

İŞGÖREN SEÇİMİNDE KULLANILAN KAYNAKLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: BARTIN ÖRNEĞİ

A RESEARCH ON RESOURCES USED IN WORKMEN SELECTION: BARTIN SAMPLE

Ömer KESKİN¹ Uğur YAZICI²

ÖZ

İşletmelerin etkin ve verimli çalışabilmesi için işgören ihtiyacının tam ve doğru olarak belirlenmesi gerekmektedir. Maddi kaynakların yanı sıra işgörenlerin gerekli bilgi, yetenek ve beceriye sahip olması işletmelerin başarısını etkilemektedir. İşletmenin amaçlarını benimseyecek ve işin gereklerini yerine getirebilecek, alanında etkin ve uzman işgörenlerin seçimi işletmelerin devamlılığını sağlaması açısından önemlidir.

Bu çalışmanın amacı, Bartın il merkezinde farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin işgören seçiminde kullandığı kaynakları ve kullanılan kaynaklar arasında farklılık olup olmadığını belirlemektir. Araştırma kapsamında 45 işletmeden yüz yüze görüşme ve anket yöntemi kullanılarak elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda, işgören seçiminde kullanılan yöntemlerin işletmelerin faaliyet alanına ve faaliyet gösterdikleri sektörlerle göre anlamlı bir fark göstermediği belirlenmiştir. Anlamlı fark işletmelerin işgören seçiminde kullandıkları yöntemler ile işletmelerin faaliyet süresi arasında bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşgören Seçimi, İşgören Bulma, İşgören Bulma Kaynakları

ABSTRACT

Necessity of workmen has to be determine correctly and completely for efficient and plentiful working of firms. Not only economic resources but also workmen's knowledge and abilities affect firms' accomplishment. It is important to choose correct workmen to provide continuity of a firm. Chosen workmen must adopt firm's goals and must be expert and effective on their fields.

The aim of the reading is determining both the sources which are used by different firms to choose workmen and differences between used sources. In the scope of research datas,

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Bartın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, omerkskn21@gmail.com

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Bartın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, uguryazici06@gmail.com

which had been got from 45 firms through the methods of interview and survey, had been evaluated. As a result of research, it had been determined that methods for choosing workmen do not cause a significant difference based on field of activity and according to the shown sector activities. However, a significant difference had been found between used methods for choosing workmen and activity period of firm.

Key Words: Choosing Workmen, Finding Workmen, Resources of Finding Workmen

GİRİŞ

İşletmelerde işgörenin terfi edilmesi, işten ayrılması, emekli olması ve ölmesi gibi çeşitli nedenlerden dolayı işgören açığı söz konusu olmaktadır. Ortaya çıkan işgören açığını karşılamak için işin gereklerine uygun nitelikte işgörenlerin bulunması ve seçilmesi işletmelerin etkinliğini ve verimliliğini doğrudan etkilemektedir. İşgören ihtiyacının belirlenmesinde insan kaynakları planlaması faaliyetleri işletmeler için oldukça önemlidir. Planlama faaliyetleri ile işletmenin hangi nitelikte ve sayıda işgörene ihtiyacı olduğu tespit edilmektedir. İşgören seçiminde kullanılan kaynakların her işletmede aynı olduğu söylenemez. İşin ve işletmenin özellikleri, kullanılacak yöntemlerin işletmeye maliyeti ve işgörenlere verilecek ücret gibi etkenlere göre işgören seçiminde kullanılan kaynaklar farklılık göstermektedir. İşgören seçiminde doğru kaynağın kullanılması işletmenin başarısını ve devamlılığını etkileyecektir ve çeşitli nedenlerden dolayı oluşan işgören açığının işletmeye olan olumsuz etkisini azaltacaktır.

Bu çalışmada işgören seçiminde kullanılan kaynaklar ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde işgören bulmada kullanılan kaynaklar üzerine literatür taraması yapılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde, araştırmanın amacı ve yöntemi ortaya koyulmuş, Bartın il merkezindeki işletmelere yapılan anket çalışması sonucunda elde edilen bulgular analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Son bölümde ise araştırma sonuçları açıklanarak önerilerde bulunulmuştur.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde genel olarak işgören bulmanın ve seçmenin önemine ve işgören bulma kaynaklarına yer verilecektir.

1.1. İşgören Bulma ve Seçimi

İnsan kaynakları yönetiminin temel fonksiyonlarından biri işgören seçimidir. İşletmenin devamlılığını sağlaması açısından işgörenlerin temin edilmesi ve seçilmesi süreci oldukça önemlidir. Günümüzde işletme amaçlarını gerçekleştirecek işgörenlerin bulunması başlı başına bir iş alanı olarak görülmektedir. İnsan kaynağının etkinlik konusunda en önemli bileşen olduğunun anlaşılmasıyla, alanında etkin, kalifiye ve uzman işgören ihtiyacının belirlenmesi, işe uygun kişilerin işe alınmaları önemli bir süreç olarak rol almaya başlamıştır. İşletmenin amaçlarını benimseyecek ve işin gereklerini yerine getirecek işgörenleri bulmak kolay değildir. İşgören temin ve seçimi süreci, işgören ihtiyaçlarının tespit edilmesini, bu ihtiyaçların uygun yollar ve araçlarla adaylara duyurulmasını, aday başvurularının alınmasını, görüşmelerin yapılmasını ve uygun adayların işe alınmasını içermektedir (Fındıkcı, 2009, s. 167). İşletmeler açık pozisyonlar için işgören bulma işlevini işletme içi kaynaklardan veya dış kaynaklardan yararlanarak gerçekleştirmektedir. İşletmeler işgören istihdamında genel olarak iç kaynaklardan yararlansa da teknik bilgiye sahip uzman işgörelere ihtiyaç duyulduğunda dış kaynaklara başvurulmaktadır.

1.2. İşgören Bulma Kaynakları

İşgören arama ve bulma faaliyetleri kapsamlı bir araştırma gerektirir. Kapsamlı araştırma işletmelere hem maliyet yükleyecek hem de zaman kaybına yol açacaktır. Maliyet unsuru, işgören bulma faaliyetlerinden hangisinin tercih edileceğini ve kapsamının ne olacağını etkiler. Örgüt politikaları da işgören bulma kararını etkilemektedir. İşletme politikaları karar almada çerçeve oluşturan kurallardır. Bu politikalar, işgören bulmada ve hangi kaynaklara başvurulacağı konusunda işletmeye yol gösterir. İşgören bulma kaynakları örgüt içi kaynaklar ve örgüt dışı kaynaklar olarak sayılabilir (Yüksel, 2007, s. 102-103). İşletmeler iç ve dış kaynaklardan hangisini kullanacağına karar verirken hangi pozisyona hangi işgörenin alınacağını, işin gereklerini ve adaylarda aradığı nitelikleri doğru olarak belirlemesi gerekmektedir. Bu belirlemelerin yapılması işgören seçim sürecinin başarıyla sonuçlanması için gereklidir.

1.2.1. Örgüt İçi Kaynaklar

Örgütün verimliliği ve işgörenlerden en etkin şekilde yararlanabilmesi için hedeflenen şekilde uygulanması gerekli işgören bulma süreci çeşitli iç kaynaklardan beslenmektedir. İç kaynak kullanılarak işgörenler, işletmede açık olan diğer pozisyonlara atanabileceği gibi, terfi ile üst pozisyonlara da atanabilmektedir. Bu kaynaklar şu şekilde sıralanabilir (Tortop, Aykaç, Yayman, & Özer, 2010, s. 128):

1. Örgütlerde insan kaynağı bulma süreci örgüt içinde işgören ihtiyacının olduğu açık pozisyonların ilan edilmesi ve bu pozisyonda çalışacak nitelikli ve istekli personelin başvurularının sağlanması ile başlar.
2. Terfi için gelen işgörenin bir üst düzey işte çalışmak için talepte bulunması durumunda, bu talepler değerlendirilmektedir.
3. Örgütlerin çoğu işe alma sürecini kolaylaştırmak ve hızlandırmak için beceri envanteri tutmakta ve açık pozisyonlar için işgören ihtiyacı doğduğunda bu envanteri kullanmaktadırlar.

İç kaynaklardan yukarıdaki yollarla işgören ihtiyacının karşılanması, işletmelere bir çok yönden yararlar sağlar. Çalışanların performansı ve gelişimi artar. İşgören ihtiyacının karşılanmasında mevcut çalışanlara öncelik verilmesi çalışanların örgüte olan bağlılığını ve motivasyonunu artırır. İşletme içinde yetişmiş bilgili ve yetenekli işgörenin başka bir işletmeye gitmesi önlenmiş olur (Uğur, 2008, s. 98). İç kaynakların kullanılmasıyla işletme içindeki hareketlilik artmaktadır. İç kaynakların dış kaynaklara göre avantajı ise daha düşük maliyetli olmasıdır.

İç kaynak kullanımının işletmelere sağladığı bu yararlarına karşılık, işletmenin insan kaynağı ihtiyacının yalnızca iç kaynaklardan sağlanması bazı sakıncaları da beraberinde getirir. İç kaynak kullanımında örgüt dışında işgören temin edilmediği için işletmeye yeni fikirler girmez. Aranılan nitelikte işgören işletmede bulunmayabilir. Örgüt içinde hareketlilik olmaz (Uğur, 2008, s. 98). Oysa açık pozisyonlar için uygun niteliklere sahip kişiler işe alınarak işletmeye canlılık kazandırılması gerekmektedir.

1.2.2. Örgüt Dışı Kaynaklar

İşgören ihtiyacını karşılamak için öncelikli olarak iç kaynaklardan yararlanılsa da, bu kaynaklar açık pozisyonları doldurmak için yeterli olmamaktadır. İşgörenin terfi edilmesiyle alt kademedeki işlerde işgören ihtiyacının ortaya çıkması kaçınılmaz olacaktır

(Mucuk 2003, aktaran Çavdar & Çavdar, 2010, s. 85). Dış kaynaklar işletmelere birçok aday arasından işe en uygun kişiyi bulup seçme olanağı tanımaktadır. Teknik ve uzman eleman ihtiyacını karşılamak isteyen işletmeler dış kaynaklara başvurarak aradığı nitelikteki adaylara ulaşabilmektedir. Adayların bulunup işe alınması için kullanılacak dış kaynak yöntemlerinin doğru olarak belirlenmesi uygun adayların örgüte kazandırılmasını sağlaması açısından önemlidir.

İşletmelerin işgören temininde dış kaynaklardan yararlanmasının işletmelere sağlayacağı yararları; işe en uygun olan işgörenin seçilmesi, dışarıdan sağlanacak işgörenin işletmeye yeni fikirler kazandırması, işletme içinde hareket ve canlılığın artması ve performansı düşük işgörelere alternatif çözüm olması şeklinde sıralayabiliriz. Dış kaynak kullanımının sakıncaları ise, yeni işgörenin işletmeye uyum sağlamasının zaman alması, mevcut işgörenin dışardan gelen yeni işgöreni kabul etmemesinden dolayı çalışanların huzursuz olması ve dış kaynaklardan işgören bulma ve seçme maliyetlerinin yüksek olmasıdır (Ünsalan & Şimşeker, 2010, s. 90). Ayrıca dış kaynaklardan işgören temin etme iç kaynaklara göre daha fazla zaman alan bir süreçtir. Seçim süreci sonunda doğru işgören seçiminin yapılmaması durumunda işletme için zaman kaybı söz konusu olacaktır.

1.2.2.1. Duyurular (İlan)

Duyuru, işletmelerin işgören ihtiyacını karşılamak için gazete ve dergiler ya da radyo ve televizyonlara ilan vererek açık pozisyonlara işgören temin etmek için en çok kullandığı araçlardan birisidir. Duyurular, işletmelere oldukça pahalıya mal olmasına karşın, geniş bir başvuru ve işgören bulma olanağı sağladığı için tercih edilmektedir. Verilen duyuruların açık, doğru ve anlaşılır olması gerekmektedir. Duyurularda işin unvanı, işin gerektirdiği sorumluluklar, çalışma koşulları ve çalışma yeri hakkındaki bilgilere yer verilmelidir (Sabuncuoğlu, 2009, s. 86). Duyurularda adaylarda aranan nitelikler açık ve anlaşılır bir şekilde ifade edilmeli, bu sayede sadece aranan niteliklere uygun adayların işe başvurmaları sağlanmalıdır.

1.2.2.2. Kendiliğinden Başvurular

İşgören temininde kullanılan diğer bir kaynak, işsiz veya iş değiştirmek için bizzat işletmeye gelenler veya yazılı olarak iş başvurusunda bulunanlardır. Kendiliğinden başvurular diğer yöntemlere göre en kolay ve en ucuz olan temin yöntemidir. Gerek yazılı olarak, gerekse de şahsen işletmeye gelerek yapılan iş başvurularında o an için işgören

ihtiyacının olduğu açık bir pozisyon bulunmayabilir. Bu durumda adayın başvurusu iyi karşılanmalı, başvurusunun alındığı ve işgören ihtiyacı olduğunda başvurusunun değerlendirileceği adaya iletilmelidir. Kendiliğinden başvuru yönteminde CV (Curriculum Viate) olarak bilinen adayın özgeçmiş bilgilerini içeren yazıların kullanılması oldukça yaygındır (Şimşek & Öge, 2010, s. 126). CV' ler aday havuzunun oluşturulmasında ve işe uygun olmayan adayların belirlenmesinde kullanılan araçlardır. Kendiliğinden başvuru yönteminden genellikle mavi yakalı işgören gereksinimini karşılamada yararlanılmaktadır.

1.2.2.3. İşgörenin Önerileri

Dış kaynak kullanımında işletmede çalışan işgörenlerin önerilerinden de yararlanılmaktadır. Bu yöntemde işletme, mevcut çalışanlarına duyuru yaparak, aradığı nitelikteki adayları bulmaya çalışmaktadır. İşletmedeki açık pozisyonlar için, mevcut çalışanların önerilerde bulunması ve önerdiği adaya referans olması, adayla ilgili olumlu bir ön yargı oluşturmakta, öneri ile işe giren kişi işletmeyi daha hızlı tanıyabilmekte ve kısa sürede işletmeye uyum sağlayabilmektedir. İşgören önerilerinin olumlu yönlerinin yanında bazı olumsuz yönleri de bulunmaktadır. Öneride bulunan çalışan birey, aranan niteliklere uygun olmayan bir kişiyi önerebilir. Bu yöntemde, çalışan birey işin gereklerine uygun bir kişiyi tavsiye etmek yerine, kendi menfaatine uygun kişileri tavsiye edebilmektedir (Erdoğan, 2013, s. 78-79). Öneride bulunan mevcut çalışanın açık pozisyonlar için önerdiği kişiler için objektif değerlendirme yapması oldukça zordur. Bu durumda sevdiği insanların aranan niteliklere sahip olup olmadığına bakmaksızın öneride bulunması söz konusu olabilmektedir.

1.2.2.4. İş-Kur

İşletme sahipleri resmi kurumlar aracılığıyla işgören temin edebilmektedir. Ülkemizde İş-Kur olarak bilinen Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, özel işletmelere ve kamu işletmelerine işgören bulmak için kurulmuş kâr amacı gütmeyen resmi bir kurumdur. Bu kurumun görevi, işletmelerdeki açık pozisyonlar ve işsizler arasında talep üzerine aracılık etmektir. Ülkemizdeki işletmeler, aradıkları niteliklere uygun işgörenleri bulmak için yaygın olarak bu kuruma başvurmaktadır (Ünsalan & Şimşeker, 2010, s. 92). Kurum adayların aradıkları işleri ve niteliklerini kaydetmektedir. Daha sonra işgören arayan işletmeler ile işletmelerin aradığı niteliklere uygun adaylar arasında aracılık yapmaktadır.

1.2.2.5. Eğitim Kurumları

İşletmeler genç, dinamik ve zeki öğrencileri kendi işletmelerine çekmek için eğitim kurumlarıyla ve öğrenci danışmanlarıyla ilişki kurmaktadırlar. Büyük işletmeler, yönetsel, mesleki ve teknik personel ihtiyacının büyük çoğunluğunu eğitim kurumlarıyla kurdukları bağlantılar yoluyla sağlamaktadırlar. Büyük işletmeler, eğitim kurumlarındaki panolar aracılığıyla öğrencilere işletme hakkında bilgiler vermekte, öğrencileri işletmeye davet ederek onlara staj imkanları sağlamaktadırlar. Eğitim kurumları iş bulma kurumları ile işbirliği yaparak mezun olan öğrencilerin iş bulmalarına yardımcı olmaktadır (Can, Kavuncubaşı, & Yıldırım, 2009, s. 162). Ayrıca büyük işletmeler otellerde ve kültür merkezlerinde düzenledikleri kariyer günleri etkinlikleri ile mezun olacak öğrenciler ile bağlantı kurabilmektedirler.

1.2.2.6. Özel İstihdam Büroları

Yurt dışında ve giderek ülkemizde resmi İş Kurumları aracılığıyla işgören bulmanın dışında, özel istihdam büroları da işletmelerin özellikle beyaz yakalı olarak tanımlanan orta ve üst düzey yöneticilerin, büro mühendislerinin ve teknik elemanların bulunmasında işletmelere hizmet vermektedir. Özel istihdam büroları işgören bulmanın karşılığında hizmet verdikleri işletmelerden yüksek ücretler talep edebilirler. Fakat özel istihdam büroları işgören bulmada etkili bir kaynak olduğundan birçok eleman ve organizasyon bu bürolara başvurmaktadır. Ülkemizde özel istihdam büroları iş kurumu yasasına göre kurulmakta ve bu kurumun iznine bağlı olarak çalışmaktadır. Özel istihdam büroları bu yasaya göre iş arayanlardan ücret talep edememektedirler (Sabuncuoğlu, 2009, s. 91).

1.2.2.7. İnternet

İnternet kullanımının yaygınlaşmasıyla birlikte, işletmeler daha hızlı işgören bulmak, işgören bulma sürecinden kaynaklanan zaman kaybını önlemek ve işe uygun nitelikteki adaylara daha kolay ulaşabilmek için resmi web sitelerinde işgören ihtiyaçlarını duyurmaktadırlar.

İşletmeler web sitelerinde iş ilanlarını yayınlamaya hem iş hem de adaylarda aradığı nitelikler hakkında bilgi vermektedirler. İhtiyaç duyduğu işgörenlerin niteliklerini belirleyen firma, binlerce aday arasında aradığı niteliğe sahip adaylara ulaşabilmek için filtreleme özelliğini kullanmaktadır (Saldamlı, 2008, s. 250). Bu ilanlarda bulunan tüm bilgiler, adaylara ilanı veren işletmenin özellikleri ve nasıl bir işveren olduğu konusunda

ipuçları vermektedir. Bu bilgiler, adayların işe başvurma kararlarında etkili olabilmektedir (Öksöz, 2011, s. 274). İnternet aracılığıyla işgören bulma işletmelere hem zaman kazandırmakta hem de işgören temin sürecinde ortaya çıkan maliyetleri azaltmaktadır. Sağladığı avantajlardan dolayı günümüzde işletmelerin çoğu, işgören seçiminde web sitesi bazlı işe alım yöntemini kullanmaktadır.

1.3. İşgören Seçimi

İşgören seçimi, işgören bulma süreci sonucunda oluşturulan aday havuzundan işin niteliklerine uygun adayların seçilmesi sürecidir. Bu aşama işgören bulma sürecinin tersi nitelik göstermektedir. Zira, işgören bulma süreci ile, açık pozisyonlara uygun adayların sayısı artırılmaya çalışılırken, işgören seçim süreci ile aday sayısı azaltılarak işe uygun adayın seçilmesine çalışılmaktadır (Can, Kavuncubaşı, & Yıldırım, 2009, s. 167). Seçim sürecinde işin gereklerine uygun adayın seçilmesi işletmenin başarısını etkilemektedir. Bu nedenle işgören seçiminin kapsamlı bir araştırma sonucunda yapılması gerekmektedir.

1.4. İşgören Seçiminin Önemi

İşgöreni işe almanın kolay ama onu işten çıkarmanın hem maddi, hem de manevi yönden sakıncalarının bulunduğu unutulmamalıdır. İşgören seçiminde dikkatli davranılmaması, işletme açısından büyük sorunların ortaya çıkmasına neden olacaktır. Seçilen işgörenin yetenekleri ile işin gerekleri arasında uyum yoksa, kişi işin gereklerini yerine getiremeyecektir. İşinin gereklerini yerine getiremeyen kişi aynı şekilde çalışma arkadaşlarının başarısını ve motivasyonunu olumsuz etkileyebilecektir. Buna karşılık yapılacak iyi bir işgören seçimi, öncelikle işletmedeki işgören devir hızını olumlu yönde etkileyecek ve işletmenin işgöreni eğitmek için katlandığı maliyetleri azaltacaktır (Yılmazer, 2013, s. 120).

2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu bölümde genel olarak araştırmanın amacı ve önemi, veri toplama yöntemi, araştırma örnekleme ve araştırmanın hipotezleri ortaya koyulacaktır.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı; Bartın il merkezinde faaliyet gösteren işletmelerinin işgören seçiminde kullandıkları iç ve dış kaynaklar ile işletmelerin faaliyet alanını, çalışan sayısını ve faaliyet gösterdikleri sektörleri belirlemek ve bunlar arasındaki ilişkiyi ölçmektir. Bu

çalışmanın, Bartın’ da faaliyet gösteren işletmelerin işgören seçiminde kullandıkları kaynakların genel çerçevesini görmek bakımından yararlı olacağı düşünülmektedir.

2.2. Araştırmada Veri Toplama Yöntemi

Çalışmanın ilk bölümünde kaynak taraması yapılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde işletmeler ile ilgili bilgilere ulaşmak için alan araştırması yapılmış ve anket yöntemi kullanılmıştır. Anket soruları işletme yöneticileri ile yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak cevaplandırılmıştır. Ankette eksik bırakılan bölüm olmamıştır.

2.3. Araştırmada Kullanılan Anket Formunun Tanıtımı

Bu araştırmada kullanılan anket soruları Yard.Doç.Dr. Orhan KOÇAK ve Semiha YÜKSEL’in “İşgören Seçiminde Kullanılan Yöntemler Üzerine Bir Araştırma: Yalova Örneği” adlı makalesinden alınmıştır (Koçak & Yüksel, 2011, s. 83-84). Anket formunun ilk 6 sorusu işletmelerin özelliklerini belirlemeye yöneliktir. İlk 6 sorudan sonra işletmelerin işgören seçiminde kullandıkları kaynakları belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Bu sorular 5’li likert tipi ölçek ile hazırlanmıştır. İşletme yöneticileri, 5’li likert tipi ölçekle hazırlanan bu sorulara 1 hiçbir zaman, 2 nadiren, 3 bazen, 4 sıklıkla ve 5 her zaman seçeneklerinden kendi işletmeleri için uygun olan seçenekleri işaretlemiştir.

2.4. Araştırma Örnekleme

Araştırmanın örneklemini Bartın il merkezinde tekstil, ulaşım, mobilya, elektronik, eğitim, spor, inşaat, sağlık, turizm, gıda, muhasebe ve diğer sektörlerde faaliyet gösteren toplam 45 işletme oluşturmaktadır. Bu işletmelerin sektörleri ve büyüklükleri farklılık göstermektedir.

2.5. Araştırma Süresince Karşılaşılan Zorluklar

Araştırma sürecinde anket formundaki sorulara cevap veremeyecek kadar yoğun olduğunu dile getiren işletme yöneticileri olmuştur. Bazı işletme yöneticileri anket formundaki açıklamaları ve soruları okumadan işletmemiz ile ilgili özel bilgileri paylaşmayız düşüncesiyle ankete katılmayı reddetmiştir. İşletme yöneticilerinden bazıları işgören seçiminde kullanılan kaynakların neler olduğunu bilmediklerinden bu yöneticilere kullanılan kaynaklar hakkında bilgi verilmiş, bu da araştırmanın daha uzun sürede tamamlanmasına yol açmıştır.

2.6. Araştırma Verilerinin İstatistiksel Analizi

Elde edilen verilerin analiz edilmesi için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 23,0 veri analiz programı kullanılmıştır. Anket verileri ANOVA ve Tukey testi ile analiz edilmiş ve değerlendirilmiştir. Araştırmada kullanılan soru formunun güvenilirlik düzeyi 0,69'dur ve bu oran araştırmalar için kabul edilebilir bir düzeydir.

2.7. Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmada test edilecek hipotezler şu şekildedir:

Hipotez 1: İşletmelerin işgören istihdamında kullandıkları yöntemler işletmelerin faaliyet alanına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2: İşletmelerin işgören istihdamında kullandıkları yöntemler işletmelerin faaliyet gösterdikleri sektörlere göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 3: İşletmelerin işgören istihdamında kullandıkları yöntemler işletmelerin faaliyet süresine göre farklılık göstermektedir.

3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde SPSS 23 veri analizi programı ile yapılan testlerin çıktılarına ve açıklamalarına yer verilecektir.

3.1. Araştırmaya Katılan İşletmelerle İlgili Frekans Bilgileri

Toplam 45 anketin uygulandığı işletmelerin 4'ü (%8,9) üretim (imalat) alanında, 20'si (%46,7) ticaret alanında, 21'i (%44,4) hizmet alanında faaliyet göstermektedir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılan İşletmelerin Faaliyet Alanlarına Göre Frekans Dağılımı

İşletmelerin Faaliyet Alanlarına Göre Frekans Dağılımı	Firma Sayısı	Yüzde Dağılımı %
Üretim	4	8,9
Ticaret	20	46,7
Hizmet	21	44,4
Toplam	45	100

Tablo 2: Araştırmaya Katılan İşletmelerin Pazar Alanına Göre Frekans Dağılımı

İşletmelerin Pazar Alanına Göre Frekans Dağılımı	Firma Sayısı	Yüzde Dağılımı %
Bölgesel	44	97,8
Ulusal	0	0
Uluslararası	1	2,2
Toplam	45	100

Tablo 3: Araştırmaya Katılan İşletmelerin Faaliyet Gösterdikleri Sektörlere Göre Frekans Dağılımı

İşletmelerin Faaliyet Gösterdiği Sektöre Göre Frekans Dağılımı	Firma Sayısı	Yüzde Dağılımı %
Tekstil	7	15,56
Gıda	7	15,56
Mobilya	4	8,89
Turizm	3	6,67
İnşaat	4	8,89
Sağlık	5	11,11
Ulaşım	2	4,44
Muhasebe	2	4,44
Elektronik	3	6,67
Eğitim	3	6,67
Spor	2	4,44
Diğer	3	6,67
Toplam	45	100

Tablo 4: Araştırmaya Katılan İşletmelerin Çalışan Sayılarına Göre Frekans Dağılımı

İşletmelerin Çalışan Sayısına Göre Frekans Dağılımı	Firma Sayısı	Yüzde Dağılımı %
10 ve daha az	22	48,89
11-50 arası	17	37,78
51-100 arası	5	11,11
101-250 arası	1	2,22
Toplam	45	100

Tablo 5: Araştırmaya Katılan İşletmelerin Faaliyet Sürelerine Göre Frekans Dağılımı

İşletmelerin Faaliyet Süresine Göre Frekans Dağılımı	Firma Sayısı	Yüzde Dağılımı %
5 yıldan az	5	11,11
5-10 yıl	14	31,11
10-15 yıl	8	17,78
15 yıl ve üzeri	18	40,00
Toplam	45	100

Tablo 6: Araştırmaya Katılan İşletmelerin Web Sitesi Olma Durumuna Göre Frekans Dağılımı

İşletmelerin Web Sitesi Olma Durumuna Göre Frekans Dağılımı	Firma Sayısı	Yüzde Dağılımı %
Var	30	66,67
Yok	15	33,33
Toplam	45	100

3.2. Hipotezlerin Test Edilmesi

Hipotez 1: İşletmelerin işgören istihdamında kullandıkları yöntemler işletmelerin faaliyet alanına göre farklılık göstermektedir.

Tablo 7: İşletmelerin Kullandıkları İşgören Seçme Yöntemlerinin İşletmelerin Faaliyet Alanlarına Göre Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Anova Testi

ANOVA					
Kaynak	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kare	F	p
Gruplararası	1,128	2	0,564	1,776	0,182
Gruplarıçi	13,332	42	0,317		
Toplam	14,459	44			

Tablo 7' de ANOVA testinin sonuçları incelendiğinde $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde p değeri 0,182' dir. ANOVA tablosunda p değeri $0,05 < 0,182$ olduğu için H_1 hipotezi reddedilir. Bu durumda, işletmelerin işgören seçiminde kullandıkları yöntemlerin işletmelerin faaliyet alanına göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

Hipotez 2: İşletmelerin işgören istihdamında kullandıkları yöntemler işletmelerin faaliyet gösterdikleri sektörlere göre farklılık göstermektedir.

Tablo 8: İşletmelerin Kullandıkları İşgören Seçme Yöntemlerinin İşletmelerin Faaliyet Gösterdikleri Sektörlere Göre Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Anova Testi

ANOVA					
Kaynak	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kare	F	p
Gruplararası	3,398	11	0,309	0,922	0,532
Gruplarıçi	11,061	33	0,335		
Toplam	14,459	44			

Tablo 8' de de görüldüğü üzere $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde p'nin değeri 0,532' dir. Burada p değeri $0,05 < 0,532$ olduğu için H_2 hipotezi reddedilir. Dolayısıyla işletmelerin işgören istihdamında kullandıkları yöntemlerin işletmelerin faaliyet gösterdikleri sektörlere göre anlamlı bir fark göstermediği anlaşılmaktadır.

Hipotez 3: İşletmelerin işgören istihdamında kullandıkları yöntemler işletmelerin faaliyet süresine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 8 İşletmelerin Kullandıkları İşgören Seçme Yöntemlerinin İşletmelerin Faaliyet Süresine Göre Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Anova Testi

ANOVA					
Kaynak	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kare	F	p
Gruplararası	2,938	3	0,979	3,485	0,024
Gruplarıçi	11,522	41	0,281		
Toplam	14,459	44			

Tablo 8' deki ANOVA testinin sonuçları incelendiğinde p anlamlılık düzeyinin 0,024 olduğu görülmektedir. Bu oran anlamlılık düzeyi 0,05' in altındadır. Dolayısıyla H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu durumda işletmelerin kullandıkları işgören seçme yöntemlerinin işletmelerin faaliyet süresine göre farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Yapılan Tukey testi sonucunda bu farklılığın faaliyet süresi 10-15 yıl olan işletmeler ile 5 yıldan daha az olan işletmeler arasında olduğu belirlenmiştir.

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İşletmelerde ortaya çıkan işgören açığını kapatmak için nitelikli işgörenlerin bulunması ve seçilmesi işletmelerin başarısı ve etkinliği için çok önemlidir. Çalışanlarının gerekli bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olması işletmeye rakipleri karşısında avantaj sağlayacaktır. İşin gereklerine uygun işgörenleri bulmak ve seçmek için kullanılacak kaynakların doğru olarak belirlenmesi gerekmektedir.

Bu çalışmada Bartın' daki işletmelerin özellikleri ile işgören istihdamında kullandıkları kaynaklar arasında fark olup olmadığı araştırılmıştır. İşletme sahipleriyle yapılan yüz yüze görüşmelerde işletme yöneticileri işgören seçiminde işin gereklerine ve işletmeye en uygun adaylar arasından seçim yaptıklarını belirtmişlerdir. Araştırma kapsamında değerlendirilen 45 işletmeden iç kaynaklara başvuran işletmelerin terfi ve iş genişletme yöntemini kullandıkları, dış kaynaklara başvuran işletmelerin ise doğrudan başvuru, işgören önerisi, iş duyuruları ve işçi bulma kurumları yöntemlerini kullandıkları tespit edilmiştir. Bartın il merkezinde faaliyet gösteren 45 işletmede gerçekleştirilen araştırma kapsamında üç temel hipotez test edilmiştir. Araştırma kapsamında test edilen üç temel hipotezden ikisi yapılan ANOVA testi sonucunda reddedilmiştir. Reddedilen hipotezlerden işletmelerin işgören istihdamında kullandıkları yöntemlerin, işletmelerin faaliyet alanına ve faaliyet gösterdikleri sektörlere göre farklılık göstermediği anlaşılmıştır. Test edilen son hipotez ise kabul edilmiştir. Kabul edilen hipotez işletmelerin işgören istihdamında kullandıkları yöntemler ile işletmelerin faaliyet süresi arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir. Anlamlı fark faaliyet süresi 10-15 yıl olan işletmeler ile 5 yıldan az olan işletmeler arasında ortaya çıkmıştır.

Ankete katılan Bartın il merkezindeki işletmelerden 39'unun çalışan sayısı 50'nin altındadır. Bu işletmeler küçük ölçeklidir ve pazar alanları bölgeseldir. Büyük ölçekli veya pazar alanı ulusal olan işletmelerde de işgören istihdamında kullanılan yöntemler işletmelerin özelliklerine göre farklılık göstermekte midir? Bu sorular başka çalışmaların konusunu teşkil etmektedir. Yapılacak araştırmalar ile ulusal veya uluslararası alanda faaliyet gösteren işletmelerin işgören istihdamında kullandıkları yöntemler ve farklılıkları ortaya çıkarılmalıdır.

Bu araştırmayla elde edilen sonuçların sadece Bartın ilinde mi yoksa Türkiye'nin diğer illerinde de benzer şekilde mi olduğu başka araştırmalarla ortaya çıkarılmalıdır. Ayrıca, işletmelerde işgören istihdamında kullanılan yöntemlerin etkinliği ve doğruluğu konusunda

araştırmalar yapılmalıdır. Bu araştırmada Bartın il merkezinde faaliyet gösteren işletmelerin faaliyet alanları, çalışan sayıları ve faaliyet gösterdikleri sektörler ile işgören istihdamında kullandıkları yöntemler arasındaki ilişki incelenmiştir. Kullanılan yöntemlerin işletmelerin başarılı olmaları ve verimli çalışmalarını üzerindeki etkisi de inceleme konusu olmalıdır.

KAYNAKÇA

- Can, H., Kavuncubaşı, Ş., & Yıldırım, S. (2009). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çavdar, H., & Çavdar, M. (2010). İşletmelerde İşgören Bulma ve Seçme Aşamaları. *Journal of Naval Science and Engineering*, 6(1), 85.
- Erdoğan, E. (2013). İnsan Kaynakları Yönetiminde Personel Seçimi ve Psikoteknik Testlerin Önemi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara. 78-79.
- Fındıkcı, İ. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Koçak, O., & Yüksel, S. (2011). İşgören Seçiminde Kullanılan Yöntemler Üzerine Bir Araştırma. *Kamu-İş Dergisi*, 12(1), 83-84.
- Öksöz, B. (2011). E-İşe Alım Sürecinde Kurumsal Web Sitelerinin Kullanımı ve Konu Üzerine Bir Araştırma. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 274.
- Sabuncuoğlu, Z. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulama Örnekleriyle*. Bursa: Furkan Ofset.
- Saldamlı, A. (2008). İnsan Kaynakları Yönetiminde Bilişim Teknolojisinin Kullanımına Yönelik Bir Araştırma: Tekirdağ Örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 250.
- Şimşek, Ş., & Öge, S. (2010). *Stratejik ve Uluslararası Boyutları İle İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H., & Özer, M. A. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Uğur, A. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Sakarya Yayıncılık.
- Ünsalan, E., & Şimşeker, B. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, A. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örnek Olaylar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yüksel, Ö. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.