

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

E-İŞE ALIM VE WEB TABANLI BİR SİSTEM
TASARIMI

Asiya SALMAN

Danışman
Prof. Dr. Yılmaz GÖKŞEN

İZMİR - 2022

TEZ ONAY SAYFASI



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “E-işe alım ve Web Tabanlı Bir Sistem Tasarımı” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

....../....../.....

Asiya SALMAN

İmza

XXXXXX

ÖZET
Yüksek Lisans Tezi
E-İşe Alım ve Web Tabanlı Bir Sistem Tasarımı
Asiya SALMAN

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı
Yönetim Bilişim Sistemleri Programı

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerle birlikte organizasyonların süreçleri ve iş yapma şekilleri de değişime uğramaktadır. Değişime uğrayan süreçlerden biri de işe alım sürecidir. Organizasyonlar işe alım sürecinde özgeçmiş toplama ve aday seçme işlemlerinde gazete ilanları yerine internet aracılığıyla çevrimiçi yöntemler kullanmaya başlamışlardır. Bu yöntemler literatürde elektronik işe alım (e-işe alım) olarak adlandırılmaktadır.

E-işe alım yönteminde çeşitli türlerde web tabanlı araçlar kullanılmaktadır. Organizasyonların kurumsal web sitelerinde oluşturdukları e-işe alım alanları, birden fazla organizasyonu ve adayları bir araya getiren kariyer siteleri, organizasyonların oluşturdukları profiller ile adaylara ulaşabildiği LinkedIn vb. gibi sosyal medya platformları bu araçların en çok tercih edilenleridir. E-işe alım sunduğu geniş erişim alanı ile organizasyonlar ve adaylar için büyük bir fırsat olarak görülmektedir. Buna ek olarak pek çok avantaj sağladığı gibi bazı dezavantajları da bulunmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, organizasyonları ve iş arayan adayları bir araya getirebilecek web tabanlı bir e-işe alım sistemi tasarlamaktır. Tasarlanan sistemle var olan e-işe alım araçlarının avantaj ve dezavantajlarını değerlendirerek organizasyonlar ve adaylar için optimum fayda sağlayacak bir prototip elde etmek amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Elektronik İşe Alım, Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi, E-işe Alım Sistemi, Sistem Tasarımı

ABSTRACT
Master Thesis
E-Recruitment and Web-based System Design
Asiya SALMAN

Dokuz Eylul University
Graduate School of Social Sciences
Department of Management Information Systems
Managment Information Systems Program

With the developments in information and communication technologies, the processes of organizations and the way they do business are also changing. One of the processes that has undergone change is the recruitment process. Organizations have started to use online methods, instead of newspaper advertisements, in the process of collecting resumes and selecting candidates in the recruitment process. These methods are called electronic recruitment (e-recruitment) in the literature.

Various types of web-based tools are used in the e-recruitment method. The most preferred of these tools are e-recruitment areas created by organizations on their corporate websites, career sites that bring together multiple organizations and candidates, and social media platforms such as LinkedIn etc., where organizations can reach candidates with the profiles they create. With its wide reach, e-recruitment is seen as a great opportunity for organizations and candidates. In addition to this, it has many advantages as well as some disadvantages.

The aim of this study is to design a web-based e-recruitment system that can bring organizations and job seekers together. With the designed system, it is aimed to evaluate the advantages and disadvantages of existing e-recruitment tools and to obtain a prototype that will provide optimum benefit for organizations and candidates.

**Keywords: Electronic Recruitment, Electronic Human Resources Management,
E-Recruitment System, System Design**



E-İŞE ALIM VE WEB TABANLI BİR SİSTEM TASARIMI

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR	ix
TABLolar LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

1.1. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ	3
1.2. E-İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ	5
1.2.1. Elektronik İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı	5
1.2.2. Elektronik İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişimi	7
1.2.3. Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi Amacı	8
1.2.4. Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi Avantajları ve Dezavantajları	9
1.2.5. Elektronik İnsan Kaynakları İşlevleri	12
1.2.5.1. E-İnsan Kaynakları Planlaması	13
1.2.5.2. E-İşe Alım	13
1.2.5.3. E-Eğitim	15
1.2.5.4. E-Performans Yönetimi	17
1.2.5.5. E-Ücretleme	18

İKİNCİ BÖLÜM

ELEKTRONİK İŞE ALIM

2.1. E-İŞE ALIM	21
2.1.1. E- İşe Alımın Tanımı	21
2.1.2. E- İşe Alımın Gelişimi ve Kapsamı	22
2.1.3. E- İşe Alım Yöntemleri	25
2.1.3.1. Kurumsal Web Siteleri	25
2.1.3.2. Kariyer Siteleri	27
2.1.3.3. Diğer Yöntemler	30
2.1.4. E-İşe Alımın Avantajları	32
2.1.5. E-İşe Alımın Dezavantajları	34

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PROBLEMİN TANIMI, TASARIM VE UYGULAMA

3.1. PROBLEMİN TANIMI	36
3.2. METODOLOJİ	37
3.3. TASARIM VE UYGULAMA	39
3.3.1. İhtiyaç Analizi	40
3.3.2. Sistem Tasarımı	41
3.3.2.1. Veritabanı Tasarımı	41
3.3.2.2. Arayüz Tasarımı	43
3.3.3. Yazılımın Geliştirilmesi	48
SONUÇ	50
KAYNAKÇA	52

KISALTMALAR

BT	Bilgi Teknolojileri
İKY	İnsan Kaynakları Yönetimi
E-İKY	Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi
E-işe Alım	Elektronik İşe Alım
KVKK	Kişisel Verileri Koruma Kanunu
s.	Sayfa Numarası
vb.	Ve benzeri
vd.	Ve diğerleri
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurum
WWW	Dünya Çapında Ağ (World Wide Web)
SGYD	Sistem Geliştirme Yaşam Döngüsü
PHP	Nesne Tabanlı Bir Programlama Dili (PHP: Hypertext Preprocessor)
MYSQL	Açık Kaynak Kodlu Yapısal Sorgulama Dili (My Structured Query Language)
PhpMyAdmin	Veri tabanı yönetim yazılımıdır.
MacOS	Macintosh İşletim Sistemi (Macintosh Operating System)
Unix	Çok görevli bir işletim sistemidir.
Linux	Çok görevli, açık kaynak kodlu bir işletim sistemi çekirdeğidir.

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: E-İKY'nin Olumlu ve Olumsuz Sonuçları	s. 11
Tablo 2: Kariyer Sitelerinin Üyelik Paket İçerikleri	s. 29
Tablo 3: Site İçi İşlevler	s. 41



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İşe Alım Sürecinin Aşamaları	14
Şekil 2: Sabancı Kariyer Web Sitesi	26
Şekil 3: Eczacıbaşı Kariyer Web Sitesi	26
Şekil 4: Koç Kariyerim Web Sitesi	27
Şekil 5: Sistem Geliştirme Yaşam Döngüsü	38
Şekil 6: Waterfall (Şelale) Modeli	39
Şekil 7: Veritabanında Oluşturulan Tablolar	42
Şekil 8: Veritabanında Oluşturulan Tabloların İçeriği	42
Şekil 9: Adaylar İçin Üyelik İşlemi	44
Şekil 10: Açık Rıza Metni	44
Şekil 11: Aday Profil Ayarları Sayfası	45
Şekil 12: Aday Görüntüleme Sayfası	46
Şekil 13: E-posta Gönderimi Kod Bloğu	46
Şekil 14: Site İçi Yönetim Sayfası	47
Şekil 15: Grafik Örneği	47
Şekil 16: Rapor Örneği	48

GİRİŞ

İnsan kaynakları, günümüz rekabet koşullarında organizasyonlar için çok değerli ve önemli bir sermaye durumundadır. Nitelikli personellerin seçilmesi ve ihtiyaç duyulan pozisyonlar için işe alınması, kurumlarda değer oluşturabilecek bir işgücünü bulundurmaya sağlamaktadır. Rekabet ortamında organizasyonlar değişime ayak uydurabilmek için insan kaynaklarını en etkili şekilde yönlendirmeli ve yönetmelidir (Erarslan ve diğerleri, 2013: 11).

Bilgi teknolojileri alanındaki büyük gelişmeler, BT araçlarına erişimin kolaylaşması ve yaygınlaşması sonucunda organizasyonlar da iş süreçlerinde ve iş yapma şekillerinde değişime gitmişlerdir. İnsan kaynakları departmanları da bu değişime adapte olarak insan kaynakları planlamasında, uygun personelin işe alınmasında, kurum içi eğitimlerde, ücretlendirme gibi süreçlerde BT araçlarından yararlanmaya başlamıştır. Böylelikle elektronik insan kaynakları yönetimi (E-İKY) kavramı ortaya çıkmıştır.

E-İKY kısaca, organizasyonlardaki insan kaynakları işlemlerini ve faaliyetlerini internet ve web-teknolojisi tabanlı araçları kullanarak yönetmek olarak tanımlanabilir. E-İKY'nin temel işlevleri e-işe alım, e-insan kaynakları planlaması, e-öğrenme, e-performans yönetimi, e-ücretlendirme vb. olarak sıralanabilmektedir.

E-işe alım, organizasyonun en önemli kaynaklarından biri olan insan kaynağının seçilmesi için yeni bir teknolojik araçtır. Bu teknolojik yenilik, interneti kullanarak işe alımda bilgi edinme sürecini geliştirir. İşletmelerin maliyet tasarrufu yapmalarına, iş tekliflerini ve durumlarını istedikleri zaman güncellemelerine, işe alım döngü süresini kısaltmalarına, daha geniş bir aday yelpazesi arasından en iyi potansiyeli belirlemelerine ve seçmelerine olanak tanır (Deillon,2014: 32).

Bu çalışma kapsamında da organizasyonların e-işe alım sürecinde ihtiyaç duydukları özellikleri içinde barındıran web tabanlı bir sistem tasarlanarak iş süreçlerinde yönetim bilişim sistemlerine katkıda bulunması amaçlanmaktadır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde insan kaynağı kavramı, organizasyonlarda insan kaynağı yönetimi, insan kaynağı yönetim süreçlerinin zaman içerisindeki gelişerek elektronik insan kaynakları yönetimine dönüşümü incelenmektedir. İkinci bölümde e-işe alım yöntemi, e-işe alım araçları ve

e-iŖe alımın avantaj-dezavantajları incelenmektedir. Üçüncü bölümde, çalışma kapsamında tasarlanan sistemin bileŖenleri ve çalışma prensibi anlatılmaktadır. Sonuç ve öneriler kısmında ise çalışma sonucunda yapılan çıkarımlar ve gelecek projeler için öneriler yer almaktadır.



BİRİNCİ BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

1.1. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

İnsan kavramının kurumsal yapılarda önemli bir faktör olduğu çeşitli araştırmalarda gösterilmiştir. İnsan kaynağını seçmek ve başarılı stratejilerle yönetmek organizasyonlar için verim ve maliyet açısından önem arz etmektedir. İnsan kaynağını tıpkı bir üretim tesisindeki herhangi bir ham maddeye benzetebiliriz. İnsanlar organizasyonlar için çalışıp, emek verip diğer girdi ürünlerine katma değer katarak firmaya katkı sağlarlar. Bu katma değer bir ölçüsü ise insan kaynağının doğru kullanılıp, doğru yönlendirilip, doğru eğitim verilip belirli bir niteliğe erişme süreçlerini insan kaynakları yönetimi yürütmektedir. Bunun sonucu olarak da insan kaynakları yönetimi; çalışanların işe alınma sürecinden başlayarak işten ayrılma evresine kadar bütün zaman çizelgesinde yer alır.

İnsan kaynağı kavramı organizasyonların hedeflerine ulaşmak için kullanmak zorunda oldukları temel kaynaklardan biri olan beşerî kaynağı ifade eder. Bu kavram, organizasyondaki en üst yöneticiden en alt düzeydeki çalışana kadar herkesi kapsadığı gibi, organizasyon dışındaki potansiyel olarak yararlanılabilecek işgücünü de içermektedir (Özer ve diğerleri, 2017: 3). İnsan kaynağı organizasyonların sahip olduğu en önemli kaynaktır. İnsan kaynakları yönetimi, doğru yönetim stratejileri ve çalışanlara iş yaşamında sundukları kaliteli yaşam koşulları ile organizasyonun verimlilik oranını yükseltir (Özgen ve Yalçın, 2018: 3). Bir organizasyonun insan kaynağı; organizasyonun hedeflerine ulaşması ve rakipleri karşısında üstünlük sağlaması için organizasyonun yararlanabileceği çok önemli bir kaynaktır (DeNisi ve Griffin, 2001: 4).

İnsan kaynağı, organizasyonların en değerli parçası olarak görülmektedir. Organizasyonlar ayakta kalmak, hedeflerine ulaşmak ve rekabet avantajı elde edebilmek için ihtiyacı olan kaynaklara sahip olmanın yanında o kaynakların organizasyona katkı vermesini sağlamalıdır. Bu sebeple organizasyonların içinde insan kaynağının yönetilmesini amaçlayan birimlere sahip olması beklenmektedir.

İlk olarak sadece personelin ücreti, yan ödemeleri, sigorta işlemleri, izinler, raporlu olduğu gün sayısı, işe devamsızlık ve geç kalma gibi kayıt altına almak dışında bir işlevi olmayan personel yönetimi kavramı ortaya çıkmıştır (Sabuncuoğlu, 2011: 8). Personel yönetimi kavramının maddi süreçler dışında organizasyonun gelişimine katkı sağlamadığı anlaşılmaktadır. Bu kısıtlı yönetim işlevi nedeniyle ilerleyen yıllarda personel yönetimi kavramı yerini insan kaynakları yönetimine bırakmıştır.

İnsan kaynakları yönetimi (İKY) kavramının; 1980'lerin başında personel yönetimi kavramının işlevi genişletilerek, organizasyonun gelişimine katkı vermesi amaçlanan yeni bir yönetim anlayışı olarak literatüre girdiği görülmektedir. İKY, bir organizasyonun insan kaynağı ihtiyacının belirlenmesi ve işe alınması, işe alınan çalışandan en iyi katkının alınabilmesi için uygun teşvik ve çalışma ortamının oluşturulmasını sağlayan bir süreç olup, diğer işletme fonksiyonları olan üretim, pazarlama ve finans gibi organizasyonların amaçlarına ulaşmasına katkı sağlayan bir işletme fonksiyonudur (Özgen ve Yalçın, 2018: 5). İKY, bir organizasyonun en değerli kaynağı olan çalışanların, örgütün hedeflerine ulaşılmasına bireysel ve toplu olarak katkıda bulunmalarına yönelik stratejik ve tutarlı bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır (Armstrong, 2006: 5).

İKY, yerine geldiği personel yönetiminden farklı olarak insan kaynağını organizasyon için değer üreten bir kaynak olarak görmektedir. İnsan kaynağını bir maliyet olarak görmeyip farklı stratejilerle organizasyonun vazgeçilmez parçası haline getirmektedir. İKY organizasyonun karar alma süreçlerine katılarak organizasyon için personel yönetimine kıyasla daha etkin bir rol oynar. Ayrıca İKY'nin organizasyon içindeki ve dışındaki çalışanlara olan stratejik yaklaşımı organizasyonun başarısında önemli bir unsur olarak görülmektedir.

İKY, üst düzey veya operasyonel seviyede görev yapan personellerin organizasyona katılması, eğitiminin sağlanması ve verimliliğinin artırılması amacıyla bütün destek faaliyetlerini yönetir. İKY, organizasyonun amaçlarına ulaşması için gerekli personel ihtiyaçlarının belirlenmesi, personel duyurularının oluşturulması, uygun personelin seçilmesi ve kurum kültürünün tanıtılması, çalışan motivasyonu, performans değerlendirmesi, kişilerarası ve ekip iletişiminin kurulması, iletişimin sağlanması, yeniden yapılanma, sağlıklı bir kurumsal iklimin oluşturulması, "biz"

olgusunun benimsenmesi, personelin eğitim ve gelişimine kadar pekçok uygulamayı içermektedir (Sabuncuoğlu, 2011: 4-5).

1.2. E-İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

1.2.1. Elektronik İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı

İnternet ve bilgi teknolojilerindeki gelişim tüm dünyada çalışma hayatını da önemli ölçüde etkilemektedir. Bu değişimler olurken organizasyonların rekabet ortamında ayakta kalmak ve bu değişimlere ayak uydurabilmek için yönetim anlayışında değişimler yapmaya başladığı gözlemlenmiştir. Günümüzde organizasyonlar tüm iş süreçlerini bilgi teknolojilerinin desteği ile yürütmektedir. Bunun yanında insan kaynağının doğru yönlendirilmesi önemli bir olgu olmaktadır.

Bilgi teknolojileri süreçlerindeki orantısız büyüme insan kaynakları departmanı ve insan kaynakları yöneticilerini de etkilemiştir ve Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-İKY) kavramı oluşmuştur. Artık birçok organizasyon insan kaynaklarına ait verileri tutmak, veri analizi yapmak ve saklamak için E-İKY sistemlerini kullanmaktadır (Öge, 2004: 110).

Günümüzde internet platformları üzerinden yönetilmeye başlanan ve belirli bir olguyu baz alan platformların genel adı “e” harfi ile nitelendirilmeye başlanmıştır ve “e” harfinin temeli elektronik kelimesini temsil etmektedir (Örneğin; e-devlet, e-ticaret, e-sağlık, ...). Global rekabet artık sadece ürün ya da marka değerinden bağımsız olarak yetişmiş insan kaynaklarına da sıçramıştır. Buna bağlı olarak da firmalar veya işverenler, yetişmiş ve nitelikli insan ihtiyacı için de rekabet içerisine girmişlerdir. Bunun sonucunda elektronik ortamdaki değişimden insan kaynakları da etkilenmiş ve E-İKY literatürde yerini almıştır (Saç, 2004: 85).

Bilgi teknolojilerinin İKY’de kullanılması; doğru insanı doğru pozisyonla eşleştirmek, yetenek yönetimini sağlamak ya da gelecek yıllar içerisindeki gelişimlerini takip etmek için kullanılan sistemler firmalar tarafından avantajlı olarak görülmüştür. Kısa süre içerisinde daha çok ve aktif olan kitleden iş arayan insanlara ulaşma fırsatını elde etmişlerdir. Bu durum daha kalifiye, daha tecrübeli iş arayan bireylere daha hızlı ulaşmalarını sağlamaktadır. Daha az maliyetli olması ve aday

topluluğundan kendi firma kültürüne uygun ya da uyum sağlayabilecek bireylerin işe alınması noktasında yardımcı olacaktır.

En basit ifade ile E-İKY, İKY'nin elektronik ortamda yürütülmesidir. Elektronik ortamda süreçlerin yönetilmesinin en önemli sebeplerinden biri bireylerin verilerinin saklanması ve depolanmasının kolay olmasıdır. İkinci bir önemli sebebi ise yönetiminin kolay olmasıdır. Adaylar günümüzde işe alınma süreçlerinden itibaren organizasyondaki insan kaynakları birimi ile e-posta veya e-işe alım siteleri aracılığıyla bilgilerini paylaşırlar. Özellikle ülkemizde yürürlükte olan Kişisel Verilerin Korunma Kanunu (KVKK) ile organizasyonların veya bireylerin bilgilerini koruyacağına dair devlet kanadı ile söz vermektedir. Dolayısıyla her bir kişi için fiziksel olarak klasör veya dosya hazırlamaktansa verilerin elektronik ortamda tutulması ve saklanması hem daha kolay hem de işlevsel olacaktır.

Bireylerin işe alımı gerçekleştirilirken vermiş oldukları bilgilerin teyidi amacıyla verilerin elektronik ortamdan bulunup sorgulanması daha kolay olacaktır. Bu sayede işe giriş görüşmelerinde insan kaynakları personeline bilgi birikimi, yetkinlik ve deneyimi gösteren veriler bildirmiş olmasına rağmen işe alındıktan sonra yeterli yetkinliği olmayan kişilerin ortaya çıkarabileceği durumların önüne geçilmiş olur.

İnsan kaynakları yönetiminin yürüttüğü süreçlerin içerisinde hizmet içi eğitim ve hizmet dışı eğitim de bulunmaktadır. Organizasyonlar kendi bünyelerinde kurum kültürünü yerleştirmeyi ve çalışanların yetkinliklerini arttırmayı amaçlamaktadırlar. Bundandır ki organizasyonlar hem kendileri kurum içi eğitim planlamalarını gerçekleştirirler hem de çalışanlarının ihtiyaçlarına yönelik eğitim alma süreçlerini desteklerler. Bu durum çalışanın motivasyonunu, verimliliğini arttırırken aynı zamanda da çalışanın organizasyona aidiyet duygusunu pekiştirir. Organizasyon açısından incelendiğinde ise ihtiyaç olan bilgiyi dış kaynaktan veya yeni personel istihdamları ile gidermek yerine elektronik eğitim araçlarını kullanmak hem çalışanlarının yetkinlik kazanması için kendi çalışanına yatırım yapar hem de farklı bir çalışana ödenecek maliyetten kurtulur.

1.2.2. Elektronik İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişimi

Bilgi teknolojilerinin ve özellikle internetin kullanılmasının yaygınlaşmasıyla birlikte sektörler ve firma içerisindeki departmanlar bazında özellikle büyük bir değişim gözlenmiştir. Firmalardaki insan kaynakları departmanı da bu büyük değişimden kendine düşen payı almıştır. İş başvurularını, insan kaynağının doğru kullanılması ve insan kaynağının işe alınması süreçlerinin tamamında bu değişimlerden etkilendiği fark edilmektedir.

1990'lardan bu yana işletmelerin iş gücünü işe alım süreçlerinde önemli değişimler yaşamaktadır. İş yaşamında esnekliğin artması, teknolojinin hızlı ilerleyişi ve ayak uydurmaya çalışılması, iş gücü niteliğinin değişmesi ve günümüz beyaz yakanın ortaya çıkışının temellerini oluşturmakla beraber insan kaynağına bakış açısında farklılıklar ortaya çıkmıştır (Güler:2006: 21). İnsanlardaki gelişmiş merak duygusu ve öğrenme arzusu internetin gelişmesinde büyük farklar yaratmış ve internete olan adaptasyonu önemli ölçüde arttırmıştır. İşverenlerin de insan kaynağı açığını kapatmak için interneti kullanmalarının bu yıllara tekabül ettiğini söyleyebiliriz.

Aslında E-İKY'yi başlangıç noktası olarak görmemek gerekmektedir. Belirli bir sürecin devamı niteliği taşımaktadır ve evrildiği noktalar sırasıyla personel yönetimi, İKY, E-İKY şeklinde gösterilebilir (Allahverdi, 2006: 29).

E-İKY'nin gelişimi içerisinde veya olgunlaşması aşamasında insan kaynaklarından ayrıldığı yönler ağır basmaktadır ve dolayısıyla öncelikli olarak bu yönler bakılması gerekmektedir.

Dünya çapına yayılmış organizasyonlarda merkezden gelen verilerin ya da bilgilerin bürokratik temeller üzerine oturtulmuş olması ve merkezle olan iletişimin İKY aşamasında uzun sürüyor olması organizasyonları E-İKY'ye yöneltmiştir.

İnsan kaynakları süreçlerinin uzun ve maliyetli olması organizasyonları E-İKY'ye yöneltmiştir.

Organizasyon içerisinde bulunan insan kaynakları personellerinin sayılarının geleneksel yöntemde çok fazla dallanma görülürken E-İKY uygulayan organizasyonlarda insan kaynaklarındaki çalışan sayısında azalmayı sağlamıştır.

İnsan kaynakları yönetiminde harcanan ve arşivlenmesi gereken bir yığın belgenin ortadan kalkmasını ve elektronik ortamda saklanmasını sağlamıştır. Bu durum kâğıt ve ayrı bir oda ihtiyacından kurtulmaya destek olmuştur.

Global firmalar merkeziyetçilikten uzaklaşmış olduklarından artık o bölgedeki ya da o ülkedeki insan kaynakları departmanının inisiyatif alma ve merkezle aynı amaç uğruna çalışabilecek bireylerin istihdam edebilmesinin önü açılmıştır. Aynı hedefe farklı bölgelerden firma bünyesine dâhil edilmiş bireyleri seçme ve işe alma süreçleri o bölgede sorumlu olan insan kaynakları birimine bırakılmıştır (Erdal, 2006: 19).

1.2.3. Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi Amacı

Genel olarak insan kaynakları yaklaşımının amacı hem örgütün verimlik düzeyinin artırılması hem de personellerin ihtiyaçlarının ve taleplerinin karşılanmasıdır.

E-İKY, insan kaynakları departmanının sorumluluğundaki görevleri, yetkilerini kullanarak bilgisayar sistemlerini, interaktif sosyal mecraları ve telekomünikasyon alt yapılarını kullanabilmek şeklinde tanımlanmaktadır (Allahverdi, 2006: 9). E-İKY yöneticileri öncelikli olarak çalışan kişilerin memnuniyetini ön planda tutmalı ve hedefi memnuniyet olmalıdır. Aynı zamanda E-İKY yöneticilerinin amaçlarından biri de bütün insan kaynakları hizmetlerinin ve prosedürlerinin elektronik ortama entegrasyonunu sağlamaktır.

E-İKY, özellikle toplumdaki ve iş çevresindeki birçok önemli gelişmelerin sonucunda ortaya çıkmıştır. Örneğin 2000’li yıllarda başlayan kişisel bilgisayar ve internet kullanımının zaman içerisinde çok hızlı artışı kurumların içinde bulunan her departmanı etkilediği gibi insan kaynakları birimini de derinden etkilemiştir. Bunun devamında endüstrinin gelişmesi, iş yapış ve iş akışlarındaki değişikliklerden de etkilenmiştir. Son olarak ise günümüzde varlığını devam ettiren Covid-19 pandemisi ile birlikte iş yapış biçimleri kurumlar için farklı bir pozisyona gelmiştir. İnsan kaynaklarının odağında ise çalışanların mutluluğu ve memnuniyetinin olması ile çalışanlarına değer veren kurumlar iş akışlarını ortak bir paydada buluşturup firmanın sürekliliğini tehlikeye atmadan çalışmaya devam etmişlerdir. Örnek olarak ise pandemi dolayısıyla Türkiye’de dünya genelinde uygulanan sokağa çıkma

yasaklarının olduğu aralıklarda çalışan bireyler evlerinde çalışmaya devam etmişlerdir. Bunun en büyük öznesi ise teknolojiyi kullanan ve teknolojik aletlerle iş yapabilen bireyler olmasıdır. Diğer taraftan kas gücüne ihtiyaç duyulan işlerde ya da sahada birebir bulunulması gereken pozisyonlarda çalışacak personellerin planlamaları yapılmış vardiyalı şekilde firmaya ya da sahaya gitmelerinin önü açılmıştır. Toplantılar, kurum içi ve dışı eğitim organizasyonları ise online olarak gerçekleştirilmiştir. Bunların yapılmasında ya da öncülük edilmesinde ise en büyük role sahip olan birim ise insan kaynakları departmanıdır. Bunun yanında firmaların ya da kurumların da sahip oldukları teknolojik alt yapı ve bu alanda yetişmiş insan kaynağı da önemli rol oynamaktadır. İşe alım süreçlerinin büyük bir bölümü de pandemi süresi boyunca online olarak sağlanmış ve iş akışının bozulmamasına dikkat edilmiştir. Bu da elektronik insan kaynaklarının önemini vurgulamaktadır.

Araştırmacıya göre ise elektronik insan kaynaklarının temel amacı ise şu şekilde ifade edilebilir. “Kurumların verimliliğini ve iş yapış biçimi korunarak, insan kaynağını en etkili ve en etkin biçimde kullanılmasına imkân tanıyan sistemdir.”

1.2.4. Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi Avantajları ve Dezavantajları

Firmaların E-İKY kullanmasının başlıca sebeplerinden biri maliyeti azaltmasıdır. Maliyetin azaltılmasının ve verimliliğin artırılması noktasında Jones aşağıdaki şekilde tanımlamıştır (Jones, 1998: 4).

- İş akışı sürekliliği devamlı hale getirilir ve evrak yükünden kurtulması sağlanır.
- Self-servis (kendi kendine hizmet eden) insan kaynakları dağıtım sisteminin çalışanlar tarafından kabul edilmesi sağlanır.
- İnsan kaynakları sistemlerinin kısa sürelerde istedikleri evraklara ve raporlara ulaşması sağlanır.
- Çalışanlardan gelen taleplerin kontrolleri süre bazında minimuma çekilir.
- Zaman yönetimini iyileştirir.
- Otomatikleşmeyi sağlar ve destekler.

- Kurum faaliyetlerinde ve organizasyonlarında ya da önemli durumlarda bütün çalışanların bilgilendirilmesi sağlanır.
- Alınacak olan kararlar tek bir veri tipine bağlı olarak değil farklı veri tipleriyle birleştirilerek bütüne ve daha fazla veriye bakılarak alınabilir.
- Global dünya düşüncesini ve görüşünü benimseyen esnek bir insan kaynakları modeli sunar.
- Organizasyonlar için aday veri tabanı oluşturur ve ihtiyaç duyulan veya çalışan personel listesine anında erişim sağlamaya olanak tanır.
- İş başvurusu yapan adayların kategorizasyonu ve düzenlenmesi işlemlerini işe alımdan sorumlu personel kendine göre kategori oluşturabilir.

Elektronik insan kaynaklarının alanında yapılan ve Institute of Management ve Administration yönetilen çalışmada firmaların %70'inin insan kaynakları hizmetlerinin kendi zamanlarını daha efektif kullandıkları ve %67'sinin ise firmanın verimliliğinin arttırdığını ifade etmişlerdir (Bell ve diğerleri, 2006: 295).

Bu çalışmaların sonucunda ise insan kaynakları departmanının monoton ve rutin iş süreçlerini de azaltıp etkinlik ile verimliliği artırarak bir bütün olarak birimin örgüt için daha fazla katma değer sağlayacak stratejik alanlara yönelmesine imkân sağlanmıştır.

E-İKY uygulamalarıyla çalışanların performansları yükselmekte ve yeteneklerini geliştirmektedir. Aynı zamanda E-İKY'nin önemli avantajlarından biri de işletme çalışanlarının gereksinimlerini kurumsal elektronik bir ağ ortamı yani intranet üzerinden erişimle birlikte karşılayabilme şansını ortaya koyduğundan ara kademelerde çalışanları ve insan kaynakları personel sayısını azaltmaktadır.

Bütün bunların yanında insan kaynakları yönetiminin ve departmanının üzerindeki baskının azalmasına daha fazla stratejik hamle yapmasına olanak sağlamaktadır. İnsan kaynakları departmanının üzerindeki evrak yükü ve iş takibini hızlandırmış ve daha çok karar almaya veya uygulamaya geçilmesinin önünü açmıştır.

E-İKY'nin dezavantajlarını incelemek istediğimizde aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- Organizasyon içi yüz yüze iletişimin kopması organizasyondaki iş birliğini zorlaştırabilir. Ayrıca elektronik insan kaynakları için gereken yazılımların

güncelliğini koruması ve dış tehditlere karşı korumaya almak maliyetli olabilir (Sullivan, 2004: 60).

- Elektronik posta ve internet iletişimi için kullanan firmalarda taciz, cinsel yazılı saldırılar ve ayrımcılık gibi konuların üzerinde durulması gerekmektedir. Organizasyonların bu sistemlerin takiplerini ve korumalarını sağlamaları gerekmektedir (DeCenzo ve diğerleri, 2012: 11).

- Kurum ve kuruluşlara yapılan siber saldırılar, şahsi olarak bireylere yapılanlardan çok daha fazladır. Özellikle önemsiz posta, yığın ileti bombardımanı (spam) ve ortalama ataklarına (Phishing) dikkat edilmelidir. Çalışanlarının bilgilerinin ve kurum içi bilgilerin sorumluluğu kuruma aittir ve korumak zorundadır (Cascio ve Aguinis, 2005: 7).

E-İKY'nin genel sonuçlarına bakmak gerekirse Tablo 1 incelenmelidir.

Tablo 1: E-İKY'nin Olumlu ve Olumsuz Sonuçları

Olumlu	Olumsuz
<u>İşlemsel</u> • İK süreçlerinin pratikleşmesi, kağıt ve saklama alanı maliyetlerinin düşmesi ve insan kaynakları personel sayısının azalması, • Çalışanların kendi hak ve hukuki süreçlerine dair bilgiye sahip olması, yöneticilerin ise daha fazla karar verme ve personel üzerindeki sorumluluklarının artması, • Çalışan personel ve yöneticilerin kendi iş süreçlerini sistematik ve kendinden emin olarak yürütmesine olanak sağlar.	<u>İşlemsel</u> • İK departmanında çalışan personel sayısında azalma görülebilir.
<u>Dönüşümsel</u> • Yöneticilerin çalışanlar üzerindeki sorumluluk ve yetkilerini artırır. • Çalışanların kendi kendine öğrenme ve gelişmelerini destekler.	<u>Dönüşümsel</u> • Çalışanların kendi aralarındaki iletişimi çevrimiçi ortamda sınırlaması, • İK departmanı ile çalışan personellerin fiziksel olarak bir araya gelmesini

Tablo 1 (Devam)	
• Kuruma olan bağlılık ve aidiyet duygusuyla beraber çalıştığı kurumdan memnun olma durumunu pekiştirir. • Çalışanlar e-öğrenme sayesinde kendilerini geliştirebilecekleri farklı alanlarla tanışırılır bu da hızlı öğrenme ve senkron/asenkron eğitime olan adaptasyonu artırır. • Çalışanların İK sistemlerine olan adaptasyonunu ve çalışanların belirli bir bürokrasi sistemi ile oluşturulmuş kurumsal kimliğe geçiş hızını destekler. • İK departmanının uzmanlık ve stratejik noktalara yönelmesi için vakit ayırır. İnternete erişimin olduğu her yerden ve istenilen zamanlarda çalışma imkânını sağlar.	zorlaştırır. Bunun sebebi de internet ortamından iş süreçlerinin yürütülüyor olmasıdır. Kurum içerisinde çalışan personelin kendi yetkinlik ve bilgi birikimini arttırması sonucunda kurumdan ayrılması tehdidi ortaya çıkar.

Kaynak: Graeme ve diğerleri, 2008: 10.

1.2.5. Elektronik İnsan Kaynakları İşlevleri

E-İKY işlevleri; firmaların, kurum ve/veya kuruluşların çalışanlarının işlerini planlayan, insan kaynağını yöneten, bireysel ve/veya kurum içi performansı değerlendiren, destekleyen ve oluşturan, çalışanlarını ödüllendiren, insan kaynağını koruyan insan kaynakları departmanı yönetim işlevleriyle benzerlik taşır. E-İKY teknolojisi, örgütlerin ağı dayalı insan kaynakları ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla insan kaynakları departmanını desteklemektedir. E-İKY insan kaynakları departmanının hedeflerine ve stratejilerine uygun sağlam adımlarla ilerlemesini desteklemektedir. Ayrıca kurum ve kuruluşlardaki organizasyonel başarıyı desteklemekte ve bu başarıyı devam ettirmek için ise yeni yollar arama ve yaratma şansını arttırmaktadır (Celep ve Fındıklı, 2018: 66).

1.2.5.1. E-İnsan Kaynakları Planlaması

Rcbadoor'a göre İKY'nin bir parçası olarak insan kaynakları planlaması, bir organizasyonun gelecekteki amaçlarına ulaşması için ihtiyaç duyacağı insan sayısı ve niteliklerinin önceden belirlenmesini ve bu ihtiyacın şekil ve boyutunun belirlenmesini içeren faaliyetler bütünüdür. Şenatalar'a göre ise insan kaynakları planlaması, çalışanların organizasyonda nitelik ve nicelik olarak belirli bir düzende çalışmasına olanak tanır. Alademir ve arkadaşlarına göre; İnsan kaynakları yönetimi, organizasyonel hedeflere ulaşmak için organizasyondaki insan kaynağını en etkin ve verimli şekilde harekete geçirecek faaliyetlerin organize edilmesinden ve uygulanmasından sorumlu birimdir (Rcbadoor ve Şenatalar'dan aktaran Tülen, 2010: 36).

İnsan kaynağının planlanması ve organize edilmesi noktasında E-İKY'nin avantajı çok büyük olmuştur. Özellikle ERP sistemleriyle beraber entegre çalışabilen ve/veya ayrı E-İKY uygulamaları personel takibi, iş organizasyonu, çalışan kişi sayısı takibi gibi işlemler gerçekleştirilebilmektedir (Kausar ve Sreenivas, 2015: 343).

Ayrıca E-İKY uygulamalarının varlığı sayesinde fazla mesai yapılması, personel tarafından işe gelmeme nedenleri de online ortama geçmiş ve operasyonel bazda hızlı ve efektif bir çalışma düzeni kurumlarda oluşmuştur.

1.2.5.2. E-İşe Alım

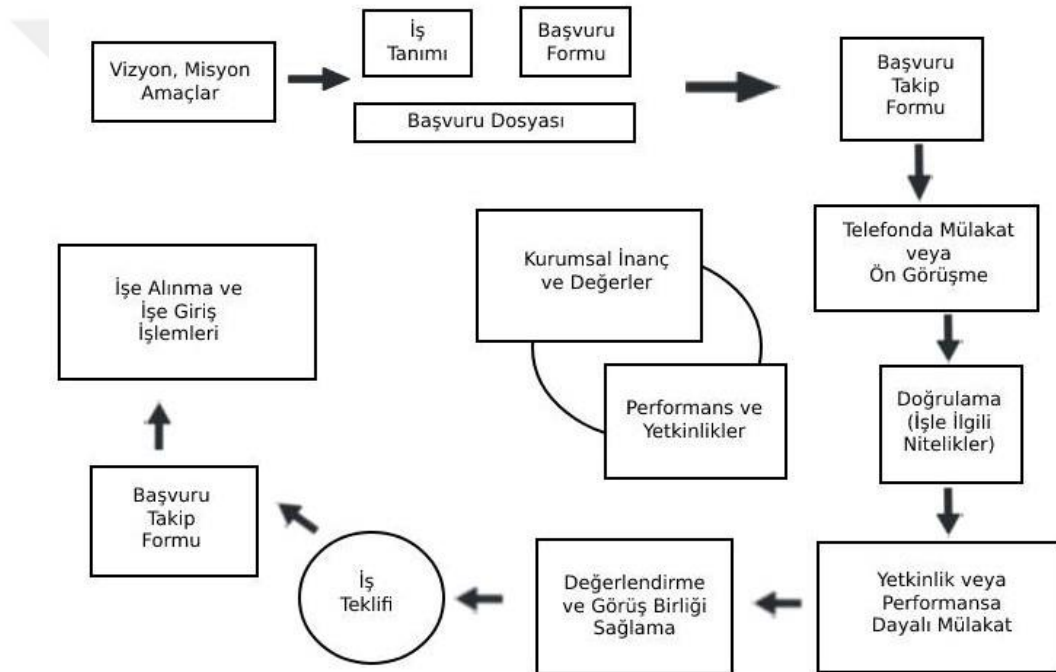
İnternetin günümüzdeki kadar aktif olarak kullanılmadığı veya hiç olmadığı dönemlerde ise işverenler insan kaynakları ihtiyaçlarını gazete ilanları, çalışan referansları, bireysel iş başvuruları (genel anlamda yapılan veya dönemlik başvurular) gibi geleneksel metotları kullanmaktaydılar (Dougall, 2001: 230). Günümüz şartlarında ise işverenler internet alt yapısını ve platformlarını kullanarak daha fazla kitleye ulaştırmayı başarmışlar ve süreçleri daha maliyetsiz ve daha kısa zaman içerisinde gerçekleştirmeye başlamışlardır.

Geleneksel yöntemlerle işe alım, organizasyonlara zaman ve maliyet açısından problem çıkarmaktadır. Özellikle büyük ve köklü firmalarda çalışma isteğinin fazla olması aynı zamanda açılan pozisyon için gelecek başvuru sayısı da fazla

olabilmektedir. Başvuru ve özgeçmişlerdeki fazlalık ise insan kaynakları departmanına iş yükü olarak yansımaktadır.

Bu iş yükü ise şu şekilde özetlenebilir; gelen başvurular incelenecek, uygun adaylar sıralanacak, telefonda ön görüşme yapılacak, insan kaynakları uzmanı ile bir görüşme ardından birim sorumlusu ardından müdür ve nihai sonuca ulaşmadan önce insan kaynakları tarafından maaş ve yan haklar için ayrı bir son görüşme vs. şeklinde sıralanabilir.

Şekil 1: İşe Alım Sürecinin Aşamaları



Kaynakça: Barutçugil, 2004: 75.

Aslında e-işe alım faaliyetlerinin temeli 1993 yıllarına kadar dayanmaktadır. 1993 yılında işe alımlar “job board” denilen web siteleri üzerinden verilmeye başlanmıştır. Çünkü internet işe alım kavramını genişletmiş, maliyeti azaltmış, ihtiyaç olan kalifiye elemana ulaşma süresini kısaltmıştır. Tabi bunların yanında geniş bir havuz içerisinde seçme fırsatı sağlarken kalifiyenin de kalifiyesine ulaşma imkânı tanımaktadır (Tahiroğlu, 2000: 120-123).

E-işe alım, insan kaynakları departmanı çalışanları, elden gelen ya da kargo vs. ile gelen başvuruların dosyalanması, başvurulardaki bilgilerin sınıflandırılması gibi iş gücü ve zaman isteyen işlemleri ortadan kaldırır ve bu sayede hem zamandan hem de iş gücünden tasarruf sağlamaktadır (Allahverdi, 2006: 34).

Özellikle pandemi döneminde olduğumuz günümüzde işe alım süreçlerinin elektronik ortama kayması durumu yerinde ve zamanında olmuştur. Özellikle hastalığın etkilerinden kaçınmak için gerçekleştirilen bu yöntemin, pandemi sonrasında ise devam etmesi öngörülmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde e-işe alım kavramından daha detaylı şekilde bahsedilecektir.

1.2.5.3. E-Eğitim

E-eğitim, elektronik ortamdaki öğrenim şeklidir. Bu öğrenim şekli ya elektronik iletişime dayalıdır ya da gelişmesinde elektronik iletişimin rolü vardır (Saç, 2004: 119).

Schweizer'e göre ise 1980 yıllardan sonra televizyon ve radyo ile eğitime karşılık olarak, internetin ve bilgisayarlar kullanımının yaygınlaşmasından sonra elektronik ortam için geliştirilmiştir (Schweizer, 2004: 676).

Elektronik öğrenme kavramına farklı isimlerle literatürde rastlamak mümkündür. Aslen İngilizce olan e-learning kalıbından gelmektedir ve Türkçe karşılığı e-öğrenme olarak günümüzde kullanılmaktadır. Günümüzde ise yaygın olarak kullanılan adıyla e-Learning olmuş ve bizler de elektronik öğrenme ya da e-öğrenme biçiminde kullanmaktayız (Yanık, 2004: 149-150).

E-öğrenme, bir uzaktan öğrenme anlayışı biçimidir. Genellikle kendi kendine öğrenme modeli üzerine inşa edilmiştir. Fakat bunun yanında çevrim içi veya çevrim dışı olarak da öğrenme gerçekleştirilebilir. Çevrim içi öğrenmede internet tabanlı uygulamalar ya da web siteleri aracılığı ile gerçekleştirilirken çevrim dışı eğitimde ise genellikle CD, disket, USB bellek veya disketlerde bulunan eğitim içerikleri olarak sıralanabilir (Erdal, 2004: 60-61).

Çevrimiçi eğitimlerde kendi aralarında senkron ve asenkron eğitim olarak ayrılmaktadır. Senkron eğitim internet ortamında kişilerin mekândan bağımsız olarak

aynı eğitimi birden fazla kişi ile ya da tek başına alırken anlatıcının karşısında olması durumudur. Yani en az 2 kişinin birebir diyalog halinde bulunması ve öğrenmenin gerçekleşmesi gerekmektedir. Asenkron eğitimde ise mekândan ve zamandan bağımsız halde öğretim süreci yürütülmektedir. Öğrenilecek konu veya herhangi bir başlık öğrenmek isteyen bireye atanır ve/veya verilir. Öğrenecek birey istediği anda içeriğe erişir ve öğrenme sürecini tamamlar. Öğretici pozisyonundaki kişi ile birebir diyalog içerisine giremez ve öğrenme sürecini kendi kendine tamamlaması beklenir.

Organizasyonlarda ise öğrenmenin avantajları şu şekilde sıralanabilir (Nisar, 2002: 256-257; Derouin ve diğerleri, 2005: 921:926; Aswathappa, 2005: 218);

- Örgütler çalışanlarının performanslarını arttırmak için sürekli eğitim atamaları yapabilir ve gelişimlerini takip edebilirler.
- Eskiden kurtulup yeni teknolojiye ya da malzemelere olan ihtiyaçların değiştiği anlarda ise eğitim içeriklerini güncelleyerek çalışanların yeni alınan malzemelere ya da ekipmanlara olan alışma zamanını düşürebilir.
- Çalışanlar isterlerse kurum içerisinde isterlerse evlerinden istedikleri anda istekleri zaman eğitim içeriklerine erişebilirler.
- Kurum içi ve/veya dışı eğitimlerde çalışanların A noktasından B noktasına ulaşmalarındaki ulaşım maliyetlerini azaltır. Alınan eğitim elektronik ortamda kalıcı olduğundan tekrar tekrar aynı eğitimler farklı kişilere de verilebilir.
- Çalışanlar öğrenme zamanlarını kendileri planlayabilir insan kaynakları tarafı ise gelişmeleri ve eğitimlerin tamamlanıp tamamlanmadığını görüntüleyebilir ve performans aracı olarak kullanabilir.
- Eğitimler bireysel olarak kurum içerisinde farklılık göstermelidir. Beyaz yaka ile mavi yaka arasında farklılık olmakla birlikte bunların yanında departman ve görevlendirme başına da farklılık göstererek, ihtiyacı olan birime ihtiyaç duyduğu eğitim ataması yapılabilir.

E-öğrenmenin dezavantajları ise şu şekilde sıralanabilir (Ellis ve diğerleri, 1999: 23; Nisar, 2002: 257; McPherson, 2005: 322; Moon ve diğerleri, 2005: 379; Maier ve diğerleri, 2005: 293; Aswathappa, 2005: 218);

- Düşük internet hızı ya da kullanılan bilgisayarın uygulamayı desteklememesi gibi teknik sorunlarla karşılaşılabilir.
- Alt yapısını oluşturmak maliyetli bir işlemdir.

- Usta çırak ilişkisinin devam ettiği işletmelerde kuruma aidiyet duygusunun gelişmesi noktasında problemlerle karşılaşılabilir yapılan eğitimler usta tarafından birebirde gösterilmektense eğitim ortamı üzerinden verileceğinden çalışanlarda yalnızlık duygusu oluşturabilir.

- Çalışanlar tarafından direnç gösterilebilir.
- Çalışanların eğitim sırasındaki sosyalleşmesinin önüne geçileceği düşüncesine dayanarak bir direnç ile karşılaşılabilir.
- Çalışanlar alacakları eğitimleri elektronik ortamdan almak istemeyebilir.

1.2.5.4. E-Performans Yönetimi

Elektronik performans yönetimi; çalışanların performans verilerinin toplanması, toplanan verilerin depolanması, verileri analiz etmek ve raporlar oluşturmak için ses, görüntü ve bilişim teknolojileri sistemi gibi elektronik araçların yaygın olarak kullanılması olarak tanımlanabilir (Phillips ve diğerleri, 2008: 199-200).

Elektronik ortam ve internet kullanılarak çalışan performansları düzenli aralıklarla yöneticiler başta olmak üzere, zaman zaman kendi meslektaşları veya varsa müşterileri tarafından da değerlendirilir. Personeller performans değerlendirme sonuçlarına online (çevrimiçi) olarak her zaman rahatlıkla erişebilir (Ngai ve diğerleri, 2008: 69).

İnsan kaynakları çalışanları teknoloji ile birlikte değerlendirme formlarını online olarak yöneticilere ve personellere sunma ve dağıtma imkânına erişmişlerdir (Ensher ve diğerleri, 2002: 230). Elektronik sistemden önce kullanılan performans değerlendirme formları kâğıt formatında olduğundan istenilen zamanda ulaşılması ya da değerlendirmeye tekrar alınması uzun zaman almaktaydı. Bunun için elektronik ortama geçilmesi kâğıt maliyetinden ve depolama alanı gibi maliyetlerden insan kaynakları departmanını kurtarmıştır. Aynı zamanda gizlilik esasına bağlı olarak da saklanabilir ve talep edilen bireylere sunulabilir (Andersen ve Fagerhaug, 2002: 116).

Elektronik performans değerlendirme sisteminin avantajları ise maliyeti azaltmaktadır, kullanımı kolaydır, erişilebilirlik sağlar ve depolama alanı ihtiyacı doğurmaz.

1.2.5.5. E-Ücretleme

Eski usul olarak nitelendirilen geleneksel sistemlerde çalışanların hangi zaman aralıklarında, hangi ölçüte göre ve hangi miktarlarda ödeneceği belirlenmektedir. Ücretleme ya da ücretlendirme belirli kriterler doğrultusunda iş analizlerinden elde edilen verilerle yapılan iş değerlemesi sonuçlarına dayanması literatürde geçmektedir. Buna göre ise çalışana yapılan iş tanımı ve o işin yapılması için gereken niteliklere göre pozisyon ücretlendirmesi yapılmalıdır.

Elektronik ücretleme (e-ücretleme); kurumların ücretlemeye dair bilgilerini web tabanlı platformlar üzerinden toplaması, saklaması ve/veya depolaması, işlemesi, değerlendirmesi, kullanması ve yayması olarak açıklanabilecek bir yaklaşımdır. E-ücretleme ile yöneticiler; açık kaynak ya da lisanslı web-tabanlı yazılımlar kullanılarak kendi ücretlendirme uygulamalarını dizayn edebilirler ve oluşturabilir. Bu özelliklerin yanında ise kullanım kolaylığı ve erişilebilirlik açısından istedikleri her an uygulamaya ve/veya yazılıma erişim sağlayabileceklerdir (Marler ve Dulebohn, 2005: 167).

Kurumların, çalışanlarına ait verilerini tutmaya başladıkları veritabanları insan kaynakları bilgi sistemlerinin başlangıç noktasıdır. Asıl amaç çalışanların ücretlemeyle ilgili faaliyetlerine dayanmaktadır. Akabinde ise çalışanların ad, soyad, ücret, doğum tarihi, cinsiyet ve departman kodu gibi bilgilerin eklenmesiyle insan kaynakları birimine analiz yapabilme yetkinliği kazandırmıştır (Carrell ve diğerleri, 1995: 734).

Bilgisayar kullanımına, daha doğrusu elektronik sistemlere geçişlerin ana problemi muhasebe departmanından kaynaklanmaktadır. Muhasebe sistemlerinin bilgisayar ve/veya elektronik ortamlara aktarımı 1960'lı yıllara dayanmaktadır. 1970'li yıllarda bilgisayarların kapasitesinin artması ve ucuzlamasıyla birlikte örgütlerde çalışan personel bilgi sistemlerine şahsi bilgileri de eklenmiş ve insan kaynakları bilgi sistemleri oluşmuştur. 1960 ve 1980 yılları arasında bireysel bazda veri analizlerinin yapılması insan kaynakları birimince zor olarak nitelendirilmekteydi. 1980'li yıllarda bilgisayarların artık kişisel bilgisayar olarak da kullanılmasıyla birlikte sistemler daha güçlenmiş ve özel analiz yapılmasına olanak sağlamıştır. Yöneticiler analizlere yorumlamaya başlasa da insan kaynaklarındaki dökümantasyon sınırı hala

bitmemiş durumdaydı. Hala yazılı olarak gelen performans değerlendirmelerini elle girmek durumunda kaldıklarından çok fazla zaman kaybediyorlardı. 1980'lerin sonunda bu veriler depolanan disketlerde dolaşmaya başlasa da 1990'lardaki internet ve intranetin gelişmesiyle birlikte çok daha seri ve zaman kaybını önleyen uygulamalara geçiş sağlanmıştır. Çalışanların ücretlendirmelerinin yanında, ödül sistemi oluşturulup çalışanlar ile paylaşılabilir duruma gelinmiştir (Wolf, 2000: 183-184).

Elektronik ücretlendirmelerin ve sistemlerinin faydaları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Doğan, 2011: 69);

- Çalışanların icra ettikleri meslek grubu ortalama ücretleri, meslekte geçirdikleri süre, meslektaşları arasındaki ücret dağılımı, çalıştıkları kurum içerisindeki kıdem dereceleri ve kurum içerisindeki geçirdikleri süreler karşılaştırma yapılarak raporlamalar ve ilişkisel analizler yapılabilmesine olanak tanır.
- Çalışanların işverenlerinden bekledikleri ve halihazırda almakta oldukları ücretler arasındaki farkı ortaya koyar ve yöneticiler için karar vermelerinde yardımcı olur.
- Kurum içerisindeki çok tecrübeli personel ile nispeten daha az tecrübeli çalışanlar arasındaki ücret farkları bulunabilir.
- Terfiler, ücret seviyeleri ve personel sayısı, personellerin yeterliliği hakkında varsayımlarda bulunulabilir ve gelecekteki ihtiyaçlara yönelik hesaplamalar yapılabilir.
- Yöneticiler ve/veya sorumluların hakkaniyet açısından ücret kısmında karar vermeleri sağlanabilir.

Günün sonunda kurum ve/veya kuruluşlar için hayati öneme sahip olan ücret yönetimi konusu tüm değişkenleri ile alınarak bilimsel bir çerçevede ele alınmalı ve sistematik olarak çalışılmalıdır. Ücretlendirme noktasında çeşitli bilgilere gereksinim duyulur, bu bilgiler ise aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Kaynak,1998: 501).

- Yapılan işin kodu ve çalışanın ünvanı,
- Yapılan işe ödeme türü,
- Verilen ya da verilecek olan ikramiyeler,
- Sektörde alınan maaş ortalaması,
- Devlet tarafından belirlenen yasal ücretlendirme,

- Mesai saati ücretleri vb. bilgiler.

Bunların yanı sıra ücretlendirmenin asıl önemli olduğu nokta ve yukarıda belirtilen avantajlarla birlikte yöneticilerin karar almaları ve hakkaniyetli bir şekilde ücret dağılımlarını gerçekleştirmeleri olacaktır. Bilimsel bir zemine oturtulmuş e-ücretlendirme sisteminin hem çalışanlar için hem de karar vericiler için adaletli olması kaçınılmazdır.



İKİNCİ BÖLÜM

ELEKTRONİK İŞE ALIM

2.1. E-İŞE ALIM

İnsan kaynağı seçme süreci organizasyonlar için büyük önem taşır. Bu sürecin organizasyonun amacı doğrultusunda tamamlanması organizasyonun başarıyla yürütülmesinde önemli bir faktördür. İnsan kaynağı seçimi için gazete ilanları, üniversite kariyer merkezleri, istihdam kuruluşları ve çalışan tavsiyeleri gibi yöntemler kullanılmaktadır. Bunlara ek olarak gelişen teknoloji ile birlikte pek çok organizasyon e-işe alım yöntemini kullanmaktadır. “E” kısaltması “elektronik” anlamında olup işe alım sürecinde bilişim teknolojilerinden faydalandığını belirtmektedir. E-işe alım yerine çevrimiçi işe alım, sosyal işe alım veya internet üzerinden işe alım kavramları da kullanılmaktadır. Bu çalışmada e-işe alım olarak bahsedilecektir.

2.1.1. E- İşe Alımın Tanımı

İlk olarak 1990’lı yıllarda ortaya çıkan e-işe alım İKY yöneticilerine sağlayacağı faydalar sayesinde yönetim medyalarınca “işe alım devrimi” olarak nitelendirilmiştir (Parry ve Tyson, 2008: 257).

E-işe alım, açık pozisyonları etkin ve verimli bir şekilde doldurmak için organizasyonların çeşitli elektronik araçları kullanarak yaptığı eylem ve uygulamalar olarak tanımlanır (Lee, 2005: 89).

İş hayatında esnekliğin artması, bilgi teknolojilerinin gelişmesiyle işgücü niteliğinin değişmesi gibi birçok faktör insan kaynağı anlayışında yeni bir yol oluşturmuştur. Tüm bu değişimler birçok iş arama ve işe alım sürecini de değiştirmiş ve internetin bu alanda kullanımı yaygınlaşmıştır (Güler, 2006: 21).

E-işe alım, iş ilanlarını ya da işle ilgili diğer bilgileri ve süreçleri internet üzerinden gerçekleştirmektir. Teknolojinin hızlı yükselişi ile hayatımıza giren bu kavram son yıllarda literatürde de daha yaygın olarak araştırılmaya başlanmıştır (Marr, 2007: 54).

E-işe alım, bir organizasyonun web tabanlı araçlar vasıtasıyla yürüttüğü bir işe alım süreci olarak tanımlanabilir. E-işe alım aynı zamanda iş arayanların başvuru sürecinin bir kısmının da çevrimiçi yürütmesini içerir. E-işe alımın tercih edilmesindeki en önemli sebepler organizasyonun imajını iyileştirmesi, işe alım sürecindeki maliyetlerin azaltılması, İKY yöneticilerinin iş yükünün azalması ve İKY personellerinin işe alım sürecinde kullanmaları için etkili araçların bulunmasıdır (Kim ve O'Connor, 2009: 48).

Geleneksel metotlarla işe alım oldukça fazla zaman alır. Öte yandan e-işe alım çok daha kısa sürede ve daha düşük maliyetle bu işi yapılabilir. Forrester araştırma şirketinin araştırmasına göre internet aracılığıyla çalışan işe almanın maliyeti ortalama 183 dolar olurken, gazete ve dergi gibi geleneksel metotlarla çalışan işe almanın ortalama maliyeti ise 1,383 dolardır (Lee, 2005: 87).

İnternet yoluyla yeni çalışanları organizasyona çekmek doğru kişiye, doğru zamanda, doğru bilgiyi sağlamaktadır. Gazete ve dergilerdeki reklamlar gibi daha geleneksel işe alım yöntemlerinden farklı olarak e-işe alım sürecinin ana avantajı, kariyer bilgilerini iletmek için neredeyse sınırsız alan olmasıdır. Adayların başvuru sürecini incelemenin iki temel yolu bulunmaktadır. Birincisi; mümkün olduğu kadar çok sayıda potansiyel adaylara ulaşım sağlamak, ikincisi ise; bu aday havuzunun içerisinde mevcut işe en uygun olanı seçmektir. İlk aşamada uygun bir aday havuzu oluşturulmazsa başarılı bir çalışan seçmek de mümkün olmayacaktır (Birgelen ve diğerleri, 2008: 733)

2.1.2. E- İşe Alımın Gelişimi ve Kapsamı

1990'lı yılların ortalarından itibaren özellikle bilgi teknolojileri alanında çalışmak üzere başvuran adaylar için e- işe alım uygulanmaya başlanmıştır. İşe alım ilanlarının maliyetlerini düşürmesi, işe alım süreçlerini hızlandırması ve daha geniş bir özgeçmiş havuzuna erişim sağlaması internetin işe alım alanındaki avantajları arasında sıralanabilir. İnternetin bu faydaları birbirinden bağımsız olarak farklı sektörlerde hizmet veren kurumların insan kaynakları personellerince işe alımlarda kullandıkları bu türdeki araçların büyük kolaylık sağlaması e-işe alım sektörünü de daha hızlı bir büyümeye itmiştir. İş arayan ve işverenler tarafından bilinirliği, kullanımı ve kullanım

kolaylığı e-işe alım yöntemlerinin popüler olmasını sağlamıştır (Pearce ve Tuten, 2001: 9).

E-işe alım, rekabet avantajı elde edebilmek için organizasyona katkı verecek adayların seçilmesi ve işe alınması süreçlerinde işverenlere destek sağlayan düşük maliyetli, uygun ve çağdaş bir yöntemdir. Organizasyonlar, kendi kurumsal web sitelerinde kariyer sekmeleri oluşturarak iş başvuruları için imkân yaratmakta ya da profesyonel kariyer siteleri aracılığıyla uygun adaylara ulaşmaya çalışmaktadırlar. Bu sayede zaman ve mekândan bağımsız olarak potansiyel insan kaynağına ulaşarak onlara insan kaynakları süreç ve işleyişleri hakkında bilgi verilebilmektedir (Ayaz ve diğerleri, 2018: 711).

E-işe alım sürecine bakıldığında, geleneksel personel temin ve seçim sürecine benzer olduğu görülür. E-işe alım da öncelikle yeni personel talep edilmeleriyle başlar.

Farklı platform ve iş ortaklarından gelen adaylarla birlikte kurum içerisindeki çalışan personelin referansı ile gelen adaylar başvurularını yaparlar. Başvuru yapan adaylar arasından geleneksel aday eleme ve/veya işe alım yapmak oldukça zor olduğundan e-işe alım çok fazla imkân sağlamaktadır. Bu imkânlar ise istenilen adayın özelliklerine göre eleme, ayırma ve diğer adaylardan ayırtırmadır.

E-işe alım uygulamaları kurumların kendi web sitelerindeki kariyer bölümünün altında toplanabileceği gibi bağımsız web sitelerindeki iş arayan adaylara da ulaşabilmektedir. Adil bir sistem olduğundan bireylere eşit mesafede yaklaşır ve hatta istenen durumda kurum içerisinde çalışan personelin kıdem yükseltmesi ya da pozisyon değiştirmesi gibi durumlarda da kullanılabilmektedir (Doğan, 2011: 56).

1990'ların sonunda yapılan çalışmalarda e-işe alımın ana avantajı olarak daha hızlı süreçler, etkili eşleşmeler ve daha düşük maliyetler gösterilmektedir. E-işe alımın evrak işlerini önemli ölçüde azalttığı, ancak bu yeniliğin verimlilik etkisinin kesin olmadığı düşünülmektedir. Avrupa üzerine yapılan çalışmalarda yazarlar, e-işe alımın en büyük artısının, uygun iş ilanı, daha hızlı başvuru yanıtı ve daha hızlı özgeçmiş işleme nedeniyle işe alım işlem süresini azalttığını öne sürmektedir. Uzaktan ve pasif iş arayanlara erişim, düşük vasıflı başvuru sahiplerinin otomatik olarak taranması ve daha küçük şirketler için artan fırsatlar da e-işe alımın avantajları olarak sunulmaktadır (Suvankulov, 2010: 6-7).

Organizasyonlar açık iş pozisyonları ilan etmek ve nitelikli adayları çekmek için giderek artan oranda interneti kullanmaktadır. Web tabanlı ilanlar (Öksüz, 2011: 274):

- Boş iş pozisyonları,
- İş tanımları,
- Organizasyonun kültürü ve marka kimliği,
- Çalışanlara sağlanan teşvikler (ücret, ücret dışındaki faydalar, öğrenme fırsatları, terfiler) konularında bilgi vermektedir.

Kurumlar e-işe alım sürecinde genellikle iki yöntem kullanmaktadır. Bunlardan ilki işverenler ve iş arayanların bir araya gelmesini sağlayan kariyer siteleridir. Kariyer sitelerinde işverenler ihtiyaç duyulan personel için gerekli koşulları ve kurumun çalışma şartlarını içeren bir iş ilanı ile iş arayanların başvurularını beklemektedirler. Aynı zamanda ilana başvuru olamasa dahi kariyer sitelerinde profil oluşturmuş iş arayanlarla özgeçmiş havuzu vasıtasıyla iletişim kurabilmektedir. İkinci yöntem ise kurumun kendi web sitesinde e-işe alım sürecini yürütmelerini sağlayacak bir kariyer platformu olan kurumsal web siteleridir.

İşletmelerin internet üzerinde yer alan kendi web sitelerinde insan kaynakları departmanı tarafından hazırlanan çalışan ihtiyaç duyuruları ve iş başvuru formları bulunmaktadır. Böylece; iş görüşmesi, özgeçmiş incelemesi gibi işlemler eş zamanlı olarak yapılabilmektedir. Bununla birlikte; işletmeler, işe alım ve iş ilanı gibi uygulamaları, bunu profesyonel olarak yapan kariyer web siteleri üzerinde de yapabilmektedir. Bu durum, işletmelere daha fazla zaman tasarrufu sağlamaktadır. Bunun yanı sıra e-işe alım, işe başvuran adaylar açısından da büyük fırsatlar sunmaktadır. Organizasyonlar bu şekilde, işe alım süresini kısaltırken üyelik oluşturdukları kariyer sitelerinde istenilen zamanda ilan yayınlatabilmekte ve bunları analiz edebilmektedir. Bu sayede bürokratik kısıtlamalar ve zaman sıkıntıları daha kolayca çözülebilmektedir (Güler, 2006: 21).

Kariyer siteleri ve işletme web sitelerine ek olarak sosyal medya, özel istihdam bürolarına ait web siteleri, üniversitelerin kariyer web sayfaları, online gazete ilanları da e-işe alım yöntemleri arasında sayılmaktadır.

2.1.3. E- İşe Alım Yöntemleri

2.1.3.1. Kurumsal Web Siteleri

Günümüzde neredeyse bütün organizasyonlar kurumsal web sitelerine sahiptir. Organizasyon hakkında çeşitli bilginin bulunduğu bu siteler, organizasyonun insan kaynakları politikalarını da barındırabilmekte ve adayların başvuruları için bir adres ya da iş başvuru formunu da içinde bulundurabilmektedir. Bazı organizasyonlar bu sitelerin insan kaynakları bölümünde çalışanlarla ilgili bilgi vererek, çalışanlara sağlanan fırsatları anlatarak, eğitim politikalarına değinerek organizasyonun adaylar tarafından daha iyi tanınmasını ve daha ilgi çekici hale gelmesini sağlamaktadır. Buna ek olarak bazı organizasyonlar kurumsal web sitelerinde açık pozisyonlar için iş ilanları açarak adayların bu ilanlara ya e-posta ile özgeçmiş gönderimi yöntemi ile ya da site içinde oluşturulan özgeçmişleri ile başvurmalarına imkân tanınmaktadır. Böylece İKY personelleri gelen başvurulara ulaşarak değerlendirebilmektedir (Keleş ve Keleş, 2006: 2).

Organizasyonlar kurumsal web siteleri sayesinde iş ilanlarını kendi sitelerinde yayınlamakta ve daha fazla işgücüne ulaşmaktadırlar. Bu sayede, zaman ve finansal maliyetleri azaltmaktadırlar. Kurumsal web sitelerinde yer alan iş ilanları ve adaylardan toplanan özgeçmişler işgücü bulmak için iyi bir yol olarak gösterilmektedir. Bu web sitelerindeki hazır özgeçmiş formlarının bulundurulması standart bir özgeçmiş formatı sağlayarak adaylar arasında bu açıdan oluşabilecek farklılıkları ortadan kaldırmaktadır (Polat, 2001: 75).

Büyük ölçekli organizasyonların e-işe alım için daha geniş bir yer açmak amacıyla kurumsal web sitelerinin içerisinde bir kariyer sayfası oluşturmak yerine yeni kariyer siteleri oluşturdukları görülmektedir. Türkiye’deki büyük grup şirketlerinden Sabancı Holding, Eczacıbaşı Holding ve Koç Holding kurumsal web sitelerinden bağımsız kariyer siteleri oluşturarak adayların başvuru ve özgeçmiş gönderimine fırsat sağlamaktadır. Şekil 2, Şekil 3 ve Şekil 4’te Sabancı Holding, Eczacıbaşı Holding ve Koç Holding’e ait kariyer siteleri gösterilmektedir.

Şekil 2: Sabancı Kariyer Web Sitesi

SABANCI | **KARİYER**

Anasayfa / Açık Pozisyonlar / Enerjisa

Enerjisa

AÇIK POZİSYONLAR

Pozisyon Adı	Firma Adı	Şehir
İş Sağlığı Güvenliği ve Çevre Uzmanı	Enerjisa Dağıtım - Başkent Elektrik Dağıtım A.Ş.	Ankara,Kastamonu
Depo Sorumlusu	Enerjisa Dağıtım - Başkent Elektrik Dağıtım A.Ş.	Ankara
Scada Operatörü	Enerjisa Dağıtım - Başkent Elektrik Dağıtım A.Ş.	Ankara

Kaynak: Sabancı Kariyer, 2022.

Şekil 3: Eczacıbaşı Kariyer Web Sitesi

Eczacıbaşı | Haberler | Eczacıbaşı'nda Yaşa | İşe Alım Adımları | Kariyer Test Sürüşü

Giriş Yap veya Kaydol

Sonuçlar (186)

KTS

KARİYER TEST SÜRÜŞÜ
PROJE STAJYERİ - İNSAN KAYNAKLARI (İŞVEREN...)

Eczacıbaşı Holding

Staj

İSTANBUL - AVRUPA

Tam Zamanlı

İlanı İncele

MALZEME VE PROSES
GELİŞTİRME UZMANI

Eczacıbaşı Yapı Gereçleri

Deneyimli

ESKİŞEHİR

Tam Zamanlı

İlanı İncele

İNSAN KAYNAKLARI DESTEK
SORUMLUSU

Esan

Deneyimli

İSTANBUL - ANADOLU

Tam Zamanlı

İlanı İncele

KTS

KARİYER TEST SÜRÜŞÜ
PROJE STAJYERİ - BT STRATEJİ VE YÖNETİŞİM

Eczacıbaşı Holding

Staj

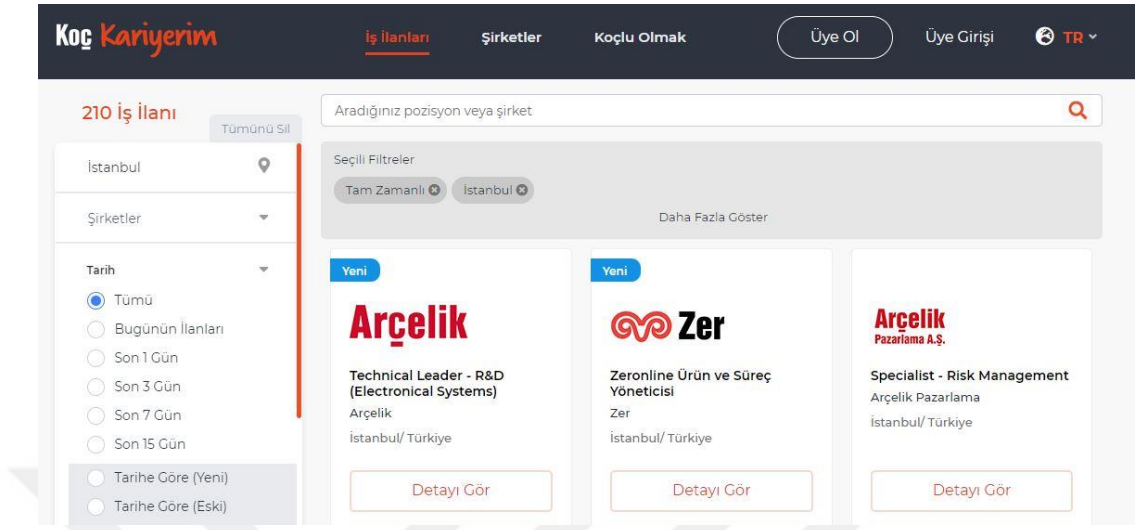
İSTANBUL - AVRUPA

Yarı Zamanlı

İlanı İncele

Kaynak Eczacıbaşı Kariyer, 2022.

Şekil 4: Koç Kariyerim Web Sitesi



Kaynak: Koç Kariyerim, 2022.

2.1.3.2. Kariyer Siteleri

Kariyer siteleri, işverenler ile işgücünü buluşturan web tabanlı bir platformdur. İşverenler; iş ilanları yayınlayarak veya sitenin özgeçmiş havuzundan seçerek yeni personelleri işe alabilmektedir. Aynı zamanda adaylar da pek çok ilan arasından kendilerine uygun olanlara başvurarak özgeçmişlerini işverenlerle paylaşabilmektedir. Kariyer siteleri, e-işe alımın birincil araçları arasında sayılmaktadır. Dünya çapında en bilinen kariyer sitelerine monster.com, hotjobs.com ve careerjournal.com örnek verilebilir.

Literatür incelendiğinde kariyer siteleri; iş bulma siteleri, insan kaynağı siteleri, iş siteleri gibi farklı tanımlarla da ifade edilmektedir. Bu çalışmada, kariyer siteleri olarak bahsedilecektir.

E-işe alım sürecinde en çok kullanılan yöntemlerden olan kariyer siteleri ilk olarak İngiltere ve ABD’de ortaya çıkmıştır. Dünyanın ilk kariyer sitesi olan JobServe.com 1993 yılında İngiltere’de, Monster.com ise 1994 yılında ABD’de kurulmuştur. Türkiye’nin ilk kariyer sitesi olan Kariyer.net 1999 yılında faaliyete geçmiştir. Kariyer.net’in ardından Secretec.com, Yenibiriş gibi yeni kariyer siteleri kurulmuştur.

Kariyer sitelerini kullanan işgücü zaman tasarrufunun yanında aynı anda birden fazla işe başvuru yapma ve kendilerine uygun iş ilanlarını eş zamanlı olarak takip edebilme şansına sahip olmaktadır. Ayrıca kariyer hedefleri doğrultusunda internet üzerinden yurt dışına iş başvurusu yapılabilir (Güler, 2006: 21).

Kariyer siteleri üzerinden yayınlanan ilanlarda genellikle personel ihtiyacı olan pozisyon bilgileri, görev tanımlamaları, pozisyonun gereksinimleri, organizasyonun kimliği, personellere tanınan imkânlar gibi bilgilendirmeler yer almaktadır. Bu sayede organizasyonlar yayınladıkları çevrimiçi ilanlarda kurum, iş tanımı ve ihtiyaç duyulan personelin özellikleri gibi çoğu bilgiye yer vererek adayların bu bilgiler aracılığıyla organizasyon, işveren ve süreç hakkında fikir sahibi olmasına olanak tanımaktadır. Bu olanak adayların organizasyona iş başvurusu yapmak konusunda netlik kazanmasını sağlayabilmektedir (Ayaz ve diğerleri, 2018: 711-712).

Bir kurumdaki işe alım sürecindeki en önemli aşama aday toplamadır. Aday toplama sürecinin amacı, kurumun ihtiyaçlarını karşılayacak personelin seçilebileceği uygun büyüklük ve kompozisyonda bir aday grubu veya havuzu oluşturmaktır. Uygun bir maliyetle uygun personelin seçilebilmesi için aday havuzunun optimum sayı ve bileşimde olması gerekir (Acar, 2009: 87).

Kurumlar kendilerine ait web sitelerini kullanmanın yanında kariyer sitelerini de tercih etmektedir. Bunun en önemli sebebi olarak bilinirliği az ve görece niş olan organizasyonlar, işe başvuracak adayların kendi kurumsal web sayfalarını ziyaret etmemeleri nedeniyle, işe alım sitelerini kullanarak daha iyi sonuçlar elde edebilmektedir.

Kurumların kendi web siteleri üzerindeki kariyer sayfasından aldıkları başvuru sayısının az olmasının temel sebebi genel başvuru yapabilecekleri yani bir platform üzerinden birden fazla kuruma/kuruluşa başvuru yapabiliyor olmalarıdır. Ayrıca kariyer sitelerinin bilinirlik düzeyleri ve kullanım kolaylıklarında kurumsal web siteleriyle karşılaştırılamayacak kadar fark olduğundan iş arayan bireyler genellikle kariyer sitelerini tercih etmektedir (Noe ve diğerleri, 2004: 160).

İşverenler ne kadar fazla kişiye ulaşabilirlerse ihtiyaç duyulan eleman profiline en uygun adayı bulmak daha kolay olacaktır. Kariyer siteleri işverenlerin açtığı iş ilanlarına başvurmak üzere kaydolup site üzerinde bir özgeçmiş oluşturan adayların

oluşturduğu özgeçmiş havuzlarına sahiplerdir. Özgeçmiş havuzlarının işverenlerin e-işe alımda kariyer sitelerini tercih etmelerindeki en önemli sebep olduğu görülmektedir. Özgeçmiş havuzu pasif adaylara veya ilanı gözden kaçırıp başvuru yapamamış adaylara ulaşmak için bir fırsat sağlamaktadır. Ayrıca özgeçmiş havuzları üst düzey yönetici arayışlarında da organizasyonlara aday bulma imkânı tanımaktadır.

Türkiye’de faaliyet gösteren Kariyer.net, Secretcv.com ve Yenibiriş gibi kariyer siteleri veritabanlarında fazla miktarda özgeçmiş bulundurmaktadır. Kariyer.net açıkladığı sayılarda 25 milyonu aşkın özgeçmiş ve 94 binin üzerinde şirketin veritabanına kayıtlı olduğunu belirtmektedir (Kariyer.net, 2022).

Tablo 2’de Türkiye’de faaliyet gösteren üç kariyer sitesinin müşteri şirketlerine sundukları paketler derlenmiştir. Bahsi geçen sitelerden Kariyer.net’in özgeçmiş havuzuna erişim ile ilgili bir bilgi paylaşmadığı görülmektedir. Secretcv.com ve Yenibiriş’in sundukları paketlerin tümünde özgeçmiş havuzundan incelenebilecek özgeçmiş sayısının sınırlı olduğu görülmektedir. İncelenebilecek özgeçmiş sayısı arttıkça paket fiyatlarının da arttığı görülmektedir.

Tablo 2: Kariyer Sitelerinin Üyelik Paket İçerikleri

Kariyer Sitesi	İlan Sayısı	İlan yayınlanma süresi (gün)	Üyelik Süresi (gün)	Özgeçmiş Havuzundan İncelenebilecek CV Sayısı	Ücret
Kariyer.net	1	30	365	Belirtilmemiş	1599 TL+KDV
Secretcv.com	3	30	365	30	2790 TL+KDV
Secretcv.com	6	30	365	60	4290 TL+KDV
Yenibiriş	2	30	365	30	1250 TL+KDV
Yenibiriş	50	60	365	200	13500 TL+KDV

Kaynak: Kariyer.net, 2022; Secretcv.com/, 2022; Yenibiriş, 2022.

2.1.3.3. Diğer Yöntemler

E-işe alım amacıyla organizasyonların kullandığı en yaygın yöntemler kariyer web siteleri ve kurumsal web siteleridir. Ancak günümüzde bilgi teknolojilerindeki gelişim ve dönüşümün artması farklı e-işe alım uygulamalarının kullanılmasını sağlamıştır. Bu uygulamalar aşağıda sıralanmaktadır.

Sosyal Medya: Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki değişimler bilgi, sosyal ve kültürel olarak hayatın her alanında önemli değişimlere sebep olmuştur. Web 1.0'dan Web 2.0'a geçişle beraber, teknoloji kullanıcıları pasif durumdan aktif bir özne haline dönüştürmüştür. Bu değişimle birlikte kullanıcının teknoloji alanında uzmanlaşmasına gerek kalmadan sadece hazır olan sistemi kullanarak internet üzerinde bilgi paylaşmasına, farklı insanlara bağlantı kurmasına olanak sağlanmıştır. Bu sayede kullanıcıların bilgi paylaşabildiği, farklı insanlarla temas edebildiği sosyal medya platformları ortaya çıkmıştır. Sosyal medya platformları kullanıcıların bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak dünya genelinde anlık olarak yer edinebildiği yeni bir ortam oluşturmuştur (Tuncer, 2013: 3).

Yaşanan değişimle birlikte sosyal medya platformlarının kullanıcılardan aldığı destek giderek artmaya başlamıştır. Dijital 2021 raporuna göre Türkiye'deki sosyal medya kullanıcısı sayısının Türkiye nüfusuna oranı %70,8 iken bu oran Dünya genelinde %53,6 olduğu görülmektedir. Aynı rapora göre Türkiye'deki sosyal medya kullanıcılarının %54,5'i sosyal medyayı marka araştırması için kullanırken Dünya genelinde bu oran %44,8 olarak belirtilmiştir (DATAREPORTAL, 2021). Sosyal medya kullanımındaki yoğunluk ve kullanıcıların sosyal medyada markalara bakışı ile organizasyonlar da sosyal medyada yer edinmek isteyerek yeni stratejiler geliştirmişlerdir. Organizasyonlar sosyal medya platformlarını kullanarak kurumlarının tanıtımını yaparak, kendilerine bu sanal ortamda yer edinmeye çalışmaktadır. TÜİK verilerine göre Türkiye'de sosyal ağları, blogları veya mikro blogları, multimedya paylaşım sitelerini ve wiki bazlı bilgi paylaşım sitelerini kullanan 10 ve daha fazla çalışanı olan girişimlerin oranı, 2021 yılında %34,6 oldu. Sosyal ağlar, %93,6 ile sosyal medya uygulamalarını kullanan girişimlerin en fazla tercih ettiği sosyal medya uygulaması oldu (TÜİK, 2021).

Facebook, Twitter ve LinkedIn günümüzde yaygın bir şekilde kullanılan sosyal medya platformlarıdır. Bu platformların kullanıcı sayıları her geçen gün giderek artmaktadır. Kullanıcı sayılarındaki artış e-işe alım için sosyal medya platformlarını önemli bir yöntem haline getirmiştir. 2010 yılında Joslin Rowe yaptığı çalışmada, işverenlerin %40'ının işe almadan önce adayların sosyal medya profillerini incelediğini belirtmektedir (Sayed, 2011: 12).

Sosyal medya platformlarını kullanan organizasyonlar yaptıkları paylaşımlarla aktif veya pasif olarak iş arayan kullanıcılara kolayca ulaşabilmektedir. Kullanıcılar organizasyonların yaptıkları paylaşımlarla kurum kültürü, çalışanlara sağlanan olanaklar ve iş imkânlarından haberdar olabilmektedir. Organizasyonlar da bu durumu çalışan bulmak için kullanmaktadır. Tamamen ücretsiz bir hizmet sunan bu platformlar organizasyonlara maliyet avantajı da sağlamaktadır.

Niş İş İlanları: Niş ilanlar belirli bir meslek, endüstri, eğitim, bölge ya da bunların herhangi birinin birleşimi gibi daha özel kesimler için iş pazarlarına hizmet etmektedir. Örneğin sadece gazetecilere, lojistikçilere ya da sadece belirli bir ildeki adaylara yönelik olan online kariyer siteleridir. Niş ilanların avantajı, işe alım yapan kurumların aday havuzunda daha verimli bir araştırma yapabilmelerine imkân tanınmasıdır. Bu ilan biçimi genellikle işinde kalifiye olan personelleri çekmek için kullanılmaktadır. Meslek gruplarındaki dağılımı ise; mühendislik alanı, gazetecilik, yazılım ve donanım profesyonelleri gibi öncelikli ve yüksek bütçede çalışacak personeli aramak için uygulanır. Bu ilanların yayınlandığı yerler ise genellikle çevrimiçi forum siteleri ve sosyal medyadaki iletişim gruplarıdır (Doğan, 2011: 57).

Online Gazete İlanları: Günümüzde neredeyse bütün gazeteler online olarak varlıklarını sürdürmektedir. İlan gelirlerinden vazgeçmek istemeyen gazeteler online olarak iş ilanlarına da yer vermeye başlamıştır. Bu sayede gazete okuyucusu adaylara da ulaşılmaktadır. Bu durum pasif adaylara ulaşmayı daha kolay hale getirmektedir. Bu ilanların web sitelerinde yayınlanması ilanların daha fazla adaya ulaşması açısından da katkı sağlamaktadır.

Üniversite Kariyer Web Siteleri: Üniversiteler organizasyonlara yeni mezun veya öğrencileri içeren oldukça geniş bir aday havuzu sağlamaktadır. Üniversitelerin kariyer birimlerinin web siteleri e-işe alım için kullanılabilecek verimli bir alandır.

Üniversitelerin kariyer web sitelerinde aktif internet kullanıcısı olan yaş grubunu içeren öğrenci ve yeni mezunlara ulaşabilecek ilanlar yayınlanabilmektedir.

Online Kariyer Fuarları: Kariyer fuarlarını internete taşıyan istihdam büroları veya küresel çapta hizmet veren kurumlar adaylara online olarak bu fuarlara katılma şansı vermektedir. Dünyanın her yerinden katılım sağlanabilen bu fuarlar daha geniş bir aday havuzuna ulaşmayı olanaklı hale getirmektedir. Bu durum online kariyer fuarlarının e-işe alım yöntemi olarak tercih edilmesini sağlamaktadır.

2.1.4. E-İşe Alımın Avantajları

E-işe alım hem organizasyonlar hem de adaylar açısından önemli avantajlar sağlamaktadır.

E-işe alım faaliyetlerinin tercih edilmesindeki önemli artış, avantajları düşünüldüğünde şaşırtıcı değildir. İşe alım sürecinin WWW ortamına taşınması, geleneksel işe alım yöntemlerinin maliyetlerinden %90'a varan mali tasarruf ve işe alım döngüsünde neredeyse %25 oranında azalma sağladığı için büyük ölçüde zaman tasarrufu ile sonuçlanabilmektedir. Benzer şekilde, e-işe alım adaylar için de cazip bir yöntemdir, çünkü bilgiler anında iletilebilmektedir. Bu durum adayların günün herhangi bir saatinde istedikleri yerden istedikleri bir e-işe alım platformunda boş pozisyonlar için arama yapmalarını ve başvuru yapmalarını, organizasyonları online olarak karşılaştırmalarını, online başvuruya karar verdiklerinde cevabın neredeyse anında geri döndürülmesini çok daha kolay ve hızlı hale getirir. Adaylar böylece binlerce iş ilanını inceleyebilir ve internet üzerinden bir özgeçmiş göndererek çeşitli işlere başvurabilirler (Sylva ve Mol, 2009: 311-312).

İnsan kaynağı temin sürecinin önemli bir bölümünü oluşturan iş ilanları ve maliyetler değerlendirildiği zaman, aday bulma faaliyetinin maliyeti, işletmeler açısından başlıca bir maliyet unsurudur. E-işe alım yöntemlerinin yararlarını ele aldığımızda, geleneksel yöntemlere göre finansal maliyetinin daha düşük olduğunu söyleyebiliriz. E-işe alım yöntemlerinin maliyetleri, geleneksel yöntemin yarısından daha azdır. Bununla birlikte, e-işe alım yöntemlerinden bazıları diğerlerine göre pahalı olabilmektedir. Kariyer sitelerinde, bir ilan maliyeti ve yıllık abonelik ücreti daha yüksektir. Ancak, işletmeler kendi kurumsal web siteleri üzerinden e-işe alım

yöntemini kullandıklarında online olarak uygun adayları seçerek veri tabanlarını oluşturmaları daha düşük maliyetli olmaktadır (Gutmacher, 2000: 44).

Adaylar açısından değerlendirildiğinde, e-işe alım yöntemlerinin kullanımı adayların hem ilanı yayılanmış olan iş pozisyonu hem de organizasyonla ilgili detaylı bilgiye ulaşması bakımından önemlidir. Adaylar bu şekilde, iş görüşmesi sürecinde organizasyon hakkında detaylı bilgiye sahip olmaktadır ve bu durum adayların başarılı olma olasılığını yükseltmektedir. Geleneksel işe alım yöntemleri ile karşılaştırıldığında, e-işe alımda organizasyonun yanıt oranı daha yüksektir (Lebekwe ve Güran, 2018: 92).

E-işe alımın avantajları şöyle özetlenebilir (Abel, 2011: 8; Alex, 2004: 178; Arthur, 2001: 125; Doğan, 2011: 58; Harris ve diğerleri, 2003: 86; Marchington ve Wilkinson, 2005: 174):

- Yönetim için gereken zamandan ve maliyetten tasarruf sağlamaktadır.
- Daha etkili ve kâğıt işlerini ortadan kaldıran bir işe alım süreci sağlamaktadır.
- Kurumun imajını iyileştirmektedir.
- Fazla sayıda adaya ulaşılabilirdiği için, aday havuzunun genişlemesinde etkili olmaktadır.
- İş arayan adaylar için de kolay bir başvuru süreci sağlamaktadır.
- Uluslararası çapta aday bulma faaliyetlerinin (küresel seviyede işe alımın) önündeki engelleri kaldırmaktadır.
- Adayların, kişisel olarak iş arama faaliyetlerinde bulunması için imkân vermektedir.
- İşsizliğin düşük olduğu sektörlerde, bir kurum adaylara ne kadar hızlı ulaşabiliyorsa onları kuruma çekmede o kadar avantajlı olacaktır.
- Özgeçmiş havuzları aracılığıyla kurumların pasif adaylara ulaşmasını sağlamaktadır.
- İnternet üzerinden gerçekleşmesi zaman ve mekân sınırlarını kaldırarak her bir birey için başvuru olanağı sağlamaktadır.
- Adayların birden çok kuruma özgeçmişlerini iletmesine imkân vermektedir.

- E-işe alımın geniş kapsama alanı, yerel ve küresel olarak ulaştığı aday havuzundaki farklı yetenek ve tecrübeye sahip adayların yaş, cinsiyet, siyasi ve dini görüş gibi pek çok yönden çeşitliliğe sahip olmasını sağlamaktadır.

- Aday havuzunun geniş ve çeşitli olması durumu aranan pozisyonun gerekliliklerine uygun adayların aday havuzu içerisinde aranmasına olanak tanımaktadır.

2.1.5. E-İşe Alımın Dezavantajları

E-işe alım organizasyonlar için pek çok fayda sağladığı görülmektedir. Ancak böylesine bir mekanize süreçte alınan başvuru miktarının fazla olduğu durumlarda organizasyonlar bazı zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Çevrimiçi gerçekleşen başvuruların çevrimdışı süreçlerle uzlaşma zorluğundan bahsedilebilmektedir. Başvuruların çoğunun aranan pozisyonun gereksinimlerini karşılayamayan adaylar tarafından yapıldığı görülmektedir. Başvuru sayılarının fazlalığı özgeçmiş taraması için fazla zaman harcanmasına sebep olmaktadır. Adayların uygunluğunu belirlemek ise çok fazla kaynak gerektirmektedir. Bu durum e-işe alımdan beklenen faydaların bazılarını ortadan kaldırma tehdidi oluşturmaktadır (Barber, 2006: 11).

E-işe alımın diğer dezavantajları aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Arthur, 1998: 82; Barber, 2006: 11-12-13; Doğan, 2011: 59; Harris ve diğerleri, 2003: 86; Marchington ve Wilkinson, 2005: 174; Pearce ve Tuten, 2001: 11-12):

- İhtiyaç duyulan BT sisteminin kurulması maliyetli olabilmektedir.
- BT sistemleri uygulama esnasında sorunlar çıkarabilmektedir.
- Başvuruda bulunan adayların çeşitlilik içermemesi, çoğunun erkek ya da kadın olması, belirli bir bölgede yaşayan adaylardan oluşması gibi durumlar fırsat eşitliği sorununa yol açabilmektedir.

- Adayların özgeçmişlerindeki bilgilerin güncel olmaması ya da gerçeği yansıtmaması gibi durumlar kurum için zaman kaybına sebep olabilmektedir.

- Günümüzde bilgisayar kullanımı ve internete erişim çok yaygın olsa bile adayların tamamının bu araçlara ulaşamamaktadır. İş ilanlarının yalnızca çevrimiçi ortamlarda paylaşılması internet ve bilgisayara erişimi olmayan potansiyel adaylara ulaşmayı engelleyecektir.

- Yalnızca e-işe alım yapılan bir organizasyonlarda bu yolu kullanarak iş aramayan ve organizasyon için değerli olabilecek pasif adayların kuruma katılımı kısıtlanacaktır.

- E-işe alımda tüm süreçlerin çevrimiçi yürütülmesi, bazı iş görüşmelerinin dahi çevrimiçi araçlar vasıtasıyla yapılıyor olması kişisel temasları azaltmaktadır.

- Adayların bir kısmı BT araçlarını kullanmakta zorluk yaşayabilmektedir. Aynı sorun kurum tarafında adayları değerlendiren uzmanlar tarafından da yaşanabilmektedir. Bu durum e-işe alım süreçlerini sekteye uğratabilmektedir.

- Kurumsal web siteleri üzerinden işe alım yapan organizasyonların web sitelerinin içeriğinin kötü olması kuruma karşı olumsuz fikirler oluşturabilmektedir. Bu sorunla baş edebilmek için kurumların web sitelerinin oluşturulma sürecinde oldukça dikkatli olması gerekmektedir. Aksi halde bu gibi durumlar organizasyon için değerli olabilecek adayları organizasyondan uzaklaştırabilmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PROBLEMİN TANIMI, TASARIM VE UYGULAMA

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler hayatın her alanında olduğu gibi iş hayatının işleyişini de değiştirmektedir. Bu değişimlerle birlikte iş hayatındaki süreçler büyük dönüşümlere uğramaktadır. İşletmeler süreçlerinin çoğunda çevrimiçi araçları kullanmaktadır. Süreçlerin uygun çevrimiçi araçlarla gerçekleştirilmesi zaman, maliyet ve verimlilik açısından fayda sağlamaktadır. Kullanılan çevrimiçi araçların kullanımı kolay, sade ve fonksiyonel olması organizasyonların ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tasarlanması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Bu amaçla e-işe alım için kullanılan çevrimiçi araçlardan biri olan kariyer sitelerinin organizasyonların hedefleriyle uyumlu olması gerekmektedir. Çünkü insan kaynağı seçme ve işe alma işleminin organizasyonların tüm departmanlarının işleyişini etkileyecek düzeyde önemli bir süreç olduğu görülmektedir. Kullanılacak kariyer sitesi ile organizasyon için en uygun adaylara ulaşılması sağlanmalıdır.

3.1. PROBLEMİN TANIMI

Organizasyonlarda bilgi ve iletişim araçlarının kullanımı ve rekabet avantajı elde etme amacı ile insan kaynağına verilen önemi artırmaktadır. Bilindiği gibi insan kaynağı seçme süreci zaman maliyeti ve finansal maliyetin artmasına sebep olabilecek bir süreçtir. İhtiyaç duyulan personelin seçilme ve işe alınma süresinin beklenenden uzun sürmesi işlerin aksamasına ve dolayısıyla hem zaman maliyetine hem de finansal maliyete sebep olabilmektedir. Bunun gibi organizasyona zarar verecek durumların oluşmaması için İKY yöneticileri ve personelleri organizasyonları için en uygun işgücünü, uygun zamanda işe almak ve maksimum faydayı sağlamak istemektedir. Bu amaç doğrultusunda İKY personelleri yeni yöntemler kullanarak fark yaratmaya çalışmaktadır.

E-işe alım kavramı da İKY personellerine, insan kaynağı seçme ve işe alma konusunda fayda sağlaması beklenen bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Teknolojinin hemen herkesin hayatına girmesi ve coğrafi sınırları kaldırması ile e-işe alım uygulamaları her gün gelişmeye devam etmektedir. Organizasyonlar e-işe alım

süreci için kariyer siteleri, kurumsal web sayfaları, sosyal medya vb. gibi farklı yöntemler kullanmaktadır. Bu çalışmada bu yöntemlerden en fazla başvurulardan biri olan kariyer sitelerine odaklanılmaktadır.

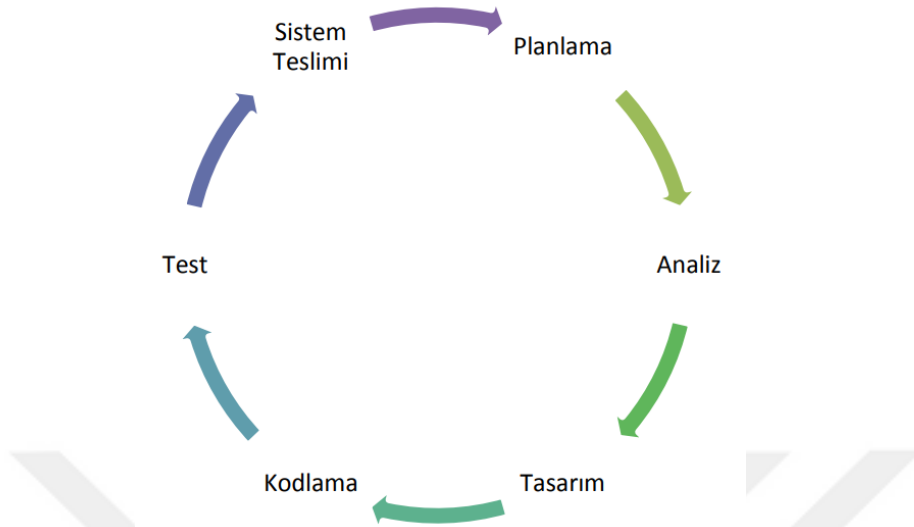
Kariyer siteleri organizasyonların insan kaynağıyla iletişim kurmasını sağlayan bir köprü görevi görmektedir. Organizasyonlar bu siteler üzerinden iş ilanı yayınlayacağı gibi sitelere üye olan işgücünün oluşturduğu aday havuzundan da yararlanabilmektedir. Kariyer siteleri farklı birçok organizasyonu işgücü ile bir araya getiren tek bir kaynak olduğu için adaylar tarafından daha fazla tercih edilmektedir. Kariyer sitelerine üye aday sayısı fazla olduğu için bu durum organizasyonların bu siteleri kullanmalarını sağlamaktadır.

Çalışmanın amacı hali hazırda hizmet veren kariyer sitelerinin eksik yönlerinin tespit edilerek bu eksikliklerin giderildiği bir kariyer sitesi tasarlamaktır. Tasarlanan kariyer sitesinin organizasyonların hedeflerini destekleyici bir prototip olması öngörülmektedir.

3.2. METODOLOJİ

Geliştirilen prototipin her aşamasında Sistem Geliştirme Yaşam Döngüsü (SGYD) aşamaları takip edilmiştir. 6 aşamalı bir yaklaşım takip edilmiştir. SGYD Şekil 5'te de gösterildiği gibi planlama, analiz, tasarım, kodlama, test ve sistemin teslim edilmesi aşamalarından oluşmaktadır. Bu aşamalar takip edildiğinde planlama ve analiz aşamalarında sistemin ihtiyaçları ve hedefler belirlenmiştir. Tasarım kısmında kullanıcı arayüzü tasarlanmıştır. Kodlama aşamasında sistemin kodlaması yapılmıştır. Test aşamasında kodlanan sistem, kullanıcı deneyimi ve sistemdeki hataların tespiti, iyileştirmeler için bir dizi testten geçirilmiştir. Sistemin teslim edilmesi adımı ise hedefler doğrultusunda tamamlanan sistem canlı ortama taşınmıştır.

Şekil 5: Sistem Geliştirme Yaşam Döngüsü



Kaynak: Çubukçu, 2016: 38.

Planlama ve analiz aşamalarında süreçler incelenmeli ve ihtiyaçlar belirlenmelidir. Bu amaçla önceden var olan e-işe alım sistemleri incelenmiş ve eksik yönleri tespit edilmiş, sistemin hedefleri belirlenmiştir. Oluşturulan yeni sistemde, hâlihazırda var olan sistemlerin eksikleri giderilerek kullanıcılara daha verimli bir süreç sağlanması amaçlanmaktadır. Bu sebeple oluşturulan sistemde daha fonksiyonel ve etkin bir yapı oluşturmaya önem verilmektedir.

Tasarım aşamasında belirlenen hedeflerden yola çıkılarak bilgi gereksinimleri saptanmıştır. Bu bilgileri elde etmek amacıyla kullanıcılardan alınacak verileri saklamak için bir veritabanı tasarlanmıştır. Sistemin kullanıcı arayüzü sade ve bir kılavuza ihtiyaç olmadan kullanılabilir bir yapıda tasarlanmıştır.

Kodlama adımı tasarlanan veritabanı yapısı ve kullanıcı arayüzü için uygun yazılım modeli belirlenmiş ve bu model uygulamaya konulmuştur. Oluşturulan sistemin birçok işletim sistemiyle ve web tarayıcısıyla uyumlu çalışabilmesi için uygun programlama dilleri ve yazılım teknolojileri kullanılmıştır. Sistemin giriş sayfasında hem işveren hem de iş arayan adaylar için kullanım biçimi açıklanmıştır.

Test aşaması SGYD içindeki en önemli aşamalardan biridir. Oluşturulan sistemin gerçek kullanıcılar ve gerçek verilerle test edilmesi büyük önem taşımaktadır. Test aşamasında karşılaşılan problemler sistem kullanıcılarla paylaşmadan önce

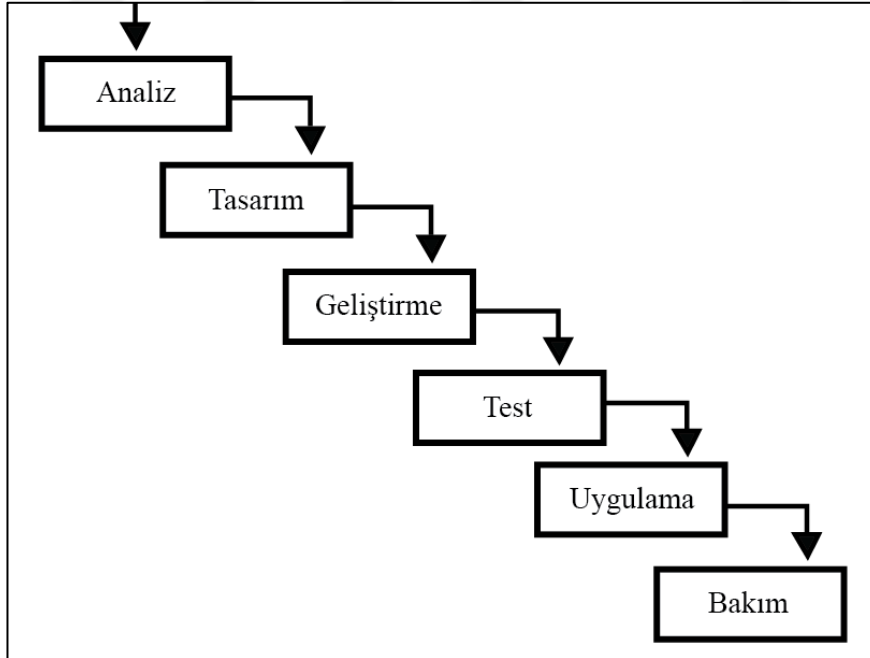
özölürse muhtemel hata maliyetlerinden kaçınılmış olacaktır. Oluşturulan prototip karşılaşılan hatalar ve eksiklikler tespit edilerek giderilmiştir.

Son aşamada prototip tamamlanarak web ortamına aktarılmıştır.

3.3. TASARIM VE UYGULAMA

Bu çalışmada kariyer sitesinin geliştirme aşamasında yazılım projelerin sıkça kullanılan bir proje modeli olan Waterfall (Şelale) modeli kullanılmıştır. Waterfall modeli yazılım projelerinde uygulanan aşamaların ardışık biçimde tamamlandığı, yazılım projelerinin en eski ama aynı zamanda günümüzde de geçerliliğini koruyan temel modelidir. Bu model analiz, tasarım, geliştirme, test, uygulama ve bakım aşamalarından oluşmaktadır. Aşamalar doğrusal sıralama ile ilerlerken bir aşama tamamlanmadan diğerine geçilmemektedir. Bir aşamanın girdisi kendisinden önce tamamlanan aşamanın çıktısıdır.

Şekil 6: Waterfall (Şelale) Modeli



Kaynak: Balaji ve Murugaiyan, 2012: 27.

3.3.1. İhtiyaç Analizi

İhtiyaç analizi aşamasında Türkiye'nin önde gelen kariyer siteleri incelenmiş ve bu sitelerin eksik yönleri belirlenmiştir. Bahsi geçen kariyer siteleri adaylar için ücretsiz bir hizmet sağlarken organizasyonlardan üyelik ücreti almaktadır. Verilen hizmete bağlı olarak bu ücret değişim göstermektedir. Ücretlendirmelerin küçük çaplı organizasyonlar için maliyetli olabileceği düşünülmektedir.

Organizasyonların kariyer sitelerini kullanma amaçlarından en önemlisi olan aday havuzunun kullanımında sınırlandırmalar olduğu görülmektedir. Yayınlanan ilana başvuran tüm adayların özgeçmişleri incelenebilirken aday havuzundaki özgeçmişlerin sadece bir kısmı incelenebilmektedir. Bu durum istenilen nitelikteki adaylara veya pasif adaylara ulaşmayı zor hale getirmektedir.

İncelenen kariyer sitelerine üye adayların iletişim bilgileri bir ilana başvurmuş olmasalar dahi aday havuzundan adayın özgeçmişini inceleyen bütün işverenlerle paylaşılmaktadır. Bu durumun üye olan adayları ilgili siteye karşı güvensiz bir duyguya sahip olmasına sebep olacağı düşünülmektedir.

Adayların üyelik aşamasında adres bilgileri gerekmektedir. İşverenlerin çoğunlukla adayın ikamet ettiği yere bağlı olarak teklif yaptığı düşünülmektedir. Bu durum ise e-işe alımın önemli özelliklerinden biri olan coğrafi sınırları kaldırma durumuyla çelişmektedir.

Kariyer sitelerinde organizasyonlar yayımladıkları iş ilanlarına yapılan başvurulardan elde ettikleri özgeçmişleri inceleyerek işe alım gerçekleştirmektedir. Fakat bu ilanlara yapılan başvurularının çoğu aranan pozisyonun gereksinimlerini karşılayamayan adaylar tarafından yapılmaktadır. Özgeçmişlerin incelenme sürecinde bu durum insan kaynakları personelleri için fazlaca iş yüküne sebep olmaktadır.

Yapılan analizin sonucunda;

- Tasarlanan sitenin organizasyonlar için üyelik gerektirmeyen, ücretsiz bir model sunması amaçlanmaktadır.
- Bütün aday havuzunun herhangi bir kısıtlama olmaksızın organizasyonlarla paylaşılması gerektiği düşünülmektedir.
- İşveren ve aday arasındaki ilk iletişimin site üzerinden sağlanması, aday izin verdiği takdirde iletişim bilgilerinin işverenler paylaşılması hedeflenmektedir.

- Adayların üyelik aşamasında çalışmak istedikleri şehirlerin bilgisi alınarak coğrafi dezavantajın ortadan kaldırılması hedeflenmektedir.

- Organizasyonların iş ilanı yayımlamak yerine aday havuzundan aranan pozisyon için uygun adaylarla iletişime geçerek pozisyonun gereksinimlerini karşılamayan adayların özgeçmişlerini incelemek zorunda kalmadan uygun adayı seçebilmeleri hedeflenmektedir.

3.3.2. Sistem Tasarımı

3.3.2.1. Veritabanı Tasarımı

Sistem tasarımı aşamasında, ihtiyaç analizi aşamasında belirlenen hedefleri gerçekleştirmek için site içi işlevler planlanmıştır. Buna göre işlevler Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Site İçi İşlevler

Kullanıcı	İşlev
Aday	• Üye olma (İletişim bilgileri, özgeçmiş bilgisi vb. istenerek) • Profil bilgilerini güncelleme • Yapılan teklifleri değerlendirme
İşveren	• Aday havuzuna erişim • Adaylara iş teklifi gönderme
Site Yöneticisi	• Aday profilleri ekleme/silme/güncelleme • Raporlama • Grafik oluşturma

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

Planlanan işlevlerin oluşturulması için uygun veritabanı tasarımı oluşturulmuştur. Veritabanı MySQL veritabanı yönetim sistemi kullanılarak phpmyadmin üzerinde oluşturulmuştur. Veritabanında dokuz adet tablo

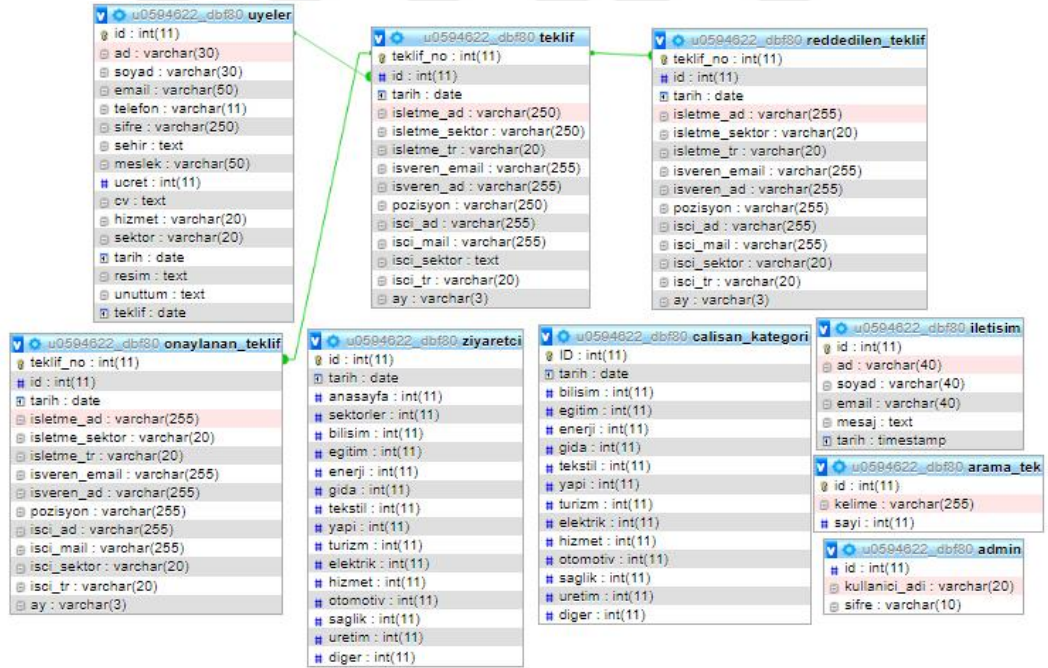
oluşturulmuştur. Oluşturulan tabloların detayları Şekil 7 ve Şekil 8’de gösterilmektedir.

Şekil 7: Veritabanında Oluşturulan Tablolar

admin	Gözet	Yapı	Ara	Ekle	Boşalt	Kaldır	2	InnoDB	utf8_turkish_ci	16.0 KİB
arama_tek	Gözet	Yapı	Ara	Ekle	Boşalt	Kaldır	12	MyISAM	utf8_general_ci	2.3 KİB
calisan_kategori	Gözet	Yapı	Ara	Ekle	Boşalt	Kaldır	2	InnoDB	utf8_turkish_ci	16.0 KİB
iletisim	Gözet	Yapı	Ara	Ekle	Boşalt	Kaldır	1	InnoDB	utf8_turkish_ci	16.0 KİB
onaylanan_teklif	Gözet	Yapı	Ara	Ekle	Boşalt	Kaldır	6	InnoDB	utf8_turkish_ci	16.0 KİB
reddedilen_teklif	Gözet	Yapı	Ara	Ekle	Boşalt	Kaldır	1	InnoDB	utf8_turkish_ci	16.0 KİB
teklif	Gözet	Yapı	Ara	Ekle	Boşalt	Kaldır	22	InnoDB	utf8_general_ci	16.0 KİB
uyeler	Gözet	Yapı	Ara	Ekle	Boşalt	Kaldır	76	InnoDB	utf8_turkish_ci	16.0 KİB
ziyaretci	Gözet	Yapı	Ara	Ekle	Boşalt	Kaldır	29	InnoDB	utf8_turkish_ci	16.0 KİB

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

Şekil 8: Veritabanında Oluşturulan Tabloların İçeriği



Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

Üyeler: Üyeler tablosunda, üye olan adayların adı, soyadı, e-posta adresi, telefon, şifre, çalışmak istediği şehir/şehirler, meslek, ücret beklentisi, özgeçmiş,

çalıştığı/çalışmak istediği sektör, üye olduğu tarih, şifre yenileme için unutma kodu ve ilk iş teklifi aldığı tarih bilgileri tutulmaktadır.

Teklif: Teklif tablosunda adaylara gelen tekliflerin tarihi, teklif gönderen işletmenin adı, teklif gönderen işverenin adı, işverenin e-posta adresi, işletmenin faaliyet gösterdiği sektör, teklif edilen pozisyon, adayın adı-soyadı, adayın e-posta adresi, adayın çalışmak istediği sektörün bilgileri tutulmaktadır.

Onaylanan Teklif: Adaylara gelen tekliflerden adayın onayladıkları onaylanan teklif tablosuna kopyalanmaktadır. Bu tablodaki veriler “Teklif” tablosundan çekilmektedir.

Reddedilen Teklif: Adaylara gelen tekliflerden adayın reddettikleri reddedilen teklif tablosuna kopyalanmaktadır. Bu tablodaki veriler “Teklif” tablosundan çekilmektedir.

Çalışan Kategori: Çalışan kategori tablosunda teklif gönderilen sektörlerin günlük olarak verileri tutulmaktadır.

Ziyaretçi: Ziyaretçi tablosunda ana sayfaya ve sektörler sayfalarına yapılan günlük ziyaret verileri tutulmaktadır.

İletişim: İletişim tablosunda site içinde gönderilen mesajlar ve mesajı gönderen kişilerin adı, soyadı, e-posta adresi verileri tutulmaktadır.

Arama: Arama tablosunda arama çubuğu kullanılarak üyelerin içinde yapılan aramalarda aranan sözcüklerin verileri tutulmaktadır.

Admin: Admin tablosunda site içi yönetimde kullanılan kullanıcı adı ve şifreler tutulmaktadır.

3.3.2.2. Arayüz Tasarımı

Tasarlanan kariyer sitesinin arayüzlerinin sade ve kullanımının kolay olmasına dikkat edilmiştir. Şekil 9’da adayların üye olurken kullandığı üyelik sayfasının arayüzü gösterilmektedir. Aday üye olurken kimlik bilgilerini, iletişim bilgilerini, çalışmak istediği şehri, mesleğini, çalışmak istediği sektörü ve maaş beklentisini bu sayfada belirtecektir. Bu sebeple adaylardan üye oldukları sırada, KVKK kapsamında hazırlanan açık rıza metni ile onayları alınmaktadır. Şekil 10’da bahsi geçen açık rıza metni gösterilmektedir.

Şekil 9: Adaylar İçin Üyelik İşlemi

Üyelik Oluştur

Ad

Soyad

E-mail

Telefon

Şifre

İş Aradığınız Şehir/Şehirler

Meslek

Maaş Beklentisi

Çalışmak İstedğiniz Sektör **Bilişim**

☒ Verilerimin **KVKK Açık Rıza Metni'nde** belirtildiği gibi işlenmesini onay veriyorum.

Üye Ol

İstedğiniz O İşi Bulmak İçin Üye Olun

Bilgilerinizi eksiksiz ve doğru şekilde doldurarak iş fırsatlarını bekleyin

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

Şekil 10: Açık Rıza Metni

e-kariyerim.com

KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENMESİ HAKKINDA ADAY AÇIK RIZA METNİ

Burada vereceğiniz açık rıza yalnızca fotoğraf, engellilik durumu ve detaylarına, sağlık durumu detaylarına ilişkin olmayıp, özgeçmişinizde yer alan özel nitelikli kişisel verilerinizin tamamına ve hem özel nitelikli hem de genel nitelikli kişisel verilerinizin bu metinde sözü edilen şekillerde işlenmesine ve aktarılmasına ilişkindir. KVKK kapsamında, ırkınıza, etnik kökeninize, siyasi düşüncenize, felsefi inancınıza, din, mezhep veya diğer inançlarınıza, kılık ve kıyafetinize, dernek, vakıf ya da sendika üyeliklerinize, sağlığınıza, cinsel hayatınıza, varsa ceza mahkûmiyetinize ve hakkınızdaki güvenlik tedbirleriyle ilgili verileriniz ile biyometrik ve genetik verilerinizin sizin özel nitelikli verilerinizdir.

HANGİ KİŞİSEL VERİLERİNİZİ İŞLİYORUZ?

Tarafımızca, bizimle paylaşmanız veya gerekli olması halinde, işlemeye konu olabilecek özel nitelikli kişisel verileriniz aşağıdaki gibidir;

Özgeçmişinizde manuel doldurulan alanlarda belirttiğiniz özel nitelikli kişisel verileriniz

Bazı işverenler çoğunlukla kendi faaliyet alanları nereden bazı özel nitelikli kişisel verilerinizi isteye bilmektedir. Bu sebeple özel

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

Üyeler e-posta adresi ve şifrelerini kullanarak giriş yaptıktan sonra Şekil 11’da gösterilen profil sayfası ekrana gelmektedir. Aday özgeçmiş, profil bilgileri, iletişim bilgileri ve şifre değişikliği gibi düzenlemeleri bu sayfada yapacaktır.

Şekil 11: Aday Profil Ayarları Sayfası



Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

İşverenler aday listesini incelerken dikkatini çeken adayın profilini görüntülemek isteyeceklerdir. Şekil 12’de adayların işverenler için sunulan profil sayfası görüntülenmektedir. İşverenler bu sayfada aday hakkında detaylı bilgi sahibi olarak organizasyonları için uygun buldukları adaylara teklif formunu kullanarak iş teklifi gönderebilmektedir. Teklif gönderilirken işverenlerden istenilen bilgilerin ardından KVKK kapsamında hazırlanan açık rıza metni ile onayları alınmaktadır. Teklif adaya e-posta yoluyla, kariyer sitesi üzerinden iletilmektedir. Adayın iş teklifini kabul etmesi halinde işverene adayın iletişim bilgilerini içeren bir bilgilendirme e-postası gönderilmektedir. Bu süreçten sonra iletişim aday ve işveren arasında devam etmektedir. Adayın teklifi reddetmesi halinde işverene durumu açıklayan bir e-posta iletilerek gerekli bilgilendirme yapılmaktadır.

Şekil 12: Aday Görüntüleme Sayfası

Asiya Salman

Çalıştığı Sektör: Eğitim
Meslek: Araştırma Görevlisi
Maaş Beklentisi: 10000 TL
Özgeçmiş: İstanbul Arel Üniversitesi



Teklif Yapmak İçin Formu Doldurunuz

İşletmenizin Çalıştığı Sektör Bilişim

☐ Verilerimin **KVKK Açık Rıza Metni'nde** belirtildiği gibi işlenmesini onay veriyorum.

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

Adaylara ve işverenlere gönderilen e-postalar sistemin kurulumunun yapıldığı hosting hesabına bağlı mail sunucusu aracılığıyla gönderilmiştir. Şekil 13’de e-posta gönderimi için PHPMailer kütüphanesi ve bahsi geçen mail sunucusu kullanılarak hazırlanmış kod bloğu gösterilmektedir.

Şekil 13: E-posta Gönderimi Kod Bloğu

```
141 $mail = new PHPMailer();  
142 $mail->isSMTP();  
143 $mail->Host = 'mail.e-kariyerim.com';  
144 $mail->Port = '***';  
145 $mail->SMTPAuth = true;  
146 $mail->Username = 'info@e-kariyerim.com';  
147 $mail->Password = '*****';  
148 $mail->isHTML(true);  
149  
150 $mail->From = ($mail->Username);  
151 $mail->Fromname = "E-Kariyerim";  
152 $mail->AddAddress($isci_mail,$isci);  
153 $mail->AddReplyTo('info@e-kariyerim.com', 'Reply to name');  
154 $mail->CharSet = 'UTF-8';  
155 $mail->Subject = 'Yeni Bir İş Teklifiniz Var!';  
156 $content = '<div style="background: #eee; padding: 10px; font-size: 14px">  
157 $mail->Body=($content);
```

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

Şekil 14’te kariyer sitesini yönetici sayfası gösterilmektedir. Yönetici sayfasında üyelerin profilleri üzerinde silme, ekleme, güncelleme işlemleri yapılmaktadır. Yönetici sayfasında veritabanından alınan verilerle oluşturulmuş grafik ve raporlar da bulunmaktadır.

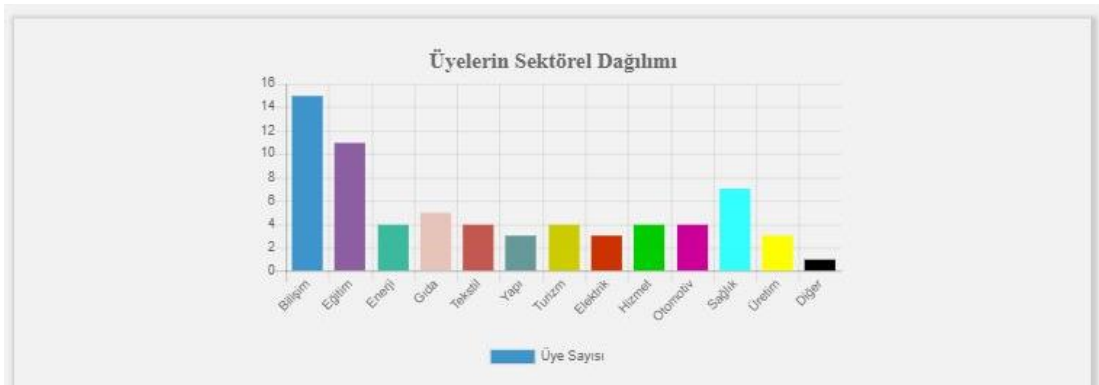
Şekil 144: Site İçi Yönetim Sayfası



Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

Şekil 15 ve Şekil 16’te yönetici sayfasından ulaşılabilen veritabanındaki veriler kullanılarak oluşturulmuş grafik ve rapor örnekleri gösterilmektedir. Grafikler ve raporlar yöneticini karar vermesine destek sağlamak amacıyla oluşturulmaktadır.

Şekil 155: Grafik Örneği



Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

Şekil 16: Rapor Örneği



kelime	sayı
bilşim	17
nakliyat	4
veri	4
otomotiv	4
uzmanı	1

Records 1 to 5 of 5 20 ▾

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

Raporlar PHPReportMaker yazılımı kullanılarak veritabanından dinamik olarak çekilen verilerle oluşturulmaktadır. Oluşturulan raporlar yöneticiler için önem arz etmektedir.

3.3.3. Yazılımın Geliştirilmesi

Site yazılımı geliştirilirken kullanıcı deneyimi ve sitenin işleyiş performansı açısından en uygun çözümü sunabilecek yöntemler tercih edilmiştir. Sitenin oluşturulması aşamasında fazlaca olanağa sahip olan PHP programlama dili kullanılmıştır. PHP açık kaynak kodlu bir yazılım dili olduğu için ücretsiz bir hizmet sunmaktadır. Açık kaynak kodlu bir yazılım olmasının bir diğer faydası ise çok fazla kütüphane ve fonksiyon içermesidir. Kendi belleğini kullandığı için sunucuyu yoğun iş yüküne maruz bırakmadan hızlı işlem yapmaya olanak sağlar. PHP Windows, Unix, Linux ve MacOS gibi pek çok işletim sistemi ile uyumlu olarak çalışmaktadır. Kod bloklarının oluşturulması aşamasında Adobe Dreamweaver editörü kullanılmıştır.

Veritabanı oluşturulurken PHP ile uyum içinde çalışan MySQL veritabanı yönetim sistemi kullanılmıştır. MySQL de PHP gibi açık kaynak kodlu, ücretsiz bir

sistemdir. Kurulumu ve yönetimi kolaylığı sağlayan bu sistem büyük verilerle çalışırken yüksek performans vermektedir.

Site aday, işveren ve site yönetici olarak üç türlü kullanıcı için tasarlanmıştır. Adayların kullanımı için ilk olarak bir üyelik oluşturulması gerekmektedir. Bu sebeple veritabanında adayın kimlik bilgilerini, şifre bilgilerini, iletişim bilgilerini ve özgeçmiş bilgilerini tutmak için bir üye tablosu oluşturulmuştur. Adaylar üye olurken profil işlemlerinde kullanmak üzere e-posta adresleri ve belirledikleri şifreyi kaydetmektedir. Kaydolan adaylar bu şifreleri ve e-posta adreslerini kullanarak kullanıcı profillerine giriş yapabilmektedir. Aday kullanıcı profilinden özgeçmiş bilgileri ekleme ve kişisel bilgilerini güncelleme işlemlerini gerçekleştirebilecektir. Bu işlemleri tamamlayan aday bundan sonraki süreçte işverenlerden gelen teklifleri bekleyip onları değerlendirecektir.

İşveren kullanımı için bir üyelik gerekmemektedir. İşverenler aday havuzundan sektöre göre filtreleme yaparak ya da arama çubuğunu kullanarak ihtiyaçlarına uygun bir aday seçebilmektedir. Arama çubuğunda aranan kelimeler veritabanında oluşturulan bir tabloya kaydedilerek en çok aranan kelimelere dair veri tutulmaktadır. İşveren seçtiği adayın profiline girerek daha detaylı bilgiye sahip olabilmektedir. Aday profilinde bulunan teklif formunu kullanarak iş teklifi yapabilmektedir. Teklif formunda istenen işletme adı, işveren adı, işletmenin çalıştığı sektör, işverenin e-posta adresi ve teklif edilen pozisyon verileri ile teklif gönderilen adayın veritabanından alınan verileri ayrı bir tabloya kaydedilmektedir. Gönderilen teklif site tarafından adaya e-posta yoluyla iletilmektedir. Aday teklifi değerlendirmek için e-postadaki teklifi onayla veya teklifi reddet butonlarını kullanmaktadır. Adaydan gelen cevaba bağlı olarak teklif onaylanan teklif tablosuna ya da reddedilen teklif tablosuna kaydedilmektedir. Adayın teklifi onayladığı durumda işverene gönderilen bilgilendirme e-postasında adayın iletişim bilgileri paylaşılmaktadır. Bundan sonra süreç aday ve işveren arasında devam etmektedir. Teklifin reddedilmesi halinde işverene durumu açıklayan bir bilgilendirme e-postası gönderilmektedir.

Site yöneticisi kullanımı için alt alan adında bir yönetici sitesi oluşturulmuştur. Bu sitede yönetici, aday üye profilleri üzerinde ekleme, silme ve güncelleme işlemleri yapabilmektedir. Veritabanından alınan verilerle oluşturulan grafiklere ve raporlara erişerek değerlendirme ve karar alma işlemleri yapabilmektedir.

SONUÇ

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin hemen herkesin hayatını dönüştürdüğü günümüz şartlarında organizasyonların iş yapma şekli de dönüşmektedir. Organizasyonların son yıllarda işe alım aracı olarak e-işe alım yöntemlerini seçmesi organizasyona fayda sağlamaktadır. Adayların da iş ararken e-işe alım yöntemlerini tercih etmesiyle e-işe alım araçlarının sayısı artmaktadır. Organizasyonların işe alımda bu yöntemi tercih etmesinde adayların e-işe alım araçlarını kullanım sıklığı etkili olmaktadır. Adaylara birden fazla organizasyonla iletişimde olabilme fırsatı sunan kariyer sitelerinde, aday yelpazesindeki genişlik e-işe alım için organizasyonların kariyer sitelerini daha fazla tercih etmesini sağlamaktadır.

Çalışma kapsamında oluşturulan sistemle kariyer sitelerindeki yöntemi baz alarak adayları ve çeşitli organizasyonları bir araya getiren bir e-işe alım aracı elde etmek hedeflenmiştir. Oluşturulan sistem incelendiğinde Yönetim Bilişim Sistemleri için sağladığı katkılar aşağıdaki gibi listelenebilir:

- Personel talebi olan organizasyonların ve iş arayan adayların ihtiyaçlarına yönelik BT tabanlı bir çözüm sağlama,
- Anlık verilerle dinamik olarak alınan raporlar kullanıldığı durumda yöneticiler için sektörel işe alım analizleri yapabilme, adayların maaş beklentileri ile yeni yönetsel kararlar verebilme,
- İşe alım sürecindeki maliyet ve gereksiz iş yoğunluğu nedeniyle oluşan zaman israfından kurtulma,
- BT araçlarının sağladığı kapsama alanının büyüklüğü sayesinde geniş yelpazeli bir aday topluluğuna ulaşabilme,
- Aday bulma, seçme ve adaylarla iletişime geçilmesi işlemlerinin BT araçları üzerinden yürütülmesi ile organizasyonların gereksiz kâğıt işlerinden kurtulma.

Geliştirilen sistem prototip aşamasında olup, uygulamaya konulması durumunda adaylar ve organizasyonlardan yurtiçinde tabii olunan KVKK ve Avrupa ülkelerinde veri koruma kanunu olan EGRP kapsamında oluşturulan sözleşmeler ile hukuki açıdan onay alınması büyük önem taşımaktadır. Sistemin uygulamaya

konulduğunda kalıcı olabilmesi ve talep edilebilir olması için yapılabilecek gelişmeler aşağıdaki gibi listelenebilir:

- Veri güvenliğini sağlamak için, web sayfası üzerinde SSL/TLS protokolleri ve veritabanındaki verilerin şifrelenmesi için AES standardı kullanılarak güvenlik ağının daha etkin bir hale getirilmesi,
- Organizasyonlarla iş birliği içinde çalışarak, organizasyonlar için kullanıcı profilleri oluşturabilir. Oluşturulan profiller için kategorizasyon yapılabilir bu kategorizasyonlar sektörler içerisindeki yerlerini alabilir. Örnek olarak bilişim sektörü içerisinde yer alan Siber Güvenlik, Network ve Ağ Uzmanı, Sistem Yöneticisi, Help Desk Personeli, Yazılımcı gibi alt kategorizasyon bu şekilde sisteme adapte edilebilir.
- Veritabanında tutulan verilerden makine öğrenmesi kullanılarak yeni modeller oluşturulabilir. Yapılacak olan çalışma python yazılım dili ile birlikte Gensim kütüphanesi kullanılarak organizasyonlara ve adaylara karar vermelerine yardımcı olmak amacıyla kullanılabilir.
- Mobil uygulama versiyonu geliştirilerek kullanımı ve erişilebilirliği kolaylaştırılabilir. Bu sayede yaygın kullanıma da açık olmuş olacaktır.

KAYNAKÇA

Abel, S. (2011). *The Role of Social Networking Sites in Recruitment: Results of A Quantitative Study Among German Companies*. (Unpublished Master's Thesis). University of Twente Human Resource Management School of Management and Governance.

Acar, A. C. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.

Alex, D. J. K. (2004). *The Recruiters Guide Book*. Fable Press.

Allahverdi, M. (2006). *Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Türkiye'deki Uygulamalarına Yönelik Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Andersen, B. ve Fagerhaug, T. (2002). Eight Steps to A New Performance Measurement System. *Quality Progress*, 35(2): 112.

Armstrong, M. (2006). *Strategic Human Resource Management: A Guide to Action*. London:Kogan Page.

Arthur, D. (1998). *Recruiting, Interviewing, Selecting & Orienting New Employees*. USA: AMACOM.

Arthur, D. (2001). *The Employee Recruitment and Retention Handbook*. USA: AMACOM.

Aswathappa, K. (2005). *Human Resource and Personnel Management*. New Delhi: Tata McGraw-Hill Education.

Ayaz, İ. S., Baran, E. ve Açık, A. (2018). Denizcilik Sektörüne Yönelik İş İlanlarının Analizi: Kariyer.net Örneği. *SETSCI Conference Indexing System*, 3, 711-715.

Balaji, S. ve Murugaiyan, M. S. (2012). Waterfall vs. V-Model vs. Agile: A Comparative Study on SDLC. *International Journal of Information Technology and Business Management*, 2(1): 26-30.

Barber, L. (2006). *E-Recruitment Developments*. Brighton: Enstitute for Employment Studies.

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.

Bell, B. S., Lee, S. W. ve Yeung, S. K. (2006). The Impact of E-HR on Professional Competence in HRM: Implications For The Development of HR

Professionals. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 45(3): 295-308.

Birgelen, M. J., Wetzels, M. G. ve Dolen, W. M. (2008). Effectiveness of Corporate Employment Web Sites How Content and Form. *International Journal of Manpower*, 29(8): 731-751.

Carrell, M. R., Elbert, N. F. ve Hatfield, R. D. (1995). *Human Resource Management: Global Strategies for Managing a Diverse Workforce*. USA: Prentice Hall.

Cascio, W. F. ve Aguinis, H. (2005). *Applied Psychology in Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc..

Celep, M. ve Fındıklı, M. M. A. (2018) The Effects of Electronic Human Resources Practices on Organizational Outcomes: A Study on Foreign Enterprise Insurance Companies in Turkey. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 13(1): 63-77.

Çubukçu, C. (2016). Sistem Analistlerinin Dijital Çağ ile Birlikte Değişen Roller ve Kullandıkları Yeni Yöntemler. *Academic Platform-Journal of Engineering and Science*, 4(2): 37-40.

DATAREPORTAL. (2021). Digital 2021: Global Overview Report. <https://datareportal.com/reports/digital-2021-global-overview-report>, (10.04.2022).

DeCenzo, D. A., Robbins, S. P. ve Verhulst, S. L. (2012). *Fundamentals of Human Resource Management*. New Jersey: John Wiley & Sons.

Deillon, C. (2014). *The Advantages and Challenges of Turning Towards E-Recruitment for Small and Medium Sized Businesses (SME)*. (Unpublished Master's Thesis). Switzerland: University of Fribourg.

DeNisi, A. ve Griffin, R. (2001). *Human Resource Management*. Houghton Mifflin.

Derouin, R. E., Fritzsche, B. A. ve Salas, E. (2005). E-Learning in Organizations. *Journal of management*, 31(6): 920-940.

Doğan, A. (2011). Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Fonksiyonları. *Journal of Internet Applications and Management*, 2(2): 51-80.

Dougall, A. L., Hyman, K. B., Hayward, M. C., McFeeley, S. ve Baum, A. (2001). Optimism and Traumatic Stress: The Importance of Social Support and Coping 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(2): 223-245.

Eczacıbaşı Kariyer. (2022). <https://eczacibasikariyer.com.tr>, (11.03.2022).

Ellis, A. L., Wagner, E. D. ve Longmire, W. R. (1999). *Managing Web-Based Training: How To Keep Your Program On Track And Make It Successful*. American Society For Training & Development.

Ensher, E. A., Nielson, T. R., & Grant-Vallone, E. (2002). Tales from The Hiring Line: Effects of The İnternet and Technology on HR Processes. *Organizational Dynamics*, 31(3): 224-244.

Erarslan, D., Deniz, N., Yıldırım, H. ve İnel, M. N. (2013). İşe Alım Sürecinde İç Kaynaklardan Yararlanma Politikasının Çalışanların Örgüte Bağlılığı Üzerindeki Etkisi. *Öneri Dergisi*, 10(39): 11-21.

Erdal, M. (2004). Bilişim Teknolojilerinin Öğrenmedeki Yeri ve E-İnsan Kaynakları Yönetimi (E-HRM). *E-Öğrenme: İnsan Kaynakları Eğitiminde Stratejik Dönüşüm* (ss. 57-143). Editör Selim Yazıcı, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.

Erdal, M. (2006). Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi. *İstanbul Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 17(10).

Fındıkçı, İ. (1999). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Alfa.

Graeme, M., Reddington, M. ve Heather, A. (2008). Technology, Outsourcing, and HR Transformation: An Introduction. *Technology, Outsourcing, and Transformation HR* (pp. 1-36). Editors Graeme Martin, Martin Reddington and Heather Alexander, Oxford: Butterworth-Heinemann.

Gutmacher, G. (2000). Secrets of Online Recruiters Exposed. *Workforce*, 79(10): 44-50.

Güler, E. Ç. (2006). İşletmelerin E-İnsan Kaynakları Yönetimi ve E-İşe Alım Süreçlerindeki Gelişmeler. *Ege Academic Review*, 6(1): 17-23.

Harris, H., Brewster, C. ve Sparrow, P. (2003). *International Human Resource Management*. London: Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) Publishing.

Jones, J. W. (1998). *Virtual HR: Human Resources Management in The Information Age*. USA: Crisp Publication, Inc.

Kariyer.net. (2022). <https://www.kariyer.net>, (13.03.2022).

Kausar, S. ve Sreenivas, D. L. (2015). The Role of E-Hrm in Increasing Affirmative Work Attitudes Among It Employees: With Special Reference to Bangalore City. *International Journal of Business and Administration Research Review*, 1(11): 343.

Kaynak, T. (1998). *İnsan Kaynakları Planlaması*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.

Keleş, A. ve Keleş, A. (2006). *İnternet'te İnsan Kaynakları Yönetimi*. https://www.researchgate.net/profile/ayturkkeles/publication/291356862_internet'te_insan_kaynaklari_yonetimi/links/56a2a3c708ae1b65112cbaf9/internette-insan-kaynaklari-yoenetimi.pdf, (11.03.2022).

Kim, S. ve O'Connor, J. G. (2009). Assessing Electronic Recruitment Implementation in State Governments: Issues and Challenges. *Public Personnel Management*, 38(1): 47-66.

Koç Kariyerim. (2022). <https://www.kockariyerim.com>, (11.03.2022).

Lebekwe, M. ve Güran, R. (2018). Türkiye'de Elektronik İşe Alım Kullanımına Yönelik Bir Araştırma. *Marmara İktisat Dergisi*, 2(1): 89-104.

Lee, I. (2005). E-Recruiting: Categories and Analysis of Fortune 100 Career Web Sites. *E-Human Resources Management: Managing Knowledge People* (pp. 86-100). Editors Teresa Torres Coronas and Mario Arias Oliva. USA: Idea Group Publishing.

Maier, R., Hädrich, T. ve Peinl, R. (2005). *Enterprise Knowledge Infrastructures*. Berlin: Springer-Verlag.

Marchington, M. ve Wilkinson, A. (2005). *Human Resource Management at Work: People Management and Development*. London: Chartered Institute of Personnel & Development (CIPD) Publishing.

Marler, J. H. ve Dulebohn, J. H. (2005). A Model of Employee Self-Service Technology Acceptance. *Research in Personnel and Human Resources Management* (pp. 137-180). Editor Joseph J. Martocchio. Emerald Group Publishing Limited.

Marr, E. R. (2007). *E-recruitment: The Effectiveness of the Internet As A Recruitment Source*. (Unpublished PhD's Thesis). Queensland: Queensland University of Technology.

McPherson, M. (2005). E-learning: A Guide to Principles and Practice. *Human Resource Development: Learning and Training for Individuals and Organizations* (pp. 319-341). Editor John P. Wilson. London: Kogan Page Limited.

Moon, S., Birchall, D., Williams, S. ve Vrasidas, C. (2005). Developing Design Principles for An E-Learning Programme for SME Managers to Support Accelerated Learning at The Workplace. *Journal of Workplace Learning*, 17(5/6): 370–384.

Ngai, E. W., Law, C. C., Chan, S. C. ve Wat, F. K. (2008). Importance of The Internet to Human Resource Practitioners in Hong Kong. *Personnel Review*, 37(1): 66–84.

Nisar, T. M. (2002). Organisational Determinants of E-Learning. *Industrial and Commercial Training*, 34(7): 256-262.

Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B. ve Wright, P. (2004). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York, MA: McGraw-Hill.

Öge, S. (2004). Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-HRM)'nde İnsan Kaynakları Enformasyon Sistemi (HRIS)'nin Önemi ve Temel Kullanım Alanları. 3. *Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, Eskişehir, 109-117.

Öksüz, B. (2011). E-İşe Alım Sürecinde Kurumsal Web Sitelerinin Kullanımı ve Konu Üzerine Bir Araştırma. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14): 267-284.

Özer, M., Sökmen, A., Özaydın, M. ve Akçakaya, M. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Özgen, H. ve Yalçın, A. (2018). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adana: Nobel Kitabevi.

Parry, E. ve Tyson, S. (2008). An Analysis of the Use and Success of Online Recruitment Methods in the UK. *Cranfield School of Management Human Resource Management Journal*, 18(3): 257–274.

Pearce, C. G. ve Tuten, T. L. (2001). Internet Recruiting in the Banking Industry. *Business Communication Quarterly*, 64(1): 9-18.

Phillips, T. N., Isenhour, L. C. ve Stone, D. (2008). The Potential for Privacy Violations in Electronic Human Resource Practices. . *Technology, Outsourcing, and Transformation HR* (pp. 193-230). Editors Graeme Martin, Martin Reddington and Heather Alexander, Oxford: Butterworth-Heinemann.

Polat, C. M. (2001). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Bilgi Teknolojisi Uygulamaları ve Elektronik-Haberleşme Sektöründe Konuya İlişkin Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sabancı Kariyer. (2022). <https://kariyer.sabanci.com/tr>, (11.03.2022).

Sabuncuoğlu, Z. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi (Uygulamalı)*. Bursa: Alfa Aktüel Basım.

Saç, S. (2004). *Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sayed, M. M. A. A. (2011). Internet Recruitment Sources: Which is more Informative, Credible and Safe?. *15th International Business Research Conference*, 1-39.

Schweizer, H. (2004). E-Learning in Business. *Journal of Management Education*, 28(6): 674-692.

Secretcv.com. (2022). <https://firma.secretcv.com/>, (13.03.2022).

Sullivan, J. 2004. Rethinking Strategic HR-HR'Role in Building a Performance Culture. *Published by CCH*.

Suvankulov, F. (2010). *Job Search on The Internet, E-Recruitment, and Labor Market Outcomes*. (Unpublished PhD's Thesis). Pittsburgh: The Pardee RAND Graduate School.

Sylva, H. ve Mol, S. T. (2009). E-Recruitment: A Study Into Applicant Perceptions of an Online Application System. *International Journal of Selection and Assessment*, 17(3): 311-323.

Tahiroğlu, F. (2000). *Düşünceden Sonuca İnsan Kaynakları*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.

Tuncer, S. (2013). Sosyal Medyanın Gelişimi. *Sosyal Medya* (ss. 2-25). Editör Zeynep Özata. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

TÜİK. (2021). *Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması, 2021*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Girisimlerde-Bilisim-Teknolojileri-Kullanim-Arastirmasi-2021-37435>, (10.04.2022).

Tülen, M. (2010). *Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Bir Uygulama Araştırması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Wolf, M. G. (2000). Computers and Compensation Administration. *The Compensation Handbook: A State-of-the-art Guide to Compensation Strategy and Design* (pp.183-188). Editors Lance A. Berger and Dorothy R. Berger. USA: The McGraw-Hill Companies, Inc.

Yanık, S. (2004). *Bilgi ve Teknoloji Devriminin Işığında Kurumsal Eęitimin Gelişimi: E-ęrenme İnsan Kaynakları Eğitiminde Stratejik Dnřm*. İstanbul: Alfa Basım.

Yenibiriş. (2022). <https://kurumsal.yenibiris.com/>, (13.03.2022).