

E-İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE E-İŞE ALIM SÜRECİ

Çağlar Genç*

Özet

Bilişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerin gerek işletmelerin yapılarında gerekse çalışanların iş tanımlarının yeniden düzenlenmesinde önemli katkıları olmuştur. Teknoloji alanında yaşanan hızlı gelişmeler, teknolojiye erişimin kolaylaşması ve kullanımının yaygınlaşması sonucu işletmelerin insan kaynakları departmanlarının da bu duruma uyum sağlayabilmesi adına daha donanımlı olmasını zorunlu kılmaktadır. İşletmelerde teknoloji kullanımının artmasıyla birlikte nitelikli insan kaynağı ihtiyacı da çoğalmıştır. Bu süreçte internet teknolojileri, uygun personelin istihdamı, kurum içi eğitim, kariyer gelişimi vb. konularda insan kaynakları yönetimine (İKY) destek sağlamaktadır.

Bu çalışmada, bilgi toplumunda gerçekleşen dönüşüm sonucu ortaya çıkan yeni teknolojik gelişmelerin İKY anlayış ve uygulamalarına olan etkileri Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-İKY) bağlamında irdelenmiştir. Eskişehir ilinde E-İKY uygulaması yapan işletmelerde, E-İKY'nin alt parçası (modülü) olan insan kaynakları bilgi sistemlerinden "E-İşe Alım" uygulamasına yönelik mevcut durumun ortaya çıkarılmasına çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: E-İnsan kaynakları yönetimi, İnsan kaynakları bilgi sistemi, E-İşe alım

E-RECRUITMENT PROCESS IN E-HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Abstract

The development of informatics technologies has important contributes on the structure of organizations and rearrangement of the job description of employees. The rapid improvement on the technology field, easy access and widespread use of technology oblige the human resources departments of the companies to be more sophisticated. The need of qualified human resource raised by the high rate usage of technology in companies. During this period internet technologies supports human resources management with the subjects like appropriate staff recruitment, in-service training, carrier development and so on.

In this paper, the effects of the new technological improvements on human resources management understanding and executions by the result of the transformation of information society are examined in the context of E-Human Resources Management (E-HRM). An analysis was conducted in the companies that have the E-HRM system and use the E-Recruitment application in Eskişehir.

Keywords: E-Human resources management, Human resources information system, E-Recruitment.

¹ Araş. Gör. Dr. Çağlar Genç, Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi, cgenc@anadolu.edu.tr.

GİRİŞ

Günümüz bilgi toplumunda işletmelerin küreselleşmenin doğurduğu yeni ekonomik yapı ve onun getirdiği yoğun rekabet ortamıyla baş edebilmelerinin yolu doğru bilgiye en kolay şekilde ulaşarak daha hızlı karar vermelerinden geçmektedir. Bilgisayar ve internet teknolojisindeki baş döndürücü gelişmeler işletmelere de yansımış, İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY)' de bu durumdan etkilenecek Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-İKY) halini almıştır.

E-İKY'nin alt modülü ve özellikle de işletmenin insan kaynağı ihtiyacı teminine yönelik olan İnternet Üzerinden İşe Alım (E-İşe Alım) uygulaması sayesinde günümüz işletmeleri insan kaynaklarının operasyonel işlerine harcanan zaman ve masraflardan önemli ölçüde tasarruf etmektedirler. E-İşe Alım uygulaması, geniş bir bilgi havuzundan istenilen bilgilere çok daha kolay ulaşılmasını ve bilgilerin düzenli olarak raporlanmasını sağlayarak hem örgüt yöneticilerinin hem de insan kaynakları uzmanlarının işletmenin ihtiyaçları doğrultusunda işletmede bulunan boş pozisyonlar için en uygun iş göreni temin etmelerine imkân tanımaktadır. İşletmelerin insan kaynağı ihtiyacına yönelik olarak çözüm sunan E-İşe Alım uygulaması, geleneksel iş gören temini sürecindeki pek çok işlemin sanal ortamda çok daha hızlı, kolay ve düşük maliyetle gerçekleştirilmesine olanak sağlamaktadır.

BİLGİ TOPLUMUNA GEÇİŞTE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Bazı yazar ve düşünürler ile gelecek bilimciler içinde olduğumuz dönemi farklı şekillerde tanımlamışlardır. Bu yeni toplumsal yapıyı Daniel Bell “Endüstri Sonrası Toplum” Peter F.Drucker “Bilgi Toplumu”, Zbigniev Brezinski “Teknokratik Çağ”, John Naisbitt ve Patrico Aburdane, “Büyük Yönelimler Çağı” ve Y. Masuda ise “Enformasyon Toplumu” olarak nitelendirmişlerdir (Tekin ve Çiçek, 2005).

Toplumsal sistemleri nitelendiren en temel özelliklerin maddi üretim koşulları ve ona dayalı üretim ilişkileri olduğu genelde kabul gören bir tanımlama ve görüştür. Dolayısıyla, üretime en fazla katkı sağlayan faktör hangisi ise onun etrafında şekillenen toplum biçimine de o ad verilmektedir. Bu bağlamda diğer toplum biçimlerindeki üretim faktörlerinden farklı olarak “bilgi” temelinde biçimlenen ve teknolojinin itici bir güç olarak gelişmesine katkı sağladığı yeni bir toplum biçimiyle karşı karşıyayız. Bilgi Toplumu olarak ifadesini bulan bu toplum biçiminin en temel özelliği, bilgi merkezli ve teknoloji patentli üretim yapılanması ve söz konusu teknolojik bilginin ekonominin her alanında kullanılabilir olmasıdır (Dikkaya ve

Özyakışır, 2006). Buradaki amaç bilginin sınırlarını genişletmek ve üretimde yüksek verim elde etmektir. Bilgi toplumunda emek bilgi işçisi olarak ifadesini bulurken sanayi toplumunun mavi yakalılarını yerine bilgi toplumunda uzman iş gücü olarak beyaz yakalılar göze çarpmaktadır.

Aktan ve Tunç (1998) bilgi toplumunun 1950 ve 1960'lı yıllarda ABD, Japonya ve Batı Avrupa ülkeleri gibi gelişmiş ülkelerde bilgi teknolojilerinin giderek artan bir şekilde kullanımıyla ortaya çıkmış bir aşama olduğunu belirtmektedir. Gelişmiş ülkelerde şekillenen bu aşamanın en önemli özelliği bilginin ve bilgi teknolojilerinin tarım, sanayi, hizmetler gibi sektörlerin yanı sıra eğitim, sağlık, iletişim gibi her alanda kullanılabilir olmasıdır. Bu nedenle, bilgi toplumundaki gelişmeler kısa sürede üretimin ve verimliliğin artmasına yol açarken yeni teknolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmeleri de teşvik etmiştir.

Bilgi toplumu; teknoloji ve bilgi temelinde şekillenen ve itici gücünü küreselleşmenin dinamizminden alarak gelişme gösteren sanayi sonrası toplum biçimidir (Özyakışır, 2005).

Bayraktaroğlu ve Tunçbilek (2005), günümüzde bir bilgi patlamasının etkilerinin yaşandığını, bilginin araç olmaktan çıkıp önemli bir üretim alanı olduğunu, yine bilginin temel güç olmaya başladığı iş hayatında bilgi çalışanlarının giderek daha çok istihdam edilmeye başladığını belirtmektedir. Bilgi toplumu, bu hızlı bilgi artışına dayanan ve hayatın tüm alanlarını kapsayan değişimleri ve gelişmeleri içermektedir. Tüm bu gelişmeler, bilgi toplumunun genel özelliklerini de belirlemektedir. Genel anlamda bilgi toplumunda, kitle iletişim, eğitim, kültür, politika ve yönetimin, yeni bilgi teknolojilerinden etkilendiği bilinmektedir.

Bilgi Toplumunda İşletmeler

*Eğer fax, e-mail kullanıyorsanız, enformasyon toplumunda bir ayak parmağınız vardır
Eğer www(internet) kullanıyorsanız, enformasyon toplumunda bir ayağınız vardır
Eğer networklar (bilgisayar ağları) ile çalışıyor, öğreniyor ve meslektaşlarınızla
haberleşiyorsanız, o zaman enformasyon toplumundasınızdır (Bozkurt, 2003).*

Endüstri toplumundan bilgi toplumuna geçiş ile birlikte iş dünyasının paradigmaları (değerler dizisi) hızla değişmektedir. Özellikle iletişim ve bilgi işleme teknolojilerindeki gelişmeler ile küreselleşme, tüm yönetim uygulamalarını etkilemektedir (Tekin ve Çiçek, 2005).

Bilgisayar teknolojisi; “ne kadar büyürseniz o kadar avantajlısınız” anlayışını değiştirmiş ve küçülterek kalkınma dönemini başlatmıştır. Toplumsal yapıdaki değişmelerin en belirginini

bilginin üretimi, yönetim ve işletmecilik alanlarında görülmektedir. Bilgi toplumunda maddî üretim değil, bilgi üretimi önceliklidir. Bilginin kaynağını bilimsel düşünce ve bilişim teknolojisi oluşturmaktadır. Sanayi toplumunun yatırım hummasının yerine, bilgi humması geçmekte, sonuçta ağırlık, sermaye birikiminde değil bilgi birikiminde yoğunlaşmaktadır. Artık, iletişim çağı ifadesi, geleneksel bir toplum yapısını simgelemekte, şimdi yoğun biçimde yaşanan ve toplumun bütün kurumlarını, kültürünü ve değerlerini temelden değiştirmeye dönük bilgi çağından söz edilmektedir (Can, 2002).

Teknolojinin hızla gelişmeye devam etmesi, rekabetin şiddetlenerek artması, müşteri beklentilerinin hızla değişmesi, bilgi teknolojilerinin gelişerek, bilgi iletişim, ağ sistemlerinin kurulması ile birlikte, bilginin en önemli rekabet üstü bir değer yarattığı bu süreçte, işletmelerin var olabilmesi için sürekli değişime ve gelişime adapte olabilmesi gerekir (Şen ve Kaleli, 2005).

Şirketler varlıklarını koruyabilmek için piyasanın taleplerine hızla cevap verecek tarzda örgütlenme arayışına girmişlerdir. Geçmişte kitle halinde standartlaştırılmış üretimde bulunan firmalar, daha esnek ve daha çevik örgütlenme biçimine yönelmişlerdir (Bayraktaroğlu ve Tunçbilek, 2005).

Bilişim teknolojileri, örgüt yapısı ve bireyin işinin yeniden dizaynında çarpıcı bir etkiye sahiptir. Örgütsel değişimlerden en önemlisi, örgütsel küçülme şeklinde ortaya çıkmaktadır. Örgütlerde personel sayısının ve bürokratik işlemlerin azalmasıyla birlikte örgüt yapısı yassılaşmaktadır. Örgüt içi ve örgüt dışı iletişim daha etkin hale gelirken, yönetici kararlarının etkinliği de yükselmektedir. Üretim süresinin azalması ve çalışanların güçlendirilmesiyle birlikte verimlilik ve kârlılık artmaktadır. Bilişim teknolojisi, hem iş yapma biçimini hem de bu işlerin diğer insanlarla koordine edilme biçimini değiştirmektedir (Kazan vd, 1995).

İnsan Kaynakları Yönetimi Kavramı

1990' lara kadar bordro ve özlük işlemleri gibi temel görevleri üstlenmekten öteye gidemeyen personel bölümleri, 1990'lara gelindiğinde öğrenen organizasyonlar ve en üst kademeden en alt kademeye kadar kalitenin yayılmasını savunan toplam kalite anlayışı sayesinde örgütlerde insan faktörü ön plana çıkmaya başlamış ve personel bölümleri adlarını yavaş yavaş insan kaynakları olarak değiştirmeye başlamışlardır. İnsan kaynakları bölümünün fonksiyonları arasına ödüllendirme, performans değerlendirme ve kariyer yönetimi gibi yeni kavramlar girmiştir (Iraz ve Yıldırım, 2005).

İnsan kaynakları yönetimi, insan faktörünün işletme hedefleri doğrultusunda en iyi şekilde yönetilmesi, geliştirilmesi ve motive edilmesi şeklinde ifade edilebilir (Keser, 2002).

İKY, bir işletmenin işgücünü oluşturması için adaylara müracaat etmesi, onlar arasında seçim yapması, seçilenleri organizasyonun yapısı ve kültürü ile tanıştırması, belirlenen görevleri yerine getirebilmeleri ve işletmenin hedeflerine ulaşabilmede katkı sağlayabilmeleri için onları yönlendirmesi, motive etmesi, bunları sağlayabilmek için adil ve sağlıklı bir ücret politikası oluşturması ve sahip olduğu işgücünün geleceğe yönelik potansiyelini belirleyerek eğitim, geliştirme ve kariyer programlarını ve düzenli bilgi alışverişini gerçekleştirmesini içeren bir süreçtir (Erdem ve Kabakçı, 2004).

İnsan kaynakları yönetimi, personel yönetimi anlayışına da birtakım yenilikler getirmiştir. Personel yönetimi sürecinde, çalışanlarla ilişkiler geliştirici ve işbirliğine dayalı, problem çözümünde iş görenlerin katılımına başvuran, değerlerde çalışanlara ve müşteriye odaklanan bir anlayış ortaya çıkmıştır. Bu dönüşümle birlikte, klasik personel yönetim anlayışının yerini modern bir yönetim yaklaşımı almıştır (Keser, 2002).

Zaman zaman, insan kaynakları yönetimi ile personel yönetimi kavramlarının eşzamanlı telaffuz edilmesine karşın, uygulamada aralarında önemli farklar bulunduğunu söylemek mümkündür. İnsan kaynakları yönetimi işletme stratejisinin belirlenmesi, uygulanması ve denetlenmesi gibi konularda işlevde bulunmasına karşılık personel yönetimi, sadece bireye ait bir takım işlemlerin yapıldığı bir birim olmaktan ileri gidememiştir. Yapılan araştırmalar sonucunda insan faktörünün işletmelerde özellikle verimlilik konusunda öneminin anlaşılması ve bu konunun gelişmesi personel yönetimi disiplini insan kaynağı disiplinine dönüştürmüştür (İraz ve Yıldırım, 2005).

Tablo 1. İnsan Kaynakları Yönetimi ve Personel Yönetimi Arasındaki Farklar

Konular	Personel Yönetimi	İnsan Kaynakları Yönetimi
Çalışanlarla İlişkiler	Muhalefetçi	Geliştirici ve İşbirliği içinde
Oryantasyon	Zaman zaman tepkisel	İş odaklı
Organizasyon	Ayrı bir fonksiyon	Birleşik bir fonksiyon
Müşteri	Yönetim	Yönetim ve çalışanlar
Değerler	Emir-eşlik uyumu	Müşteri ve problem odaklı
Uzmanların Rolü	Düzenleyici ve kayıt tutucu	Problemleri anlayıp uygun çözüm üreten
Genel Çıktı	Bölümsel düşünce ve hareket	Farklı düzeydeki insan kaynaklarını işletmenin gereksinimleriyle birleştirme

Kaynak: Keser, 2002.

İnsan kaynakları yönetimi pek çok stratejik misyon ve vizyonu temsil etmekle birlikte, klasik personel yönetiminin dar kalan idari fonksiyonlarının da genişlemesine yol açmıştır. Bu yönüyle günümüzdeki insan kaynakları yönetiminin işletmelerde önemli bir görevi yerine getirdiğini söylemek mümkündür. Sonuç olarak, insan kaynakları yönetimi, işletmenin personel seçimi, eğitim ve geliştirmesi gibi modern yönetim aktiviteleri ile geleneksel personel yönetimi stratejilerinin bütünleştiği bir yönetim anlayışı olarak personel yönetiminin gelişmiş bir versiyonu olarak uygulamaya geçmiştir (Keser, 2002).

Bilgi Çağında İnsan Kaynakları Yönetimi

Günümüzde yaşanan toplumsal ve ekonomik dönüşüm süreci, bilim-araştırma-teknoloji üretiminden her düzeydeki bilginin kullanımına kadar nitelikli insan kaynağını elzem kılmaktadır. Bu çerçeveden bakıldığında, bilim ve iletişim çağı olarak nitelendirilen sanayi-ötesi çağının aynı zamanda “insan kaynakları çağı” olduğu da düşünülebilir (Iraz ve Yıldırım, 2005).

Değişimin değişmez bir kural olduğu dünyamızda, teknolojinin etkisiyle değişimin ivmesinin katlanarak artması sonucunda işletmeler, ayakta kalabilmek için, bu değişimi bünyelerinde hissetmek ve izlemek zorundadırlar. Bu dönüşümün gerçekleşmesi için ön şart olarak, değişimi fark etmenin gerekli ve en önemli faktör olduğu aşikârdır. Bu değişimi fark edebilecek en önemli unsur organizasyonun insan kaynaklarıdır. Bu nedenle insan kaynakları yönetimine büyük rol düşmektedir. Çünkü insan kaynakları fonksiyonu, değişimi algılayıp insan kaynakları profilini değişime ayak uyduracak şekilde tasarlayacak; eğitim ihtiyaçları, personel seçimi, işe alımı ve işe yerleştirmesi gibi fonksiyonları yerine getirirken bu değişimi algılamasına göre şekillendirecektir. Şirketlerin İKY ile ilgili birimlerinin bu değişimi algılayabilmelerinde ihtiyaç duyacakları bilgiyi, düzenli bir şekilde, istenilen zamanda, ihtiyaçlarını tamamen karşılayacak şekilde temin edebilmeleri ancak etkin yönetim bilgi sistemleri ile mümkün olabilecektir (Bayraktaroğlu ve Tunçbilek, 2005).

Küreselleşmenin hayatımızı derin ve sarsıcı bir şekilde etkilediği günümüzde bilimsel araştırmalar sonucu elde edilen bilgiye bağlı olarak büyük bir teknolojik gelişme ve rekabet yaşanmaktadır. Bu teknolojilerden gerektiği şekilde ve amaca uygun olarak yararlanabilmek için bilgiye büyük bir gereksinim duyulmaktadır. İşletmelerde amaca yönelik olarak kullanılacak bilgilerin toplanması depolanması ve kullanıma sunulması ancak etkin

ve verimli bir bilgi yönetimi ile sağlanabilecektir. Günümüzde işletmelerde karşılaşılan değişik sorunları çözmek amacıyla ve bilgileri etkin kullanmak için bilişim sistemleri oluşturulmuştur (Tekin ve Çiçek, 2005).

Bilgi toplumu anlayışının ve bilginin stratejik öneminin vurgulandığı son zamanlarda insan kaynakları yönetiminde görülen en önemli değişimlerden birisi de insan kaynakları bilgi sistemlerinin (human resources information systems) kullanımının yaygınlaşmasıdır. Bilgi çağında, bilgi üretici ve uygulayıcı olarak insan kaynaklarının yönetim sürecinde etkinliğini artırmak amacıyla kullanılan bu sistemler, organizasyonlarda insan kaynaklarına yönelik bilgileri sağlamak, depolamak, kullanmak, irdelemek ve dağıtmak amacıyla kullanılan sistemlerdir. Bununla birlikte, insan kaynakları bilgi sistemlerinin (İKBS) salt bilgisayar donanımı ve ilgili insan kaynakları yazılımlarından oluştuğu düşüncesi bir yanılısamadır. İKBS, yazılım araçlarına ilaveten, çalışanlar, politikalar, veriler, formlar ve prosedürleri de kapsamaktadır. İKBS'nin temel amacı, sistemin kullanıcılarına ya da müşterilerine “bilgi” formunda hizmet sunmaktır (Bayraktaroğlu ve Tuçbilek, 2002).

ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ (E-İKY)

Günümüzde internet ve bilgi teknolojilerinin kullanımı insan kaynaklarında yönetim anlayış ve uygulamalarını önemli ölçüde etkilemiştir. Bilgi teknolojilerinde meydana gelen gelişmelerle beraber insan kaynakları fonksiyonları elektronik ortama taşınmıştır (Iraz ve Yıldırım, 2005).

Hayatın her alanında elektronik kelimesini temsil eden bir “e” harfi hemen hemen bütün kavramların önüne eklenmektedir. Örneğin; e-ticaret, e-iş, e-devlet, e-öğrenme, e-sağlık... Global rekabet ortamı, işletmeleri bütünsel anlamda tüm departmanlarının bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin entegre olduğu bir sisteme zorlamaktadır. “e” olmak ya da olmamak” felsefesi temel slogan haline gelmiş ve rekabette belirleyici unsur olmuştur. Son dönemde insan kaynakları anlayış ve uygulamaları da bu popüler gelişimden payını almış ve insan kaynaklarının geniş yelpazesi içerisinde “e-insan kaynakları” olarak tanımlanan yeni bir alan doğmuştur (Erdal, 2005).

E-İKY, insan kaynakları örgütleri ile onların tedarikçileri ve müşterileri arasında, e-ticareti bir süreç ve hizmet sağlayıcısı gibi kullanarak, çalışan hizmet ve ilişkilerinin yeniden tasarlanması ve hayata geçirilmesidir. Bir başka ifade ile “E-İKY, insan kaynakları departmanının fonksiyonlarını yerine getirebilmek için, bilgisayar sistemlerini, interaktif

elektronik medyayı ve telekomünikasyon ağlarını kullanabilmek” şeklinde tanımlanmaktadır (Iraz ve Yıldırım, 2005).

Örgüt içi bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin kullanımının artması ile gündeme gelen ”elektronik insan kaynakları yönetimi”, örgütsel etkinlik ile verimliliğin artması, bürokrasinin azalması, maliyetlerin azaltılması, kâğıt kullanımına son verilmesi ve değer yaratılması gibi faydaları gündeme getirmiştir. Örgütlerin insan kaynakları, elektronik ortam vasıtasıyla süratle kişisel bilgilere ulaşabilmekte ve gerekli olduğuna inandıkları değişiklikleri yapabilmektedirler. E-insan kaynakları, kâğıtsız, dosyasız kısaca internet yolu ile iş başvurularından, e-işe alma (seçim ile yerleştirme), e-eğitim ve geliştirme (uzaktan eğitim), e-performans değerlendirme, e-ücretlendirme, e-iş ve yetenek profilendirme, e-kariyer yönetimine kadar birçok insan kaynakları ile ilgili süreçlerde hız kazandırmakta, idari süreçlerin sayısını en aza indirmekte ve belki de en önemlisi zaman faydası yaratmaktadır. Ayrıca insan kaynakları departmanının rutin ve monoton iş süreçlerini azaltarak etkinlik ile verimliliğini arttırmakta, örgüt için değer arz eden stratejik alanlara yönelmesine imkân vermektedir. E-insan kaynakları sisteminin hızlı ve kolay olması ile çalışanların yeteneklerini geliştirmeleri ve performanslarını arttırmalarına vesile olması örgütler ve yönetimleri tarafından bu sistemin tercihine ve yaygın olarak kullanımına neden olmaktadır (Öge, 2004).

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

Hay Group’un dünya çapında 173 şirket üzerinde yaptığı bir araştırmada işletmelerin insan kaynakları faaliyetlerini ağ ortamına aktarma öncelik sıralamalarını Tablo 2’deki gibi görmek mümkündür:

Tablo 2. İşletmelerin İnsan Kaynakları Faaliyetlerini Ağ Ortamına Aktarma Öncelik Sıralamaları

Süreç	Ağ Ortamına Aktarılma Oranı
Şirket Politikası ve Prosedürlerinin Yayınlanması	% 70
İş Alanları	% 63
İşe Alma	% 56
Çalışanların Eğitimi	% 49
Personel Seçimi ve Yükseltme	% 43
Yetenek / Beceri Değerlendirilmesi	% 37
Online Eğitim Programlarının Yayımı	% 36
Ücretlendirme Planlaması ve Yönetimi	% 35

Kaynak: Erdal, 2005.

İşletmelerin insan kaynakları alanında sıkıntı çektikleri, yüksek kalitede işgücünün bulunması, yönetilmesi ve elde tutulması konularında internet somut yeni çözümler üretmektedir (Erdal, 2005):

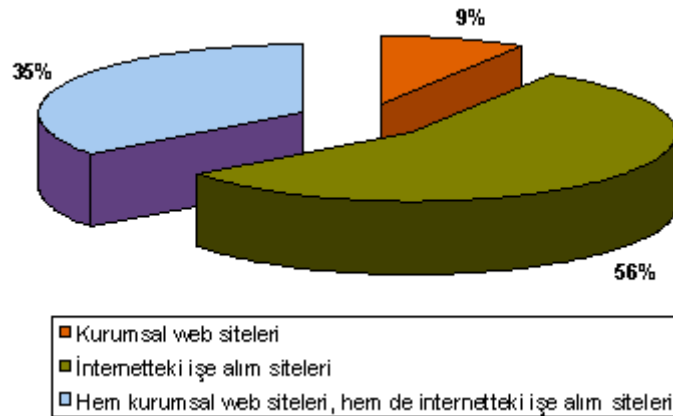
- *Evrinsel Erişim:* İnternet dünyanın her yerindeki işler ve açık pozisyonlar hakkında bilgi ile potansiyel işgücünü birleştirmektedir. İş fırsatları ulusal ve uluslararası alandaki alıcılara ulaşabilmektedir. Dahası internet, çalışanların yüksek maliyetli yolculuklara gerek olmadan, online olarak buldukları yerden eğitim alabilmelerini sağlamaktadır.
- *Düşük Giriş Bariyerleri:* 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.
- *Medyanın Birebir (Aracısız) Potansiyeli:* İnternet ve işletmelerin kendi bilgi ağları, bireysel insan kaynakları hizmetlerine doğrudan erişimi kolaylaştırmaktadır. Çalışanlar, zahmetsizce emeklilik birikimlerini, sağlık planlarını ve benzerlerini hem zamandan kazanarak, hem de çalışan tatminlerini arttırarak gözden geçirebilmektedirler. Buna ek olarak, insan kaynakları hizmetlerini internet üzerinden gerçekleştirmek, insan kaynakları personellerinin diğer görevlerine de gerekli zamanı ayırabilmelerine imkân tanımaktadır.

E-İŞE ALIM

Başarıya doğru insan kaynağı ile ulaşmak isteyen işletmelerin önündeki en önemli engellerden biri yetkin ve verimli insan kaynağını belirleyebilmektir. İşe eleman daveti ile başlayan ve çeşitli aşamalardan sonra işletmeye alınan elemanın işe adaptasyonu ile sona eren insan kaynağı seçim sürecinin sezgisel kriterlerle birlikte nesnel kriterlere de dayandırılması beklenmektedir (Kocamaz ve Soyuer, 2005).

İKY süreçlerinde internetin kullanımı bilgi paylaşımı, iletişimin geliştirilmesinde genel anlamda daha etkin hale gelmesini sağladığı söylenebilir. Genelde İKY süreçlerinde internet tabanlı uygulamalar ilk önce “personel seçim sürecinde” kendini daha çok göstermektedir. Günümüzde internette web sayfası bulunan pek çok şirketin işgören aday havuzunun oluşturulması, ilk ön elemanın gerçekleştirilmesi işlemi ve işgören adaylarına seçim sonuçlarının gönderilmesi internet kullanılarak yapılmaktadır. İnsan kaynakları alanında internet sitelerinin tercih edilmelerinin nedenlerini şirketler ve bireyler açısından ayrı ayrı değerlendirmek mümkündür. Şirketler açısından bakıldığında, internet sayesinde işe alım sürecinin hız kazandığı görülmektedir. Şirketler, üye oldukları sitelerde istedikleri zaman ilan yayımlayabilme şansına sahip olmakta ve ilanlarına gelen yanıtları belli kriterlere göre kısa sürede eleyip değerlendirebilmektedirler (Erdem ve Kabakçı, 2004).

Şirketlerin çoğu, internet bazlı işe alım teknolojilerini bünyelerine işe alım siteleri ve/veya kurumsal web sitelerindeki insan kaynakları sayfaları aracılığıyla dâhil ediyor. Grafik 1’ de görüldüğü gibi işe alım siteleri adayların ilgisini daha çok çektiğinden, çoğu şirket bu sitelerin aday havuzundan faydalanmayı tercih ediyor (Göçgün, 2001).



Grafik 1. İnternetteki işe alım sitelerinin, adayın ilgisi çekme oranı

İnternet, ulaşım ve hız adına olağan üstü avantajlar sunarak şirketlere yardım edebilmektedir. Şirketler 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, adayları taramada zaman kazandırdığı gibi, daha fazla bilgi de sunmaktadır. Önemli olan bu yeni mekanizmanın geçerliliği, uygunluğu ve uyarlanabilirliğini sağlamaktır (Erdem ve Kabakçı, 2004).

İş arayanların % 65'inin interneti iş fırsatlarını yakalamak için kullandığı günümüzün değişken ve rekabetçi ortamında, şirketler e-işe alımla çok sayıda kaliteli adaya daha kısa sürede ulaşma fırsatını kazanıyor. Elektronik işe alım, şirketlere işe alım maliyetlerini önemli miktarda azaltma imkânı sağlıyor. İnsan kaynakları profesyonelleri, faks, mektup, e-mail ile gelen başvuruların dosyalanması, başvurulardaki bilgilerin sınıflandırılması gibi zaman alan işlemleri ortadan kaldırarak önemli bir zaman ve işgücü tasarrufu sağlıyor. İnternet işe alım kavramını değiştirerek, şirketlere maliyet azaltma fırsatı ve geniş bir aday havuzu sağlayıp, en iyinin de iyisini seçme fırsatını veriyor (Göçgün, 2001).

İlk kez 1990'lı yılların ortalarında ortaya çıkan e-işe alım, günümüzün rekabetçi işgücü pazarında nitelikli adayların çekilmesinde ve yerleştirilmesinde insan kaynakları uygulayıcılarına yardım etmektedir. İnternet, olası çalışanların çekilmesinde ucuz, uygun ve inovatif bir yol olarak işe alım yapan kişilere avantaj sağlamaktadır (Öksüz, 2011)

Özellikle günümüzde artan rekabet nedeniyle işe almalarda "içeriden işe alma" tercih edilmektedir. İleri teknoloji kullanan işletmelerde yapılan bir araştırmaya göre işe alma işlevi için işletme dışından bir kuruluş ile anlaşmış olan işletmelerin % 100'ü 1989–1990 dönemlerinde insan kaynakları politikasında değişime gitmiş, içeriden işe alma yaklaşımına yönelmişlerdir. Böylece işe alma için katlanılan maliyetlerin düşeceği içeriden işe alma yolu ile edinilen işgücünün işletmeye uzun dönemli maliyetinin daha düşük olacağı belirtilmiştir (Güloğlu, 2005).

İşletmeler e-işe alımda profesyonel olarak bu işi yapan firmaların kurumsal web sitelerinden de yararlanmaktadırlar. Öyle ki, Logos Research tarafından Fortune 500 sıralamasındaki işletmelerle yapılan bir araştırmaya göre işletmelerin sadece % 11'inin internet sitesinde kariyer bölümü yer almakta, % 89' u ise yeni eleman bulmada bu alanda uzmanlaşmış insan

kaynakları firmalarının daha yaygın bir şekilde kullanıldığını göstermektedir (Erdem ve Kabakçı, 2004).

E-İşe alımın yarattığı avantajları fark eden şirketler, bu değişime uyum sağlamaya çalışıyorlar. Elektronik işe alımın şirket bünyesinde etkin bir biçimde uygulamaya alınması için, bazı konuların dikkatle ele alınması gerekiyor (Göçgün, 2001).

- Şirketin öncelikle işe alma stratejisini net bir biçimde belirlemesi ve bu strateji doğrultusunda interneti işe alma sistemine nasıl entegre edeceğine karar vermesi gerekiyor.
- Şirketin internetten gelen başvurularla; gazete ilanı, kariyer günleri, kurumsal web sitesi gibi farklı kanallardan gelen başvuruların nasıl birleştirileceğini belirlemesi gerekiyor. Bu konunun önemini fark eden şirketlerin, başvuruları farklı aday havuzları
- yerine standartlaştırılmış tek bir aday havuzunda toplamak amacıyla, diğer kanallardan gelen başvuruları internete yönlendirdiği ve internetten işe alım hizmeti veren sitelerle uzun süreli işbirliğine gittikleri görülüyor.
- Eğer internetten işe alma hizmeti veren bir siteyle işbirliği yapılmasına karar verildiyse, şirketin her geçen gün sayıları artan siteler arasından seçim yapması gerekiyor.

AMAÇ

Günümüzde bilgi teknolojileri ve internetin hızla yaygınlaşan kullanımı diğer alanlarda olduğu gibi insan kaynakları yönetim anlayışı ve uygulamalarını da önemli ölçüde etkilenmektedir. Bu çalışmada, bilgi toplumunda gerçekleşen dönüşüm sonucu ortaya çıkan yeni teknolojik gelişmelerin İKY anlayış ve uygulamalarına olan etkileri Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-İKY) bağlamında irdelenecektir. Çalışmanın amacı, elektronik insan kaynakları uygulaması yapan kuruluşlarda, E-İKY' nin alt parçası (modülü) olan insan kaynakları bilgi sistemlerinden "E-İşe Alım" uygulamasına yönelik mevcut durumu analiz etmektir.

Bu amaca ulaşabilmek için, araştırmada yanıtı aranan soruları şunlardır:

1. İnternet üzerinden işe alımın tercih edilme sebepleri nelerdir?
2. İşe alım sürecinde internetle birlikte hangi kaynaklar kullanılmaktadır?
3. İnternet üzerinden işe alım sürecinde yaşanan sorunlar nelerdir?

4. İnternet üzerinden işe alımla ilgili gelecek dönemlerdeki beklentiler nelerdir?

YÖNTEM

Araştırmada E-İKY' nin alt modülü olan E-İşe Alım değişkeninin araştırmanın yapılacağı kuruluşlardaki mevcut durumunu saptanmaya yönelik olarak kuruluşların insan kaynakları yöneticileri ile bir görüşme gerçekleştirilmiştir. Görüşmede, Erdem ve Kabakçı tarafından 2005 yılında geliştirilen “Otel İşletmelerinde İnternet Üzerinden İşe Alım Üzerine Ampirik Bir Araştırma” isimli çalışmada yer alan anket formundan yararlanılmıştır. Anket formunda; internet üzerinden işe alımın tercih edilme sebepleri, işe alım sürecinde internetle birlikte kullanılan kaynaklar, internet üzerinden işe alım sürecinde yaşanan sorunlar ve internet üzerinden işe alımla ilgili gelecek dönemlerdeki beklentileri ortaya çıkarmaya yönelik 13 soru bulunmaktadır.

Araştırmanın evrenini Eskişehir ilinde E-İKY' nin alt modülü olan E-İşe Alım uygulaması yapan kuruluşlar oluşturmaktadır. Örneklemi ise bu kuruluşlar arasında çalışmanın yapılmasını kabul eden, Eti Şirketler Grubu, Alpata Gıda ve Pınar Süt oluşmaktadır. Her üç şirkette de görüşme, insan kaynakları sorumlusu ile gerçekleştirilmiştir.

BULGULAR

Yapılan bu çalışmayla, internet üzerinden işe alımın tercih edilme sebepleri, işe alım sürecinde internetle birlikte kullanılan kaynaklar, internet üzerinden işe alım sürecinde yaşanan sorunlar ve internet üzerinden işe alımla ilgili gelecek dönemlerdeki beklentilerin neler olduğu konularında bulgular elde edilmiştir.

İşletmenin işe alım işlevini yürüten birim

Tablo 3. İşletmenin işe alım işlevini yürüten birimi

İşe alım birimi	İşletme Sayısı (n)	Yüzdesi (%)
İnsan Kaynakları Müdürü	3	100
İlgili Departman Müdürleri	1	33.3
Genel Müdür	-	-
Diğer	-	-

Görüşülen 3 farklı işletmenin insan kaynakları sorumluları işe alım işlevinin insan kaynakları müdürü tarafından yapıldığını belirtmişlerdir. Pınar Süt insan kaynakları sorumlusu işe alım işlevini insan kaynakları müdürünün yanı sıra ilgili departman müdürlerinin de yürüttüğünü ifade etmiştir.

İşletmenin web sitesinin olup olmadığı

Tablo 4. İşletmenin web sitesinin olup olmaması

Web sitesi olup olmaması	İşletme Sayısı	Yüzdesi (%)
Web sitesi var	3	100
Web sitesi yok	-	-

Görüşülen her üç işletmenin insan kaynakları sorumluları işletmelerinin bir web sitesine sahip olduğunu ifade etmektedirler.

İnternet üzerinden aday bulmada kullanılan kanallar

Tablo 5.a. İnternet üzerinden aday bulmada kullanılan kanallar

Kanallar	İşletme Sayısı	Yüzdesi (%)
İşletmenin Kendi Web Sitesi	1	33.3
İnternetteki İşe Alım Siteleri	-	-
Her ikisi Birden	2	66.6

Alpata Gıda ve Pınar Süt, internet üzerinde aday bulmada hem işletmenin kendi web sitesini hem de internetteki işe alım sitelerini kullandıklarını belirtirken, Eti Şirketler grubu insan kaynakları yöneticisi ise sadece işletmenin kendi web sitesini kullandıklarını belirtmiştir.

Tablo 5.b. İnternetteki işe alım sitelerini tercih etme nedenleri

Tercih nedenleri	İşletme sayısı (n)	Yüzdesi (%)
İnsan kaynakları firmaları, kalifiye işgücüne daha kolay ulaşmaya imkân vermektedirler.	1	50.0
İnsan kaynakları firmaları, adayları İşletmedeki pozisyonlara ilişkin olarak ön elemekten geçirmektedir.	-	-
İnsan kaynakları firmaları, işletmenin tanıtımında etkin bir rol oynamaktadır.	-	-
İnsan kaynakları firmaları, eleman bulmada güven unsuru sağlamaktadır.	-	-
İnsan kaynakları firmaları, çok büyük bir aday veri tabanına düşük bir ücretle ulaşma imkânı vermektedir.	1	50.0
Diğer	-	-

İnternetteki işe alım sitelerini tercih etme nedenlerine bakıldığında Pınar Süt insan kaynakları sorumlusu “İnsan kaynakları firmaları çok büyük bir aday veri tabanına düşük bir ücretle ulaşma imkânını vermektedir” seçeneğini tercih etme nedeni olarak belirtirken, Alpata Gıda insan kaynakları sorumlusu ise “İnsan kaynakları firmaları, kalifiye işgücüne daha kolay ulaşma imkânı vermektedir” seçeneğini internetteki işe alım sitelerini tercih etme sebebi olarak belirtmektedir.

İnternet üzerinden işe alıma başlama zamanı

Tablo 6. İnternet üzerinden işe alıma başlama zamanı

İşe alıma başlama	İşletme Sayısı (n)	Yüzdesi (%)
1 yıl ve öncesi	1	33.3
1-3 yıl önce	-	-
3-5 yıl önce	2	66.6
5 yıl ve üzeri	-	-

Eti Şirketle topluluğu ve Pınar Süt’te internet üzerinden işe alma 3-5 yıl önce, Alpata Gıda’da ise 1 yıl ve öncesinde başlamıştır.

İnternet üzerinden işe alımın tercih edilme sebepleri

Tablo 7. İnternet üzerinden işe alımın tercih edilme sebepleri

Tercih edilme sebepleri	Toplam Puan (x)	Yüzdesi (%)
Birçok aday arasından seçim yapabilme olanağı vermesi	2	66.6
Aday hakkındaki bilgilere kolay bir şekilde ulaşmaya imkân vermesi	1	33.3
Zaman açısından kolaylık sağlaması	3	100
Maliyet tasarrufu sağlaması	2	66.6
Diğer	–	–

Eti Şirketler Topluluğunda internet üzerinden işe alımın tercih etme sebepleri, birçok aday arasından seçim yapabilme olanağı vermesi ve zaman açısından kolaylık sağlamasıdır. Pınar Süt'ün sebepleri birçok aday arasından seçim yapabilme olanağı vermesi, aday hakkındaki bilgilere kolay bir şekilde ulaşmaya imkân vermesi, zaman açısından kolaylık sağlaması, maliyet tasarrufu sağlamasıdır. Alpata Gıda'da ise internet üzerinden işe alımı tercih etme sebepleri zaman açısından kolaylık sağlaması ve maliyet tasarrufu sağlamasıdır.

İşe alım sürecinde internetle birlikte kullanılan kaynaklar

Tablo 8. İşe alım sürecinde internetle birlikte kullanılan kaynaklar

Kullanılan kaynaklar	İşletme Sayısı (n)	Yüzdesi (%)
Eğitim Kurumları	–	–
İlan ve Duyurular	3	100
Kişisel Başvurular	3	100
Tanıdık Tavsiyeleri	1	33.3
Danışmanlık Firmaları	1	33.3
Diğer	–	–

Eti Şirketler Topluluğu'nda işe alım sürecinde internetle birlikte kullanılan kaynaklar: ilan ve duyurular, kişisel başvurular, tanıdık tavsiyeleri ve danışmanlık firmalarıdır. Pınar Süt ve Alpata Gıda'da ise ilan ve duyurular ile kişisel başvurular kaynakları kullanılmaktadır.

Kurumsal web sitesinde işe alımla ilgili yer alan bilgiler

Tablo 9. Kurumsal web sitesinde işe alımla ilgili yer alan bilgiler

Bilgiler	İşletme Sayısı (n)	Yüzdesi (%)
CV Formu	2	66.6
İş Başvuru Formu	2	66.6
Adaylarda Aranılan Kriterlere İlişkin İş/Görev Tanımları	–	–
Şirketin Misyonu ve Vizyonu	1	33.3
Adayların Kariyer Beklentileri	–	–
Diğer	–	–

Eti Şirketler Topluluğu'nun kurumsal web sitesinde işe alımla ilgili olarak CV formu ve iş başvuru formu yer almaktadır. Pınar Süt'ün web sitesinde gene işe alımla ilgili iş başvuru formu, şirketin misyonu ve vizyonu bilgileri yer almaktadır. Alpata Gıda'nın web sitesinde ise CV formu yer almaktadır.

İnternet üzerinden yabancı iş gören temin edip etmeme

Tablo 10. İnternet üzerinden yabancı iş gören temin edip etmeme

Yabancı İşgören Temini	İşletme Sayısı (n)	Yüzdesi (%)
Yabancı işgören temin etme	–	–
Yabancı işgören temin etmeme	3	100

Her üç işletmede de internet üzerinden yabancı işgören temin edilmemektedir.

İnternet üzerinden sağlanan personelin oranı

Tablo 11. İnternet üzerinden sağlanan personelin oranı

Personel oranı	İşletme Sayısı (n)	Yüzdesi (%)
% 10 ve altı	2	66.6
% 10-30	1	33.3
% 30-50	–	–
% 50-70	–	–
% 70 ve üzeri	–	–

Eti Şirketler Topluluğu toplam personelinin yaklaşık % 10-30' unu internet üzerinden sağlamaktadır. Bununla birlikte Pınar Süt ve Alpata Gıda'da toplam personelin yaklaşık %10 ve altı internet üzerinden sağlanmıştır.

İnternet üzerinden işe alımla ilgili web sitesinde yapılan periyodik güncellemeler

Tablo 12.a. Web sitesinde yapılan periyodik güncellemeler

Periyodik güncelleme yapılması	İşletme Sayısı (n)	Yüzdesi (%)
Periyodik güncelleme yapılıyor	1	33.3
Periyodik güncelleme yapılmıyor	1	33.3

Bu güncellemeler Eti Şirketler Topluluğu tarafından yapılmakta, Alpata Gıda tarafından ise yapılmamaktadır, Pınar Süt insan kaynakları sorumlusu ise bu soruyu yanıtlamamıştır.

Tablo 12.b. Güncellemelerin yapılma sıklığı

Sıklık	İşletme Sayısı (n)	Yüzdesi (%)
Her ay	1	33.3
1-3 ay	–	–
3-5 ay	–	–
5-7 ay	–	–
Yılda bir kez	–	–
Diğer	–	–

Periyodik güncellemelerin yapıldığı Eti Şirketler Topluluğu'nda güncellemeler her ay yapılmaktadır.

İnternet üzerinden iş başvurusu yapan aday yetersiz görüldüğünde geri bildirimde bulunup bulunmama

Tablo 13. Geribildirimde bulunup bulunmama

Geribildirimde bulunma durumu	İşletme Sayısı (n)	Yüzdesi (%)
Geri bildirimde bulunulur	2	66.6
Geribildirimde bulunulmaz	1	33.3

Eti Şirketler Topluluğu ve Pınar Süt'te adaya geri bildirimde bulunulduğu ifade edilirken Alpata Gıda'da geri bildirimde bulunulmamaktadır.

İnternet üzerinden işle alım sürecinde yaşanan sorunlar

Tablo 14. İnternet üzerinden işle alım sürecinde yaşanan sorunlar

Sorunlar	Toplam Puan (x)	Yüzdesi (%)
Henüz sistemin tam olarak benimsenememesi	1	33.3
Sorun yaşamıyoruz	2	66.6
İnsan kaynakları sitesinin güncellenememesi	-	-
Maliyet unsuru yaratması	-	-
Diğer	-	-

Eti Şirketler Topluluğu ve Pınar Süt'te internet üzerinden işle alım sürecinde sorun yaşanmadığı ifade edilirken Alpata Gıda' da henüz sistemin tam olarak benimsenememesi sorunu vardır.

İnternet üzerinden işle alımla ilgili gelecek dönemlerdeki beklentiler

İnternet üzerinden işle alımla ilgili gelecek dönemlerdeki beklentilerin neler olduğunu ortaya çıkarmaya çalışan soruyu Eti Şirketler Topluluğu ve Pınar Süt'ün insan kaynakları sorumluları yanıtlamamıştır. Alpata Gıda insan kaynakları sorumlusu ise gelecek dönemlere yönelik beklentilerini şu şekilde ifade etmiştir: "Bütün işle alım süreçlerinin internet üzerinden gerçekleştirilmesi, kırtasiye ve zaman tasarrufu sağlamak, daha kısa süre içinde personel temini sağlamak".

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, bilgi toplumunda gerçekleşen dönüşüm sonucu ortaya çıkan yeni teknolojik gelişmelerin İKY anlayış ve uygulamalarına olan etkileri Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-İKY) bağlamında irdelenmiştir. Eskişehir ilinde e-insan kaynakları uygulaması yapan kuruluşlarda, E-İKY'nin alt parçası (modülü) olan insan kaynakları bilgi sistemlerinden "E-İşe Alım" uygulamasına yönelik mevcut ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Pınar, Eti ve Alpata'da insan kaynakları sorumluları ile yapılan görüşmede, bu sorumlulara kendi işletmelerinde e-işe alım uygulamaları ile ilgili 13 soru yöneltilmiştir. Buna göre, araştırma yapılan işletmelerin üçü de işle alım işlevinin insan kaynakları müdürü tarafından yürütüldüğü, bir tanesi ise ek olarak ilgili departman müdürünün de işle alım işlevinde rolü olduğunu belirtmiştir. İşletmelerin tümü kurumsal bir web sitesine sahiptir. İşletmelerden

sadece biri internet üzerinden aday bulmada kendi web sitelerini kullanırken, diğeri ikisi hem internetteki profesyonel işe alım sitelerinden hem de kendi web sitelerinden faydalandıklarını belirtmiştir. İşletmelerin internetteki işe alım sitelerini tercih etme sebepleri incelendiğinde; Alpata Gıda insan kaynakları firmalarının kalifiye işgücüne daha kolay ulaşmaya imkân verdiği için tercih edildiğini belirtirken, Pınar Süt, insan kaynakları firmalarının çok büyük bir aday veri tabanına düşük bir ücretle ulaşma imkânı verdiği için tercih edildiğini belirtmektedir. İnternet üzerinden işe alıma başlama zamanına bakıldığında Alpata Gıda, bir yıl ve öncesinde internet üzerinden işe alıma başladığını belirtirken, Pınar Süt ve Eti Şirketler Topluluğu üç-beş yıl öncesinde internet üzerinden işe alıma başladıklarını ifade etmiştir. İnternet üzerinden işe alımın tercih edilme sebeplerini incelediğimizde ise; Eti Şirketler Topluluğu ve Pınar Süt'ün *“birçok aday arasından seçim yapabilme olanağı vermesi”*, Pınar Süt'ün *“aday hakkındaki bilgilere kolay bir şekilde ulaşmaya imkân vermesi”*, Alpata Gıda, Eti Şirketler Topluluğu ve Pınar Süt'ün *“zaman açısından kolaylık sağlaması”* Pınar Süt ve Alpata Gıda'nın *“malîyet tasarrufu sağlaması”* sebebiyle bu yöntemi tercih ettikleri görülür. İşletmelerin tamamı işe alım sürecinde internetle birlikte ilan ve duyuruları, yine tamamı kişisel başvuruları kullandığı belirlenirken, ayrıca Eti Şirketler Topluluğu, tanıtım tavsiyelerini ve danışmanlık firmalarını da kullanmaktadır. Araştırmanın gerçekleştirildiği işletmelerden Eti Şirketler Topluluğu ve Alpata Gıda kurumsal web sitelerinde işe alımla ilgili olarak CV formu, Pınar Süt ve Eti Şirketler Topluluğu iş başvuru formu ve Pınar Süt şirketin misyonu ve vizyonu bilgilerine yer vermektedirler. İşletmelerin tamamı internet üzerinden yabancı işgören temin etmediklerini belirtmişlerdir. Pınar Süt ve Alpata Gıda personelinin %10 ve daha azını internet üzerinden istihdam ederken, Eti Şirketler Topluluğu sahip olduğu personelin %10-30'unu internet üzerinden temin etmektedir. İnternet üzerinden işe alımla ilgili web sitesinde yapılan periyodik güncellemeler ele alındığında, sadece Eti Şirketler Topluluğu web sitesinde periyodik güncellemeler yapmakta, Alpata Gıda ise web sitesinde periyodik güncellemeler yapmamaktadır. Pınar Süt İnsan kaynakları sorumlusu bu soruyu yanıtsız bırakmıştır. Web sitesindeki periyodik güncellemelerin yapılma sıklığına baktığımızda ise Eti Şirketler Topluluğu her ay bu güncellemeleri gerçekleştirmektedir. İnternet üzerinden iş başvurusu yapan adaylar yetersiz görüldüğünde işletmelerin Eti Şirketler Topluluğu ve Pınar Süt adaya geri bildirimde bulunmakta, Alpata Gıda ise başvuruda bulunan adaylara geri bildirimde bulunmamaktadır. Çalışma kapsamında incelenen işletmelerden Alpata Gıda, henüz sistemin tam olarak benimsenememesinden dolayı internet üzerinden işe alım sürecinde çeşitli sorunlar yaşamakta olduğunu belirtirken, Eti Şirketler Topluluğu ve Pınar Süt ise herhangi bir sorun yaşamamaktadır. Son olarak internet üzerinden işe alımla ilgili

gelecek dönemlerdeki beklentilerin neler olduğunu ortaya çıkarmaya çalışan soruya sadece Alpata Gıda insan kaynakları sorumlusu cevap vererek, “Bütün işe alım süreçlerinin internet üzerinden gerçekleştirilmesi kırtasiye ve zaman tasarrufu ile daha kısa süre içinde personel temini sağlar” demiştir.

Günümüzde işletmeler internet üzerinden işgören teminini iki şekilde gerçekleştirmektedirler: birincisi kendilerine ait kurumsal web siteleri, ikincisi ise internetteki profesyonel işe alım siteleri. İşletmeler tarafından internet üzerinden işgören temininin tercih edilmesinin nedenlerinin başında internet sayesinde işe alım sürecinin oldukça hız kazanmış olması gelmektedir. İşletmeler E-İşe Alım sayesinde çok sayıda kaliteli adaya daha kısa sürede ulaşma imkânı bulmaktadır. İşletmeler internetteki web siteleri aracılığıyla işgören aday havuzunun oluşturulması, ilk ön eleme gerçekleştirilmesi ve işgören adaylarına seçim sonuçlarının gönderilmesi gibi işlemleri rahatlıkla yerine getirebilmektedirler. Şirketler, üye oldukları işe alım sitelerinde istedikleri zaman ilanlarını yayımlayabilme şansına sahip olmakta ve bu ilanlara gelen yanıtları kendi ölçütlerine göre kısa sürede ele alıp değerlendirebilmektedirler. İşletmeler, vizyonları, hedefleri, firma kültürleri ve finansal yapıları ile ilgili bilgileri bu tür sayfalara aktarabilmekte ve daha kalifiye işgücüne ulaşabilmektedirler.

E-İşe Alım uygulaması sayesinde işletmeler işe alım maliyetlerini önemli miktarda azaltabilirler. Çünkü çok büyük bir aday veri tabanına oldukça düşük bir ücret ödeyerek ulaşma imkânını elde etmişlerdir. Mektup, faks, e-mail gibi yöntemlerle gerçekleştirilen başvuruların dosyalanması, sınıflandırılması gibi işlemleri ortadan kaldırarak önemli bir zaman ve işgücü tasarrufu sağlamaktadır. İnternet üzerinden işe alım sayesinde işletmeler geniş bir işgören aday havuzu sağlayıp, en iyi işgöreni seçme fırsatı yakalamaktadır. Günümüz teknoloji yoğun ortamına işletmeler de ayak uydurmakta ve E-İşe Alım uygulaması gittikçe daha çok benimsenmektedir. Dolayısı ile yakın gelecekte işletmelerde tüm işgören temin sürecinin internet üzerinden gerçekleştirileceği öngörüsü çok da yanlış olmayacaktır.

Çalışmanın yapıldığı dönemde E-İKY uygulaması yapan sınırlı sayıda işletme bulunmaktadır ve bu bakımdan araştırma sadece üç işletmede yapılmıştır. Dolayısıyla bu çalışma ile elde edilen veriler genellenemez. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda görüşülen insan kaynakları sorumlusu sayısı artırılıp, E-İşe Alım ile ilgili bu uygulamayı yapan bütün işletmelere yönelik bir genelleme elde edilebilir. Aynı zamanda işgörenler üzerinde de E-İşe Alımına yönelik benzer bir çalışma uygulanabilir.

Kaynakça

- Aktan, C. C. ve Tunç, M. (1998). Bilgi Toplumu ve Türkiye. *Yeni Türkiye Dergisi* Ocak-Şubat, s. 118-134.
- Bayraktaroğlu, S. ve Tunçbilek, M. (2002). Bilgi Toplumunda İKY'nin Değişen Yüzü. *1. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, 10-11 Mayıs, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Bozkurt, V. (2003). Bilgi Toplumunun Getirdikleri ve Türkiye. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5 (2),
- Can, N. (2002). Değişim Sürecinde Eğitim Yönetimi. *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı 155- 156 Yaz-Güz.
- Dikkaya, M. ve Özyakışır, D. (2006). Küreselleşme ve Bilgi Toplumu: Eğitimin Küreselleşmesi ve Neo-Liberal Politikaların Etkileri. *Uluslararası İlişkiler*, 3 (9), s. 151-172.
- Erdal, M. (2005). *Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi*.
<http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentPrint.asp?BodyID=974-33k>
(İndirilme Tarihi: 13 Ekim 2005)
- Erdem, B. ve Kabakçı, E. (2004). Otel İşletmelerinde İnternet Üzerinden İşe Alım Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *3. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı*, Osman Gazi Üniversitesi Yayın No: 108, Eskişehir: 25-26 Kasım.
- Güloğlu, T. ve Sertkan, M. (2003). “Yeni Teknolojilerin Çalışma İlişkilerine Etkisi. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 7, ss. 287–297.
- Göçgün, P (2001). İşe Alımda Hızla Yaygınlaşan Bir Yöntem: E- İşe Alım.
[http://www.kobifinans.com.tr/article/view/60053/1/231 - 67k](http://www.kobifinans.com.tr/article/view/60053/1/231-67k) - İndirilme Tarihi: 22 Kasım 2005.
- Iraz, R. ve Yıldırım, E. (2005). Bilgi Yönetimi Anlayışının Benimsenmesi ve Bilgi Teknolojileri Uygulamalarının İnsan Kaynakları Yönetimine Etkileri: E-Learning Örneği. *4. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı*. Değişim Yayınları: 15-16 Eylül, Sakarya.

- Keser, A. (2002). Değişen Yönleriyle Personel Yönetimi: İnsan Kaynakları Yönetimi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4 (1).
- Kocamaz, M. ve Soyuer, H. (2003). İşletmelerde Bilgisayar Destekli İnsan Kaynağı Değerlendirme ve Seçme Süreci. *II. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler*, s: 673-684, 17-18 Mayıs, İzmit.
- Kazan, H., Karadal, H. ve Uygun, M. (2003). Bilişim Teknolojilerine Geçiş Sürecinde Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmelerinin Temel Üretim ve Yönetim Sorunları: Aksaray Örneği, *21. Yüzyılda KOBİ'ler: Sorunlar, Fırsatlar ve Çözüm Önerileri Sempozyumu*, Gazimagusa / Kıbrıs, 3-4 Ocak, s. 1-16.
- Öge, S. (2004). Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-HRM)' nde İnsan Kaynakları Enformasyon Sistemi (HRIS)' nin Önemi ve Temel Kullanım Alanları. *3. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı*. Eskişehir: Osman Gazi Üniversitesi Yayın No: 108, 25-26 Kasım.
- Öksüz, B. (2011). E-İşe Alım Sürecinde Kurumsal Web Sitelerinin Kullanımı ve Konu Üzerine Bir Araştırma. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (14), s. 267-284.
- Özyakışır, D. (2005). *Bilgi Toplumu*.
http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=602. (İndirilme Tarihi: 23 Kasım 2005)
- Şen, A. ve Kaleli, N. (2003). Bilgi Toplumu İşletmelerinde Sosyal Sorumluluk. *II. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, 17-18 Mayıs, İzmit.
- Tekin, M. ve Çiçek, E. (2005). *Bilgi Çağında Bilgi Toplumu ve Bilgi Ekonomisi*.
http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=149 (İndirilme Tarihi: 12 Aralık 2005)