

Yabancı Uyruklu Bireylerin Dijital İş Arama Platformlarına Yönelik Algısı

Araştırma Makalesi

Makale Geliş Tarihi: 15.12.2023

Makale Kabul Tarihi: 29.03.2024

Yazar Bilgileri:

Meryem KESİM

Yüksek Lisans Öğrencisi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
meryemkesim@hotmail.com.tr

ORCID:0009-0007-5749-0265

Makale Geliş Tarihi: 15.12.2023

Makale Kabul Tarihi: 29.03.2024

Yazar Bilgileri:

Ömer Faruk OKTAR

Dr. Öğr. Üyesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
omerfarukoktar@mehmetakif.edu.tr

ORCID:0000-0001-9698-1728

Öz

Hayatımızın hemen her alanında kullanmaya başladığımız bilgi ve iletişim teknolojilerinin: işlemleri hızlandırması, seçenekleri çeşitlendirmesi, ulaşım ve kırtasiyecilik vb. maliyetleri ortadan kaldırması gibi avantajlarından dolayı, iş arayan adaylar bu süreçte dijital platformlardan sıkça faydalanmaktadır. Bu platformlar aracılığıyla iş arayan adaylar, kısa süre içerisinde pek çok firmayı araştırma ve boş pozisyonları analiz ederek kendi bilgi ve becerileriyle kıyaslama imkânı bulmaktadır. Dijital iş arama platformlarının kullanımına ilişkin araştırmaların büyük bir kısmının işverenlere yönelik olarak gerçekleştirilmesi, iş arayanlar ve özellikle yabancıların bu platformlara yönelik algılarının keşfedilmesine dair kısıtlı sayıda çalışma bulunması sebebiyle; bu çalışmada, yabancı uyruklu bireylerin dijital iş arama platformlarına yönelik algılarının keşfedilmesi ve literatüre bu alanda katkı sunulması hedeflenmiştir. Araştırma, yabancıların en sık kullandığı dijital iş arama platformlarından Kariyer.net, LinkedIn, Indeed ve Expat Guide Turkey siteleri çerçevesinde yürütülmüştür. Araştırma, farklı uyruklardan 15 katılımcıyla, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği çerçevesinde yüz yüze mülakatlar yapılarak gerçekleştirilmiştir. Mülakatlardan elde edilen bilgiler, MAXQDA 2022 programıyla analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda katılımcıların büyük çoğunluğunun dijital iş arama platformlarından haberdar olduğu; ancak daha azının bu platformlardan yararlandığı, iş arama sürecinde dil sorunu, referans eksikliği ve yabancı olmaktan kaynaklanan güven sorunu yaşadıkları, dijital platformları iş arama konusunda etkili bir yöntem olarak gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Dil sorunu ve yabancı uyrukluktan kaynaklanan güven problemi haricindeki diğer tüm bulguların, literatürdeki çalışmalara benzer sonuçlar verdiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Dijital İş Arama Platformları, Kariyer.net, LinkedIn, Indeed, Expat Guide Turkey.

Perception of Foreign Nationals towards Digital Job Search Platforms

Research Article

Article Arrival Date: 15.12.2023

Article Acceptance Date: 29.03.2024

Author:

Meryem KESİM

Graduate Student, Mehmet Akif Ersoy University

meryemkesim@hotmail.com.tr

ORCID:0009-0007-5749-0265

Article Arrival Date: 15.12.2023

Article Acceptance Date: 29.03.2024

Author:

Ömer Faruk OKTAR

Assist. Prof., Mehmet Akif Ersoy University

omerfarukoktar@mehmetakif.edu.tr

ORCID:0000-0001-9698-1728

Abstract

Due to the advantages of information and communication technologies, which we have started to use in almost every aspect of our lives, such as accelerating transactions, diversifying options, eliminating transportation and stationery costs etc, job seeker candidates frequently benefit from digital platforms in this process. Candidates looking for a job through these platforms have the opportunity to research many companies in a short time and analyze vacant positions and compare them with their own knowledge and skills. There are limited studies on the perception of job seekers, especially for foreigners towards these platforms due to fact that most of the research on the use of digital job search platforms is carried out for employers. So in this study, it is aimed to explore the perceptions of foreign people towards digital job search platforms and to contribute to the literature. The research was conducted on sites such as Kariyer.net, LinkedIn, Indeed and Expat Guide Turkey, which are the most frequently used digital job search platforms by foreigners. It was carried out with face-to-face interviews using the semi-structured interview technique, with 15 participants from different nationalities. The information obtained from the interviews was analyzed with the MAXQDA 2022 program. As a result of the research, it was concluded that the majority of the participants were aware of digital job search platforms, but fewer of them benefited from these platforms, they had language problems in the job search process, lack of reference and trust problems due to foreignness, and they saw digital platforms as an effective method for job search. It was seen that all other findings have similar results to the studies in the literature except for the language problem and the trust problem because of nationality.

Keywords: Digital Job Search Platforms, Kariyer.net, LinkedIn, Indeed, Expat Guide Turkey.

1. Giriş

Globalleşmenin bir neticesi olarak rekabetin artması, örgütlerin sürekli gelişim ve değişimini zorunlu hale getirmektedir. Günümüzde teknolojinin organizasyon ve bireylere sunmuş olduğu internet kavramı, ekonomik düzenin en önemli parçalarından birisi haline gelmiştir. İnternetin gelişimi ve yaygınlaşmasıyla birlikte, insan kaynakları (İK) uygulamaları ve işe alım süreçleri de internet üzerinden gerçekleştirilmeye başlamıştır. Böylece işletmelerin İK uygulamaları da dijitalleşme sürecine girmiştir (Allahverdi, 2006).

İşe alım sürecinin dijitalleşmesi, adayların iş arama süreçlerinde bir dönüşümü de beraberinde getirmiştir. İnternetin yaygın kullanımı ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte, dijital iş arama platformları, günümüzde iş arama konusunda sıklıkla tercih edilen yöntemlerden birisi haline gelmiştir. Ekim 2011’de LinkedIn ve Yeni İK internet sitelerince gerçekleştirilen araştırmada; Türk şirketlerin %50’den fazlasının işe alım için kariyer sitelerinden faydalandığı, %20’sinin doğrudan işe alım yöntemini kullandığı, %15’inin çalışan referanslarını ve %10’unun ise özel istihdam bürolarını tercih ettiği sonucuna ulaşılmıştır (İldiz, 2016, s. 64). Araştırmaya göre 1 adayın işe kabulü için ortalama 94 aday değerlendirme sürecinden geçirilmektedir (İldiz, 2016, s. 64). Benzer şekilde Fortune Dergisinin belirlediği 100 işletme üzerinden gerçekleştirilen araştırmaya göre; işletmelerin tamamının, kurumsal web sitelerini e-işe alım sürecinde aktif olarak kullandıkları belirlenmiştir (Öksüz, 2011, s. 275).

İlgili yazın incelendiğinde ülkemizde yaşayan yabancı uyruklu bireylerin dijital iş platformlarının kullanımı ile ilgili az sayıda çalışma yapıldığı görülmüştür. Yerli ve yabancı literatür alanında yapılan çalışmalardan bazı örnekler: Körfez (2008, s. 55)’in araştırmasında; Türkiye ve dünyadaki e-işe alım uygulamaları analiz edilmiş, ilerleyen yıllarda bu uygulamanın ve İK siteleri arasındaki rekabetin dünya genelinde artış göstereceği tahmin edilmiştir. Anbar (2002, s. 54)’ın araştırmasına göre ise; örgütlerin sadece %11’inin internet sitesinde kariyer kısmının yer aldığı, %89’unun ise istihdam konusunda kurumsal iş arama sitelerini tercih ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde internet ve intranet üzerine

Cedar (2002) tarafından yapılan çalışmasında da; araştırmaya konu büyük şirketlerin tamamının boş iş pozisyonlarını ilan etmek için internetten faydalandıkları, %82'sinin ise boş pozisyonların ilanı ve çalışan istihdamı için intranet sistemlerini kullandıkları ortaya konulmuştur. Barış ve Kabakçı (2004)'nın çalışmasında ise; işletmelerin %60'ının en az bir yıldır e-işe alım yöntemini kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, işletme çalışanlarından %10'luk kısmının, internet başvurusuyla işe alındığı tespit edilmiş ve bu durumun internet yoluyla istihdamın artmaya başladığının bir göstergesi olduğu ifade edilmiştir. İş arayan kişilere yönelik bir araştırma olan Öksüz (2011, s. 277)'ün çalışmasında ise adayların bu süreçte dijital iş arama sitelerini daha çok tercih ettikleri sonucuna ulaşılmıştır.

İnternet kullanımının yaygınlaşmasıyla birlikte, iş ve personel bulma konusunda hem işverenlerin hem de iş arayanların elektronik platformlardan faydalandıkları yukarıdaki araştırmalarla ortaya konulmaktadır. Literatürdeki çalışmalar detaylı bir şekilde incelendiğinde araştırmaların daha çok, işverenlerin dijital iş arama platformlarını ne sıklıkta ya da neden kullandıklarını ölçmeye yönelik olduğu görülmektedir. İş arayanlar ve özellikle yabancıların dijital iş arama platformlarını kullanma ya da algılama düzeylerine ilişkin ise sınırlı sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir. Bu nedenle, araştırmanın konusu: “Burdur’da ikamet eden çalışma izni sahibi yabancıların dijital iş arama platformlarına yönelik algıları” olarak seçilmiştir. Araştırmada, yabancıların dijital iş arama platformlarını algısı ile e-platformlarda iş ararken karşılaştıkları zorlukların keşfedilmesi ve literatüre bu alanda katkı sunulması hedeflenmiştir.

Yabancıların ülkemizde iş ararken yararlanabileceği popüler dijital iş arama sitelerinin başında, LinkedIn, Kariyer.net, Indeed ve Expat Guide Turkey gelmektedir (Tiryaki, 2022). Bu sebeple çalışmada, dijital iş arama platformlarından olan LinkedIn, Kariyer.net, Indeed ve Expat Guide Turkey sitelerinin yabancılar tarafından kullanılması ve bilinirliği, araştırmanın önemli sacayaklarından birisi olmuştur. Bu platformlar hakkında kısaca bilgi vermek gerekirse (Tiryaki, 2022);

• **LinkedIn:** Dünyaca bilinen bir network oluşturma platformu olan LinkedIn, şirket yöneticileri ile iş arama sürecinde olan yabancıları bir araya getiren kariyer sitelerinden, en çok tercih edilenler arasında yer almaktadır.

• **Kariyer.net:** Türkiye’de en geniş üye yelpazesine sahip kariyer sitelerinden olan Kariyer.net, yabancıların kendi bilgi ve beceri düzeylerine göre iş başvurusunda bulunabilecekleri, oldukça yaygın kullanılan bir platformdur.

• **Indeed:** Küresel bir kariyer sitesi olan Indeed, Türk vatandaşlarının yanı sıra yabancılarında Türkiye’deki kariyer imkânlarına ulaşabilecekleri popüler bir platformdur.

• **Expat Guide Turkey:** Expat Guide Turkey Türkiye’deki kariyer fırsatları konusunda yabancıların faydalanabileceği içerikler sunan bir iş arama platformu olmanın yanı sıra, eğitim, seyahat, sağlık ve gayrimenkul konularında da geniş bir bilgi vermektedir.

Çalışmada, Burdur’da ikamet eden çalışma izni sahibi yabancılarla, yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle, popüler dijital iş arama platformları olan; LinkedIn, Kariyer.net, Indeed ve Expat Guide Turkey siteleri hakkındaki bilgi ve algı düzeylerinin belirlenmesine yönelik olarak, mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler, MAXQDA programıyla analiz edilmiştir. Araştırmada: yabancı katılımcıların, popüler dijital iş arama platformları hakkındaki algılarının nasıl olduğu, iş arama sürecinde yaşadıkları zorluklar ile araştırmada ortaya çıkan bulgu ve sonuçların, Türk vatandaşlarıyla yapılan benzer çalışmalarla benzer/farklı yanlarının neler olduğu sorularına cevap aranmıştır.

1.1. İş arama yöntem ve teorileri

Geleneksel iş arama yöntemlerinin çok uzun yıllar kullanılmasının ardından, teknolojinin gelişmesiyle birlikte, bu yöntemlere internet de dâhil olmuştur. Dijital iş arama sitelerinin kurulmasıyla iş arayanlar için ücretsiz, işverenler için ise düşük maliyetli olan bu platformlar tercih edilmeğe başlanmıştır. Kariyer siteleri, hem firmalara hem de kişilere geleneksel yöntemlere kıyasla daha ayrıntılı, hızlı ve çok alternatifli bir yapı sunarak, iş talebi ve arzının bir araya gelmesinde etkin rol oynamaktadır (Kuhn ve

Skuterud, 2004). Dijital iş arama platformlarının popüler hale gelmesi, gazete ilanlarıyla iş aramayı dışlayıcı bir etki yaratmıştır (Kuhn ve Mansour, 2014).

Blau ve Robins (1990), iş arama sürecinin dört ana bileşeninden bahsetmektedir: arama yöntemi, arama yöntemlerine ayrılacak zaman, irtibata geçilmesi gereken öncelikli firmalar ve işe kabul şartları. Weber ve Mahringer (2008) ise iş aramayı, bir bilgi toplama süreci olarak adlandırmaktadır. Bu süreçte kişiler çalışma koşulları, iş teklifleri ve ücret gibi konularda bilgi edinmektedirler. İş arama yöntemleri arasında seçim yapacak kişiler, yönetim maliyet ve getirilerini karşılamaktadır. Buna göre iş aramanın sonunda elde edilecek getiri, ücret oranı olarak düşünülür. Maliyet kısmında ise hem iş arama sürecinde geçirilen zaman hem de harcanan para hesaba katılır. Carpentier vd. (2019, s. 10)'ye göre işletmelerin e-işe alım yöntemlerini kullanmalarının öncelikli sebebi, işgücü piyasası ile informal ve daha sıcak bir iletişim kurma istekleridir. Körfez (2008, s. 55), işletmelerin, rekabetin artmasına paralel olarak kısa zamanda ve düşük maliyetle personel alımı gerçekleştirmek ve değişime ayak uydurmak için e-işe alım yöntemlerini daha çok tercih edeceklerini ifade etmektedir. Cronin vd., (2006, s. 429), e-istihdam siteleri kullanımının güvenlik ve geçerlilik konularında sıkıntı yaratabileceğini; ancak internetle birlikte İK sürecinin hızlandığını vurgulamaktadır. Ayrıca internet üzerinden işe alım faaliyetlerinin, etkin bir İK yönetiminin en önemli bileşeni olan, insani değerlendirme yerini alamayacağı belirtilmektedir. Barron ve Mellow (1979)'un geliştirdikleri teoriye göre iş aramak için harcanan süre kişilerin tercihindedir. İş bulma ihtimali ise iş arama gayreti ile doğru orantılıdır.

Dijital iş arama platformlarının etkinliği üzerine pek çok çalışma yapılmış ve farklı sonuçlar elde edilmiştir. Kroft ve Pope (2010) iş aramada internetin kullanılmasının, yerel işsizlik oranına herhangi bir etki etmediği sonucuna ulaşmışlardır. Thomsen ve Wittich (2010) de benzer şekilde, dijital platformların yerel işsizlik oranını etkilemediğini bulmuşlardır. Kuhn ve Mansour (2014)'ün çalışmasında ise internet kullanan kişilerin işsiz kalma süresinin, kullanmayanlara göre %25 daha kısa olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Stevenson (2007 ve 2009)'ın çalışmasında ise internet kullanımının iş değiştirme sıklığını artırdığı ortaya konulmuştur.

Öksüz (2011, s. 277)'ün araştırması, personel arayışına giren pek çok işletmenin, geleneksel yöntemler yerine, kendi kariyer siteleri ya da profesyonel iş arama platformlarından yararlandıklarını ortaya koymaktadır. Roulin ve Levashina (2019, s. 208)'nın araştırmasında, işe alım sürecinde internetten faydalanmanın kaçınılmaz olduğu ifade edilirken; Suen (2018, s. 402)'in çalışmasında, mahremiyet ve gizlilik endişeleri nedeniyle işe alım sürecinde internetten faydalanılmasının olumsuz sonuçlar doğuracağı ortaya konulmaktadır. Lee (2005, s. 87)'nin işe alım yöntemleri maliyetlerinin belirlenmesine ilişkin çalışmasında internet vasıtasıyla işe alım maliyetinin, gazete ve dergi gibi geleneksel yöntemlere kıyasla, on kat daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

1.2. Elektronik işe alım

Teknolojinin hızlı gelişimiyle yaygın şekilde kullanılmaya başlanan çeşitli online iş arama platformları mevcuttur. Bunlardan en çok tercih edilenleri kurumsal web siteleri, özel istihdam büroları, sosyal medya ve kariyer siteleridir. Ayrıca iş arama noktasında üniversite web sayfaları, online fuarlar, niş iş ilanları ve online gazete ilanlarından da faydalanılabilmektedir (Ulaştırın, 2014).

Elektronik işe alım işletmelerin, açık bulunan iş pozisyonlarını en etkin ve verimli şekilde doldurabilmek için birtakım elektronik araçları kullanması, bu araçlarla eylem ve uygulamaları hayata geçirmesi olarak tanımlanabilir (Lee, 2005, s. 89). E-işe alım faaliyetlerinin temelleri 1993 yılında “job board” ismi verilen web sitelerinin kurulmasıyla atılmıştır. Bu sitelerin kurulmasıyla işe alım kavramı genişlemiş, kalifiye elamana ulaşma süreleri kısalmış ve maliyetler azalmıştır. İşverenler için geniş bir havuzdan personel seçme ve daha kalifiye elamanlarla çalışma fırsatı artmıştır (Tahiroğlu, 2000, s. 120-123).

Elektronik işe alım platformları iş arayanların, istihdam edilmek istedikleri sektör ve firmalar hakkında geniş bilgi almalarına da imkân sağlamaktadır. İş arayanlar ve işverenler bu siteler sayesinde birbirleri hakkında yeterli bilgi düzeyine sahip olabilmektedir (Lin, 2010, s. 64). Adaylar, kariyer siteleri ve diğer elektronik platformlar vasıtasıyla, kendi sektörlerindeki en güncel ilanları takip etme, hızlı ve etkili başvuru yapma şansı yakalamaktadır (Koçer ve Öksüz, 2015, s. 183).

Elektronik işe alım yöntemlerinin yaygınlaşmasıyla, İK departmanınca gerçekleştirilen elden ya da kargoyla gelen başvuru dosyalarının tasnifi ve saklanması gibi zaman kaybına yol açan uygulamalar ortadan kalkmakta, işgücü tasarrufu sağlanmaktadır (Allahverdi, 2006, s. 34). Özet olarak elektronik işe alım yöntemlerinin ana işleyiş prensibi, işletme ve iş arayan kişilerin ihtiyaç duyulan anda, düşük maliyetli olarak, kolay ulaşılabilir şekilde online bir platformda buluşturulması olarak ifade edilebilir (Degryse, 2017, s. 2).

1.2.1. Elektronik işe alımın avantajları

Geleneksel işe alım yöntemleriyle kıyaslandığında e-işe alımın pek çok avantajı bulunmaktadır. İnternet sayesinde, personelin işe alımında daha uygun, az maliyetli ve inovatif bir süreç izlenmektedir (Öksüz, 2011, s. 274). Geleneksel yöntemlerle işe alım süreci oldukça maliyetli ve yavaş ilerlerken; e-işe alımda tam tersine daha hızlı ve az maliyetli bir kariyer süreci yürütmek mümkündür.

Smith ve Rupp (2004, s. 68), e- işe alım yöntemlerinin anlık bilgi akışıyla birlikte işe alım sürecini hızlandırdığını, bilgisayar destekli özgeçmiş görüntüleme ve mülakat sistemleriyle maliyetlerin azaltıldığını, tüm bunların da çalışan devir oranının düşürdüğünü belirtmektedir. Ayrıca elektronik işe alımın mesafeleri ortadan kaldırarak yurtiçi ve yurtdışından adayları tanıma fırsatı verdiğini, aday çeşitliliğini artırdığını ve mülakatların kısa sürede yapılmasına olanak sağladığını ifade etmektedir. Lin ve Stansinskaya (2002, s. 6) ise e-işe alım yöntemlerinin sunduğu geniş başvuru havuzunun, işverenler tarafından belirlenen kriterlere en çok uyan adayın seçilmesinde, geleneksel yöntemlere göre daha etkili olduğunu belirtmektedir. Kim ve O'Connor (2009, s. 49), e-işe alım yöntemlerinin daha hızlı olması nedeniyle işe alım sürecini kısalttığını, zaman tasarrufu sağladığını, yönetim ve İK maliyetlerinin büyük ölçüde azaltıldığını savunmaktadır. Ayrıca internet ilanlarıyla yerel ve uluslararası nitelikte pek çok adaya da aynı havuzda ulaşılabilirdiğini belirtmektedir. Benzer şekilde Parry ve Tyson (2009, s. 208), Galanaki (2002, s. 244) ve Capelli (2001, s. 140) de çalışmalarında, e-işe alım yöntemlerinin zaman tasarrufu, maliyet minimizasyonu, geniş aday havuzu ve verimlilik artışı sağladığını ifa-

de etmektedirler. Dolayısıyla e-işe alım yöntemlerinin İK uygulayıcısı ve yöneticilere zamandan tasarruf sağladığı, aday yelpazesinin genişliği ve çeşitliliğini artırdığı, yurt içi ve yurtdışından adaylara ulaşma ve mülakat yapma konusunda kolaylık sağladığı, istenilen nitelikte aday bulma konusunda alternatifleri artırdığı söylenebilir.

1.2.2. Kurumsal web siteleri

Online kariyer siteleri 1995'lerde ortaya çıkmış ve hızla yaygınlaşmıştır. İnternetin yaygın kullanımıyla birlikte firmaların kendilerine ait web adresi almaları popüler hale gelmeye başlamıştır (İldiz, 2016, s. 50). Günümüzde hemen her işletmenin kendine ait bir web sitesi bulunmaktadır. Kurumsal web sitelerinde yer alan kariyer sayfaları personel adaylarına bilgi yaymak, onlara ait bilgileri toplamak ve başvurular arasında en doğru seçimi yapmak için tercih edilen işe alım yöntemlerinden birisi haline gelmiştir (Williamson, Lepak ve King, 2003, s. 245).

Kurumsal web sitelerinin içerikleri kurumlar tarafından hazırlanmakta, kariyer fırsatlarının yanı sıra kurumun tarihçesi, vizyonu, misyonu ile ürün ve hizmetler hakkında da geniş bilgi sunmaktadır. Kurumsal web sitelerinde yer alan kariyer sayfalarında işe alım süreçleri, İK politikaları, çalışma koşulları, çalışanlara sağlanan haklar, açık pozisyonlar, iş ilan ve başvuru formları gibi pek çok bilgi bulunmaktadır. Web sitelerinde oluşturulan bu içeriklerle hem iş başvurularının toplanmasında hem de site imajıyla doğru adayların kuruma yöneltilmesinde oldukça etkilidir (Young ve Foot, 2005, s. 45).

1.2.3. Kariyer siteleri

İşletmeler açık iş pozisyonlarını duyurmak ve uygun adaylara ulaşmak ve iş arayan kişiler ise bilgi ve becerilerine en uygun işi bulmak için çeşitli kariyer sitelerinden faydalanmaktadır. Web üzerinden verilen iş ilanları (Öksüz, 2011, s. 274) ;

- Boş pozisyonlar,
- Marka kimliği ve örgüt kültürü,
- İş tanımları ile

- Personele sağlanan teşvik ve imkânlar gibi konularda adaylara bilgi sağlamaktadır.

Kariyer sitelerinin ilk adımı 1994 son çeyreğinde İngiltere’de job-serve.com, ABD’de ise monster.com sitelerinin kurulmasıyla atılmıştır (Yücel, 2018). Türkiye’deki kariyer sitelerinin ilki ise 1999 yılında kurulan kariyer.net olmuştur (Kariyer.net, 2023). Kariyer.net’in ardından yenibiris.com ve elemanonline.com gibi pek çok kariyer sitesi kurulmuş ve bu alanda hizmet vermeye başlamıştır (Yücel, 2018). Noe vd., (2004)’ye göre daha küçük ve az tanınan firmalar, iş ilanlarını kendi kurumsal siteleri üzerinden vermek yerine kariyer sitelerine ilan vermeyi tercih etmektedir. Bunun en büyük sebebi ise firmalarının az bilinir olması ve bu durumun adayların firmaya ulaşma olasılığını düşürmesidir.

Kariyer sitelerinde hem işveren hem de adaylar için ayrılan bölümler bulunmaktadır. Adayların kullandığı kısımda genellikle, doldurabilecekleri bir özgeçmiş formatı bulunmaktadır. Bazı sitelerde, adayların kendi hazırladıkları özgeçmişleri ekleyebilecekleri kısımlar da mevcuttur. Ayrıca iş ilanlarını filtreleyebildikleri ve başvurularının durumunu takip edebildikleri bir alan da bulunmaktadır. Adaylar kendi sayfalarında, başvurdukları ilanlara işletmelerce verilen cevaplara da ulaşabilmektedirler. İşverenler ise genellikle; ilan verme, adayların başvurularını görüntüleme ve yanıtlama, çeşitli kriterlere göre adayları filtreleme gibi işlemleri, kariyer siteleri vasıtasıyla gerçekleştirebilmektedir (Keleş ve Keleş, 2002, s. 2).

İş arama sürecinde adayların kariyer sitelerini tercih etmelerinin en önemli sebeplerinden biri, ücretsiz olmasıdır. İşverenler ise geleneksel yöntemlere göre daha düşük maliyetler ödeyerek iş ilanı verebilmekte ve personel ihtiyacını daha kısa sürede, etkin şekilde karşılayabilmektedir (Ulaştıran, 2014). İnternette pek çok kariyer sitesinin bulunması, iş arayanları birden çok siteye üye olmaya yöneltmektedir. Çoğu işletme aynı anda birden fazla kariyer sitesi kullanmadığından, adaylar için popüler birkaç siteden eş zamanlı başvurular yapmak, iş arama sürecini hızlandıracaktır (İldiz, 2016, s. 57). İş arama yöntemlerinden en çok tercih edilenlerinden olan kariyer sitelerinin, bazı avantaj ve dezavantajları bulunmaktadır. Kariyer sitelerinin işverenlere sağladığı bazı avantajları şu şekilde sıralamak mümkündür (Ulaştıran, 2014);

- İşe alım maliyetlerini en aza indirmesi,
- Zaman tasarrufu sağlaması,
- Her saat ilan yayımlayabilme imkânı,
- Personel seçiminde kırtasiyeciliğin azaltılması,
- Başvuruların tek tuşla yanıtlanabilmesi,
- İşletmeye ait aday havuzu oluşturulabilmesi,
- Esnek aday sorgulama sistemi,
- Adayların belirli kriterlere göre kategorize edilebilmesi,
- İlanlara özel hazırlanan sorularla, özgeçmiş haricinde adayların yakından tanınması,
- Ön eleme sayesinde daha az adayla iş görüşmesi yapılması,
- Adaylara toplu mail ve başvuru sonucu gönderme,
- Adaylarla toplu görüşme imkânı.

Kariyer sitelerinin adaylara sunduğu bazı avantajlar ise şu şekildedir (Ulaştırın, 2014);

- Kolay şekilde özgeçmiş oluşturabilme,
- Özgeçmişle uyumlu ilanların otomatik önerilmesi,
- Boş pozisyonların çeşitli kriterlere göre filtrelenebilmesi,
- Başvuru ve değerlendirme sürecine ilişkin anlık bilgi akışı,
- İş arama konusunda zaman ve mekândan bağımsız hareket edebilme,
- Zamandan tasarruf,
- Özgeçmişin en uygun ve alakalı firmalar tarafından görüntülenbilmesi vb.

Kariyer sitelerinin işletme ve iş arayanlara sunmuş olduğu avantajların yanı sıra, birtakım dezavantajları da söz konusudur. Örneğin, pozisyona ilişkin kriterler net belirlenmediğinde aday havuzunda ilan şartlarını taşımayan birçok adayın başvurusu olacak ve İK departmanı bu adayların filtrelenmesinde zaman kaybı yaşayacak ya da uygun adaya ulaşamayacaktır (Sayed, 2011, s. 10). Kariyer sitelerinde karşılaşılan bir diğer sorun da güvenlik ve gizliliğin ihlal edilebilmesidir. Her ne kadar kariyer siteleri kendi güvenlikleri sağlama noktasında doğru adımlar atsalar da, internet doğası gereği bu tür saldırılara açık niteliktedir. Örneğin 2007 yılında monster.com sitesinden 1 milyona yakın özgeçmişin çalınması, site

için büyük güven kaybına yol açmıştır (Sayed, 2011, s. 10). Kariyer sitelerinden kaynaklanan dezavantajların azaltılabilmesi için işletmeler, adaylar ve site yöneticilerinin dikkatli hareket etmesi, etkin seçimler yapması ve güvenliği ön planda tutmaları faydalı olacaktır.

Dünyada ve ülkemizde kullanımı artan kariyer siteleri, her geçen gün kendilerini yenilemekte ve kullanıcılara farklı hizmetler sunmayı hedeflemektedir. Kariyer siteleri arasından en nitelikli olanın seçilmesi, işletme ve işveren için işe alım sürecinin en önemli adımudur. Dünyada en çok tercih edilen kariyer sitelerine aşağıda yer verilmektedir (Tong ve Sivand, 2004, s. 105-106):

- **Monster.com:** 1999'da online career center ve the monster boardın birleşmesiyle kurulan site, Türkiye de dâhil olmak üzere Avrupa ve Amerika'da faaliyet gösteren, dünyanın en çok tercih edilen sitesidir.

- **Headhunter.com:** career.mosaic.com'u satın alarak monster.com'un en büyük rakibi haline gelen site, 2-10 yıl arası tecrübeli ve orta ölçekli çalışanların daha çok tercih ettiği, geniş coğrafyalara hitap eden bir platformdur.

- **Careerbuilder.com:** Careerpath.com ve Careerbuilde.com'un 2000 yılında birleşmesiyle kurulan site, çok fazla sayıda yerel ve global adaya hizmet vermektedir.

- **Hotjobs.com:** 2014 yılında 650 bin ilan ve 14 milyon başvuru sayısına ulaşan site, kendine özgü yapısıyla popüler bir platform haline gelmiştir. Sitede aday ve işverenler karşılıklı iletişim kurabilmekte ve e-işe alım konusunda yazılım hizmeti sağlamaktadır.

Dünya çapında başarı yakalamış diğer kariyer siteleri ise; Simply-Hired, Glassdoor.com, Careerjet.com, Idealist ve Internships'dir (Yıldıztepe, 2018, s. 51-52). Türkiye'de yaygın olarak kullanılan kariyer siteleri ise şöyledir (Bingöl, 2022, s. 549):

- **Secretcv.com:** 2000 yılında kurulan site, iş arayan ve işverenleri buluşturan bir İK sitesi olarak hizmet vermektedir.

- **Yenibiris.com:** Kobilerden, çok uluslu şirketlere kadar 155 binin üzerinde firma ilanlarının yer aldığı site, online olarak iş arayan ve işverenleri bir araya getirmektedir (Yenibiris.com, 2023).

• **Elemanonline.com:** 2005 yılında kurulan site, Türkiye’de yaygın şekilde kullanılan ve 320 binden fazla firmanın üye olduğu geniş çaplı bir platformdur (Elemanonline.com, 2023).

• **İskur.com:** İstihdamın korunması, geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması ile işsizliğin önüne geçilmesine yönelik faaliyetlere yardımcı olmak üzere kurulan Türkiye İş Kurumunun resmi internet sitesidir. İnternet üzerinden iş arayan ve işverenlere online olarak hizmet vermektedir (Türkiye İş Kurumu, 2023).

Yabancıların ülkemizde iş ararken yararlanabileceği popüler dijital iş arama siteleri ise; LinkedIn, Kariyer.net, Indeed ve Expat Guide Turkey’dir (Tiryaki, 2022):

• **LinkedIn:** 2003 yılında Reid Hoffman tarafından “Dünyanın En Büyük Profesyonel Sosyal Ağı” sloganıyla oluşturulan site, kendine ya da işletmesine değer katmak isteyen kişileri buluşturan bir platformdur. LinkedIn aynı zamanda, sosyal ağların genişletilmesinde ve derinleştirilmesinde kullanılan bir sosyal medya aracıdır (Acar vd., 2014).

• **Kariyer.net:** Türkiye’de kurulan kariyer sitelerinin ilki olan ve bu alanda öncülük eden site, günümüzde de en çok tercih edilen platformların başında gelmektedir. 1999 yılında kurulan site veri tabanında 25 milyonu aşkın özgeçmiş bulundurmakta, 94 binin üzerinde şirkete hizmet sağlamaktadır (Kariyer.net, 2023).

• **Indeed.com:** Site, google arama motoru gibi, iş ilanlarının arandığı bir sistemdir.

• **Expat Guide Turkey:** 2012 yılında kurulan site, kariyer fırsatlarının yanı sıra; ülke rehberi, gezilecek yerler, meşhur yemekler ve geleneklerimiz hakkındaki makaleleri yabancıların hizmetine sunmaktadır (Expat Guide Turkey, 2023).

1.3. Yabancıların Türkiye’de istihdamı

Uluslararası İşgücü Kanunu (UAİK)’na göre Türkiye’de çalışmak isteyen yabancıların, çalışma izni almaları zorunludur (UAİK, 2016, madde 6). Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu (YUKK)’na göre yabancıların aldıkları çalışma izinleri, ikamet izni yerine geçmekte ve yabancılara yasal çalışmanın yanı sıra, ikamet hakkı da vermektedir (YUKK, 2013, madde 23-27). Uluslararası koruma ya da geçici koruma kapsamındaki yabancılar, başvuru tarihlerinden 6 ay sonra çalışma iznine başvuru yapabilmektedirler (UAİK, 2016, madde 17). Bununla birlikte Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik (UKBSÇDY) ve Geçici Koruma Yönetmeliği (GYK)’ne göre uluslararası ve geçici koruma sahibi yabancıların aldıkları çalışma izni, ikamet izni yerine geçmemektedir (UKBSÇDY, 2016, madde 5; GKY, 2014, madde 29). İstisnai olarak mülteci ya da ikincil koruma statüsünde bulunan yabancıların kimlik belgeleri, çalışma izni yerine geçmektedir ve ayrıca çalışma izni alma zorunlulukları bulunmamaktadır (UKBSÇDY, 2016, madde 4).

Yabancılara yasal olarak çalışma hakkı veren bir diğer belge ise Çalışma İzni Muafiyet Bilgi Formudur. Tarım ve hayvancılık işlerinde istihdam edilen geçici koruma ve uluslararası koruma kapsamındaki yabancılar, İŞKUR tarafından ücretsiz olarak verilen Çalışma İzni Muafiyet Bilgi Formu ile çalışmaktadırlar. Çalışma İzin Belgesinden farklı olarak Çalışma İzni Muafiyet Bilgi Formu, koruma kapsamındaki yabancılara yasal kalış hakkı vermemekte ve belge sahibi yabancılar istihdam açısından herhangi bir kotaya tabii olmamaktadır (GKSYÇİDY, 2016, madde 5; ÇSGB, 2021, s. 2). Bu durum ise istihdam konusunda pek çok yabancı için, çalışma izninden ziyade, Çalışma İzni Muafiyet Bilgi Formu ile çalışmasına zemin hazırlamaktadır.

Yabancıların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından düzenlenen Çalışma İznini alma konusunda karşılaştıkları iki temel zorluk bulunmaktadır. Birincisi bu kapsamdaki yabancıların çalışmasında uygulanan kota sistemidir. Yabancıların Çalışma İzinleri Uygulama Rehberi (2014, s. 38)’ne göre,

Çalışma izni talep edilen işyerinde en az beş T.C. vatandaşının istihdamı zorunludur. Aynı işyerinde birden fazla yabancı için çalışma izni talebinde bulunulması durumunda, çalışma izni verilen ilk yabancından sonraki her bir yabancı için ayrı ayrı beş T.C. vatandaşı istihdamı aranacaktır.

Geçici koruma sahiplerinin sayısı ise, çalıştıkları işyerindeki Türk vatandaşı sayısının yüzde onunu geçmemektedir. İşyerinin 10'dan az çalışanı olması halinde; geçici koruma sahibi en fazla bir kişinin istihdamına izin verilmektedir (GKSİYÇİDY, 2016, madde 8). Bu uygulama, yabancıların küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde çalışmalarının önündeki en büyük engellerden birini teşkil etmektedir. Yabancıların karşılaştıkları diğer zorluk ise; yabancı ve işverenlerin çalışma izni sürecindeki mevzuatlar ve uygulama konusundaki bilgi eksiklikleridir. Meşakkatli bir süreç olarak görüldüğünden, yabancıların çalışma izniyle istihdamı, işverenler tarafından çoğu zaman olumsuz karşılanmaktadır. Yabancılar ise yasal mevzuata ulaşma ve anlama bakımından yardıma ihtiyaç duydukları için çalışma izni alma konusunda zorlanmaktadırlar. Yabancıların Türkiye'de istihdam konusunda karşılaştıkları diğer sorunlar ise şu şekilde sıralanabilir:

- Dil problemi,
- Geldikleri ülkedeki iş tanımlarının ülkemizde karşılığı olmaması ya da farklı olması,
- Yabancılar için yasaklanan işlerde istihdam edilememeleri,
- Ülkemiz mevzuatı ile kendi mesleklerinin ya da geldikleri ülkenin mevzuatlarının uyuşmaması,
- İş arama konusunda nereden yardım alabilecekleri konusunda yeterli bilgiye sahip olmamaları,
- Yanlış kaynaklardan edinilen bilgilerin süreci olumsuz etkilemesidir.

2. Yöntem

2.1. Araştırma modeli

Araştırmada yabancıların dijital iş arama platformları olan LinkedIn, Kariyer.net, Indeed ve Expat Guide Turkey siteleri hakkındaki algılarının keşfedilmesi amaçlandığından nitel araştırma modeli tercih edilmiştir. Nitel araştırma ile ilgili literatürde pek çok tanım bulunmakla birlikte, detaylı

bir tanım yapmak gerekirse; bireylerin deneyimledikleri kişisel/toplumsal olay ve olguların temel niteliklerinin açıklanabilmesi için araştırmacıların, bireyleri doğal ortamlarında gözlemlediği, olay ve olguların oluşum süreçlerini keşfettiği, açıklayıcı ve yorumlayıcı bir süreç olarak ifade edilebilir (Creswell ve Clark 2016; Mertens, 2014). Kişisel ve toplumsal olgular çevre ve diğer faktörlerle birlikte ele alındığı ve karmaşık-bütünleşik epistemolojik varsayımlara dayandığından dolayı nitel araştırmalar, nicel araştırmalara kıyasla daha karmaşık bir veri desenine sahiptir (Denzin ve Lincoln, 2008).

Nitel araştırma yöntemi tercih edilen bu araştırmanın araştırma deseni olarak ise “betimleyici fenomenoloji” kullanılmıştır. Husserl’in öncüsü olduğu “betimleyici fenomenoloji”nin seçilmesinde fenomeni tanımlama anlayışının yüksek olması; geçmişteki tecrübelerin ortaya çıkarılarak tanımlanması; varlık, nesne ya da fenomenlerin anlaşılmasına odaklanılması gibi hususlar etkili olmuştur (Kıral, 2021).

2.2. Çalışma grubu

Belirli bir evrenin tüm unsurlarından bilgi toplanmasına imkân olmaması halinde, örnekleme kullanır. Nicel araştırmalarda çoğunluk vurgusu ve genellemeler ön planda iken; nitel araştırmalar, seçilmiş bir örneklemin detaylarına odaklanmaktadır. Nitel bir araştırmada, bulunan örnekleme biçimleri arasından; araştırma konusunun en iyi biçimde açıklanmasına imkân sağlayacağı ve problemin çözümünde en etkili olacağı düşünülen örneklere ulaşmak hedeflenir (Baltacı, 2018). Bu sebeple, nitel araştırma yöntemleriyle hazırlanan bu çalışmada evren ve örneklem ayrımı yapılmamış, amaçlı örnekleme yöntemiyle belirli özelliklerine göre seçilen “çalışma grubu” ile mülakatlar alınmıştır.

Betimsel Fenomonoloji araştırmalarında veri kaynakları, araştırma probleminin odaklandığı olguyu ya da süreci yansıtabilen kişi ya da gruplardan oluşur. Çalışma grubunda yer alacak kişi sayısı en fazla 10-15 olmalıdır. Bu tür araştırmalarda uzun ya da birden fazla görüşme gerektirecek mülakatlar yapılacağından, kişi sayısının sınırlandırılması doğal kabul edilir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu çalışmada araştırma deseni olarak betimsel fenomenoloji tercih edildiğinden dolayı, çalışma grubu 15 kişiyle sınırlı tutulmuştur.

Çalışma grubu, amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilen, en az 1 yıldır Burdur’da ikamet eden ve çalışma izni sahibi 15 yabancından oluşmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde katılımcıların en az 1 yıldır Burdur’da ikamet etmesi (1), yabancı uyruklu olması (2), çalışma iznine sahip olması (3) ölçütleri dikkate alınmıştır. Görüşmeler Türkçe bilen katılımcıların iş yerlerinde gerçekleştirilmiş olup, Türkçe bilmeyen katılımcılarla İl Göç İdaresi Müdürlüğünde tercüman eşliğinde yapılmıştır. 30.10.202231.01.2023 tarihleri arasında gerçekleştirilen görüşmeler, 1-2 saatlik sürelerde tamamlanmıştır.

2.3. Veri toplama süreci

Araştırmada veri toplama tekniği olarak “Derinlemesine Görüşme Tekniği” kullanılmıştır. Bu teknikte veri toplama; ele alınan konu, araştırmacı ve katılımcı arasında sözlü iletişime dayalı olarak gerçekleştirilir. Açıklayıcı ve betimleyici çalışmalarda sıklıkla kullanılan bir teknik olan “Derinlemesine Görüşme Tekniği” yapısı gereği nicel araştırmalarda tercih edilmemektedir (Boyce ve Neale, 2006, s. 3; Arksey ve Knight, 1999, s. 4). Derinlemesine Görüşme Tekniğinde; çalışma grubunun demografik özellikleri, araştırmanın amaç ve içeriğine göre, veri toplama araçları olan; “yapılandırılmış”, “yarı yapılandırılmış” ve “yapılandırılmamış görüşme”-den biri tercih edilmektedir (Allmark vd., 2009, s. 49). Derinlemesine Görüşme Tekniğinin kullanıldığı bu araştırmada, veri toplama aracı olarak, “yarı yapılandırılmış görüşme” tercih edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşmelerde: açık ve kapalı uçlu sorular, belirli bir sistematikte katılımcılara yöneltilmektedir. Katılımcıların bu sorulara içtenlikle cevap vermeleri, sorulara yönelik yorum ve değerlendirmelerde bulunmaları beklenmektedir (Arksey ve Knight, 1999, s. 8). Katılımcı ifadelerinin derinlemesine incelenmesi ve dijital iş arama platformları hakkındaki algılarının keşfedilmesi amaçlandığından, bu araştırmada veri toplama aracı olarak “yarı yapılandırılmış görüşme” kullanılmıştır.

Araştırma soruları sorumlu araştırmacılar tarafından kurgulanmış olup, bu süreçte herhangi bir ölçekten faydalanılmamıştır. Katılımcılarla mülakatlar yüz yüze gerçekleştirilmiş, herhangi bir ses kaydı ya da görüntü alınmamış, katılımcı ifadeleri mülakatla eş zamanlı olarak bilgisayar

ortamında yazılmıştır. Veri toplama sürecinde herhangi bir pilot görüşme yapılmamıştır.

2.4. Veri analizi

Mülakatlardan elde edilen veriler, MAXQDA 2022 programı vasıtasıyla ve içerik analizi yöntemi kullanılarak yorumlanmıştır. Analiz aşamasında hiyerarşik ve alt kodlar oluşturulmuş, oluşturulan kodlar 3 kez kontrol edilerek alt gruplar yeniden şekillendirilmiş ve son halini almıştır. MAXQDA, nitel metinlerin sistematik olarak değerlendirilebildiği ve yorumlanabildiği bilgisayar yazılım programıdır. MAXQDA ile teori geliştirmek ve sonuçları test etmek daha kolay bir hale gelmiştir. Hiyerarşik bir kod sistemi kullanan MAXQDA programında: metin parçasına ağırlık puanı ekleme, farklı tipte notlar alma ve saklama, görsel haritalar oluşturma, nitel verileri SPSS ya da Excel gibi istatistik programlarla uyumlu şekilde kullanarak karma araştırmaları analiz etme, birden fazla kullanıcı tarafından projeye bilgi ekleme, resim ve videoları depolama, kodlama gibi pek çok özellik bulunmaktadır. (Yakut Çayır ve Sarıtaş, 2017, s. 526). Bu sebeple, çalışma verilerinin daha sistematik şekilde analiz edilebilmesi için MAXQDA analiz programı tercih edilmiştir.

2.5. Etik

Araştırma, 05.07.2023 tarih ve GO 2023/403 sayılı Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu kararıyla etik açıdan uygun bulunmuştur. Çalışmanın hazırlık sürecinde etik ve akademik kurallara riayet edilmiş, özgün bir çalışma ortaya konulmuştur. Başvurulan kaynaklara, metin içerisinde ve kaynakçada APA yazım kurallarına uygun şekilde, eksiksiz olarak yer verilmiştir.

2.6. Sınırlılıklar

Mülakata alınacak yabancılara ulaşma konusunda yaşanabilecek fiziki ve hukuki engeller göz önünde bulundurularak; çalışmanın kapsamı, Burdur'da ikamet eden çalışma izni sahibi yabancılarla sınırlı tutulmuştur. Katılımcıların bazılarının Türkçe bilmemesi ve görüşmelerin tercüman eşliğinde yapılması, soruların ve yanıtların tam olarak anlaşılıp anlaşılmadığından emin olmak için ifadelerin birkaç kez teyit edilmesine, görüşme

sürelerinin artmasına sebep olmuştur. Araştırma esnasında karşılaşılan kısıtlardan bir diğeri de, Burdur ilinde çalışma izni sahibi yabancı sayısının büyük illere kıyasla çok daha sınırlı olması nedeniyle katılımcılara ulaşmakta zorluk yaşanmasıdır.

3. Bulgular

Bu araştırmada; Burdur’da ikamet eden çalışma izni sahibi yabancıların dijital iş arama platformlarına ilişkin algılarının keşfedilmesi amacıyla, farklı uyruklardan 15 katılımcıyla, yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle yüz yüze mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Mülakat belgeleri deşifre edildikten sonra elde edilen bilgiler, MAXQDA 2022 programıyla analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında MAXQDA 2022 programıyla yapılan analizler ise şöyledir: kod matris tarayıcı analizler, kod ilişkileri analizi, metin karşılaştırma analizi ve çapraz tablo analizi. Araştırmaya katılan yabancılara ait demografik veriler tablo 1’de sunulmaktadır.

Demografik veriler incelendiğinde: katılımcılardan 7’sinin 20-30, 6’sının 30-40 yaş aralığında, 2’sinin ise 40 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Katılımcılardan 10’u Afganistan, 2’si Suriye, 1’i Filipin, 1’i Pakistan ve 1’i Somali uyrukludur. Katılımcılardan 6’sı ortaokul, 3’ü lise, 6’sı ise lisans ve üzeri okul mezunudur. Katılımcılardan 6’sının Türkiye’deki mesleği ile ülkesindeki mesleği benzer/aynıdır, 9’u Türkiye’de farklı bir meslekte çalışmaktadır. Katılımcıların Türkiye’deki iş kolları kategorize edildiğinde 3’ünün kamu sektöründe, 5’inin inşaat sektöründe, 5’inin mercilerlik sektöründe, 2’sinin ise sanayi sektöründe çalıştığı görülmektedir. Katılımcılardan 9’u 1-5 yıl arasında, 4’ü 5-10 yıl arasında, 2’si ise 10-15 yıl arasında Türkiye’de ikamet etmektedir. Katılımcılarla gerçekleştirilen mülakatlar ve analiz neticesinde ortaya çıkan tema-alt kod hiyerarşik ilişkileri, tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 1. Demografik Veriler

Katılımcı	Yaş	Uyruk	Cinsiyet	Burdur'da Kalma Süresi (Yıl)	Ülkesindeki Mesleği	Öğrenim Durumu	Türkiye'deki Sektör/ Mesleği	Türkiye ve Ülkesindeki Mesleğinin Benzerliği
K1	21	Suriye	Kadın	14	İşsiz	Lise	Mermercilik/ Pazarlamacı	Hayır
K2	32	Filipin	Erkek	2	Turizm şirketinde yönetici	Lisans	Mermercilik/ Pazarlamacı	Hayır
K3	23	Suriye	Erkek	14	Öğrenci	Lise	İnşaat/Yönetici	Hayır
K4	23	Afganistan	Erkek	5	Şoför	Ortaokul	Mermercilik/ Mermer ve fayans ustası	Hayır
K5	28	Afganistan	Erkek	1	Avukat	Lisans	İnşaat/Boya, elektrik, fayans ustası	Hayır
K6	29	Afganistan	Erkek	4	İşsiz	Ortaokul	Mermercilik/ İşçi	Hayır
K7	54	Afganistan	Erkek	5	Kaynak ustası	Ortaokul	Sanayi/Kaynak ustası	Evet
K8	29	Afganistan	Erkek	3	Demir ustası	Ortaokul	Sanayi/Demir ustası	Evet
K9	28	Afganistan	Erkek	5	Elektrik ustası	Lise	İnşaat/Elektrik ustası	Evet
K10	39	Afganistan	Erkek	4	Mermer ve fayans ustası	Ortaokul	İnşaat/Mermer ve fayans ustası	Evet
K11	32	Afganistan	Erkek	3	Eczacı	Lisans	Mermercilik/ Mermer ve fayans ustası	Hayır
K12	42	Afganistan	Erkek	4	Garson	Ortaokul	İnşaat/Taş döşeme ustası	Hayır
K13	32	Pakistan	Erkek	2	Öğrenci	Doktora	Eğitim/ Akademisyen	Evet
K14	34	Afganistan	Erkek	6	İmam	Doktora	Eğitim/ Akademisyen	Evet
K15	31	Somali	Erkek	3	Öğretmen	Lisans	Kamu/ Tercüman	Hayır

Tablo 2. Tema-Alt Kod İlişkileri

Tema	Alt Kod
DİJİTAL İŞ ARAMA PLATFORMLARININ BİLİNLİRLİĞİ	İstek/Kariyer Beklentilerinin Paylaşılabilmesi İş İlanları/Firmalar Konusunda Çeşitlilik Sağlaması Zaman Tasarrufu Sağlaması İş Bulma Konusunda Etkin Bir Yöntem Olması Sahtecilik/Kişisel Bilgi Güvenliği İhlali Endişesi Başvurulara Dönüş Yapılmama/Geç Dönülme İhtimali Yüz Yüze Görüşmeye Göre Daha Az Etkin Olması Yabancılar İçin Kullanışsız Olması Platformlardan Haberdar Olmama
İŞ ARAMA SÜRECİ DENEYİMLERİ	Başvuruya Geri Dönülmemesi/Geç Dönülmesi Yabancı Olma/Referans Eksikliğinden Kaynaklı Güven Sorunu Ücret Yetersizliği Dil Problemi Araştırılan Firmalara Ulaşılabilmesi
İŞ ARAMADA DİJİTAL PLATFORMLARIN KULLANILMASI	İldeki İş İmkanlarına Hâkim Olma Dil Problemi Yaşama Mesleki Yetkinlikten Dolayı İşverenlerin İş Teklif Etmesi İlgi Alanına Girmeme/İhtiyaç Duymama Yalnızca CV Oluşturma, Başvuru Yapmama Elemenonline.com.tr Indeed LinkedIn Kariyer.net İnternet Arama Motorları Kurumsal Web Siteleri
İŞ ARAMADA DİJİTAL PLATFORMLARIN ETKİLİLİĞİ	Aday Sayısı Fazlalığının İşe Alınma İhtimalini Azaltması Gerçekleşmemesi/Geç Dönülmesi Yüz Yüze Görüşmeye Göre Daha Az Etkin Olması Gelişmiş Filtrelemelerle Daha Etkin İş Arama Şirketler Hakkında Detaylı Bilgi/Başvuru Sürecinin Kolay Takibi Zaman Tasarrufu Sağlama Aynı Anda Birden Fazla Şirketle İletişime Geçme/Başvuru Yapma Daha Kolay İş Bulmayı Sağlama
ARAŞTIRMAYA KONU PLATFORMLARIN BİLİNLİRLİĞİ	LinkedIn Kariyer.net Indeed Expatriate Turkey
DİJİTAL İŞ ARAMA PLATFORMLARININ KULLANILMASINDAKİ ENGELLER	Platformları Öğrenme/Kullanma Konusunda Vakit Bulamama Dil Sorunu/İş Niteliğinin Türkçe Gerekirmesi Platformların Bilinmemesi/Eğitim Seviyesi Yetersizliği Yüz Yüze Görüşmenin Daha Etkin Bulunması Kişisel Bilgi Güvenliği İhlali Endişesi Olumsuz Cevap Alma Endişesi Mesleki Yetkinlik/İyi Referansın Dolaylı İhtiyaç Duymama Referans Olmadan Platformların Faydasız Olacağı İnanç

Araştırmanın tema ve alt kodları, katılımcıların sıklıkla bahsettiği konuların kategorize edilmesiyle oluşturulmuştur. Katılımcıların en çok

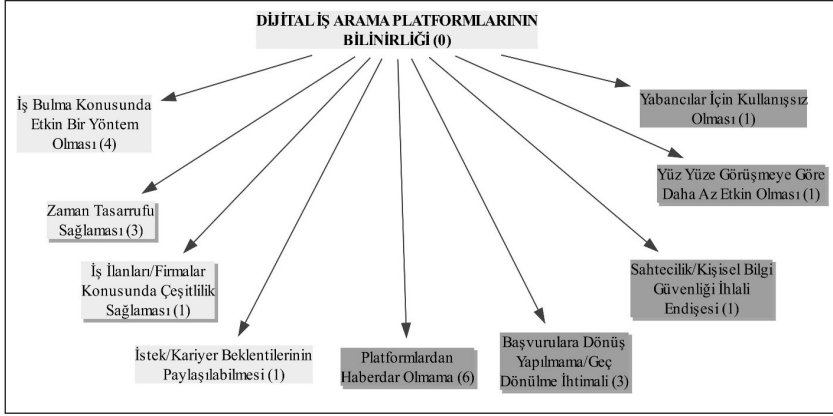
“İş Aramada Dijital Platformların Kullanılması” ve “Dijital İş Arama Platformlarının Bilinirliği” konularında görüş beyan ettikleri tablodan anlaşılmaktadır. Katılımcıların her bir temadan bahsetme sıklığını gösteren metin karşılaştırma çizelgesi, tablo 3’te sunulmaktadır.

Tablo 3. Temalar İçin Metin Karşılaştırma Çizelgesi

Katılımcı	Dijital İş Arama Platformlarının Bilinirliği	İş Arama Süreci Deneyimleri	İş Aramada Dijital Platformların Kullanılması	İş Aramada Dijital Platformların Etkililiği	Araştırmaya Konu Platformların Bilinirliği	Dijital İş Arama Platformlarının Kullanılmasındaki Engeller
K1	2	0	1	1	2	2
K2	1	1	2	1	4	3
K3	1	1	1	1	0	3
K4	0	0	2	1	1	1
K5	2	1	2	1	1	1
K6	1	0	1	1	0	1
K7	0	0	1	2	0	1
K8	1	1	1	1	0	2
K9	0	1	1	1	1	3
K10	1	2	0	3	0	2
K11	2	1	1	1	2	2
K12	1	0	0	3	0	2
K13	3	0	1	2	4	0
K14	1	1	3	1	1	1
K15	4	1	5	1	3	1
Toplam Kod	20	10	22	21	19	25

Araştırmanın ana temaları: Dijital İş Arama Platformlarının Bilinirliği, İş Arama Süreci Deneyimleri, İş Aramada Dijital Platformların Kullanılması, İş Aramada Dijital Platformların Etkililiği, Araştırmaya Konu Platformların Bilinirliği ve Dijital İş Arama Platformlarının Kullanılmasındaki Engellerdir. Katılımcıların dijital iş arama platformlarına ilişkin algıları, bu temalar ve alt kodlar vasıtasıyla keşfedilmeye çalışılmıştır. Çizelgeye göre katılımcıların en çok görüş belirttiği tema, “Dijital İş Arama

Platformlarının Kullanılmasındaki Engeller”dir. Bunu “İş Aramada Dijital Platformların Kullanılması” ve “İş Aramada Dijital Platformların Etkililiği” temaları takip etmektedir. Analiz sonucu elde edilen tema-alt kod ilişkileri ve katılımcı ifadeleri, her bir tema için ayrı ayrı olmak üzere hiyerarşik kod-alt kod modelleri ve etkileşimli alıntı matrisleri analizleriyle birlikte aşağıda yer almaktadır.



Şekil 1. *Dijital İş Arama Platformlarının Bilinirliği*

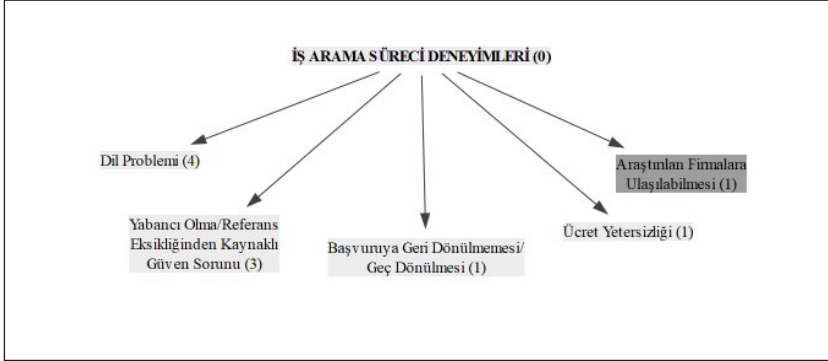
Katılımcıların dijital iş arama platformlarının bilinirliği hakkındaki görüşleri, 9 alt kod altında kategorize edilmiştir. Oluşturulan alt kodlardan 4’ü dijital iş arama platformlarına ilişkin olumlu, 4’ü olumsuz görüşleri yansıtırken; 6 katılımcının ise bu platformlardan haberdar olmadığı görülmektedir. Katılımcıların dijital iş arama platformları hakkında: en çok “iş bulma konusunda etkin bir yöntem olma”, yakın bir oranla “zaman tasarrufu sağlama”, daha düşük oranlarla da “iş ilanları/firmalar konusunda çeşitlilik sağlama” ve “istek/kariyer beklentilerin paylaşılabilmesi” konularında olumlu görüş belirttikleri görülmektedir. Platformlar hakkında katılımcıların olumlu görüşlerini içeren ifadelerden alıntılar şöyledir: K13: “Dijital iş arama platformları iş aramasında kolaylık ve zaman kazandırma gibi avantaj sağlamaktadır.”, K11: “Kolay iş bulmaya yardım ediyor...” K15: “İş arama süresini kısaltıyor...”

Katılımcıların dijital iş arama platformları hakkında belirttikleri olumsuz görüşler incelendiğinde: en çok “başvurulara dönüş yapılmama/geç dönülme ihtimali” üzerine görüş bildirdikleri, az oranda da “sahtecilik/

kişisel bilgi güvenliği ihlali endişesi”, “yüz yüze görüşmeye göre daha az etkin olması” ve “yabancılar için kullanışsız olması” konularında görüş belirttikleri görülmektedir. Platformlar hakkında katılımcıların olumsuz görüşlerini içeren ifadelerden alıntılar şöyledir: K14: “İş arama sürecimde pek bir destek görmedim. İş konusunda bana hiç dönüş olmadı...”, K13: “Dezavantajlar ise sahtekârlık ve kişisel bilgilerin yanlış yönde kullanılmasıdır.”

Dijital iş arama platformlarının bilinirliğine ilişkin tüm katılımcı ifadelerinin yer aldığı etkileşimli alıntı matrisine göre: katılımcıların büyük bir çoğunluğunun dijital iş arama “platformlarından haberdar olmadığı”nı belirttiği, yakın bir oranda ise “iş bulma konusunda etkili bir yöntem olduğu”nu ifade ettikleri görülmektedir. Katılımcı ifadelerine göre dijital iş arama platformlarına ilişkin olumlu görüşün daha fazla olduğu, katılımcıların bazılarının konu hakkında birden fazla görüş belirttiği, 6 katılımcının bu platformlardan haberi olmamasına karşın 9’unun platformları bildiği ve olumlu/olumsuz yargılar içeren ifadeler kullandıkları görülmektedir. Buna göre, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun platformlardan haberdar oldukları söylenebilir.

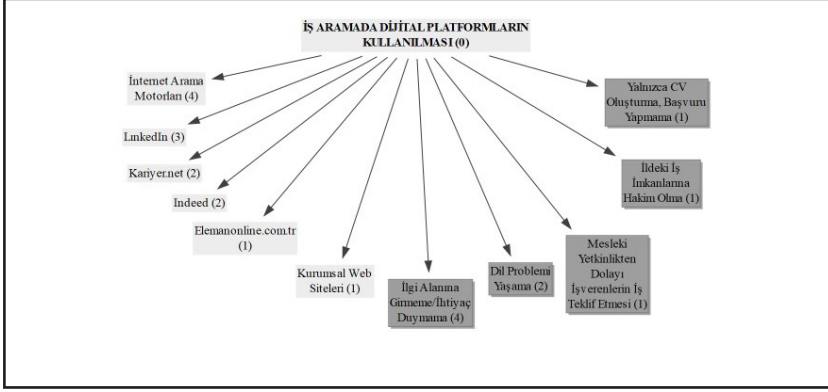
Tablo 1 ve “Dijital İş Arama Platformlarının Bilinirliği Etkileşimli Alıntı Matrisi” yardımıyla katılımcıların eğitim düzeyleri ve platformları tanıma durumları incelendiğinde: platformlardan haberdar olmayan katılımcılardan 5’inin ortaokul 1’inin lise mezunu olduğu, haberdar olan katılımcılardan ise 2’sinin ortaokul, 2’sinin lise, 6’sının ise lisans ve üzeri eğitime sahip olduğu görülmektedir. Platformlardan haberi olmayan katılımcıların büyük bir kısmının eğitim durumunun ortaokul mezunu ve haberdar olan katılımcıların büyük kısmının lisans ve üzeri olması göz önüne alındığında; dijital iş arama platformlarının bilinirliği ile eğitim seviyesi arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir.



Şekil 2. İş Arama Süreci Deneyimleri

Katılımcıların iş arama sürecindeki deneyimleri, 5 alt kod altında kategorize edilmiştir. Oluşturulan kodlardan 4’ünün olumsuz, 1’inin ise olumlu yargı içerdiği görülmektedir. Katılımcıların iş arama süreci hakkında: en çok “dil problemi”, yakın oranda “yabancı olma/referans eksikliğinden kaynaklı güven sorunu”, daha düşük oranlarla “başvuruya geri dönülmemesi/geç dönülmesi” ve “ücret yetersizliği” konularında olumsuz deneyim yaşadıkları görülmektedir. Katılımcıların iş arama sürecinde yaşadıkları olumsuz deneyimlerini içeren ifadelerden alıntılar şöyledir: K9: “...dil probleminden dolayı ararken biraz zorlandım.”, K15: “İşe başvurduğumda şirketler geri dönüş yapmadılar...”, K5: “Bazılarının ücreti azdı...”

Katılımcıların iş arama süreci hakkında “araştırılan firmalara ulaşılabilirliği” konusunda olumlu deneyim yaşadıkları görülmektedir. Katılımcıların iş arama sürecinde yaşadıkları olumlu deneyimlerini içeren ifadelerden alıntılar şöyledir: K11: “Çok bir sıkıntı yaşamadım internette işyerlerini araştırdım ve buldum...” Tüm katılımcı ifadelerinin yer aldığı “İş Arama Süreci Deneyimleri Etkileşimli Alıntı Matrisi” detaylı incelendiğinde: katılımcılardan 8’inin iş ararken olumsuz deneyimler yaşadığı, 1’inin olumlu deneyim yaşadığı görülmektedir. Buna göre, iş arama konusunda katılımcıların büyük bir kısmının olumsuz deneyim yaşadıkları söylenebilir.



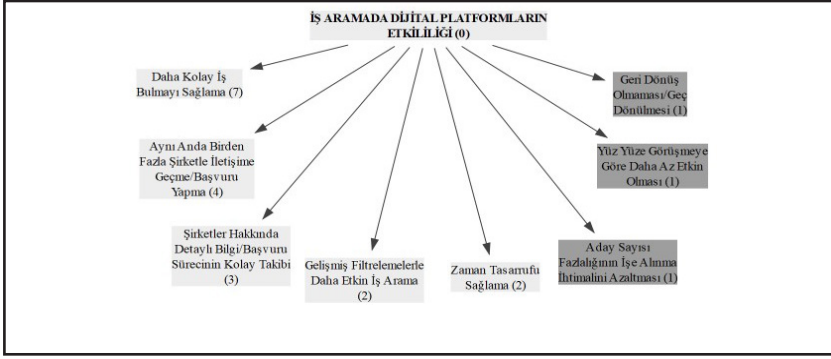
Şekil 3. İş Aramada Dijital Platformların Kullanılması

Katılımcıların iş aramada kullandıkları dijital platformlar ve bu platformlardan yararlanmama sebepleri, 11 alt kod altında kategorize edilmiştir. Oluşturulan kodlardan 6'sının kullanılan platformlara yönelik olduğu, 5'inin platformların kullanılmama nedenine ilişkin olduğu görülmektedir. Katılımcıların iş aramada en çok: “internet arama motorları”, yakın oranda “LinkedIn”, orta düzeyde “Kariyer.net” ve “Indeed”, düşük oranda ise “elemanonline.com.tr” ve “kurumsal web siteleri”nden faydalandıkları görülmektedir. Katılımcıların iş aramada dijital platformları kullanmalarına ilişkin ifadelerden alıntılar şöyledir: K5: “İnternet üzerinden bayağı araştırma yaptım.”, K15: “Kariyer.net, Elemanonline, LinkedIn, Indeed siteleri, internet iş ilanları ve referans yoluyla iş aradım.”, K1: “LinkedIn’de özgeçmiş oluşturduğum. 1 firmaya başvuruda bulundum.”

Katılımcıların iş aramada dijital platformları kullanmama durumları incelendiğinde: en çok “ilgi alanına girmeme/ihtiyaç duymama”, yakın oranda “dil problemi yaşama” ve düşük oranda “mesleki yetkinlikten dolayı işverenlerin iş teklif etmesi”, “ildeki iş imkânlarına hâkim olma” ve “yalnızca CV oluşturma, başvuru yapmama” nedenlerinden dolayı bu platformlardan faydalanmadıkları görülmektedir.

Tüm katılımcı ifadelerinin yer aldığı “İş Aramada Dijital Platformların Kullanılması Etkileşimli Alıntı Matrisi” incelendiğinde: İş aramada dijital platformların kullanılmasına ilişkin 13 ifadenin yer aldığı ve bazı katılımcıların birden fazla platformu kullandığı görülürken; platformların

kullanılmamasına ilişkin 9 ifadenin yer aldığı ve her katılımcının bir sebep sunduğu görülmektedir. Buna göre, iş aramada dijital platformlardan yararlanan katılımcıların büyük kısmının birden fazla platform kullanmayı tercih ettiği ancak araştırmaya katılan kişilerden büyük bir kısmının iş aramada dijital platformlardan faydalanmadığı söylenebilir.



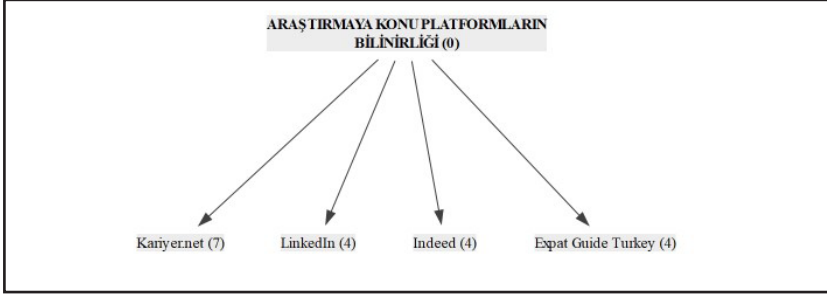
Şekil 4. İş Aramada Dijital Platformların Etkililiği

Katılımcıların iş aramada dijital platformların etkililiği üzerine görüşleri, 8 alt kod altında kategorize edilmiştir. Oluşturulan kodlardan 5'inin olumlu, 3'ünün ise olumsuz yargı içerdiği görülmektedir. Katılımcıların iş arama sürecinde dijital platformların etkililiği hakkında: en çok “daha kolay iş bulmayı sağlama”, yakın oranda “aynı anda birden fazla şirketle iletişime geçme/başvuru yapma” ve “şirketler hakkında detaylı bilgi/başvuru sürecinin kolay takibi”, düşük oranda ise “gelişmiş filtrelerle daha etkin iş arama” ve “zaman tasarrufu sağlama” konularında olumlu görüş belirttikleri görülmektedir. Katılımcıların iş arama sürecinde dijital platformların etkililiğine ilişkin olumlu ifadelerinden alıntılar şöyledir: K7: “Gidip dolaşımtansa telefonunu eline alıp istediği işi araştırıp başvurabiliyorsun.”, K9: “Farklı işleri görme imkânı var, sadece kendi mesleğinle ilgili olmayabilir ya da kendi mesleğinin çeşitli kolları vardır, bunlardan herhangi birine de başvurabilirsiniz...”, K7: “Zaman tasarrufu sağlıyor.”, K5: “Aynı anda birden fazla başvuru yapabilmek, bizim için daha faydalı.”

Katılımcıların iş arama sürecinde dijital platformların etkililiği hakkında: “aday sayısı fazlalığının, işe alım ihtimalini azaltması”, “yüz yüze

görüşmeye göre daha az etkin olması” ve “geri dönüş olmaması/geç dönülmesi” konularında olumsuz görüş belirttikleri görülmektedir. Katılımcıların iş arama sürecinde dijital platformların etkililiğine ilişkin olumsuz ifadelerinden alıntılar şöyledir: K1: “Onlarca insanın özgeçmiş göndermesi benim işe girme şansımı düşürüyor.”, K8: “...bizim yüz yüze görüşmemiz daha etkili oluyor...”

İş aramada dijital platformların etkililiğine ilişkin tüm katılımcı ifadelerinin yer aldığı “İş Aramada Dijital Platformların Etkililiği Etkileşimli Alıntı Matrisi” incelendiğinde: iş aramada dijital platformların etkililiğine ilişkin 5 ifadenin yer aldığı ve bazı katılımcıların birden fazla olumlu görüş belirttiği görülürken; platformların etkin olmamasına ilişkin 3 ifadenin yer aldığı ve her katılımcının bir yargı belirttiği görülmektedir. Buna göre, iş aramada dijital platformların etkililiğine ilişkin katılımcıların büyük bir kısmının olumlu görüş belirttikleri söylenebilir.



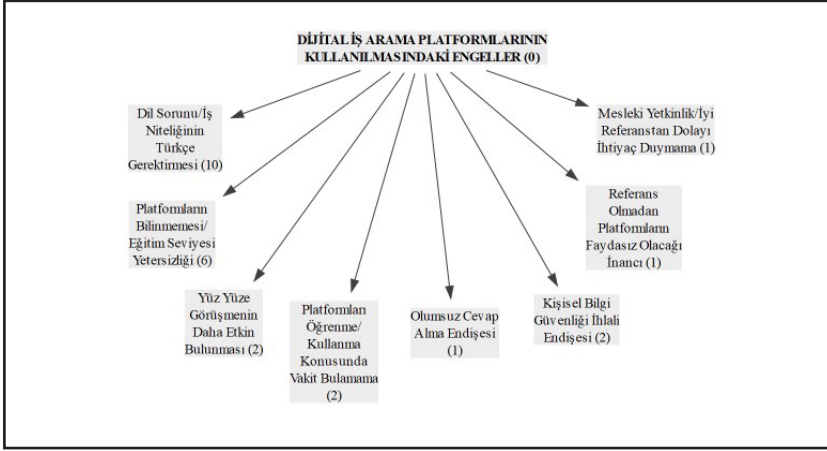
Şekil 5. Araştırmaya Konu Platformların Bilinirliği

Katılımcıların araştırmaya konu olan platformlardan haberdar olma durumları incelendiğinde: en çok bilinen platformun “kariyer.net” olduğu, diğer platformlar hakkında ise eşit sayıda görüş belirtildiği görülmektedir. Katılımcıların araştırmaya konu dijital iş arama platformlarından haberdar olmalarına ilişkin ifadelerinden alıntılar şöyledir: K13: “Yukarıda beyan edilen LinkedIn, Kariyer.net, Indeed ve Expat Guide Turkey siteleri hakkında bilgi sahibiyim.”, K5: “Indeed’i biliyorum ve kullandım.”, K9: “Expat Guide Turkey’i duydum ama kullanmadım.”, K1: “LinkedIn’i kullandım.” Araştırmaya konu olan platformlardan haberdar olma durumlarına ilişkin tüm katılımcı ifadelerinin yer aldığı etkileşimli alıntı matrisi

incelendiğinde: katılımcıların söz konusu platformlarından haberdar olma durumlarına ilişkin 19 ifadenin yer aldığı ve bazı katılımcıların birden fazla platform hakkında bilgi sahibi olduğu görülmektedir.

Tablo 3 ve “Araştırmaya Konu Platformların Bilinirliği Etkileşimli Alıntı Matrisi” birlikte incelendiğinde: 6 katılımcının araştırmaya konu platformlardan haberdar olmadığı, 9 katılımcıdan 2’sinin tüm platformlardan haberdar olduğu, 1 katılımcının 3 platform hakkında bilgi sahibi olduğu, 2 katılımcının 2 platformdan haberdar olduğu ve 4 katılımcının söz konusu platformlardan biri hakkında bilgi sahibi olduğu görülmektedir. Buna göre 15 katılımcıdan 9’unun en az bir platformdan haberdar olması göz önüne alındığında Kariyer.net, LinkedIn, Indeed ve Expat Guide Turkey sitelerinin katılımcıların büyük bir kısmı tarafından bilindiği söylenebilecektir.

Tablo 1 ve “Araştırmaya Konu Platformların Bilinirliği Etkileşimli Alıntı Matrisi” birlikte incelendiğinde: platformlardan haberdar olmayan katılımcılardan 5’inin ortaokul 1’inin lise mezunu olduğu, haberdar olan katılımcılardan ise 2’sinin ortaokul, 2’sinin lise, 6’sının ise lisans ve üzeri eğitime sahip olduğu görülmektedir. Platformlardan haberi olmayan katılımcıların büyük bir kısmının eğitim durumunun ortaokul mezunu ve haberdar olan katılımcıların büyük kısmının lisans ve üzeri olması göz önüne alındığında; araştırmaya konu dijital iş arama platformlarının bilinirliği ile eğitim seviyesi arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir.



Şekil 6. Dijital İş Arama Platformlarının Kullanılmasındaki Engeller

Katılımcıların dijital iş arama platformlarının kullanılmasındaki engeller üzerine görüşleri 8 alt kod altında kategorize edilmiştir. Oluşturulan kodlar incelendiğinde: katılımcıların büyük bir kısmının “dil sorunu/iş niteliğinin Türkçe gerektirmesi”, yakın oranda “platformların bilinmemesi/ eğitim seviyesi yetersizliği”, orta düzeyde “yüz yüze görüşmenin daha etkin olması”, “platformların öğrenme/kullanma konusunda vakit bulamama” ve “kişisel bilgi güvenliğinin ihlali”, en düşük oranda da “olumsuz cevap alma endişesi”, “referans olmadan platformların faydasız olacağı inancı” ve “mesleki yetkinlik/iyi referanstan dolayı ihtiyaç duymama” sebeplerinden dolayı iş aramada dijital platformlardan yararlanamadıkları ya da yaralanmayı tercih etmediklerini belirttikleri görülmektedir. Katılımcıların iş aramada dijital platformları kullanmalarının önündeki engellere ilişkin ifadelerinden alıntılar şöyledir: K3: “Vakit sıkıntısı, dil problemi ve bu yöntemlere aşına olmamak, bu platformların kullanılmasının önündeki engellerdir.”, K1: “Kişisel bilgilerin güvenliği noktasında kullanılmak istenmeyebilir.”, K9: “İşyerini birebir görmediğimiz için bizim için de bir güven oluşmuyor.”, K10: “Dil problemi, zanaat sahibi olmak.”

Dijital iş arama platformlarının kullanılmasındaki engellere ilişkin tüm katılımcı ifadelerinin yer aldığı etkileşimli alıntı matrisi detaylı incelendiğinde: dijital iş arama platformlarının kullanılmasındaki engellere ilişkin 25 ifadenin yer aldığı ve bazı katılımcıların birden fazla görüş belirt-

tiği görülmektedir. Ayrıca tablo 3'e göre katılımcıların en çok görüş beyan ettiği tema "dijital iş arama platformlarının kullanılmasındaki engeller"dir.

Tablo 3 ve "Dijital İş Arama Platformlarının Kullanılmasındaki Engeller Etkileşimli Alıntı Matrisi" birlikte incelendiğinde: dijital iş arama platformlarının kullanma konusunda engel belirtmeyen yalnızca bir katılımcı olduğu, diğer katılımcıların en az 1 en fazla 3 olmak üzere görüş belirttikleri görülmektedir. Buna göre katılımcıların çok büyük bir kısmının, iş aramada dijital platformları kullanma noktasında birtakım engellerle karşılaştığı söylenebilir. Ayrıca iş aramada dijital platformların kullanılmasının önündeki en büyük engelin "dil sorunu" olduğu katılımcıların ifadelerinden görülmektedir.

4. Tartışma

21. yüzyılın bir getirisi olarak; eğitimden sağlığa, finanstan endüstriyel üretime kadar birçok alanda bilişim teknolojilerinden faydalanılarak başta zaman tasarrufu olmak üzere birtakım avantajlar elde edilmektedir. Firmalar, teknolojinin gelişimine paralel olarak bilişimden yalnızca üretim ya da pazarlama alanında değil, insan kaynakları yönetimi ve işe alım süreçlerinde de faydalanmaya başlamıştır. İK uygulamalarında dijitalleşme yaşanırken, iş arayan adayların da dijital iş arama platformlarına yönelmeleri kaçınılmaz hale gelmiştir. (Allahverdi, 2006). Bu çalışmada Burdur'da çalışma izniyle kalan çeşitli uyruklardan 15 katılımcı ile yarı-yapılandırılmış görüşme tekniğiyle mülakatlar gerçekleştirilerek; katılımcıların, popüler dijital iş arama platformları hakkındaki algılarının nasıl olduğu, iş arama sürecinde yaşadıkları zorluklar ile çalışmada ortaya çıkan bulgu ve sonuçların, Türk vatandaşlarıyla yapılan benzer çalışmalarla benzer/farklı yanlarının neler olduğu keşfedilmek istenmiştir. Araştırmadan elde edilen veriler, MAXQDA 2022 programıyla analiz edilmiş, ortaya çıkan bulgular ile literatürdeki çalışmalar aşağıda karşılaştırılmış, aralarındaki benzerlikler ve farklılıklar ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun dijital iş arama platformlarından haberdar oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Platformlardan haberi olmayan katılımcıların büyük bir kısmının eğitim durumunun ortaokul me-

zunu ve haberdar olan katılımcıların büyük kısmının lisans ve üzeri olduğu görülmüştür.

Şentürk (2019)'ün araştırmasında iş ararken interneti kullananların oranının, yüksek eğitim düzeyinde %36,8, düşük eğitim düzeyinde ise yaklaşık %18 olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma bulgularının, Şentürk (2019)'ün araştırmasından elde edilen bulgularla paralel olduğu görülmektedir. Buradan hareketle, dijital iş arama platformlarından haberdar olma ve katılımcıların eğitim düzeyi arasında pozitif bir ilişki bulunduğu ve yabancı uyruklu bireylerin bu konuda dezavantajlı olmadıkları söylenebilir.

Araştırmada iş arayan yabancı uyruklu bireylerin büyük bir kısmının olumsuz deneyim yaşadıkları görülmektedir. Yabancıların iş arama sürecinde en çok: dil sorunu, referans eksikliği ve yabancı olmaktan kaynaklanan güven sorunu yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle, dil ve uyrukluktan kaynaklanan sorunların yabancı bireylere has sorunlar olduğu, dil probleminin aşılması ve Türkiye'deki iş tecrübelerinin artmasına paralel olarak, bu sorunların azabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada, iş aramada dijital platformlardan yararlanan katılımcıların büyük kısmının birden fazla platform kullanmayı tercih ettiği ancak araştırmaya katılan kişilerden büyük bir kısmının iş aramada dijital platformlardan faydalanmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İş arama sürecinde dijital platformlardan yararlanan yabancıların daha çok: internet arama motorları, LinkedIn, Kariyer.net ve Indeed'i kullandıkları görülmektedir.

Sekendür Turgu (2020)'nin araştırmasında da benzer şekilde, katılımcıların %60'ının dijital iş arama sitesi olan LinkedIn'i, iş bulmak için kullandığı sonucuna ulaşılmıştır. İldiz (2016)'in araştırmasında popüler birkaç siteden eş zamanlı başvurular yapmanın, iş arama sürecini hızlandıracağı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma bulgularının: katılımcıların birçoğunun iş aramada birden çok dijital iş arama platformunu kullandığını ifade etmesi bakımından İldiz (2016)'in; LinkedIn'i daha çok kullandıklarını ifade etmeleri bakımından Sekendür Turgu (2020)'nin bulgularıyla paralel olduğu söylenebilecektir.

Yabancı uyruklu bireylerin, iş aramada dijital platformlardan yararlanmaması ya da yararlanmayı tercih etmemesinin en büyük sebebi ise ihtiyaç duymama ya da ilgi alanına girmemedir. Bu kişiler, işe alım süreçlerinde daha çok referans, çevre ve mesleki yetkinlikten faydalandıklarını, dijital platformlara ihtiyaç duymadıklarını ifade etmektedir. Araştırma sonuçlarının aksine, Öksüz (2011)'ün çalışmasında; iş arayan kişilerin, dijital iş arama sitelerini daha çok tercih ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların çoğunun dijital iş arama platformlarından haberdar olmasına karşın, iş aramada bu platformların daha az kullanıldığı görülmektedir. Bu farkın, işe alım süreçlerinde referans, çevre ve mesleki yetkinlikten daha çok faydalanmalarından kaynaklandığı, katılımcıların birçoğunun tecrübe ve mesleki yeterlilik gerektiren işlerde çalışması nedeniyle de, araştırma bulgularının literatürdeki çalışmalarla paralel olmadığı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan yabancılardan büyük kısmı, dijital platformların iş arama konusunda etkili olduğunu ifade etmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun daha kolay iş bulma, aynı anda birden çok şirkete başvuru yapma imkânı, şirketler hakkında detaylı bilgi ve başvuru sürecinin kolay takibini sağlama; daha az bir kısmının ise, gelişmiş filtrelerle daha etkin iş arama ve zaman tasarrufu sağlama gerekçeleriyle, dijital platformların iş arama konusunda etkili olduğunu ifade ettikleri görülmektedir.

Kuhn ve Mansour (2014)'ün çalışmasında, internet kullanan kişilerin işsiz kalma süresinin, kullanmayanlara göre %25 daha kısa olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Stevenson (2009)'ın çalışmasında da iş bulmayı kolaylaştırdığı için, internet kullanımının iş değiştirme sıklığını artırdığı ortaya konulmuştur.

Dijital platformların iş bulma konusunda etkili olması bakımından Kuhn ve Mansour (2014) ile Stevenson (2009)'ın bulgularının, araştırma bulgularıyla paralel olduğu söylenebilecektir.

Araştırma bulgularıyla paralel olarak;

Lin (2010)'ın araştırmasında da elektronik işe alım platformlarının iş arayanların, istihdam edilmek istedikleri sektör ve firmalar hakkında geniş bilgi almalarına imkân sağladığı ortaya konulmaktadır. Koçer ve Öksüz (2015)'ün araştırmasında ise adayların, kariyer siteleri ve diğer elektronik

platformlar vasıtasıyla, kendi sektörlerindeki en güncel ilanları takip etme, hızlı ve etkili başvuru yapma şansı yakaladıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Koçer ve Öksüz (2015)'ün çalışmalarından elde edilen bulguların da, araştırma bulgularıyla paralellik arz ettiği söylenebilir.

Kim ve O'Connor (2009), Parry ve Tyson (2009), Galanaki (2002) ve Capelli (2001)'nin çalışmalarında, dijital yöntemlerinin işe alım sürecini kısalttığı, zaman tasarrufu sağladığı ortaya konulmaktadır.

İfadeler karşılaştırıldığında katılımcıların üçte birinin, dijital iş arama platformlarının iş arama konusunda zaman tasarrufu sağladığını ifade ettikleri görülmektedir. Buradan hareketle araştırma bulgularının Kim ve O'Connor (2009), Parry ve Tyson (2009), Galanaki (2002) ve Capelli (2001)'nin bulgularıyla paralellik arz ettiği söylenebilir.

Yabancıların en çok kullandığı dijital iş arama platformları Kariyer.net, LinkedIn, Indeed ve Expat Guide Turkey sitelerinin katılımcıların büyük bir kısmı tarafından bilindiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya konu platformlardan en çok bilinenin kariyer.net olduğu, diğer platformlar hakkında ise eşit oranda bilgi sahibi olunduğu görülmektedir.

Bakay ve Nalbantoğlu (2021)'nin araştırmasında katılımcıların % 31,6'sının iş aramada kariyer.net sitesinden faydalandığı, LinkedIn'den faydalanma oranının % 26,3 olduğu ve araştırmaya konu diğer platformların daha az tercih edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Kariyer.net'in yabancılar tarafından en çok tercih edilen dijital platform olması bakımından, Bakay ve Nalbantoğlu (2021)'nin bulgularının, araştırma bulgularıyla paralel sonuçlar içerdiği söylenebilecektir.

Araştırmada, katılımcıların çok büyük bir kısmının, iş aramada dijital platformları kullanma noktasında birtakım engellerle karşılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. İş aramada dijital platformların kullanılmasının önündeki en büyük engelin dil sorunu olduğu ve bunu platformların bilinmemesi/ eğitim seviyesi yetersizliğinin takip ettiği görülmektedir. Yüz yüze görüşmenin daha etkin olması, platformların öğrenme/kullanma konusunda vakit bulamama ve kişisel bilgi güvenliğinin ihlali konularının ise daha az katılımcı tarafından dile getirildiği görülmektedir.

Cronin vd., (2006)'nin araştırmasında; e-istihdam siteleri kullanımının güvenlik ve geçerlilik konularında sıkıntı yaratabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Suen (2018)'in çalışmasında, mahremiyet ve gizlilik endişeleri nedeniyle işe alımda internetin kullanılmasının olumsuz sonuçlar doğuracağı ortaya konulmaktadır.

Suen ve Cronin'in aksine Sekendür Turgu (2020)'nun araştırmasında ise e-işe alım yöntemlerinin gizliliği ihlal ettiğini düşünen katılımcı oranının %16.5 ile oldukça düşük olduğu görülmektedir.

Dijital platformların iş arama sürecinde kullanılmasına ilişkin duyulan kişisel bilgi güvenliği ihlali endişesinin, yalnızca 2 katılımcı tarafından belirtildiği göz önüne alındığında; araştırma bulgularının, Suen ve Cronin'in aksine Sekendür Turgu (2020)'nun bulgularına daha yakın olduğu düşünülmektedir.

5. Sonuç ve Öneriler

Teknolojinin her alanda gelişmesi ve yaygınlaşmasıyla birlikte hem işe alım yöntemleri dijital hale gelmeye başlamış hem de iş arayan kişiler bu süreçte internet platformlarını daha çok tercih etmeye başlamıştır. İş arayanlar için dijital iş arama platformlarının pek çok faydası bulunduğu gibi, bu platformların bazı dezavantajlarının olduğu ve kullanılmasının önünde birtakım engeller bulunduğu, geçmiş araştırmalarda ortaya konulmaktadır. Literatür taramasında, iş aramada dijital platformların kullanımına ilişkin araştırmaların genellikle işverenler üzerine yapıldığı, özellikle de yabancıların bu platformlar üzerine algısını inceleyen çok az çalışma bulunduğu görülmüştür. Bu sebeple bu çalışmada, yabancıların dijital iş arama platformlarına yönelik algılarının keşfedilmesi amaçlanmıştır. Araştırma, 05.07.2023 tarih ve GO 2023/403 sayılı Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu kararıyla, etik açıdan uygundur.

Çalışmanın araştırma bölümünde, farklı uyruklardan 15 yabancıyla yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle yüz yüze mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Mülakat metinleri deşifre edildikten sonra MAXQDA

2022 programı vasıtasıyla içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Analiz yapılırken yabancıların kullandığı benzer ifadeler kategorize edilerek: 6 tema ve bu temalar altında toplam 45 alt kod oluşturulmuştur. Oluşturulan tema ve alt kodlar, MAXQDA 2022 programında üç kez yeniden yapılandırılmış, tekrarlarından arındırılmış ve son halini almıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen tüm bulgular birlikte ele alındığında, ortaya çıkan ifadelerin büyük kısmının literatürdeki çalışmalarla paralellik arz ettiği görülmektedir. Olumsuz bulgulardan dil sorunu ve uyrukluktan kaynaklanan güven probleminin, çalışmanın yalnızca yabancı uyruklu bireyler üzerinden yürütülmesinin bir getirisi olduğu ve araştırmanın yalnızca bu bulgular bakımından, literatürdeki çalışmalardan farklılık gösterdiği düşünülmektedir. Araştırmadaki diğer tüm bulguların literatürdeki çalışmalara benzer sonuçlar vermesi; dijital platformların yabancılar ya da Türk vatandaşları tarafından kullanılması arasında anlamlı bir fark bulunmadığını ve dolayısıyla yabancıların bu platformları kullanma konusunda dezavantajlı olmadıklarını kanıtlar niteliktedir.

Burdur’da ikamet eden çalışma izni sahibi yabancı sayısının az, uyruk dağılımının dengesiz olması yabancılarla ulaşma sorunu ve hukuki engellerden dolayı, katılımcıların demografik verilerine ilişkin yapılan analizlerden yalnızca “eğitim durumu”nda anlamlı bir fark bulunmuştur. İlerideki araştırmalarda yaş, uyruk ve cinsiyet bakımından daha geniş bir profile ulaşılması, çalışmaların demografik faktörler bakımından da anlamlı sonuçlar vermesini sağlayacaktır. Ayrıca ilerideki araştırmaların birden çok şehirde, farklı profil ve iş kollarında çalışan katılımcılarla yürütülmesinin; yabancıların dijital iş arama platformlarına ilişkin algılarının keşfedilmesi konusunda, daha etkili olacağı düşünülmektedir.

6. Kaynaklar

- 04.04.2013 Tarih ve 6458 Sayılı “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu”.
- 13.10.2014 Tarih ve 2014/6883 Sayılı “Geçici Koruma Yönetmeliği”.
- 15.01.2016 Tarih ve 29594 Sayılı “Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik”.
- 26.04.2016 Tarih ve 29695 Sayılı “Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik”.
- 28.07.2016 Tarih ve 6735 Sayılı “Uluslararası İşgücü Kanunu”.
- Acar, S. - Gürsoy, H. - Ünal, N. Ö. (2014). “İlişkisel Toplumda Sosyal İş Ağlarının Kariyer Gelişimi Açısından Önemi: LinkedIn Örneği”.
- Electronic Journal of Vocational Colleges*. 4(3). (17-34).
- Allahverdi, M. (2006). *Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Türkiye’deki Uygulamalarına Yönelik Bir Araştırma*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya.
- Allmark, P., Boote, J., Chambers, E., Clarke, A., McDonnell, A., Thompson, A. ve Tod, A. M. (2009). “Ethical Issues in the Use of in-Depth Interviews: Literature Review and Discussion”. *Research Ethics*, 5(2), (48-54).
- Anbar, A. (2002). “Yeni Ekonomi ve İstihdam. Çalışanlar ve İnsan Kaynakları Üzerindeki Etkileri”. *İş- Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 4 (2). (54-60).
- Arksey, H. ve Knight, P. (1999). *Interview for Social Scientists*. Londra: Sage Publications.
- Bakay, M. E. ve Nalbantoğlu, A. (2021). “İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Lisans Programları Son Sınıfında Öğrenim Görmekte Olan Öğrencilerin Kariyer Yönetimi Amacıyla İnterneti Kullanma Alışkanlıkları”. *Journal of Business. Innovation and Governance.*; 4(2). (160173).

- Baltacı, A. (2018). “Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), (231– 274).
- Bariş, E. 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. Eskişehir. (119-131).
- Barron, J. M. ve Mellow, W. (1979). “Search Effort in the Labor Market”. *Journal of Human Resources*. Vol. 14 No. 3. (389-404).
- Bingöl, D. (2022). “E-Personel Tedariki: BIST 100 Şirketlerinin Personel Tedarik Yöntem ve Araçlarına Yönelik Bir İnceleme”. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*. 57(1). doi: 10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.22.03.1791. (543-563).
- Blau, D. M. ve Robins, P. K. (1990). “Job Search Outcomes for the Employed and Unemployed”. *Journal of political Economy*. Vol. 98 No. 3. (637-655).
- Cappelli, P. (2001). “Making the Most of On-Line Recruiting”. *Harvard Business Review*. c. 79 s. 3. (139-146).
- Carpentier, M. - Hoye, V. G. - Weijters, B. (2019). “Attracting Applicants Through the Organization’s Social Media Page: Signaling Employer Brand Personality”. *Journal of Vocational Behavior*. S. 115. (1-14).
- Cedar Araştırması, C. R. (2002). “Human Resources Self Service/Portal Survey”. *White Paper*. (267-283).
- Creswell, J. W. ve Clark, V. L. P. (2016). *Designing And Conducting Mixed Methods Research*. New York: Sage.
- Cronin, B. - Morath, R. - Curtin, P. - Heil, M. (2006). “Public Sector Use of Technology in Managing Human Resources”. *Human Resource Management Review*. S. 16. (416-430).
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014). *Yabancıların Çalışma İzinleri Uygulama Rehberi*. Edt: Fazıl AYDIN. Kayıhan Ajans. Ankara.

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2021). *Yabancıların Çalışma İzinleri 2021*. Erişim Adresi: <https://www.csgeb.gov.tr/media/90062/yabanciizin2021.pdf>. (19.12.2022).
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2022). *Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Uygulama Rehberi*. Erişim Adresi: <https://www.csgeb.gov.tr/media/47594/gecici-koruma-saglanan-yabancilarin-calisma-izinlerine-dair-uygulama-rehberi.pdf>. (19.12.2022).
- Davison, K. - Maraist, C. - Bing, C. (2011). “Friend or Foe? The Promise And Pitfalls Of Using Social Networking Sites for HR Decisions”. *Journal of Business and Psychology*. 26 (2). (153-159).
- Degryse, C. (2017). “Shaping The World of Work in the Digital Economy”. *Foresight Brief. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI)*. (2507-1548).
- Denzin, N. K. ve Lincoln, Y. S. (2008). *The Landscape Of Qualitative Research*. New York: Sage.
- Doğan, A. (2011). “Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Fonksiyonları”. *Hakemli Süreli Bilimsel Dergi İnternet Uygulamaları ve Yönetimi*. 2(2). (51-80).
- Elemanonline.com. (2023). *Hakkımızda*. Erişim Adresi: <https://www.elemanonline.com.tr/hakkimizda.html>. (03.01.2023).
- Expatriate Guide Turkey, (2023). *About Us*. <https://expatguideturkey.com/about-us/>. (03.01.2023).
- Galanaki, E. (2002). “The Decision to Recruit Online: A Descriptive Study”. *Career Development International*. c. 7 s. 4. (243–251).
- İldiz, S. (2016). *Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi İşe Alım Faaliyetleri Kapsamında Kariyer Sitelerinin Kullanımı: Konya Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı. Konya.

- Kariyer.net, (2023). *Hakkımızda*, Erişim Adresi: <https://www.kariyer.net/kurumsal/hakkimizda>. (03.01.2023).
- Keleş, A. ve Keleş, A. (2006). İnternette İnsan Kaynakları Yönetimi. <http://www.inet-tr.org.tr/inetconf8/bildiri/4.doc>. (04.01.2023).
- Kıral, B., (2021). “Nitel Araştırmada Fenomenoloji Deseni: Türleri ve Araştırma Süreci”, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, C. 10, S. 4, ISSN: 2146-9199, (92-103).
- Kim, S. ve O’Connor J. G. (2009). “Assessing Electronic Recruitment Implementation in State Governments; Issues and Challenges”. *Public Personnel Management Journal*. C. 38. S. 1. (47-66).
- Koçer, S. ve Öksüz, G. (2015). “Elektronik İşe Alım Sürecinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü: Adecco Türkiye ve Kariyer Net İncelemesi”. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 11 (24). (181-203).
- Körfez, E. P. (2008). *Elektronik İşe Alım ve Seçimin İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Yeri Önemi ve Bir Uygulama*. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Kroft, K. ve Pope, D. G. (2010). “Does Online Search Crowd Out Traditional Search and Improve Matching Efficiency? Evidence from Craigslist”. *Journal of Labor Economics*. Vol. 32. No. 2. (259-303).
- Kuhn, P. ve Mansour, H. (2014). “Is Internet Job Search Still Ineffective?”. *The Economic Journal*. Vol. 124 No. 581. (1213-1233).
- Kuhn, P. ve Skuterud, M. (2004). “Internet Job Search and Unemployment Durations”. *American Economic Review*. Vol. 94. No. 1. (218-232).
- Lee, I. (2005). “The Evolution of E-Recruiting: A Content Analysis of Fortune 100 Career Web Sites”. *Journal of Electronic Commerce in Organizations*. W. I. University. Dü 3 (3). (57-68).
- Lin, B. ve Stasinskaya, V. S. (2002). “Data Warehousing Management Issues in Online Recruiting”. *Human Systems Management*. C. 21. S. 1. (1-8).

- Lin, H. F. (2010). "Applicability of The Extended Theory of Planned Behavior in Predicting Job Seeker Intentions To Use Job-Search Web Sites". *International Journal of Selection and Assessment*. 18(1). (64-74).
- Mertens, D. M. (2014). *Research And Evaluation in Education And Psychology: Integrating Diversity With Quantitative, Qualitative and Mixed Methods*. New York: Sage.
- Noe R. - Hollenbeck, J. – Gerhart, B. –Wright, P. (2004). *Fundamentals of Human Resource Management*. MA: Irwin. Boston.
- Öksüz, B. (2011). "E-İşe Alım Sürecinde Kurumsal Web Sitelerinin Kullanımı ve Konu Üzerine Bir Araştırma". *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 7 (14). (267-283).
- Parry, E. ve Tyson, S. (2008). "An Analysis of the Use and Success of Online Recruitment Methods in the UK". *Human Resource Management Journal*. C. 18. S.3. (257-274).
- Roulin, N. ve Levashina, J. (2019). "LinkedIn As a New Selection Method: Psychometric Properties and Assessment Approach". *Personnel Psychology*. 72 (2). (187-211).
- Sayed, A. A. S. (2011). *Internet Recruitment Sources: Which is More Informative, Credible and Safe?*. Erişim Adresi: <http://www.wbiconpro.com/403-Maysara.pdf>. (04.01.2023).
- Sekendür Turgu G. (2020). *Bireylerin Sosyal İş Ağlarına İlişkin Algısı: LinkedIn Üzerine Bir Araştırma*. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Bilişim Sistemleri Ana Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Aksaray.
- Smith, A. D. ve Rupp, W. T. (2004). "Managerial Challenges of E-Recruiting". *Online Information Review*. C. 28. S. 1. (61-74).
- Stevenson, B. (2007). "The Impact of the Internet on Worker Flows". Erişim Adresi: <https://www.kellogg.northwestern.edu/faculty/dranove/htm/dranove/coursepages/Mgmt%20469/stevenson041107.pdf>. (04.01.2023).

- Stevenson, B. (2009). “The Internet and Job Search”. (Ed. David Autor). *Labor Market Intermediation*. Chicago. IL: University of Chicago Press. (67-86).
- Suen, Y. H. (2018). “How Passive Candidates Respond to Social Networking Site Screening”. *Computers in Human Behavior*. S. 85. (396404).
- Şentürk, İ. (2019). Türkiye’de işsizlerin iş arama yoğunluğu. *Eskişehir Os-mangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 14 (3). (615-630).
- Tahiroğlu, F. (2000). *Düşünce-den Sonuca İnsan Kaynakları*. Hayat Yayıncılık. İstanbul.
- Thomsen, S. L. ve Wittich M. (2010). “Which One to Choose? Evidence on the Choice and Success of Job Search Methods”. *Schmollers Jahrbuch*. Vol. 130 No. 4. (445-483).
- Tiryaki, S. (2022). *Yabancılar Türkiye’de Nasıl İş Arayabilir?*. Erişim Adresi: <https://atakurumsal.com/yabancılar-turkiyede-nasil-is-arayabilir/>. (20.12.2022)
- Tong, D. Y. K. ve Sivanand, C. N. (2004). “E-recruitment Service Providers Review International and Malaysian”. *Employee Relations*. 27(1). (103-117).
- Türkiye İş Kurumu, (2023). *Tarihçe*. Erişim Adresi: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/tarihce/>. (03.01.2023).
- Ulaştırın, T. (2014). *Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Kapsamında Elektronik İşe Alım ve Kariyer Sitelerinin Kullanımı: İSO 500 Büyük Sanayi İşletmesi Üzerinde Betimsel Bir Araştırma*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı Yüksek Lisans Tezi. İzmir.
- Weber, A. ve Mahringer, H. (2008). “Choice and Success of Job Search Methods”. *Empirical Economics*. Vol. 35 No. 1. (153-178).

- Williamson, I. O. - Lepak, D. P. – King J. (2003). “The Effect of Company Recruitment Web Site Orientation on Individuals’ Perceptions of Organizational Attractiveness”. *Journal of Vocational Behavior*. C. 63. S. 2. (242–263).
- Yakut Çayır M. ve Sarıtaş M. T. (2017). “Nitel Veri Analizinde Bilgisayar Kullanımı: Bir Betimsel İçerik Analizi (2011-2016)”. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*. 11(2). (518-544).
- Yenibiris.com, (2023). İletişim & Hakkımızda. Erişim Adresi: <https://www.yenibiris.com/iletisim>. (03.01.2023).
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2021). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayınları, 12. Baskı, Ankara.
- Yıldıztepe, E. (2018). “İstatistik Mezunlarının İstihdamında Aranılan Niteliklerin Belirlenmesi”, *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü E-Dergisi*. C. 1. S. 2. (49-60).
- Young, J. ve Foot, K. (2005). “Corporate E-Cruiting: the Construction of Work in Fortune 500 Recruiting Web Sites”. *Journal of Computer-Mediated Communication*. C.11 S.1. (44–71).
- Yücel, Ç. P. (2018). *Elektronik İşe Alım Sürecinde Sosyal Paylaşım Sitelerinin Kullanımı ve Bir Uygulama*, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Meryem KESİM, Ömer Faruk OKTAR