

Araştırma Makalesi

E-Personel Tedariki: BIST 100 Şirketlerinin Personel Tedarik Yöntem ve Araçlarına Yönelik Bir İnceleme

E-Recruitment: A Review Of BIST 100 Companies' Recruitment Methods And Tools

Dursun BİNGÖL

Prof.Dr. Türk Hava Kurumu Üniversitesi

İşletme Fakültesi İşletme Bölümü

dbingol@thk.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-3988-4347>

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
08.02.2022	04.03.2022

Öz

Geleneksel insan kaynakları yönetiminden elektronik insan kaynakları yönetimine geçiş, insan kaynakları yönetiminin tüm faaliyetlerini etkilemiştir. Bu faaliyetlerden en önemlisi kuşkusuz elektronik işgören tedarikidir. 1990'ların ortalarından bu yana, üstün nitelikli insan kaynağını örgüte çekebilmek için, elektronik tedarik giderek artan bir şekilde işletmeler tarafından tercih edilmektedir. Bu doğrultuda bu çalışmanın amacı, Türkiye'de faaliyet gösteren işletmelerin e-tedarik politikalarına ilişkin bir değerlendirme yapmaktır. Bu kapsamda, BIST 100 Endeksi'nde yer alan şirketlerin e-tedarikte kullandıkları yöntem ve araçların belirlenmesi amacıyla, kariyer web siteleri incelenerek veri toplanmıştır. Tedarik yöntemleri, arama yeteneği, başvuru sırasında kullanılan araçlar ve gizlilik/güvenlik politikası boyutlarında frekans analizleri ile genel bir değerlendirme yapılmıştır. Bunun yanı sıra, şirketlerin faaliyet gösterdikleri sektör türüne göre kariyer web sitesi/genel amaçlı istihdam web sitesi kullanma, arama özelliği, iş ilanı yayınlama, özgeçmiş oluşturma imkanı ile şirketlerin ana değerler/vizyon, gizlilik/güvenlik politikası, şirket kültürü ve sosyal yardım ve hizmetleri konusunda bilgi sunma boyutlarında bir karşılaştırma yapılmıştır. Çalışmanın, hem araştırmacılara hem de uygulayıcılara, Türkiye'de tercih edilen e-tedarik yöntem ve araçlarının ortaya çıkarılması açısından katkı sağlaması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: İnsan kaynakları yönetimi, E-Tedarik, E-Tedarik kaynakları, İş ilanları, İş arayanlar

Jel Kodları: M10, M12

Abstract

The aim of this study is to make an assessment of the e-recruitment policies of businesses operating in Turkey. In this direction, data was collected through an examination of career websites of companies in the BIST 100 Index, in order to determine the methods and tools used by them in e-recruitment. A general evaluation was made with frequency analysis in terms of recruitment methods, search capability, tools used during the application, and privacy/security policy. In addition, a comparison was made in terms of providing information on the subject on the company's main values / vision, privacy / security policy, company culture and social assistance and services, the possibility of using a career website / general purpose employment website, search feature, posting job postings, creating a resume, according to the type of sector in which the companies operate. It is expected that the

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Bingöl, D., 2022 E-Personel Tedariki: BIST 100 Şirketlerinin Personel Tedarik Yöntem ve Araçlarına Yönelik Bir İnceleme, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 57(1), 543-563

study will contribute to both researchers and practitioners in terms of revealing the preferred e-recruitment methods and tools in Turkey.

Key Words: Human Resources Management, E-Recruitment, Recruitment Resources, Job Boards, Job Seekers

Jel Kodları: M10, M12

1. Giriş

Toplumların refahının artmasında önemli rolü olan örgütlerin kurulması, gelişmesi ve stratejik amaçlarını gerçekleştirebilmesi ve sosyal sorumluluklarını yerine getirebilmesi, onların etkili bir insangücüne sahip olmalarına bağlıdır. Örgütler için olduğu gibi ülkeler için de öneme sahip insan sermayesinin daha iyi bir şekilde yönetimi insan kaynaklarının etkili kullanımı ve onların bilgi, beceri ve gelişmelerinden yararlanılması anlamına gelir. Bu bağlamda insan kaynakları, bir örgütün en önemli değerleridir. Örgütler için bu kadar önemli olan insan kaynağının etkili yönetimi, 1980'lerin başlarında geliştirilen ve yeni bir düşünce tarzını ortaya koyan insan kaynakları yönetimi ile sağlanmaktadır. Yeni bir düşünce tarzı olan insan kaynakları yönetimi (İKY), işletmenin stratejik amaçlarını gerçekleştirmek için insan kaynağını yönetme ve kontrol etme üzerinde yoğunlaşmaktadır (Bingöl, 2019, s. 5). Bu açıdan İKY, stratejik bir yaklaşıma sahiptir. Dahası İKY, işletmenin stratejik amaçlarının oluşturulmasında ve gerçekleştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. 20. yüzyılın başlarında başlayan bir sürecin sonunda bu noktaya gelinmiştir.

20. yüzyılın başlangıcından itibaren çalışanlarla ilgili refah programları, ücret yönetimi, terfiler, öneri programları vb. gibi sınırlı faaliyet alanına sahip personel yönetimi anlayışına, yönetim bilimi alanında meydana gelen gelişmeler doğrultusunda 1930'lardan daha fazla önem verilmiş, faaliyet alanı genişlemiştir. 1970'lerin başlarında itibaren ise işletmelerin stratejik yönetim anlayışını benimseyip uygulamaya başlaması ve insan kaynaklarına bir sermaye unsuru, bir stratejik kaynak olarak önem verilmesi gibi gelişmeler ortaya çıkmıştır. Bu gelişmeler, sonucu özellikle 1980'lerin başlarında personel yönetiminin işlevlerini de kapsayan insan kaynakları yönetimi yaklaşımı kabul görmüş ve zaman içerisinde firmanın stratejik amaçlarının oluşturulmasında ve gerçekleştirilmesinde önemli rol üstlenmiştir. Bunun sonucu olarak işgörenlerin tedariki, seçimi, eğitimi, performanslarının değerlendirilmesi stratejik yaklaşımla ele alınmıştır. Dünden bugüne insanların yönetiminde önemli gelişmeler meydana gelmiştir. Özellikle günümüz rekabetçi dünyasında İKY, başkalaşım içerisindedir. İKY, coğrafi, demografik, ekonomik, sosyal, yasal, etik ve çok önemli teknolojik faktörlerden etkilenmektedir. Özellikle teknolojideki gelişmeler, örgütlerin yapısında, çalışma kalıplarında, insanların anlayışlarında değişikliklere neden olmuştur. Doğal olarak insan kaynakları yönetiminin bu gelişmelerden uzak kalması beklenemezdi. Bilgisayarların örgütlerde yaygın olarak kullanılması, internet ve iletişim teknolojilerindeki hızlı değişimler, insan kaynakları yönetimini de etkilemiş ve e-İKY gündeme gelmiştir.

Önceleri bilgi işlem teknolojilerinin, daha sonra internet ve web portalından yararlanılarak fonksiyonları açısından gelenekselden elektronik insan kaynakları yönetimine (e-İKY) geçilmektedir. E-İKY sistemleri, her zaman İK stratejilerinin, politikalarının ve uygulamalarının hayata geçirilmesine yardımcı olmaktadır.

E-Ticaret sistemlerinin ortaya çıkması ve bunların uygulamadaki başarısı, e-İKY sistemlerinden yararlanmaya yol açmıştır (Girisha ve Nagendrababu, 2019, s. 1). Sonuçta insan kaynaklarının ileri teknolojiyle bütünleştirilmesi, örgütlere yeni bir boyut kazandırmıştır. E-İKY aracılığıyla maliyetlerin düşmesi ve çalışan verimliliğinin artması sağlanmakta (Nurshabrina ve Adrianti, 2020, s. 213) ve karar vermek için daha doğru yerde, doğru zamanda veri elde edilmekte, kağıtsız, manuel işlem yapılmaktadır. Aslında e-İKY tasarımının amacı, örgütsel hedeflere stratejik bir şekilde ulaşmaktır.

İKY'nin teknolojiyle bütünleşmesi, kuruluşlara tüm insan kaynakları faaliyetlerinde etkili bir iyileştirme performansı sağladığı bir gerçektir. Bu bütünleşme aynı zamanda tüm İKY faaliyetlerini dönüştürmeyi ve yenilemeyi sağlamaktadır (Girisha ve Nagendrababu, 2019, s.3).

Geleneksel İKY'den e-İKY'ye geçiş insan kaynakları yönetiminin her alanını etkilemektedir. E-İKY'nin personel tedarik ve seçimi, terfi, eğitim, performans değerlendirme, örgütsel yedekleme, ücret yönetimi gibi İK uygulamalarının etkinliğinin artırılması mümkün olurken, önemli ölçüde maliyet ve zaman tasarrufu sağlayacak ve herkes için nesnel bir karara odaklanılacaktır (Girisha ve Nagendrababu,

2020, s. 153). E-İKY; bir firmanın verimliliğini, etkinliğini ve üretkenliğini artıracak yeni İK yöntemidir. E-İKY, bir dizi faaliyeti kapsayan terimdir. E-tedarik ve secim, e-eğitim, e-ücret, e-değerlendirme en yaygın kullanılan e-İKY faaliyetleridir.

Bu faaliyetlerden en önemlisi kuşkusuz elektronik personel tedarikidir (e-tedarik). Firmalar, yetenekleri kendi örgütlerine çekebilmek için 1990'ların ortalarından itibaren e-tedarik yöntemlerini kullanmaya başlamış, günümüze kadar da e-tedarik yöntemlerinde gelişmeler yaşanmıştır. Bu konudaki stratejiler ve yöntemler potansiyel nitelikli personele ulaşmada, onları örgüte çekmede etkili olmaktadır. Bu bağlamda şirketler, dünya çapında web aracılığıyla e-postayı, kendi kurumsal web sitelerini, istihdam web sitelerini, çevrimiçi gazete platformlarını, çevrimiçi topluluklar aracılığıyla yapılan iş reklamları gibi tedarik yöntemlerini kullanmaktadır (Thielsch, Traumer ve Pytlik 2012, s. 59-60). Öte yandan şirketler, en yaygın olarak kullanılan kendi kurumsal web sitelerinin içeriğinde önemli değişiklikler yaparak personel tedarik faaliyetinin etkinliğini artırmaya çalışmaktadır.

Bu çalışmada, Türkiye'de faaliyet gösteren şirketlerin tedarik politikalarına ilişkin genel bir değerlendirme yapılması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, BIST 100 Endeksi'nde yer alan şirketlerin e-tedarikte kullandıkları yöntem ve araçların belirlenmesi yoluna gidilmiştir. Bunun yanında, e-tedarik yöntem ve araçlarının sektörlere göre nasıl bir dağılım gösterdiği frekans analizleri ile tespit edilmiştir. Çalışmanın, son yıllarda dijitalleşmenin de etkisiyle öne çıkan e-tedarik yöntemlerinin, Türkiye'deki tercih edilme durumunun ortaya çıkarılması bakımından önem taşıdığı değerlendirilmektedir. Bu kapsamda, çalışmada ilk olarak geleneksel ve e-tedarik yöntemleri ile ilgili genel bir kavramsal çerçeve çizilmiş, ardından BIST 100 Endeksi kapsamında yer alan şirketlerin e-tedarike ilişkin tercihleri ve kariyer web siteleri içerikleri ortaya koyulmuştur.

2. Geleneksel Personel Tedariki

Geleneksel personel tedariki süreci, kiralama ihtiyaçlarının belirlenmesi ile başlamaktadır. Bir firmada çeşitli değişiklikler veya yer değiştirmeler nedeniyle yeni açılan ve herhangi bir değişiklik veya genişletme olmadığı halde mevcut işgücünden ayrılmalar nedeniyle boşalan işlere ve pozisyonlara hangi sayıda ve nitelikte işgörene ihtiyaç olacağı belirlenir. Bu süreç İK planlamasıyla gerçekleştirilmişse, plan uyarınca, İK planlaması yapılmamışsa birim yöneticisi ihtiyaca göre iş talebini hazırlar, üst yönetimin onayı alındıktan sonra İK departmanına iş talebini gönderir. İK departmanı, eleman alınacak işin gereklerine uygun özellikleri yansıtan iş ilanlarını tasarlar, ücret karşılığı gazete ve dergilerde yayımlanmasını sağlar. Bu ilanlara muhatap olan potansiyel işgörenler posta veya faks yoluyla ya da şirkete bizzat gelerek başvuruda bulunurlar, özgeçmişlerini teslim ederler. Personel tedarik görevlileri gelen başvuruların listesini hazırlarlar, daha sonraki adımda adayların doldurdukları başvuru formları ile özgeçmişleri incelerler. Eleman alınacak işin gerektirdiği özelliklere sahip olan adaylar belirlendikten sonra, kişilik testleri, kâğıt ve kalem testleri uygulanır, onlarla mülakat yapılır, uygun görülenlere iş teklifinde bulunulur ve iş sözleşmesi yapılır. Bu süreçte yapılan her işlem bütünlükli değildir, bir işlem tamamlandıktan sonra diğer işleme geçilir. Geleneksel personel tedarik sürecinin her bir aşamasında emek yoğun işe alım araçları kullanılmaktadır. Bu yöntemde tedarik süreci tipik olarak kağıda dayalıdır, her aşamada ayrı ayrı basılı formlar doldurulup imza altına alınır. Geleneksel yöntemin kiralama başına maliyetinin yüksek olması yanında, sınırlı sayıda potansiyel işgörene ulaşma ve etkisiz aday yönetimi gibi önemli dezavantajları bulunmaktadır.

Aynı zamanda geleneksel personel tedarik süreci uzun bir süreyi gerektiriyordu ve yüksek bir maliyetle sonuçlanıyordu. Öte yandan e-tedarik uygulamasından önce geleneksel süreçte bilgisayarlar kullanılmış olsa da, bilgisayarlar iç süreçlerin otomasyonu ile sınırlıydı, her bir işlemle ilgili bilgisayar kayıtları arasında bağlantı söz konusu değildi. Ancak e-tedarikte bilgisayar kullanımı, iç süreçlerin otomasyonu yanında sürecin tüm aşamalarında yüksek düzeyde gerçekleşti.

3. E-Personel Tedariki

E-tedarik, geniş bir potansiyel iş arayanlar havuzuna ulaşılabilmesini sağlayan önemli bir uygulamadır. Bu uygulama, önemli e-ticaret yöntemlerinden biridir. Şirketlerin özellikle web tabanlı, çevrimiçi personel tedarik uygulamasıyla geniş bir aday havuzuna hızlı bir şekilde ulaşması mümkün olmaktadır. Böylece gelişmiş tedarik araçları sayesinde personel tedarik görevlilerinin nitelikli adayları hızla belirlemelerine, işe almalarına ve potansiyel işgörenlerle sürekli ilişki kurmalarına olanak sağlamıştır (Lee, 2005, s. 87; Lee, 2007, s. 82).

Bilindiği gibi artan küresel rekabet karşısında en yetenekli insanları örgütün bünyesine çekme, tedarik ve geliştirme yeteneği kurumsal etkinliğin tek ve en önemli belirleyicisidir. İşte e-tedarik bu yeteneği ortaya koymaktadır. Özellikle gittikçe büyüyen rekabetçi bir pazarda yöneticiler, bu rekabet avantajını sağlayacak nadir ve yetenekli işgörenleri cezbetmek için e-tedarik kullanmaktadırlar. Nadir ve yetenekli işgören adaylarını iş ilanlarına başvurmaya ikna etmek adaylar arasından seçim yapmak önemlidir.

E-tedarik, İK piyasasının tam olarak bilgilendirildiği bir bilgi sistemi olarak da kabul edilebilir. E-tedarikle firmadaki boşalan veya boşalacak pozisyonlar, 7 gün 24 saat dünyanın her noktasındaki potansiyel iş arayanlara hızlı bir şekilde duyurulabilir. Firmalar, internet veya web temelli portallarla olası işgörenlerle ilişki kurabilmekte ve nitelikli adayları tanıyıp kiralayabilmektedir (Lee, 2005, s. 87-88).

Çevrimiçi tedarik, internet üzerinden tedarik terimleriyle de ifade edilen e-tedarik, sadece firma açısından yarar sağlamaz, fakat aynı zamanda aktif/pasif potansiyel iş arayanların İK piyasası ve işler hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlar.

Son dönemlerde, kısmen geleneksel personel tedarikinden daha düşük maliyetli olması ve kısmen de rekabet baskısı nedeniyle şirketler daha fazla çevrimiçi tedarik yapmaktadır (Thielsch ve Traumer, 2012, s. 59). Yapılan bir araştırma sonucuna göre gazete ve dergiler aracılığıyla gerçekleştirilen geleneksel personel tedarikiyle karşılaştırıldığında, internet vasıtasıyla (çevrimiçi) bir işgöreni kiralamanın ortalama maliyeti % 87 oranında daha düşük olduğu belirlenmiştir. Geleneksel yöntemle göre bir işgörenin ortalama kiralama maliyeti 1.383 dolar iken çevrimiçi olanın maliyeti 183 dolardır (Maurer ve Liu, 2007, s. 305-306). Bu yöntemin aynı zamanda personel tedarik sürecini önemli derecede kısalttığını da ifade edebiliriz.

E-tedarik yöntemlerinin başarılı adaptasyonu durumunda ortaya çıkacak en önemli avantajları, hem tedarikçiler, hem de iş arayanlar için maliyet düşüklüğü, etkinlik ve kolaylıktır (Thielsch, Traumer ve Pytlik 2012, s. 59-60). İş arayanlar da, e-tedarik yöntemi sayesinde, dünyanın neresinde olursa olsun niteliklerine uygun açık işler hakkında bilgi sahibi olmaktadır, 7 gün 24 saat özgeçmişlerini yükleyerek başvurularını yapabilmektedirler.

Böylece firmaların teknolojileşen ve küreselleşen piyasalarda yetenek ihtiyacını gidermeleri, (Lievens ve Highhouse, 2003, s. 76) e-tedarikle mümkün hale gelmiştir. E-tedarikin düşük maliyetli, hızlı, kolay olması avantajı yanında, yeteneğin değerli bir nitelik olduğu küreselleşen dünyamızda, firmaların yüksek nitelikli personeli işe almayı başarımlarında önemli rol oynadığını ifade edebilir. Aynı zamanda firmanın stratejik amaçlarının gerçekleştirilmesinde önemli katkılarda bulunacağı düşünülen yeni hedef gruplar açmak istendiğinde de e-tedarik, zamanın ruhuna uygun ve düşük maliyetli bir seçenek olabileceği ifade edilmektedir (Cappell, 2001, s. 140-141; Lievens ve Harris, 2003, s. 131-134).

Son 25 yıldan beri işe alma dünyası için bu kadar önemli bir konu durumuna gelen ve gerçek bir devrim olarak kabul edilen e-tedarik, potansiyel işgörenleri tanımlama, örgüte çekme ve seçme birincil amacıyla bir seri elektronik araç ve teknolojilerin kullanıldığı bir kiralama süreci olarak (Lee, 2011, s. 231) tanımlanmaktadır. Bu bağlamda e-tedarik teknolojileri ise, personel tedarik süreçlerini otomatikleştirerek ve uygun kararlar almak için gerekli bilgileri sağlayarak, personel tedarik görevlilerinin görevlerini daha verimli ve etkin bir şekilde yapmalarına ve aynı zamanda iş başvurusunda bulunanların başvuru işlemlerini tatmin edici düzeyde tamamlamalarına yardımcı olan web tabanlı teknolojiler olarak tanımlanmaktadır (Lee, 2011, s. 231). E-tedarikte kullanılan teknolojiler arasında kariyer web siteleri, başvuru sahibi izleme sistemi, iş arama aracı, ön eleme/öz değerlendirme araçları, yetenek yönetim sistemi, buharlama videoları, RSS beslemeleri, aday ilişkileri gemi yönetimi sistemi, HRXML ve sosyal medya sayılabilir (Lee, 2011, s. 231). (E-İKL 22) Web tabanlı personel tedarik terimini de kapsamına alan e-tedarik, bir firmanın halka açık internet sitesi veya kurumsal intraneti gibi web tabanlı araçlar aracılığıyla gerçekleştirdiği herhangi bir personel tedarik süreci olarak tanımlanmaktadır (Kerin ve Kettley, 2003, s. 9). E-tedarik, geleneksel personel tedarikinde de söz konusu olan faaliyetlerin aynı anda gerçekleştirildiği sürekli ve çevrimiçi bir süreç olarak nitelendirilmektedir (Lee, 2005, s. 89). (E-İKY 18).

Bu yöntemle göre süreç şu şekilde gerçekleşebilir: Yeni bir işgörene ihtiyaç duyulduğunda, ilgili İK yetkilileri, eleman alınacak işin kodunu iş analizi veri tabanına girerek, işin gereklerine ulaşırlar. Bilindiği gibi bu veri tabanında iş analizi çalışmaları sonucu her iş için geliştirilen iş gerekleri yer

almaktadır. Bu iş gerekleri esas alınarak söz konusu işe alınacak işgörenin sahip olması gereken nitelikler listelenir ve iş talebi hazırlanır. İş talebi bölüm yöneticilerine ve ilgili üst yöneticiye sunulur. İş talebinin uygunluğu onaylandıktan sonra, talepte belirtilen koşullar, kariyer web sitesinde ilan edilir veya genel amaçlı istihdam web siteleri kullanılacaksa bu sitelerde ilan edilmek üzere gönderilir. İş gerekleri, belirli anahtar kelimelere dayalı olarak, daha önce yine elektronik ortamda gönderilmiş veya web sitesine yerleştirilmiş, zaman içerisinde güncellenmesine izin verilmiş özgeçmişleri taramak için kullanılır. Bu tarama sonucunda uygun özelliklere sahip adaylar belirlenir. Ancak daha etkili bir seçim yapabilmek için belirlenen adaylar ön eleme görüşmesi ve testlerden geçirilerek, aday havuzu daraltılır. Daha sonra adaylar seçim/eleme sürecinin aşamalarından geçirilirler. Referansların kontrolünden sonra işe, gruba ve örgüte en iyi uyumu sağlayacak adaya iş teklifinde bulunulur. Bu süreç içerisinde; kullanılan yazılım programları sayesinde iş talebi verilerine göre yüklenen özgeçmişlerin otomatik olarak taranması sonucu, örneğin iş için başvuranlardan aranan niteliklere sahip olmayanlara sistem SMS veya e-mail yoluyla bilgi gönderir. Bazı uygulamalarda başvuru sahiplerinin özgeçmiş taraması sistem tarafından hızlı bir şekilde yapılması sonucu, uygun niteliklere sahip adaylara anında cevaplamaları istenen örneğin kişilik envanteri gönderilir. Aday bu testi cevapladıktan sonra kaydet veya gönder butonunu tıklayarak işlemi tamamlar. Daha sonra seçim sürecinin diğer aşamalarına geçilir. Bu işlemler hızlı ve kağıtsız bir şekilde yapılır.

E-tedarikte süreç geleneksel yöntemdekine benzer olsa da internetin kullanılması ve yaygınlaşması, kuruluşların potansiyel çalışanlara ulaşma ve onları işe alma şeklini değiştirmiştir. İnternetin kullanılması, aynı zamanda, iş arayan insanların iş arama davranışlarını da değiştirmiştir. İş arayanlar, kendi niteliklerine uygun açık pozisyonları arama, özgeçmiş oluşturma, başvuruda bulunma dahil olmak üzere iş arama sürecindeki çoğu aşamayı artık çevrimiçi olarak yapmaktadırlar (Young ve Foot, 2006, s. 44). Aynı zamanda başvuru bilgileri anında İK veri tabanına aktarılabilirdiğinden, çevrimiçi başvuru süreci kurum ve başvuru sahipleri arasındaki iletişimi de kolaylaştırabilir (Dysart, 1999, s. 106-108). 2002'de hazırlanan bir rapor, tahminen 4 milyon A.B.D.'li iş arayan kişinin herhangi bir günde iş aramak için interneti kullandığını ortaya koymuştur (Pew Internet Surveys, 2002) (Pfieffelman ve arkadaşları, 2010, s. 40). İnternetin kullanımı hem işe alımcılar hem de iş arayanlar tarafından daha fazla kullanılabilir duruma gelmiştir. İnternet, personel tedarik ve seçim dünyasında bir devrim gerçekleştirmiştir (Kapse ve ark., 2012, s. 82). İnternetin kullanılmasıyla gerçekleştirilen e-tedarik iki türde kullanıma ayrılmaktadır: Birincisi, personel tedarik için kurumsal web siteleri, ikincisi ise iş ilanlarını yayımlayan ticari iş kurulları veya istihdam web siteleridir (Kariyer.net gibi). Kurumsal web siteleri, iş arayanların mevcut pozisyonlar için giriş yapabilecekleri, iş ilanı/kariyer seçenekleri için bağlantı içeren bir şirketin web sitesidir (Kapse ve ark., 2012, s. 82). Web siteleri, hem kuruluşlar için başvuru kaynağı olarak, hem de iş arayan bireyler için bir iş arama aracı olarak işlev görmektedir. Firmalar açık pozisyonlarının duyurusunu yaparak dünyanın her yerindeki iş arayanların başvuruda bulunmalarını sağlamak veya nitelikli insanları örgüte çekebilmek için mevcut firma sitelerine kariyer sayfaları ekleyebilmektedirler. Kuruluşların web sayfalarında sadece eleman alınacak işlerle ilgili ilanlar yer almıyor, fakat aynı zamanda potansiyel işgörenleri örgüte çekmek için stratejik içerik de üretmektedir (Cober ve ark. 2004, s. 623-625; Cober ve ark. 2003, s. 158-159). Şirketlerin web sayfaları adaylara kurum hakkında bilgi edinme fırsatı sunmaktadır. Bu sayfalarda şirketin vizyonu, misyonu, kültürü, değerleri, çalışanlara sağlanan yararlar, İK politikaları, gizlilik ve kişisel bilgilerin korunması, bireylerin olumlu bir imaj edinmelerini artıracak diğer bilgiler yer almaktadır. Böylece potansiyel çalışanlar, potansiyel işverenleri değerlendirme imkanı bulabilmektedirler.

Öte yandan potansiyel çalışanların işveren kuruluş hakkında olumlu bir izlenim edinebilmelerinde şirket web sayfalarının içeriği, çekiciliği ve kullanılabilirliği de önemli bir etkidir (Selden ve Orenstein, 2011, s. 31-32). Bu bakımdan e-tedarik yöneticilerinin ana düşüncesi, başvuru sahiplerinin kullanıcı dostu olarak algılayabilecekleri ve kendileriyle örgüt arasında iletişimi kolaylıkla sağlayabilecekleri bir web sitesi oluşturmak olmalıdır (Cober ve ark. 2000, s. 483). Web sayfalarında aktarılan bilgiler, özellikle belirli örgütsel bağlama uyan başvuru sahiplerini çekmek için kritik öneme sahiptir. (Bretz, Ash ve Dreher 1989, s. 578).

Personel tedarik konusunda yapılan bir araştırma, web sitelerinde içeriğin miktarı, odağı ve çerçevesinin, iş arayanlar açısından kuruluşların çekiciliği üzerinde doğrudan bir etkisi olduğunu göstermektedir (Cober ve ark. 2003, s. 160-168). Kuşkusuz bir örgütün personel tedarik stratejisinin tek

önemli bileşeninin web sitesinin içeriği olmadığı, estetik ve işlevselliğin de önemli olduğu vurgulanmaktadır (Pfieffelman ve ark. 2010, s. 42; (E-İKY 61-62). Web sayfasında kullanılan çarpıcı renkler ve yaratıcı yazı tipleri aracılığıyla çekici biçimlendirme elde edilebileceği belirtilmektedir (Zusman ve lands, 2002, s. 289). Estetik açıdan uygun şekilde tasarlanan web sayfalarının daha dikkatli incelendiği de vurgulanmaktadır.

Web sayfasının içeriği, iş arayanlara işe alımla ilgili bilgiler sağlayarak e-tedarik sürecinde bütünleyici bir rol oynarken, kullanılabilirlik de bu tür tedarik bilgileri ile iş arayan arasındaki boşluğu doldurur. Web sayfasını ziyaret edenler aradıkları bilgilere kolaylıkla ulaşabilmeli, örneğin özgeçmiş oluşturma veya özgeçmiş yükleme işleminin mümkün olduğunca basit bir şekilde gerçekleştirilmesinde yarar bulunmaktadır. Sayfanın kullanılabilirliği, onun çekiciliğini de artıran etki yaratacaktır.

E-tedarikin ayrıldığı ikinci kullanım, ticari amaçlı istihdam web siteleridir. Kariyer.net, eleman.net. LinkedIn gibi istihdam web siteleri iş arayanlarla, işgören arayanları bir araya getiren onlar arasında iletişimi sağlayan ticari kuruluşlardır. Şirket Web sayfaları gibi istihdam web siteleri olarak bilinen iş kurulları aynı zamanda makalemizin ana konusu olan e-tedarik kaynağı olarak incelenmektedir.

E-Tedarikin hem işgören arayanlar, hem de iş arayanlar açısından önemli kolaylıklar ve avantajlar sağlamasına karşın bazı önemli dezavantajları da bulunmaktadır. Daha önce de belirtildiği gibi e-tedarik vasıtasıyla firmaların başvuruları daha hızlı ve daha düşük maliyetle alınabilmektedir. Ancak elektronik ortamda başvuru sahibi bireyselliğini ve karakterini ifade edememektedir. Öte yandan çevrimiçi özgeçmiş oluşturunucular, insanların düşünme yeteneğini ve yaratıcılığını ortadan kaldırdığı ifade edilmektedir. İnsan dokunuşunun olmaması, firma ile adaylar arasındaki iletişimin sağlıklı bir şekilde sürdürülmesini engellemektedir. Başvuru sahipleri özgeçmiş oluştururken, gerçekten hangi niteliklere, hangi becerilere sahip olduklarını düşünmeden asılsız bilgileri vermekten kaçınmayabilmektedirler. Bu da firmaları dolandırma anlamına gelmektedir. Ayrıca her gün milyonlarca insan hayallerindeki işi bulmak için dünya çapında internette arama yapmaktadır. Aynı uygulamaya göz atan çok fazla insan bulunabilir. Bu da sisteme aşırı yük getirebilir. Bu nedenle aynı sorguyu yapan iki kullanıcı farklı sonuçlar elde edebilir. Özellikle arama anahtarları arızalanırsa ne işveren ne de adaylar ihtiyaç duydukları bilgiye erişemezler (Mofukf. 2014. Mç 29). Bir başka olumsuz durum ise, gerçekten nitelikli olmayan kişilerden ilanı verilen pozisyon için birçok gereksiz özgeçmiş alınmasıdır. Eğer başvuruyu alan firmanın iyi bir filtreleme yazılımı yoksa işe alım görevlilerinin tüm özgeçmişleri gözden geçirmek için çok fazla zaman harcamaları gerekecektir (Du Plessis ve Frederick, 2012, s. 16).

4. Personel Tedarik Kaynakları

Yukarıda belirttiğimiz gibi e-tedarik kaynakları, 1990'ların ortalarından itibaren yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bununla birlikte personel tedarikinin etkinliğini artırmak için çok sayıda e-tedarik kaynağı geliştirilip kullanılmaktaysa da bu kaynaklar için henüz kesin bir sınıflandırma sistemi geliştirilmemiştir.

E-tedarik kaynakları genelde altı grupta önerilmektedir. Bunlar; genel amaçlı istihdam web siteleri, niş iş panosu (ilanı), e-tedarik uygulaması hizmet sağlayıcısı, hibrit (çevrimiçi-çevrimdışı) hizmet sağlayıcısı, tedarik konsorsiyumu ve kurumsal web siteleridir.

4.1. Genel Amaçlı İstihdam Web Siteleri

Bu siteler, farklı sektörlerde hem işverenlere hem de iş arayanlara kapsamlı bir çevrimiçi tedarik çözümü sunmaktadır. İstihdam web siteleri, işverenlerin doldurulacak bir pozisyon için yetenek ihtiyaçlarını yayımlayabildikleri ve iş arayanların da özgeçmiş oluşturarak iş bulmalarını sağlayan bir tür iş kurullarıdır. Türkiye'de de eleman.net, LinkedIn, kariyer.net gibi örneklerinin bulunduğu istihdam web siteleri uygulamasında iş arayanlar niteliğe, deneyime, eğitime, coğrafik konuma veya bu iş niteliklerinin herhangi bir karışımına göre iş arayabilirler. İş arayanlar, böyle bir istihdam sitesine girip özgeçmiş oluşturlar veya ilgili formu doldururlar. Sonuçta iş arayanın mesleği, eğitim düzeyi, deneyimi, beceri ve yetenekleri ile çalışmak için tercih ettiği sektör ve coğrafik bölge sisteme kaydedilmiş olur.

Eleman ihtiyacı duyan firmalar da iş ilanlarını bu kurullar aracılığıyla yayımlarlar. Yani istihdam web sitelerine firmalar tarafından gönderilen iş talepleri sisteme kaydedilir. Böylece iş arayanlarla işgören arayanların buluşturulduğu sanal bir ortam yaratılmış olmaktadır.

İstihdam web siteleri, iş arayanlar ile işgören arayanlar için yarar sağlamak amacıyla aracı teknolojisi kullanır. Bu bağlamda yazılım programı aracılığıyla sistem, iş arayanların profillerini, en son iş ilanlarıyla eşleştirir ve iş arayanlara niteliklerine ve beklentilerine uygun iş listesini otomatik olarak e-posta ile gönderir (Lee, 2005, s. 90; Lee, 2007, s. 82). İşe alım görevlileri de meslek, eğitim, deneyim, beceri, yetenek, maaş tercihi ve herhangi bir anahtar kelime karışımına dayalı olarak iş kurullarının veri tabanında arama yapabilirler (Lee, 2005, s. 90). Bu görevliler uygun nitelikteki iş arayanları belirleyip kendileriyle iletişime geçerler.

Bazı istihdam web sitelerinin uluslararası iş arayanlar veya tedarik için İngilizce versiyonları da bulunmaktadır. Böylece siteler, en uygun işlere ait iş ilanlarına dünyanın her bölgesinden en düşük maliyetle ulaşma imkanı sağlamış olur. Öte yandan genel amaçlı iş kurulları geniş bir görünürlük yaratmak ve çok fazla trafik almak için tasarlanmaktadır.

Çoğu istihdam web sitesinde, şirket profillerine sahip bir işe alım bölümü bulunur. Şirketler, kendilerini, değerlerini, misyonlarını ve hedeflerini bu bölümlerde sunabildikleri, logosunu görüntüleyebildiği, neden eleman almak istediğini, sektörünü ve geçmişini açıklayabildiği için büyük bir markalaşma fırsatı yakalayabilir.

Türkiye’de güvenilir şirketlerin açık pozisyonlarını duyuran, binlerce iş arayan tarafından tercih edilen istihdam web sitelerini şu şekilde sıralayabiliriz:

- Kariyer.net
- LinkedIn
- İşbulnet
- Yenibiris.com
- Secretcv.com
- Eleman.net
- İsinolsun.net
- İsinizburda.com
- Sahibinden.com/is-ilanları

Bu özel ticari amaçlı istihdam web siteleri dışında bir kamu kuruluşu olan İŞKUR da istihdam web sitesi oluşturmak suretiyle hem özel hem de kamu kuruluşlarının personel tedarikinde önemli bir rol oynamaktadır.

İstihdam web sitelerinin personel alımında bulunan firmalar ve iş arayanlar açısından önemli avantajlarına karşın dezavantajları da bulunmaktadır. Bunların başında olağanüstü sayıda özgeçmişin web’e aktarılmış olması, potansiyel olarak gözden geçirilmesi gereken çok daha fazla başvuru sahibinin olmasıdır. Özellikle birçok niteliksiz başvuru nedeniyle işlem süresi artmakta ve maliyetler yükselmektedir (E-İKY 101).

4.2. Niş İş İlanı

Niş iş ilanı, belirli bir meslek, endüstri, eğitim, konum veya bu uzmanlıkların herhangi bir karışımı gibi son derece uzmanlaşmış iş pazarlarına hitap etmektedir (Lee, 2005, s. 91) (E-İKY 18). Niş iş ilanları, belirli bir sektöre veya konuya ayrılmış kariyer forumları, birlik web siteleri ve medya kuruluşlarının bir karışımıdır. Örneğin sadece gazeteciler için oluşturulan özel bir çevrimiçi topluluğu sayesinde işe alım görevlileri veya iş arayan gazeteciler hedeflerine doğrudan ulaşabilmektedirler. Aynı şekilde mühendisler gibi özel ilgi, beceri, deneyim ve bilgi birikimine sahip profesyonelleri çeken özel çevrimiçi topluluklar tarafından işletilen niş iş grupları, işe alım uzmanlarının geniş bir nitelikli aday havuzuna en etkili şekilde ulaşabilecekleri bir arama sağlar. Bilinçli iş arayanlar, doğrudan hedeflenen ve sektöre özel web sitelerini kullanırlar.

4.3. Hibrit (online ve offline) İşe Alım Hizmeti Sağlayıcısı

Hibrit işe alım hizmeti veren firmalar, hem eleman tedarikinde bulunanlara hem de iş arayanlara e-tedarik hizmeti sağlayan geleneksel medya veya tedarik firmasıdır. Gazete ve dergilere verilen iş ilanları, eleman ihtiyacı duyan firmaların etkili ve düşük maliyetli yöntemlerin tercih edilmesi nedeniyle önemli ölçüde azalmıştır. Halen bazı gazetelerin İK sayfalarında iş ilanlarına yer verilmeye devam edilse de bu ilanların sayısı gittikçe azalmaktadır.

İşte son 20 yıldır bu konuda önemli gelir kaybına uğrayan New York Times, Wall Street Journal gibi medya kuruluşları iş ilanlarına ilişkin gelir kaybını telafi etmek için geleneksel iş ilanları yanında e-tedarik hizmeti de vermektedir.

4.4 Personel Tedarik Grupları

Personel tedarik grupları, istihdam web siteleri tarafından sağlanan e-tedarik hizmetlerine uygun maliyetli alternatif hizmetler sunan bir üçüncü taraf oluşumdur. Bu konuda kurulan grup veya birlik, işverene ait e-tedarik grubu DirectEmployers.com, önde gelen ABD şirketlerinden yöneticiler tarafından oluşturulan ve kâr amacı gütmeyen bir kuruluş olan DirectEmployers Birliği tarafından kurulmuştur. DirectEmployers'ın sitesinde bulunan arama motoru, trafiği doğrudan sadece üyelerin kurumsal kariyer web sitelerine yönlendirir. Böylece iş arayanlar zaman kaybetmeksizin kendi hedeflerine yönelebilirler.

A.B.D.'deki DirectEmployers Birliği ile Ulusal Kolejler ve İşverenler Birliği (NACE) arasındaki ittifakın bir sonucu olarak oluşturulmuş başka bir e-tedarik grubu veya birliği, NACELink'tir. Ulusal, entegre, Web tabanlı bir üniversite tedarik sistemi olan NACELink, kolejlerin, öğrencilerin ve işverenlerin yerleştirme ve işe alma ihtiyaçlarını daha iyi karşılamak için tasarlanmıştır. Maliyet tasarrufu, NACELink'i oluşturmak için en büyük teşvik olmuştur. Bu kuruluşlar, kar amacı gütmeyen üyeler için uyum, mevzuat ve tedarik zorluklarına bütçelerini aşmayan fiyatlarla çözümler sunmaktadır.

4.5 E-Tedarik Uygulama Hizmeti Sağlayıcıları

E-tedarik uygulama hizmeti sağlayıcıları, personel tedarik ve seçim yazılımı, tedarik süreci yönetimi, eğitim ve öğretim, performans değerlendirme ve yönetim konularında uzmanlaşmış danışmanlık veya benzeri firmalar, e-tedarik uygulama hizmeti de sağlamaktadır. Bu firmalar, iş talebi doğrultusunda şirket adına belirli bir ücret karşılığında personel tedarik sürecini gerçekleştirirler.

4.6 Kurumsal Kariyer Web Sitesi

Kurumsal web siteleri şirketler tarafından en yaygın olarak kullanılan personel tedarik kaynağıdır. Kariyer web sitesi, bir şirket web sitesinde öncelikle potansiyel çalışanları hedefleyen bir bölümdür. Genel olarak şirketin ana sayfasında kariyer veya işler olarak etiketlenen kariyer sitesine bir bağlantı bulunmaktadır (Dysart, 1999, s. 108). Kariyer web sitesine nasıl girilirse girilsin, şirketlerin çoğunluğu internet sayesinde yaratılan bu sitelere sahip olmayı tercih etmektedir.

İnternet, iş arama hizmetlerine ek olarak, şirketlere ve hem aktif hem de pasif iş arayanlara işe alım mesajlarını (yani sinyalizasyon) iletmek için mükemmel bir araç sağlamıştır. İşte bu araç, kurumsal Web sitesidir. Kurumsal Web siteleri, çevrimiçi broşürler, indirilebilir broşürler, video yönlendirmeleri, CEO'dan gelen mesajlar, çalışan referansları, fayda tanımları, günlük yaşam açıklamaları vb. dahil olmak üzere çeşitli işe alım özelliklerine sahiptir. Kurumsal Web sitesi, yalnızca pasif olarak iş arayanlar da dahil olmak üzere potansiyel çalışanlara sinyal vermek için kullanılmaktadır. Web sitesi, bir şirketin imajı ve çekiciliği hakkında sinyaller verir. HRFocus'ta (2000) açıklanan üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırma, bu öğrencilerin iş arama sırasında bir şirketin Web sitesinde ortalama dört saat geçirdiklerini bulmuştur (Brice ve Waung, 2002, s. 6).

5. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de faaliyet gösteren şirketlerin e-tedarik politikalarına ilişkin bir değerlendirme yapmaktır. Bu doğrultuda, BİST 100 Endeksi kapsamında yer alan şirketlerin e-tedarikte kullandıkları yöntem ve araçların belirlenmesi amaçlanmıştır. Örneklem olarak Borsa İstanbul kapsamında faaliyet gösteren şirketlerin seçilmesindeki temel neden, bu şirketlerin borsa kotasyon şartlarına uyum sağlayabilmek adına yerine getirdikleri yükümlülükler sebebiyle, e-tedarik kaynaklarını

kullanma konusunda daha etkin olacaklarının öngörülmesidir. Tablo 1’de BİST 100 Endeksi kapsamında yer alan şirketlerin sektörlere göre dağılımı belirtilmektedir.

Çalışma kapsamında ilk olarak, kariyer fırsatları hakkında bilgi elde etmek için her bir şirketin Web sayfasına girilmiştir. Ancak ana sayfalarında kariyer fırsatlarıyla ilgili bilginin istisnalar dışında yer almaması nedeniyle, kariyerle ilgili web sayfalarının varlığını belirlemek amacıyla arama motorları kullanılmıştır. Bu arama motorları aracılığıyla şirketlerin kariyer veya insan kaynakları etiketli Kariyer Web sitelerine ulaşmaya çalışılmıştır. Kariyer Web Sitesine ulaşıldıktan sonra, bu sitelerin içeriği Tablo 2’deki niteliklere göre kodlanmıştır. Aynı zamanda, bazı şirketlerin kariyer fırsatları için yönlendirme yaptıkları istihdam web sitelerinin her biri aranarak, şirketlerin bunları kullanma durumu belirlenmeye çalışılmıştır.

Tablo 1: BIST 100 Şirketin Sektörlere Göre Dağılımı

Sektör No	Sektör	Şirketlerin Sayısı
2	Madencilik ve Taş Ocakçılığı	2
3	İmalat	41
4	Elektrik, Gaz, Su	7
5	İnşaat ve Bayındırlık	1
6	Toptan Perakende Ticaret, Lokantalar ve Oteller	6
7	Ulaştırma, Depolama ve Haberleşme	5
8	Mali Kuruluşlar	32
9	Eğitim, Sağlık, Spor ve Diğer Sosyal Hizmetler	1
10	Teknoloji	5
	TOPLAM	100

6. Bulgular

Bulgular iki başlık altında toplanmıştır.

6.1. Tedarik Politikasına İlişkin Genel Değerlendirme

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen analizler dört grupta toplanmış ve Tablo 2’de özetlenmiştir. İlk grup BİST 100 şirketlerinin kullandığı e-tedarik yöntemlerini içermektedir. Şirketlerde genel olarak ana sayfalarında iş arayanlar için ayrıntılı iş bilgileri sağlamak amacıyla Kariyer veya İnsan Kaynakları Web Sitelerine köprü bulunmaktadır. Şirketlerin % 89’u bu köprüler sayesinde ulaşılan kariyer web sitesi kullanmakta, % 11’i ise kariyer web sitesine sahip bulunmamaktadır.

Tablo 2: BIST 100 Şirketin Kariyer Web Siteleri İçerik Analizi Sonuçları

Gruplar	Bağlantılar	BIST-100	Toplam (%)
E-İşe Alım Yöntemleri	Şirket Web Sitesi Olanlar	89	89
	Şirket Web Sitesi Olmayanlar	11	11
	Taraf Web Sitesine (İstihdam Web Sitelerine) Yönlendirenler	62	100
	<i>Kariyer.net</i>	48	77
	<i>Linkedin</i>	28	45
	<i>Koç Kariyerim</i>	2	3

	<i>Logo Kariyer</i>	1	2
	<i>Secretcv.com</i>	1	2
	<i>Peoplise</i>	1	2
	<i>Toptalent</i>	1	2
	<i>Youthall</i>	1	2
İş Araştırma Araçları	Şirkete ait iş arama motoru/formu	47	47
	Nitelik	35	35
	Konum/bölge/Şehir	16	16
	Tam / Kısmi zamanlı	21	21
	Tecrübe süresi	24	24
	Öne çıkan açık işlerin ilanı	19	19
	İş ilanı	41	41
İş başvuru araçları	Online özgeçmiş gönderme/yükleme	36	36
	Başvuru/Özgeçmiş güncelleme	7	7
	E-maile başvuru	24	24
	Normal posta yoluyla başvuru	1	1
	Öneleme/online mülakat	12	12
Şirket Hakkında Bilgi	Ana değerler/Vizyon	80	80
	Şirket Kültürü	68	68
	Gizlilik/Güvenlik Politikası	55	55
	Sosyal Yardım ve Hizmetler	39	39
	,Kariyer Geliştirme Rehberi	42	42
	Hizmetiçi Eğitim	23	23
	Mülakat İpuçları	5	5
	İşgören Referansları	25	25

BIST 100 kapsamındaki şirketlerden 62 şirket, istihdam web siteleri e-tedarik yöntemini kullanmaktadır. Bu şirketler, iş fırsatlarıyla ilgili doğrudan ilanda bulunma yanında Kariyer.net, LinkedIn gibi istihdam web sitelerinin de üyesi durumundadır. Bu şirketler, Kariyer Web sitesinden bu kurullara yönlendirme yapmaktadır. Kariyer web sitesi olmadığı halde bu sitelere yönlendirme şirketin ana sayfasından da yapılabilmektedir.

İş arayanların sadece bir özgeçmiş iletimiyle aynı zamanda birden fazla işe başvurma imkanına sahip oldukları istidam web sitelerinin ilk sırasında Kariyer.net, ikinci sırada LinkedIn yer almaktadır. 48 şirket Kariyer.net, 28 şirket LinkedIn'e abone bulunmaktadır. Bunların dışında 2 şirket Koç Kariyer'e, 1 şirket Secretcv.com'a, üye bulunurken, peoplise, Toptalent, Youthall, logo Kariyer'den yararlanan birer şirket bulunmaktadır. Böylece çoğu şirket, kariyer web sitesi yanında istihdam web siteleri e-tedarik yöntemini benimseyerek iş arayanlara ayrıntılı iş bilgileri sağlamaktadır.

Bu sitelerden en fazla üye olunan Kariyer.net, kullanım durumunu analiz etmek için ziyaret edilmiş ve her bir üye şirket tarafından verilen iş ilanlarını belirlenmiştir. Buna göre; ziyaret edilen zaman diliminde Kariyer.net'te 27 şirketin iş ilanının yer aldığı belirlenmiştir. Yukarıda belirtildiği gibi 28 şirket LinkedIn'e abonedir. Ancak LinkedIn'e girildiğinde 11 şirketin iş ilanının yayınlandığı anlaşılmıştır.

Yaptığımız bu analiz sonucunda çalışmamız kapsamına alınan 100 şirketin yukarıda sıraladığımız 6 personel tedarik kaynağından sadece ikisini kullandığı belirlenmiştir.

İkinci grup, kurumsal kariyer web sitelerinin arama yeteneğidir 89 şirketin 47'si bir arama motoru kullanmakta ve iş arayanların doldurabilecekleri bir form sağlamaktadır. Nitelik, tecrübe süresi, konum/bölge/şehir, çalışma statüsü gibi iş özellikleri bu arama motoru tarafından desteklenmektedir. Bu bağlamda şirketin kariyer sitesine giren iş arayanlar, söz konusu imkan sayesinde tercihlerini ortaya koyabilmektedirler. Örneğin iş arayan çalışmayı tercih ettiği bölge veya şehri sisteme kaydetmiş olur, eğer tercih ettiği bölgede/şehirden iş imkanı varsa ve diğer koşulları uygunsa kendisine olumlu yanıt verilir. Öte yandan 19 şirket öne çıkan açık işlerin listesini yayımlamış, 41 şirket de iş ilanı vermiştir.

Üçüncü grup, iş arayanların şirketle başvuruda kullandıkları araçlardır. 36 şirket çevrimiçi özgeçmiş oluşturunucular aracılığıyla özgeçmiş gönderilmesine imkan tanımaktadır. Bu şekilde yüklenmiş özgeçmiş, aday listesi oluşturulmak üzere veri tabanına iletilir. Personel tedarik görevlileri bu veri tabanından yararlanarak ihtiyaç duyulduğunda uygun adayları belirler ve kendilerine çağrıda bulunurlar. 24 şirket e-maile başvuru yapılmasını kabul ederken, sadece 1 şirket normal posta yoluyla başvuruya izin vermektedir. Ayrıca 7 şirket, adayların daha önce yükledikleri özgeçmişlerini güncellemelerine imkan sağlıyor. Adayları elemek için de çevrimiçi öneleme/çevrimiçi görüşme aracını sadece 12 şirketin kullandığı belirlenmiştir.

Bilindiği gibi potansiyel işgörenler, iş için başvurmak ve çalışmak istedikleri örgütler hakkında bilgiye sahip olmak isterler. Onlar tanımadıkları, hakkında bir bilgiye sahip olmadıkları örgütlere iş için başvuramazlar. Bu nedenle firmalar, potansiyel nitelikli işgören adaylarını örgütlerine çekebilmek amacıyla özellikle kariyer web sitelerinde kendileri hakkında bazı bilgi gruplarına yer vermeyi tercih ederler.

Bu bağlamda çevrimiçi işe başvuranların en önemli endişeleri, özel bilgilerinin korunması ve 3. Şahısların eline geçip geçmeyeceği hususudur. Bu amaçla şirketler, kariyer veya insan kaynakları web sitelerinde Gizlilik ve Güvenlik politikalarıyla ilgili bilgi vererek, söz konusu endişeleri gidermeye çalışır. İşte BIST 100 kapsamındaki 55 şirketin gizlilik/güvenlik politikalarına web sitelerinde yer verdikleri belirlenmiştir. Öte yandan 80 şirket kariyer web sitesinde ana değerleri ve vizyonu, 68 şirket kültürü, 39 şirket çalışanlarına sağladıkları sosyal yardım ve hizmetlerle ilgili açıklamaları ziyaretçilerin dikkatine sunmaktadır. Ayrıca 42 şirket kariyer geliştirme, 23 şirket ise hizmetiçi eğitim programlarını web sitelerinde açıklamıştır. Bunların dışında sadece 5 şirket mülakatlarla ilgili ipuçlarını ilgililerin dikkatine sunmuştur.

Bu bilgiler, kuşkusuz potansiyel işgörenlerin örgüte olan güvenlerini artırmakta, onlara kendi değerleriyle örgütsel değerlerin uyuşup uyuşmadığını başlangıçta görme imkanı vermektedir. Kısaca bu bilgiler, e-iş arayanlar üzerinde olumlu etki yaratacaktır.

6.2. Personel Tedarik Kaynaklarının Sektörlere Göre Analizi

Çalışma kapsamında, şirketlerin personel tedarik kaynaklarını kullanma durumunun sektörlere göre analizi de yapılmıştır. Sektörlerin belirlenmesi için, Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP) tarafından belirlenen 13'lü sektör sınıflandırılmasından yararlanılmıştır.

Araştırma kapsamına alınan şirketlerin, tanımlanan 13 sektörden 8'inde yer aldığı görülmektedir. Diğer 5 sektörden şirket bulunmamaktadır. Öte yandan şirketlerin çoğunluğunun imalat ve mali kuruluşlar sektöründe faaliyetini sürdüren şirketler olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre 41 şirket imalat, 32 şirket ise mali kuruluşlar sektöründe yer almaktadır. Geriye kalan 27 şirket ise, 6 sektör arasında dağılmıştır. İmalat ve mali kuruluşlar sektörü dışındaki sektörlerde şirket sayısının oldukça az olması, personel tedarik kaynaklarının kullanım durumuyla sektör türü arasında ilişki aramamızı engellemektedir. Bu nedenle, sektörlere göre karşılaştırmalı bir değerlendirme yapabilmek amacıyla her bir personel tedarik kaynağının veya yönteminin sektörlere göre dağılımı frekans analizi ile ortaya koyulmuştur.

Araştırma kapsamındaki şirketlerin 89'unun kariyer web sitesi bulunmaktadır. Kariyer web sitesi olmayan şirketlerin çoğunlukla mali kuruluşlar sektörü kapsamındaki gayrimenkul yatırım ortaklığı şirketleri olduğu belirlenmiştir.

Genel amaçlı istihdam web sitelerini kullanan şirket sayısı 58'dir. 57 şirketin kariyer web sitesindeki köprü sayesinde abone oldukları istihdam web sitelerine ulaşılabilir. Kariyer web sitesi olmadığı halde ana sayfasından abone olunan istihdam web sitesine geçiş yapılabilir. Tablo 3'de istihdam web sitelerine üye olan şirketlerin sektörlere göre dağılımı orta koyulmuştur. İmalat (3) sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin % 66'sı istihdam web sitesine üye iken, mali sektördeki (8) şirketlerin % 59'u personel tedariki için istihdam web sitelerinden yararlanmaktadır. Bu sitelerden kariyer.net 48 şirket tarafından kullanılırken, LinkedIn 28 şirket tarafından tercih edilmiştir. Bu iki web sitesi dışında Koç Kariyer'e 2 şirket üye iken, Secreter.com, Logo Kariyer, Peoplise, Toptalent ve Youthhall 1'er şirket tarafından tercih edilmiştir. BIST 100 kapsamındaki şirketler, yukarıda Türkiye'de şirketlerin açık pozisyonlarını duyuran, binlerce iş arayanın tercih ettiğini belirttiğimiz istihdam web sitelerinden sadece 3'ünü tercih ettikleri belirlenmiştir.

Tablo 3: İstihdam Web sitelerine Üye Olan Şirketlerin Sektöre göre dağılımı

Sektör Kodu	İstihdam Web Sitesine Üye Olan Şirket Sayısı	Örneklem	%
2	1	2	50
3	27	41	66
4	3	7	43
5	1	1	100
6	4	6	67
7	3	5	60
8	19	32	59
9	1	1	100
10	3	5	60
Toplam	62	100	62%

İkinci grup, şirket kariyer web sitelerinin arama özelliğiyle ilgilidir. Yukarıda da belirtildiği gibi 100 şirketten 47'si iş arama motoruna yer vermiştir. İş arayanlar, bu arama motoru vasıtasıyla, şirkette kendi niteliklerine uygun, yaşayabileceği bir bölgede veya iş türü ya da tecrübe süresi açısından uygun bir iş olup olmadığını öğrenebilirler. Şirketlerin arama motoruna sahip olmasıyla sektör türü arasında anlamlı bir ilişki olmasa da, şirketlerin yoğunlukta olduğu iki sektörden İmalat sektöründeki şirketlerin % 56'sı, Mali sektördeki şirketlerin ise % 25'i arama motoruna sahiptir. Buna göre imalat sektörü şirketlerinin mali sektöre göre daha fazla arama motoruna web sitelerinde yer vermektedir.

Tablo 4: Web Sayfasında İş İlanı Veren Şirketlerin Sektörlere Göre Dağılımı

Sektör Kodu	Web Sayfasında İş İlanı Veren Şirket Sayısı	Örneklem	%
3	16	41	39
4	4	7	57
5	1	1	100
6	4	6	67
7	4	5	80
8	10	32	31
10	2	5	40
Toplam	41	100	41

Şirketlerin % 41'i kendi kariyer web sitelerinde iş ilanı yayınlamış bulunmaktadır. Tablo 4'de görüldüğü gibi şirketlerin iş ilanında bulunması konusunda sektör türünün etkisi bulunmamaktadır. Ancak iş ilanı veren firma sayısı mali sektöre göre imalat sektöründe daha fazladır.

Bilindiği gibi gerek kurumsal kariyer web sitelerinde, gerekse istihdam web sitelerinde iş arayanlar, başvuru amacıyla şirketlere özgeçmişlerini e-posta, faks veya normal posta yoluyla gönderme yerine özgeçmiş oluşturabilmektedirler. Tablo 5'den de anlaşılacağı gibi adaylar için özgeçmiş oluşturan şirket sayısı imalat sektörüne mali sektöre göre daha fazladır. İmalat sektöründeki şirketlerin % 41'i özgeçmiş oluşturma imkanı verirken, mali sektördeki şirketlerin % 25'i özgeçmiş oluşturulmasını sağlamaktadır.

Tablo 5: Özgeçmiş Oluşturma İmkani Veren Şirketlerin Sektöre Göre Dağılımı

Sektör Kodu	Özgeçmiş Oluşturma İmkani Veren Şirket Sayısı	Örneklem	%
2	1	2	50
3	17	41	41
4	1	7	14
5	0	1	0
6	2	6	33
7	4	5	80
8	8	32	25
9	0	1	0
10	3	5	60
Toplam	36	100	36

Daha önce belirtildiği gibi 23 şirket e-posta ile başvuru yapılmasını kabul etmektedir. E-posta ile başvuru yapılmasına izin veren şirketler arasında en fazla imalat sektöründen şirketler yer almaktadır.

Nitelikli adayları örgütlerine çekebilmek, güven oluşturmak amacıyla firmalar kendileri hakkında bazı bilgilere kariyer web sitelerinde yer vermektedir. Tablo 6, her bir bilgiye yer veren şirketlerin sektörlere göre dağılımını oransal olarak ortaya koymaktadır. Bu bilgi türlerinden birisi, şirket ana değerleri ve vizyonu ile ilgilidir. Şirketlerin % 80'i şirket ana değerini ve vizyonu belirtmiştir. Tablo 6'dan da görüleceği gibi bu bilgiye yer veren imalat sektörü şirketlerinin oranı % 85 iken, mali sektör şirketlerinin oranı % 72'dir. Daha önce belirttiğimiz gibi iş için başvuranların en önemli endişeleri, kişisel bilgilerinin korunması konusundadır. İşte bu endişeyi gidermek amacıyla şirketler güvenlik ve gizlilik politikalarını web sitelerinde de paylaşmaktadır. Ancak çalışma kapsamındaki şirketlerin % 55'i böyle bir bilgiyi web sitelerinde paylaşmıştır. Bununla birlikte bu paylaşımda sektör farklılığının etkisi bulunmamaktadır. Şirket kültürü de şirketlerin web sitelerinde yer verdiği başka önemli bir bilgidir. Şirketlerin % 68'i bu bilgiye yer vermiştir. Bu konuda şirketlerin yoğunlukta olduğu imalat ve mali sektörler açısından pek fazla bir farklılık bulunmamaktadır. Öte yandan şirketlerin % 39'u çalışanlarına sundukları sosyal yardım ve hizmetlerle ilgili bilgi paylaşmış bulunmaktadır. Bu bilgiye yer veren imalat sektöründen şirketlerin oranı % 41 iken mali sektör şirketlerinin oranı % 34'dür. Bunların dışında şirketlerin % 80'i kariyer geliştirme rehberini web sitelerinde paylaşarak, çalışanlarının kariyerlerini geliştirmeleri konusundaki imkanları belirtmektedir. Bu konuda da sektör farklılığının etkisinin bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 6: Şirketlerin Web Sitelerinde Yer Alan Bilgi Türlerine Göre Sektörler Açısından Dağılımı

Sektör Kodu	Ana Değer ve Vizyon (%)	Gizlilik ve Güvenlik Politikaları (%)	Şirket Kültürü (%)	Sosyal Yardım ve Hizmetler(%)	Kariyer Geliştirme (%)
2	0	0	50	0	0
3	85	54	63	41	39
4	86	57	71	57	29
5	100	100	0	100	100
6	83	33	66	17	67
7	100	80	100	40	60
8	72	59	71	34	47
9	100	0	0	100	100
10	80	60	80	40	0
Toplam	80	55	68	39	80

7. Sonuç

Küreselleşen dünyada firmaların rekabette üstünlük elde edebilmeleri, stratejik amaçlarını gerçekleştirebilmeleri ve sosyal sorumluluklarını yerine getirebilmeleri, onların etkili bir insangücüne sahip olmalarına bağlıdır. Uygun nitelikte ve sayıda insangücünü bünyelerine almak ve istihdam etmek firmalar için önem arz etmektedir. Firmalar, ihtiyaç duydukları insangücünü tedarik etmeleri için potansiyel işgören adaylarına ulaşmak ve onların örgütlerine başvuruda bulunmalarını sağlamak amacıyla son 20-25 yıldan beri elektronik personel tedarik yönteminden yararlanma yoluna gitmektedir. E-tedarikle, personel tedarik süreci geleneksel yöntemlere göre daha düşük maliyetle, daha hızlı ve kağıtsız bir şekilde gerçekleştirilmektedir. E-tedarik, işlere başvuru şeklini değiştirmiş ve herkesin yapabileceği kadar basitleştirmiştir. Bunun da ötesinde internet sayesinde örgütün ihtiyaç duyduğu yeteneklere iş açıklarını duyurmak ve bu yeteneklerin dünyanın her noktasından 7/24 saat başvurmalarını sağlamak mümkün olmaktadır. Bazı dezavantajlarına karşın e-tedarik günümüzde işgören arayan şirketler ve iş arayanlar tarafından yaygın olarak kullanılmaktadır.

E-tedarikte altı yöntem kullanılmaktadır. E-tedarikin kaynakları olarak da ifade edilen bu yöntemlerden birincisi, genel amaçlı İstihdam Web siteleri, niş iş ilanları, e-tedarik başvuru hizmet sağlayıcıları, hibrit personel tedarik hizmet sağlayıcısı, e-tedarik konsorsiyumu ve kurumsal kariyer web siteleridir. Bu yöntemlerden kurumsal web sitesi BIST 100 Endeksindeki şirketlerin kullandığı en popüler personel tedarik yöntemidir. İnternet kullanıcılarının artması ve e-tedarik teknolojisindeki gelişmelerle birlikte kurumsal kariyer web sitelerinin gittikçe yaygınlaştığı bir gerçektir. Kurumsal kariyer web siteleri diğer yöntemlere göre maliyet avantajı ve esnekliğe sahiptir.

Kurumsal kariyer web sitesinin kurumsal tedarik stratejisi üzerindeki önemli etkisinin farkında olarak çalışmada BIST 100 Endeksi şirketlerinin kariyer web sitelerinin içeriği analiz edilmiş ve bu şirketlerin personel tedarik politika ve yöntemleri belirlenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre; 100 şirketin % 89'u kariyer web sitesine sahiptir. 47 şirket, kariyer web sitesinde iş arama motoruna yer vermiştir. Öte yandan 36 şirket potansiyel işgörenler için özgeçmiş oluşturma imkanı vermektedir. 24 şirkete e-posta ile başvuruda bulunulabilmektedir.

Yapılan içerik analizi sonucuna göre; şirketler iş arayanlarla iletişimi sürdürmek, potansiyel nitelikli işgören adaylarını örgütlerine çekebilmek için şirketin, ana değerleri, vizyonu, şirketin kültürü hakkında

web sitelerinde bilgiye yer vermektedir. Şirketlerin % 55'i ise başvuru sahiplerinin kişisel bilgilerinin korunması veya gizli kalması konusundaki endişelerini gidermeye yönelik gizlilik ve güvenlik politikalarını ifade etmektedir.

BIST 100 Endeksi kapsamındaki şirketler, e-tedarikte kurumsal kariyer web siteleri yanında genel amaçlı istihdam web sitelerinden de yararlanmaktadır. Şirketlerin % 62'si istihdam web sitelerine üye bulunmaktadır. En fazla üye olunan istihdam web siteleri sırasıyla kariyer.net ve LinkedIn'dir. Şirketlerin kariyer web sitesi ve istihdam web sitesi dışındaki personel tedarik kaynaklarını tercih etmedikleri belirlenmiştir.

Çalışmanın ana amaçlarından birisi de personel tedarik yöntem ve araçlarının kullanılma durumunun sektörle ilişkisini belirlemektir. Ancak çalışma kapsamındaki şirketlerin genelde iki sektörde kümelenmesi nedeniyle sektörle ilişki durumu istatistiki olarak analiz edilememiştir. Bunun e-tedarik yöntem ve araçlarının sektörlerle göre nasıl bir dağılım gösterdiği frekans analizleri ile tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamındaki şirketler, bilgiye dayalı ekonomide en nitelikli çalışanları örgütlerine çekmek, bu konuda rakiplerinin önüne geçmek için e-tedarik yöntemlerini kullanmaktadır. Teknoloji çok hızlı ilerliyor ve buna bağlı olarak da personel tedarik uygulamaları da değişmek zorundadır. Kurumsal kariyer web sitesi üzerinden daha fazla kişinin iş aradıkça ve iş başvurusunda bulundukça kariyer web sitesinin zamanında geliştirilmesi ve yönetimi daha önemli hale gelmektedir. Örgütün personel alım ihtiyaçlarına uygun teknolojik seçenekler belirlenmelidir. Bunun yanında kariyer web sitelerinin çekiciliği artıracak, kullanılabilirliği kolaylaştıracak şekilde tasarlanmaları önem arz etmektedir.

Çünkü iş arayanlar görsel çekiciliğe önem vermektedirler ve bellekte kolayca erişilebilen uyaranlara daha fazla güvenmekte ve tercihler sergilemektedirler. Dolayısıyla estetik çekiciliğin, çarpıcı renklerin, iş ilanlarının biçimlendirilme çekiciliğinin, bilgilere kolay ulaşabilmenin söz konusu olduğu kariyer web siteleri, potansiyel işgören adaylarını daha fazla etkileyecek, aday havuzunu genişletmede önemli rol oynayacaktır. Bu bakımdan çalışma kapsamındaki şirketlerin istihdam web sitelerinden ziyade kendi kariyer web sitelerine ağırlık vermeleri, daha çekici hale getirmeleri, etkili bir bildirim sistemi oluşturarak çok duyarlı bir mesajlaşma hizmeti sunmaları ve istenen kişilerle iyi bir temas kurmaları yoluyla personel tedariki işlevini daha etkili bir şekilde gerçekleştirmelerini sağlar. Bununla birlikte e-tedarikin benimsenmesinin sadece teknolojiden daha fazlası olduğunu kabul etmek gerekir. Personel tedarik sisteminin doğru adayı çekebilmesi, seçimin sağlıklı ve güvenilir kriterlere göre yapılması ve takip sürecinin mevcut sistemlerle entegre olabilmesiyle ve bunun da ötesinde kültürel ve davranışsal değişimle ilgilidir.

Elektronik tedarikin işlere başvuru şeklini değiştirdiği, hem firmalar hem de iş arayanlar için önemli avantajlar sağladığı bir gerçektir. Bununla birlikte elektronik tedarikin etkinliğini etkileyen özelliklerin ve web sitelerinin estetik çekiciliği, kullanılan renkler, bilgiye ulaşma kolaylığı gibi özelliklerinin iş arayanlar üzerindeki etkilerinin araştırılmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Özellikle e-tedarikin olumsuz yönlerinin giderilmesi, insan dokunuşunun sağlanabilmesi konularında çalışmalar yapılması önem arz etmektedir. Yapılacak araştırmalarla e-tedarikin etkinliğinin artmasına katkıda bulunulacaktır.

Kaynaklar

- Bingöl, D. (2019). İnsan Kaynakları Yönetimi, Güncellenmiş 11. Baskı. BETA, İstanbul.
- Bretz, R.D., Ash, R.A. ve Dreher, G.F. (1989). Do people make the place? An Examination of the Attraction-Selection-Attrition Hypothesis. *Personnel Psychology* 42(3). 561-581. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1989.tb00669.x>
- Brice, T.S. ve Waung, M. (2002). Web site recruitment characteristics: America's Best Versus America Biggest. *S.A.M. Advanced Management Journal*, corpus Christi 67(2). 4-8.
- Cappelli, P. (2001) Making the most of on-line recruiting. *Harvard Bus Rev* 79(3):139-146
- Cober, R.T., Brown, D.J., Blumental, A.J., Doverdspeike, D. ve Levy, P. (2000). The Quest for the Qualified Job Surfer: It's Time the Public Sector Catches the Wave, *Personnel Management*, 29, 479-496. <https://doi.org/10.1177%2F009102600002900406>

- Cober, R.T., Brown, D.J., Levy, P.E. ve Cober, A.B. (2003). Organizational Web Sites: Web Site Content and Style as Determinants of Organizational Attraction, *International Journal Of Selection And Assessment* 11(2/3). 158-169. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00239>
- Cober, R.T., Brown, D.J., Keeping, L.M. ve Levy, P.E. (2004). Recruitment on the Net: How Do Organizational Web Site Characteristics Influence Applicant Attraction? *Journal of Management* 2004 30(5) 623–646, doi:10.1016/j.jm.2004.03.001.
- Du Plessis, A. J. ve Frederick, H. (2012). Effectiveness of E-Recruiting: Empirical Evidence from the Rosebank Business Cluster in Auckland, New Zealand, *Science Journal of Business Management*, 1-21.
- Dysart, J. (1999). “HR Recruiters Build Interactivity into Web Site.” *HR Magazine*, 44, 106-110.
- Girisha, M.C. ve Nagendrababu, K. (november 2019). E-Human Resource Management (E-HRM): A Growing Role in Organizations, *Emperor International Journal of Finance and Management Research*, 5(11) 1-8. [http://dx.doi.org/10.18843/ijfms/v6i11\(5\)/11](http://dx.doi.org/10.18843/ijfms/v6i11(5)/11)
- Girisha, M.C. ve Nagendrababu, K. (2020). E-Human Resource Management (E-Hrm) Practices In Automotive Industry In Karnataka. 9(4), 152-163, Issn No : 2347-3150
- Kapse, A.S., Patil, V.S. ve Patil, N.V. (2012). E- Recruitment, *International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)* ISSN: 2249 – 8958, 1(4), 82-86.
- Kerrin, M. ve Kettley, P. (2003). E-Recruitment: Is it Delivering?, *IES Research Networks Report 402*, The Institute For Employment Studies. 1-84.
- Lee, I. (2005). E-Recruiting: Categories and Analysis of Fortune 100 Career Web Sites – E-Human Resources Manegement: Managing Knowledge People. Idea Group Publishing, London.
- Lee, I. (2007). An Architecture For A Next-Generation Holistic E-Recruiting System, *Communications Of The Acm*, 50(7), 81-85, <https://doi.org/10.1145/1272516.1272518>
- Lee, I. (2011). Modeling the Benefit of E-Recruiting Process Integration, *Decision Support Systems*, 51(1), 230-239. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2010.12.011> .
- Lievens F. ve Highhouse, S. (2003) The relation of Instrumental and Symbolic Attributes to a Company’s Attractiveness as an Employer. *Personnel Psychology*, 56:75–102
- Lievens, F. ve Harris, M.M. (2003) Research on Internet Recruiting and Testing: Current Status and Future Directions’, in Cooper C L, Robertson I T (eds.), *International Review of Industrial and Organisational Psychology*, Vol. 18, 131-165 John Wiley & Sons
- Maurer, S.D. ve Liu, Y. (2007). Developing Effective E-Recruiting Websites: Insights for Managers from Marketers, *Business Horizons*, 50, 305-314, <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2007.01.002>.
- Nurshabrina, N. ve Adrianti, R. (2020).The Effect of E-Human Resource Management (E-HRM) on Cost Efficiency and Productivity of Employees in the Company, *International Research Journal of Advanced Engineering and Science*, 5(1), 212-215. ISSN (Online): 2455-9024
- Pfieffelman, B., Wagner, S.H. ve Libkuman, T. (2010). *International Journal of Selection and Assessment* 18(1). 40-47,
- Selden, S. Ve Orenstein, J. (2011). Government E-Recruiting Web Sites: The influence of E-Recruitment Content and Usability on Recruiting and Hiring Outcomes in US State Governments, *International Journal of Selection and Assessment*, 19(1)
- Sharma, N. (2014). Recruitment Strategies: A power of E-Recruiting and Social Media. *International Journal Of Core Engineering & Management (IJCEM)* 1(5), 15-35.
- Thielsch, M.T., Traumer, L. ve Pytlik, L.(2012). E-Recruiting and Fairness the Applicant’s Point of View, *Inf Technolmanag*, 13, 59-67. DOI 10.1007/s10799-012-0117-x

- Young, J. ve Foot, K. (2006). Corporate E-Cruiting: The Construction of Work in Fortune 500 Recruiting Web Sites. *Journal of Computer-Mediated Communication* 11, 44–71. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1083-6101.2006.tb00303.x>
- Zusman, R.R. ve Landis, R.S. (2002). Applicant Preferences for Web-Based versus Traditional Job Postings. *Computers in Human Behavior*, 18, 285-296. [https://doi.org/10.1016/S0747-5632\(01\)00046-2](https://doi.org/10.1016/S0747-5632(01)00046-2)

Research Article

E-Personel Tedariki: BIST 100 Şirketlerinin Personel Tedarik Yöntem ve Araçlarına Yönelik Bir İnceleme

E-Recruitment: A Review Of BIST 100 Companies' Recruitment Methods And Tools

Dursun BİNGÖL

Prof.Dr. Türk Hava Kurumu Üniversitesi

İşletme Fakültesi İşletme Bölümü

dbingol@thk.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-3988-4347>

Extensive Summary

The establishment and development of organizations, which have an important role in increasing the welfare of societies, and their ability to realize their strategic goals and fulfill their social responsibilities, depend on their effective manpower. Better management of human capital means the effective use of human resources and the use of knowledge, skills and development. In this context, human resources are the most important value of an organization. Effective management of human resources, which is so important for organizations, is provided by human resources management, which was developed in the early 1980s and introduced a new way of thinking.

There have been significant developments in the management of people from past to present. Especially in today's competitive world, HRM is in a metamorphosis. HRM is affected by geographical, demographic, economic, social, legal, ethical and, very importantly, technological factors. Especially the developments in technology have caused changes in the structure of organizations, working patterns and understanding of people. Naturally, human resources management could not be expected to stay away from these developments. In this direction, the widespread use of computers in organizations, and the rapid changes in internet and communication technologies have also affected human resources management and e-HRM has come to the fore. A transition from traditional to electronic human resources management (e-HRM) has been experienced in terms of functions, by utilizing information processing technologies at first, then the internet and web portal.

The transition from traditional HRM to e-HRM affects every aspect of human resource management. The most important of these activities is undoubtedly the electronic personnel recruitment (e-recruitment) process, because it can reach a large pool of potential job seekers. E-recruitment is defined as “a leasing process that uses a range of electronic tools and technologies for the primary purpose of identifying, attracting and selecting potential employees” (Lee, 2011). In this context, e-recruitment technologies are web-based technologies that help recruitment officers to perform their duties more efficiently and effectively, and at the same time, complete the application process satisfactorily by job applicants, by automating recruitment processes and providing the necessary information to make appropriate decisions (Lee, 2011).

E-recruitment resources are generally analyzed in six categories. These are; general purpose employment websites, niche job board (posting), e-recruitment application service provider, hybrid (online-offline) service provider, recruitment consortium and corporate websites.

Methodology

The aim of this study is to make an assessment of the e-recruitment policies of companies operating in Turkey. In this direction, it is aimed to determine the methods and tools used by the companies included in the BIST 100 Index in e-recruitment. The main reason for choosing companies operating within the scope of Borsa Istanbul as a sample is the prediction that these companies will be more effective in using e-recruitment resources due to the obligations they fulfill to comply with the stock market listing conditions.

Within the scope of the study, first, each company's Web page was accessed to obtain information about their career opportunities. However, since information about career opportunities is not included in homepages, with exceptions, search engines were used to determine the existence of career-related web pages. Career Web sites labeled as career or human resources of companies were tried to be reached through these search engines. After reaching the Career Web Site, the content of these sites was coded according to the characteristics in Table 2. At the same time, each of the employment websites that some companies provide for career opportunities was searched and the use of these websites was tried to be determined.

Findings

The analysis carried out within the scope of the study was conducted in four categories. The first category includes e-recruitment methods used by companies. Companies generally have a hyperlink to their Career or Human Resources Websites on their homepages to provide detailed job information for job seekers. 89% of companies use a career website accessed through these bridges, and 11% do not have a career website. 62 of the companies use employment websites e-recruitment method. These companies are also members of job boards such as Kariyer.net and LinkedIn, in addition to making direct announcements about job opportunities.

The second category is the search capability of corporate career websites. Of the 89 companies, 47 uses a search engine and provide a form that job seekers can fill out. Job features such as category, experience period, location/region/city, and employment status are supported by this search engine. In this context, job seekers who enter the career site of the company can reveal their preferences due to the opportunity mentioned. On the other hand, 19 companies published the list of prominent vacancies, and 41 companies posted job advertisements.

The third category is the tools that job seekers use when applying to the company. 36 companies allow resume submission via online resume builders. The CV uploaded in this way is forwarded to the database to form the candidate list. By using this database, recruitment officers identify suitable candidates and call them when needed. While 24 companies accept applications by e-mail, only 1 company allows applications via regular mail. In addition, 7 companies allow candidates to update their previously uploaded CVs. It was determined that only 12 companies used the online pre-selection/online interview tool to screen the candidates.

The last category is related to the preference of companies to provide information about themselves on career websites in order to attract qualified potential job candidates to the organization. In this context, the most important concerns of online job applications are the protection of applicant's private information and whether it will fall into the hands of third parties. For this purpose, companies try to address these concerns by providing information about privacy and security policies on career or human resources websites. It has been determined that 55 companies within the scope of BIST 100 also include their privacy/security policies on their websites. On the other hand, 80 companies present their main values and vision on their career website, 68 company cultures, 39 companies explain the social assistance and services they provide to their employees. In addition, 42 companies announced their career development programs and 23 companies announced their in-service training programs on their websites. Apart from these, only 5 companies brought the tips about the interviews to the attention of the interested parties.

Within the scope of the study, the situation of using the personnel supply resources of the companies according to the sectors was also analyzed. In order to determine the sectors, the 13 sector classification determined by the Public Disclosure Platform (KAP) was used. It is seen that the majority of the

companies are companies operating in the manufacturing and financial institutions sector. Accordingly, 41 companies are in the manufacturing sector and 32 companies are in the financial institutions sector. The remaining 27 companies are distributed among 6 sectors. The fact that the number of companies is quite low in sectors other than the manufacturing and financial sectors prevents us from searching for a relationship between the use of personnel supply resources and the type of sector. Therefore, in order to make a comparative evaluation according to the sectors, the distribution of each personnel supply source or method according to the sectors has been revealed by frequency analysis.

89 of the companies within the scope of the research have career websites. It has been determined that companies that do not have a career website are mostly real estate investment companies within the financial institutions sector. While 66% of the companies operating in the manufacturing sector are members of the employment website, 59% of the companies in the financial institutions sector use employment websites for personnel recruitment. 56% of companies in the manufacturing sector and 25% of companies in the financial institutions sector have a search engine. Accordingly, it is seen that companies in the manufacturing sector give more space to the search engine on their websites compared to the financial institutions sector. The number of companies posting jobs is higher in the manufacturing sector than in the financial institutions sector. 39% of companies in the manufacturing sector and 31% of companies in the financial institutions sector posted job postings on their career websites. The number of companies that create CVs for candidates is higher in the manufacturing sector than in the financial institutions sector. While 41% of companies in the manufacturing sector provide the opportunity to create a CV, 25% of the companies in the financial institutions sector provide the creation of a CV. While the ratio of manufacturing sector companies providing information about their main values and vision is 85%, the ratio of financial institutions sector companies is 72%. 54% of companies in the manufacturing sector and 59% of companies in the financial institutions sector provide information about privacy/security policies on their websites. 63% of companies in the manufacturing sector and 71% of companies in the financial institutions sector provided information about their cultures on their websites. 41% of companies in the manufacturing sector and 34% of companies in the financial institutions sector include social assistance and services information on their websites.

Conclusion

With e-recruitment, the personnel recruitment process is carried out faster, at a lower cost, and paperless than traditional methods. E-recruitment has changed the way we apply for jobs and has become simple enough for anyone to do. Moreover, thanks to the internet, it is possible to announce job vacancies to the talents that the organization needs and to enable these talents to apply 24/7 from anywhere in the world. Despite some disadvantages, e-recruitment is widely used by companies and job seekers today.

Six methods are used in e-recruitment. The first of these methods, also referred to as the sources of e-recruitment, are general purpose Employment Websites, niche job postings, e-recruitment application service providers, hybrid personnel recruitment service provider, e-recruitment consortium and corporate career websites.

Among them, the corporate website is the most popular personnel recruitment method used by companies in the BIST 100 Index. It is a fact that corporate career websites are becoming more and more common with the increase in internet users and developments in e-recruitment technology. Corporate career websites have cost advantage and flexibility compared to other methods.

Being aware of the important impact of the corporate career website on the corporate recruitment strategy, the content of the career websites of the BIST 100 Index companies was analyzed and the personnel recruitment policies and methods of these companies were determined. According to the results of our study; 89% of 100 companies have career websites. 47 companies have included a job search engine on their career website. On the other hand, 36 companies provide the opportunity to create resumes for potential employees. Applications can be made to 24 companies via e-mail.

According to the results of our content analysis; companies provide information on the company's main values, vision and culture on their websites in order to maintain communication with job seekers and to attract potential job candidates to their organizations. On the other hand, 55% of the companies express their privacy and security policies to address the concerns of applicants regarding the protection or confidentiality of their personal information.

Companies within the scope of BIST 100 Index benefit from general purpose employment websites as well as corporate career websites in e-recruitment. 62% of companies are members of employment websites. The employment websites with the highest membership are Kariyer.net and LinkedIn, respectively. It has been determined that companies do not prefer personnel supply sources other than the career website and employment website.

One of the main purposes of our study was to determine the relationship between the use of personnel recruitment methods and tools and the sector. However, due to the fact that the companies within the scope of our study are generally clustered in two sectors, the relationship with the sector could not be analyzed statistically. The distribution of e-recruitment methods and tools according to sectors has been determined by frequency analysis.