
İŞLETMELERİN E- İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE E-İŞE ALIM SÜREÇLERİNDEKİ GELİŞMELER

Yrd. Doç. Dr. Ebru Çetin GÜLER
Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü
ebrucetin94@yahoo.com

ÖZET

Bilgi ve teknolojinin sürekli yenilenmesi ve ekonomik yaşamda yeni olanaklar, evrensel değerlerin üretime katkı sağlayacak insan kaynağının niteliğinde de değişimler yaratmıştır. Bilgi ve teknolojinin gelişimi insan kaynağının eğitimi yanında küresel değerlerin anlaşılmasında, bilgiden bilgi üreten yaratıcı kimliğini de ön plana çıkarmaktadır.

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

Bu çalışmada genel olarak son yıllarda kullanımı hızla artan e-insan kaynakları yönetimi ve e-işe alım süreçlerindeki gelişmeler ele alınmıştır. İşletmelerin bu sistemleri kullanma amaçları sorgulanırken ortaya çıkan olumlu ve olumsuz yansımalar tartışılmıştır.

ABSTRACT

The renovation of information and technology and new opportunities in economic life, have caused changes in the quality of human resources, which will contribute to the process of universal values. The development of information and technology, besides the education of human resources, while give a meaning to universal values puts forward its

creative function, producing in information from information.

Lots of organizations all over the world use electronic human resources systems to keep and use the information belonging to human resources. Thus it has been possible to decrease the time and money spent on the arrangement of human resources. These systems by giving the information easily by reporting it rapidly with various analyses enables both the management of organizations and human resources experts to concentrate on strategic points of human resources.

In this study the progress in the management of rapidly growing e-human resources and e-recruitment process, which have been recently used, was depicted.

It also was discussed why organizations use these systems in respect of its advantages and disadvantages.

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Tüm dünyada her alanda gerçekleşen değişim süreci, çalışma yaşamında da hızlı ve güçlü bir biçimde etkisini hissettirmektedir. Bu değişim süreci içinde yer alabilme ve rekabet ortamında varlığını koruyabilmede birçok işletmenin insan kaynakları yönetim anlayışına yöneldiği görülmektedir. İnsan kaynakları kavramı, işletmede bulunan tüm işgücünü kapsadığı gibi, işletme dışında yararlanılacak potansiyel işgücüne de işaret etmektedir.

İnsan kaynakları yönetim anlayışı, insanı yatırım yapılacak en önemli kaynak olarak değerlendirirken, bilgi ve teknolojiyi etkin olarak

kullanabilen ve yaratıcılığını sürekli geliştiren nitelikli işgücünün yaygınlaşmasını amaçlamaktadır. Teori ve uygulamada insan kaynakları yönetim anlayışı pek çok açıdan eleştirilmesine rağmen işgücü ve yönetim arasındaki ilişkilerde birçok değişimi de beraberinde getirmiştir. Teknolojik alanda meydana gelen değişimler, uluslararası rekabetin artışı, üretim tekniklerindeki gelişmeler, işletmelerin mevcut insan kaynağını en iyi şekilde değerlendirmeye yönelik girişimlerine hız kazandırmıştır.

Günümüzde uluslararası rekabet ve küreselleşme süreci; çalışma normlarını, yönetim ve insan faktörünü, yeni hedef ve politikalara doğru yönlendirmektedir. Tüm bu ilişkiler örüntüsü, işletmenin ilişkilerini ve yönetim tekniklerini etkilemekte ve işletmenin geleceği ile bütünleştiren çağdaş insan kaynakları yönetim anlayışının gelişmesine yardımcı olmaktadır (Wayne;1995: 14). İnsan kaynakları yönetimi, tüm çalışanların hızlı ve her geçen gün artan bilgi yoğunluğu karşısında gelişimini sağlayacak kurumsal ortamın hazırlanmasına yardımcı olurken, aynı zamanda çalışanların performanslarının geliştirilmesi ile ilgili çalışmaların yapılmasına da önemli katkılar sağlamaktadır.

İşletmeler, değişen koşullara ve yeni küresel düzene uyum sağlamaya çalışırken, çalışanlarla ilgili her türlü faaliyeti ifade eden dar kapsamlı "personel yönetimi" kavramı yerine, bireylerin yeteneklerini, bilgisini, yaratıcılığını ve ihtiyaçlarını karşılama ve geliştirme esaslarına dayanan insan kaynakları yönetimi kavramı kullanılmaya başlanmıştır. Personel yönetiminin birincil fonksiyonları olan işe alma, eğitim/geliştirme, değerlendirme ve ödüllendirme gibi faaliyetlerin; sosyal, kültürel, siyasal ve ekonomik gibi nedenlerle yeni anlayış ve yaklaşımlarla yeniden ele alınması, geliştirilen yeni teknik ve yaklaşımları içeren insan kaynakları yönetiminin ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Japonya'da toplam kalite anlayışı ve katılımcı yönetim uygulamaları, insan kaynağının işletme performansının ve başarısının temel unsuru olduğu bilincini yerleştirmesiyle birlikte insan kaynakları yönetim anlayışının gelişmesine de büyük katkı sağlamıştır. (Düren;2000.10-11)

İŞLETME KÜLTÜRÜ VE İLETİŞİM

İşletmelerin günümüzdeki değişim sürecinde ayakta kalabilmeleri, varolan yapı ve stratejilerini değişen koşullara uydurabilmeleri için her geçen gün daha

fazla kendilerini sorgulayıp, eksikliklerini gidermeleri gerekmektedir. İşletmelerin sosyal bir sistem olarak ele alınmaya başlanması ile birlikte, başarılarında sadece kullanılan teknoloji, işletmenin yapısı gibi tek yönlü faktörlerin etkili olmadığı da anlaşılmıştır. İşletmelerde bir çok etkenin yanında, kimlik kazandırma noktasında canlı ve dinamik bir işletme yapısının oluşmasını sağlayan insan kaynağı çok önemli bir fonksiyona sahip olmaktadır.

İşletme kültürü konusundaki tanımlar çeşitlilik gösterse de, her birinde işletme çalışanları tarafından paylaşılan maddi ve manevi kültürel öğeler ve buradaki ortak noktalara değinildiği görülmektedir. (Gibson ve Hodgetts 1986, Cavaleri ve Obloj 1993, Stewart 1985) İşletme kültürünün özünde toplumda var olan kültürel değerler bulunmaktadır. Hemen her işletmede amaçlara ulaşabilmek için üyelerin desteği ve etkin katılımı beklenmektedir. Çalışanların istek ve ihtiyaçlarının dışında oluşturulmaya çalışılan kültür, insan kaynağını olumsuz etkileyerek verimsiz kılabilir. Bir işletmenin belirlediği strateji ile işletme kültürü ne kadar uyum içerisinde olursa, yönetimin başarılı olma olasılığı da o derece yüksek olmaktadır.

Ulusal kültür ve işletme kültürü arasındaki ilişkiyi inceleyen tüm araştırmaların, iki temel sonucu ortaya koydukları görülmüştür. Bunlardan ilki, her yerde aynı ilkelerin geçerliliğini savunarak her toplum için aynı işletme değerlerinin bulunduğunu kabul etmenin büyük bir yanılgı olduğudur. İkinci olarak, farklı ülkelerde faaliyet gösteren işletmeler, ülkelerinin kültürel özgünlüğünü; çalışma biçimleri, iletişim örüntüleri ve yapılanma biçimlerinde ortaya koyarak, farklı değerleri algılayıp özümseyerek başarı sağlamaktadır (Reeder;1987: 69).

İşletme kültürü, işletmede çalışan insan kaynağı arasındaki iletişimi sağlarken diğer yandan da informal mesajlar, anlatılan hikayeler, dedikodular, formel iletişim yolu ile işleyen mesajlar, sloganlar, işletme dokümanları, grup toplantıları gibi iletişim sürecinin işletilmesi ile anlam kazanmaktadır. İşletme kimliğinin ortaya çıkması, çalışanların geçmişi, bugünü ve geleceği yorumlamasına ve işletmenin yaşamı hakkındaki gerçekleri ve hikayeleri algılamasına paralel olarak gerçekleşmektedir. İşletme kimliği, işletme kültürünün benimsenmesi ve yaşanması ile kazanılmaktadır (Kreps;1986:143).

Herhangi bir işletmede çalışanların, hangi araç kullanılırsa kullanılsın birbirleri ile etkin bir iletişim ortamına sahip olmaları, başarının ve verimliliğin en önemli etmenlerinden birini oluşturmaktadır. İşletmedeki iletişim araçlarının

seçimi işletmenin yapısı, büyüklüğü, üretim biçimi gibi pek çok etkene bağlı olurken birden fazla iletişim aracının birlikte kullanıldığı da görülmektedir.

İnsan kaynakları yönetimi anlayışı içinde, iletişim bir kültür olgusu olarak ele alındığında, işletme kültürü bütünüyle bir yeniden yapılanma içinde yer alabilmektedir. Bu bağlamda, yeni oluşan işletme kültüründe iletişimin tüm öğeleri ile birlikte belirli bir süreci ifade etmektedir. Katılımcı yönetim anlayışı içinde iletişim, insan kaynağı üzerinde bir etki olma olgusunun ötesinde, paylaşma ve işletmedeki bireyler arasında ilişkiler sistemi olarak düşünülmektedir. Başka bir ifade ile, işletme içi ve dışındaki alıcı kitlesi pasif bir hedef olmaktan ziyade aktif birer katılımcı olarak ele alınmaktadır. Bu anlamda iletişim süreci, dayatmacı ve emredici eylemler dizgesinden, karşılıklı etkileşime dönüşmektedir.(Okay, 2000; Bogner, 1993) Çağdaş ve demokratik yönetim anlayışı içerisinde insan kaynakları sadece yönetimden doğrudan etkilenmekle kalmayıp aynı zamanda yönetimi de etkileyebilen etkileşim süreci içinde bulunmaktadır. Bu nedenle işletmelerde etkin bir iletişim yapısının varlığı, yönetim anlayışını değiştirmede kullanılan bir araç olarak da düşünülebilir.

İnsan kaynaklarının etkinliğindeki temel konular; bireylerin yeteneklerini en üst düzeyde değerlendirebilme, bir gruba ait olma ve işletme içinde gerçekleşen gelişmelerden haberdar olabilecek bilgi birikimine sahip olma üzerinde yoğunlaşmaktadır. Tüm bunların sağlanabilmesinde dinamik ve etkin bir iletişim ortamının yaratılması gerekmektedir. Bu tür anahtar konudaki kavramlar aynı zamanda işletme kültürünün öğrenilmesi ve geliştirilmesindeki en temel uygulamaları da ifade etmektedir. İşletmenin büyüklüğü ne olursa olsun, işletmeyle ilgili bilgilerin çalışanlar arasında paylaşımı, güven ortamının yaratılması ve işlerin daha hızlı ve kolay gerçekleşmesinde etkin bir rol üstlenmektedir.

ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ (E-İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ)

Günümüzde küresel pazar ortamındaki gelişmeler, işletmelerin bilgi ve iletişim teknolojilerine uyum sağlama sürecini hızlandırmaktadır. Elektronik kelimesini temsil eden 'e' harfinin gün geçtikçe e-ticaret, e-devlet, e-öğrenme gibi birçok kavramın önüne eklendiği görülmektedir.

İnsan kaynakları yönetimi anlayışı ve bu alandaki uygulamalar da, internet ve iletişim teknolojilerinin etkisinde kalarak küresel rekabet ortamında e-insan kaynağı olarak tanımlanan yeni bir alanda etkinliğini sürdürmeye başlamıştır. E-insan kaynağı kavramı temel olarak insan kaynağı yönetimi anlayışının elektronik ortamda yeni bir yapılanma ile desteklenmesi anlamına gelmektedir. İnsan kaynağına yönelik stratejilerin, politikaların ve uygulamaların web teknoloji temelli kanallarla desteklenmenin bir yolu olarak görülmektedir. (Waring, Burges 2005)

E-insan kaynakları yönetimi, işletme içi bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin kullanımının yaygınlık kazanması ve işletme içi ağlarda bilgi birikiminin artmasıyla hız kazanmıştır. Bunun yanında iletişim teknolojilerindeki hızlı değişim, yeni düzenlemeler ve ekonomik yaşamdaki rekabet ortamının giderek artması, işletmeleri yeni çözüm arayışlarına yöneltmiştir.

Teknolojik, ekonomik ve politik değişimler ve bunların sosyal, kültürel ve iş çevresindeki tüketici beklentileri ve işgücü üzerindeki etkileri beraberinde birçok işletmeyi de değişime zorlamıştır. Sadece insan kaynakları politikaları ve uygulamalarının değil aynı zamanda sorumluluk, beklenti ve otorite anlayışlarının da sorgulanması gerekliliği ortaya çıkmıştır.

E-insan kaynakları yönetiminde, işletme içinde insan kaynakları bölümlerinin yerine getirdiği fonksiyonların büyük bir kısmının web ortamına taşındığı görülmektedir. Bunun birçok nedeni bulunmaktadır. Öncelikli olarak zamandan tasarruf sağlama, bürokrasiyi azaltma, maliyeti düşürme gibi özellikler ön planda yer almaktadır. İşletme içi bilgisayar ile iletişim teknolojilerinin kullanılmasının artmasıyla ve işletme içi veri tabanı oluşturmaya yönelik işlemlerin hız kazanmasıyla e-insan kaynakları yönetimine yönelik uygulamalar da yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu tür uygulamalar rekabetçi pazar ekonomisinde yer alabilmek ve standartlarını genişletebilmek için işletme içi süreçleri yeniden yapılandırma gereğini ortaya çıkarmaktadır.

Jones, e-insan kaynağı departmanlarının evriminin altı itici güce dayandığını belirtmektedir. Bu güçler aynı zamanda maliyetleri azaltırken, kendi değerlerini artırmak isteyen insan kaynağı departmanlarına yönelik olarak da gelişmektedir. Bu güçler kısaca şu şekilde özetlenebilir (Jones; 1997:5-6):

Bilgi Teknolojisi: İK profesyonelleri dijital bir gelecekle ilgilenmek zorunda kalacaklardır. Bilgisayar yazılım, donanım ve ağlarındaki

değişimler ile telefon hizmetlerindeki hızlı değişimin takip edilmesi, e-insan kaynağı için mutlak zorunluluk hale gelmiştir. Bilgi çağı teknolojisinin ve otomatikleştirilmiş sürecin artan karmaşıklığı ve düşen maliyetleri karşısında, e-insan kaynağı bölümlerinin gelecekte bir zorunluluk haline gelmesi kaçınılmazdır.

Süreci Yeniden Planlayıp Düzenleme: Stratejik insan kaynağı yöneticileri sürekli temel iş süreçlerini daha verimli bir hale getirmek için modernize etme ve geliştirmenin yollarını aramalıdır. Bir iş süreci, özellikle insan kaynağı bölümlerinde, bilgi teknolojisiyle yeniden planlanabilir ve geliştirilebilir.

Yüksek Hızda Yönetim: Rekabet edebilmek için tüm işletmeler daha akıllıca ve hızlı çalışmak zorundadır. Bu nedenle e-insan kaynağı, kesinlikle geleneksel insan kaynaklarından daha hızlı ve akıllıcadır.

Ağ Organizasyonları: E-insan kaynakları bölümleri geleneksel ve bürokratik işletmelerden çok, ağ işletmelerinde ortaya çıkmaktadır. İşletmeler daha az bürokratik ve daha verimli olmanın yollarını aramaktadır. Yerel alan ağları, e-posta ve ortak intranet'lerle gelişen bilgi teknolojisi bir ağ işletmesinin işaretidir.

Bilgi İşçileri: Önümüzdeki yüzyılda işletmeler stratejik bilgi ve enformasyon üzerine rekabet edecektir. Bu "öğrenen organizasyonlar" kendini yöneten bilgisayar ustası bilgi işçileriyle kadrolaşacaktır. Bu işçiler bir yandan maliyet sorunlarını çözerken, öte yandan da bilgiyi kullanarak, kazançlı iş fırsatlarını daha hızlı tanımlayıp yakalayacaklardır. E-insan kaynağı yöneticilerinin bu çağın insan kaynağı bilgisiyle ve tam bilgisayar destekli öğrenme tecrübesiyle donanmış bu işçilerden başka seçeneği yoktur.

Küreselleşme: Yirmibirinci yüzyılda başarılı bir şekilde rekabet edebilmek için tüm işletmeler küresel bir iş stratejisi geliştirmek zorundadır. Yani, insan kaynağı departmanları dünyanın herhangi bir yerindeki çalışanına hizmet verebilecek şekilde yeniden yapılanmalıdır.

Tüm bu güçler bilgi teknolojisinin etkisinin insan kaynakları bölümlerinin her işlemine ve prosedürüne etki edeceğini göstermektedir. E-insan kaynaklarının başarılı şekilde uygulanması ise işletmelerin rekabet avantajını önemli ölçüde arttırırken yeni teknoloji, insan kaynağı uzmanlarının basit yöneticiler olmaktan, tepe yönetim kararlarını güçlü bir şekilde etkileyecek stratejik planlamacılar haline gelmelerine imkan verecektir. Dolayısıyla insan kaynağı uzmanları

idareci olarak üstlendikleri geleneksel rollerinden, bilgi çağının gerektirdiği yeni rollerine geçebilmek için, hem kendi fonksiyonlarının hem de tüm işletmenin verimliliğini arttırmaya çalışmalıdır.

ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN İŞLETMELERDE KULLANIMI

Dünyadaki küreselleşme eğilimlerinin yaygınlaşması ve bilgi-teknoloji alanındaki yeniliklerin her geçen gün hızla yayılması, işletmelerin pazar mekanizmasında rekabet edebilmelerinde, teknolojik yenilikleri kullanabilmeyi ön koşul durumuna getirmektedir. İşletmeler üretimleri için gerekli olan teknolojinin kullanımından, her şeyden önce insan kaynağını hazırlamak ve işletme kültürü içinde paylaşılan değerler arasında, yeniliklere açık olmayı ön plana çıkarmak durumundadırlar. Teknolojinin işletmeye uyumu ve yönetimi, teknoloji üretimi kadar önemli olup, bütün işletmelerin hedefledikleri ancak kimi zaman ulaşmakta güçlük çektikleri bir olgu olarak da karşımıza çıkmaktadır. Bilgi ve teknolojinin etkin kullanımı işletmede bir dönüşümü de beraberinde getirmekte ve yoğun teknoloji kullanımı, işletme içinde çalışanlar tarafından paylaşılan değerler, normlar, semboller ve beklentiler gibi birçok kültürel etmeni de etkilemektedir.

E-insan kaynakları yönetimi işletmeler için stratejik yararlar sağlamaktadır. Bu yararlar doğrudan işletmeye yönelik olması yanında işletme içinde çalışan insan kaynağını da etkilemektedir. E-insan kaynaklarının işletmeler için stratejik yararları;

İşletmelerin iç müşterilerine verimli ve gelişmiş insan kaynağı hizmeti sunma ve işletme ile ilgili her türlü bilgiyi iletebilme

-İnsan kaynağı uzmanlarının stratejik insan kaynağı servisi ve uygulamalarına odaklanması için elverişli zaman yaratma

-İşletme içinde çalışan insan kaynağı için motivasyonu sağlama ve yeteneklerini geliştirme

-İşletme içi maliyet ve idari işlemleri azaltma

-İşletme içi iletişimde insan kaynağına açık bir ortam yaratma

olarak sayılabilir.(Ruel, Bondarouk, Looise; 2004: 364-381) (Erdal;2005)

Elektronik insan kaynakları yönetiminin işletmeler açısından ortaya çıkardığı stratejik yararlar yanında uygulama alanında bir takım sorunları da beraberinde getirmektedir. Öncelikle insan kaynağı ve yönetimine ilişkin uygulamaların geri dönüşümünün uzun vadeli ve sabır gerektiren bir anlayışı gerektirmesi, ekonomik istikrarsızlık yaşayan ve sürekli ekonomik krizlerle karşı karşıya kalan ülkeler için önemli bir sorun oluşturmaktadır. Bu yönetim anlayışının tüm toplumlar için geçerli olduğunu ileri sürmek yanıltıcı sonuçlar verebilmektedir. Toplumsal, ekonomik ve kültürel yapısı farklı olan ülkelerin işgücüne yönelik yönetim anlayışlarının uygulanmasından ziyade, ülkelerin ekonomik ve toplumsal yapısı ile işletmeye uygun ve işgücünün özellikleri dikkate alınarak oluşturulacak yönetim anlayışları başarıyı sağlayacağı düşünülmektedir. Bunun yanında işletmelerde çalışanların teknolojiyi etkin olarak kullanabilmeleri, sürekli yenilik ve gelişmeyi sağlamaları, işletme içindeki kültürel uygulamalara bağlı olmaktadır. Etkin ve seçilen yönetim anlayışına yönelik teknoloji kullanımı aynı zamanda etkin bir işletme kültürünü de gerektirmektedir.

İşletmelerin bilgi ve teknoloji alanında yapacakları yatırımların, her zaman maliyetleri düşürüp rekabet üstünlüğü yaratması mümkün olmamaktadır. Bilgi ve teknolojik yapıda gerçekleşen değişim aynı anda insan kaynağının niteliğinde de bir değişim yaratabilmeyi gerekli kılmaktadır. E-insan kaynakları yönetiminde, insan kaynakları yönetim fonksiyonlarının büyük bir kısmının web ortamına taşınması ve gerekli alt yapının oluşturulmasında öncelikli olarak insan kaynağının buna hazır olup olmaması önem kazanmaktadır. Günümüzdeki ekonomik ve teknolojik koşullar, çalışanların değişimler ve belirsizlikler karşısında uyum sağlama olanaklarını artırmayı gerekli kılmaktadır.

İNTERNET ARACILIĞI İLE ELEKTRONİK İŞE ALIM (E-İŞE ALIM)

Bilgi teknolojilerinin gelişimiyle birlikte iş ve teknoloji alanında büyük değişimler yaşanırken işletmelerde iş başvurularının ve insan kaynağını işe alım süreçlerinin de bu değişimlerden etkilendiği görülmektedir.

1990'lerden bu yana işletmelerin işgücünü işe alım süreçlerinde önemli değişimler yaşamaktadır. İş yaşamında esnekliğin artması, bilgi ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte işgücünün niteliğinin gelişmesi gibi birçok etken yeni bir insan kaynağı anlayışını ortaya çıkarmıştır. Tüm bu değişimler birçok iş arama ve işe alım süreçlerini de değiştirmiş ve

internetin bu alanda kullanılması yaygınlaşmaya başlamıştır.

İnternetin yoğun olarak kullanımından önce işletmeler yeni işgücünü işe almada gazete ilanları, çalışan işgücünün referansları, bireysel iş başvuruları gibi geleneksel metodları kullanmaktaydılar. Günümüzde ise işletmeler internet temelli e-ışgücü pazarını kullanarak coğrafya bakımından daha geniş bir pazara ulaşarak bu süreci öncekinden daha ucuz ve hızlı yapabilmeye imkanına kavuşmuşlardır (Dougall; 2001).

İnsan kaynağı yönetim anlayışını uygulayan işletmelerde en önemli ve dikkat edilmesi gereken konuyu insan kaynağını seçme ve değerlendirme süreci oluşturmaktadır. İşletmelerin internet üzerinde yer alan web sitelerinde insan kaynağı bölümlerinin hazırlanmış olduğu eleman ihtiyaç duyuruları, iş başvuru formları bulunmaktadır. Böylelikle iş görüşmeleri, başvuru değerlendirme gibi prosedürler eş zamanlı (online) olarak gerçekleştirilebilmektedir. Bununla birlikte işletmeler işe alım ve iş ilanı gibi uygulamaları profesyonel olarak bu işi yapan firmaların kurumsal web siteleri üzerinden de gerçekleştirebilmektedir. Bu durum işletmelere daha fazla zaman tasarrufu sağlamaktadır. Ayrıca iş başvurusu yapan insan kaynağı açısından da önemli avantajlar sağlamaktadır. İşletmeler bu yolla işe alım sürecini hızlandırırken üye oldukları sitelerde istedikleri zaman iş ilanı yayımlayabilme ve bunları değerlendirme şansına sahip olmaktadır. Bu şekilde bürokratik engeller ve zaman sorunu daha kolaylıkla çözümlenebilmektedir.

İşletmelerin bir çoğu e-ışe alım teknolojilerini bünyelerine, işe alım siteleri veya kurumsal web sitelerindeki insan kaynakları sayfaları aracılığıyla dahil etmektedir. Ancak işe alım siteleri adayların ilgisini daha çok çektiğinden, birçok işletme bu sitelerin aday havuzundan faydalanmayı tercih etmektedir. Böylece işletmeler birçok açıdan avantajlı duruma geçme olanağına sahip olmaktadır. Bireyler açısından ise zaman tasarrufunun yanı sıra aynı anda birden fazla iş başvurusu yapma ve kendilerine yönelik iş ilanlarını eş zamanlı olarak takip edebilme şansını ortaya çıkarmaktadır. Bununla birlikte kariyer hedefleri doğrultusunda yurt dışındaki iş başvurularını da internet üzerinden gerçekleştirebilmektedir. (Agarwal; 2004)

İnternet aracılığı ile elektronik işe alım, elektronik insan kaynakları yönetim anlayışının işlevlerinden biri olan işletme için "insan kaynağı seçim" sürecini oluşturur. İnternet üzerinden işe almanın bir takım avantajları yanında bazı zorluklarla da karşılaşmaktadır. Öncelikle

elektronik insan kaynakları yönetim anlayışının işletme içinde kabul görmesi ve üst yönetimden başlayarak tüm çalışanların bu anlayışı benimsemesi gerekir. Her ne kadar bu anlayışın uygulanabilme şansı olsa da son kararı verecek olan üst yönetimin bazı durumlarda geleneksel yollarla işe alma sürecindeki ısrarı, elektronik işe alım sürecinin uygulanamama olasılığını gündeme getirebilmektedir.

İşletmelerin internet aracılığı ile işe almayı düşündükleri insan kaynağının, işletmenin ihtiyacını karşılamasına ilişkin değerlendirmeyi iyi yapması gerekmektedir. Büyük ölçüde zamandan tasarruf sağlama amacı ile gerçekleştirilen bu süreç iyi bir değerlendirmenin yapılamaması nedeni ile uygun insan kaynağının seçilememesi riskini beraberinde taşımaktadır. Bu durum işe değerlendirme sürecinin tekrarlanması anlamına gelmektedir. (Bonti ve Cori,2004:8)

İnternet işe yeni başlayacak olanların seçiminde iyi bir kaynak olmasına rağmen, yönetici adaylarını bulma konusunda bir takım sorunları da beraberinde getirmektedir. Yönetici durumundaki kişilerin iş ararken internet yerine oluşturdukları arkadaş çevrelerini kullandıkları görülmektedir (Mornell, 2000:262). Ayrıca Devlet İstatistik Enstitüsünün 2004 yılında bilgisayar ve internet kullanımına ilişkin yaptığı araştırmada, interneti kullanma açısından 16-35 yaş grubunun daha etkin olduğu görülmektedir.(DİE;2004) İnternet aracılığı ile iş aramada da, genç yaş grubunun başvurularının daha yoğun olduğu söylenebilir.

SONUÇ

Bilgi ve teknolojinin gelişmesi ile birlikte işletmelerin yönetim anlayışlarında da değişimlerin yaşandığı görülmektedir. Bilgi ve teknolojinin yaygınlaşması, işletmelerin ekonomik yaşamda rekabet üstünlüğünü devam ettirebilmesinde önemli olmaktadır. Üretim bilgiye bağımlı duruma gelmekte ve nitelikli insan kaynağına duyulan ihtiyaç her geçen gün artmaktadır.

Son yıllarda küreselleşmenin etkisi tüm dünyada işletmeler üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır. İşletmeler yeni pazarlara ulaşabilmede, bilgi ve teknolojinin öngördüğü değişim dinamiklerini yakalama çabası içine girmektedir. Günümüzde bir çok işletmenin elektronik insan kaynakları yönetimi (e-insan kaynakları yönetimi) ve elektronik işe alım (e-işe alım) süreçlerini uygulama yönünde çalışmalar yaptıkları görülmektedir. Bu tür uygulamalar işletmeler için yeni olanaklar ve kolaylıklar sağlarken, işletmelerin bilgi ve teknolojik donanım bakımından uygunluğu da tartışılmaktadır. Ayrıca işletmelerin bu süreçleri

uygulamadaki başarısı, işletme içinde ve dışında bulunan insan kaynağının niteliğine de bağlı bulunmaktadır. İşletmeye uygun teknolojik yeniliğin belirlenmesinde, işletmenin işleyiş biçimi ve kültürü içinde yer alan insan kaynağı da ön planda yer almaktadır.

KAYNAKÇA

AGARWAL Rajat (2004): E-Recruitment: A New Paradigm.

(www.webpronews.com/enterprise/leadership/wpn-20040416eRecruitmentANewParadigm.html), 16-04-2005

BOGNER Franz (1993): Dahili İletişim, çev.Ayla Saruhan, Marmara İletişim Dergisi, S.2, Nisan.

BONTI Mariacristina ve CORI Enrico (2004): The Communication of Company Values and İnternet Recruiting: Theoretical Reflections and Empirical Evidence.

(www.lesl.man.ac.uk/accounting/Conference/bologna/Bonti.pdf), 17-11-2005.

CAVALERİ S.ve K OBLOJ (1993) : Management Systems, Wadsworth Publishing Company, USA.

DİE (2004) :Bilim,Teknoloji ve Bilişim İstatistik Göstergeleri. (www.die.gov.tr), 14-02-2006

DOUGALL Mc Brian (2001) :The Rise of the E-Labour Market and It's Implications for the Federal Public Service. (www.hrma-agrh.gc.ca/research/labour-market/e-recruitment_e.asp) 5-01-2006

DÜREN Zeynep (2000): 2000'li Yıllarda Yönetim.Yönetim Dizisi Alfa yayımları, İstanbul

ERDAL Murat (2005) Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-HRM) (www.bilgiyönetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=158), 04-05-2005

GIBSON JW ve HODGETTS RM (1986) :Organizational Communication: A Managerial Perspective, Academic Press, ABD.

JONES John W. (1997): Virtual HR: Human Resources Management in the Information Age.Crisp Publications,USA.

KREPS G.F. (1986): Organizational Communication. Longman Inc., New York.

MORNELL Piere (2000): İşe Almada Son Trendler, Capital, Eylül.

OKAY Ayla (2000): Kurum Kimliği, Media Cat Kitapları, Ankara.

RUEL Huub; BONDAROUK Tanya; LOOISE K. Jan (2004) :E-HRM:Innovation or Irritation?An explorative empirical study in five large companies on web based HRM,The international review of management studies, management revue, volume 15, issue 3.

REEDER John (1987): When West Meets East: Cultural Aspects of Doing Business in Asia. Business Horizons, Jan-Feb.

STEWART E.C. (1985): Culture and Decision Making, In Gudykunst et.al.(eds) Communication, Culture and Organizational Processes, Sage Publications.ABD.

WARING P. BURGESS J. (2005) The Potential for Limitations of Electronic Agreement Making in Australia.

(www.newcastle.edu.au/faculty/bus-law/centres/groups/esc/...nol2005.pdf),06-09-2005

WAYNE F.Cascio (1995) Managing Human Resources Management. Mc. Grew Hill, USA.