstermiştir. İnsan kaynaklarının doğru değerlendirilmesinde oldukça etkili sonuçlar sağlayacağı tespit edilen İnternet, bu konuda da oldukça hızlı bir gelişim göstermiştir. Şu anda, iş arayanlar çalışmak istedikleri herhangi bir ülke için İnternet üzerinden ilan edilen pozisyonlara hızla ulaşabilmekte ve kariyer hedeflerini uluslararası boyutlara taşıyabilmektedirler.

Bu siteler üzerinde iş arayanlar için iki seçenek bulunmaktadır:

1. İşverenin iş arayanın çeşitli özelliklerinden dolayı işe uygun olduğunu düşünüp adaya ulaşması.
2. Adayın uygun olduğunu düşündüğü için yayınlanan ilana başvurması.

Bireyler İnternet üzerinden istedikleri anda, istedikleri yerden, işletmelerin ilanlarını takip edip başvuru yapabilmektedirler. Üstelik insan kaynakları sitelerinin birçoğu

bireylere, belirledikleri kriterler doğrultusunda ilgilerini çekebilecek ilanları e-posta ile göndererek arama sürecinde büyük kolaylıklar sağlamaktadır. Adaylar ayrıca bu sitelerde kendilerini geliştirmeye yönelik çeşitli kaynaklara ulaşma şansı da bulabilmektedirler (Erdem, Kabakçı,2008). Bu siteler üzerinde kariyer geliştirme sayfaları bulunmaktadır. Bu sayfalarda kişilik testleri, mülakat örnekleri, başarılı bir iş görüşmesi için yapılacaklar, işe başvuruda püf noktaları gibi makaleler iş arayan adaylara yol gösterici olmaktadır.

Adaylar bu sitelerde;

- Özgeçmiş Oluşturma
- Hazır özgeçmiş ekleme
- Çeşitli kriterlere göre iş arama
- İlanlara başvuru yapma
- Bazı firmalara ambargo koyma
- Başvuruları takip etme
- Firmaların randevularını ve mesajlarını görme
- Şirketlerin iş tekliflerini takip edebilme
- Randevulara elektronik cevap gönderme
- Yeni iş ilanlarından e-posta veya SMS aracı ile haberdar olma
- Adaylar arasında karşılıklı bilgi alış-verişinde bulunma
- Çeşitli testlerle bilgi seviyelerini ölçme
- Ücretsiz kariyer danışmanlık hizmetinden yararlanma (Karaman;2008) gibi hizmetlerden yararlanmaktadırlar.

Ayrıca bu tip siteler adaylara kariyer fuarları, personel arayan firmaların detaylı profilleri ve personel danışmanlığı firmaları ile ilgili bilgiler aktarmaktadırlar ve adaylara kariyerlerini nasıl geliştirecekleri konusunda bir takım profesyonelce hazırlanmış makalelerle yol göstermektedirler. Bu konu başlıklarına ek olarak, adayın

özgeçmişini oluştururken nelere dikkat edeceği, profesyonel özgeçmiş türleri, adayın mülakatlarda nasıl davranacağı, etkili mülakat teknikleri ve insan kaynakları ile ilgili farklı konularda bilgi edinmek için ideal kaynaklar haline gelmişleridir (Keleş,2008).

Online iş arama yöntemini kullanan adayların dikkat etmesi gereken hususlar vardır.

Sanal ortamda iş arayan adaylara önerilenler şunlardır;

Doğru siteleri bulmak için dikkatlice araştırılması,

Bir sitenin kafa avcılarının mı ait olduğunu yoksa genel bir işgören tedarik sitesi olup olmadığını kontrol edilmesi,

İş ilanlarının düzenli olarak güncellendiğinin kontrol edilmesi,

Çok fazla beklenti içine girilmemesi,

Özgeçmişlerin online olarak gönderilmeden önce her sitede güvenlik konularının nasıl ele alındığının kontrol edilmesi gerekmektedir.

Ayrıca adres, telefon gibi kişisel bilgilerin gönderilmesinin sakıncalı yönleri olabilir. Bu İnternet'in herkese açık olma özelliğinin bir sonucudur. Çok fazla siteye özgeçmiş göndermek iş arayanın ciddi olmadığı izlenimini verebilir (Bingöl,2006;165).

3.2.3 Özel İstihdam Bürolarının Siteleri

İş ve elman bulmada bir başka yol ise İşkur'a bağlı özel istihdam bürolarının internet siteleridir. İşkur'a bağlı faaliyet gösteren özel istihdam büroları kendi İnternet sitelerini oluşturmakta ve bu siteler aracılığıyla faaliyetlerini duyurabilmekte ve iş ve eleman arayanlara yol göstermektedirler. Bu sitelerin iş ve insan kaynağı bulma siteleri diye adlandırdığımız sitelerden farkı İnternet'i bir araç olarak kullanmalarındadır. İş ve insan kaynakları siteleri bütün faaliyetlerini İnternet üzerinden yürütür. Ve asıl işi İnternet'ten iş ve eleman bulma hizmetini görmektir. İş ve insan kaynakları siteleri içerisinde de İşkur'a kayıtlı özel istihdam büroları vardır fakat kurulduklarında özel istihdam bürosu değildiler. Daha sonra yasal zorunluluklar nedeniyle İşkur'a kayıtlarını yaptırmışlardır.

Özel istihdam büroları sitelerinde özel istihdam bürosunun hizmetleri ve faaliyetleri bulunmaktadır. Şuan İşkur'a bağlı 230 özel istihdam bürosu vardır ve bu özel istihdam

bürolarının 27 sinin İnternet siteleri yoktur. Özel istihdam büroları interneti yaptıkları işe destek olarak kullanmaktadırlar.

İş ve insan kaynağı siteleri ilanı ve özgeçmişini yayınlamaktadır. İşçi ve işverenin iletişim kurmasını sağlamakta fakat işveren ve eleman kendisi buluşmaktadır. Özel istihdam bürolarında ise iş ve işçiyi bu bürolar buluşturmaktadır.

İş ve insan kaynağı sitelerinin asıl amacı işletmelere ön eleme sürecinde hız ve verim sağlamaktır. Aynı pozisyona başvuran binlerce aday arasından görüşme yapacağınız on, yirmi, elli kişiyi en hızlı, en kolay şekilde işletmelerin insan kaynakları departmanlarına sunmaktır.

Bu anlamda danışmanlık firmalarının yaptığı iş bu çalışmayı tamamlayıcı niteliktedir. İnternet üzerindeki insan kaynakları firmalarında sistem, adayın kendi iradesiyle bir pozisyona başvurması ile başlar. Danışmanlık firmaları ise genellikle büyük ölçekli firmalarla üst düzey pozisyonlar için çalışırlar ve uygun gördükleri bir 'birey'i 'aday' haline getirirler. Bu sebeple en azından kısa vadede internetteki insan kaynakları firmaları ile beraber var olacaklarını düşünmek yerinde olacaktır. Şu an Amerika'da internet siteleri üzerindeki ilanların yüzde 35'i personel danışmanlığı firmaları tarafından verilmektedir (www.kariyer.net).

İş kurumunca yetkilendirilen özel istihdam bürolarının hukuki yönden sınırlılıklarına baktığımızda;

Kurum tarafından izin verilen bürolar, Kuruma bilgi vermek ve gerekli hususları yerine getirmiş olmak koşuluyla İnternet ortamında da faaliyet gösterebilirler.

Bürolar, iş arayanların yurt içi ve yurt dışında elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık etmek amacıyla Kurum tarafından kurulmasına izin verilen, gerçek veya tüzel kişiliği haiz kuruluşlardır.

Bürolar, Kurumca izin verilmek kaydıyla, yurt içi ve yurt dışında iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunabilir; ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunamazlar.

Bürolar; iş isteğiyle kendisine başvuran iş arayanlar ile işgücü isteminde bulunan işverenler ve hizmet alanındaki diğer işyerleri hakkında sadece iş ve işçi bulma faaliyeti

için gerekli olması halinde bilgi toplayabilir, işleme tabi tutabilir veya bunlardan yararlanabilir.

İş arayanlar ile işgücü arayanların talep ve beklentilerinin örtüşebilmesi için, başvuru esnasında; kimlik, eğitim, meslek, ücret bilgileri ile işyeri tarafından işgücünde aranan koşullar, çalışma saatleri, sosyal haklar gibi bilgiler bürolarca istenir ve kayıt altına alınır.

Bürolar, işe yerleştirilenler ve onların işyerlerine ait kayıtlarını 5 yıl süre ile saklamak zorundadır.

Toplanan bilgilerin kişiye özel veya iş ya da işletme sırlarıyla ilgili olması halinde bürolar bunları ancak, ilgilinin izin vermesi halinde toplayabilir, kayıt edebilir ve kullanabilirler.

Büroların bu bilgileri, iş ve işçi bulma amacına yönelik olarak bir üçüncü şahsa vermeleri halinde, bu şahıs söz konusu bilgileri ancak, kendisine verilmiş amacına uygun şekilde işleme tabi tutabilir ve yararlanabilir.

Bürolar, iş arayanlardan her ne ad altında olursa olsun menfaat temin edemez ve ücret alamazlar. İşe yerleştirme faaliyeti karşılığı ücret sadece işvereniden alınır. Ancak, iş arayanlardan, profesyonel sporcu, teknik direktör, antrenör, manken, fotomodel ve sanatçı meslek guruplarında yer alanlar ile genel müdür veya bu görevlere eş ya da daha üst düzey yöneticilerden ücret alınabilir.

İşverenlerden ücret, taraflar arasında yapılacak yazılı sözleşmede belirtilir. Talep edilmesi halinde ücret sözleşmesi Kuruma ibraz edilir.

Bürolarca, iş ve işçi bulma faaliyetleri ile ilgili olarak;

- a)** Bazı meslekler ve üst düzey yöneticiler dışında iş arayanlarla ücret konusunda anlaşma yapmaları, onlardan ücret almaları veya herhangi bir şekilde menfaat temin etmeleri halinde, bürolar ile işverenler arasında yapılmış bulunan anlaşmalar,
- b)** İşgücünün sigortasız çalışması veya sendikaya üye olmaması ya da asgari ücretin altında ücret ödenmesi koşullarını taşıyan anlaşmalar,
- c)** Bir işverenin veya bir iş arayanın, işe yerleştirme faaliyeti için diğer bürolardan veya Kurumdan hizmet almalarını engelleyen anlaşmalar, geçersizdir.

Bu şekilde anlaşma yaptığı tespit edilen büroların izinleri iptal edilir.

Büroların faaliyetleri Kurum müfettişlerince denetlenir. Bürolar, Kurum müfettişlerinin istedikleri her türlü bilgiyi vermek ve bu bilgilerin doğruluğunu ispata yarayan defter, kayıt ve belgeleri ibraz etmek zorundadır.

Ayrıca, Kurumdan izin belgesi almadan, iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunduğu tespit edilenlere eylem başka bir suçu oluştursa dahi bir milyar iki yüz seksen beş milyon lira, bu faaliyetin yurt dışına iş ve işçi bulma aracılığı olarak gerçekleşmesi halinde, Kurumun onayı dışında yapılan her bir yurt dışı iş sözleşmesi için de üç yüz yirmi bir milyon lira idari para cezası verilir. Başka suçu oluşturan eylemler için idari para cezası dışında yasal işlem yapılır (www.iskur.gov.tr). Bu zorunluluklar sebebiyle internette iş ve insan kaynağını buluşturma faaliyetinde bulunan sitelerin özel istihdam bürosu yetkisi alması yasal bir zorunluluktur.

3.3 Elektronik İnsan Kaynağı Tedarikinin Sakıncalı Yönleri

İnternet ortamında insan kaynağına ulaşma sağladığı yararlar yanında işletmeler, iş arayanlar ve istihdam piyasası için bazı sorunlarda oluşturabilmektedir. Öncelikle doldurulan özgeçmişlerdeki bilgilerin doğru olmaması, gerçekte adaylara işi yapacak yeterliliğin bulunmaması gibi klasik yöntemlerinde sahip olduğu sorunlar görülebilmektedir. İşletmelerin yaşayabildikleri bir başka sorunda verdikleri ilanlar aracılığı ile üretim kapasitelerindeki değişimin rakipleri tarafından kolaylıkla öğrenilmesidir. Bu yöntem özellikle kurumsal web sitelerinde sunulan işyeri bilgilerini, istihdam koşullarını rakiplerin öğrenmelerine yol açabilmektedir.

Aynı şekilde online faaliyet gösteren özel istihdam bürolarının da sır saklama yükümlülüklerine uymayarak rakipleri bilgilendirmesi olumsuzluk taşıyan ihtimaller arasındadır. İş Arayanlar için en önemli sorun başvuruların gizliliği ve güvenliğidir. İnternet sitesine sahip olmanın kolaylığı nedeniyle iş ve insan kaynağı bulmaya aracılık eden binlerce site bulunmaktadır. Ancak iş arayanlar özgeçmişlerini gönderdikleri sitelerin bu verileri ne amaçla kullandıklarını denetleyememektedir. İş başvurusu yapan bir kişinin adresi telefon numarası, eğitimi, geçmişi, ücret beklentileri kariyer beklentileri referansları ve referans iletişim bilgilerine ulaşabilmeleri söz konusu olabilmektedir

Bir başka sorunda İnternet üzerinde yaşanan bilgisayar korsanlıklarıdır. İşletmelerin özgeçmiş havuzları hackerlar tarafından ele geçirilebilir. Bunu engellemek için gerekli veri koruması(güvenlik duvarı) maliyet ve bilgi gerektirmektedir.

E-aday toplama yönteminin bazı iş arayanları cezbedebilmede sınırlı yeteneği vardır. E aday toplama kırsal işgücü piyasasında etkili olamamaktadır. Bazı adayların bilgisayar sistemlerine ulaşma olanakları bulunmayabilir veya bilgisayar sistemlerini kullanmak için gereken becerilere sahip olmayabilirler(Bingöl,2006;165). İnternet girişi olmayan adayların bu tür iş duyuruları elektronik ortamda yakalamaları zorlaşmaktadır. Daha önceleri İnternet'teki duyurular bilgi teknolojileri adayları için kullanılıyordu ancak teknoloji ve İnternet girişinin yaygınlaşması sonucunda bu yolla ulaşılan adayların nitelikleri de çeşitlenmektedir. Üniversitelerde, İnternet kafelerde, ev bilgisayarlarında ve danışmanlık şirketlerinin kurduğu standlarda (kioks) başvurular istenilen zamanda ve şekilde yapılabilmektedir. İnternet'teki duyuruların herkese ve her yere ulaşabilmesi için bilgi teknolojilerinin kullanımının yaygınlaşması gerekmektedir(Yaltı,2006;90–91).

İnternet üzerinden yapılan psikometrik ya da yetkinlik değerlendirmeleri, kısa zamanda uzun yol aldı. Bu, tüm test ya da değerlendirme araçlarını günün ya da gecenin herhangi bir vaktinde, dünyanın herhangi bir yerinden tamamlama olanağı sunmaktadır. Bu, aynı zamanda, müşteriler ve aday için benzer raporlar oluşturarak sonuçların ya da geribildirimlerin çabuk olarak gerçekleşmesine olanak sağlamaktadır. Başarısızlığa uğradığı nokta ise, adayın bireysel koşulları, yaklaşımı ve doğasını anlamak için gerek duyulan durumsal unsurlar ve insan faktörüdür. Değerlendirmenin önemli kısmı bireysel girdilerle oluşur ve kişisel yargılara dayanır. Dolayısıyla, karmaşık kontroller ve dengelemelere rağmen büyük ölçüde, bireysel bilgi ve dürüst değerlendirmeye bağlıdır. Böyle bir profil çıkarma yararlı olabilir; fakat kuruluşlar sadece ona güvenmemelidir. Tam değerlendirme, göz-göze, kulak-kulağa insan teması gerektirir. Bununla çelişkili olarak, bazı siteler duygusal zekayı online değerlendirme yoluyla ölçebildiklerini iddia etmektedir.

İnternet, insani dokunuşun yerini dolduramaz, sadece onu kısmen destekleyebilir. Bunun yanı sıra, geçmiş ve referans kontrolleri, gayri resmi konuşmalar gereklidir. Bunları atlamak ise kötü sonuçlar doğurabilir (Cook, 2000).

3.4 Elektronik İnsan Kaynağı Tedarik Yöntemlerinin Gelecekteki Yeri

İnternet'in işgören tedarikinde kullanımının hızla yaygınlaşması gelecekte nereye gideceği hakkında düşünceler ortaya çıkarmıştır. Bu düşünceler göre; İş ilanlarına özgeçmişlerini yollayan insanların çoğu "aktif" olarak iş aktif olarak iş aradıkları öne sürülmektedir. Oysa en cazip adaylar halen çalışmakta olan, en yüksek mevkilerdeki insanlar ve bir iş ilanına özgeçmişlerini göndermeleri de küçük bir ihtimal. İş ilanları ve e-hizmetler sunan sitelerin, "pasif" olarak iş arayan başarılı çalışanları da veritabanlarında gösterebilmeleri gerekecek. Ayrıca, sadece bilgi veren "öğretici siteler" bu yüksek mevkilerdeki insanları iş sitelerine çekmek için ideal araçlar haline gelecek (Sulvian, 2001).

Aktif olarak bir işte çalışan bir kişinin iş araması ancak iş memnuniyetsizliği ve yer mekan problemlerinden doğmaktadır. İşinden memnun bir insanın bu sitelere olan ilgisinin artması için sitelerin sadece işgören ve iş buluşturma gayesini taşıması eğitim danışmanlığı kariyer danışmanlığı ve kişisel gelişim konularına da değinmesi gerekmektedir günümüzde bunu yapan siteler bulunmaktadır ama gelecekte bütün sitelerin bu yönlere kayması bir gereklilik halini alacağı görülmektedir.

Şu an için, iş ilanlarına başvuran adayların kalitesini göstermek için pek fazla çaba gösterilmiyor. İşe alımdan sorumlu kişiler, zamanla daha az sayıda özgeçmiş ve daha yüksek kaliteli adaylar isteyecek. Online işe alım, otomatik olarak gerekli veriyi ürettiği için işe alım bir "sanat" olmaktan çıkıp veri ve kanıtların "önsezi" ve geleneksel uygulamaların yerini aldığı daha "bilimsel bir model"e dönüşecektir. Yalnızca, geri bildirim özelliğine sahip (işe alınan kişinin daha sonraki performansını gösteren) internet servisleri ayakta kalacak.

Çoğu e-işe alım hizmeti taahhütler ve ilginç teknolojiler sunuyor. Kullanıcılar bilinçlendikçe, bu hizmetlerin daha hızlı, yüksek-kaliteli ve düşük-maliyetli sonuçlar verdiğine dair kanıtlar isteyecekler. Web'in hangi öğelerinin (iş ilanları, niş siteler, kişisel internet sayfaları ya da sohbet odaları) en iyiyi yarattığına dair veri toplandıkça, düşük-kaliteli siteler yok olacak.

Kariyer sayfalarındaki iş ilanları, yöneticiler ve işe alımdan sorumlu insanların tek yerde çok sayıda adaya ulaşmasını sağlıyor. Ama çoğu zaman online özgeçmiş kitaplarından ileriye gidemiyorlar. Arama motorları daha da geliştirildikçe ve kullanımları kolaylaştıkça, internet üzerinden haftada 7 gün, günde 24 saat sürekli arama yapmak çoğu iş ilanına göre hedefe daha uygun, geçerli ve daha yüksek kalitede adaylara ulaşmamızı sağlayacak. Yöneticiler, bu arama motorlarını kullanmada ustalaştıkça, kendilerine özel aday havuzları yaratacaklar.

Özellikle yüksek-kalite işe alımlara odaklanan uzman siteler, ölçüt haline gelecek. Çalışan danışmanlığı, "corporate alumni", üniversite mezunları ve "pure carbon" gibi öğrenebilen, akıllı araçların önemi artacak.

Şu anda, internette iş alma çoğunlukla işe alımla görevli kişiler ve İnsan Kaynakları çalışanları tarafından yapılıyor. Bununla beraber, şirketler dünyanın çeşitli bölgelerinde faaliyet göstermeye başladıkça, kurumsal işe alımın sorumluluğunun müşteriye (birim yöneticisine) yaklaşması gerektiği görülecek. İnternet'in kullanımı kolaylaştıkça, yöneticiler işe alımları kendi başlarına kolayca yapabileceklerini görecekler ve online hizmetlerin başlıca müşterileri olarak İnsan Kaynakları çalışanlarının yerini alacaklar. Müşterileri yöneticiler olunca, satıcılar da hız, kullanım kolaylığı ve rekabet avantajına odaklanmak durumunda kalacak, yasal konular ve hakkaniyet prensibinin önemi azalacaktır.

Dünyadaki yeteneklerin çoğu Amerika dışında olsa da, şu anda kariyer sayfalarının çoğu Amerika'ya yönelik teknoloji başka ülkelerdeki şirketler için "evde" çalışmayı mümkün kıldıkça, küresel "uzaktan" işe alımın önemi artacak.

İşletmeler, çoğu kariyer sayfasını ve işe alım hizmetlerini kullanarak rekabet avantajı sağlayamıyorlar; çünkü kullanımlarında herhangi bir sınırlama yok ve rakipleriniz sizinle aynı erişime sahip. Erişimi sektördeki birkaç özel firmayla sınırlayan isteğe bağlı anlaşmalar yakında kullanılabilir (Sullivan,2001).

Teknolojik gelişmelere insanların uyumu geliştikçe elektronik işe alım süreçleri de kendini geliştirmek durumunda kalacaklardır. İnsanların beklentilerine göre internette işe alım gelecekteki yerini alacaktır.

Modernitenin getirdiği hızla beraber, iş hayatındaki, iş devrindeki hızın artması; özellikle bilişim teknolojileri sektörü gibi bu kadar hızlı devri olan bir sektörün geleceğin mesleklerini içinde barındırması ile beraber insan kaynaklarına ve e işe alıma verilen önem mecburen giderek artacaktır. Yeni kuşakların 'iş' anlayışı (hayatlarının diğer alanlarında da olduğu gibi), 'senelerce aynı müesseseye emek veren' önceki kuşaklardan çok daha farklı, bu sebeple hem yöneticilerin hem de insan kaynakları sektöründe hizmet veren her tür firmanın ve bireyin üzerine düşen görevler giderek artmakta ve kapsamı genişlemektedir.

Diğer yandan büyük ihtimalle adaylar bilgisayarlarında (hangi formatta olursa olsun) arayıp buldukları işe başvuracak, internet üzerinden mülakata girecek ve yine aynı bilgisayar üzerinden hemen işe başlayacaklar (www.kariyer.net).

BÖLÜM 4. İŞ VE İNSAN KAYNAKLARI SİTELERİNİN İÇERİK ANALİZİ YÖNTEMİYLE İNCELENMESİ

4.1 Araştırmanın Amacı

Son yıllarda birçok işletme İnternet’i işe alım süreçleri içerisine sokmaktadır. İşe alım sürecinde kullanılan yöntemlerden biri olan iş ve insan kaynakları sitelerinin kullanımı da bu doğrultuda artmaktadır.

Bu bağlamda bu araştırmanın temel amacı; Türkiye’de hizmet veren iş ve insan kaynağı bulma sitelerini işletmelerin ve iş arayanların nasıl kullandıkları hakkında bilgi edinmek, iş ve elemanı buluşturmada hangi araçlardan yararlandıklarını, bu sitelerin ağırlıklı olarak eleman bulmaya mı yoksa iş bulmaya mı yönelik olduğunu görmek, konuyla ilgili sorunların belirlenmesine çalışmak ve sorunlarla ilgili çözüm getirmektir. Günümüzde çoğu büyük ölçekli tanınan firma iş bulma sitelerini insan kaynağı temininde kullanmaktadırlar. Ve iş arayanların büyük çoğunluğunun bu sitelerde özgeçmiş kayıtları bulunmaktadır. İnternet sitelerindeki insan kaynağı ve iş tedarikini karakterize eden özellikler nitelik ve şekil yönünden incelenmiş, böylece bu sitelerin insan kaynağı ve işi buluşturma yöntemlerinin ne durumda olduğuna yönelik bir değerlendirme yapılmaya çalışılmıştır. Çalışmada, sitelerin elemana ve işverene ne gibi koşulları sağladığı, yetkinlik, kullanım kolaylığı, genel görünüm, içerik, güncellik, etkileşim ölçütleri web sayfalarından ölçülmeye çalışılmış.

Sitelerin nitelik açısından incelenme sitelerin amaçlarını ortaya koymak için yapılmıştır. Şekil açısından inceleme ise sitelerin iş ve insan kaynağını bir araya getirebilmek için hangi araçları kullanıyor sorusuna cevap verebilmek için yapılmıştır.

4.2 Araştırmanın Varsayımları

İş ve insan kaynakları siteleri

1. Türkiye’de iş piyasası açısından büyük bir öneme sahip aktörlerdir.
2. Eğitimli işgücünü ön plana çıkarmaktadırlar.
3. Daha çok işveren taleplerini karşılamaya yöneliktirler.

4.2 Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırmanın çalışma grubu, Türkiye’de hizmet veren 11 işe alım sitesinden oluşmaktadır. Bu işe alım siteleri 7 gün 24 saat online olan sitelerdir ve bu nedenle işveren ve insan kaynağı gereksiniminin karşılanması faaliyetlerini daimi sürdürmektedirler. Araştırma Mayıs (2008) ayının ilk haftasında gerçekleştirilmiş ve sonuçlar çalışmamızda değerlendirilmiştir. Araştırma kapsamındaki sitelerin açılış sayfalarında arama yapmadan yayınlanan ilanlar 26.04.2008 tarihinde incelenmişlerdir. Kapsam dahilindeki 9 site özel istihdam bürosu iznine sahiptir.

Araştırma kapsamındaki siteler;

Kariyer.net, Elektronik Yayıncılık ve İletişim Hizmetleri A.Ş.’ye bağlı bir iş ve eleman bulma sitesidir. Türkiye İş Kurumu'nun 19.06.2006 tarih ve 170 numaralı izin belgesi ile faaliyet göstermektedir.

Secreter.com, SCV Danışmanlık Ltd. Şti.'ne ait bir iş ve eleman bulma sitesidir. SCV Danışmanlık Ltd. Şti. Türkiye İş Kurumu 22.03.2007 tarih 215 numaralı izin belgesi ile faaliyet göstermektedir.

Yenibiris.com, Yenibiriş İnsan Kaynakları Hizmetleri Danışmanlık ve Yayıncılık A.Ş."ne ait bir sitedir.Türkiye İş Kurumu 17.05.2006 tarih 164 numaralı izin belgesi ile faaliyet göstermektedir.

İnsankaynaklari.com, Birey Seçme Ve Değerlendirme Danışmanlık Ltd. Şti' ye ait bir sitedir.Türkiye İş kurumu 17.05.2006 tarih 164 numaralı izin belgesi ile faaliyet göstermektedir.

Turkev.Net, Turkev İnsan Kaynakları Ve Danışmanlık Hizmetleri Türkiye İş Kurumu 24.03.2008 tarih 166 numaralı izin belgesi ile faaliyet göstermektedir.

Mülakat.Net, Medya tekst reklam pazarlama hiz.Aş Türkiye İş Kurumu 27.03.2006 tarih 106 numaralı izin belgesi ile faaliyet göstermektedir.

Cvtr.Net, İNKA PSY A.Ş' ne ait bir sitedir. İNKA PSY A.Ş, Türkiye İş Kurumu 05.03.2006 tarih 48 numaralı izin belgesi ile faaliyet göstermektedir.

Tekadres.com, Profil International Her hakkı Profil International adına saklıdır Türkiye İş Kurumu 22.01.2008 tarih 26 numaralı izin belgesi ile faaliyet göstermektedir.

Kalifiye.net, Karınca Bilişim ve İstihdam Hizmetleri Dan. Tic. Ltd. Şti., Türkiye İş Kurumu' nun 24.10.2007 tarih ve 250 numaralı izin belgesi ile faaliyet göstermektedir.

Monster.com, ABD patent no:5832,497 İş Kurumu'na kaydı bulunmamaktadır.

Eleman.net, İş Kurumu'na kaydı bulunmamaktadır.

4.3 Araştırmanın Yöntemi

Yapılan araştırmada içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi; dokümanların, mülakat dökümlerinin ya da kayıtlarının karakterize edilmesi ve karşılaştırılması için kullanılan bir tekniktir. İçerik analizi kavramının üç önemli yönü vardır: tarafsızlık, sistematiklik ve genellik.

Tarafsızlık kavramı araştırma sürecinin her bir adımının belirli kural ve prosedürlere uygun olarak yürütülmesini ifade eder. Sistemati olmak, kuralların tutarlı bir biçimde uygulanmasıdır. Genellik denildiğinde bulguların teorik ilgi ve bağlantısının kurulabilmesi anlaşılır, içerik analizi için gerekli olan zorunluluklar, bilimsel metotların yazılı delillere dayanarak uygulanmasını ifade eder.

Herhangi bir içerik analizi temelde şu aşamalardan oluşur: analiz ünitesinin tanımlanması, kategorilerin seçilmesi, materyallerin kodlanması, materyallerin tablollaştırılması ve materyallerin gösterilmesi (sunulması).

Analiz Türkiye'de faaliyet gösteren örnek olarak seçilen 11 iş ve insan kaynağı sitesinin sayfalarının izlenmesi yoluyla yapılmıştır. Analizi kuvvetlendirmek için ilgili sitelerden 2 siteye ulaşıp kendilerinden doküman istenmiştir. Dokümanlarda ki tablolardaki veriler destekleyici bir biçimde kullanılmıştır.

Yaptığımız içerik analizinde sitelerin niteliklerinin ortaya koyulabilmesi için 6 kategori; şekil yönünden neler ihtiva ettiğinin ortaya koyulabilmesi için 7 kategori oluşturulmuştur. Bu kategoriler sayfa görüntülerinde en çok dikkat çeken öğelerden yararlanılarak saptanmıştır. Sitenin niteliği ve şekli bu kategorilere göre incelenmiştir.

Bu kategorilerin dışında site üzerinde yer alan kuruluş tarihlerine, iş ilanı pozisyonlarına göre tablolaştırmalar yapılmıştır, sitelerle görüşülüp istenen istatistiklerde analizi güçlendirmek için kullanılmışlardır. Bu bulgular ışığında yorumlar yapılmış ve öneriler getirilmiştir.

4.4 Bulgular

Tablo 6. İş ve İnsan Kaynağı Sitelerinin Faaliyete Geçme Ve Özel İstihdam Bürosu Olma Tarihleri

İş ve İnsan Kaynağı Siteleri	Faaliyete Geçme tarihleri.	Özel istihdam bürosu olma tarihleri
Kariyer.net	1999	2006
Secret.cv	2000	2007
Yenibiriş.com	2000	2006
İnsankaynakları.com	2000	2004
Eleman.net	1999	-
Türkc cv.net	2002	2008
Mülakat.net	2001	2006
Cvtr.com	2004	2005
Tekadres.com	2006	2008
Monster.com.tr	1994	-
Kalifiye.net	2007	2007

Tablo 6 da sitelerin kuruluş tarihleriyle özel istihdam bürosu olma tarihleri karşılaştırılmıştır. Bu sitelerden 2 tanesi özel istihdam bürosu kapsamında değildir. Özel istihdam bürosu kapsamındaki sitelerin site üzerindeki kurulma tarihleriyle özel istihdam bürosu izni alma tarihleri karşılaştırılmıştır. Bu sitelerin kurulma tarihleri özel istihdam bürosu olma tarihlerinden farklıdır. Siteler kurulduktan sonraki yıllarda özel istihdam bürosu olmuşlardır. Bu sitelerin kuruluş amacı iş ve insan kaynağını İnternet üzerinde buluşturmadır. Bu yönüyle özel istihdam bürolarının amaçlarından farklı bir

amaca hizmet vermektedirler. Özel istihdam büroları İnternet sitelerini kendi insan kaynağı havuzlarını geliştirip kendilerine başvuran işverenlere sunmak için kullanırlar. İnternet’i faaliyetlerinde bir araç olarak kullanmaktadırlar. Bu siteler yasal zorunluluklar sebebiyle özel istihdam bürosu niteliği kazanmışlardır.

Tablo 7. Sitelerin nitelik Açısından İncelenmesi

<u>İş Ve İnsan Kaynakları Siteler</u>	<u>NİTELİK</u>					
	<u>İş-İşveren</u>	<u>Gizlilik</u>	<u>Sektöre Özel İlan Sayfaları</u>	<u>Bireyselleşme Kişisel gelişim</u>	<u>Kayıt Gerekliliği</u>	<u>Merkezler</u>
Kariyer.net	İş işveren	Aday gizliliği beyanı	İnşaat, Turizm, Bilişim Eğitim Finans, Hızlı Tüketim, kimya Lojistik otomotiv Perakende Sağlık Sigorta Tekstil	Kariyer rehberi (röportaj, makale, sıra dışı kariyer, kariyer dergi, işveren ve aday başarı hikâyeleri) Kariyerim Kişiyeye Özel Sayfalar Kişilik Testleri	İş Başvuruları İçin gerekli	İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Adana Antalya Kayseri, Konya, Gaziantep, İzmit
Secretcv	İş işveren	Aday gizliliği beyanı	Lojistik cv Sağlık cv Perakende cv Turizm cv	Yok	İş Başvuruları İçin gerekli	Ankara, Antalya, Bursa, İzmir, Kocaeli
Yenibirış	İş işveren	Aday gizliliği beyanı	Yok	Özgeçmişlerim başvurularım, Kişisel İlanlar Alarmlar, Başvuru arşivleri Kariyer destek, bültenler, İş arama taktikleri, Eğitim seminerler.	İş Başvuruları İçin gerekli	İstanbul, İç Anadolu Karadeniz Ege Marmara Çukurova Akdeniz Kıbrıs Trakya

<u>NİTELİK</u>						
<u>İş Ve İnsan Kaynakları Siteler</u>	<u>İş-İşveren</u>	<u>Gizlilik</u>	<u>Sektöre Özel İlan Sayfaları</u>	<u>Bireyselleşme</u> <u>Kişisel gelişim</u>	<u>Kayıt Gerekliliği</u>	<u>Merkezler</u>
İnsan Kaynakları.	İş işveren	Aday gizliliği beyanı	Yok	Eğitim, başarı, Genç Kariyer	İş Başvuruları için gerekli	Yok
Eleman.Net	İş işveren	Aday gizliliği beyanı	Yok	İşte mutlu olmanın yolları, Özgeçmiş hazırlama ipuçları tipleri, İşverene ilan tavsiyeleri, görüşme ipuçları	İş başvuruları için gerekli.	Yok
Türkev.Net	İş işveren	Aday gizliliği beyanı	Yok	Yok	İş başvuruları için gerekli	Yok
Mülakat.Net	İş işveren	Aday gizliliği beyanı	Yok	Yok	İş başvuruları için gerekli	Yok
Cvtr.net	İş işveren	Aday gizliliği beyanı	Yok	Meslek testleri Mülakat teknikleri, kişilik testi	İş başvuruları için gerekli	Yok
Tekadres	İş işveren	Aday gizliliği beyanı	Yok	İş görüşmesi taktikleri, cv yazım teknikleri, Eğitim programları, başarı hikayeleri	İş başvuruları için gerekli	Yok

<u>NİTELİK</u>						
<u>İş Ve İnsan Kaynakları Siteler</u>	<u>İş-İşveren</u>	<u>Gizlilik</u>	<u>Sektöre Özel İlan Sayfaları</u>	<u>Bireyselleşme</u> <u>Kişisel gelişim</u>	<u>Kayıt Gerekliliği</u>	<u>Merkezler</u>
Monster	İş işveren	Aday gizliliği beyanı	Yok	Kariyerim sayfasında ön yazılarım iş arama araçlarım kariyer önerileri	İş arama ve başvuru için gerekli	36 ülkede yerel sitelere sahip
Kalifiye.net	İş işveren	Aday gizliliği beyanı	Yok	Özgeçmiş nasıl yazılır, örnek özgeçmişler, kariyer günleri, yurt içi ve yurt dışı eğitim programları	İş başvuruları için gerekli	Yok

Tablo 6 daki kategorilerde siteler nitelik açısından incelenmiştir.

1.Hizmet verdikleri alan; Bu sitelerin işe mi yoksa işverene mi hizmet verdiği gözlemlendiğinde tüm sitelerde hem kurumsal işveren giriş ve aday girişi butonları yer aldığı görülmektedir. Ama sitenin açılış sayfasında ilk dikkati çeken iş arama butonları oluyor. İşverenlerin özgeçmiş arama butonlarına işverenin şifre ve kullanıcı adı girişinden sonra ulaşılabilir. Araştırmaya konu olan 11 sitenin de üzerinde iş ve işveren butonları yer almaktadır. Bu sitelerin iş arayan için işe, eleman arayan için elemana yönelik olduğunu vurgulanmaktadır. Genel olarak işverene nitelikli havuz oluşturmak amacıyla olan sitelerin açılış sayfasında iş arama butonları eleman arama butonlarına göre daha dikkat çekici yer almaktadır. İş arayana kolay arama yapabilmesi için yönlendirme yapılmaktadır.

2.Gizlilik; 11 sitenin tümünde gizlilik politikası açıklanmaktadır. Aday gizliliği beyanlarında adayların özgeçmişlerinde verilen bilgilerin hiçbir şekilde 3. bir şahsa verilmeyeceği, giriş yaparken kullandıkları isim ve şifrelerin korunması ve bu bilgilerin başkası tarafından kullanılmasını engelleyici önlemler alındığı, sistemlere üye olan fakat arzu edilen gizlilik prensiplerine uymayan kişi veya kuruluşların bu prensibi zedelemelerinden dolayı sitelerin sorumlu olamayacağına dair beyanlar bulunmaktadır. Aday istediği zaman bu sitelerden özgeçmişini çekebilme imkanına sahiptir. Fakat işverenlerin veritabanlarına yerleşmiş özgeçmişlerin geri çekilebilme imkanı bulunmamaktadır. Sonuç olarak şunu söyleyebiliriz. Bu sitelerdeki bilgilerin herhangi bir şekilde kötü bir amaçla kullanılmasından dolayı adayın kendisi sorumlu olmaktadır. Siteler bilgileri bir başkasıyla paylaşmamaktadır. Fakat uygunsuz yollarla bilgilere ulaşan kişilere karşı sorumlu olmayacağını belirtmektedir. Bu bulgular çerçevesinde bu sitelerin çok güvenli olduğunu söylemek yanlış olacaktır. Bu bağlamda bu sitelere özgeçmiş gönderirken sitelerin teknik olarak gelişmiş olmalarına dikkat etmenin önemi ortaya çıkmaktadır. Sitelerden bazılarında güvenlik ve gizlilik adına istenmeyen firmaların özgeçmişini görmesini aday kendisi engelleyebilmektedir. Ayrıca aday özgeçmişini tüm firmaların görmesini engelleyerek sadece başvurduğu firmanın görmesini sağlayabilmektedir. Bu hale hazırda bir işyerinde çalışan kişiler ve başvurularda seçici davranan kişiler için kendini gizleyebilme anlamında güzel bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sitelerdeki kurumsal üyelerin yaptıkları eleman aramalarında kayıtlı özgeçmişlerdeki e-mail, telefon bilgilerini görmeleri engellenmektedir. Aday ve işveren arasında iletişim site içindeki özel mesajlaşma sistemi aracılığıyla sağlanmaktadır. Sitelerde işveren bilgilerinin gizliliği hakkında bir açıklama bulunmamaktadır.

3.Sektöre özel ilanlar; 11 siteden sadece 2'sinde sektöre özel ilan bölümleri bulunmaktadır. Diğer sitelerde tüm sektörlere bir arama butonundan ulaşılmaktadır. Bu sitelerde sektörel sayfalara ulaşarak sadece o sektör ilanları görülmektedir.

Sektörel sayfalara sahip kariyer nette ve secretcv.com sitelerinde sektörel sayfaların içine girildiğinde açılış sayfasında sadece o sektöre yönelik ilanlar görülmektedir. Yazı ve makalelerde sektöre yönelik olmaktadır. Sektörel sayfalar kullanıcıya aradığı iş ilanlarına daha kısa sürede ulaşması yönünden kolaylık sağlamaktadır. Ayrıca sitelerin

sektöre özel alt sayfalarının olması adayın daha odaklı iş aramasını, sektöre özel yazılar ise kişinin iş aradığı sektör hakkında bilgilenmesini sağlamaktadır. Sadece bir site üzerinde gerçekleştirilebilen sektöre özel özgeçmiş uygulaması da adayın özgeçmişinin işe girmek istediği sektöre odaklı ve daha bilinçli iş arama yapılabilmesi açısından önemli olmaktadır. Eleman arayan firma için ise rasgele iş arayanları eleyebilmek ve ilgiyi çözmek açısından önemlidir.11 sitenin 2'sinde bu uygulamanın olması diğer sitelerin aday tarafından seçilebilirliğini azaltan bir faktör olarak değerlendirilebilir.

4. Bireyselleşme, Kişisel gelişim; 11 siteden 4'ünde iş arayan adaya yönelik sayfalar bulunmaktadır. Bunlar özgeçmişlerim, başvurularım, mesajlarım, iş habercim, iş arama araçlarım, başvuru arşivim gibi sınıflandırmalarla adaya özel hizmetler sunmaktadırlar. Aday daha önce yapmış olduğu başvuruları görmekte ön yazılarını kayıtlayabilmekte kendi iş arama araçlarını oluşturabilmektir. Ayrıca siteler üzerinde kişisel gelişim adına röportajlar, makaleler, sıra dışı kariyer hikâyeleri, işveren ve aday başarı hikayeleri bültenler, eğitim danışmanlığı, eğitim haberleri, kurslar, seminerler, kariyer önerileri kariyer planlama makaleleri, gençlere yönelik kariyer olanakları duyuruları gibi bölümler bulunmaktadır. Bu sitelerin bu bölümlere yer vermesi kişinin kendini siteye ait hissetmesine yol açabileceği gibi iş ve eleman aramayan kişilerinde dikkatini çekmeyi başarmaktadır. Sitelerden bazılarında adayın cep telefonuna iş ilanı bildirme hizmetini kullanıma açarak adayın ilgilendiği alanla ilgili bir ilan siteye ulaştığında kişileri bilgilendirmektedir. Site üzerinde kişiye özel ve kendini geliştirme alanların yer alması bir anlamda adayı siteye bağlayacaktır. Sürekli değişen ve gelişen formlarda makalelerin ve kişilik testlerinin olması kişiyi iş aramasa bile bu makaleleri okuma ve kendini sınama olanağı sunacaktır. İlanlara kendi araçları ve ilgilendiği alanları süzerek ulaşan aday bu siteleri daha hızlı ve kolay kullanım olanağına sahip olacaktır.

Site üzerinde verilen makaleler ve yazılar, iş başvurularında ön yazı neden gerekli, mülakatlarda stresi ve çekingenliği yenmek, kariyerinizi değiştirmek için stratejiler, beden dili, özgeçmiş örnekleri, iş görüşmelerinde yardımcı yaklaşımlar, özgeçmiş hazırlama, başarılı iş arama için öneriler, işte mutlu olmanın sırları, özgeçmiş ipuçları, özgeçmiş tipleri, özgeçmiş hazırlama, iş görüşmesi, görüşme ipuçları, istifa mektubu, işverene ilan tavsiyeleri, iş kanunu, MBA programları kitap özetleri araştırmalar şirketler başarılı yöneticilerle yapılan söyleşiler köşe yazıları gibi konuları

içermektedirler. Bunun yanı sıra özgeçmiş geliştirme yardımı veren siteler bulunmaktadır. Burada özgeçmiş uzmanlar tarafından incelenmekte ve adaya birebir bilgi verilmektedir. Bu siteler ayrıca adayları yurt içi ve yurt dışı eğitim olanakları hakkında bilgilendirmektedir.

5.Kayıt gerekliliği; 11 siteden 10'unda iş arama butonlarını kullanmak ve iş ilanlarını görebilmek için kayıt gerekliliği bulunmamaktadır. İş arayan aday bu sitelere girdiğinde iş arama butonlarından filtreleme yapabilmekte açık iş ilanlarını görebilmektedir. Fakat iş ilanlarına başvuru için kayıt gerekliliği aranmaktadır. Özgeçmiş kaydında aday bu sitelerdeki standart özgeçmiş bilgilerini doldurmaktadır. Bu sitelerin iş ilanlarını aramak için kayıt istememeleri sitedeki iş ilanı veren firma ve pozisyonlara göre kayıt yaptırabilme olanağı sağlamaktadır. Sitedeki iş ilanlarının kendisine uymadığını düşünen bir aday siteye özgeçmiş bırakmayabilir.11 siteden 1'inde iş ilanlarını görebilmek için de kayıt gerekliliği aranmaktadır. Sitelerin hepsinde işverenin özgeçmiş görmesi için kayıt gerekliliği aranmaktadır. Bu sitelerde iş arayanlardan ücret talep edilmemekte ve herhangi bir şart koşulmamaktadır. Özgeçmiş bırakmak isteyen herkes bu sitelere girip özgeçmiş doldurabilmektedir. Bu siteler iş arayanlara 7 gün 24 saat üye olup iş ilanlarına başvurma imkanı sunmaktadırlar.

6.Merkezler; 3 sitenin başka illerde merkezleri bulunmaktadır. Bu siteler bölgesel ilan yayınlatabilmektedir. Adaylar sitelerdeki bölge veya şehirlerin sayfalarına girerek o şehre özel ilanları görebilmektedirler. Bu belirli bir şehir için iş arayan kişilere hızlı ve kolay bir hizmet sunmaktadır. Bu sitelerin bölgelerdeki merkezleri işvereni küçük ve orta ölçekte işvereni de internetten iş ilanı vermeye çektiği düşünülebilir. Şöyle ki bu siteler şehirlerdeki yerel gazetelerdeki iş ilanlarının görevini üstlenmektedirler. Bir sitenin yurt dışında merkezleri bulunmaktadır. Site üzerinden yurt dışındaki sitelerine bağlantı linkleri verilmektedir. Aday sitenin başka bir ülkedeki sayfasına girip iş ilanlarını görebilme ve başvuruda bulunabilme imkanına sahiptir.

Tablo 8.Sitelerin şekil yönünden incelenmesi

<u>İş Ve insan Kaynakları Siteleri</u>	<u>Şekil açısından</u>						
	<u>Slogan</u>	<u>İş Arama Butonları</u>	<u>Hareketli Görüntü</u>	<u>Renk</u>	<u>Resimler</u>	<u>İletişim</u>	<u>Linkler</u>
Kariyer.net	İş, İnsan, Teknoloji	İş Alanı Şehir /Ülke Departman Anahtar Kelime	İş ilanlarında	Genel renk mor renkler arasında kişisel seçim	Röportaj Yapılan kişi resimleri	Tel no Teknik destek no	Özel İstihdam Büroları, Kariyer Akademi.net
Secretcv	İş Ve Eleman Bulmanın En Kolay Yolu	Sektör, Bölüm, İl, Gün Aralığı, Anahtar Kelime, İlan Tarihi	İş ilanlarında	Kırmızı	Güncel Bayrak Atatürk	Tel no	Yok
Yenibiris	Türkiye'nin insan Kaynakları Sitesi	Sektör İş alanı Şehir Gün aralığı Anahtar kelime	İş ilanlarında	Mavi	Makale yazar resimleri	Tel no Mail	Danışman şirketler, hürriyet ik, kockariyer com., mynetcom
İnsan Kaynakları com	İş bulan sayfa	Sektör Uzmanlık Alanı Ülke Şehir Anahtar Kelime	Site tanıtımı	Kırmızı	Makale yazar resimleri	Tel no E posta	Milliyet com Emlak Milliyet com Referans gazetesi Fanatik gazetesi
Eleman.Net	"İş Ve Eleman Arayanlar İçin Doğru Adres..."	Hızlı İş Arama Firmaya Göre Arama Gazete İlanları Şehir Alan	Üye firmalar site tarafından iş bulan kişi yazıları	Turuncu	Yok	Tel no	İşkur
Türkev.Net	İş Hayatı Sihirbazı	Hızlı İş Arama Pozisyon şehir çalışma şekli	Üye firmalar iş ilanları	Beyaz-mavi	Yok	Tel no	İşkur, yuzde100 .com
Mülakat. Net	Doğru İş Doğru Eleman Hemen	Sektör İş Kolu Şehir	Site tanıtımı	Mavi	Kadın ve erkekler oluşan gruplar	Web adresi	Medya gazeteler Firma arama Kurumsal sms,

	<u>Şekil açısından</u>						
<u>İş Ve insan Kaynakları Siteleri</u>	<u>Slogan</u>	<u>İş Arama Butonları</u>	<u>Hareketli Görüntü</u>	<u>Renk</u>	<u>Resimler</u>	<u>İletişim</u>	<u>Linkler</u>
							Arkadaş Evlilik, Aferin.net, greenkart,- bedava servisler, kaydetcom mobiltürk, kurangen.tr
Cvtr.Net	Türkiye'nin İnsan Kaynağı	İş Alanı, Şehir, Anahtar Kelime	Site tanıtımı	Mavi turuncu	Mezun öğrenci resimleri	Tel no Mail	nt.com.tr
Tekadres.	Gelecek senin başlangıcı burada	Hızlı arama, detaylı arama, iş alanı, yer, sektör, Organizasyon yeri, referans kodu, İlan dili, Çalışma durumu.	Site aracılığıyla iş bulan yazıları Site tanıtıcı cümleler	Mavi	İş bulan resimleri	Mail	Yok
Monster.com.tr	Dünyanın bir numaralı insan kaynakları sitesi	Hızlı arama Şehir bölge İş kategorisi Pozisyon tipi Anahtar kelime Otomatik iş arama aracı Sınıf. kriteri Görüntü biçimi	Yok	Mor-yeşil	Hayvan figürü Bayan resmi	Mail	Diğer ülkelerdeki merkezler
Kalifiye.net	Yeni iş olanakları yeni ufuklar için kalifiye nette cv niz olsun	Hızlı arama detaylı arama Sektör departman pozisyon şehir zaman aralığı anahtar kelime	Site tanıtımı	Mavi	Kız erkek öğrenci resimleri	Mail Destek telefonu	Yok

Araştırma kapsamındaki sitelerin şekil yönünden neler ihtiva ettiği tablo 8 de gösterilmiştir. Tablo 8 deki kategoriler sitelerin açılış sayfasında nelere dikkat çekmek istediklerini ve şekil yönünden nasıl bir yapıda oldukları ortaya koymaktadır.

1.Sloganlar; Araştırma kapsamındaki sitelerin açılış sayfasında hizmet verdikleri alana yönelik sloganlar bulunmaktadır. Bu sloganlar dikkat çekici ve siteyi tanıtıcı sözcüklerdir. Sloganlar bu sitelerin ne amaca yönelik çalıştıklarını da vurgulamaktadır. Sayfaya ilk girişte genelde site ismi altı veya yakını bir yerde bulunmaktadırlar. Bu sloganların genelde aday bu siteye çekme amacını içerdikleri cümlelerin özendiriciliğinden anlaşılmaktadır.

2.İş arama butonları; Sayfanın kolay görülebilir yerinde hızlı ve detaylı aramaya yöneliktir. Butonların içindeki hazır şablonlar ifade zorluğu çekmeden hızlı bir şekilde seçim yapabilme kolaylığı sağlanmaktadır. Bu butonlar içerisinde iş alanları, sektörler, departmanlar, pozisyonlar listelenmiştir. Bunun yanı sıra şehirler ilan yayın zaman aralıkları butonları da bulunmaktadır. Başvuruda bulunan aday hızlı bir şekilde kodlamayı yapıp iş ilanlarına ulaşabilir. Anahtar kelimeler butonu iş alanı sektör departman pozisyon dışında işi tanımlayıcı sözcüklerin kullanılmasına olanak vermektedir. 11 siteden sadece 1 tanesinde butonlar içinde ülke seçimi vardır. Bu arama ölçütleri sayesinde iş ilanlarına hızlı ve kolay bir biçimde ulaşabilmekte çeşitli sınıflandırmalar yapılabilmektedir. Aslında bu özellikler İnternette verilen iş ilanlarının gazete ilanlarının yerini neden aldığıın cevabını vermektedir.

3.Hareketli görüntüler; Sitelerde hareketli görüntüler yer almaktadır. Bunlar genellikle site tanıtım sözcükleri ve iş ilanlarında kullanılmıştır. Bu hareketli görüntüler sitenin çekiciliğini arttırmaktadır. Sürekli değişerek yanıp sönen iş ilanları siteye giren adayların ilgisini çekmek için sitenin kolay görülebilen yerindedir. Buda sitenin öncelikli görevinin iş ilanlarını yayınlamak ve onlara dikkati çekmek olduğunu vurgulamaktadır. Burada vurgulanmak istenen bir diğer unsurda üye işverenlerin iş ilanlarındaki reklâmlarıdır. Üye firmalar eleman ararken aynı zamanda reklâmlarını da bu siteler sayesinde yayınlamış olmaktadırlar.

4.Renkler; Sitelerin hepsi renkli içeriğe sahiptirler. Sitelerde ağırlıklı olarak dikkat çekici renkler kullanılmıştır. Genel olarak kullanılan renk mavidir. Sitelerden biri 6 renk

seçeneği vererek kişiye özel bir sayfa yaratmaya çalışmaktadır. Çerçevesel ve site isimleri renklerle belirginleştirilmiştir. Bu renkler ilgi çekici ve siteyi gezmede özendirici renklerdir. Özellikle dikkat çekilmek istenen bölümler koyu renkli çerçevelerle belirginleştirilmiştir.

5.Resim; 11 siteden 2 sitede herhangi bir resim kullanılmamıştır. Resim kullanılan sitelerde makale yazar resimleri, mezun öğrenci kadın erkek topluluklarından oluşan resimler bulunmaktadır. Bu resimlerde kişiler genelde uzağa bakan bayan erkek resimleri, birbiriyle konuşan iş arkadaşları, kepli öğrenci resimleridir. Kepli öğrenci resimleri sitelerde yeni mezunlara da iş olduğunu, takım elbiseli bayan erkek resimleri ofis çalışanlarına, uzağa bakan kadın fotoğrafları kadınlara ait pozisyonların var olduğunu izlenimi vermektedir. Bu resimler aslında sitelerin kimlere hitap ettiğinin de göstergesi durumundadırlar.

6.İletişim; Siteyle iletişimde bazı siteler sayfanın kolay görülebilir yerinde hemen arayın, bizi arayın, ilan verin ibareleriyle işverenleri ilan vermeye çağırırken bazı siteler sayfanın alt köşesinde bize ulaşın linki içerisinde telefon ve mail adreslerini vermişlerdir. Bazı siteler ise sadece mail adresi kullanmışlardır. Bazı sitelerde iş arayanlar için destek hattı telefonları da mevcuttur. Özel istihdam sitelerine bağlı olarak çalışan sitelerdeki iletişim adresleri özel istihdam bürolarına bağlanmaktadır.

7.Linkler; 11 siteden 9 site üzerinde başka adreslere ulaşım için linkler bulunmaktadır. Bu sitelerde gazetelere, popüler sitelere, özel istihdam bürolarına, iş kurumuna ve üye oldukları sitelere ulaşım için linkler bulunmaktadır.

Tablo 9: İş ve İnsan Kaynakları sitelerinin açılış sayfalarında yer alan açık pozisyonlar

İş ve İnsan Kaynağı Siteleri	Müdür-Müdür yrd.	Mimar-Mühendis	Eğitmen Uzman	Programcı Teknisyen	Satış-Temsilcisi	Şef-Sorum.	Eleman Temsil. Danış.
Kariyer.net	2	4	4	2	2	-	3
Secret.cv	5	3	2	3	2	6	3
Yenibiriş.com	4	3	4	2	5	7	3
İnsankaynakları.com	1	3	3	3	4	9	4
Türkev.net	-	2	-	4	1	1	6
Eleman.net	2	2	1	3	3	2	5
Mülakat.net	1	1	2	1	2	1	4
Cvtr.com	-	1	2	2	5	1	2
Kalifiye.net	3	-	6	-	-	-	13
Tekadres.com	2	-	8	-	-	-	2
Monster.com.	2	-	3	-	2	-	8

Not: Sitelerin açık pozisyonları 26.04.2008 de incelenmiştir.

Bu sitelerin açılış sayfasında arama yapmadan ulaşabileceğiniz ilanlar yer almaktadır. Açılış sayfalarında arama butonları kullanılmadan yayınlanan ilanlar incelendiğinde ilanlarda genelde belirli bir pozisyona ağırlık verilmediği dikkat çekmektedir. Tabloda belirli tarihteki yapılan inceleme bir tesadüf değildir. Bu sitelerin genel ilan düzeyleri tablodaki gibidir. Siteler üzerinde her işe yönelik eleman arandığı izlenimi verilmektedir. Bu iş ilanlarındaki pozisyonlar siteye ilk giren nitelikli müdür ya da yöneticinin kendine yönelik bir pozisyonu bulabileceği, daha alt düzey bir adayın kendine göre bir iş bulabileceğini düşündürmektedir. Bu siteler ofis elemanı bazında her kademeye hitap etmektedir. Bu ilanlarda vasıfsız işçi ilanına hiç rastlanmamıştır. Fakat siteler üzerinde detaylı arama yapıldığında mavi yakalı iş ilanlarına da rastlanmaktadır, bunun nedeninin kurumsal firmaların ilanlarında mavi yakalı – beyaz yakalı ayırımı yapmadıklarını göstermek çabasında oldukları düşünülmektedir. Genel olarak, sitelerde yayınlanan iş ilanlarında belirli bir nitelik aranmaktadır. Bu sitelerde bu ilanların genelde aynı orantılarda dağılması sitelerin ilk bakışta her pozisyona ait ve nitelikli elemana yönelik bir iş var izlenimini yaratmak amacıyla olduğunu söylemek bulgular çerçevesinde yanlış olmayacaktır.

Analizleri yapılan siteler arasında yer alan kariyer net'in işverene yönelik hizmetlerine bakıldığında sitenin işverene kaliteli bir hizmet yelpazesi sunduğu söylenebilir. Bu hizmetler;

Standart özgeçmiş formatı: Tüm özgeçmişler standart bir formatta görüntülenebiliyor ve kolaylıkla karşılaştırma yapılıyor.

Filtreleme: Tüm başvurular birçok kriterle filtreleniyor ve kaydediliyor. Bu kriterler standart özgeçmişlerdeki kriterlerdir. Adaylar içerisinde yabancı dil bilgisi olanlar, sürücü belgesi olanlar, fotoğrafı olanlar, tecrübesi olanlar, üniversite mezunları şeklinde isteklere göre filtreleme yapılabiliyor.

Başvuru cevaplama: Gelen başvurular tek ya da topluca kısa sürede cevaplanabiliyor.

Mülakat takvimi: Görüşmeler kolayca organize ediliyor.

Görüş ekleme: Adayların özgeçmişlerinin altına görüşler kaydedilebiliyor.

Özel veritabanı: Kanuni bir yükümlülük olan engelli, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamı için tüm üye firmalara açık özel bir veritabanı var

Aday gruplama: Uygun bulunan adayları kısa ya da uzun listelere alıp, özel olarak sanal klasörlere gruplanabiliyor.

Ayrıca bu site üzerinde işverenler adaylara online yetkinlik testi, kişilik testi yapabiliyor. Ayrıca bu site yerel gazetelerle ve sektörel dergilerle yaptığı işbirlikleri kapsamında şirket iş ilanlarını anlaşmalı mecralarda ücretsiz olarak yayınlıyor böylelikle ilanlar İnternet erişimi sınırlı olan kesimle de buluşuyor.

Bu site işverenleri insan kaynakları alanında bilgilendirmekte online eğitim rezervasyon sitesi hizmetiyle işveren şirket içi eğitimleri planlarken işvereni eğitim firmalarına yönlendirmektedir.

Sitelerin ücret uygulamaları; Bu siteler arasında işverenden ücret almayan 2 site bulunmaktadır. Bunun dışındaki bütün siteler işverenden ücret talebinde bulunmaktadırlar. İşverenle ücrete dayalı sözleşme yapan kariyer net işverenle bir yıllık bir sözleşme yapıyor ve ödemeleri ilan yayınından önce alıyorlar. İşveren ister bu siteden eleman alımını gerçekleştirsin ister gerçekleştirmesin ödemeler önceden yapılıyor. İlan ücretleri paket sayı da ya da sınırsız oluyor. Ücret buna göre belirleniyor. İşverenin anlaşma yaptığı site üzerinden eleman bulması işveren için daha iyi olacaktır.

çünkü hizmeti daha önceden satın almaktadır. Tabiki sitelerinde işvereni kendine bağlayabilmesi için nitelikli bir işgücünü bünyesinde bulundurması gerekmektedir.

Sitelerin kullanıcı istatistikleri

Kariyer. Net'te her gün ortalama 3500 iş ilanı yayınlıyor. Sadece ana sayfası 700.000 kere ziyaret ediliyor. Günde ortalama 6.000.000 sayfa görüntüleniyor. Günde ortalama 100.000'in üzerinde iş başvurusu kariyer. net üzerinden gerçekleşiyor.

Kariyer.net kurulduğu 1999 yılından bu yana 200.000'e yakın kişinin istihdam edilmesini sağlamıştır.

Yenibiriş.com'da ise 5.250.000 özgeçmiş sayısı,35.500 kurumsal üye sayısı günlük tekil ziyaretçi sayısı 200.000 günlük sayfa görüntülenme sayısı 3.425.000.Bu rakamlar bu sitelerin çok tercih edildiğini ortaya koymaktadır.

Secretcv.com'da ise üye firma sayısı 7,800 aday sayısı 5.100.000.Ayrıca secretcv'de yayınlanan ilanların % 87 sinde aday secretcv.com aracılığıyla işe yerleştirilmektedir.

Bu sitelerde bulunan özgeçmişlerin niteliklerine bakacak olursak;

Kariyer net; % 51 üniversite,% 23 lise,% 18 meslek yüksek okulu,% 5 yüksek lisans,% 2 doktora,% 1 ilköğretim.

Yenibiriş; % 34,13 üniversite, % 23,47,lise, % 18,76 yüksek okul, % 9,47 lisans öğrencisi, % 5,32 yüksek okul öğrencisi, % 3,05 yüksek lisans, % 2,41 yüksek lisans öğrencisi, % 1,46 ilköğretim, % 0,26 doktora öğrencisi

Türkev; % 53,61 üniversite, % 22,70 lise, % 19,21 meslek yüksek okulu % 4,48 diğer

Bu verilere bakılacak olursa bu siteleri ağırlıklı olarak üniversite mezunu ve lise mezunu adayların tercih ettiği söylenebilir.

Sitelerin Açılış Sayfalarındaki Sayaçlar

Kariyer.net: 20.579 iş ilanı ile 55.512 personel aranıyor

Secretcv: 5.100.000 aday 7800 üye firma

Yenibir iş: 9.777 iş ilanı 42.581 üye firma

Eleman net: 5.529 kayıtlı işveren

Türkev net: 244.679 kişi iş arıyor 5.247 üye firma 80 iş ilanı ile 184 pozisyonda iş arıyor.

Mülakat net: 1.428.535 kişi iş arıyor 13.557 üye firma

Sitelerdeki İlan Güncelliği

Kariyer.net: Son 1 saat, son 3 saat, son 8 saat, son 1 gün

Secretcv: Bugün son 3 gün son 7 gün son 15 gün son 30 gün

Yenibir iş; Son dakika, son bir hafta, son 1 gün, son 1 ay

Eleman net: Bugün girilen, son 3 gün, son 1 hafta

Türkev net; Bugün, son 3 gün, son bir hafta, son 15 gün

Mülakat net; Bugün,son 7 gün,son 30 gün

Monster.com; Son 24 saat, son 3 gün, son 7 gün, son 14 gün, son 30 gün son 60 gün

Kalifiye net; Bugün, son 3 gün, son 7 gün,son 15 gün,son 1 ay

Bu sitelerdeki ilan güncelliliği önemlidir. Çünkü işverenin kısa sürede karşılması gereken açık pozisyonuna anında başvuruların gelebilmesi için sitenin ilanı hemen işleme koyması gerekmektedir. Buda bu sitelerin kısa sürede karşılanması gereken ihtiyaçlarda önemli bir kaynak teşkil ettiğini ortaya çıkarmaktadır. Sayfaların sık güncellenmesi ziyaretçi sayısını da arttırmaktadır. Çok kısa sürelerde değişen ilanlarla iş arayanlar siteyi sürekli ziyaret etmek durumunda kalacaktır.

SONUÇ

İnsan kaynakları yönetiminin önemli süreçlerden biri olan insan kaynağının tedariki süreci teknolojik yeniliklere ayak uydurmuş olup çağın iletişim aracı olan İnternet'e taşınmıştır. İnternet'in uzun mesafeleri ortadan kaldıran, hızlı iletişim özellikleri bu önemli süreçte çok etkin olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bu kullanımın sonucu olarak da ortaya iş ve insanı İnternet'in nimetlerinden yararlanarak buluşturmayı amaçlayan iş ve insan kaynakları siteleri çıkmıştır. Türkiye'de bu sitelerin ortaya çıkışı 1999 yılında kariyer.net'in kurulmasıyla başlamıştır. 1999 yılından bu yana birçok iş ve insan kaynağı sitesi faaliyete geçmiştir. Bu siteler çeşitli kaynaklarda iş ve insan kaynakları siteleri, iş bulma siteleri, kariyer siteleri, iş ilanı siteleri gibi isimler almaktadırlar.

Bu İnternet siteleri, eleman ve iş bulma yöntemlerinde yepyeni bir pencere açmıştır. İş arayanlar ve eleman arayanlar bu siteler sayesinde 7 gün 24 saat iş ve eleman bulma eylemini gerçekleştirebilmektedir.

Bu çalışmada, Türkçe olarak yayım yapmakta olan ve aldıkları iş ilanı ve özgeçmişlerle (cv) iyi düzeyde bir erişim sağladığı düşünülen, ayrıca kurumsal bir görünüm sergileyen 11 site ele alınmış ve bu 11 siteden çıkarılan sonuçlarla bu sitelerin genel olarak ne amaçlarla nasıl görev yaptıkları anlaşılmaya çalışılmıştır. Bu 11 sitenin incelenmesiyle ortaya genel yargılar çıkarılmıştır.

Bu İnternet siteleri iş arayanlarla insan kaynağı tedarik etmek isteyen firmalara yardımcı olmaktadır. İşverenlerin böyle bir yardım almaları uluslar arası platformda da çok sayıda nitelikli adaya ulaşmasında, tedarik maliyetlerinin azaltılmasında, yorucu yönetsel süreçlerin hızlandırılmasında oldukça etkili olmaktadır.

Bu sitelerin temel mantığı, şirketlerle anlaşarak site üzerinde ilanlarını yayınlamak, bunun karşılığında da adayların iş ilanlarına başvurmasını sağlamaktır. Şirketler yayınlanan ilan ya da ulaşılan başvuru karşılığında bir ücret öderler. Bu yüzden de amaçları, çok sayıda ve aradıkları (ilanda belirttikleri) kriterlere uygun başvuru almaktır. İş siteleri şirketlerin talepleriyle süreçlerini geliştirerek işe alım sistemlerinin tamamını yönetebildikleri bir programı işverenlere sunmak amacındadırlar.

İşverenler bu sitelerde nitelikli elemana ulaşma, kolay hızlı ucuz ilan verme, adaylarla tüm iletişimlerin tek ekranda toplanabilmesi imkanlarını bulmaktadırlar. Bu siteler üzerinde işveren adaylara teşekkür mektupları gönderebilmekte, online bağlantı kurabilmekte ve adayları görüşmeye davet edilebilmektedir. Kısacası sitelerde işverenin eleman alma sürecini kolay yönetmesini sağlanmaktadır. Kağıtlar, dosyalar ortadan kalkmakta ve her şey bilgisayar üzerinden yapılmaktadır. Ayrıca bu siteler sayesinde eleman seçimi sadece firmalara başvurular arasında kısıtlı kalmamaktadır. Firmaya başvurmayan adayların özgeçmişleri incelenebilmekte ve işe çağırılabilme imkanı işverene sunulmaktadır.

İş arayana ve işverene yardımcı olan bu siteler iş arayana kolaylıkla kayıt olup özgeçmiş yollayabilme iş ilanlarına 7 gün 24 saat ulaşabilme imkânını vermesi nedeniyle adayların ilgisini çekmektedir. Sitelerin bu bilinen özelliklerinin yanı sıra ilgi çekmelerinin nedeni bireyselliğe, renkli içeriklere, özendirici resimlere, kişisel gelişim ve iş hayatı hakkında bilgi veren makalelere yer vermeleridir. Bu dikkat çekici içeriklerin amacı aday ve işvereni siteye bağlayabilmek başvuru sayılarını arttırmaktır diye bir sonuç çıkarabiliriz. Bu sitelerin genel amacı iş arayana ve işvereni bu sayfaya çekebilmektir. Bu siteler bu firmaların tek faaliyet yeridir. Site üzerinde herhangi bir yere başvuru yapılması için davetler yoktur. Başvuru aday bazında sadece site üzerinden yapılmaktadır. Siteler iş ve insan kaynağını İnternet üzerinde buluşturma görevini üstlenmektedirler. Amaçları da bu bağlamda aday havuzlarını genişletip daha nitelikli eleman portföyüne ulaşmaktır.

Bu araştırmadaki sitelerden yola çıkarak sitelerin genel özgeçmiş istatistiklerine bakıldığında bu adayların büyük çoğunluğunun üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Bunun ilk nedeni eğitilmiş adayların bilgisayar ve internet kullanma yetkinliğine sahip olmasıdır. İnternet teknolojik bir üründür. Etkin kullanabilmek için belli bir eğitim seviyesi gerektirmektedir. En azından bilgisayar kullanabiliyor olmayı gerektirir. İnternet'te dolaşanların genç, lise veya üstü eğitim seviyesine sahip, teknolojiyi kullanabilen ve kendini geliştiren bir profile sahip oldukları söylenebilir. İnternet sitelerindeki adayların üniversite mezunu ve genç çoğunlukta olmasının bir diğer nedeni ise ülkemizde genç ve üniversite mezunu işsiz sayısının çok olmasıdır. Bu

nedenle şirketler için İnternet’i kullananlar işgücü olarak çok uygun bir profili oluşturmaktadırlar. Bu siteler bu işgücünü bir araya toplama görevini üstlenmektedirler.

Bu siteler iş ile insan kaynağını bir araya getirmek yanında iş hayatıyla ilgili önemli bilgiler vermektedirler. Özellikle sayfalarda verilen makalelerin niteliği adaya ve işverene iş hayatı hakkında bilgi vermekte ve kılavuz görevi görmektedir. Makaleler içinde adaya iş seçiminde, işe başvurusunda ve işverenler ile görüşmelerde yol gösterici olmaktadır. Sitelerin adaylara iş olanağı sunma yanında bilgilendirici yönü de bulunmaktadır. Ayrıca bu makalelerin yanı sıra sitelerde daha önce siteler aracılığıyla iş bulan kişilerin başarı hikayeleri yer almaktadır. Bu iş başvurusunda bulunan adaylara belli oranda motivasyon sağlamaktadır. Sitelerin özellikle kişisel gelişimle ilgili yazı ve makaleleri adayların siteyi ziyaret etme ve siteye bağlılıklarının artmasına neden olacaktır. Makale ve yazıların site üzerinde yer alması bu sitelerin sadece aktif iş arayan kesime değil kişisel gelişime önem veren profesyonellere hitap etmekte olduğu, iş ve eleman fırsatlarının yanı sıra kapsamlı ve güncel bir içeriğe sahip olduğunu ortaya çıkarmaktadır.

Özgeçmiş sayıları her geçen gün artan bu siteler gelecekte insan kaynakları alanında önemli veritabanı haline dönüşecekler. Üye firmalara farklı konularda hizmet verebilecek bir kaynak haline gelecekler. Bu siteler geliştikçe artık şirketlerde geleneksel yollarla yapılan başvurular tarihe karışacaktır. Çünkü yapılan başvuruları sınıflandırmak, dosyalamak, gerektiği zaman çıkarıp kontrol etmenin ortaya çıkardığı bir zaman maliyeti bir de eleman maliyeti vardır. Bu siteler sayesinde işverenler bir yandan bu maliyetlerden kurtulurken diğer yandan da görsel olarak sık ziyaret edilen bu sitelerde iş ilanlarında firma logolarını kullanarak reklam maliyetlerini de aza indirme şansına sahiptirler. Siteler düşük maliyeti, erişim kolaylığı, zaman tasarrufu kazandırma özellikleri ile dikkat çekmekte ve bunun sonucu olarak kullanımları her geçen gün artmaktadır.

Bu sitelerde adayları seçme, sınıflandırma, filtreleme gibi kolaylıklar sayesinde eleman seçimi ve istihdam süreci minimuma inmektedir. İşveren personel ararken firma ve marka reklâmı yapma fırsatı bulmaktadır. Reklâm verebilme olanağı işverenler için önemli bir hizmettir. Çünkü bu siteleri gün içinde ziyaret eden kişi sayısı kayıtlı özgeçmiş verilerine bakıldığında oldukça yüksektir.

Sitelerden birinde uygulanan online mülakat daha öncede bahsettiğimiz zaman tasarrufu açısından çok yararlı bir hizmettir. Bunun yanı sıra online mülakat sistemi büyük mağaza zincirleri için bir avantaj teşkil etmektedir. Çünkü bu firmaların insan kaynakları departmanları genel merkezlerinde yer almaktadır. İşe başvuran adayların genel merkezlere çağırılıp mülakat yapılması güç olmaktadır. Bu hizmet sayesinde firmalar adaylarla ön görüşmeye web aracılığıyla yapıp adayı şubelere yönlendirmektedirler.

Personelin işe alma sürecinin ilk ayağı olan ön görüşmede el sıkışma, gülümseme, yüz yüze temas önemli kavramlardır. Sanal ortamda yapılan ilk iş görüşmesinin bu öğeleri önemsiz kıldığı düşünülebilir. Aday sanal ortamda işverene yüz yüze vereceği sıcaklığı veremeyebilir. Bu aday için kötü bir sonuç ortaya çıkarabilmektedir. İnsan kaynakları yönetiminin ortaya çıkış düşüncesi olan insanın kaynak olarak görüp onu makinelerle bir tutmayan yapı sanal ortamda giderek insanı makineleştiren bir boyut kazandırmaktadır. Bu İnternet'in büyük gelişim yaşadığı günümüzde İnternet'in sosyal yaşamı öldürdüğü tezine yardımcı olacak bir düşüncedir. Sürekli değişen yeni teknolojilere ayak uydurmaya çalışırken teknoloji beraberinde soğukluğu getirmiştir. İnternet üzerinde yapılan tüm işlemlerde olduğu gibi insan kaynaklarında da teknolojik soğukluk firmaların insani kimliklerini tehlikeye sokmaktadır.

Bu siteler adayların ilgisini çekerek şirketlere büyük bir aday havuzu yaratmaktadır. Siteler görünüşte iş arayanlara yönelik gibi görünürken aslında işverene aday bulurken daha fazla seçenek sunma çabasındadırlar. Bu özellikleriyle iş arayanlara daha fazla rakip yaratmakta ve iş arayanın şansını azaltmaktadır. Bu sitelerin bünyelerindeki iş arayan sayıları arttıkça işverenlerin kriterleri daha da zorlaşmaktadır. Bu kadar çok iş arayan arasında seçim yapabilmek için işveren seçim kriterlerini daha da arttırmaktadırlar. Bu adayların kendilerini daha çok geliştirmeleri gereğini ortaya çıkarmaktadır. İşverenler bu siteler üzerinde çok belirleyici rol oynamaktadır. Siteler işgücünü işverenler karşısında güçsüzleştirmektedir.

Bu İnternet siteleri iş piyasasına dinamizm getirmiştir. İş arayana ve eleman arayana anında ulaşabileceği çok sayıda aday ve iş yaratma imkanı sağlamıştır. Bugün birçok büyük şirket işe alım süreçlerinde öncelikli olarak interneti kullanmaktadır.

Siteler üzerinde ilanların kalma süresi genel olarak en fazla 2 aydır. İşveren ilanını yayınlamakta ve gerekli başvuruları bünyesine toplamaktadır. Bu süreçte. İnternet kısa süreli ihtiyaçlar için çok avantaj yaratmaktadır. Çünkü aranan nitelikteki adaylar çok kısa sürede filtrelenerek anında iletişime geçilebilmektedir. İşverenler sitelerde pozisyon belirtmeden genel başvuru ilanı da yayınlayabilme imkanına sahiptirler. Bu ilanlar sayesinde işveren kendi firmasına birçok başvuru kabul etmekte ve bu suretle kendi bünyesine her pozisyona uygun havuz oluşturmaktadır. Gerektiği zaman bu havuzlardan yararlanıp eleman alımı yapabileme imkanını kazanmaktadır.

Bu web sitelerinin genel hedefi firmayı kendine bağlayabilmektir. Firmaların sadece belirli bir sitede üyelik zorunlulukları bulunmamaktadır. Fakat tek bir site üzerinden eleman temini işveren için daha sistematik çalışmayı sağlayacaktır. Site seçiminde işverenler en çok ziyaret edilen ve nitelikli özgeçmiş profilini bünyesinde bulunduran siteleri tercih etmek isteyeceklerdir.

Sitelere iş arayan açısından üye olup özgeçmiş göndermek hiçbir şarta bağlı değildir ve iş arayanlardan ücret talep edilmemektedir. Adayı hiçbir yükümlülük altına sokmaması bu sitelerde güncellenmeyen odaksız birçok özgeçmişin yer alacağını düşündürmektedir. Güncellenmeyen gerçeği yansıtmayan özgeçmiş veritabanları işvereni yanıltacak ve özgeçmiş istatistikleri gerçeği yansıtmayacaktır. Bunu önlemek amacıyla bazı sitelerde özgeçmiş yönetimi bulunmaktadır. Siteler özgeçmiş sahibiyle mail yoluyla iletişim kurup belirli aralıklarla özgeçmiş güncelleme uyarıları göndermektedirler. Bunun yanı sıra iş arayan kişinin birden çok siteye özgeçmişini göndermesi birçok farklı yerde iş araması olası bir durumdur. Bu iş arayan için büyük bir avantajdır iş bulma şansı artmaktadır. Fakat bu daha öncede bahsettiğimiz büyük özgeçmiş havuzlarında çok sayıda tekrarların olması sonucunu ortaya çıkarmaktadır ve iş arayan sayıları gerçeği yansıtmamaktadır.

Bu siteler kamu sektörüne hizmet edememektedir. Memurlar net adında bir site şuan için açık pozisyon bildirimini yapmaktadır. Fakat kamu sektörünün başvuru şekilleri özel sektördeki gibi olmadığı için bu siteler tarzında çalışmamakta sadece bilgilendirme yapmaktadır. Bu siteler kamu sektörün ilanlarını yayınlamamaktadır. Fakat devlet kurumu olan İş Kurumu sitesinde özgeçmişleri kabul etmekte ve açık iş pozisyonlarını ilan etmektedir.

Bu siteler her türlü sektöre hizmet vermektedir Bu sitelerin sektöre yönelik hizmet vermesi daha odaklı ve yerinde başvuruların olmasını sağlayacaktır. İşveren açısından başvuru ve özgeçmiş arama daha kolaylaşacaktır. Sitelerin sayısı arttıkça farklı taleplere cevap verebilecek siteler ortaya çıkmaktadır. Bu siteler içerisinde İslami iş sloganıyla islami şartlara uygun iş ilanı veren siteler, sadece turizm sektörüne hizmet veren siteler bulunmaktadır. Fakat bu sitelerin bilinebilirlikleri düşüktür. En çok ziyaret edilen siteler içerisinde sektörel sayfaların ayrılması hem işveren hem iş arayan için büyük bir kolaylık sağlamakta daha etkin daha odaklı özgeçmişlerin toplanmasını sağlamaktadır.

Bu sitelerde karşılaşılabilecek bir sorun sayfanın ilanların güncellenmesi sorunudur. Bu sitelerin etkin çalışabilmesi veritabanlarının sık güncellenmesine bağlıdır zira sık güncellenme yapılmayan sitelerin 7 gün 24 saat ulaşılabilen bir site olması hiçbir anlama gelmemektedir. Adayların ve işverenlerin bu siteleri seçerken bu öğeye dikkat etmeleri gerekmektedir. İşveren ve adayın bu sitelerde dikkat edeceği bir diğer durum da sitelerin güvenlik gizlilik politikalarıdır. Güvenilir olmayan sitelere verilen kişisel bilgilerin İnternet üzerinde çalınarak kullanılması büyük sorunlara yol açabilir. Aynı şekilde işverenlere sunulan ve işverenler tarafından kullanılan veritabanları başkalarıyla paylaşılabilir. Bu konuda bu sitelerin özel istihdam bürosu izni almış olanlarını kullanmak daha güvenli olabilir.

Sonuç olarak yüksek rekabet ortamında, firmaların kaliteli elemana kısa sürede az maliyetle ulaşmaları için bu kaynakları kullanmaları bir zorunluluk haline gelmektedir. İnternet'in yarattığı farklardan bir tanesi, büyük ve küçük firmalar arasındaki uçurumun kaldırılmasıdır. Küçük firmaların, dev firmaların dev ilanlarının yanında kaybolan ilanları artık tarihe karışmaktadır. İnternet üzerinde her ölçekte firmaya eşit şanslar tanıyan standart ilanlar ortaya çıkmaktadır. Ayrıca gazetede görülen iki satırlık ilanların yerine; firma, pozisyon, sektör hakkında rahatlıkla detaylı bilgiye ulaşabilecektir. İnternet, iş başvurularını daha bilinçli hale getirmiştir. İş arayanlar karşılına çıkan farklı alternatifleri de kolayca değerlendirebilme imkanına kavuşmuşlardır.

Genel manada elde edilen verilere göre bu işe alma sitelerininin profesyonel iş ve elemanı buluşturma görevini yaptığı, iş ve elemanı buluştururken gerekli özeni gösterdikleri genel amaçlarınının işverene hizmet olduğu ve nitelikli elemanı site üzerine çekme çabasında olduğu ortaya çıkmıştır. Bu İnternet siteleri iş ve eleman gereksinimini

karşılama da önemli siteler olmaya başlamıştır. Bu sitelerden profesyonel düşünceyle yayım yapanlarında gerekli yayım özeninin gösterildiğini söylemek mümkündür. Ancak bu kadar hızlı gelişen ve kullanılan bu sistemlere özenin minimumdan maksimum düzeye çıkartılması da bir zorunluluktur.

KAYNAKLAR

- AÇIKALIN, Aytaç,(1996),*Çağdaş Örgütlerde İnsan Kaynakları Yönetimi*, Personel Eğitim Merkezi Yayını, Ankara.
- AKGÜL, Mustafa (1995), ‘Bilgi Toplumuna Doğru İnternet’
<http://www.bid.ankara.edu.tr/yaritim/Internet/bil-toplum.html>.
- AKGÜL, Mustafa,(1995)‘İnternet Fil midir?’
<http://www.bid.ankara.edu.tr/yaritim/Yazilar/bt/filmu.html>.
- AKTAN Can, (2003), *Etkin Devlet*, Çizgi Kitabevi, Konya.
- AKTİF DEMİR, Kadri.(2004), ‘İnternet İle İş ve Eleman Bulma’ Ağustos 2004
http://www.kobi-efor.com.tr/haber_detay.asp?id=745.
- ALKAN, Yeşim (2000), ‘İşe Alma Süreci ve Kişilik Testleri’,*Kaynak Dergisi*, Temmuz-Eylül Sayı:3.
<http://www.baltas-baltas.com/kaynakdergiyazi.asp?PRI=71&SAYI=3>
- ALPUGAN ,O.,M. H.Demir,M. Oktar ve N.Üner(1987), *İşletme Ekonomisi ve Yönetimi*, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul
- ANBAR , Adem .,(2002), ‘Yeni Ekonomi ve E-Ticaretin İstihdam, Çalışanlar ve İnsan Kaynakları Üzerindeki Etkileri’, *İşgüç Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 2, 2002
- ARGON, Türkan., Altay Eren (2004), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- ARLI ,Mine.,Esra Gölge, (2008), ‘Üniversite Öğrencilerinin Üniversite Dışında Bilgisayar ve İnternet Kullanma Durumları’
<http://inet-tr.org.tr/inetconf8/bildiri/135.doc>
- BAKIM, M. Murat, (2008), ‘İnsan Kaynaklarına Genel Bir Bakış 1’,

<http://www.pro-da.com/default.asp?page=makaleler&id=37>

BAL, ÇEBİ, Hasan, (2002), *Bilgisayar ve İnternet*, Akademi Yayınları, Rize.

BAYKAL, Nazife., Nuray, Tekin. (2003), *Her Yönüyle İnternet*, Pusula Yayıncılık, İstanbul.

BAYRAKTAROĞLU, Serkan (2003), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya Kitabevi, Sakarya.

BİNGÖL, Dursun., Canan N. Karabey., Kürşat M. Timuroğlu, (2007), 'İnternet Üzerinden İşe Alım (E-işe alım): ISO 100 Şirketlerinin İnternet Sitelerinin İçerik Analizi Yöntemiyle Değerlendirilmesi', *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi 25-27 Mayıs 2007 Bildiriler Kitabı*.

BİNGÖL, Dursun, (2003), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınevi, İstanbul.

BİNGÖL, Dursun, (2006), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta yayınevi, İstanbul.

CANMAN, Doğan, (2000), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Yargı Basım Yayım, Ankara

CARTER McNamara, (2008) 'Personnel Selection: Overview',

<http://www.hr-guide.com/data/G300.htm>

COOK, Frances., (2000), 'Yetenek Avcılığı'

<http://www.insankaynaklari.com/ikdotnet/icerikdetay.aspx?KayitNo=282>

ÇAĞILTAY, Kürşat, (1997), *İnternet*, ODTÜ Geliştirme Vakfı Yayıncılık, Ankara.

DOLGUN, Uğur (2007), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ekin Kitabevi

ERDAL, Murat, 'Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-HRM)'

http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=158 13.04.2008 erişim

ERDEM Barış, Eda Kabakçı, 'Otel İşletmelerinde İnternet Üzerinden İşe Alım Üzerine Ampirik Bir Araştırma' iibf.ogu.edu.tr/kongre/bildiriler/03-03.pdf

ERKEKLİ, Ferit (2007), ‘İstihdam Politikaları Esneklik ve Özel İstihdam Büroları’, *İşveren Dergisi*, Cilt:45, Sayı:12.

ERTÜRK Mümin,(2002), *İşletme Biliminin Temel İlkeler*’,Beta Yayınevi, İstanbul
Everything Business Book.

<http://www.businessstown.com/internet/tech-database.asp>(25.03.2008)

FBI İn 2006 İnternet Suçları Raporu,(2007)

<http://www.kolayasp.com/detay.asp?readid=227>

FINDIKÇI, İlhami(2000), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 2.Baskı, İstanbul.

FIRAT Y.,Zerrin,(2003), ‘İş ve İşçi Bulma Kurumundan İşkur’a -İşe Yerleştirme

Hizmetleri’, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:5 Sayı:2

[http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=160&inc=arc&cilt=5&sayi=2&](http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=160&inc=arc&cilt=5&sayi=2&year=2003)

[year= 2003](http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=160&inc=arc&cilt=5&sayi=2&year=2003)

Firmaların İşe Alım Sistemi

<http://www.kalitece.net/forum/showthread.php?tid=35> 13.04.2008 erişim

GÖÇGÜN, Pınar (2002), ‘İşe Alımda Hızla Yaygınlaşan Bir Yöntem: e-işe alım’, Figen

Tahiroğlu, Hayat Yayıncılık, İstanbul

GÜLER ÇETİN Ebru.’İşletmelerin E- İnsan Kaynakları Yönetimi ve E-İşe Alım

Süreçlerindeki Gelişmeler’ Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü

www.eab.ege.edu.tr/pdf/6_1/C6-S1-M3.pdf

‘Hane halkı Bilişim Teknolojileri Kullanımı Araştırması Sonuçları’(2007)

http://www.tbd.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=395&tipi=2&sube=

HANNAGEN, Tim.(2004), *Management Concepts&Practices* ,Ptman Publishing.

<http://www.aksam.com.tr/arsiv/aksam/2002/03/25/dunya/dunya4.html>

<http://www.eleman.net/> 01.04.2008

<http://www.herasolutions.com/hakkimizda.asp> 12.01.2008

<http://www.insankaynaklari.com/ikdotnet/default.aspx>

<http://web1.kariyer.net/> 01.04.2008

<http://www.kalifiye.net/> 01.04.2008

<http://www.mulakat.net/> 01.04.2008

<http://www.monster.com.tr/> 01.04.2008

<http://www.secretcv.com/> 01.04.2008

<http://www.turkcv.net/> 01.04.2008

<http://www.tekadres.com/Public/MainPage.aspxb> 01.04.2008

<http://www.yenibiris.com/> 01.04.2008

Hürriyet, ‘Siber Suçlardan Ekonomiye Darbe’

<http://www.hurriyet.com.tr/teknoloji/8647456.asp?gid=234&sz=24924>,03.02.2008

İKİZ, Selma,(2000), *İnternet Philippa Wingate* , Tubitak Popüler Bilim Kitapları.

İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkilerinin Zenginliği,(2000),*İşveren Dergisi*,

http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=130&id=8

‘İnternet Nedir? — Temel Kavramlar’(2008)

<http://www.po.metu.edu.tr/links/inf/css25/bolum1.html>

KARAÇAL,Özlen., (2007) ‘Özel Bir Şirkette İşe Alım Süreci’, Yayınlanmış Yüksek

Lisans Tezi.

KARAMAN, Cengiz ‘İnternet’te E-İşe Alımda Etkili Adres:www.Kariyer zirvesi.Com’

<http://www.yenikariyerim.net/goster.asp?kim=8&GORUS=1#a> 21.03.2008

Kariyernet, ‘İnternette İnsan Kaynakları’

<http://web7.kariyer.net/kariyerRehberi/kariyerRehberiDetay.kariyer?arn=&sid=>

&prt=81&kn=26) 05.03.2008.

KAYA, Muammer,(2003), ‘Şimdi de E-Dolandırıcılık’

<http://turk.internet.com/haber/yazigoster.php3?yaziid=8940>

KESER, Aşkın,(2008), ‘Rekabetin Değişen Yüzü: Elektronik Ticaret’

<http://www.aktifgelisim.com/yrd.doc.dr.-askin-keser/rekabetin-degisen-yuzu-elektronik-ticaret-2.html>

Kobi Finans Dergisi, ‘Eleman Aramanın En Cazip Yolu: İnternet’, 8.Sayı

<http://www.kobifinans.com.tr/tr/icerik.php?Article=9337&Where=dergi&Category=020705>

KOCAMAZ, Murat. Haluk, Soyuer. ‘İşletmelerde Bilgisayar Destekli İnsan Kaynağı Değerlendirme ve Seçme Süreci’

Kurumsal Haberler,(2005) 21, Yüzyılın Şirketlerini E-Hr Şekillendirecek’

<http://www.kurumsalhaberler.com/b.aspx?880>

LATİF, Hasan,(1997), ‘İş Bulmak İçin Ne Yapmalı’ Ozan Yayıncılık, İstanbul

MESTÇİ, Aytaç(2007),’Türkiye İnternet Raporu 2007’

<http://inet-tr.org.tr/inetconf12/bildiri/24.pdf>

NASEH,Ceylan., (2002), ‘En Ucuz İşe Alma’ *Capital Dergisi*,

http://www.capital.com.tr/haber.aspx?HBR_KOD=1546

‘Nitel Araştırma Teknikleri’

www.akademikdestek.net/kutuphane/genel/geneldosyalar/nitel_arastirma.ppt -

25.04.2008

ODTÜ İşletme Topluluğu,(2006), *Kariyer Rehberi*

OĞUZ, S.A.Ülgen ve Z.Keskin,(2006) ‘İnsan Kaynakları Seçim ve Kadrolama’,

<http://senaoguz.blogcu.com/535435/>

OKTAY, Ertan, Ali O Balkanlı, Adil Salepçioğlu, ‘Bilgi Toplumunda Yeni Ekonomi ve E-Dönüşüm Stratejileri’

<http://iibf.ogu.edu.tr/kongre/bildiriler'04-02.pdf> 07.01.2008

ÖNER, Mehmet,(1999), *İşe Alma ve Yerleştirmede Yönetici ve İnsan Kaynakları Uzmanının El Kitabı*, Hayat Yayıncılık, İstanbul.

ÖZDEN, M.Cemil,(2000), ‘Personel Seçimi’

[http://www.mcozden.com/joomla1/index.php?option=com_content&task=view
&id=107&Itemid=170](http://www.mcozden.com/joomla1/index.php?option=com_content&task=view&id=107&Itemid=170)

ÖZGEN, H.,A.Öztürk ve A.Yalçın,(2002), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Kitabevi,

ÖZCAN Mehmet,(2005), ‘Siber Terörizm ve Ulusal Güvenliğe Tehdit Boyutu’

<http://www.turkishweekly.net/turkce/makale.php?id=87>

ÖRÜCÜ, Edip,(2002), ‘Turizm İşletmelerinde Orta ve Üst Kademe Yöneticilerinin İşgören Seçme ve Değerlendirme Sürecindeki Eğilimleri’, *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt:17,Sayı:2, Yıl:2002.

PREFFER,Jeffrey.,(1994), *Rekabette Üstünlüğün Sırrı:İnsan* , Sabah Yayınları,İstanbul

SABUNCUOğLU, Zeyyat,(1997), *Personel Yönetimi*, Ezgi Kitabevi, Bursa.

SABUNCUOğLU, Zeyyat (2005), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Alfa Aktüel Basım Yayın, Bursa.

SALICI, Berfu. İsmail Güneş, ‘İnternet’te Güvenlik ve Denetim: Masumiyet Yitiriliyor

http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=243

SOLMUŞ, Tarık,(2006), ‘Personel Seçim Sürecinde Mülakat Tekniği’,

http://www.isguc.ogrararc_wiew.php&ex=139&pg

SULLIVAN,John.,(2001), 'E İŖe Alımın Geleceği'

<http://www.insankaynaklari.com/CN/Contentprint.asp?BodyID=303>

TheMcGrow-Hill Companies (2008), 'Personnel Selection',

<http://www.dushkin.com/connectext/psy/ch11/persel.mhtml>

The Internet Coaching Library, 'Internet Usage Stats and Market Report'

<http://www.internetworldstats.com/eu/tr.htm03.02.2008>

TIKTIK, Ahmet,(2007)' AraŖtırma Sonuçları Üretime ve Katma Değere DönüŖmeli,

Tisk İŖveren Dergisi.

http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1787&id=89

TORTOP, Nuri. Burhan Aykaç, Hüseyin Yayman, M.Akif Özer, (2006), *İnsan*

Kaynakları Yönetimi, Ankara.

TURAN, Engin (2002), *Parmağınızın Ucundaki Aday Tembel İŖe Alım Uzmanı*, Figen

Tahiroğlu, Hayat Yayıncılık, İstanbul .

Türkiye BiliŖim Ŗurası, 'BiliŖim Sularının Sınıflandırılması'

<http://bilisimsurasi.org.tr/dosyalar/9.doc08.03.2008>

Türkiye İstatistik Kurumu, 'BiliŖim Teknolojileri Kullanımı'

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?tb_id=60&tb_adi=BiliŖim%20Teknolojileri%20Kullanımı&ust_id=206.02.2008

Türk.internet.com(2005), 'E-hr zirvesi insan ve teknolojiyi buluŖturuyor.'

<http://turk.internet.com/haber/yaziyaz.php3?yaziid=12062>

TÜTÜNCÜ. Özkan, Deniz Tarlan (2003) 'Seyahat Acentelerinde alıŖanların İŖe Alma

Sürecini Algılamaları ve İzmir İli Örneği', Dokuz Eylöl Üniversitesi, *Sosyal*

Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:5, Sayı:1.

UĞUR, Adem, (2003), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya Kitabevi, Sakarya.

YALTI, Burcu, (2006), 'Bilgi Teknolojilerinin İnsan Kaynakları Yönetim Süreçlerinde İşe Alma ve Eğitim Üzerine Etkileri: E-Aday Toplama ve E-Öğrenme',
Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.

YARS L.Lloyd. Leslie W.Rue,(2003), *Human Resource Management* , Mc GrowHill

YILDIZ, Gültekin.(1989), İşletmelerde İşgören Yönetimi, İTÜ, Sakarya Mühendislik
Fakültesi Yayınları, No: 72, Sakarya.

YÜKSEL, Öznur (2003), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara.

EKLER

EK A: 2007–2008 İş Kurumu Kayıtlı İşgücü Temel Göstergeler

Tablo A 1: 2007–2008 İş Kurumu Kayıtlı İşgücü Temel Göstergeler

2007-2008 OCAK AYI TEMEL GÖSTERGELER							
	2007 OCAK			2008 OCAK			Değiş. O. (%)
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	
BAŞVURU	52.409	16.081	68.490	58.693	21.887	80.580	17,65
İşsiz	47.670	14.339	62.009	56.508	21.240	77.748	25,38
Diğer	4.739	1.742	6.481	2.185	647	2.832	-56,30
AÇIK İŞ			10.855			13.391	23,36
Kamu			2.199			810	-63,17
Özel			8.656			12.581	45,34
İŞE YERLEŞTİRME	3.415	1.157	4.572	6.134	1.486	7.620	66,67
Kamu	1.080	653	1.733	465	121	586	-66,19
Özel	2.335	504	2.839	5.669	1.365	7.034	147,76
Normal	2.211	1.015	3.226	4584	1.322	5.906	83,08
Kamu	1.011	639	1.650	465	121	586	-64,48
Özel	1.200	376	1.576	4.119	1.201	5.320	237,56
Özürlü	858	139	997	1187	160	1.347	35,11
Eski Hükümlü	343	3	346	357	4	361	4,34
Terör Mağduru	3	0	3	6	0	6	100,00
KAYITLI İŞGÜCÜ	669.666	231.471	901.137	578.298	190.796	769.094	-14,65
KAYITLI İŞSİZ	603.613	214.990	818.603	524.775	179.654	704.429	-13,95
YURTDIŞI BAŞVURU	16	8	24	38	13	51	112,50
YURTDIŞI GÖNDERME	3.929	456	4.385	8.309	58	8.367	90,81

Kaynak: <http://www.iskur.gov.tr/>

EK B: Özel İstihdam Büroları 2004 Yılı Faaliyet Genel İstatistikleri

Tablo B 1. Yaş Gruplarına Göre

Yaş Grupları	Başvuru Sayısı			İşe Yerleştirme Sayısı		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
15- 19	478	430	908	18	2	20
20- 24	15.368	17.933	33.301	179	88	267
25- 29	24.709	20.577	45.286	229	90	319
30- 34	11.911	11.684	23.595	203	40	243
35- 39	5.407	2.807	8.214	126	19	145
40- 44	2.474	1.144	3.618	98	5	103
45- 64	1.226	413	1.639	77	3	80
65 ve daha büyük	32	19	51			
GENEL TOPLAM	61.605	55.007	116.612	930	247	1.177

Tablo B 2. Eğitim Düzeylerine Göre

EĞİTİM DÜZEYLERİ	BAŞVURU			İŞE YERLEŞTİRME		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Okuma Yazma Bilmeyen		3	3			
Okur Yazar	6	10	16	3		3
İlkokul Mezunu	766	405	1.171	426	10	436
Orta ve Dengi Okul Mezunu	402	464	866	98	6	104
Sanat Ortaokulu Mezunu	96	168	264	4		4
Lise ve Dengi Okul Mezunu	6.030	5.439	11.469	117	22	139
Sanat ve Teknik Lise Mezunu	249	155	404	27	2	29
Lise Üstü Sanatla İlgili	107	150	257	2		2
Bölüm Mezunu						
Anadolu Teknik Lise Mezunu	652	314	966	8		8
Meslek Lisesi Mezunu	1.988	2.295	4.283	73	16	89
Meslek Yüksek Okulu Mezunu	6.561	7.044	13.605	25	19	44
2Yıllık						
Yüksek Okul ve Fakülte Mezunu	39.508	34.952	74.460	134	163	297
Master/ Doktora	5.240	3.608	8.848	13	9	22
GENEL TOPLAM	61.605	55.007	116.612	930	247	1.177

Kaynak: <http://www.iskur.gov.tr/>

EK C: İş ve İnsan Kaynağı Siteleri

- www.akariyer.com

- www.yenibir.com
- www.kariyer.net
- www.cvclub.net
- www.isturk.net
- www.cvtr.net
- www.loginit.com
- www.e-cvbank.com
- www.eleman.net
- www.personelonline.com
- www.hospitalitycv.com
- www.recruitmenturkey.com
- www.insanbul.net
- www.secretcv.com
- www.insankaynaklari.com
- www.mezunjobs.com
- www.tekadres.com
- www.kockariyer.com
- www.mulakat.net
- www.beyinavcisi.net
- www.4-boyut.com.tr
- www.krm.com.tr
- www.analiz-ltd.com.tr
- www.bursarehber.gen.tr
- www.hospitalitycv.com
- www.insanbul.net
- www.medyacv.com
- www.turkcv.net
- www.basbakanlik-dpb.gov.tr
- www.sonilanlar.com
- www.memur.cjb.net
- www.inkada.com.tr
- www.elemanlararanyor.com
- www.cvtr.net
- www.hermeslek.com
- www.bedavailanlar.com
- www.personelonline.com
- www.antoloji.cjb.net
- http://ozkardesler.8m.com
- www.memurlar.com
- www.minitel-abb.com
- www.cvmap.com/hr/cvmap
- wscc.cc.itu.edu.tr/duyuru/ana.asp
- www.superonline.com/superilanlar
- www.hrdergi.com
- www.insan-kaynaklari.net
- www.serilan.com
- www.satiyorum.com
- http://emedya.sabah.com.tr/ss/w/i01.html

EK D Türkiye İş Kurumu Tarafından İzin Verilen ve Faaliyete Devam Eden Özel İstihdam Büroları

1. Detam Özel İstihdam Aracılık Ve Hiz.Ltd.Şti Ankara

Web: www.detam.com.tr

2. Mehmet Bayır Bursa

Web: www.mbadanismanlik.com - www.bursakariyer.net,www.bakici.biz

3. Piramit İnterim İşgücü İnsan Kaynakları Ve Yönetim Danışmanlığı Kariyer Merkezi Ltd. Şti. Eskişehir

Web: www.isbulur.net

4. Adecco Hizmet Ve Danışmanlık A.Ş. İstanbul

Web: www.adecco.com.tr

5. Manpower Seçme Ve Yerleştirme Hizmetleri Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.manpower.com.tr

6. Krm Özel İstihdam Hizmetleri Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.krm.com.tr

7. Ekspres Personel Servis Ve Danışmanlık A.Ş.İstanbul

Web: www.eps.com.tr

8. Alanyalı Ve Alanyalı İnsan Kaynakları Danışmanlığı Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.alanyali.com

9. H.R. İnsan Kaynakları Danışmanlığı Ltd. Şti. Ankara

Web: www.hrm.com.tr

10. Gap Özel İstihdam Danışmanlığı Ltd. Şti. Gaziantep

Web: www.gapkariyer.com

11. Artil Danışmanlık Ve Özel İstihdam Hizmetleri Ltd. Şti. Ankara

Web: www.artil.com.tr

12. Global İstihdam Hizmetleri Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.mriglobal.net

13. Eng Özel İstihdam Hizmetleri Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.engkariyer.com.tr

14. Birey Seçme Ve Değerlendirme Danışmanlık Ltd.Şti. İstanbul

Web:www.insankaynaklari.com

15. E Ve E İstihdam Hizmetleri Ltd. Şti. İstanbul

16. Eic İstihdam Hizmetleri Ltd. Şti. İstanbul

17. Kariyerim Özel İstihdam Büroları Ve Danışmanlık hizmetleri Tic. Ltd. Şti. Ankara

Web : www.kariyerim.com.tr

18. Flama İnsan Kaynakları Ve Yönetim Danışmanlığı Ltd.Şti.

Web: www.flamainternational.com

19. Egon Zehnder International Danışmanlık Ltd.Şti. İstanbul

Web: www.egonzehnder.com

20. Profil Hizmet Organizasyon Danışmanlık Ltd.Şti.İstanbul

Web: www.profilinternational.com , www.tekadres.com

21. Maviye Eğitim Yönetim İstihdam Ve Danışmanlık Hizmetleri Ticaret Ltd.Şti. Bursa

Web: www.kariyermavi.com

22. Kariyer İnsan Kaynakları Özel Eğitim Ve Danışmanlık A.Ş. Bursa

Web: www.cvkariyer.net

23. Datassist Özel İstihdam Bürosu Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.datassist.com.tr

24. Ostim Organize Sanayi bölge Müdürlüğü Ankara

Web: www.ostim.com.tr

25. Fortune Kariyer Eğitim Ve Danışmanlık Hizmetleri A.Ş. İstanbul

Web: www.fortune.com.tr

26. Mkg Ve Ortakları İnsan Kaynakları Danışmanlığı Hizmetleri A.Ş. İstanbul

Web: www.mkg-partners.com

27. Empatik İnsan Kaynakları Eğitim Ve Danışmanlık Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.empatik.net

28. Edo Yönetim Danışmanlığı Ticaret Ltd. Şti. İzmir

Web: www.edodan.com

29. Analiz Yönetim Danışmanlığı Ve İnsan Kaynakları Tic. Ltd. Şti. İzmir

Web: www.analizdanismanlik.com.tr

30. E. G. Danışmanlık Ltd.Şti. İstanbul

Web : www.e-g-consult.com

31. Data Ekspert İnsan Kaynakları Ve Yönetim Danışmanlığı Hiz. Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.dataexpert.com.tr

32. Optimum Eğitim Yönetim Danışmanlığı Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.optimum-cs.com

33. Mind Yönetim Ve Gelişim Danışmanlığı A.Ş.İstanbul

Web : www.mind.com.tr ,

34. Selma Çetinkaya Türker –Esperto Bursa

35. Memurlar Vakfı İktisadi İşletmesi Ankara

Web : www.memurlarvakfi.org.tr

36. İnka Pys Anonim Şirketi İstanbul

Web: www.inkadanismanlik.com.tr

37. A Ve A Yönetim Ve İnsan Kaynakları Danışmanlığı Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.aveaweb.com

38. Baltaş Eksen Seçme Değerlendirme Eğitim Organizasyon Ve Tic. A. Ş.İstanbul

Web: www.baltas-eksen.com

39. İzmir Atatürk Organize Sanayi Bölgesi İzmir

Web :Www.İaosb.Com.Tr

40. Nar Yönetim Danışmanlık Ve Eğitim Tic. Ltd. Şti. Bursa

Web: www.naryonetim.com

41. İşbul İstihdam Eğitim Temizlik Güvenlik Hizmetleri İnşaat Sanayi Ve Ticaret Ltd. Şti Manisa Web:
www.isbul.com.tr

42. Ankara Ticaret Odası Ankara

Web: www.atonet.org.tr

43. GlS İnsan Kaynakları Özel İstihdam Hizmetleri Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.pn-careersolutions.com

44. Trio Özel Eğitim Ve Danışmanlık Sanayi Ve Ticaret Ltd. Şti. Adana

Web: www.TrioHRC.com

45. Argon Uluslar Arası Danışmanlık Ve Mühendislik Ticaret Ltd. Şti. Ankara

Web: www.argonik.com

46. Objektif İnternet Yönetim Danışmanlığı Yayın Reklam Ve Organizasyon Hizmetleri Tic. Ltd. Şti. İstanbul Web:
www.objektifnet.com

47. Kaynak Yönetim Danışmanlığı Özel İstihdam Ve Eğitim Ltd. Şti. Adana

Web: www.kaynakdan.com.tr

48. Z Yönetim Danışmanlığı Ltd. Şti. Adana

Web: www.zyonetim.com.tr

49. Atm-Grup Danışmanlık Organizasyon İnsan Kaynakları Turizm Gıda Tarım Sanayi Ve Ticaret Ltd. Şti. Muğla Web:
www.atm-group.com

50. İki İnsan Kaynakları Eğitim Ve Danışmanlık Hizmetleri Tic. Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.iki.com.tr

- 51.** İnproda İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanlık Ve Ticaret Ltd. Şti. İstanbul
Web: www.inproda.com
- 52.** İnsan Gücü İnsan Kaynakları Eğitim Ve Danışmanlık Hizmetleri Ltd. Şti. İstanbul
Web: www.insangucu.com.tr
- 53.** Tütev İstihdam İnsan Kaynakları Danışmanlık Ltd. Şti Ankara
Web: www.cvpatformu.com
- 54.** Karya Yönetim Danışmanlığı Ve Eğitim Pazarlama Ltd. Şti. İstanbul
Web: www.karyadanismanlik.com, www.eurekadanismanlik.com
- 55.** Spı İnsan Kaynakları Ve Danışmanlık Hizmetleri Ltd. Şti. Ankara
- 56.** Nmt İnsan Kaynakları Ticaret Ltd. Şti. İstanbul
Web: www.nmt.com.tr
- 57.** Etik Danışmanlık Hizmetleri Ltd. Şti. İstanbul
Web: www.ethichr.com
- 58.** Akademik Platform Eğitim Danışmanlık Reklam Organizasyon Hizmetleri Ve Ticaret Ltd. Şti. İstanbul
Web: www.akademikplatform.com.tr
- 59.** My Danışmanlık Ltd. Şti. İstanbul
Web: www.myexecutive.biz
- 60.** Kagüm Teknik Danışmanlık Ticaret Ltd. Şti. İstanbul
- 61.** Servus International Turizm Geliştirme Yönetim Danışmanlık Ve Tic. A.Ş. İstanbul
Web: www.servusinternational.com
- 62.** Prs Danışmanlık Hizmet Ve Ticaret Ltd. Şti. İstanbul
Web: www.prsconsultancy.com
- 63.** Anıl Danışmanlık Hizmetleri Ve Turizm Ticaret Ltd. Şti. İstanbul
Web: www.anildanismanlik.com
- 64.** Müge Seymen – F.G.E Danışmanlık Hizmetleri İstanbul
Web: www.turizmdekariyer.com
- 65.** Eksper Yönetim Danışmanlık İnsan Kaynakları Turizm Yatırımları Tic. Ltd. Şti. Antalya
Web: www.humanexper.com
- 66.** Eka İnsan Kaynakları Danışmanlık Organizasyon Ve Ticaret Ltd. Şti. İzmir
Web: www.ekadanismanlik.com
- 67.** Chronos İstihdam Hizmetleri Yönetim Ve Yazılım Danışmanlığı Ticaret Ltd. Şti. İstanbul
Web: www.chronosturkiye.com
- 68.** Doruk İnsan Kaynakları Danışmanlık Ve Organizasyon Ltd. Şti. İstanbul
Web: www.dorukik.com

- 69.** Gaziantep Avrupa Birliği iş Geliştirme Merkezi (Abigem) Danışmanlık Ve Eğitim A.ř.Gaziantep
Web: www.abigem.org
- 70.** Network Danışmanlık Eğitim Ticaret Ltd. şti. İstanbul
Web: www.networkik.com
- 71.** Pharos İnsan Kaynakları Danışmanlığı Ve Dış Kaynak Kullanım Hizmetleri Tic. Ltd. şti. İzmir Web:
www.pharosdanismanlik.com
- 72.** Damla İnsan Kaynakları Eğitim Ve Danışmanlık Temizlik Gıda Bilişim Sanayi Ve Ticaret Ltd. şti.
İstanbul Web: www.elitkariyer.com,www.e-dadi.com
- 73.** İlhan Özdiller –Stratejik Personel Seçme Ve Yerleştirme Hizmetleri İstanbul
- 74.** Mükerrerem Keserli – Beste Özel İstihdam Bürosu Ve Eğitim Hizmetleri İstanbul
Web : www.bestedanismanlik.com
- 75.** Vip Kariyer Özel İstihdam, İnsan Kaynakları Eğitim Ve Danışmanlık Hizmetleri Tic. Ltd. şti. Hatay
Web: www.vipkariyer.com
- 76.** Nurten Gürbüz – Safir Aracılık Danışmanlık Hizmetleri Antalya
- 77.** Belgin Canayakın – Bc Danışmanlık İstanbul
Web: www.bcdanismanlik.com
- 78.** Berkay Danışmanlık İnsan Kaynakları Temizlik Turizm Ticaret Ltd. şti. İstanbul
Web: www.berkaydanismanlik.com
- 79.** Grf International İnsan Kaynakları Danışmanlığı Ltd. şti. İstanbul
Web: www.grafton.com.tr
- 80.** İnvivo İnsan Kaynakları Ve Eğitim Danışmanlık Ltd. şti. İstanbul
Web: www.invivoinsan.com - www.referanscv.com
- 81.** Kariyer Noktası İnsan Kaynakları Ve Danışmanlık Hizmetleri A. ř.İstanbul
Web: www.kariyernoktasi.com
- 82.** Mehmet şahin – Niobe Danışmanlık İnsan Kaynakları Merkezi İstanbul
- 83.** Biber Organizasyon Tanıtım Ve Destek Hizmetleri Ticaret Ltd. şti. İstanbul
- 84.** Erkan Akkaya – Haye Danışmanlık Ve organizasyon İstanbul
- 85.** Sas Otomotiv İnşaat Turizm Gıda Tekstil İç Ve Dış Ticaret Ltd. şti. İstanbul
Web: www.sasdanismanlik.com
- 86.** Pelin Efsa Güçlü – Simperi Danışmanlık İstanbul
- 87.** Profera Danışmanlık organizasyon İnsan kaynakları Bilişim Sanayi ve Ticaret A.ř.İstanbul Web:
www.profera.com
- 88.** Arto Yönetim Danışmanlık Ltd. şti. İstanbul
Web: www.amrop-tr.com
- 89.** Emek Ekstra Turizm Organizasyon Hizmetleri Ve Ticaret Ltd. şti. İstanbul

Web: www.emekextra.com

90. Erol Kulakçı (Onur İnsan kaynakları)Antalya

91. Dilara İnsan Kaynakları Danışmanlık Hizmetleri İnşaat Organizasyon Ve Nakliyat İç Ve Dış Ticaret Ltd. Şti. İstanbul Web: www.dilaradanismanlik.net

92. Unida İnsan Gücü Yönetimi Ve Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.unida.com.tr

93. N. I. İnsan Kaynakları Personel ve Danışmanlık Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.nicholsoninternational.com

94. Bg Eğitim Sosyal Hizmetler Danışmanlık Ticaret Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.bgdanismanlik.com.tr

95. Boyden Özlem Ergün yönetim Ve Yatırım danışmanlığı Ticaret A.Ş.İstanbul

Web: www.boyden.com

96. Oksijen İnsan Kaynakları seçme Ve Değerlendirme Hizmetleri Ticaret Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.oxygen-tr.com

97. Misyon İnsan Kaynakları eğitim Ve Danışmanlık hizmetleri Ltd. Şti.İstanbul

Web: www.misyondanismanlik.com

98. Şece Danışmanlık organizasyon Oto kiralama Kurye Turizm sanayi Ve Ticaret Ltd. Şti. İstanbul Web: www.se-ce.com.tr

99. Demirtaş Sanayiciler Derneği Bursa

Web: www.dosab.org

100. Avrupa İnsan Kaynakları danışmanlığı Tanıtım Ve reklamcılık Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.avrupa.org

101. Eroğlu Danışmanlık Tekstil Turizm Ticaret Sanayi Ltd. Şti. İstanbul

102. Pusula Eğitim Ve Yönetim danışmanlık Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.pusulagroup.org

103. Medya Tekst Reklam pazarlama Hizmetleri A.Ş.İstanbul

Web: www.internetholding.com.tr

104. Adk İnsan Kaynakları Özel İstihdam Hizmetleri Ve Aracılık Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.adkik.com

105. Korn Ferry İnternational Müşavirlik Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.kornferry.com

106. Mutlu Danışmanlık Eğitim Hizmetleri Ve Ticaret Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.mutluaile.com

107. Koçyiğit Danışmanlık Sosyal Hizmetler Ve ticaret Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.kocyigitdanismanlik.com

108. Güngör Çiçek – Ercan Danışmanlık Emlak İstanbul

109. Kompakt Danışmanlık sosyal Ve Sağlık hizmetleri Ltd. Şti. İstanbul

110. Yıldız İnsan Kaynakları Özel İstihdam Turizm Eğitim Danışmanlık Hizmetleri Ve Tic. Ltd. Şti. İstanbul Web: www.yildizinsankaynaklari.com

111. Gözbebeği Evde Bakım Danışmanlık Reklam Eleman Temini Hizmetleri Ticaret Ltd. Şti. İstanbul Web: www.gozbebegi.net

112. Fas Firma Destek Hizmetleri Ve Danışmanlık ltd. Şti. İstanbul

Web: www.fas-fas.com

113. Çağdaş Eğitim Danışmanlık Reklam Hizmetleri Ticaret Ve Sanayi A.Ş.İstanbul

Web: www.cagdasonline.net

114. I. D. Eğitim Hizmetleri Ve danışmanlık Ltd. Şti. İstanbul

115. Semina Turizm İnşaat reklam Ve İnsan Kayn. San. Tic. Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.idealinsankaynaklari.com

116. Avrasya Danışmanlık Özel İstihdam Reklam Ve Prodüksiyon Hizmetleri Ticaret Ltd. Şti. İstanbul

117. Ernur Kaya İstanbul

Web: www.edadi.com

118. Profes İş Geliştirme Tekstil Ticaret Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.profes.com.tr

119. Isc Bilgisayar Ve Danışmanlık Hizmetleri Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.iscconsulting.com

120. Efem Sosyal Hizmetler Temizlik Danışmanlık Ve Organizasyon Ticaret Ltd. Şti. İstanbul Web: www.efemdanismanlik.com

121. Utkan İnsan Kaynakları Eğitim Ve Danışmanlık bilişim İnşaat Ticaret Ltd. Şti. İstanbul Web: www.utkandanismanlik.com

122. Link Danışmanlık İnsan Kaynakları Ve Eğitim Hizmetleri Tic. Ltd. Şti. İstanbul

123. Avrupa Danışmanlık İstihdam Eğitim Ve Aracılık Hizm. Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.avrupadanismanlik.com.tr

124. Icc – T Uluslar Arası Ortak Bilinç Ajans A. Ş.Kayseri

Web: www.is-kariyer.com

125. Yenibirış İnsankaynakları Hizmetleri Veyayıncılık A.Ş.İstanbul

Web: www.yenibiris.com

126. Zara Grup Sosyal Hizmetler Danışmanlık Gıda Sanayi Ticaret Ltd.Şti. İstanbul

Web: www.zaragroup.com.tr

127. Akademi Dadı Eğitim Sağlık Ve Danışmanlık Hizmetleri Tic. Ltd. Şti. İstanbul

Web: <http://www.akademidadi.com>

128. Güneş Ajans Reklamcılık Turizm Sanayi Ve Ticaret Ltd. Şti. İstanbul

129. Epem Elektronik Yayıncılık İstihdam Danışmanlık Tic. Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.e-bakici.net

130. Kariyer Net Elektronik Yayıncılık Ve İletişim Hizmetleri A.Ş. İstanbul

Web: www.kariyer.net

131. Kelly Services İnsan Kaynakları Ve Danışmanlık Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.kellyservices.com.tr

132. Brandint İnsan kaynakları Eğitim Ve danışmanlık Tic. Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.brandiq.com.tr

133. Ec Danışmanlık Temizlik organizasyon Tic.Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.ecbebek.com

134. Vip Danışmanlık Turizm Prodüksiyon İnşaat Emlak Gıda Sanayi Ve Dış TicaretLtd. Şti. İstanbul

Web: www.tkariyer.com

135. Monad İnsan Kaynakları danışmanlık Ve Eğitim hizmetleri Tic. Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.monadhr.com

136. Aksoy Danışmanlık Ve aracılık Hizmetleri –Senem Pelin Konakçı İstanbul

137. Çözüm İnsan Kaynakları Ve Yönetim Danışmanlık ltd. Şti. İstanbul

Web: www.cozum-ik.com

138. 360 Derece İnsan kaynakları Danışmanlığı ltd. Şti. İzmir

139. Taşkın İnsan Kaynakları eğt. Dan. Tic. Ltd. Şti. İstanbul

140. Suncom Uluslar Arası Dış ticaret Ltd. Şti. İstanbul

Web : www.ishbul.com

141. Consept Danışmanlık Ve Eğitim Ticaret Ltd. Şti. Gaziantep

Web: www.conseptdoor.com

142. Türk Plastik Sanayicileri Araştırma Geliştirme Ve Eğitim Vakfı (Pagev) İktisadi İşletmesi İstanbul

Web: www.pagev.org.tr

143. Akdoğan Eğitim Ve Proje Yönetim Dan. Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.tatud.com

144. Pricewater House Coopers Danışmanlık Hizmetleri Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.ikportal.com

145. Zelal Aracılık Ve Danışmanlık Hizmetleri Sanayi Ticaret Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.zelalaracilik.com

146. Ro-Yal Yönetim Danışmanlığı A.Ş. İstanbul

Web: www.royalexecutivesearch.com

147. Randstad Search And Selection Personel Seçme Ve Yerleştirme Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.randstad.com.tr

148. Öykü Danışmanlık Ticaret ltd. Şti. İstanbul

Web: www.oykudanismanlik.com

149. İnsan Kaynakları Eğitim A.Ş.İstanbul

Web:www.ike.com.tr

150. Özgü İnsan Kaynakları Organizasyon Eğitim Tic. Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.ozguinsan.com.tr

151. Yonca Danışmanlık Özel istihdam Ticaret Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.yoncakariyer.com

152. Profesyonelim Danışmanlık Eğitim Hizmet Ve Ticaret Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.profesyonelim.com.tr

153. Boğaziçi Üniversitesi Mezunları Derneği Burç İktisadi İşletmesi İstanbul

154. Reklamcılık Mesleki Araştırma Geliştirme Ve Eğitim Vakfı İktisadi İşletmesi İstanbul

155. İşte Buldum İnsan Kaynakları Ve Çözüm Ortaklığı A.Ş. İstanbul

Web:www.istebuldum.com

156. Metropol İnsan Kaynakları Eğitim Yayıncılık Ve Danışmanlık Hizmetleri Tic. Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.metropolinsan.com,www.idealCV.com

157. Tanıtım Referans Eğitim ve Danışmanlık Ltd. Şti. Sakarya

Web: www.trdanismanlik.com.tr

158. Ada Eğitim Danışmanlık Ve Yerleştirme Hizmetleri ltd. Şti. İstanbul

Web: www.adaegitim.com

159. Efe İstihdam Hizmetleri Ticaret Ltd. Şti İstanbul

160. Alterego İnsan Kaynakları Seçme Yerleştirme Ve Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.alterego.com.tr

161. Poyraz Danışmanlık A.Ş. İstanbul

Web: www.poyrazdanismanlik.com.tr

162. Ayten Hekimoğlu İnsan Kaynakları Aracılık Hizmetleri Tic. Ltd. Şti. İzmir

Web: www.hekimogludanismanlik.net

163. Hatice Ozman Adana

Web: www.ozman.com.tr

164. Mimoza Danışmanlık Ve Aracılık Hizmetleri –Selman Gdl İzmir

Web: www.mimozadanismanlik.com

165. Yapı Kariyer Danışmanlık İnsan Kaynakları Ve Aracılık Hizmetleri Ticaret Ltd. Şti. İstanbul Web: www.yapikariyer.net

166. Scv Danışmanlık Eğitim Organizasyon İnternet Hizmetleri Turizm Tic. Paz. Ve Tanıtım Ltd. Şti. İstanbul Web: www.secretcv.com

167. Danış İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanlık Ve Aracılık Hizmetleri zel Eğitim Ltd. Şti. Antalya

168. Mine Uygur İnsan Kaynakları Danışmanlık Ltd. Şti. İzmir

169. 2m İnsan Kaynakları Ve yönetim Dan. Ltd. Şti. İstanbul

170. Tay Danışmanlık Ve Organizasyon – Tubakavak İstanbul

Web: www.taydanismanlik.com

171. Kardelen Danışmanlık Ticaret Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.kardelendanismanlik.com

172. Aleyna İnsan Kaynakları Ve Yönetim Danışmanlığı ltd. Şti. Ankara

Web: www.aleynadanismanlik.com

173. T.C. Bodrum Ticaret Odası Muğla

Web: www.bodto.org

174. İzmir İnsan Kaynakları Danışmanlığı – Ramazan Selçuk Dündar İzmir

Web: www.izmirik.com

175. Denge zel İstihdam Ve Sosyal Hizmetler Ticaret Ltd. Şti İstanbul

176. Human Kapital İnsan Kaynakları Ve Danışmanlık Hiz. San. Tic. Ltd. Şti. Tekirdağ

Web: www.kariyerzirvesi.com

177. Hsc Küresel Danışmanlık Hizmetleri Tic. Ltd. Şti. İzmir

Web: www.hsckuresel.com

178. Gneydoğ Sosyal Ve Ekonomik Kalkınma Federasyonu İktisadi İşletmesi Gaziantep

Web: www.gunfed.org.tr

179. Erdoğan Erdemci İstanbul

180. Marmara Çalışanları Federasyonu İktisadi İşletmesi İstanbul

181. Okyanus İnsan Kaynakları Ve Eğitim Danışmanlığı Ticaret Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.okyanusinsan.com

182. Cogito Danışmanlık İnsan Kaynakları Bilişim Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.cogito.com.tr

183. Canadian Turkish Employment Services Özel İstihdam Bürosu Ve Danışmanlık Hizmetleri Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.conturkemployment.com

184. Lale Danışmanlık Ve Özel İstihdam Hizmetleri Ltd. Şti. İstanbul

185. Mehmet Nuri Dilsizoğlu İş-Bul Özel İstihdam Bürosu Aracılık Hizmetleri Gaziantep

Web: www.isbulgaziantep.com

186. Osmanlı İnsan Kaynakları Ahmet Ateş Şanlıurfa

Web: www.osmanliik.com

187. Azime Kaluç- Nesrin Danışmanlık İstanbul

188. Yeni İnsan İnsan Kaynakları Danışmanlık Hizmetleri Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.yeniinsan.com.tr

189. Selahattin Bingöl- Akasya Danışmanlık Özel İstihdam Bürosu İstanbul

190. Yeni Deniz İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanlık Ve Tic. Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.marenuovo.com

191. Gülen Ajans Danışmanlık Ltd. Şti İstanbul

192. Ulusal İstihdam Hizmetleri Ltd. Şti İstanbul

Web: www.ulusaldanismanlik.com

193. Nbs İnsan Kaynakları Ve Yönetim Danışmanlık Ltd.Şti İstanbul

Web: www.nbsinsankaynaklari.com

194. Ak Kariyer İstihdam Hizmetleri Ltd. Şti İstanbul

Web: www.akkariyer.com

195. Bilgin Bilişim Danışmanlık Ltd. Şti İstanbul

Web: www.cokisimizvar.com

196. Pigem İnsan Kaynakları Eğitim Danışmanlık Ve Organizasyon Hizmetleri Tic. Ltd. Şti. Bursa Web: www.pigem.net

197. Karınca Bilişim Ve İstihdam Hizmetleri Danışmanlık Tic. Ltd. Şti. İstanbul Web: www.kalifiye.net

198. Uzmanlar Danışmanlık Hizmetleri Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.uzmanlardanismanlik.com

199. Deniz Dedeoğlu (Dcneğitim Ve Danışmanlıkhizmetleri)Balıkesir

Web: www.dcnegitim.com

200. 4e Platform Eğitim Ve Danışmanlık Hizmetleri Hüseyin Mustafa Koyutürk İstanbul

Web: www.4eplatform.com

201. Diyalog İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanlık Ltd.Şti. Antalya

202. Eleman İstihdam Danışmanlık Ve Reklam Hizmetleri Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.eleman.com.tr

203. Intercon Danışmanlık Araştırma Ve Geliştirme Hizmetleri Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.enerjicv.net

www.intercv.net

204. Alexander Hughestk İnsan Kaynakları Ve Danışmanlık Hizmetleri Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.alexanderhughes.com

205. Perakende İnsan Kaynakları Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.pikcv.com

206. Tolga Tezer İstanbul

Web: www.Tedmarakademi.Com, www.sekreterbul.com

207. Erenköy Danışmanlık Hizmetleri Tic. Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.erenkoydanismanlik.com

208. Süheyla Yazıcı Özçelik İzmir

209. Turk Kariyer İnsan Kaynakları Eğitim Ve Danışmanlık Hiz. A.Ş. İstanbul

Web: www.turkkariyer.com

210. Kariyer Yönetimi Ve Dış Kaynak Kullanım Hizmetleri Ltd. Şti. İstanbul

Web: kariyeryonetimi.com.tr

211. Trio İnsan Kaynakları Danışmanlık Berna Büyüktutku Borağan İstanbul

Web: www.trio-ik.com.tr

212. Db Danışmanlık Hizmetleri Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.dbdanismanlik.com

213. Hazal Grup İmge İnsan Kaynakları Eğitim Ve Danışmanlık Hizmetleri ticaret Ltd. Şti. Ankara Web: www.hazalgrup.com.tr

214. Aynur Kalkan-Balım Danışmanlık Ankara

215. Can Gülkesen Danışmanlık Ve İnsan Kaynakları Ltd. Şti. İzmir

Web: www.cgd.com.tr - www.isanahtari.com

216. Ars İnsan Kaynakları Ve yönetim Danışmanlığı Ticaret Ltd. Şti. Kocaeli

Web: www.arsinsankaynaklari.com

217. Kalinda Danışmanlık Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.istihdam.net

218. Hg Danışmanlık Ticaret Ltd. Şti. İstanbul

Web: www.humangroup.biz

219. Focus İnsan Kaynakları Ve Danışmanlık-Mete Yiğit İstanbul

Web : www.focusinsan.com

220. Prosis Danışmanlık Ve Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti. Ankara

Web: www.prosisdanismanlik.com

221. Yordam İnsan Kaynakları Danışmanlığı Ltd. Şti. İstanbul

Web :www.yordamhrc.com

222. Orjin İk Danışmanlık Eğitim Ltd. Şti. İstanbul

Web :www.orjin-ik.com

223. Etki İnsan Kaynakları Danışmanlık Tic. Lti. Şti. İzmir

224. Turkev İnsan Kaynakları Ve Danışmanlık Hizmetleri– Seydi Altındağlı İstanbul

Web :www.turkev.net

225. Artı Kariyer İstihdam Hizmetleri Ltd. Şti. İstanbul

Web :www.artikariyer.com

226. Diyarbakır Ticaret Ve Sanayi Odası Diyarbakır

Web :www.dtso.org.tr

227. Lugaz İnsan Kaynakları Ve Danışmanlık Hizmetleri Tic. Ltd.Şti. İstanbul

Web :www.lugaz.com

228. Süleyman Demirci -Dr Danışmanlık İnsan Kaynakları Özel İstihdam Ve Aracılık Hizmetleri Ankara

Web :www.drdanismanlik.com

229. Diyalog Kişisel Gelişim Psikoteknik Psikolojik Danışmanlık İnsan Kaynakları Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti. İzmir Web :www.diyalog35.com

230. Satış Akademisi Eğitim Danışmanlık Özel İstihdam Aracılık Ve Hizmetleri Tic. Ltd. Şti. Ankara Web :www.satisakademisi.com.tr

ÖZGEÇMİŞ

1982’de Sakarya –Adapazarı’nda doğdu.1999 yılında Sakarya Atatürk Lisesini bitirdikten sonra 2001 yılında Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkiler Bölümü’nde üniversite eğitime başlayarak 2005 yılında mezun oldu.

İnsan kaynakları yönetimi konusuna duyduğu ilgi ve kendini geliştirme düşüncesinin bir parçasını gerçekleştirmek amacıyla 2005 yılında Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalına bağlı İnsan Kaynakları Yönetimi bilim dalında yüksek lisans eğitime başladı.

Şuan 2006 yılında girdiği Adapazarı Şeker Fab. AŞ. İnsan Kaynakları biriminde çalışmaktadır.