

T.C.
AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İNSAN KAYNAKLARINDA E-DÖNÜŞÜM VE
E-İLANLARA İLİŞKİN KARŞILAŞTIRMALI BİR
ARAŞTIRMA

Hazırlayan
Öznur ÜÇER ATEŞ

Danışman
Yard.Doç.Dr. Şenol YAPRAK

AFYONKARAHİSAR 2009

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “İnsan Kaynaklarında E-Dönüşüm Ve E-İlanlara İlişkin Karşılaştırmalı Bir Araştırma” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

14/09/2009

Öznur Üçer ATEŞ

TEZ JÜRİSİ VE ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ ONAYI

İmza

Danışman Üye : Yrd.Doç.Dr. Şenol YAPRAK

Jüri Üyeleri : Yrd.Doç.Dr. Mustafa HOTAMIŞLI

: Yrd.Doç.Dr. Tülay TELLİOĞLU

İşletme Anabilim dalı tezli yüksek lisans öğrencisi Öznur ÜÇER(ATEŞ)'in "**İnsan Kaynaklarında E-Dönüşüm ve E-İlanlara İlişkin Karşılaştırmalı Bir Araştırma**" başlıklı tezini değerlendirmek üzere 14.09.2009 günü saat 14:00'de Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Mehmet KARAKAŞ

MÜDÜR

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ
İNSAN KAYNAKLARINDA E-DÖNÜŞÜM VE E-İLANLARA İLİŞKİN
KARŞILAŞTIRMALI BİR ARAŞTIRMA

Öznur ÜÇER ATEŞ

AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Eylül 2009

TEZ DANIŞMANI: Yrd.Doç.Dr. Şenol YAPRAK

İnsan kaynakları yönetimi, organizasyon için en etkili işgücünü bulmak, geliştirmek ve bunun sürekliliğini sağlamak amacıyla ortaya konan faaliyetler bütünüdür. Günümüzde insan kaynakları yönetiminin bazı fonksiyonları küreselleşme ve teknolojik gelişmelerden etkilenecek elektronik ortama taşınmıştır. İnsan kaynakları yönetimi fonksiyonlarından işe alma fonksiyonu da, çağın gereğine uygun olarak eylemlerini elektronik ortama taşımış ve e-işe alma fonksiyonuna dönüşmüştür.

Bu araştırmanın ilk bölümünde insan kaynakları fonksiyonları incelenmiş, işe alma fonksiyonu ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. İkinci bölümünde insan kaynaklarında yaşanan dönüşüm ve bunun bir sonucu olan e-işe alma ve yerleştirme incelenmiştir. Üçüncü ve son bölümde ise Türkiye'deki elektronik iş bulma sitelerindeki iş ilanları belirli parametrelere bağlı olarak karşılaştırmalı bir biçimde incelenerek, Türkiye'deki işe alma sürecinde bu dönüşümün nasıl gerçekleştiği açıklanmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İnsan kaynakları yönetimi, e-insan kaynakları yönetimi, e-işe alma

ABSTRACT

A COMPARATIVE RESEARCH RELATED TO E-TRANSFORMATION AND E-POSTINGS IN THE HUMAN RESOURCES

Öznur ÜÇER ATEŞ

AFYON KOCATEPE UNIVERSITY

THE INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES

DEPARTMENT OF BUSINESS MANAGEMENT

September 2009

Thesis Advisor: Asist. Prof. Dr. Şenol YAPRAK

Human resources management is composition of activities in order to find out the most effective workforce, develop and to maintain the continuity of this for the organisation. Today, some of the functions of human resources management were transferred to electronic environment by being affected from the globalization and technological developments. The recruitment function from the human resource management functions moved the actions to the electronic environment according to the age requirements and were converted into e-recruitment functions.

In the first chapter of this research the functions of human resources was examined and the employment function was studied in details. In the second chapter, the transformation of human resources and e-recruitment and placement as the result of this process were investigated and the transformation of human resources as a result of e-recruitment placement were investigated. In the third and final chapters, the job postings in finding job site in Turkey, depending on specific parameters in a comparative format were examined and is tried to explain how this transformation occurred in the process of recruitment in Turkey.

Key Words: Human resources management, e-human resources management, e-recruitment

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
YEMİN METNİ	II
TEZ JÜRİSİ VE ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ ONAYI	III
ÖZET.....	IV
ABSTRACT	V
İÇİNDEKİLER	VI
TABLolar DİZİNİ	XII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XXI
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE İŞE ALMA SÜRECİNİN YERİ VE ÖNEMİ

1.İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ	2
2.İNSAN KAYNAKLARININ FONKSİYONLARI.....	2
2.1.İŞE ALMA SÜRECİ.....	2
2.1.1.İnsan Kaynakları Planlaması.....	6
2.1.1.1.İnsan Kaynakları Planlamasının Amaçları.....	7
2.1.1.2.İnsan Kaynaklarının Tahmini İle İlgili Yöntemler	8
2.1.1.2.1.Uzmanların Tahmini.....	8
2.1.1.2.2.Nominal Grup Tekniği.....	8
2.1.1.2.3.Delphi Tekniği	8
2.1.1.2.4.Trend Projeksiyon Tahmin	9

2.1.1.2.5.Bilinen Verilere Dayanan Tahmin.....	9
2.1.1.2.6.Endeksleme Yöntemi	9
2.1.1.2.7.İstatistiksel Analizler	10
2.1.1.2.8.Diğer Tahmin Yöntemleri	10
2.1.2.İş Analizi	10
2.1.2.1.İş Analizinin Amaçları	11
2.1.2.2.İş Analizinde Kullanılan Yöntemler	12
2.1.2.2.1.İş Analizi Anketi.....	12
2.1.2.2.2.Gözlem.....	12
2.1.2.2.3.Görüşme (Mülakat).....	13
2.1.2.2.4.Çalışma Notları	13
2.1.2.3.İş Tanımları ve İş Gereklere	13
2.1.2.3.1.İş Tanımları	13
2.1.2.3.2.İş Gereklere	14
2.1.3.Personel Araştırması.....	15
2.1.3.1.İşletme İçi Kaynaklar	15
2.1.3.1.1.İç Transferler.....	15
2.1.3.1.2.Yükselme (Terfi).....	15
2.1.3.1.3.Beceri Envanteri.....	15
2.1.3.1.4.Örgüt İçi Açık İşler İlanı	16
2.1.3.1.5.İnformal Araştırma.....	16
2.1.3.1.6.Yedek İş Gücü Çizelgesi	16
2.1.3.1.7.İntranet	17
2.1.3.2.İşletme Dışı Kaynaklar.....	19
2.1.3.2.1.İşletme Dışı İlan ve Reklam.....	20

2.1.3.2.1.1. Televizyon ve Radyolar	21
2.1.3.2.1.2. Gazeteler ve Diğer Basılı Yayın Araçları	21
2.1.3.2.1.3. Teletext.....	22
2.1.3.2.2. Doğrudan - Düzensiz Başvurular	22
2.1.3.2.3. Sendikalar	22
2.1.3.2.4. Meslek Kuruluşları	23
2.1.3.2.5. Taşeronluk Firmaları	23
2.1.3.2.6. Tavsiye Yoluyla Seçim	23
2.1.3.2.7. Ordu	23
2.1.3.2.8. Eğitim Kurumları	24
2.1.3.2.9. Danışmanlık Şirketleri-Özel İstihdam Büroları.....	24
2.1.3.2.10. İş Kurumu.....	24
2.1.3.2.11. Üst Düzey Yönetici Araştırma Şirketleri	25
2.1.3.2.12. İnternet ve İşletme Web Siteleri	26
2.1.4. Seçme Süreci.....	27
2.2. ROL VE İŞ TANIMLARI	28
2.3. ÜCRETLENDİRME	29
2.4. EK KAZANÇLAR.....	29
2.5. YASAL UYGUNLUK.....	29
2.6. PERFORMANS YÖNETİMİ	29
2.7. BECERİ BOŞLUK ANALİZİ	30
2.8. ÇALIŞANLARIN GELİŞİMİ PLANI.....	31
2.9. İŞ GÜVENLİĞİ VE SAĞLIĞI.....	31
2.10. EĞİTİM PLANLARI.....	31
2.11. ÇALIŞANLARIN MOTİVASYONU	31

2.12.STRES YÖNETİMİ	32
2.13.KARİYER YÖNETİMİ	32

İKİNCİ BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE YAŞANAN DÖNÜŞÜM

1.İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN GEÇİRDİĞİ DEĞİŞİM VE ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNE DÖNÜŞÜMÜ	34
1.1.İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİ ETKİLEYEN DEĞİŞİMLER	35
1.1.1.Çevresel Değişimler	36
1.1.1.1. Örgütlerde Yaşanan Hızlı Değişim	37
1.1.1.2. İşgücündeki Değişim.....	37
1.1.1.3. Çalışma Kanunları ve Standartlarındaki Gelişmeler.....	38
1.1.1.4. Aile Bireylerinin Rollerindeki Gelişmeler	39
1.1.1.5. Hizmet Sektörünün Gelişimi ve Değişimi	39
1.1.1.6. İnternetin Gelişimi	39
1.1.2.Örgütsel Değişimler	40
1.1.2.1. Örgütsel Küçülme	40
1.1.2.2. Merkezden Uzaklaşma ve Takım Çalışmasının Artan Önemi.....	41
1.1.2.3. Örgütsel Kültür	42
1.1.2.4. Teknolojik Gelişmeler.....	42
1.1.2.5. Dış Kaynaklardan Yararlanma.....	43
1.1.3. Bireysel Değişimler.....	44
1.1.3.1. Etik ve Sosyal Sorumluluk.....	44
1.1.3.2. Personel Güçlendirme	44

1.1.3.3. Örgütlerde Yaşanan Beyin Göçü	44
1.1.3.4. İş Güvencesi	45
1.2.İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNE DÖNÜŞÜMÜ	45
1.2.1.Bilgi Teknolojisi.....	46
1.2.1.1.İnsan Kaynakları Bilgi Sistemi	46
1.2.1.1.1.İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin Kullanımı.....	48
1.2.1.1.2.İnsan kaynakları Bilgi Sisteminin Amaçları	49
1.2.1.1.3.İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin Oluşturulması	50
1.2.1.1.3.1.Operasyonel Bilgi Sistemleri	50
1.2.1.1.3.2.Taktik Bilgi Sistemleri	51
1.2.1.1.3.3.Stratejik Bilgi Sistemleri	51
1.2.2.Süreci Yeniden Planlayıp Düzenleme	52
1.2.3.Yüksek Hızda Yönetim	52
1.2.4.Ağ Organizasyonları	52
1.2.5.Bilgi İşçileri	53
1.2.6.Küreselleşme.....	53
2. ELEKTRONİK İŞE ALIM (E- İŞE ALIM)	54
3.İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN AVANTAJLARI, SINIRLAMALARI VE UYGULAMA ALANLARI	57
3.1. ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN AVANTAJLARI	57
3.2. ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN SINIRLAMALARI	58
3.3. ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARININ YÖNETİMİNİN UYGULAMA ALANLARI	58

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İKİ ELEKTRONİK KAYNAKTAN ELDE EDİLEN 2008 VE 2009 E- İLANLARININ KARŞILAŞTIRILMASINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

1.ARAŞTIRMANIN KONUSU	60
2.ARAŞTIRMANIN KAPSAMI	60
3.ARAŞTIRMANIN AMACI	62
4.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	62
5.ARAŞTIRMANIN BULGULARI, ANALİZ VE DEĞERLEMELERİ	63
5.1.2008 YILI SONUÇLARI.....	63
5.1.1.Marmara Bölgesine Ait Sonuçlar	63
5.1.2.Ege Bölgesine Ait Sonuçlar	69
5.1.3.Akdeniz Bölgesine Ait Sonuçlar.....	74
5.1.4.İç Anadolu Bölgesine Ait Sonuçlar.....	79
5.1.5.Doğu Anadolu Bölgesine Ait Sonuçlar	85
5.1.6.Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait Sonuçlar	89
5.1.7.Karadeniz Bölgesine Ait Sonuçlar.....	94
5.2.2009 YILI SONUÇLARI.....	97
5.2.1.Marmara Bölgesine Ait Sonuçlar	97
5.2.2.Ege Bölgesine Ait Sonuçlar	103
5.2.3.Akdeniz Bölgesine Ait Sonuçlar.....	108
5.2.4.İç Anadolu Bölgesine Ait Sonuçlar.....	113
5.2.5.Doğu Anadolu Bölgesine Ait Sonuçlar	118
5.2.6.Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait Sonuçlar	123
5.2.7.Karadeniz Bölgesine Ait Sonuçlar.....	128
6.ARAŞTIRMA SONUÇLARININ TÜRKİYE HARİTASINDA GÖSTERİMİ	133
6.1.2008 YILINA AİT SONUÇLAR.....	133
6.2.2009 YILINA AİT SONUÇLAR.....	137
SONUÇ VE ÖNERİLER	142
KAYNAKÇA	144
EKLER	15

TABLULAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 1. İnsan Kaynakları Yönetiminde Aday Toplama	5
Tablo 2. İnsan Kaynakları Yönetimini Etkileyen Değişimler	6
Tablo 3. Uygulamanın Maddeleri ve İçeriği	61
Tablo 4. 2008 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı	63
Tablo 5. 2008 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımının Grafiği	64
Tablo 6. 2008 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımı	65
Tablo 7. 2008 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımının Grafiği.....	66
Tablo 8. 2008 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Durumu Dağılımı.....	67
Tablo 9. 2008 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Durumu Dağılımının Grafiği.....	67
Tablo 10. 2008 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı.....	67
Tablo 11. 2008 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımının Grafiği.....	68
Tablo 12. 2008 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımı.....	68
Tablo 13. 2008 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımının Grafiği.....	68
Tablo 14. 2008 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımı	69
Tablo 15. 2008 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımının Grafiği.....	69
Tablo 16. 2008 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı.....	69
Tablo 17. 2008 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımının Grafiği.....	70
Tablo 18. 2008 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımı.....	70
Tablo 19. 2008 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımının Grafiği.....	71
Tablo 20. 2008 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımı	72
Tablo 21. 2008 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımının Grafiği.....	72

Tablo 22. 2008 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı	72
Tablo 23. 2008 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımının Grafiği	73
Tablo 24. 2008 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımı	73
Tablo 25. 2008 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımının Grafiği	73
Tablo 26. 2008 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Durumu Dağılımı	74
Tablo 27. 2008 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Durumu Dağılımının Grafiği	74
Tablo 28. 2008 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı	74
Tablo 29. 2008 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımının Grafiği	75
Tablo 30. 2008 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımı	75
Tablo 31. 2008 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımının Grafiği	76
Tablo 32. 2008 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımı	76
Tablo 33. 2008 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımının Grafiği	77
Tablo 34. 2008 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı.....	77
Tablo 35. 2008 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımının Grafiği	78
Tablo 36. 2008 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımı.....	78
Tablo 37. 2008 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımının Grafiği	78
Tablo 38. 2008 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Durumu Dağılımı	79
Tablo 39. 2008 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Durumu Dağılımının Grafiği	79
Tablo 40. 2008 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı.....	80
Tablo 41. 2008 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımının Grafiği	80
Tablo 42. 2008 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımı	81
Tablo 43. 2008 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımının Grafiği	82
Tablo 44. 2008 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Durumu Dağılımı	82

Tablo 45. 2008 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Durumu Dağılımının Grafiği.....	83
Tablo 46. 2008 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı	83
Tablo 47. 2008 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımının Grafiği..	83
Tablo 48. 2008 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımı	84
Tablo 49. 2008 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımının Grafiği.....	84
Tablo 50. 2008 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımı	84
Tablo 51. 2008 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımının Grafiği .	84
Tablo 52. 2008 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı	85
Tablo 53. 2008 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımının Grafiği.....	85
Tablo 54. 2008 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımı	86
Tablo 55. 2008 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımının Grafiği.....	86
Tablo 56. 2008 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımı.....	87
Tablo 57. 2008 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımının Grafiği.....	87
Tablo 58. 2008 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı.....	87
Tablo 59. 2008 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımının Grafiği.....	88
Tablo 60. 2008 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımı.....	88
Tablo 61. 2008 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımının Grafiği...	88
Tablo 62. 2008 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımı	89
Tablo 63. 2008 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımının Grafiği.....	89
Tablo 64. 2008 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı ..	89

Tablo 65. 2008 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımının Grafiği.....	90
Tablo 66. 2008 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımı.....	90
Tablo 67. 2008 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımının Grafiği.....	91
Tablo 68. 2008 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımı.....	91
Tablo 69. 2008 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımının Grafiği.....	91
Tablo 70. 2008 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı....	92
Tablo 71. 2008 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımının Grafiği.....	92
Tablo 72. 2008 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımı.....	92
Tablo 73. 2008 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımının Grafiği.....	93
Tablo 74. 2008 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımı....	93
Tablo 75. 2008 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımının Grafiği.....	93
Tablo 76. 2008 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı.....	94
Tablo 77. 2008 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımının Grafiği.....	94
Tablo 78. 2008 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımı.....	94
Tablo 79. 2008 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımının Grafiği.....	95
Tablo 80. 2008 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımı.....	95
Tablo 81. 2008 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımının Grafiği.....	95
Tablo 82. 2008 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı.....	96
Tablo 83. 2008 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımının Grafiği ...	96

Tablo 84. 2008 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımı.....	96
Tablo 85. 2008 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımının Grafiği ...	97
Tablo 86. 2009 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı	97
Tablo 87. 2009 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımının Grafiği ...	98
Tablo 88. 2009 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımı	98
Tablo 89. 2009 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımının Grafiği.....	99
Tablo 90. 2009 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Durumu Dağılımı.....	99
Tablo 91. 2009 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Durumu Dağılımının Grafiği	100
Tablo 92. 2009 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı.....	100
Tablo 93. 2009 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımının Grafiği	101
Tablo 94. 2009 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımı.....	101
Tablo 95. 2009 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımının Grafiği	102
Tablo 96. 2009 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımı	102
Tablo 97. 2009 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımının Grafiği....	102
Tablo 98. 2009 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı.....	103
Tablo 99. 2009 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımının Grafiği.....	103
Tablo 100. 2009 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımı.....	104
Tablo 101. 2009 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımının Grafiği	105
Tablo 102. 2009 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımı	105
Tablo 103. 2009 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımının Grafiği.....	106
Tablo 104. 2009 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı	106
Tablo 105. 2009 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımının Grafiği	107
Tablo 106. 2009 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımı	107
Tablo 107. 2009 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımının Grafiği	107

Tablo 108. 2009 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Durumu Dağılımı.....	108
Tablo 109. 2009 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Durumu Dağılımının Grafiği.....	108
Tablo 110. 2009 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı	108
Tablo 111. 2009 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımının Grafiği .	109
Tablo 112. 2009 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımı	109
Tablo 113. 2009 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımının Grafiği	110
Tablo 114. 2009 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımı	110
Tablo 115. 2009 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımının Grafiği	111
Tablo 116. 2009 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı.....	111
Tablo 117. 2009 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımının Grafiği ...	112
Tablo 118. 2009 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımı.....	112
Tablo 119. 2009 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımının Grafiği	112
Tablo 120. 2009 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Durumu Dağılımı	113
Tablo 121. 2009 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Durumu Dağılımının Grafiği	113
Tablo 122. 2009 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı.....	113
Tablo 123. 2009 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımının Grafiği	114
Tablo 124. 2009 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımı	114
Tablo 125. 2009 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımının Grafiği	115
Tablo 126. 2009 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Durumu Dağılımı	115
Tablo 127. 2009 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Durumu Dağılımının Grafiği	116
Tablo 128. 2009 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı	116

Tablo 129. 2009 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımının Grafiği.....	117
Tablo 130. 2009 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımı	117
Tablo 131. 2009 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımının Grafiği.....	117
Tablo 132. 2009 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımı	118
Tablo 133. 2009 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımının Grafiği.....	118
Tablo 134. 2009 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı	118
Tablo 135. 2009 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımının Grafiği.....	119
Tablo 136. 2009 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımı	119
Tablo 137. 2009 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımının Grafiği.....	120
Tablo 138. 2009 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımı.....	120
Tablo 139. 2009 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımının Grafiği.....	121
Tablo 140. 2009 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı.....	121
Tablo 141. 2009 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımının Grafiği.....	122
Tablo 142. 2009 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımı.....	122
Tablo 143. 2009 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımının Grafiği.....	122
Tablo 144. 2009 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımı	123
Tablo 145. 2009 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımının Grafiği.....	123
Tablo 146. 2009 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon	

Dağılımı	124
Tablo 147. 2009 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımının Grafiği.....	124
Tablo 148. 2009 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımı....	125
Tablo 149. 2009 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımının Grafiği	125
Tablo 150. 2009 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımı ...	126
Tablo 151. 2009 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımının Grafiği	126
Tablo 152. 2009 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı	126
Tablo 153. 2009 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımının Grafiği.....	127
Tablo 154. 2009 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımı.....	127
Tablo 155. 2009 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımının Grafiği	127
Tablo 156. 2009 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımı	128
Tablo 157. 2009 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımının Grafiği.....	128
Tablo 158. 2009 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı	128
Tablo 159. 2009 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımının Grafiği	129
Tablo 160. 2009 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımı.....	129
Tablo 161. 2009 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımının Grafiği...	130
Tablo 162. 2009 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımı	130

Tablo 163. 2009 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımının Grafiği ..	131
Tablo 164. 2009 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı	131
Tablo 165. 2009 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımının Grafiği	132
Tablo 166. 2009 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Aralığı Dağılımı	132
Tablo 167. 2009 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Aralığı Dağılımının Grafiği	132
Tablo 168. 2009 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Durumu Dağılımı ...	133
Tablo 169. 2009 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Durumu Dağılımının Grafiği	133

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 1. 2008 Türkiye E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı.....	134
Şekil 2. 2008 Türkiye E-İlanlarda Sektör Dağılımı.....	134
Şekil 3. 2008 Türkiye E-İlanlarda Eğitim Dağılım.....	135
Şekil 4. 2008 Türkiye E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı	135
Şekil 5. 2008 Türkiye E-İlanlarda Yaş Aralığı Dağılımı.....	136
Şekil 6. 2008 Türkiye E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımı	136
Şekil 7. 2009 Türkiye E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı.....	137
Şekil 8. 2009 Türkiye E-İlanlarda Sektör Dağılımı	138
Şekil 9. 2009 Türkiye E-İlanlarda Eğitim Dağılım.....	138
Şekil 10. 2009 Türkiye E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı	139
Şekil 11. 2009 Türkiye E-İlanlarda Yaş Aralığı Dağılımı.....	139
Şekil 12. 2009 Türkiye E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımı	140

GİRİŞ

İnsan faktörünün işin verimliliğini etkilediğinin anlaşılmasından beri, alanında etkin, kalifiye ve uzman personel ihtiyacının belirlenmesi ve uygun kişilerin işe alımı belirleyici bir süreç olarak rol oynamaya başlamıştır. İnsan kaynakları merkezinin önemli bir çalışma konusunu oluşturan bu süreç kapsam olarak mevcut eleman ihtiyacının tespiti, bu ihtiyacın uygun yollar ve araçlarla duyurulması, başvuruların alınması, görüşmelerin yapılması ve uygun adayların işe yerleştirilmelerini içerir.

İşe uygun eleman seçememe işlerin aksamasına, dolayısıyla maliyetlerin yükselmesine neden olabilir. Bu nedenle kaliteli ve kapasiteli eleman bulma ve seçme bir kuruluş için yaşamsal önem taşır. Bu konunun taşıdığı önem ve teknolojik gelişmeler nedeniyle günümüzde insan kaynakları çağa ayak uydurarak boyut değiştirmiş, elektronik ortama taşınmış ve bunun neticesinde e-insan kaynakları ve e-işe alım gibi kavramlar ortaya çıkmıştır.

Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde insan kaynakları fonksiyonları ve işe alma fonksiyonu incelenerek konuya giriş yapılmış, ikinci bölümde insan kaynaklarında e-dönüşüm incelenmiş, üçüncü bölümde ise Türkiye'deki 2008 ve 2009 yıllarıyla ilgili e-ilanlar karşılaştırılarak, e-ilanların elektronik ortama dönüşümünün ne oranda olduğu, geçen zamana göre bir değişime uğrayıp uğramadığı araştırılmış ve ülkemizde insan kaynaklarında e-dönüşümün ne durumda olduğu anlatılmaya çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE İŞE ALMA SÜRECİNİN YERİ VE ÖNEMİ

1.İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Günümüzde insan faktörüne verilen önem gittikçe artmakta ve insan kaynakları işletmeler için en değerli sermaye olarak kabul edilmektedir. Bir örgütün başarısı, örgütün hem maddi hem de beşeri unsurlara yeterli ölçüde sahip olmasına ve de bunları etkin bir şekilde kullanmasına bağlıdır. Maddi unsurların etkin kullanımı beşeri unsurlara bağlıdır. Bu durum insanı yönetmenin önemini vurgulamakta ve işletmeleri insan kaynakları olgusuyla karşı karşıya bırakmaktadır.

(Özçelik, 2000: 801)

İnsan ögesi başlıca kaynak olduğundan, başarı için insanın ussal kullanımı esastır. Bu görüşü güçlendirici ve en iyi vurgulayan kavram da insan kaynakları yönetimidir. (Tyson & York, 1986: 11)

İnsan kaynakları yönetimi, işletme ile çalışanlar arasındaki tüm ilişkileri ve eylemleri içerir. (Armstrong, 1993: 913)

İnsan kaynakları yönetiminin en temel amaçlarından biri doğru insanların doğru işlerde yüksek bir motivasyon ve memnuniyet düzeyi ile çalışmalarını sağlamak ve böylelikle şirketin hedeflenen verimlilik ve karlılık düzeyine ulaşmasına katkıda bulunmaktır. (*İşe Alma ve Yerleştirme*, (b.t.). <http://www.akcansa.com.tr/> - 31k)

Bir örgüt içinde insan kaynakları bölümü tarafından yerine getirilecek insan kaynakları yönetimi faaliyetlerinin sayısı ve niteliği, örgütün yapısına, büyüklüğüne, personelin niteliğine ve esas olarak müşterilerin bölümden ne beklediğine göre değişir. (Benligiray, 2006: 1)

2.İNSAN KAYNAKLARININ FONKSİYONLARI

2.1.İŞE ALMA SÜRECİ VE ÖNEMİ

İnsan kaynakları yönetimi işlevlerinden biri olan ve insan kaynaklarının diğer işlevlerinin etkili bir şekilde yerine getirilmesine katkıda bulunan işe alma süreci,

organizasyon açısından ayrı bir önem taşır. Bu süreç örgütteki işlere uygun nitelikte ve sayıda personeli temin etme işidir. Personel temini, yeterli sayıdaki ve uygun nitelikteki iş başvurularını, gerekli zamanda, örgütün ihtiyaçları için kendine çekebilme; personel seçimi ise bir grup başvurudan değişik pozisyonlara göre uygun olan bireyleri eleme, başka bir deyişle bireyi ve onun niteliklerini organizasyondaki uygun işlerle denkleştirme sürecidir. İnsan kaynakları işe alma süreci, aday arama ve bulma ile başlayan ve işe alma kararı ile sona eren, bir dizi özel çalışmalardan oluşan faaliyetlerin toplamıdır. (Özçelik, 2000: 801)

İşe alma süreci için kullanılacak olan göstergelerin seçiminde bu sürece ayrılan kaynaklar ile elde edilen katma değer karşılaştırılması ön planda tutulmalıdır.(Alayoğlu, N., (15.05.2003) *İK Sürecinin Performansı Nasıl Ölçülür?* <http://www.kariyerakademi.net/articles/details.kariyer?id=490> - 35k)

İnsan kaynakları veya iş gören sağlama, diğer insan kaynakları işlevleriyle birlikte örgütün diğer fonksiyonlarının ve genel amaçlarının etkin bir biçimde yerine getirilmesi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Çünkü birey, birim ve örgüt başarısı; büyük ölçüde, işe alınan iş görenlerin sayı ve nitelik olarak uygunluğuna bağlıdır. O nedenle, iş gören temin ve seçimi, biçimsel ve sistemli şekilde gerçekleştirilmelidir.

(Kaynak vd., 1998: 165)

Fakat kişilik ve nitelik arasındaki denge, eleman seçiminin temel sorunlarından biridir; çünkü kişilik ve niteliğin ideal bileşimi tek bir insanda nadiren bulunur.

İşe yeni eleman alırken karşılaşılabilecek tehlikeler şunlardır: (Finnigan, 1995:47 - 48)

-Tam olarak neye gereksinim duyulduğunun hatalı tanımlanması

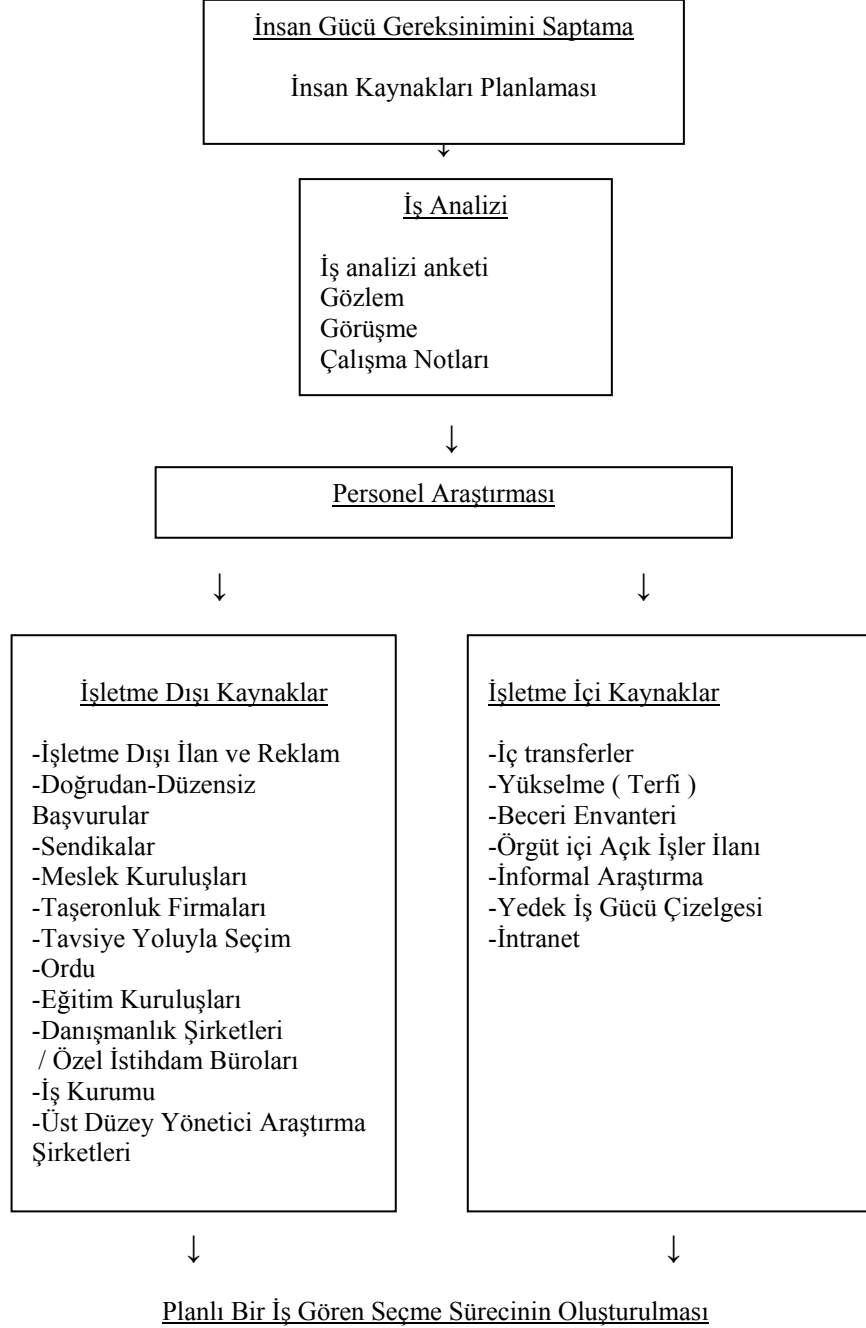
-Aranan kişisel özelliklerin yanlış betimlenmesi: Bu konudaki en büyük hatalardan biri, işten ayrılan elemanın yerine geçecek kişide, eskisiyle tam olarak aynı nitelikleri aramaktır.

-Doğru insan tipinin kağıt üzerinde yanlış saptanması: Çok sayıda adayla karşı karşıya kalındığında, yüz yüze görüşülecek adayları doğru saptamak için zaman kalmaz. Bu da yanlış insanlarla mülakatta boş yere zaman harcanmasına yol açar.

-Yetersiz görüşme yeteneği ve deneyimi: Görüşmede, güçlü yanlarını abartıp zayıf yanlarını küçük gösterebilen adaylarla başa çıkmakta yetersizlik görülebilir.

İnsan kaynakları yönetiminde, işe alma sürecinde incelenecek konular Tablo 1’de gösterildiği gibidir.

Tablo 1. İnsan Kaynakları Yönetiminde Aday Toplama



Kaynak: İnsan Kaynakları Yönetimi, 2005: 103

2.1.1.İnsan Kaynakları Planlaması

İnsan gücü, ekonomik açıdan etkin nüfus içinde mal ve hizmet üretimine dönük bilgi ve beceri kazanmış olan gruptur. Ekonomik bakımdan etkin olan bu gruba kalkınma planında ‘iş gücü’ denir ve bu grubu 15 – 64 yaş grubu oluşturur.

(Canman, 1995: 64)

Planlı yaşamın işletme yönetiminde bir gerek olduğu açıktır. Şartlar ne olursa olsun, yöneticinin kısa ve uzun vadeli bir plan yapma zarureti vardır. Çünkü kaynaklar kıttır. (Koçel, 2005: 136)

İnsan kaynakları yönetiminde başarının ilk ve en önemli koşulu, işletmenin her kesimi için gerekli iş gören ihtiyacının bilinçli ve düzenli olarak önceden saptanmasıdır. Bu yönde yapılan çalışmaların tümüne ‘insan kaynakları planlaması’ denir. Kısa ve uzun vadeli insan kaynakları planlaması, bir yandan işletmenin gelişmesi için gerekli insan kaynaklarının daha önceden elde edilen bazı verilere ve bulgulara dayanarak saptanmasına yardımcı olur, öte yandan sağlanacak büyüme ve gelişmenin doğal sonucu olarak meydana gelen yeni iş gören ihtiyacına nasıl bir çözüm bulunacağını öngörür. Kısa dönemde istifa, ölüm ve sakatlık gibi durumlarda hangi yollardan ve kaynaklardan eleman sağlanacağı belirlenir. Uzun dönemde ise yeni yatırımlar ve değişimler doğrultusunda işletmenin ihtiyaç duyacağı eleman sayısı, bunların eğitim ve yetenek düzeyi, ekonomik ve sosyal olgular da göz önüne alınarak saptanmaya çalışılır. (Akyüz, 2001: 68)

Bir işletmenin yeni insan kaynaklarına gereksinim duymasının nedenleri çeşitli olmakla birlikte bunların başında yeni yatırımların ya da ek yatırımların yapılması zorunluluğu gelir. Bu tür yeni yatırımların yapılmasının en büyük nedeni üretimin arttırılması, üretimin artırılmasının nedeni ise satışlara olan taleptir. Söz konusu talep artışı işletmeyi, üretimini yükseltmeye, dolayısıyla yeni yatırımlarda bulunmaya yöneltir. İşletme bu amacını gerçekleştirmek için doğal olarak yeni personele gereksinim duyar ve bunu talep eder. Bir işletme, üretim artışının yanı sıra bilimsel ve teknolojik araştırma programlarını genişletmek istediğinde de yeni personele gereksinim duyabilir. (Kaynak, 1996: 47)

İnsan kaynakları planlaması ihtiyacı olduğunu ve yönetimin kısa sürede bu konuda ciddi girişimlerde bulunması gerektiğini ortaya koyan bazı göstergeler şunlar olabilir: (Barutçugil, 2004: 243 – 244)

-Geçen yıl işe alınan bir ya da birkaç kişinin yerine bu yıl yenilerini bulma ihtiyacının doğması

-Çalışanlardan bir ya da birkaçının daha fazla beceri gerektiren daha yüksek ücretli işler bulup başka organizasyonlara geçmesi

-Kendilerine sunulan tüm olanaklara ve fırsatlara karşın başka organizasyonlara ve farklı görevlere geçenlerin olması

-Son 1 yıl içinde çalışanlar arasında disiplin cezası alanların olması

-Son 1 yıl içinde düşük performans nedeniyle bir çalışanın uyarılması ya da ceza alması

-Bir çalışanın organizasyonda aradığını bulamadığı konusunda şikayette ya da sitemde bulunması

-Üst yönetimin işten ayrılma oranının yüksekliği konusunda şikayetçi olması

-Son 1 yıl içinde birden fazla çalışanın işten çıkarılması ve

-Bazı çalışanların gizli ya da açık iş görüşmelerine gitmeye, gazetelerin insan kaynakları sayfalarını okumaya veya internet üzerinde kariyer sitelerinde dolaşmaya başlaması.

İnsan kaynakları planlanırken dikkat edilmesi gereken husus mevcut insan kaynaklarının en iyi şekilde değerlendirilmesidir. İnsan kaynakları planlaması, işletmenin karını ve verimliliğini artıran unsurlardan bir tanesidir. (Walker, 1992: 34)

2.1.1.1.İnsan Kaynakları Planlamasının Amaçları

İnsan kaynakları planlamasının amaçları şunlardır: (Canman, 1995: 64)

-İnsan kaynağında en yararlı istihdamı sağlamak ve

-Örgütün gelecekteki insan gücü ihtiyacını nitelik ve nicelik yönünden karşılamak insan kaynakları planlamasının amaçlarıdır.

Personel miktarındaki artışı ve azalışı dikkate alarak, en uygun zamanda olması beklenen personel miktarı kavramıyla çalışmak daha tutarlı olacağı için insan kaynakları planlaması şarttır. (Hariç, R. U., 1997: 55)

2.1.1.2.İnsan Kaynaklarının Tahmini İle İlgili Yöntemler

Bir örgütün kısa, orta ve uzun vadeli personel ihtiyacının belirlenmesi örgütün sunacağı hizmetlerin aksamaması bakımından büyük önem taşımaktadır. Bu yüzden, örgütün ihtiyaç duyduğu insan kaynaklarının tahmini ile ilgili bazı yöntemler geliştirilmiştir. Bu yöntemler şu şekilde belirtilebilir: (Aykaç, 1999: 109)

2.1.1.2.1.Uzmanların Tahmini

Örgütün insan kaynakları ihtiyacının bu konuda uzman olan kişilerin bilgi, beceri ve deneyimlerine dayanarak yaptıkları tahminlerine göre belirlenmesi, özellikle küçük örgütler için çok sık başvurulan yöntemlerden birisidir. Uzmanların görüşlerine başvurulması küçük örgütlerde yaygın olarak kullanılmasına karşılık, bu yöntem büyük örgütlerde de başvurulduğu ve olumlu sonuçlar alındığı görülmektedir. (Tortop v.d., 2007: 102)

2.1.1.2.2.Nominal Grup Tekniği

Nominal grup tekniğinde 5 ile 15 kişilik uzman grubundan oluşan bir komisyon, örgütün gelecekteki insan kaynağı ihtiyacının ne olacağı hakkında bütün uzmanların yanıt vermesini ister. Daha sonra her uzman verilen yanıtlardan önemli ve gerçekçi bulduğu üç tanesini tercih eder. Böylece hangi alanlarda yoğunlaşma söz konusu olursa örgütün insan kaynakları ihtiyaçları bu doğrultuda belirlenir. Bu yöntemin zayıf yönü, örgütün mevcut durumunun devam edeceği varsayımına dayalı olarak tahminde bulunulmasıdır. Yöntemin basit ve hızlı işleme özelliği ile kısa dönem için isabetli sonuç verebilecek özellik taşıması ise yöntemin üstün yönleri olarak kabul edilmektedir(Aykaç, 1999: 109-110)

2.1.1.2.3.Delphi Tekniği

Bu teknikte uzmanlar bir araya gelmeksizin, kendilerine, daha önceden hazırlanan örgütün insan kaynakları ile anket sorularına isim belirtmeden yanıt vermeleri istenir. Anket sonuçlarına dayalı olarak yeni anket soruları hazırlanarak, uzmanlara tekrar gönderilir. Sonuçlarda görüş birliği sağlanıncaya kadar yöntem

tekrarlanır. Bu yöntemden istenen sonucun alınabilmesi için 4 veya 5 tekrar yapılması gerektiği öne sürülmektedir. Bu yöntemin üstün yönleri arasında, çok sayıda uzmanın görüşüne başvurulması ve görüşler arasında uyum sağlanması için birkaç defa tekrarlanabilir bir özellik taşıması belirtilmektedir. Delphi tekniğinin zayıf yönü ise, uzmanların görüşleri alınıyor izlenimi verilmekle birlikte, esasında anket sorusunu hazırlayanların ve yorumlayanların görüşlerinin alınmasıdır. Bu uzmanlar bir araya gelmediklerinden karşılıklı tartışma fırsatı bulamazlar ancak belirli konular üzerinde uzlaşmış görünürler. Ayrıca, görüş birliğinin sağlanması için öngörülen tur sayısı da eleştiri konusu yapılmaktadır.(Aykaç, 1999:110-111)

2.1.1.2.4.Trend Projeksiyon Tahmini

Bu yöntem, örgütün geçmişteki ve şimdiki insan kaynakları potansiyeli temel alınarak, gelecekteki insan kaynakları ihtiyacını tahmin etme esasına dayanır. Uygulanış biçimine göre bazı farklılıklar gösteren çeşitli yöntemlere göre yapılabilmektedir. (Tortop, 2007: 103)

2.1.1.2.5.Bilinen Verilere Dayanan Tahmin

Esasında bir trend projeksiyon tahmin yöntemidir. Gelecekte yapılması düşünülen değişikliklerin, geçmişle bağlantı kurularak gerçekleştirilmesi temel düşüncesine dayanan bir yöntemdir. Geçmişte ne ölçüde insan kaynağına ihtiyaç duyulmuşsa, gelecekte de aynı oranda ihtiyaç duyulacağı varsayımına göre yapılan basit bir hesaplama yöntemidir. Bu yöntemin uygulanmasının kolay olması bir avantaj olarak kabul edilmekle birlikte, örgütün değişmeyeceği varsayımının esas alınması ve insan kaynakları ihtiyacının bu varsayımına göre yapılması uygulamada bazı yanlışlara yol açabilecek bir özellik taşımaktadır. (Tortop, 2007: 103)

2.1.1.2.6.Endeksleme Yöntemi

Endeksleme yöntemi, örgütün geçmişteki insan kaynakları ile ilgili endekslerden yararlanma ve buna göre geleceğe yönelik tahminlerde bulunma temel düşüncesine dayanmaktadır. Bu yöntem son derece yalın ve ham bilgileri esas alarak kararlar verdiği için eleştirilere maruz kalmaktadır. (Tortop, 2007: 103)

2.1.1.2.7.İstatistiksel Analizler

Örgütün geçmişteki ve şimdiki insan kaynaklarıyla ilgili verileri, üretim miktarındaki artışla personel sayısı arasındaki ilişkiler ve gelecekte amaçlanan üretim artış miktarı ile bu artışların yıllara göre dağılımının, istatistiksel yöntemler kullanılarak gelecekte örgütün ne kadar insan kaynağına ve niteliğine ihtiyaç duyacağı hesaplanmasında kullanılan bir yöntemdir. Uzun vadeli ve karmaşık yapıları örgütlerde bu yöntemden yararlanılmasının çok yararlı olacağı kabul edilmektedir. Yöntemin, geçmişle gelecek arasında bir bağlantı kurmasıyla birlikte öngörülerin ve değişikliklerin ne kadar ve ne tür insan kaynağı gerektireceğinin gerçekçi bir biçimde hesaplanmasına elverişli bir yöntem olması, bu yöntemin uygulama alanının yaygın olmasının nedenleri arasında sayılabilir. (Aykaç, 1999: 112-113)

2.1.1.2.8.Diğer Tahmin Yöntemleri

Örgütlerin insan kaynağı ihtiyacının belirlenmesinde çok sayıda, çok değişik yöntemler bulunmaktadır. Bu yöntemlerden en çok kullanılanları bütçe ve program analizleri yöntemi, yeni risk analizleri yöntemi, iş standartları yöntemi, zaman serileri yöntemi, regresyon yöntemi, bilgisayar modelleri, simülasyon, şebeke akım yöntemi, minnesota modeli gibi yöntemlerdir. (Aykaç, 1999:113)

Burada sayılan tüm yöntemler, uygulama alanları farklı olmakla birlikte, örgütün özelliği, büyüklüğü, yapılan işin özelliği, öngörülen dönem, örgütün iç ve dış çevresinin etkileri, örgütün gelecekle ilgili temel politikaları ve bu yöntemlerden hangisinin seçilmesinin daha uygun olacağı gibi hususlarda oldukça etkili olmaktadır. (Tortop, 2007: 104)

2.1.2.İş Analizi

İş analizi, işin gerektirdiği görevleri ve yapılacak eylemleri belirleyerek, iş hakkında bilgi elde etme sürecidir. İnsan kaynakları yöneticileri, iş analizinde elde ettikleri verileri, iş tanımlama ve işin özelliklerini belirlemede kullanırlar. (Calhoun, 2007: 138)

İş analizi, bir işin özellikleri, inceliği, gerekleri ve çalışma koşullarını çeşitli yöntemlerle araştıran bilimsel bir çalışmadır.

Bir iş analizinde:

-İşin gerekleri nelerdir?

-İş nasıl yapılır?

-İş ne zaman yapılır?

-İş nerede yapılır?

-İş neden yapılır?

gibi temel sorulara cevap aranır.

2.1.2.1.İş Analizinin Amaçları

İş analizinin sonuçları şunlardır: (Tahiroğlu, 2002: 111-113)

-Gelecekte ihtiyaç duyulabilecek çalışanı saptayarak insan kaynakları planlamasına yardımcı olmak.

-İşe alımdaki açık ve kesin kriterleri oluşturmak

-Şu anda ya da gelecekte ortaya çıkabilecek eğitim ihtiyacını tespit etmek

-Performans standartlarını belirlemek

-Kariyer planının sağlıklı bir şekilde yapılmasını sağlamak

-Olumsuz çalışma koşullarını ortadan kaldırmak

-İş değerlemesi için her bir işin göreceli önemini ortaya koyacak temel bilgilere ulaşmak

-İş ve işçilerin yasal düzenlemelerinin yapılmasında gerekli verileri sağlamak.

İş analizi süreci, analizcilerin seçimi ve eğitimi ile başlar, analizin uygulanması ve denetimi ile son bulur. İş analizi çalışmaları ile elde edilen bilgiler sürekli güncellenmelidir. Çünkü teknolojik anlamdaki birçok değişim iş gereklerini de değiştirmektedir.

2.1.2.2.İş Analizinde Kullanılan Yöntemler

Bir iş analistinin görevler hakkında bilgi derlemek için kullanabileceği dört yöntem mevcuttur: (Gürbüz, 2002: 12)

-İş analizi anketi

-Gözlem

-Görüşme

-Çalışma notları

2.1.2.2.1.İş Analizi Anketi

Bu yöntem önceden hazırlanmış bir anket aracılığıyla kalabalık bir grup çalışandan en kısa sürede bilgi toplama konusunda oldukça başarılı bir metottur. İş analiz anketi hazırlamak durumunda olan analist öncelikle iş analizi yapılacak bölümün yöneticisine soracağı sorularla o bölümde yapılan işi ve o işin diğer işlerle olan ilişkisini detaylıca öğrenmeye çalışmalıdır. (Gürbüz, 2002: 13)

2.1.2.2.2.Gözlem

İş analizinde kullanılacak diğer bir yöntem işin yapıldığı yerde gözlemlenmesidir. Gözleme, iş analistinın işle ilgili çalışma koşulları, işin akışı, işin yapılması için gereken beceriler ve kullanılan aletler hakkında detaylı bilgi sahibi olmasına yardımcı olur. Ayrıca işçiye, işinin amirine veya yöneticisine yönelteceği sorularla eksik kalacağı bilgilerini tamamlayabilir. Gözleme işleminde ilk adım, analistin ilk amir tarafından çalışana tanıtılmasıdır. Kendisinin haberi olmaksızın gözlemlenen ve bunu fark eden bir çalışan sinirlenebilir, analist ile tartışabilir veya analistin soracağı sorulara cevap vermekten kaçınabilir. Öte yandan gözlemlendiğini bilen bir iş görenin de işi her zaman yaptığından daha farklı yapma eğilimi mevcuttur. Gözleme safhası başladığında amirin bir müddet iş analistinın yanında bulunarak çalışanına analisti desteklediği izlenimini vermesi, iş görenin iş analistine yardımcı olmasında büyük fayda sağlayabilir.(Gürbüz, 2002: 13)

2.1.2.2.3.Görüşme (Mülakat)

Özellikle yüksek bilgi ve beceri gerektiren işlerin analiz edilmesinde anket ve gözlem metodu yeterli olmayabilir. Bu metotların yanında iş analistinın işi yapan kişi ile yapacağı görüşme iş analistinın kafasında iş ile ilgili anlayamamış tüm noktaların aydınlanmasında büyük fayda gösterecektir. (Gürbüz, 2002: 14)

2.1.2.2.4.Çalışma Notları

Çalışma notları, işleri gereği uzun süre dışarıda kalmak zorunda olan kişilerden görevleri hakkında bilgi alınıp derlenmesi açısından yararlıdır. Bu notlar aynı zamanda, sürekli aynı işi yapmayan ve gerek fabrikada gerekse ofiste değişik mekanlarda çalışan işçilere de uygulanabilir. İşçi, belli bir süre için her gün yaptığı işi bir yere kaydederek analiste görevi hakkında yaklaşık bir fikir verebilir. Gerekli sayıda günlük notlar toplandıktan sonra, analist bir takım detayları da ilave edebilmek için işçi ile kısa bir görüşme yapabilir. Analist daha sonra, notlarla mülakatı birleştirerek işçinin bir üst amirine gerekli kontrol ve düzeltmeler için bir taslak raporu hazırlar. (Gürbüz, 2002: 14)

İş analizinde en iyi sonuçlar bu yöntemlerin birlikte kullanılması ile elde edilmektedir. (Bingöl, 1993: 35)

İş analizini yapan araştırmacı iş görenlerle veya iş görenin üst düzey yöneticileri ile görüşmeden kendi görüşlerini forma yansıtamaz. İşin yapılışı sırasında görmediği, görüşme sırasında ortaya çıkan görevler varsa bu görevlerin önemini ve gerektirdiği özellikleri daha dikkatli incelemek zorundadır. (Erdoğan, 1991: 24)

Bu veriler analiz edilip yorumlanarak iş tanımları ve iş gerekleri belirlenir.

2.1.2.3.İş Tanımları ve İş Gerekleri

2.1.2.3.1.İş Tanımları

İş analizinin bir uzantısı olan iş tanımları, işin organizasyon içindeki yerini ve önemini belirler. İş tanımları, iş analizi ile elde edilen bilgilerin sistematik ve bilinçli bir şekilde sunulmasıdır. İş tanımlarının ortak amacı işin kimliğinin ortaya çıkarılmasıdır. Bunun yanında işin kimliği dışında işlerin ayrıntılı özelliklerini, diğer işlerle ilişkilerini ve onlardan ayrıldığı yönleri de belirlemektedir. İş tanımları personel seçiminde, personelin yönlendirilmesinde, eğitilmesinde ve performans değerlemesinde yararlı olmaktadır. İş tanımlarında dikkat edilmesi gereken önemli bir nokta, iş tanımının işi yapan kişiyi değil, işin kendisini tanımlaması ve bu tanımlamaların açık ve anlaşılır bir ifade ile yapılmasıdır.(Göçkün,2002: 113)

2.1.2.3.2.İş Gereklere

İş analizinin bir diğere uzantısı da iş gereklereidir. İş gereklere, belirli bir işi yerine getirebilmek için bireylerin sahip olması gereken yetenek ve becerilerdir. Yani iş gereklere, çalışanda aranacak deneyimin, eğitimin, fiziksel ve zihinsel özelliklerin belirtildiğı bir çalışmadır. İş tanımları, işin profili iken; iş gereklere, işin istediğı çalışan profilidir. (Göçkün,2002: 113)

İş gereklere çalışmalarında çalışanlar, iş açısından şu yönleriyle değerlendirilir: (Göçkün,2002: 113)

-Fiziksel Özellikler: İşin gerçekleşmesi için gerekli olan bedensel şartlar.

-Zihinsel Özellikler: Planlama yeteneğı, analitik düşünme, hafıza, konsantre olma vb.

-Duyusal ve Sosyal Özellikler: Kişinin diğere insanlarla iletişim kurma becerisi vb.

-Davranışsal Özellikler: Kişinin, bilgisini ne ölçüde davranışa yansıttığı.

(Göçkün,2002: 113)

-Çalışma Koşulları: İşin, mesai sonrası uzun toplantılar ve kısa aralıklarla seyahat gerektirmesi vb.

-Eğitim ve Deneyim: İş gereklereinde asgari kaç yıllık deneyimin yeterli olacağı.(Gürbüz, 2002: 23)

2.1.3.Personel Araştırması

Personel araştırması bir işletmenin personel seçme politikasının önemli bir parçasıdır. Personel araştırmasının amacı işletmenin ihtiyaçlarına cevap verebilecek en uygun kişileri bulmaktır. Temelde işletmelerin iş gücü temin edebilecekleri iki kaynak vardır:

-İşletme içi kaynaklar

-İşletme dışı kaynaklar (Gürbüz, 2002: 33)

2.1.3.1.İşletme İçi Kaynaklar

İşletmenin çeşitli bölümlerinde ihtiyaç duyulan personelin araştırılmasına çoğunlukla iç kaynaklardan başlanır. Bu çerçevede, personel sağlamada kullanılabilir başlıca iç kaynak yolları şunlardır: (Özgen vd, 2005: 104)

2.1.3.1.1.İç Transferler

İşletmelerde, bir görev yerinin çeşitli nedenlerden dolayı boşalması durumunda, söz konusu pozisyona aynı düzeydeki bir başka elemanın atanmasına iç transfer denilir. Böylece, faaliyetlerde herhangi bir aksama ya da durma olmaksızın devamlılık sağlanmış olur. (Özgen vd, 2005: 104)

2.1.3.1.2.Yükselme (Terfi)

Yükselme ya da terfi, personelin, örgüt içerisinde daha üst kademedeki bir işe atanması olup, kariyer sisteminin bir parçasıdır. Buna göre, personelin mevcut bulunduğu görev kademesinden daha fazla sorumluluk getiren, daha yüksek ücretli, daha fazla yetki ve hareket özgürlüğü taşıyan bir işe alınmasıyla terfi olayı gerçekleşmiş olur. Daha iyi çalışma düzeyi ve daha yüksek ücret elde etmek çalışanların beklentileri arasındadır. Böylece, terfi süreciyle bir yandan çalışanların bireysel beklenti ve hedefleri gerçekleşmiş olur, diğer yandan önemli bir iç kaynak yöntemi olarak işletmeler, personelin istihdamı süresince geliştirmiş olduğu beceri ve yeteneklerinden daha etkili bir biçimde yararlanmış olur. Terfiler, çeşitli kriterlere göre yapılır. Bunlardan biri liyakata dayalı olup, personelin çalışma süresine bakılmaksızın, yetenek ve becerisine göre terfi ettirilmesidir. Diğer ise, kıdem esasına dayalı olup, hizmet süresinin uzunluğuna göre terfi ettirilmesidir. (Özgen vd, 2005:105)

2.1.3.1.3.Beceri Envanteri

Beceri envanteri, personelin niteliklerini ayrıntılı olarak gösteren listedir. Beceri envanterleri, personelin örgüt içinde yükseltilmesini, yeteneklerinin değerlendirilmesini, örgütte gerek duyulan ve ender rastlanan becerilerin ortaya çıkarılmasını ve dolaylı olarak personele yüksek moral verilmesini sağlar. Beceri envanterleri, gerek personelin gerekse örgüte alınması tasarlanan yeni personelin becerilerini listelemek için kullanılabilir. Örgütte boş pozisyon ortaya çıktığında,

envanterler analiz edilerek pozisyonun gerektirdiği nitelikleri taşıyan personel listeden kolayca elde edilir. (Can vd., 2001: 113)

2.1.3.1.4.Örgüt İçi Açık İşler İlan

İş bildirimini, örgütteki tüm personele, örgüt bülteni ya da ilan panoları aracılığı ile açık işler hakkında bilgi verilmesini içermektedir. Bülten ya da ilan panolarında yayınlanan açık işler bildirimlerinde genellikle, işin unvanı, özet bir iş tanımı, iş gerekleri, ödenecek ücret ve bölümle ilgili bilgiler aktarılır. Toplu sözleşme görüşmelerinde genellikle bu konuda iki tarafı da bağlayıcı hükümler getirilmektedir. İş bildirimini ile şeffaf bir personel sağlama işlevi gerçekleştirilerek eşit istihdam ilkesi yaşama geçirilir; tüm personele boş pozisyon için aday olma olanağı tanınır. (Can vd., 2001: 113)

2.1.3.1.5.İnformal Araştırma

İnformal araştırma yoluyla boş pozisyon ile bu pozisyonu dolduracak adaylar, ilgili birim yöneticisi ve insan kaynakları yönetimi bölümü yetkililerinin görüşmesi ile belirlenebilir. Öncelikle bölüm yöneticisi, gereksinmesini insan kaynakları yönetimine bildirir ve bu kadro için olası adaylar hakkında görüşmede bulunur. Adayların belirlenmesi için araştırma, ilgili bölüm yöneticisi tarafından gerçekleştirilir. Bölüm yöneticisi, ya ilk tercihini yaptığı personel ile görüşüp ona iş teklif eder ya da birkaç personel ile görüşerek beğendiği bir personele iş teklif eder. Her ne kadar bu yöntem yaygın olarak kullanılsa da başvuru olanağının engellenmesi, boş pozisyon için istekli olan diğer kişileri göz ardı etmesi bakımından eleştirilmektedir ve personelde rahatsızlık yaratmaktadır. (Can vd., 2001: 114)

2.1.3.1.6.Yedek İş Gücü Çizelgesi

İşletmeler çok dinamik bir ortamda faaliyetlerini sürdürdükleri için boşalan pozisyonların süratle doldurulması, işlerin aksamaması açısından büyük önem taşır. Bu amaç doğrultusunda yedek iş gücü çizelgesi, boşalan pozisyonların işletme içerisinden hangi elemanlarla doldurulacağını görsel olarak ifade eden bir şemadır. Yedek iş gücü çizelgeleri yönetime, hızlı karar alabilmesi açısından büyük yarar sağlar. Ancak çok kısıtlı bilgi içerdikleri için mutlaka bunları tamamlayacak yedek iş gücü özetlerine ihtiyaç vardır. Bu özetler yedek iş gücü çizelgesinde bulunan her

pozisyondaki her iş görenin mevcut performansı, potansiyeli, kuvvetli ve zayıf yönlerini gösteren bilgiler içerir. (Gürbüz, 2002: 36)

2.1.3.1.7.İntranet

İntranet, bilginin yayınlanması, işlenmesi, bilgiye dayalı işletme uygulamaları, iş görenler, satıcılar ve müşteriler arasında iş birliği sağlamak gibi uygulamaların kolaylıkla gerçekleştirilebildiği ve kısaca işletme içi internet olarak tanımlayabileceğimiz bir sistemdir. İnternette olduğu gibi intranette de bilgi paylaşmak amacıyla www (World Wide Web) standartları kullanılmaktadır. www işletme içinde kullanılan bütün veritabanlarına bütünsel bir görünüm kazandırmakta ve standart yöntemlerle bilgi kullanma imkanı sağlamaktadır. Bu özellik bütün kullanıcıların aynı yöntemlerle bilgi kullanması, üretmesi ve paylaşmasını gerektirdiğinden söz konusu işlemlerin kolay bir şekilde yapılmasını sağlar.

(Kırçova, 1998: 400 – 401)

İntranet sistemlerinin çoğuna web üzerinden erişilemez, ya da erişimde çeşitli güvenlik engelleri ile karşılaşılır. İntranet siteleri olan işletmelerin ayrıca web sayfaları vardır. Ancak genellikle internet ve intranet sistemleri birbirlerinden ayrı olarak tanımlanır ve böylece şirket içi çalışmaların güvenliği daha yüksek olur. İşletmelerin intranet yatırımlarını internet yatırımlarından bağımsızlaştırmalarının bir diğer nedeni de, internet teknolojisinin sağladığı tüm kolaylığı işletme bünyesine adapte ederken, personelin internete olan bağlantısını engelleyerek iş zamanı kayıplarını engellemektedir. (Korkmaz, 2002: 16)

İntranet uygulaması geliştirmiş olan işletmeler, farklı yapıdaki bilgi türlerini farklı seviyelerdeki bölüm ve kullanıcılara ulaştıran insan kaynakları;

-İç müşterilere etkin hizmet götürülmesi,

-Çalışanların veriminin artırılması, rutin işlemlerin azaltılması,

-Maliyetlerde tasarruf sağlanması,

-Tüm işlemlerde kağıt-evrak uygulamalarından elektronik uygulamalara geçilmesi,

-Çalışanların işletmeyle etkileşimde bulunabilecekleri açık bir ortam yaratılması vb. konularda etkinliklerini artırmak zorundadır.

Yeni ekonomi içerisinde, web üzerinde insan kaynakları alanında faaliyet gösteren birçok işletme kurulmuştur. Bu işletmeler internette iş arama ve bulma, özgeçmiş hazırlama ve gönderme, veri ambarına kayıt olma, kariyer planlama, kişisel gelişim ve iş görüşme teknikleri gibi çeşitli alanlarda hizmet vermektedir. (Doğan M., *Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-HRM)*, (05.05.2006)<http://www.ikademi.com/insan-kaynaklari-bilgi-sistemleri/628-elektronik-insan-kaynaklari-yonetimi.html> - 68k)

Özellikle az sayıda kullanıcıyı ilgilendiren kapalı yapılarda uygun çözüm yolu olarak kullanılan intranet türü ağlar, kamu amaçlı olarak üniversitelerde, askeri kurumlarda ve kamu kurumlarında yaygın olarak kullanılmaktadır. (Kırçova, 2003: 48)

Buraya kadar yapılan açıklamalar çerçevesinde, işletmenin ihtiyaç duyduğu personelin iç kaynaklardan sağlanmasının başlıca yararları şunlardır: (Özgen vd., 2005:106)

-Her şeyden önce maliyetleri yönünden ucuz ve hızlı bir yöntemdir.

-Çalışanlara işletme içinde gelişme fırsatı verdiğinden, personelin moralini yükseltir ve motivasyon sağlar.

-İşletmenin ileriki dönemlerde ihtiyaç duyacağı yönetici ve kilit personelin yetişmesi ve gelişmesi sağlanmış olur.

-Yıllarca işletmede çalışmış bulunan personelin devamlılığının sağlanması hata oranlarını düşürür ve daha iyi çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunur.

-Bir işletme kültürünün oluşmasını ve kurumsallaşmayı kolaylaştırır. (Özgen vd., 2005:106)

-İşletme içi hareketlenme sağlanmış olur.

-Yeni görevlendirilen bireylerin yetenekleri daha kolay ölçülebilir.

-İşletme içi görevlendirme yapıldığından işler daha kolay ölçülebilir.

-Görevlendirilen bireylerin uyumu, eğitimi, değerlendirilmesi daha kolay olur.

-İşletme içi öz kaynaklar en etkin şekilde kullanılmış olur.

-Çalışan için terfi ve yükselme olanakları sağlanarak motivasyon artırılmış olur. (Sak, 2002: 100)

İç kaynaklardan personel sağlama yönteminin bazı sakıncaları da bulunmaktadır. Bu sakıncalar şunlardır: (Can vd., 2001: 115)

-İç kaynaklardan personel sağlama, örgüte yeni fikirlerin girmesini engeller

-İç kaynaklardan personel sağlama yolu benimsenmiş olsa da aranan niteliklere sahip personeli her zaman bulmak mümkün olmayabilir. (Can vd., 2001: 115)

-Pek çok yönetici fazla yetenekli astlarından korkar ve gelecek vaat eden bu tür çalışanlar yerine orta dereceli başarılılar seçilip terfi ettirilebilir. Bu durum da haksızlıkları doğurur. (Coleman ve Barrie, 2000: 29)

2.1.3.2.İşletme Dışı Kaynaklar

İşletmede oluşan personel gereksiniminin tümü iç kaynaklardan sağlanan kişilerle giderilemeyeceğine göre kimi zaman dış kaynaklara başvurulur. İşletme dışı kaynaklar, yaratıcı özellik taşıyan kişilerin araştırılıp bulunabileceği bir ortamı oluşturur.(Aldemir v.d., 2001: 106)

Dış kaynaklara başvurma nedenleri şunlardır: (Can vd., 2001: 115)

-Örgütün yeni kurulması veya büyümesi sonucunda yeni işlerin ortaya çıkmasıyla dış kaynaklardan personel sağlanması zorunlu olur.

-Yeni değişmeler ve gelişmeler sonucunda teknik ve uzman personele gereksinim duyulması durumunda dış kaynaklara başvurulabilir.

-Psikolojik nedenlerle dış kaynaklara başvurulabilir. Örgüte yeni katılan personel, kendini kabul ettirmek için olağanüstü çaba sarf ederek verimliliği ve üretimi kişisel olarak artırdığı gibi diğer personelleri de çalışmaya ya da yarışmaya özendirerek grup verimliliğinin artışı sağlayabilir.

-İş gücü arzının bol ve ucuz olması durumunda, ekonomik nedenlerle dış kaynaklardan personel sağlanması yoluna gidilebilir.

-İç kaynaklardan personel sağlamada karşılaşılan güçlükler nedeniyle dış kaynaklara başvurulabilir. Özellikle üst pozisyonlara aday olan birkaç personel bulunuyorsa, bunlardan birinin tercih edilmesi, diğerlerinde tatminsizlik yaratabilir.

-İşin gereklerine en uygun personeli sağlamanın yolu, aday personel sayısını artırmaktır. Aday personel sayısı ise dış kaynaklara başvurma yoluyla artırılabilir.

Çeşitli insan gücü kaynakları bulunmasına karşılık işletmeler genellikle kendileri için en uygun kaynaktan yararlanır. Önemli olan husus insan gücü ihtiyacını nitelik ve nicelik açısından tam olarak ve en az masrafla karşılayan kaynaktan işletmenin yararlanmasıdır. Başarılı bir insan kaynağını bulma programının uygulanabilmesi için önce tüm kaynaklar incelenip bunlardan işletme açısından en yararlı olanı seçilmelidir. (Bingöl, 1998: 133)

Dış kaynaklarla personel sağlama amacıyla örgütlerin yararlanabilecekleri araçlar şunlardır: (Can vd., 2001: 115)

2.1.3.2.1.İşletme Dışı İlan ve Reklam

Gazete, dergi, mesleki dergiler gibi yazılı iletişim araçları ile radyo, TV gibi sözlü ve görsel iletişim araçları personel sağlamada en yaygın kullanılan yöntemlerdir. Maliyeti yüksek bir yöntem olmasına karşın, geniş bir kitleye ulaşılmasına imkan vermesi açısından tercih edilen bir yöntemdir. Çünkü ilan ve reklamlar, iş gücü pazarındaki işsiz kişilerden başka daha iyi iş imkanları elde etmeyi arzulayan aktif adaylara da hitap edebilir. (Özgen vd., 2005: 106)

İşletmeler, boş pozisyonları doldurmak için genellikle gazete ve dergilere duyurular verme yoluna gitmektedir. Eğer alt kademedeki çalıştırılacak iş gören sağlanacaksa, bunların en çok okuyabilecekleri gazete ve dergilere duyuru verilir.

(Bingöl, 1998: 115)

İlan ve reklam yöntemiyle personel sağlama sürecinde başlıca dikkat edilmesi gereken hususlar şunlardır: (Özgen vd., 2005: 106)

-İş, açık bir şekilde ortaya konmalıdır.

-İşletmenin pazardaki durumu ve saygınlığı da olabildiğince vurgulanmalıdır.

-Görevin sağlayacağı ücret, ödül ve yan ödemeler ile sosyal faydalar ilanlarda olabildiğince görülmelidir.

-Çalışma yeri, branşı, işin unvanı, sorumluluk ve çalışma koşulları belirtilmelidir.

-Adayda aranan özellikler, yaş, eğitim düzeyi, mesleki tecrübe ve gerekli yetenekler gibi işin içinde bulunduğu etkenlerin açıkça belirtilmesi gerekir.

-Özellikle seçkin veya teknik elemanlar için görevin üstünlüğü, ayırt edici yönü ve işin çekiciliği vurgulanmalıdır.

Bir ilanın tarz ve formatı her zaman değişse de, değişmez bazı evrensel kurallar vardır. Buna göre bir ilan daima, dikkat çekici, ilginç, kısa, kesin, dili iyi doğru ve yasal olmalıdır. (Matland, 1998: 30 – 31)

2.1.3.2.1.1. Televizyon ve Radyolar

Özel radyo ve televizyonlar eleman temininde kullanılacak potansiyel duyuru araçlarıdır. Özellikle yerel çevreden temin edilmek istenen adaylara ulaşmak için bu kanallar etkin bir şekilde kullanılabilir.(Öner, 1999: 60 – 61)

2.1.3.2.1.2. Gazeteler ve Diğer Basılı Yayın Araçları

Gazeteler eleman arama konusunda yaygın kullanılan bir yöntemdir. Ulusal, yerel, özel ve mesleki olmak üzere çeşitli gazete türleri mevcuttur. Bazı gazeteler hafta sonlarında insan kaynakları konusunda çeşitli ekler yayınlamaktadırlar. Ancak bu ilanları yayınlarken dikkat edilmesi gereken çok önemli ayrıntılar vardır: (Öner 1999: 54 – 57)

-Başlık, bir ilanı diğer ilanlardan farklı kılan ve ilanın göze çarpmasını sağlayan önemli bir unsurdur. İlanın tasarımı, yani çerçevesi, başlığı, kelime ve boş alanların düzenlenmesi, şirketin adı ve logosunun yerleşimi hedef kitleye ulaşılmasına katkıda bulunur.

-İlanda samimi bir dil kullanılmalıdır. Aşırı ciddiyetten kaçınılmalıdır.

-Şirket hakkında bilgi verilmelidir.

-Ücret ve sosyal haklarla ilgili bilgi verilmelidir.

-İnsan kaynakları yöneticisi, iş ilanına yalnızca kendi gözüyle değil, okuyucuların gözüyle de bakmalıdır yani empati kurmalıdır.

-İlan, şekil ve içerik itibariyle okuyucuda cevap verme isteği uyandırmalıdır.

2.1.3.2.1.3.Teletext

Teletext ilanlarının bir takım avantajları vardır: (Matland, 1998: 28 – 29)

-İlanlar tüm yayın alanından izlenebilir ve

-Hızlı yayın olanağı vardır.

Bu olumlu özelliklerine karşılık Teletext ilanlarının bazı sakıncaları da mevcuttur: (Matland, 1998: 28 – 29)

-Diğer eleman arama kaynaklarından daha pahalıdır ve

-Teletext yayınından yararlanan evlerin yüzdesi sınırlıdır.

2.1.3.2.2.Doğrudan - Düzensiz Başvurular

İşletmenin personel ihtiyacı olsun ya da olmasın zaman içerisinde iş talebinde bulunmaya yönelik başvurular olabilmektedir. Bu, bizzat gelerek veya mektup yoluyla iş isteme şeklidir. (Özgen vd., 2005: 107)

Özellikle kısa dönemli ve beden işçiliğini gerektiren işler için gerekli personel gereksinimini karşılamada bu araç yararlı olmaktadır. Diğer yünden, bir örgütte çalışmakta olan yönetsel, mesleki ve teknik personel de her hangi bir açık iş bildirimini veya ilanı bulunmamasına rağmen, özgeçmişlerini çeşitli ve özellikle de tanınmış büyük örgütlere göndererek çalışma isteklerini belirtmektedir. (Can vd., 2001: 116 – 117)

2.1.3.2.3.Sendikalar

Sendikalar, işçilerin kendi hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek üzere oluşturdukları, örgütlendikleri sınıfsal ve toplumsal örgütlerdir. (Çelik İş Sendikası (b.t.) <http://www.celik-is.org/hakkinda/sen-ne.htm>)

İşçi sendikaları, bir yandan mevcut çalışan üyelerinin sosyo – ekonomik hak ve çıkarlarını geliştirmeye çalışırken diğer yandan işletmeyle iş gücü pazarı arasında bir köprü görevi yapabilmektedir.(Özgen vd., 2005: 108)

2.1.3.2.4.Meslek Kuruluşları

Meslek kuruluşları; muhasebe, mühendislik, sağlık, eğitim gibi alanlarda üyelerin mesleki yönden gelişmesini sağlamak ve bir güç oluşturmaya yönelik gelişme gösteren sivil toplum örgütleridir. Bu kurumların bir merkezinin yanında çeşitli yerleşim yerlerinde şubeleri bulunmaktadır. Dolayısıyla, geniş bir iletişim ağına sahiptirler. Bu bakımdan üyelerinin iş bulmalarında etkin rol oynarlar. (Özgen vd., 2005: 108)

2.1.3.2.5.Taşeronluk Firmaları

Taşeronluk, geçici ve uzun süreler için personelin istihdam edilmesidir. Personel ihtiyacı olan işletme ile kiralayan firma arasında yapılan bir kiralama sözleşmesi ile gerek duyulan sayı ve nitelikte personel işe alınır. İşletme, performans derecesi düşük olan personel yerine yeni personel talep edebilmektedir. Bu yöntem özellikle iş gücü maliyetini düşürmek ve devamlı statüde personel çalıştırmanın bazı sakıncalarını gidermek açısından tercih edilmektedir. Bu yöntem özellikle vasıfsız işlerde, güvenlik görevlisi, temizlik görevlisi gibi alanlarda çok kullanılır.(Özgen vd., 2005: 109)

2.1.3.2.6.Tavsiye Yoluyla Seçim

Bu uygulamada halen örgütte çalışan bir personel, tanıdığı bir kişiyi örgüte tanıtmakta ve açık iş için o kişinin uygun olduğunu belirtmektedir. Ya da örgüt açık işler için kendi personelinin yardım isteyerek personel sağlamaları için harekete geçirmektedir. (Can vd., 2001: 118)

Bu yöntem işletmede uyumlu bir çalışma ortamı oluşturması açısından tercih edilen bir yöntemdir. Ayrıca, referanslar güvenilir olduğundan işletmeye bazı avantajlar sağlar. (Özgen vd., 2005: 109)

2.1.3.2.7.Ordu

Eğer bir ülkede bazı konularda eğitim veren özel kuruluşlar mevcut değilse ve bu kuruluşlar yalnız ordu bünyesinde mevcut ise bu durumda ordu, işletmeler için bir kaynak teşkil eder. Çünkü böyle bir durumda, konusunda başvurulabilecek tek kaynaktır. (Gürbüz., 2002: 42)

2.1.3.2.8. Eğitim Kurumları

Üniversiteler, teknik liseler ve meslek liseleri personel alımı için oldukça önemli kaynaklardır. Eğitim kurumlarının işe alma sürecine katkıları arasında işletme gezileri, staj, öğrencilere işletme tarafından burs verilmesi, ortaklaşa düzenlenen kariyer günleri ve insan kaynakları fuarları sayılabilir. (Özgen vd., 2005: 108)

2.1.3.2.9. Danışmanlık Şirketleri-Özel İstihdam Büroları

Bu yöntemi yeterli insan kaynakları organizasyonu bulunmayan şirketlerle birlikte büyük şirketler kullanır.

Şirketlerin bu yönteme başvurma nedenleri şunlardır: (Öner, 1999: 58 – 59)

-Şirkette insan kaynakları konusunda bir uzmanın olmasına gerek görülmemeyen durumlarda,

-Çok iyi bir elemanı şirkete prestij amaçlı çekmek için,

-Çeşitli nedenlerle şirketin adını açıklamak istemediği durumlarda,

-İnsanların herhangi bir şekilde riske girmemek için yazılı ilanlara cevap vermeyebileceğinin düşünüldüğü hallerde,

-Genellikle üst yönetici veya spesifik iş alanlarında çalışan insanlara ihtiyaç duyulduğu durumlarda,

-Maliyet ve zamandan tasarruf etmek için ve

-Kolay bir yöntem olduğu için tercih edilir.

Tüm bu yönlerine rağmen danışmanlık şirketleri sonuçları garanti edemezler ve seçim işlemi için işletmeler adına karar veremezler.

2.1.3.2.10. İş Kurumu

İş Kurumu, iş arayan kişilerle personel ihtiyacı olan işletmeler arasında aracılık eden bir kuruluştur. (Özgen vd., 2005: 109)

25.01.1946 tarihinde 4837 sayılı yasa ile kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumu, 2000 yılında Türkiye İş Kurumu adını almıştır. İş Kurumu kendilerine başvurulabilecek açık işler ile iş başvurularını toplayarak iş ve işçinin en iyi koşullarda bir araya

gelmesini hedeflemektedir. İş Kurumu yayınlar yaparak her iş ve işçi arayanları bilgilendirmektedir. (Can vd., 2001: 116)

Kurumun görevleri arasında

-İş verenlerin iş gücü taleplerini karşılamak

-İş arayanları durumlarına uygun işlere yerleştirmek

-Özürlü, eski hükümlü ve terörden etkilenenlerin işe yerleştirilmesine yardımcı olmak

-Özelleştirme nedeniyle işini kaybedenlere iş kaybı tazminatı ödemek, iş gücü eğitimi vermek ve işe yerleştirmek

-İş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek

-İstihdamındaki iş gücüyle ilk ve orta kademe yöneticileri için iş yerlerinde eğitim seminerleri düzenlemek

-Özel istihdam büroları ile yabancı uyrukluların istihdamına ilişkin görevleri yerine getirmek

-İş verenden gelen iş gücü taleplerine göre vasıfsız iş gücüne beceri ve meslek kazandırıcı mesleki eğitim kursları düzenlemek

-İşsizliğin azaltılması ve istihdamın geliştirilmesi için ilgili kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapmak gibi hizmetler vardır.(Gürbüz, 2002: 42)

2.1.3.2.11.Üst Düzey Yönetici Araştırma Şirketleri

Üst düzey yönetici araştırma şirketlerinin müşterileri sadece üst düzey yönetici arayan işletmelerdir. Bu araştırma şirketleri piyasada mevcut üst düzey yöneticileri ve onların vasıflarına göre aradıkları özelliklere uygun olarak başvuruda bulunan işletmenin talebini değerlendirirler ve piyasadaki mevcut yöneticilerden bu özelliklere en uygun olan kişiye ulaşırlar. İşverenin ismi gizli kalmak suretiyle kendisine bir iş telifinde bulunurlar. Eğer yönetici de mevcut işini değiştirmeyi düşünüyorsa bu kez tam bir gizlilik içerisinde kendisine iş teklifinde bulunan firma ile bir araya getirilir. (Gürbüz, 2002: 43)

2.1.3.2.12.İnternet ve İşletme Web Siteleri

Amerika Birleşik Devletleri Yüksek Mahkemesi bir kararında interneti şöyle tarif etmiştir: “İnternet, birbirleriyle bağı bulunan bilgisayarlardan oluşan uluslar arası ağıdır. İnternet, bireylerin dünya çapında haberleşmesi için tamamen yeni ve benzeri olmayan bir ortamdır. (Canpolat, 2001:10)

İnternet, bilgisayarlar arasında kurulmuş bulunan bir haberleşme ağıdır. Temel amaç iletişim olduğu için, ağı meydana getiren bilgisayarların arasında bağlantı olması gerekmektedir. Bunun sağlanması için de ortak bir dil kullanılmaktadır. Bu ortak dil “İnternet Protokolü”, tam ifadesi ile “Transmission Control Protocol / Internet Protocol”(TCP/IP) olarak adlandırılmıştır. TCP/IP kullanımı ile bilgisayarlar birbirleri ile iletişim kurarak bilgi aktarımı yapabilmektedir. (Sözer, 2002: 7)

İnternet kullanıcıları arasında en çok başvurulan internet olanağı olan World Wide Web (www); yazı, resim, ses, film, animasyon gibi çok farklı yapıdaki verilere yoğun ve etkileşimli bir şekilde ulaşılmasını sağlayan çoklu hiper ortam sistemidir. Hiper ortam, bir dökümandan başka bir dökümanın çağrılmasına olanak sağlar. www'nin mantığına göre bir dökümanın içinde bulunan bir kelime, bir başka dökümana ya da referansa bağlanmaktadır. (Çak, 2002: 8)

Bilgisayar ve iletişim teknolojisindeki gelişmeler paralelinde internet ve insan kaynaklarıyla ilgili web siteleri son derece önemli bir personel kaynağı haline gelmiş bulunmaktadır. (Özgen vd., 2005: 105 – 106)

İşletmelerin personel sağlamada başvurabilecekleri başlıca dış kaynak yöntemleri ile ilgili buraya kadar yapılan açıklamalardan sonra, bu yöntemlerin başlıca yararları şu şekilde özetlenebilir: (Sak, 2002: 101)

-Yeni görüş ve fikirlerin işletmeye katılması ile çeşitlilik sağlanmış olur.

-İşletme içinde yeni bir hareketlenme yaşanmış olur.

-Yeni katılan bireyler diğer çalışanların performansını artıracak seviyede gelişme yaratabilir. (Sak, 2002: 101)

-Dış kaynaklardan daha fazla aday personel bulunacağı için işin gereklerine uygun personel bulunması olanağı daha fazladır.

Dış kaynaklardan personel sağlamanın başlıca sakıncaları ise şunlardır:

-Dış kaynaklardan personel sağlanması, işe alma, işe alıştırma ve eğitim maliyetlerini artırır.

-Dış kaynaklardan her zaman aranan nitelikte personeli bulmak kolay olmayabilir.

-Dış kaynaklardan sağlanan personelin işe uyum sorunları olabilir. (Can vd., 2001: 118)

-Dış kaynaklardan seçme iç kaynaklara göre daha riskli ve itina gösterilmesi gereken bir süreçtir. Çünkü bu süreçte yapılan hata yanlış kişilerin işletmeye dahil olmasına sebep olur. Bu hata işletmenin zaman, para, imaj ve motivasyon kaybına dahi sebep olabilir. (Maitland, 1998: 29)

Eleman aramak için hangi yöntem kullanılırsa kullanılsın, karar vermek için belirli aralıklarla değerlendirmeler yapılmalıdır. Bu noktada kişinin kendisine sorması gereken 5 soru vardır: (Maitland, 1998: 29)

-Doğru insanlar başvuruyor mu?

-Yeterli sayıda başvuru oluyor mu?

-Çok sayıda kişi başvuruyor mu?

-Eleman arama kaynağı maliyeti etkiliyor mu?

-Başarı derecesi nedir?

2.1.4.Seçme Süreci

Günlük yaşamda herkes her an karar verme sorunu ile karşı karşıyadır. Vermek zorunda olduğumuz kararların bir kısmı oldukça basit iken; büyük bir bölümü, üzerinde derinlemesine düşünmeyi ve irdelemeyi gerektirmektedir. Yöneticilerin verdikleri kararlar ise gerek çalışanlar, gerekse ortakların geleceğini etkileyebilecek özelliktedir.(Evren ve Ülengin, 1992: 1)

İş gören seçimi, örgütte boş bulunan ya da boşalacak görevlerde çalışmak için işletmeye başvuran adaylar arasından işin gereklerine en uygun kişileri seçmektir. İzlediği insan kaynakları politikası açısından işletmenin iyi bir izlenim bırakmasının en önemli koşullarından biri, sağlam temellere ve ilkelere dayalı bir iş gören seçim

sistemine sahip olmasıdır. Objektif ilkelere dayalı bir iş gören seçim politikası işletmede güven oluşturur ve işletmenin geleceğini sağlama alır. Hiç kuşku yok ki, işletmeyi kuran, işleten, ona yön veren ve onu başarıya götüren etken, işletmeye alınan iş görendir. İş görenlerin seçiminde uygun ve tutarlı bir yol izlenmezse başarısızlık kaçınılmaz olacaktır. Bu nedenle iş gören seçiminde gereken titizliğin gösterilmesi, insan kaynakları politikası ve yönetiminin temel amaçlarından ve ilkelerinden birini oluşturur. (Akyüz, 2001: 68 – 69)

Alınan kararlar kontrol edilerek geri besleme yapılabilir. Geri besleme, kararın verimliliğini ölçme ve ileriye dönük daha verimli kararlar alma adına çok önemlidir. (Hatipoğlu, 1994: 543)

Böylelikle, planlama ile başlayan insan kaynakları çalışmaları, örgütleme ve kadrolama işleri ile sürdürülüp, işin yapımına başlanacak duruma gelir. (Güvemli, 1990: 16)

İnsan kaynakları tedarik süreci sonunda belirli niteliğe sahip, yeterli aday grubu oluşturulamamışsa, mevcut adaylar arasından yapılan bir seçim başarılı bir seçim olmayacaktır. Bu durumda seçimin etkinliği azalacak, yapılacak seçme 'kötünün iyisini seçmek' ten öteye geçmeyecektir. (Tutar, 2006: 189)

Seçim süreci zor ve çok dikkatle gerçekleştirilmesi gereken kritik bir süreçtir. Oysa geleneksel yöneticiler, bu süreci hafife alarak, kısa bir tanışma ve görüşmenin doğru iş göreni seçmek için yeterli olduğunu sanıyorlardı. Doğru personeli seçmede güvendikleri tek araç mülakattı. Günümüzde çağdaş yöneticiler doğru ürüne, doğru elemanla ulaşacaklarının bilincindedirler. Bu nedenle seçim sürecine gereken özeni göstermekle son derece duyarlı davranmaktadırlar.(Aldemir vd., 2001: 95).

2.2.ROL VE İŞ TANIMLARI

İnsan kaynakları, rol ve iş tanımlarını belirler. Buna bağlı olarak da organizasyonun sürekli gelişimini takip eder ve bunun iş tanımları üzerindeki etkisini değerlendirir. Rol ve iş tanımları pozisyonların sorumluluklarını, görevlerini saptar. Ek sorumluluklara ve değişikliklere bağlı olarak rol ve iş tanımları zamanla değişebilir. (Ulrich, D., *Human Resources Champions*, (b.t.), http://www.kobifinans.com.tr/tr/bilgi_merkezi/020701/336)

2.3. ÜCRETLENDİRME

Şirket, pazarda rekabet edebilmek ve kendi içinde adaletli ücret dağılımı sağlamak için çalışanlarına ne kadar maaş ödemesi gerektiğini belirlemelidir. İnsan kaynakları, şirketin maaş çizelgelerini ve sistemlerini geliştirirken pazar araştırmalarından, iş analizi tekniklerinden ve çalışanlarla yılın belirli dönemlerinde gerçekleştirilen performans görüşmelerinden faydalanır. Ücretlendirme konusunda objektif ve adil olabilmek için insan kaynakları yönetimi iyi tanımlanmış yönetim prosedürlerine ve değerlendirme araçlarına ihtiyaç duyar. (Ulrich, D., *Human Resources Champions*,(b.t.),http://www.kobifinans.com.tr/tr/bilgi_merkezi/020701/336)

“Ücret yönetimi” olarak da adlandırılan ücretleme; kısaca, personel ücretlerinin neye göre, ne düzeyde, nasıl ve ne zaman ödeneceğine dair politika, yapı, sistem ve uygulamaları kapsar.(Mucuk, 2005: 338)

2.4. EK KAZANÇLAR

İnsan kaynakları, geliştirdiği ve yönettiği ek kazanç programlarıyla çalışanına, sağlık sigortasını, seyahat giderlerini, hastalık iznini, tatilleri, sakatlık sigortasını ve daha fazlasını garanti eder; onları yasal ek kazanç haklarının neler olduğu konusunda bilgilendirir. (Ulrich, D., *Human Resources Champions*,(b.t.),http://www.kobifinans.com.tr/tr/bilgi_merkezi/020701/336)

2.5. YASAL UYGUNLUK

İnsan kaynakları uzmanlarından, çalışma ve çalışan yasaları (maaş ve saat yasaları, toplu sözleşme, fırsat eşitliği, fark gözetme, cinsel taciz, sakatlıklar, tıbbi haklar, ek kazançlar vb.) konusunda uzman olmaları beklenir. İnsan kaynakları uzmanları, organizasyon içerisinde alınan kararların ve gerçekleştirilen faaliyetlerin yasal sınırların içinde kabul edildiğini garanti altına almak için çalışanlar ve yöneticilerle ortaklaşa çalışırlar. (Ulrich, D., *Human Resources Champions*,(b.t.),http://www.kobifinans.com.tr/tr/bilgi_merkezi/020701/336)

2.6.PERFORMANS YÖNETİMİ

Performans yönetimi, insan kaynakları yönetiminin, kurumsal performans üzerinde en büyük etkiye sahip olan alanıdır. Performans yönetimi sistemlerinin

strateji uygulama amacıyla kullanımı strateji sürecinin önemli bir parçası olarak görülmektedir. (Gratton vd., 1999: 59)

Performans yönetiminin kurumsal katkıları şunlardır: (Gratton vd., 1999: 59)

-Performans yönetimi, iş yerinin hedefleri ile bireylerin amaç ve sorumluluklarını birbirine bağlayan birleştirici bir mekanizma olarak görülür.

-Performans yönetimi, çalışanlar üzerindeki kurumsal denetimi genişletip etkili hale getiren bir araç olarak tanımlanmaktadır.

-Performans yönetiminin, çalışanların kuruma bağlılığı gibi değerli sonuçların belirlenmesinde önemli bir etken olduğuna inanılmaktadır.

İnsan kaynakları, çalışan performansını yönetmek ve değerlendirmek amacına odaklanan politikalar ve sistemler geliştirir. İnsan kaynaklarının gerçekleştirdiği başka bir faaliyet de, daha önce belirlenmiş olan performans kriterlerine göre; çalışanların nasıl performans sergilediklerini saptamaktır. Bu saptama genellikle her altı ayda bir gerçekleştirilen, her iki tarafın da katılımının sağlandığı performans görüşmeleriyle yapılır. Performans görüşmeleri bir önceki görüşmede kararlaştırılmış olan tüm görev ve faaliyetleri kapsar ve bir sonraki dönemin hedeflerini saptar. Ayrıca görüşmede bulunan tarafların her ikisi de gelecek dönem için işverenin hedeflerini yerine getirmek üzere saptanan görev ve faaliyetleri kabul eder. Performans değerlendirmenin en kritik amaçlarından biri, değerlendirme sonuçlarının ücret-maaş yönetim sisteminde kullanılmasıdır. İşletmelerin çoğunda doğrudan ya da terfiler yoluyla dolaylı olarak performans değerlendirmesi sonuçları kişilerin ücretlerinin oluşturulmasında etkili olmaktadır. (Kessler & Purcell, 1992: 8)

2.7. BECERİ BOŞLUK ANALİZİ

Bu terim genellikle çalışanın belirli bir becerideki mevcut düzeyi ile o rolün istenilen düzeyi arasındaki farkı tanımlamak için kullanılır. Çalışan ve yönetici bu analizin ardından aradaki farkı kapatmak için nelerin yapılabileceği konusunda anlaşır. İnsan kaynakları yönetimi ise eğitim ve yönlendirme gibi gelişim süreciyle meşgul olur. (Ulrich, D., *Human Resources Champions*, (b.t.), http://www.kobifinans.com.tr/tr/bilgi_merkezi/020701/336)

2.8.ÇALIŞANLARIN GELİŞİMİ PLANI

Çalışanların gelişimine yönelik kararların alındığı gelişim planı, insan kaynakları yönetiminin en önemli bileşenlerinden biridir. Çalışanlara, uzmanlıklarını artırmak için becerilerini geliştirmelerinde yardımcı olan bir plandır. (Ulrich, D., *HumanResourcesShampions*,(b.t.),http://www.kobifinans.com.tr/tr/bilgi_merkezi/020701/336)

2.9.İŞ GÜVENLİĞİ VE SAĞLIĞI

İnsan kaynakları yönetiminin kritik sorumluluklarından biri iş güvenliği ve sağlığıdır. Fabrika gibi emek yoğun çalışan işletmelerin yanında, ağırlıklı olarak ofis çalışması yapan işletmelerde çalışanlar da farklı sağlık problemleri yaşayabilirler. İnsan kaynakları yönetimleri, bu gibi sorunların üstesinden iş güvenliği ve sağlığı uygulamalarıyla gelir. Örneğin stresle nasıl baş edilebileceği ve iş ortamını nasıl daha sıcak hale getirilebileceği ile ilgili bilgilerin verildiği oturumlar düzenleyerek çalışanların sorunlarını çözmeye çalışmak gibi... (Ulrich, D., *Human Resources Champions*,(b.t.),http://www.kobifinans.com.tr/tr/bilgi_merkezi/020701/336)

2.10.EĞİTİM PLANLARI

Çağımızın hızlı gelişimi ve değişimi, personelin eğitimi konusunu ön plana çıkarmış ve başta gelişmiş ülkeler olmak üzere, gelişmekte olan ülkelerde de eğitim için her türlü olanağa başvurma zorunluluğu kavranmaya ve bu yolda her türde ve ölçüde özveride bulunma eğilimi güçlenmeye başlamıştır. (Tosun, 1990: 523)

Eğitim planları, belirli beceri ve özelliklere ulaşabilmek için düzenlenen eğitim kurslarını ve gelişim basamaklarını tanımlamak üzere kullanılır. Bugün insan kaynakları yönetimlerinin büyük bir bölümü, hızlı bir şekilde sonuç alabilecekleri kısa yollu eğitim/gelişim süreçlerine bağlıdır.(Ulrich, D., *Human Resources Champions*,(b.t.),http://www.kobifinans.com.tr/tr/bilgi_merkezi/020701/336)

2.11.ÇALIŞANLARIN MOTİVASYONU

İnsan kaynaklarının yönetiminde en önemli aşamalardan birisi motivasyon yönetimidir. Bu aşamada organizasyon çalışanlarından daha yüksek performans elde edebilmek için çeşitli motivasyonel araçlar kullanılır. (Ulrich, D., *Human*

ResourcesChampions,(b.t.),http://www.kobifinans.com.tr/tr/bilgi_merkezi/020701/33
6)

2.12.STRES YÖNETİMİ

İnsan kaynakları yönetimi alanında ele alınması gereken konulardan birisi de stres yönetimidir. Bu aşamada stresin neden ve sonuçları ve stres önleme yolları analiz edilmektedir. (Aktan, C., (b.t.), *İnsan Kaynaklarında Yönetim Süreci*, <http://www.canaktan.org>)

Stresle başa çıkmada yararlanabilecek örgütsel mücadele yöntemleri bireyler üzerindeki iş stresini azaltmak veya önlemek amacıyla geliştirmelidir. Başlıca örgütsel mücadele teknikleri şunlardır: (*Stres, Kontrolü Ve Yönetimi*, (05.06.2009)http://www.donusumkonagi.net/makale.asp?id=1783&baslik=stres,_kontrolu_ve_yonetimi)

-Yönetim, iş görenler için destekleyici bir organizasyonel yapı geliştirmelidir. İşletmenin örgütsel işleyişi planlanırken, merkezietten uzak, katılımıcılığı destekleyici, ortak karar vermeyi özendirici, ast üst arası iletişim engellerini yok edici bir organizasyon geliştirilirse aşırı işbölümünün yarattığı stres, önemli ölçüde engellenecektir.

-Çalışanlar arasındaki çatışmayı azaltmak ve örgütsel rolleri belirgin hale getirmek gerekir. İyi bir organizasyon, yeterli iş başı eğitimi, kişilerin ne yapacağını gösteren görev tarifleri ve çalışanlardan zamansız bilgi istemeyi engellemeye yönelik düzenlemeler rol belirsizliğini ve kişiler arası çatışmayı önemli ölçüde azaltır.

-İyi ve açık bir kariyer planı oluşturarak, bu konuda çalışanlara danışmanlık yapmak gerekir. İş gören yapacağı çalışmalar sonunda geleceğinin ne olacağını bilirse daha az olumsuz stres yaşayacaktır.

2.13.KARİYER YÖNETİMİ

Kariyer, bireyin işe başlangıcından emekliliğine kadar olan süreçte, aynı örgüt içinde aynı iş için çeşitli görevler alarak yükselmeyi ifade ettiği gibi, mesleğin değişik alanlarında faaliyet gösteren farklı örgüt ve işlerde çalışmayı da ifade eder.

(Çalık ve Ereş, 2006: 32-33)

Kariyer, sosyal yaşam ve iş hayatının, çalışan yaşamındaki önemiyle birebir ilişkilendirilen bir kavramdır.(Burack, 1998: 39)

Kariyer yönetimi ise bireylerin değerleri, ilgi alanları, güçlü ve zayıf yönleri ile kariyer amaçlarının tanımlanmasını içeren ve başarılacak kariyer amaçlarının ulaşılabilirliğini yükselten stratejiler ile ilgilenen bir süreçtir. (Raymond, 1996: 119)

Başka bir deyişle kariyer yönetimi, işgücünün ihtiyaçlarını tatmin etmek ve bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmasını sağlamak için yöneticilere imkan sağlayan hedeflerin planlanması, stratejilerin düzenlenmesi ve uygulanması sürecidir. (Carrell & Elbert, 1992: 360) Kariyer yönetimi, işe alım safhasından performans yönetimine, ücret yönetiminden eğitim faaliyetlerine her safhada etkisini gösteren bir süreçtir.

(Aydın, 2007: 35-36)

Kariyer yönetimi sistemlerini, henüz örgütsel hazırlıklar tamamlanmadan ve örgüt yapısına uyup uymayacağı belirlenmeden yapılandırmaya çalışmak, etkisi olmayan programlar elde etmeye ve çalışanlar tarafından beklenmeyen tepkilerin verilmesine yol açar. (Şimşek vd., 2004: 48)

İKİNCİ BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE YAŞANAN DÖNÜŞÜM

1.İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN GEÇİRDİĞİ DEĞİŞİM VE ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNE DÖNÜŞÜMÜ

Değişim, günümüz organizasyonlarının vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. Özellikle son yıllarda bilgi üretiminin ve birikiminin katlanarak artması, küreselleşme, teknolojik ilerlemeler ve rekabet, tüm organizasyonları ciddi bir biçimde etkilemekte ve değişimin süratini arttırmaktadır. Günümüz iş örgütleri küresel ekonomi ve sürekli değişen rekabet koşullarında doğru bilgiye en kolay şekilde ulaşarak daha hızlı karar vermenin ve yeniliklere uyum sağlamanın yollarını aramaktadır. Bilgi ekonomisinde yeni teknolojilerin gelişimi ile birlikte iş örgütleri bu tür ihtiyaçlarını bilişim teknolojileri ile giderecek seviyeye ulaşmışlardır. Bilgisayarların iş yaşamında yaygın olarak kullanılması ve internet teknolojisindeki hızlı gelişmeler İnsan Kaynakları Yönetimini de etkilemiş ve gelinen son nokta “Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (e-İKY)” olmuştur. (Öge, S., *Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-HRM)’de İnsan Kaynakları Enformasyon Sistemi (HRIS)’in Önemi ve Temel Kullanım Alanları* (29.12.2007)<http://www.iibf.ogu.edu.tr/kongre/bildiriler/03-02.pdf>)Yaşanan tüm bu teknolojik gelişme ve değişimler ile birlikte bir çok alanda örgütlerin elektronik dönüşümü (e-Dönüşüm) sağlanmıştır.

E-Dönüşüm bilgi ve iletişim teknolojilerini etkin kullanarak, mevcut kültürün, iş modelinin, iş süreçlerinin, ürün ve hizmetlerin; çalışan, vatandaş, iş ortakları ve diğer tüm sosyal paydaşların yararına, bir bütünlük içinde değiştirmek demektir. (Özdemir,M., *e-Dönüşüm nedir?*, (19.04.2009) http://209.85.229.132/search?q=cache:yNu5Sp3nK0J:w3.gazi.edu.tr/~mahmutozdemir/Dersler/TEKNOLOJI_YONETIMI/e_DONUSUM.pdf+ED%C3%96N%C3%96C%C5%9E%C3%96M%C3%96N+KEL%C4%B0ME+ANLAMI&cd=1&hl=tr&ct=clnk&gl=tr)

Organizasyonlar, e-dönüşümün etkilerini belirlemek için öncelikle şu soruları kendilerine sormalıdır: (Özmen, 2003: 90-92)

-Hangi iş, süreçleri nasıl etkileyecek, hangileri ortadan kalkacak, hangileri eklenecek, hangileri değişime uğrayacak?

-Değişime uğrayacak iş süreçlerini kimler, nasıl değiştirecek?

-Hangi işletme ve yönetim becerisini ne yönde etkileyecek?

-İşletmenin mevcut durumuna ne katacak, nasıl bir rekabet avantajı sağlayacak?

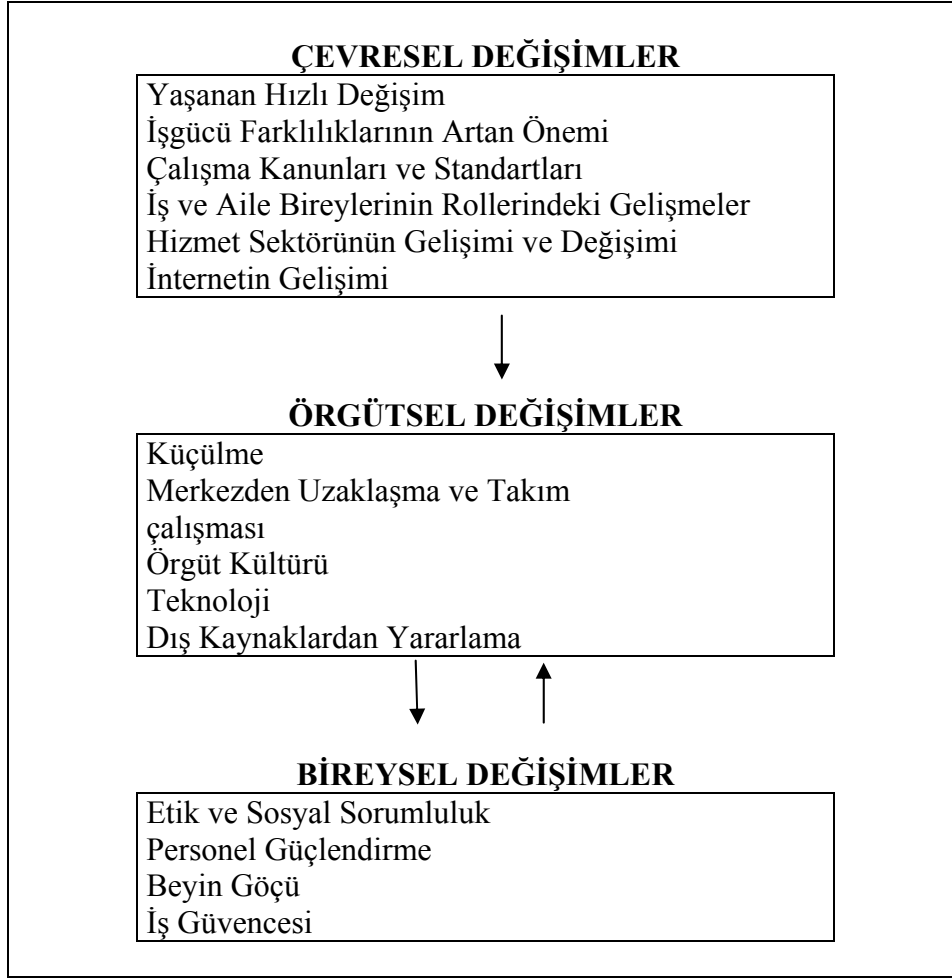
E-dönüşümün kattığı değer, firmanın bulunduğu sektöre, sektörün ve firmanın yapısına göre değişiklik gösterir. Hangi iş süreçlerinin e-iş süreçlerine, ne şekilde dönüştürüleceğinin, bu dönüşümün işletmeye nasıl bir avantaj sağlayacağını ortaya konması gerekir. (Özmen, 2003: 90-92)

Günümüzde, politik ve endüstriyel alanda dünya dengelerinin yeniden tanımlanmasını gerektiren ve gelişmişlik düzeyine bağlı olmaksızın tüm ülkeler üzerinde önemli etkileri görülen köklü bir değişim ve dönüşüm süreci yaşanmaktadır. Bilgi, bilgi sistemleri ve iş gibi kavramlar, bu değişim süreci içinde ön plana çıkan kavramlardır.(Aracıoğlu ve Soyuer, 2004: 156)

1.1.İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİ ETKİLEYEN DEĞİŞİMLER

Küreselleşme, artan rekabet ve teknolojik avantaj anlayışı gibi pek çok gelişme beraberinde insan kaynakları yönetiminde önemli değişimleri getirmiştir. İnsan kaynakları yönetimini önemli ölçüde etkileyen bu değişim ve gelişmeler çevresel değişimler, örgütsel değişimler ve bireysel değişimler olmak üzere üç başlık altında toplanmaktadır. (Gök, 2006: 58)

Tablo 2. İnsan Kaynakları Yönetimini Etkileyen Değişimler



Kaynak: 21. Yüzyılda İnsan Kaynakları Planlaması, 2006: 59.

1.1.1.Çevresel Değişimler

Değişen dünyada sürekli başarı, yeni imkanlar aramayı, geçmiş başarı ve başarısızlıklardan yararlanmayı gerektirmektedir. Özellikle günümüz şartlarında meydana gelen hızlı değişimlere ayak uydurmak ve ayakta kalabilmek bir örgütün öğrenme yeteneğiyle doğru orantılıdır. Çünkü örgüt bu sayede meydana gelen değişimlere ve var olduğu çevreye uyum sağlayabilecek ve sürekli gelişme imkanına sahip olabilecektir. Bu nedenle, öğrenmenin birey açısından ifade ettiği önem örgütler için de söz konusudur. Bu sayede öğrenen örgüt kavramı oluşmuştur. Öğrenen örgüt, sürekli yeni bilgiler elde eden ve bu bilgileri geliştirerek faaliyetlerini

biçimlendirme yeteneği bulan ve böylece sürekli gelişmeyi gerçekleştirerek rekabet avantajına sahip olan örgüt demektir. (Argon, 2004: 201) Başka bir ifadeyle öğrenen örgüt, bilgiyi ortaya çıkaran, elde eden, transfer eden ve elde edilen yeni bilgiler ışığında davranışlarını uyumlu hale getiren örgüttür (Morrison, 1998: 164)

Bu nedenle örgütlerin, olabilecek fırsatları ve güçlükleri izlemeleri ve çevrelerindeki değişimlere uyum sağlamaları gerekmektedir. Örgütlerin, sürdürülebilir rekabet avantajını oluşturmaları için dışsal kontrol kaynakları üzerinde yoğunlaşmanın yanında, içsel kaynaklara da odaklanmaları gerekir. (Keçecioglu, 1998: 1)

Öğrenen örgütlerin insan kaynakları uygulamaları, uzun dönemli performansla birlikte, bilgi geliştirmeyi amaçlayan değerlendirme, ödül ve benimseme sistemlerini de içermektedir. Bu sistemler, bireysel ve örgüsel öğrenmenin hem destekleyicisi hem özendiricisi olup; risk alan iş görenleri onurlandırmadan başlayarak örgütün büyüme ve gelişme dönemlerinde karı onlarla paylaşmasına kadar değişik şekiller alabilir. (Balay, 2004: 18)

1.1.1.1. Örgütlerde Yaşanan Hızlı Değişim

Son yıllarda teknolojinin etkisiyle değişimin hızı daha da artmaktadır. Organizasyonlar varlıklarını sürdürebilmek için, bu değişimi önceden görmek, izlemek ve hızlı bir şekilde uyum sağlamak zorundadır. Küreselleşme ve onun etkisiyle artan rekabet koşulları değişimi vazgeçilmez bir hale getirmiştir. Küreselleşme, özelleşme, uluslar arası taşıma ve ulaşım imkanlarındaki değişim, sınırsız iletişim, haberleşme, ekonomik serbestlikler ve güçlü bölgesel kutuplaşmalar; oluşumların doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. (Alagöz vd., 2004: 2)

Günümüzdeki hızlı değişim, hem teknolojik hem de insan boyutuyla örgütleri etkileyen önemli bir çevresel faktördür.

1.1.1.2. İşgücündeki Değişim

İşgücündeki farklılıklar ile işgücünün demografik özelliklerinde meydana gelen değişim ve çeşitlenme ifade edilmektedir. Organizasyonlar için işgücündeki farklılıklar, son yıllarda oldukça önemli bir konu haline gelmektedir. Çalışan nüfus

içinde kadınların oranı artmakta ve çok çeşitli kültür altyapısı olan insanlar bir arada çalışmaktadır. Örgütsel yaşamda cinsiyet, ırk, soy, yaş, ulusal kimlik ve örgüt çalışanlarının kişisel özellikleri gibi faktörlerin önemi gittikçe artmaktadır. Bugün işgücü; çok çeşitli davranışları, istekleri, değerleri ve iş tutumları olan insanlardan oluşmaktadır. İşgücündeki farklılıkların işletmelere sağladığı en önemli avantaj, rekabet avantajıdır. İşletmelerdeki problemlerin çözümünü, farklı bakış açıları ve benzersiz yaklaşımlar kolaylaştırmakta, değişik ve yaratıcı görüşler ortaya konmaktadır. Bu değişik ve yaratıcı görüş ve yaklaşımlar, daha iyi bir örgütsel performans için yol gösterici olmaktadır. Örgütsel etkinliğin ve verimliliğin sağlanması bakımından, özellikle iş gören temini ve seçimi, eğitim ve geliştirme, performans değerlendirme ve ödüllendirme işlevlerinde, farklılıkların yönetimi ilkelerinin geliştirilmesi ve bütünleştirilmesi önem taşımaktadır. (Baird & Meshoulam, 1988: 116)

İşletmede çalışan bireyin işletme için yalnızca bir maliyet unsuru değil, diğer kaynaklar gibi bulunup geliştirilmesi ve etkinliğinin artırılması gereken; başarısı, işletmenin bütününe başarısını tümüyle etkileyen bir unsur olduğu kabul edilmiştir. (Baird & Meshoulam, 1988: 116)

1.1.1.3. Çalışma Kanunları ve Standartlarındaki Gelişmeler

İşletmelerin her geçen gün sınırları değişmekte, rekabet artmakta, işsizlik oranları yükselmekte, teknolojik gelişmelerin hızı artmakta, tüketim, üretim ve çalışma yaşamına yaklaşımlar değişim göstermektedir. Bu değişimler, farklı çalışma biçimlerini ve çalışma ilişkilerinin düzenlenmesini gerekli kılmaktadır. Değişen gereksinimlere yanıt verilebilmesi için, çalışma ilişkilerinde yeni standartlar ve yeni hukuksal düzenlemeler bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışma kanunlarındaki gelişmelerin, hem organizasyonların hem de çalışanların üzerinde yoğun etkileri bulunmaktadır. Çalışma kanunlarındaki değişim bir yönü ile işletmelerin gereksinimlerine yanıt vermekte, diğer yönüyle çalışanların çalışma standartlarını yükseltecek düzenlemeleri getirmektedir. (Gök,2006: 64-65)

1.1.1.4. Aile Bireylerinin Rollerindeki Gelişmeler

İş ve aile bireylerinin uyumlaştırılması ve düzenlenmesi dinamik bir süreçtir. Bu sürecin geleneksel aile değerleri ve işyeri politikaları ile belirlenmesinin ve yürütülmesinin mümkün olamayacağı belirtilmektedir. Organizasyonlar, işyerlerinin ve evlerin yeniden düzenlendiği bir değişim süreci ile karşı karşıya bulunmaktadır. Bu değişimde en büyük pay ise kadının değişimidir. Çalışan kadınlar, çalışma hayatının kendilerine biçtiği alışlagelmiş rollerle mücadele ederek, geleceğine dair plan yapabilmek, kendi kararlarını vermek, eşit hakların eşit sorumluluklar getireceğini kavramak, yetenek ve kişisel başarılarını artıracak fırsatlar aramak, iş birliği, oto kontrol ve bazı alanlarda uzmanlaşma gibi bir takım haklara, içinde bulunduğumuz 21. yüzyılda kavuşmuştur. (Reece ve Brandt, 1999: 422-423)

1.1.1.5. Hizmet Sektörünün Gelişimi ve Değişimi

Hizmet sektörünün geleneksel özellikleri olarak bilinen yüz yüze iletişim ve düşük teknoloji özellikleri, günümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimi ile değişime uğramıştır. İşletmeler, hizmetlerin verim ve kalitesinin artırılması için yüksek performanslar göstermektedir. Hizmetlerin sunumunda, tüketicilerin memnuniyeti, müşteri odaklı stratejilerin ve özel hizmetlerin geliştirilmesi, teknolojik gelişmeler ile birlikte bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır. Hizmet sektöründe, hizmetlerin her düzeyde sunulabilmesi işletmeler için önem kazanmaktadır. İnternet alanındaki gelişmeler sayesinde, tüketicilere esnek ve kolay ulaşılabilir hizmet sunulabilmektedir. (Gök, 2006: 67-68)

1.1.1.6. İnternetin Gelişimi

İnternetin iş dünyası ile ilk tanışması ticari olarak e-posta kullanımının başlaması ile olmuştur. (Civelek ve Sözer, 2003: 23)

Bilişim teknolojilerindeki hızlı gelişmelerle internet artık insan kaynakları yönetiminin de vazgeçilmez bir aracı olmuştur. İnternet bir ülke sınırları içerisinde kapalı kalmış işgücü potansiyelinin ülkelerarası paylaşılmasını hatta kıtalararası transferlerini gündeme getirmiştir. Teknolojik gelişmelere ayak uyduran insan kaynakları da internet aracılığıyla 7 gün 24 saat iş başvurularını yönlendirmekte ve binlerce kalifiye elemanın kayıtlı bulunduğu veri tabanlarından faydalanmaktadır. (Keleş, A., (b.t.), [www.http://www.inet-tr.org.tr/inetconf8/bildiri/4.doc](http://www.inet-tr.org.tr/inetconf8/bildiri/4.doc))

İletişim teknolojisi alanında meydana gelen gelişmeler iletişimi şekil, nitelik ve boyut bakımından büyük ölçüde değiştirmiştir. Bu gelişmelerin başında yer alan internet, bütün dünyayı saran bir bilgisayar ağı sistemi oluşturarak, zaman ve mekan kavramının yeniden tanımlanmasını sağlamıştır. Aynı zamanda küresel dünya düzeninin temelini oluşturmuştur. (Kırçova, 2002: 13) Yeni ekonomi işletmelerini yeni kılan özelliklerin başında ağlar ya da daha geniş anlamda internet altyapısı üzerinde faaliyet göstermeleri gelmektedir. (Kırçova, 2001: 16)

Günümüzde internetten, pek çok insan kaynakları işlevlerinin yerine getirilmesinde de yararlanılmaktadır. Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinde internet sayesinde, bireysel öğrenme stil ve gereksinimlerine cevap verilebilmekte, eğitim ve geliştirme planları tutarlı ve hızlı bir biçimde geliştirilebilmekte, coğrafi uzaklıklara rağmen bütün çalışanlara ulaşılabilen, örgütün her düzeyindeki eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin takip edilebilmesi mümkün olabilmektedir. Ayrıca iş gören temininde internet, organizasyonların aday havuzunun sayı ve nitelik bakımından daha zengin olmasını sağlamaktadır. Potansiyel iş görenler için ise internet pek çok engeli ortadan kaldırmakta, böylelikle kişiler daha fazla sayıdaki işleme ve sundukları kariyer fırsatları ile ilgili bilgiye, hızlı ve kolay bir biçimde ulaşabilmektedir. Örgüt içi iletişimde internet ve e-mail teknolojisi, formal iletişimin etkinliğinin ve çalışanların yazılı iletişim becerilerinin gelişmesinde önemli bir rol oynamaktadır. (Gök,2006: 68)

1.1.2. Örgütsel Değişimler

Örgütlerin, değişime uyum sağlama sürecinin yürütülmesinde ve karşılaşılan problemlerin çözümünde, rekabet güçlerini korumak ve varlıklarını sürdürmek amacıyla, örgüt içi birtakım değişimlere gittikleri, yeni uygulamalara ve yaklaşımlara başvurdukları görülmektedir. (Gök,2006: 69)

1.1.2.1. Örgütsel Küçülme

Küçülme(downsizing), performansı, hızı ve verimli çalışmayı artırmak amacıyla, organizasyon tarafından belirlenmiş etkinlikler aracılığıyla işgücünün sistematik olarak azaltılmasıdır. (Gök,2006: 70-72)

Son yıllarda rekabetin baskısıyla, dünyanın her yerindeki pek çok organizasyon, işgücünün azaltılmasına, yeniden yapılanmaya ve maliyetlerin

düşürölmesine ilişkin uygulamalara yönelmektedir. İşgücündeki rekabetin ve hareketliliğin artması ve küreselleşmenin yükselen bir ivme göstermesi, organizasyonların küçölme uygulamalarına yönelmelerine yol açmaktadır. Organizasyonlarda, bilgi sistemleri ve bilgisayar teknolojilerinin rekabet avantajları nedeni ile insana olan yatırım azalmakta, teknolojik yatırımlar odak noktası haline gelmektedir. Bu sistemler sayesinde, daha az sayıda kişi ile daha fazla iş yapabilmek mümkün olabilmektedir. Bu durum, organizasyonları örgütsel küçölme stratejilerine yönelmektedir. Ayrıca işletmenin sahibinin değişmesi, birleşme veya devri sonucunda yapısal değişimlerin yaşanması; hizmet ve üretim talebinin azalması; esneklik, toplam kalite yaklaşımı ve takım çalışması uygulamaları gibi durumlarda, örgütsel küçölme uygulamalarına gidildiği görölmektedir. Küçölme stratejilerinin başarıyla uygulanmasında, insan kaynakları bölümlerinin katılımı ve rolü son derece önemlidir. Küçölme stratejilerinin geliştirilmesinde, insan kaynakları yöneticilerine ve uygulamalarına gereksinim duyulmaktadır. Bu uygulamaların başarısı ise insan kaynakları sistemlerinin etkin yönetimine bağlıdır. Değerlendirme, ödüllendirme, personel geliştirme, ödeme sistemleri ve eğitim programlarının tasarlanması konularında küçölme sürecine uyumun sağlaması, insan kaynakları yönetimlerinin işbirliğini gerektirmektedir. (Gök,2006: 70-72)

Örgütte küçölmenin sıkça kullanılması, örgüt yöneticilerine yeni hedefler vermiştir. Günümüzün örgütsel çevresinin karmaşıklığı ve dinamiklerine cevap verecek olan örgütsel yeteneklerin seyreltilmesi ile beraber, yönetim odaklanmasının dağıtılması, yöneticileri daha az üretken kılmıştır. Bu kaybı telafi edebilmek için örgüt, genel işgücünden daha fazla yaratıcılık, yenilik ve üretim, yöneticilerden ise daha fazla liderlik istemektedir. (Klagge, 1997: 355)

1.1.2.2. Merkezden Uzaklaşma ve Takım Çalışmasının Artan Önemi

Merkezden uzaklaşma yaklaşımı, karar alma, otorite ve sorumluluğun; örgüt merkezini oluşturan yöneticilerden, örgütün diğer çalışanlarına transfer edilmesi olarak ifade edilmektedir. Yönetim kadrolarındaki kademeleşmenin bir gereği olarak, işlerin görüldüğü yerlerden uzaklaşıldıkça teknik bilgi ve yeteneklerden ziyade iş görenlere yönelik bilgiler ve özellikler önem kazanır. (Badawy, 1993: 116)

Merkezden uzaklaşma uygulamalarının, insan kaynakları uygulamaları üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. İnsan kaynakları yönetimlerinin uygulamalarında, niteliksel işgücü planlarının geliştirilmesi; yeni personel seçim kriterlerinin belirlenmesi; öğrenme ve gelişme sürecinin sürekliliğinin sağlanmasına yönelik eğitim programlarının tasarlanması; yatay kariyer planlama; esnek çalışma saatlerinin düzenlenmesi; çalışanların öz denetim, öz yönetim ve liderlik vasıflarının geliştirilmesine yönelik ücretleme, ödüllendirme ve motivasyon sistemlerinin oluşturulması gibi uygulamalar önemli bir yer tutmaktadır. (Gök,2006: 73-74)

1.1.2.3. Örgütsel Kültür

Kültür, üyesi olunan grubu ya da topluluğu diğerlerinden ayırt eden inançların ve değerlerin, belirli şartlara ve düzene göre toplu bir şekilde yerine getirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel kültür ise, örgütte yer alan tüm kişiler tarafından birlikte geliştirilen ve korunan, kutsallığı ve tarihsel bir geçmişi olan, sosyal ve örgütsel yapı ile ilişkili gelenek, sembol, inanç ve değerler bütünüdür. (Gök,2006: 75)

Örgütsel kültür, iş görenlerin duygu ve düşünceleriyle şekillenmekle beraber, örgüt dışı güçlü değişkenlerden, toplumun kültüründen, bilimlerden ve teknolojiden etkilenir. (Başaran, 2000: 296)

Günümüzde örgütsel kültür, bürokrasi ve hiyerarşiye dayanan kültür yaklaşımından, esnekliği, müşterilerin ve çalışanların gereksinimlerini, istek ve arzuları göz önünde bulunduran stratejik bir yaklaşıma dönüşmektedir. (Gök, 2006: 75-76)

1.1.2.4. Teknolojik Gelişmeler

Teknolojideki hızlı değişimler ve yeni rakip organizasyonların ortaya çıkması büyük değişikliklere neden olmuştur. İş sürecinin niteliği, organizasyonlar, iş yaptığı pazarlar, kullanılan yapılar ve iş stratejisini belirleyen kişilerin sayısı ve çeşidi sürekli değişmektedir.(Smilansky,2002: 15)

Günümüzde bilgi, geleneksel üretim faktörlerinin yanında yerini almıştır. Özellikle bilgiye dayalı şirketlerde bilişim ve teknolojinin rolü yadsınamaz şekilde artmıştır. (Özdurak, 2006: 8)

Toplum ve iş hayatında etkisi en çok görülen değişimler, teknoloji ile ilgili olanlardır. (Mirze ve Ülgen, 2004: 297)

Teknolojik gelişmeler ve yeni anlayışlar endüstride ve çalışma yaşamında olduğu gibi, istihdam hizmetleri alanında da yeni arayışları ve düzenlemeleri gerekli hale getirmiştir. (Sayın, 2002: 129)

Teknolojilerin, örgüt stratejileri ve yapısı üzerinde önemli ölçüde etkisi bulunmaktadır. Organizasyonlar, hızlı ve verimli çalışmalarını, karlılıklarını sürdürebilmek ve rekabet avantajı sağlayabilmek için, teknolojik gelişmeleri ve yeni buluşları yakından izlemek zorundadır. Rekabet avantajı, eski sürecin teknolojik gelişmelere göre dönüştürülmesi ve gerekli kararların hızlı bir biçimde ele alınması ile sağlanabilmektedir. Bu kararların alınması, örgüt stratejileri, yapısı ve uygulamaları arasındaki ilişkilerde radikal bir değişim anlamına gelmektedir. Teknolojik gelişmeler, bilgisayar, internet ve network sistemlerinden oluşan bilgi teknolojilerini, insan kaynaklarının kullanımına sunmaktadır. Örgütlerin bilgi teknolojileri, örgüt stratejilerinin, organizasyon yapısının ve yönetim sürecinin bileşiminden oluşmaktadır. Bu nedenle bu sistemler, sadece örgüt içinde bilgi ağının oluşmasını değil aynı zamanda örgüt dışında bilgi sürecine örgütün dahil edilmesini de sağlamaktadırlar. Günümüzde örgütlerin başarıları, teknolojik gelişmelere uyum sürecinde gösterdikleri performansları ile yakından ilişkilidir. (Gök, 2006: 76-77)

1.1.2.5. Dış Kaynaklardan Yararlanma

Dış kaynaklardan yararlanma, daha önce müteşebbis tarafından gerçekleştirilen hizmet ya da işlemlerin, işletme dışında uzman bir temsilcinin sorumluluğuna verilmesine dayanan bir yönetim yaklaşımıdır. Organizasyon tarafından satın alınan mal ya da hizmet, daha önce işletme içi kaynaklardan temin edilirken, dış kaynaklardan yararlanma yaklaşımı ile bu hizmet ya da malın temini işletme dışı kaynaklardan sağlanmaktadır. İşletmeler, dış kaynaklardan yararlanma sürecinde, temel beceriler isteyen faaliyetleri yürütmeyi tercih etmekte, performanslarının düşük olduğu faaliyetleri ise bu alanda yeterlilikleri olan uzman işletmelere bırakmaktadır. Dış kaynaklardan yararlanma, organizasyonların, küresel pazarda rekabet etme güçlerini artıran, strateji, hedef ve amaçlarını destekleyen ve rekabet avantajı sağlayan önemli bir uygulamadır.(Gök, 2006: 78-79)

1.1.3.Bireysel Değişimler

Örgütleri etkileyen ve göz önünde bulundurulması gereken bireysel gelişme ve değişimler; etik ve sorumluluk, personel güçlendirme, beyin göçü ve iş güvencesidir. (Gök, 2006: 80)

1.1.3.1.Etik ve Sosyal Sorumluluk

Etik kavramı, bireylerin yönetiminde, değerlerin kabul edilmesinde ve davranış standartlarının belirlenmesinde yol gösteren ahlaksal, sosyal ve yasal konulara dayalı bir ölçüttür. Etik kavramının, örgüt stratejilerinin geliştirilmesinde, uygulanmasında ve yönetiminde, yönetimin takdir yetkisi ve örgütsel performansın üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Sosyal sorumluluk ise, devlet kanunlarının getirdiği zorunlulukların ötesinde ahlaki bir yükümlülüktür. Sosyal sorumluluk; örgütlerin finansal etkinliklerinde ve kararlarında, insan haklarının göz önünde bulundurarak satıcılar, müşteriler, çalışanlar, ulusal ekonomi ve toplum için zararlı olabilecek tutum ve davranışlardan kaçınmalarını ifade etmektedir. (Gök, 2006: 80-81)

Örgütlerin etik ve sosyal sorumluluk yaklaşımları, ülkelerin kültür standartları ve ekonomik gelişme düzeylerine, yasa ve politik çevreye, örgüt iklimi ve beklentilerine göre şekillenmektedir. (Gök, 2006: 80-81)

1.1.3.2. Personel Güçlendirme

Personel güçlendirme uygulamalarının amacı, başarıyı elde etmektir. Burada başarıdan kastedilen hem bireysel hem de örgütsel başarının sağlanabilmesidir. Bireysel başarı, aynı zamanda bireysel gereksinimlerin tatmini, daha da başarılı olmalarını sağlamakta ve motivasyonlarını artırmaktadır. Bireysel düzeyde güçlendirme ile kişilere davranışlarının sorumluluğunu üstlenme ve karar verme fırsatı verilerek, kendi kendilerini motive edebilmeleri sağlanmaktadır. (Gök, 2006: 82)

1.1.3.3. Örgütlerde Yaşanan Beyin Göçü

Örgütlerde yaşanan beyin göçü, örgütün personel olarak adlandırılan yüksek vasıflı çalışanlarını kaybetmesidir. Değerli yeteneklerin, örgütteki kalıcılığının sağlanması ve korunması, örgüt başarısının sürekliliği için son derece önemlidir.

Aynı zamanda bu korumayla, örgüt içindeki bilginin muhafazası da sağlanmaktadır. Beyin göçüyle yaşanan yüksek vasıflı insan kaynağının kaybı, entelektüel sermayenin azalmasına ve örgütlerin rekabet güçlerinin zayıflamasına yol açmaktadır. Örgütler, yetenekli personel kayıplarının olumsuz etkilerini, bilgi transferi ile en alt seviyeye indirebilmek için çaba harcamaktadırlar. Bunu da eğitim yolu ile gerçekleştirmeye çalışmaktadırlar. (Gök, 2006: 82)

1.1.3.4. İş Güvencesi

İş güvencesi, bireyin aynı organizasyonda sürekli istihdam edilmesi ve organizasyonun, çalışanı için güvenli istihdam olanağı sağlaması olarak ifade edilmektedir. (Gök, 2006: 83-84)

Son yıllarda sosyal tutumlar ve çalışma şartlarında yaşanan değişimler nedeniyle, çalışanlar ve organizasyonlar arasında, geleneksel formel sözleşmelerin dışında yeni tür sözleşmeler gündeme gelmektedir. Literatürde psikolojik sözleşme (Psychological Contract) olarak adlandırılan bu sözleşmeler, bilinen istihdam sözleşmelerinin dışında, çalışanların ve işverenlerin beklentilerini ortaya koymaktadır. Bu sözleşmeler, inançları, değerleri, beklentileri ve çalışanların ve işverenlerin hedeflerini kapsamaktadır. Sözleşmelerin içeriği belirli bir zaman, kişi, özellik ve beceri düzeyi ile ilişkili olmakta, kişiden kişiye değişmekte ve karşılıklı verilmiş sözleri ifade etmektedir. Bu sözleşmeler, bireysel değişim, örgüt beklentilerinde değişme, ekonomik ve sosyal hareketlilik gibi gelişmeler olması durumlarında, tekrar görüşmelerin yapılabilmesine imkan sağlamakta, homojenliği ve işbirliğini beraberinde getirmektedir. (Gök, 2006: 83-84)

Bu kontrat, elemanların iş yeri ile ilgili duygu ve tutumlarını etkiler. Yani, başlangıçta kurulan ilişki, sonraki tutumları belirlemede oldukça önemlidir. (Ergin, 2002: 76)

1.2.İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNE DÖNÜŞÜMÜ

Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (e-İKY), insan kaynakları departmanının insan kaynakları fonksiyonlarını yerine getirebilmek için, bilgisayar sistemlerini, interaktif elektronik medyayı ve telekomünikasyon ağlarını

kullanabilmesidir. e-İK departmanlarının dönüşümünü sağlayan 6 itici güç vardır: (Çapar, B., 2003:422)

1.2.1.Bilgi Teknolojisi

İnsan kaynakları profesyonelleri dijital bir gelecekle karşı karşıyadırlar. Bilgisayar yazılım, donanım ve ağlarındaki değişimler ile telefon hizmetlerindeki hızlı değişimin takip edilmesi e-İK için mutlak zorunluluk haline gelmiştir. Bilgi çağı teknolojisinin ve otomatikleştirilmiş sürecin artan karmaşıklığı ve düşen maliyetleri karşısında, e-İK departmanlarının gelecekte mutlak gereklilik haline gelmesi kaçınılmazdır. (Çapar, B., 2003:422)

1990'ların ortalarından bu yana bilgi ve iletişim teknolojileri ile bilgi ağlarının ekonomi alanında kullanılması yeni ekonominin ortaya çıkmasına, iş dünyasında bir dizi değişikliklerin yaşanmasına, yeni kavram ve işlemlerin doğmasına yol açmıştır. Yeni ekonomi ile birlikte yeni kavramlar, oluşumlar ve yöntemler ortaya çıkmıştır. Bunları e-pazaryerleri, e-ticaret, e-devlet, m-iş (mobil iş), e-iş birlikleri, e- bankacılık veya internet bankacılığı, eko sistemler, sanal şirket, sanal piyasa, öğrenen organizasyonlar, rekabetçi üstünlük vb. ilaveten “bilgi yönetimi” olarak adlandırabiliriz. (Çapar, B., 2003:422)

Bilgi yönetimi; öğrenme, organizasyon, enformasyon teknolojileri, insan, kurumsal kültür ve bilgi unsurlarının bir bütünüdür. (Barutçugil ve Başoğlu(Ed.), 2002:15)

Bu dönüşüm, teknolojiye önemli bir yatırım yapmayı, muazzam bir veri birikimini ve bu verilerin yönetimi için şirket çapında stratejiler formüle etmeyi gerektirmektedir.(Davenport, 2007:112)

1.2.1.1.İnsan Kaynakları Bilgi Sistemi

İnsan kaynaklarına ilişkin kararların alınmasında kesin reçeteler vermek yerine olasılık ve durumsallık hakim olmaktadır. Bu nedenle de sistem büyük ölçüde bilgi toplanmasını gerektirmektedir.(Yüksel, 2003: 75)

İnsan kaynakları bilgi sistemi, insan kaynaklarınca kullanılacak olan bilgileri sağlayan bir sistemdir. Bu sistem, potansiyel insan gücünün tanımlanması, mevcut çalışanlara ilişkin kayıtların tutulması, çalışanların beceri ve yeteneklerinin

geliştirilmesi için program oluşturma gibi etkinlikleri desteklemektedir. (Yolal, 2003: 6)

İnsan kaynakları yönetiminde kar yönetiminden idare mekanizmasına kadar birçok alanda bilgisayar uygulamalarından faydalanılmaktadır. (Elbert, 1989: 683)

İşletmecilik dünyasında çok uzun süredir işletmenin işlevleri arasında yer alan personel bilgi sistemi, 1980'li yıllardan sonra gerek işletmecilik alanında, gerek teknolojik alanda meydana gelen değişimler paralelinde kabuk değiştirmiş ve bu işlev, insan kaynakları işlevi haline dönüşmüştür. Bu değişime paralel olarak personel bilgi sistemi de yerini insan kaynakları bilgi sistemine bırakmıştır. Bu iki kavram arasında birçok farklılık olmakla birlikte, en önemli fark; personel bilgi sisteminin daha çok işletme çıkarlarını gözetmesine ya da işgücü verimliliğini temel amaç olarak benimsemesine karşın, insan kaynakları bilgi sisteminin bunlara ek olarak toplam kalite yönetimi felsefesi çerçevesinde bir iç müşteri olarak tanımlanan çalışanların mutluluğunu benimsemiş olmasıdır. (Hoşcan vd, 2003: 32-33)

İnsan kaynakları bilgi sistemi; insan kaynağının planlanması, işe alma ve yerleştirme, sürekli eğitim, ücret yönetimi, güvenlik ve sağlık, endüstri ilişkileri, kariyer planlama ve geliştirme, sosyal hizmetler, yönetim ve örgüt geliştirme, performans yönetimi ve sendikal ilişkiler gibi insan kaynakları konularında gerekli bilgilerin toplanması, işlenmesi ve bu bilgilere gereksinim duyanlara aktarılmasını sağlayan bir sistemdir. Personel bilgi sistemi anlayışından insan kaynakları felsefesine paralel olarak, insan kaynakları bilgi sistemlerine ilişkin bilgisayar yazılımları da yalnızca ücret bordrosu hesaplayan basit birer program olmaktan çıkmış, tüm insan kaynakları işlevlerini içeren çağdaş yazılımlar şekline dönüşmüştür. (Hoşcan vd, 2003: 32-33)

Bilgi sistemlerinde teknoloji ve insanın birlikte çalıştıkları unutulmamalıdır. Yeni bilgi sistemi, yüzeysel bir donanın ve yazılım değişikliğinden çok, bir teknoloji-insan uyumu projesi olarak algılanmalıdır.(Öğüt, 2001: 141)

1.2.1.1.1.İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin Kullanımı

Bilgi toplumu anlayışının ve bilginin stratejik öneminin vurgulandığı son zamanlarda insan kaynakları yönetiminde görülen en önemli değişmelerden biri de insan kaynakları bilgi sistemlerinin yaygınlaşmasıdır. (Kozak, 2004: 87)

İnsan kaynakları bilgi sistemleri, verilerin toplanması, depolanması, işlenmesi, karar verme süreci için yorumlanması ve ona anlam kazandırılması faaliyetlerini kapsamaktadır. (Sabuncuoğlu, 2000:293)

Bilgi sistemlerinin en büyük avantajı, operasyon, kontrol ve planlama amaçlarıyla, elle yapılan ya da bordroya dayalı sistemlerin meydana getirebildiğinden, daha doğru ve daha kısa sürede bilgi üretme potansiyeline ve önceden olayları tahmin etme özelliğine sahip olmalarıdır. Sürat ve doğruluk bakımından, elle yapılan hiçbir sistem insan kaynakları bilgi sistemleri ile aynı özelliği taşıyamamaktadır. Bu sistemler insan kaynakları departmanları ve organizasyonun diğer birimleri tarafından tutulan kağıt dosyaların birçoğunu ortadan kaldırmaktadır. İnsan kaynakları bilgi sistemlerinin tarihi açıdan en büyük dezavantajının, yüksek maliyet ve sistemi gerçekleştirmek için işçiliğe duyulan gereksinim olduğu belirtilmektedir. Ancak bu sorunlar geliştirilen yazılımların sonucu, büyük ölçüde azalmış bulunmaktadır. Bugün, insan kaynakları bilgi sistemleriyle ilgili yazılım paketleri, hem çok sayıda hem de çok daha uygun fiyatlarda bulunabilmektedir. Aynı zamanda yazılım paketleri kullanıcılara büyük ölçüde kolaylık sağlamakta, böylelikle uygulama için daha az eğitime ve zamana gereksinim duyulmaktadır. İnsan kaynakları bilgi sistemlerinden

- Kayıt tutma uygulamalarında,
- Aday havuzunun oluşturulmasında,
- Risk yönetiminde,
- Eğitim ve geliştirmede,
- Finansal planlamada,
- Başarı planlamasında,
- Stratejik planlamada,

- Sosyal haklar ve ödül yönetiminde,
- Hukuksal düzenlemelerin izlenmesinde,
- İnsan kaynakları planlamasında ve
- Kaza bildirimini ve önlenmesinde yararlanılır.

Özetle, insan kaynakları bilgi sistemleri, dosyalama, kayıt gibi zaman kaybına yol açan işleri ortadan kaldırarak kişilere hız kazandırmakta, insan kaynakları bölümünde çalışanların, gelişmeleri çok yönlü değerlendirmelerini ve stratejik insan kaynakları işlevlerine yönelmelerini sağlamaktadır. (Gök, 2006: 91-95)

1.2.1.1.2.İnsan kaynakları Bilgi Sisteminin Amaçları

Bilgi sistemlerinin temel amacı, sistemin kullanıcılarına ya da müşterilerine bilgi formunda hizmet sunmaktır. (Kozak, 2004: 88)

İnsan kaynakları bilgi sisteminin amaçlarını ayrıntılı olarak şu şekilde belirtebiliriz: (Aksakaloğlu, 2007: 236)

-Çalışanların yeteneklerini, iş verenin ihtiyaçlarıyla eşleştirerek organizasyonel esnekliği sağlamak,

-Organizasyonun tüm prosedür ve yapılarını kaydetmek suretiyle, bunlardan herkesin haberdar olmasını sağlamak,

-Toplam kalite yönetimi çerçevesinde çalışanların karar süreçlerine daha çok katkıda bulunmalarını sağlamak,

-Çalışanlar tarafından kendilerine ait bilgilerin güncel tutulmasını ve bu sayede kişilerin kendi bilgilerinde gerçekleşen değişiklikler sonucunda sahip olabilecekleri hakların zamanında uygulamaya geçilmesini sağlamak,

-Çok uluslu şirketlerin değişik yerlerdeki tüm şirketlerinde aynı sistemi kullanarak çalışanlarını gerçek anlamda evrensel bir tarzda yönetmek,

-Boş pozisyon tanımlarıyla başlayan ve seçilen kişinin işe yerleştirilmesine kadar devam eden süreçleri etkin bir biçimde yönetmek,

-Personelin sağlık durumunu izleyip bunlara ilişkin yönetim kararlarını hızla almak ve

-Personelin eğitimlerini, iş tanımlarına ve personelin gereksinimlerine göre planlamak ve bütçeleymektir.

1.2.1.1.3.İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin Oluşturulması

Süreç olarak bilgi sistemi, bilginin toplanması, kayıt edilmesi, sınıflandırılması, hesaplanması, özetlenmesi, saklanması, yeniden kullanıma sokulması, çoğaltılması ve rapor edilmesi aşamalarından oluşur. Oluşturulan bilgi sisteminin verimi, bilgi toplama, işleme ve raporlama yöntemlerinde kullanılan teknolojilere bağlıdır. (Yolal, 2003: 4)

İnsan kaynakları ihtiyaçlarının etkin bir şekilde belirlenebilmesi için işletmenin büyüklüğüne bağlı olarak bir bilgi sistemi oluşturulmalıdır. Mevcut insan kaynaklarının nicelik ve niteliklerinin yer alacağı bu bilgi sisteminde bilgilerin sınıflanması ve analiz edilerek yoruma hazır hale getirilmesi, insan kaynakları planlamasına hız katacaktır. Bilgisayar destekli bilgi sistemi, mevcut insan kaynakları miktarı az sayıda olan küçük işletmeler için gerekli olmayabilir. Ancak orta ve büyük ölçekli işletmelerde bilgisayar destekli bilgi sisteminin insan kaynakları planlamasının etkinliğinde kilit rol oynadığı unutulmamalıdır. (Özgen vd., 2005: 87-88)

İnsan kaynakları departmanında bilgi sistemi genellikle operasyonel, taktik ve stratejik olmak üzere üç düzeyde gerçekleştirilir. (Aksakaloğlu, 2007: 237)

1.2.1.1.3.1.Operasyonel Bilgi Sistemleri

İnsan kaynakları bilgi sistemi yöneticileri, rutin kararların alınmasında ihtiyaç duyulan verileri sağlar. Çok sayıda operasyonel bilgi sistemi, personel verilerini toplar ve raporlar. Bu bilgi sistemleri şöyle özetlenebilir: (Aksakaloğlu, 2007: 237)

- Ücret bordroları bilgi sistemleri,
- İş görene ilişkin özlük ve beceri envanterini yansıtan bilgi sistemleri,
- İş görenlerin performans değerlemesini yansıtan bilgi sistemleri,
- Kamu kuruluşlarına iletilmesi ve izlenmesi gereken rapor ve bilgi sistemleri,
- Aday havuzunun oluşturulması ve C.V. izleme bilgi sistemleri ve
- İş gören devamsızlığını ve iş gören devir hızını izleyen bilgi sistemleri.

1.2.1.1.3.2.Taktik Bilgi Sistemleri

İnsan kaynakları yönetiminin anında alınan kararlarına temel oluşturan bilgilerdir.

-İş analizi ve tanımlarına temel oluşturan iş pozisyonlarına ilişkin bilgi sistemleri,

-Eleman seçim ve yerleştirilmesine temel oluşturacak bilgi sistemleri,

-İş gören eğitim ve gelişiminin planlanmasına ve yönetilmesine ilişkin bilgi sistemleri ve

-Ücret ve ödüllendirmeye esas olacak bilgi sistemleri. (Güler,G., (05.08.2007). *Yönetim Bilgi Sistemi*. http://www.egitirim.gen.tr/gguler_bilgisis.htm)

1.2.1.1.3.3.Stratejik Bilgi Sistemleri

Bilgi sistemlerinin stratejik rolü, işletmelerin rakipleri karşısında üstünlük kazanmasını sağlayacak ürün, hizmet ve yeterliliklerin geliştirilmesinde bilgi sistemlerinin ve teknolojisinin kullanılmasını kapsamaktadır. Bu da, işletmenin stratejilerini ve rakipleri karşısındaki konumunu destekleyen stratejik bilgi sistemleri kavramını ortaya çıkartmaktadır. Stratejik bilgi sistemleri işletme stratejilerinin geliştirilmesi ve uygulanması sırasında, bilgiyi, bilgi dönüşümünü ve bilginin iletişimini kullanan araçlar olarak tanımlanmaktadır. (Demirhan, D., (b.t.). *İşletmelerde Stratejik Bilgi Sistemleri Yönetimi ve Rekabet Üstünlüğü Elde Edilmesindeki Rolü*.09/09/2009,http://www.eab.ege.edu.tr/pdf/2_2/C2-S2-M11.pdf)

Stratejik bilgi sistemleri çevreyle ilişki içinde ve rasyonel biçimde insan kaynakları politikasını belirleyen bilgi sistemlerinde oluşur. (Güler,G., (05.08.2007). *Yönetim Bilgi Sistemi*. 09/09/2009,http://www.egitirim.gen.tr/gguler_bilgisis.htm)

-Doğru insanı, doğru yerde ve zamanda bulundurma ve organizasyonu etkili kılma düşüncesiyle, çevreyle ilişki içinde ve rasyonel biçimde insan kaynakları politikasını belirleyen bilgi sistemleri,

-Yeni yatırımlara girişmek veya yeni pazarlara açılmak gerektiğinde bu amaçlara hizmet edebilecek insan kaynaklarını nitelik ve nicelik olarak planlayan bilgi sistemleri,

-İş gören alımında uygulanacak görüşmelerde, firma içi ve dışı iş gücü arz ve talebini doğru tanımlayan bilgi sistemleri,

-Sendikal görüşmelerde toplu sözleşmeye temel oluşturan ve yasal prosedürleri içeren bilgi sistemleri,

-İnsan kaynakları muhasebe sistemine esas alınacak bilgi sistemleri ve

-Organizasyonel gelişmeye ve kariyer planlamasına ışık tutacak bilgi sistemleri stratejik bilgi sistemleridir. (Aksakaloğlu, 2007: 238)

1.2.2.Süreci Yeniden Planlayıp Düzenleme

Stratejik İnsan kaynakları yöneticileri sürekli temel iş süreçlerini daha verimli bir hale getirmek için modernize etme ve geliştirmenin yollarını aramalıdır. İK departmanları bilgi teknolojisiyle yeniden planlanabilir ve geliştirilebilir. (Çetin Güler E., *İşletmelerin E-İnsan Kaynakları Yönetimi ve E-İşe Alım Süreçlerindeki Gelişmeler* (t.y.)http://www.eab.ege.edu.tr/pdf/6_1/C6-S1-M3.pdf)

1.2.3.Yüksek Hızda Yönetim

Rekabet edebilmek için tüm şirketler daha akıllıca ve hızlı çalışmak zorundadır. Bu nedenle e-İK, kesinlikle geleneksel İnsan kaynaklarından daha hızlı ve akıllıcadır. (Çetin Güler E., *İşletmelerin E-İnsan Kaynakları Yönetimi ve E-İşe Alım Süreçlerindeki Gelişmeler* (t.y.)http://www.eab.ege.edu.tr/pdf/6_1/C6-S1-M3.pdf)

1.2.4.Ağ Organizasyonları

E-İK departmanları geleneksel ve bürokratik şirketlerden çok, ağ şirketlerinde ortaya çıkmaktadır. Şirketler daha az bürokratik ve daha verimli olmanın yollarını aramaktadır. Yerel alan ağları, e-posta ve ortak intranetlerle üretkenleşen bilgi teknolojisi bir ağ şirketinin işaretidir. Bu yeni dalga şirketler state-of-the-art teknolojisi ve bilgi paylaşımıyla her seviyedeki personelini güçlendirmektedir. (Çetin Güler E., *İşletmelerin E-İnsan Kaynakları Yönetimi ve E-İşe Alım Süreçlerindeki Gelişmeler* (t.y.)http://www.eab.ege.edu.tr/pdf/6_1/C6-S1-M3.pdf)

1.2.5.Bilgi İşçileri

21. asır organizasyonu stratejik bilgi ve enformasyon üzerine rekabet edecektir. Bu “öğrenen organizasyonlar” kendini yöneten bilgisayar ustası bilgi işçileriyle kadrolaşacaktır. Bu işçiler bir yandan maliyet sorunlarını çözerken, öte yandan da bilgiyi kullanarak, kazançlı iş fırsatlarını çabucak tanımlayıp yakalayacaklardır. e-İK yöneticilerinin bu çağın insan kaynakları bilgisiyle ve tam bilgisayar destekli öğrenme tecrübesiyle donanmış bu işçilerden başka seçeneği yoktur. (Çetin Güler E., *İşletmelerin E-İnsan Kaynakları Yönetimi ve E-İşe Alım Süreçlerindeki Gelişmeler* (t.y.)http://www.eab.ege.edu.tr/pdf/6_1/C6-S1-M3.pdf)

1.2.6.Küreselleşme

21. asırda başarılı bir şekilde rekabet edebilmek için tüm şirketler global bir iş stratejisi geliştirmek zorundadır. Yani, insan kaynakları departmanları dünyanın herhangi bir yerindeki çalışanına hizmet verebilecek şekilde yeniden yapılanmalıdır. Açıkçası bilginin süper anayolundan giden teknoloji destekli insan kaynakları departmanları, globalleşmiş iş gücünü desteklemekte en doğru adrestir. (Çetin Güler E., *İşletmelerin E-İnsan Kaynakları Yönetimi ve E-İşe Alım Süreçlerindeki Gelişmeler* (t.y.)http://www.eab.ege.edu.tr/pdf/6_1/C6-S1-M3.pdf)

Küreselleşmenin görünürdeki veya açık hedefi dünya ticaretini serbestleştirerek, dünya ticaret hacminin artışını sağlamak iken, derin ve örtülü hedefi ise sınırlı dünya kaynaklarını daha etkili ve verimli bir şekilde kullanarak gelişmiş ülkelerin bu yöndeki başarılarını sürekli kılmaktır. (Hodgets & Luthans, 1994: 34)

Günümüzde yaşanmakta olan global değişim sürecine çeşitli açılardan etki eden birçok faktörün varlığı da bilinmektedir. Bunların içerisinde, globalleşme eğilimlerini de içerir şekilde dünya ekonomisindeki yapısal değişimler ve ileri teknolojilerin baş döndürücü bir hızla gelişmesi, en önemli etkenler olduğu kabul edilmektedir. Bu iki etken hem eş zamanda gelişmekte, hem de karşılıklı birbirlerinin etkilerini arttırmakta olan süreçlerdir. (Ekin, 1998: 46)

2. ELEKTRONİK İŞE ALIM (e- İŞE ALIM)

Maliyeti ucuz, bürokrasisi az, düzenli, sistemli ve kolay bir yöntem olduğu için e-işe alma, şirketler tarafından kısa zamanda kabul görmüş ve hızla yayılmıştır. E-iş uygulaması bütünsel bir değişimi gerektiren, çok yönlü iş stratejilerinin uygulanmasına ve yeni iş tanımlarının yapılmasına neden olmaktadır. İşletmeler bu çağdaş ticaretler dizinini belli bir başarı çizgisinde götürebilmek için hem klasik anlamda insan kaynakları yönetimi yaklaşımlarının yapılmasını, hem de e-iş dolayısıyla geleneksel kategorilerde yer almayan iş tanımı ve yeni sorumluluk alanlarını belirlemek zorunda kalmaktadırlar. İnsan kaynaklarının bu yeni misyonu hiç kuşkusuz eleman alımlarında ve çalışanların performans değerlendirmelerinde yeni ölçümlerin, yeni kriterlerin geliştirilmesiyle ilgili olduğu gibi, çalışanların kariyer planlamaları ve onların eğitim ihtiyaçlarında da yararlı olacaktır. (Yahyagil, 2001: 53)

İşe alım sürecinde şirketlerin yükledikleri zaman ve iş gücü maliyetleri, e-işe alım yazılımlarının geliştirilmesi ve işe alım sürecinin internet ortamına taşınması ile en aza indirilmiştir. (Üçer, S., A., *Yeni Ekonomi İnsan Kaynakları'nda Neleri Değiştirdi?*(08.11.2006) <http://www.insankaynaklari.com>)

E-işe alımın yarattığı avantajları fark eden şirketler bu değişime uyum sağlamaya çalışmaktadır. Elektronik işe alımın şirket bünyesinde etkin bir biçimde uygulamaya konulması için bazı konuların dikkatle ele alınması gerekir: (Göçkün, 2002: 120 – 124)

-Şirketin öncelikle işe alma stratejisini net bir biçimde belirlemesi ve bu stratejisi doğrultusunda interneti işe alma sistemine nasıl entegre edeceğine karar vermelidir.

-Şirketin internette gelen başvurularla; gazete ilanı, kariyer günleri, kurumsal web sitesi gibi farklı kanallardan gelen başvuruların nasıl birleştirileceğini belirlemelidir. Bu konunun önemini fark eden şirketlerin, başvuruları farklı aday havuzları yerine standartlaştırılmış tek bir aday havuzunda toplamak amacıyla diğer kanallardan gelen başvuruları internete yönlendirdiği ve internette işe alım hizmeti veren sitelerle uzun süreli iş birliğine gittikleri görülmüştür.

-Eğer internetten işe alma hizmeti veren bir siteyle iş birliği yapılmasına karar verildiyse şirketin her geçen gün sayıları artan siteleri arasından seçim yapması gerekir.

E-işe alım siteleri değerlendirilirken göz önünde bulundurulması gereken kriterler şunlardır: (Göçkün, 2002: 120 – 124)

-Sitenin saygınlığı ve tanınırlığı: Çalışacak site belirlenirken bu sitenin arkasında güvenilir bir kurumun olduğundan emin olunmalıdır. Ayrıca, kullanıcılar tarafından kolay hatırlanan, jenerik bir isme sahip olan, iyi tanınan ve gizlilik prensibi olan bir sitenin ulaşılacak aday sayısını artacağı göz önünde bulundurulmalıdır.

-Sitenin İçeriği: Seçilecek site potansiyel adayları bünyesine çekebilmektedir. Aktif adaylar kadar pasif iş arayan kaliteli adaylara da ulaşabilmek için iyi içerik sunan siteler tercih edilmelidir.

-Veri tabanındaki üye sayısı ve üyelerin profili: Birlikte çalışılacak site seçilirken, sitenin veritabanında sahip olduğu üye sayısından çok, sektör, uzmanlık alanları, nitelikler ve profil açısından şirketin gerekliliklerine uygun adayları bulundurup bulundurmadığına dikkat edilmelidir.

-Siteyi ziyaret eden kullanıcı sayısı: Yayınlanacak iş ilanının ulaşacağı aday sayısı, siteyi ziyaret eden kullanıcı sayısına bağlı olduğundan seçim yapılırken sitenin ziyaretçi sayıları mutlaka dikkate alınmalıdır. On-line aktiviteler, haber bültenleri veya e-mail zincirleri gibi çeşitli iletişim kanalları yoluyla ziyaretçilerle etkileşimi artıran siteler tercih edilmelidir.

-Sitenin iş akışlarının doğru değerlendirilmesi: Çok sayıda adaya ulaşmak kadar, seçim sürecinin en kısa zamanda tamamlanması da önemli olduğundan, iş akışları iyi tanımlanmış sitelere yönlendirilmelidir. Tek tek özgeçmişlerin incelenmeden, özgeçmişin belli bölümlerini inceleyerek etkin bir ön eleme gerçekleştirilebildiği, adayları beklenen niteliklere, uygunluk seviyelerine göre önceliklendiren ve değerlendirme sürecinin optimize edildiği siteler seçilmelidir.

-*Sitenin sahip olduğu yazılım işlevselliği:* Adayların nitelikleri, yetkinlikleri, deneyimleri gibi bilgilerini sınıflandıran, anahtar kelimeler ve sınıflandırılmış bilgilerle donatılmış ileri arama motorlarına sahip siteler dikkate alınmalıdır.

-*Sitenin Teknolojik Özellikleri:* Seçim yapılırken, tüm alternatif sitelere bağlanılarak siteye bağlanma hızı, sitedeki sayfaların açılma hızı kontrol edilmelidir.

Tüm bunlardan sonra en uygun insan kaynakları sitesinin seçimine karar verilmelidir. Uygulamaya geçildikten sonra e-işe alımın şirkete hedeflenen maliyet, zaman, kalite avantajlarını ne oranda sağladığının izlenmesi ve değişimin baş döndürdüğü bir hızla gerçekleştiği internet dünyasında, e-işe alımdaki gelişmelerin ve birlikte çalışılan sitenin performansının izlenmesi önem taşımaktadır.(Göçkün, 2002: 120 – 124)

İnternette iş ararken şu adımlar takip edilmelidir: *(İnternette İnsan Kaynakları Yönetimi, (b.t.) <http://www.iibf.ogu.edu.tr/kongre/bildiriler/03-02.pdf>*

1.Adım: İnternet üzerinde yayın yapan adreslerden en çok pozisyon bulunduranların ve adaylar tarafından en fazla ziyaret edilenlerinin tespit edilmesi gerekir.

2.Adım: Adayların site üzerinde hazır bulunan özgeçmiş formunu eksiksiz olarak doldurmaları ve bu yolla veritabanına kaydolmaları gerekir.

3.Adım: Siteye üye olan firmaların yayınladıkları ilanlara başvuru yaparak iş arama sürecini başlatmaları gerekir.

Böylece adaylar günde 24 saat, 7 gün istedikleri yerden iş başvurularını yapabilir, cevapları takip edebilir, tek bir özgeçmişle diledikleri kadar çok sayıda işe başvurabilirler.*(İnternette İnsan Kaynakları Yönetimi, (b.t.) <http://www.iibf.ogu.edu.tr/kongre/bildiriler/03-02.pdf>*

Türkiye’ de ki en popüler iş siteleri şunlardır: *(İnternette İnsan Kaynakları Yönetimi, (b.t.)<http://www.iibf.ogu.edu.tr/kongre/bildiriler/03-02.pdf>*

www.kariyer.net

www.yenibiris.com

www.tekadres.com

www.insankaynaklari.com

www.secretcv.com

www.akariyer.com

www.cvclub.net

www.personelonline.com

www.cvtr.net

Ülkemizde giderek 'e-business' kavramının yaygınlaşmasıyla beraber, internetteki insan kaynakları siteleri en önemli işe alım aracı haline gelmektedirler.

(*İnternette İnsan Kaynakları Yönetimi*,
(b.t.)<http://www.iibf.ogu.edu.tr/kongre/bildiriler/03-02.pdf>)

3.E-İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN AVANTAJLARI, SINIRLAMALARI VE UYGULAMA ALANLARI

3.1. ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN AVANTAJLARI

Tüm bunlardan yola çıkarak diyebiliriz ki e-İKY sistemi aşağıdaki uygulamalar yoluyla insan kaynakları yöneticilerine kolaylıklar sağlar. Bunlar: (Alayoğlu, N., *E İnsan Kaynakları Yönetimi* (05.05.2006) <http://www.ikademi.com>)

- Evrak işini azaltma ve iş akışını modernize etme,
- Fazla zaman alan İK işlerini otomatikleştirme,
- Çalışanlara self-servis İK sisteminden yararlanabilme imkanı sağlama,
- Şirket çalışanlarının tüm önemli İK meselelerinden ve kurum olaylarından haberdar olmalarını sağlama,
- İK sistemlerinin cevap verme süresini azaltma,
- Daha fazla bilgilendirilmiş kararların alınmasını temin etme,
- Zaman yönetimini geliştirme ve
- Artan bir şekilde farklılaşan ve globalleşen iş gücünün değişen ihtiyaçları için esnek bir İK modeli sunma.

3.2. ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN SINIRLAMALARI

E-İKY'nin tüm bu olumlu özelliklerine karşılık bir takım sınırlamaları da vardır: (www.mollacami.net/forum/index.php/topic,3332.0.html - 50k)

- Çok geniş bir çevreye hizmet vermesi,
- Yasal düzenlemelerin fazla ve karmaşık olması,
- Örgütsel veri, süreç ve olayların fazla olması,
- Zaman kısıtlarının bulunması ve
- İnsan kaynakları fonksiyonunun sürekli gelişmesi

3.3.ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARININ YÖNETİMİNİN UYGULAMA ALANLARI

E-İKY'nin Uygulama Alanları Şunlardır: (Erdal, M., *Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-HRM)*, (t.y.),<http://www.bilgiyonetimi.org>)

Personel Alımı: İşletmeler, internet üzerinde yer alan web sitelerinde insan kaynakları bölümünün hazırlamış olduğu şirket içi açık pozisyonlar, eleman ihtiyaç profilleri, iş talep-başvuru formları ve özgeçmiş göndermeye yönelik e-posta iletişim adresleri bulundurmaktadır. Böylelikle işletmeler için insan kaynakları temininde yeni bir alternatif ortaya çıkmış olmaktadır. Aktif iş görüşmeleri ve mülakatlara kadar tüm işe alım prosedürleri internet üzerinde eş zamanlı olarak gerçekleştirilebilmektedir.

İş Alanları ve İlanlar: İşletmenin web sayfasında iş başvuru modülleri bulunmaktadır. Bu bölümde, işletmede görev almanın getireceği ayrıcalıklar, açık pozisyonlarla ilgili bilgi, aranan nitelikler ve doğrudan başvuru seçenekleri; form doldurma, e-posta ile özgeçmiş gönderme veya randevu gibi bilgilere yer verilmektedir.

Arama Motorları: İnternet üzerinde faaliyet gösteren ve insan kaynakları alanında uzman olan küresel ve yerel ölçekteki işletmelerle iletişime geçmek personel tedarikinde diğer önemli bir çözüm yoludur.

Sanal İş Fuarları: Adaylar, sanal iş fuarları yardımıyla iş olanakları ve işletme hakkında detaylı bilgi edinebilmekte ve ayrıca e-posta yoluyla doğrudan iletişim kurabilmektedir.

Özgeçmiş Taramaları: Adayların önceki iş verenleri de dahil olmak üzere özgeçmişlerinin incelenmesi yapılabilmektedir.

Web Sitesi Üzerinde Dolaşım: İnternet, web sitesi üzerinde tam zamanlı mülakat ve site üzerinde gezinme seçeneklerinin olmasıdır. İnternet, iş başvurularında adayları daha iyi bir şekilde inceleyebilmek açısından bazı avantajlara sahiptir. İnternet, e-insan kaynakları alanında yarattığı çözümlerle kişilerin özgeçmişlerini sektöre, niteliklere, eğitim durumuna, beceriye veya deneyime göre daha pratik bir şekilde sıralayabilme olanağını ortaya çıkarmaktadır. Böylelikle istenilen adaya daha kolay erişim sağlama ve gerekli işlemleri kısa zamanda gerçekleştirme mümkün olabilmektedir. Bilgilerin elektronik ortamda toplanması veri girişlerinde yaşanabilecek olası hataları önlemektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İKİ ELEKTRONİK KAYNAKTAN ELDE EDİLEN 2008 VE 2009 E-İLANLARININ KARŞILAŞTIRILMASINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

1.ARAŞTIRMANIN KONUSU

Araştırmanın konusu Türkiye’de 2008 ve 2009 yılı Temmuz ayında www.kariyer.net ve www.yenibiris.com aracılığıyla yayınlanan iş ilanları ve niteliklerini araştırarak, bu ilanların bölgesel benzerlikleri ya da farklılıklarını belirleyerek e-ilanların dönüşümünü izlemektir.

2.ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

E-ilanlarla ilgili verileri toplamak Bunun için bir yıl içinden bir ay (Temmuz) değerlendirmeye alınarak parçadan bütüne gidilmiştir. Türkiye İstatistik Kurumu’nun 2000 yılında gerçekleştirdiği en son nüfus sayımı sonuçlarına göre, her bölgeden fabrika sayısı en çok olan ilk iki şehir seçilerek bölgeler içinde de parçadan bütüne bir yol izlenmiştir. Buna göre fabrika sayısı en çok olan ve bölgeyi temsil eden şehirler şunlardır: (TÜİK, 2007: 49–434)

- Marmara Bölgesi: İstanbul(3708), Bursa(862)
- Ege Bölgesi: İzmir(1040), Denizli(430)
- Akdeniz Bölgesi: Adana(223), Mersin(147)
- İç Anadolu: Ankara(842), Konya(253)
- Doğu Anadolu: Malatya(44), Erzurum(21), Elazığ(21)
- Güneydoğu Anadolu: Gaziantep(230), Kahramanmaraş(60)
- Karadeniz: Samsun(85), Çorum(83)

Tablo 3.Uygulamanın Maddeleri ve İçeriği

POZİSYON	SEKTÖR	EĞİTİM DURUMU	TECRÜBE	YAŞ ARALIĞI	CİNSİYET
Eleman	Makine/Mühendislik	İlköğretim	1 Yıl	16-20	Bay
Yetkili/Sorumlu	Bankacılık/Sigortacılık	Lise	2 Yıl	21-30	Bayan
Stajyer/Asistan	Muhasebe/Finans	MYO	3 Yıl	31-40	
Tekniker/Teknisyen	Yapı/İnşaat	Lisans	4 Yıl	41-50	
Uzman	İnsan Kaynakları/ Danışmanlık/Eğitim	Yüksek Lisans	5 Yıl		
Uzman Yardımcısı	Mağazacılık	Doktora	6-10 Yıl		
Yönetici	Gayrimenkul		11-20 Yıl		
Yönetici Yardımcısı/Adayı	Telekomünikasyon		Deneyimli		
Şef	Otomotiv		Deneyimsiz		
Diğer(Doktor/Hemşire, Eğitimci/Öğretmen, Avukat,Mimar,Mühendis)	Sağlık/Medical				
	Taşımacılık/Lojistik				
	Gıda				
	Eğlence/Turizm				
	Perakende				
	Elektrik/Elektronik				
	Hukuk/Güvenlik Hizmetleri				
	Tekstil				
	Bilişim/Teknoloji				
	Maden/Mermer/Enerji/ Çimento				
	Basın/Yayın/Medya/ Reklam				
	Mobilya/Seramik/Halı				
	Tarım/Kimya/Kozmetik				

Tablodaki başlıklara göre toplanan verilerden sayısal tablo oluşturulup, bu tabloların yüzdeler pasta grafikleri alınmıştır. Elde edilen sonuçların daha iyi görünebilmesi için çalışma sonunda en yüksek yüzdeler dilime göre Türkiye bölgeler haritası üzerinde faaliyet raporu sunulmuştur.

Toplanan veriler, bölgeler bazında ayrı ayrı değerlendirmeye alınarak; pozisyon, sektör, eğitim durumu, tecrübe durumu, yaş aralığı ve cinsiyet başlıkları altında, her başlık da kendi başlığı altında tablo 4'te gösterildiği gibi sınıflara ayrılmıştır.

3.ARAŞTIRMANIN AMACI

Söz konusu araştırmanın amaçları şunlardır:

-Verileri toplamak için Temmuz ayının seçilme amacı: Okullar Haziran ayı ortalarında kapandığı için yeni verilen mezunları da o yıl ki araştırmaya dahil etmek ve bu sayede araştırmayı eğitim kriteri açısından güncel kılmak,

-Bölgelere göre yayınlanan e-ilanlarda en çok tercih edilen sektör, pozisyon, eğitim durumu, tecrübe durumu, yaş aralığı ve cinsiyet kriterlerini belirlemek,

-Her iki yılın e-ilanlarını karşılaştırarak 1 yıl içindeki gelişme ve değişimleri gözler önüne sermek,

-İş arayanların kendi nitelikleri ile yaşadıkları bölgenin iş ilanları niteliğini karşılaştırabilmeleri, fikir edinebilmeleri ve kendilerini bu doğrultuda yetiştirebilmeleri adına kaynak oluşturmak

-İnsan kaynaklarında yaşanan e-dönüşümün e-ilanlar açısından incelenmesini sağlamak

4.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma, betimsel model yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Betimsel modellerle bir konudaki hali hazır durum araştırılır. Araştırmanın başında araştırma evreni belirlenir. Evren, araştırma bulgularının genelleneceği bireylerin tümüdür. Belirlenen evrende çok fazla birey bulunması halinde evrenden bir örneklem alınır. Örneklem ise evrende genelleme yapmaya olanak verecek biçimde evrenden belli sayıda bireyin seçilmesiyle oluşan katılımcı grubudur. (Bir, A.A., *Sosyal Bilimlerde*

Araştırma Yöntemleri, (b.t.), <http://www.aof.anadolu.edu.tr/kitap/IOLTP/2294/unite01.pdf>)

Bu araştırmada Türkiye’deki e-ilanlar evreni, her bölgeden seçilen ikişer şehir için yayınlanan e-ilanlar ise örnekleme oluşturur. Aynı şekilde 2008 ve 2009 yılına ait tüm e-ilanlar evreni, 2008 ve 2009 yılı Temmuz ayına ait e-ilanlar ise örnekleme oluşturur.

5.ARAŞTIRMANIN BULGULARI, ANALİZ VE DEĞERLEMELERİ

Yapılan araştırmada betimsel veriler, betimsel istatistiğin yüzde (%) alma yöntemi ile analiz edilmiştir. Bunun sonucunda aşağıdaki sonuçlara bulgulara ulaşılmıştır.

5.1.2008 YILI SONUÇLARI

Söz konusu araştırma sonucu aşağıdaki bilgilere ulaşılmıştır:

5.1.1.MARMARA BÖLGESİNE AİT SONUÇLAR

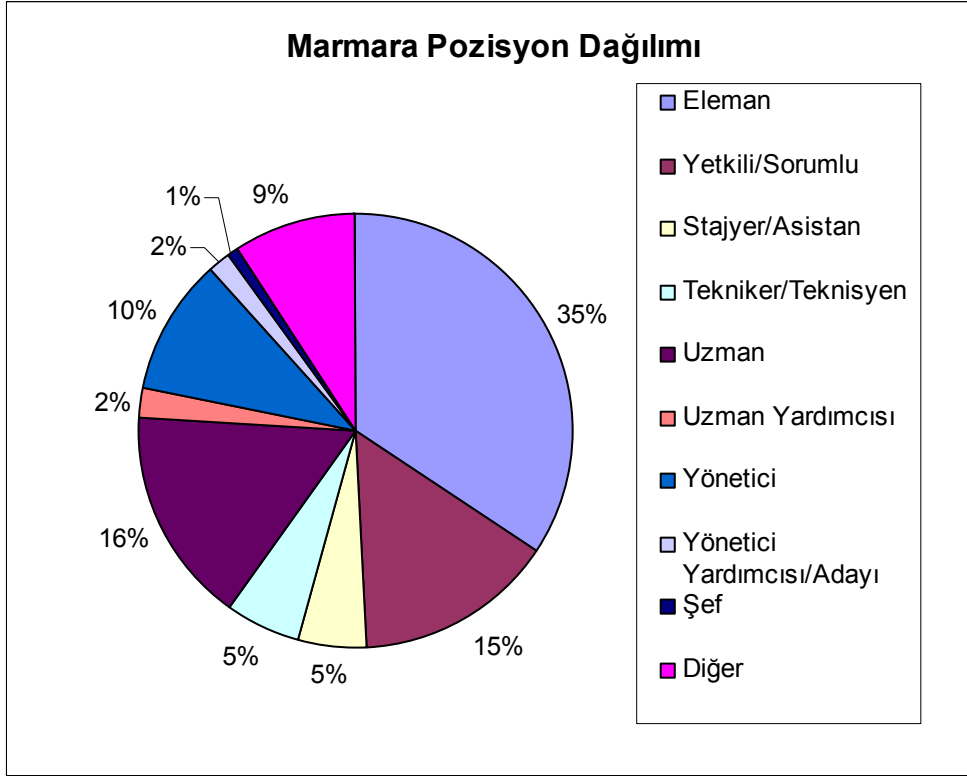
Marmara Bölgesi’ne ait verilerden oluşturulan tablonun, sayısal tablo şeklinde sunumu aşağıdaki gibidir:

Tablo 4. 2008 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı

Pozisyon Adı	Pozisyonadaki İlan Sayısı
Eleman	179
Yetkili/Sorumlu	76
Stajyer/Asistan	27
Tekniker/Teknisyen	28
Uzman	85
Uzman Yardımcısı	11
Yönetici	54
Yönetici	8
Yardımcısı/Adayı	5
Şef	5
Diğer	47

Marmara Bölgesi pozisyon ilanları ve ilan sayılarını gösteren tabloya göre aşağıdaki grafikler elde edilmiştir:

Tablo 5. 2008 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımının Grafiği

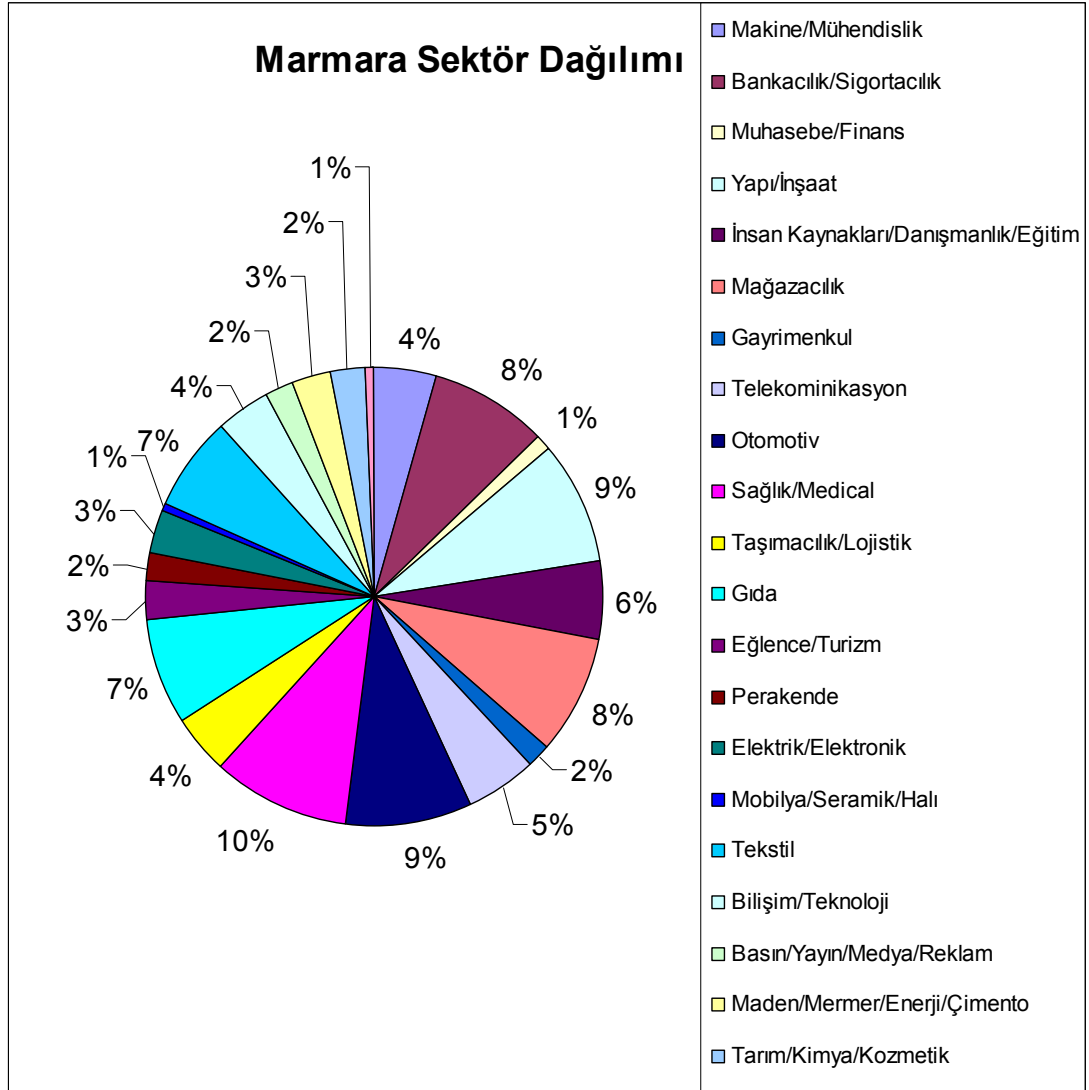


Grafiğe göre %35lik dilimle ilk sırayı 'Eleman' alırken, ikinci sırayı %16 ile 'Uzman', üçüncü sırayı %15 ile 'Yetkili/Sorumlu', son sırayı ise %1'lik dilimle 'Şef' almıştır.

Tablo 6. 2008 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımı

Sektör Adı	Sektördeki İlan Sayısı
Makine/Mühendislik	23
Bankacılık/Sigortacılık	44
Muhasebe/Finans	5
Yapı/İnşaat	45
İnsan	29
Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	29
Mağazacılık	43
Gayrimenkul	9
Telekomünikasyon	26
Otomotiv	47
Sağlık/Medical	50
Taşımacılık/Lojistik	22
Gıda	39
Eğlence/Turizm	15
Perakende	10
Elektrik/Elektronik	15
Mobilya/Seramik/Halı	3
Tekstil	35
Bilişim/Teknoloji	20
Basın/Yayın/Medya/Reklam	11
Maden/Mermer/Enerji/Çimento	14
Tarım/Kimya/Kozmetik	13
Hukuk/Güvenlik Hizmetleri	3

Tablo 7. 2008 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımının Grafiği

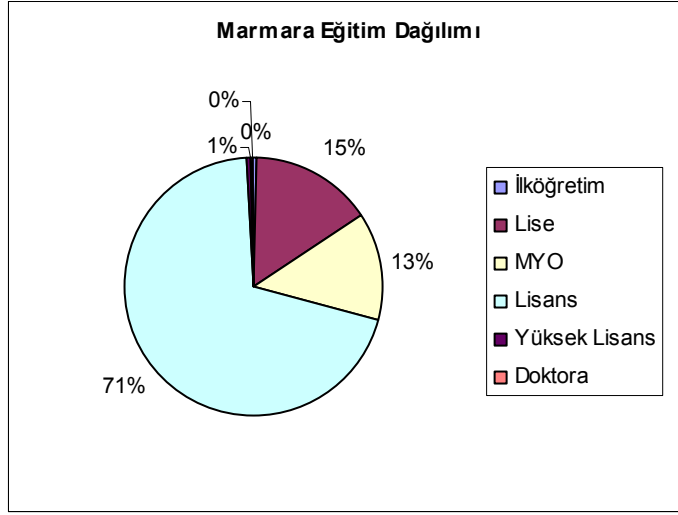


Marmara Bölgesi sektör ilanı ve ilan sayısına göre elde edilen grafikte görüldüğü üzere ilk sırayı %10luk dilimle 'Sağlık/Medical' almıştır.

Tablo 8. 2008 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Durumu Dağılımı

Eğitim Durumu	Eğitim Durumu İlan Sayısı
İlköğretim	2
Lise	72
MYO	62
Lisans	328
Yüksek Lisans	3
Doktora	1

Tablo 9. 2008 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Durumu Dağılımının Grafiği

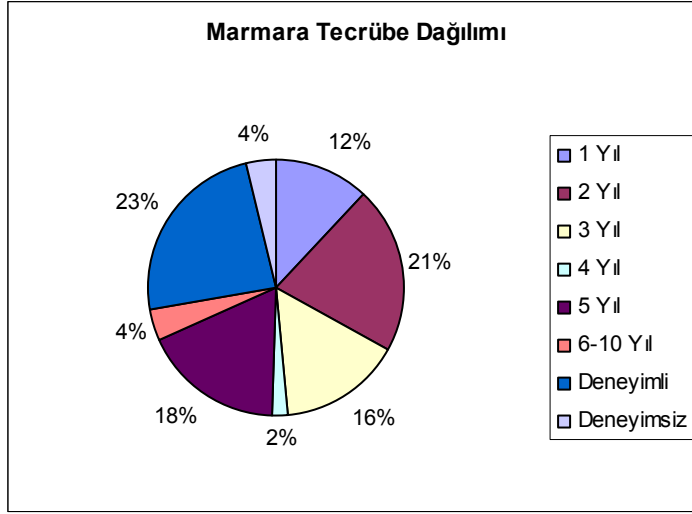


Marmara Bölgesi eğitim durumu ve ilan sayısını ifade eden grafiğe göre ilk sırayı %71'lik dilimle 'Lisans' almış, 'Doktora' ve 'İlköğretim' ise son sıralarda yer almıştır.

Tablo 10. 2008 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı

Tecrübe	Tecrübe Durumu İlan Sayısı
1 Yıl	51
2 Yıl	92
3 Yıl	67
4 Yıl	8
5 Yıl	77
6-10 Yıl	16
Deneyimli	103
Deneyimsiz	17

Tablo 11. 2008 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımının Grafiği

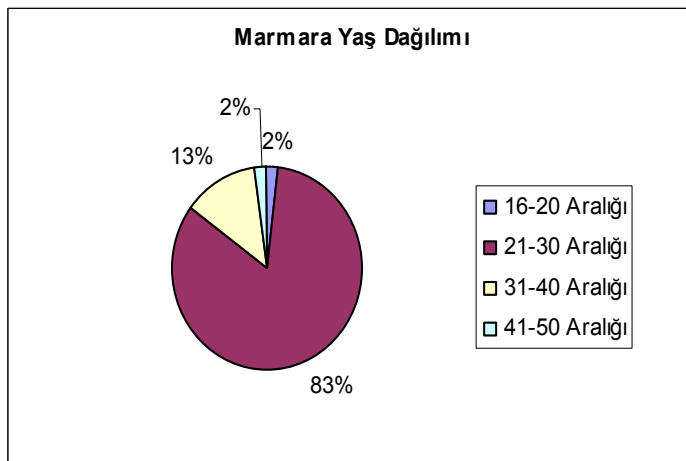


Grafiğe göre Marmara Bölgesi'nde %23'lük dilime sahip olan 'Deneyimli' eleman ilanını %21'lik dilimle '2 Yıl Deneyimli' ilan sayısı takip etmiştir.

Tablo 12. 2008 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımı

Yaş	Yaş Sınırı Belirten İlan Sayısı
16-20 Aralığı	2
21-30 Aralığı	83
31-40 Aralığı	13
41-50 Aralığı	2

Tablo 13. 2008 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımının Grafiği

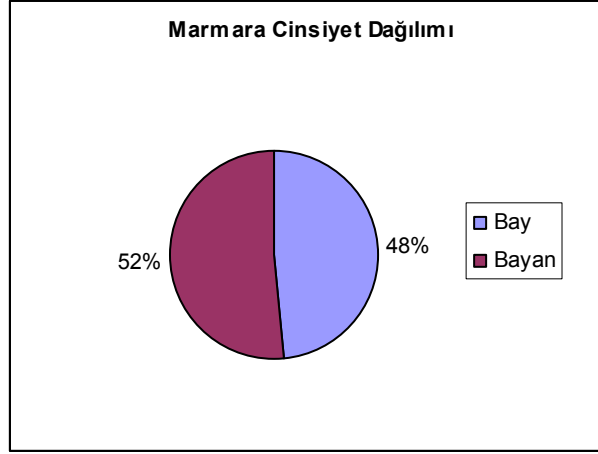


Marmara Bölgesi iş ilanlarına göre yaş sınırlamasında bulunulan ilanlarda en çok tercih edilen yaş aralığı %83'lük dilimle '21-30 Yaş' olmuştur.

Tablo 14. 2008 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Cinsiyet Belirten İlan Sayısı
Bay	31
Bayan	33

Tablo 15. 2008 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımının Grafiği



Marmara Bölgesi'ndeki cinsiyet şartı ya da önceliği olan firmaların tercihi % 52 ile bayan elemandan yana olmuştur.

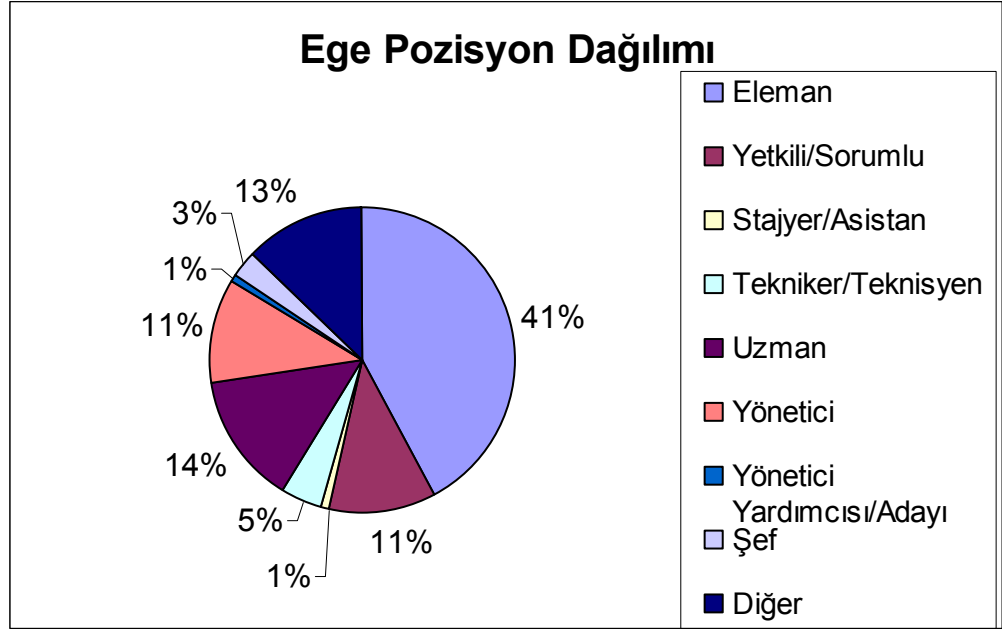
5.1.2.EGE BÖLGESİNE AİT SONUÇLAR

Ege Bölgesi'ne ait verilerden oluşan metinsel tablonun sayısal tablo halleri aşağıda verilmiştir:

Tablo 16. 2008 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı

Pozisyon Adı	Pozisyondaki İlan Sayısı
Eleman	46
Yetkili/Sorumlu	12
Stajyer/Asistan	1
Tekniker/Teknisyen	5
Uzman	15
Yönetici	12
Yönetici Yardımcısı/Adayı	1
Şef	3
Diğer	14

Tablo 17. 2008 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımının Grafiği

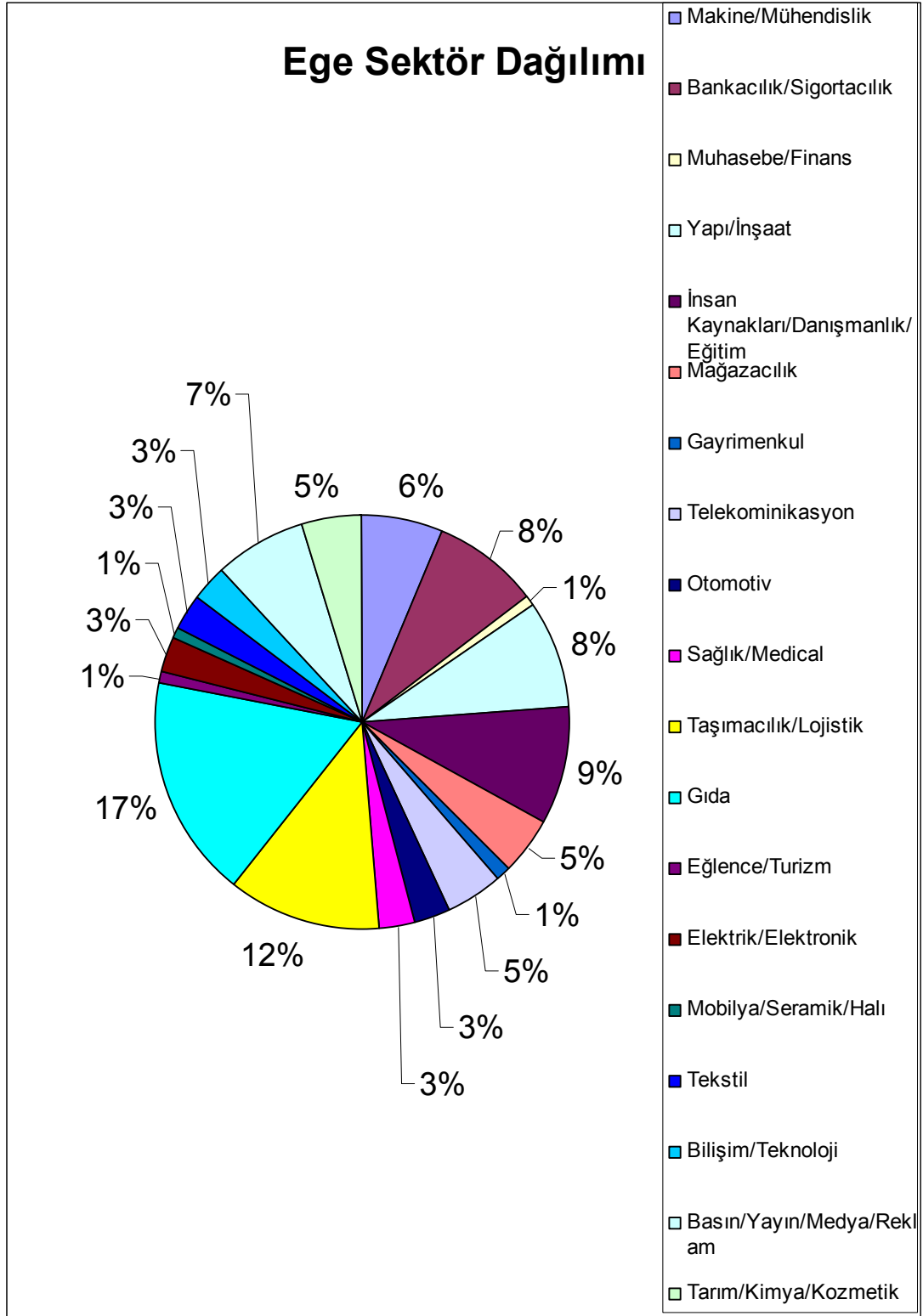


Ege Bölgesi iş ilanlarında yer alan pozisyon dağılımı grafik sonucuna göre ilk sırayı % 41 ile eleman alırken, %14 ile uzman ilanı ikinci sırada yer almıştır.

Tablo 18. 2008 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımı

Sektör Adı	Sektördeki İlan Sayısı
Makine/Mühendislik	7
Bankacılık/Sigortacılık	9
Muhasebe/Finans	1
Yapı/İnşaat	9
İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	10
Mağazacılık	5
Gayrimenkul	1
Telekominikasyon	5
Otomotiv	3
Sağlık/Medical	3
Taşımacılık/Lojistik	13
Gıda	19
Eğlence/Turizm	1
Elektrik/Elektronik	3
Mobilya/Seramik/Halı	1
Tekstil	3
Bilişim/Teknoloji	3
Basın/Yayın/Medya/Reklam	8
Tarım/Kimya/Kozmetik	5

Tablo 19. 2008 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımının Grafiği

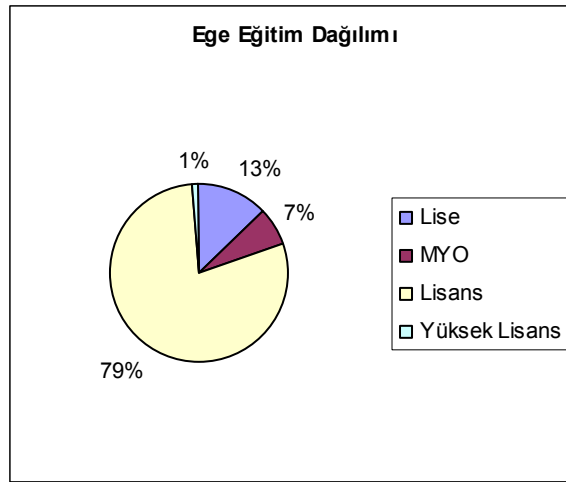


Ege Bölgesi sektör dağılımı grafik sonucuna göre, dağılımda ilk sırayı %17 ile gıda sektörü almış, %12’lik dilim ile taşımacılık/lojistik ikinci sırada yer almıştır.

Tablo 20. 2008 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımı

Eğitim Durumu	Eğitim Durumu İlan Sayısı
Lise	12
MYO	6
Lisans	72
Yüksek Lisans	1

Tablo 21. 2008 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımının Grafiği

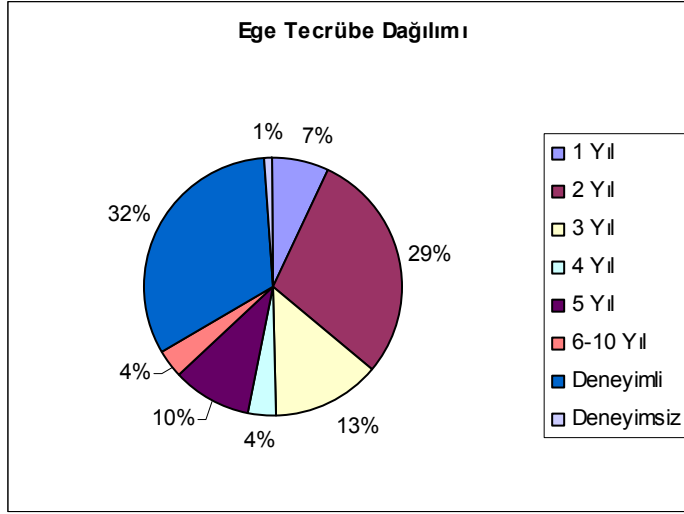


Ege Bölgesi’ndeki iş ilanlarında en çok tercih edilen eğitim seviyesi % 79 ile ‘Lisans’ olmuştur.

Tablo 22. 2008 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı

Tecrübe	Tecrübe Durumu İlan Sayısı
1 Yıl	6
2 Yıl	24
3 Yıl	11
4 Yıl	3
5 Yıl	8
6-10 Yıl	3
Deneyimli	27
Deneyimsiz	1

Tablo 23. 2008 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımının Grafiği

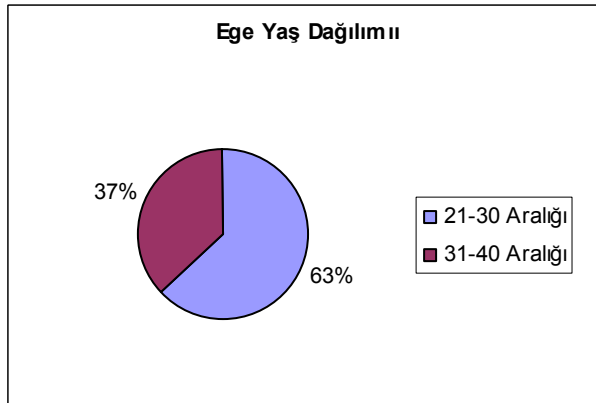


Ege Bölgesi'nde tecrübe kriterleri olan iş ilanlarının adı ve sayısına göre elde edilen bu grafik sonuçlarına dayanarak en çok tercih edilen, %32'lik dilim ile 'Deneyimli', en azı da %1 ile 'Deneyimsiz' olmuştur.

Tablo 24. 2008 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımı

Yaş	Yaş Sınırını Belirten İlan Sayısı
21-30 Aralığı	22
31-40 Aralığı	13

Tablo 25. 2008 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımının Grafiği

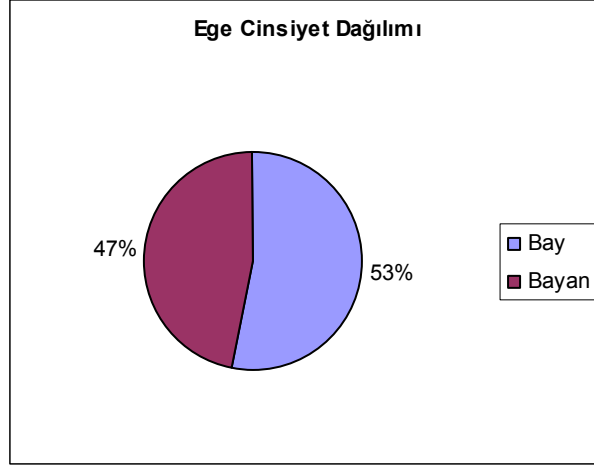


Ege Bölgesi yaş dağılımına göre elemanların olması istenilen en uygun yaş aralığı % 63'lük dilimle '21-30 Yaş'tır. %37 ile '31-40 Yaş Aralığı' bunu takip etmektedir.

Tablo 26. 2008 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Durumu Dağılımı

Cinsiyet	Cinsiyet Belirten İlan Sayısı
Bay	9
Bayan	8

Tablo 27. 2008 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Durumu Dağılımının Grafiği



Ege Bölgesi'nin iş ilanlarında %53 ile en çok bay eleman tercih edilmiştir.

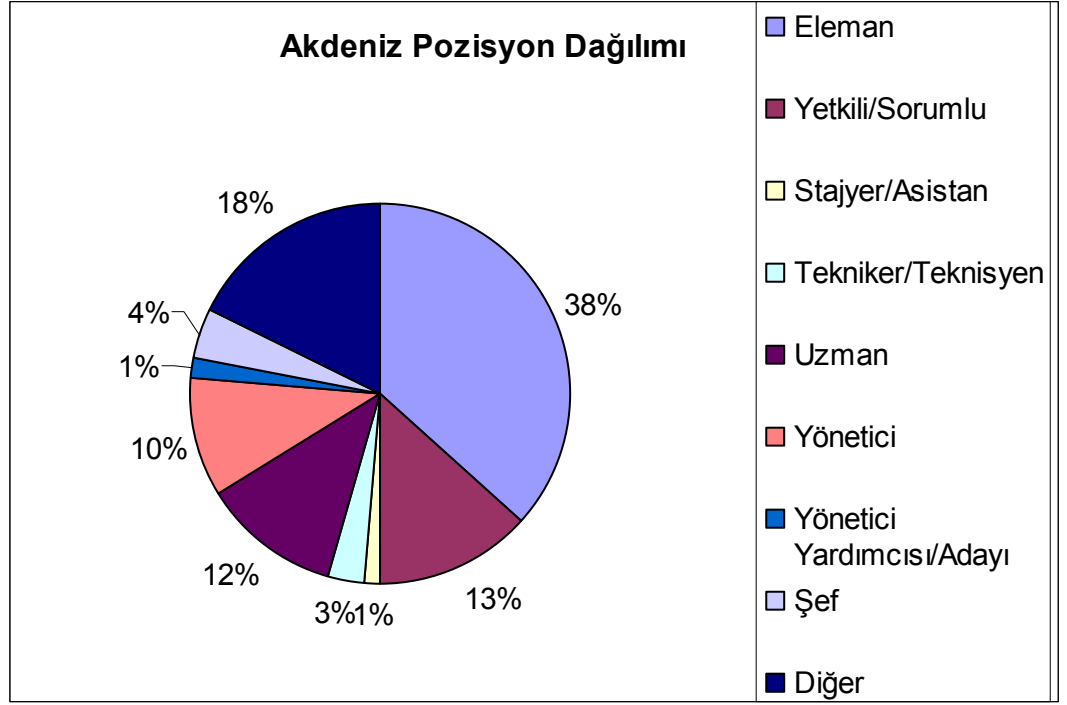
5.1.3. AKDENİZ BÖLGESİNE AİT SONUÇLAR

Akdeniz Bölgesi metinsel veri tablosunun sayısal tablo halleri aşağıdaki gibidir:

Tablo 28. 2008 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı

Pozisyon Adı	Pozisyondaki İlan Sayısı
Eleman	25
Yetkili/Sorumlu	9
Stajyer/Asistan	1
Tekniker/Teknisyen	2
Uzman	8
Yönetici	7
Yönetici Yardımcısı/Adayı	1
Şef	3
Diğer	12

Tablo 29. 2008 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımının Grafiği

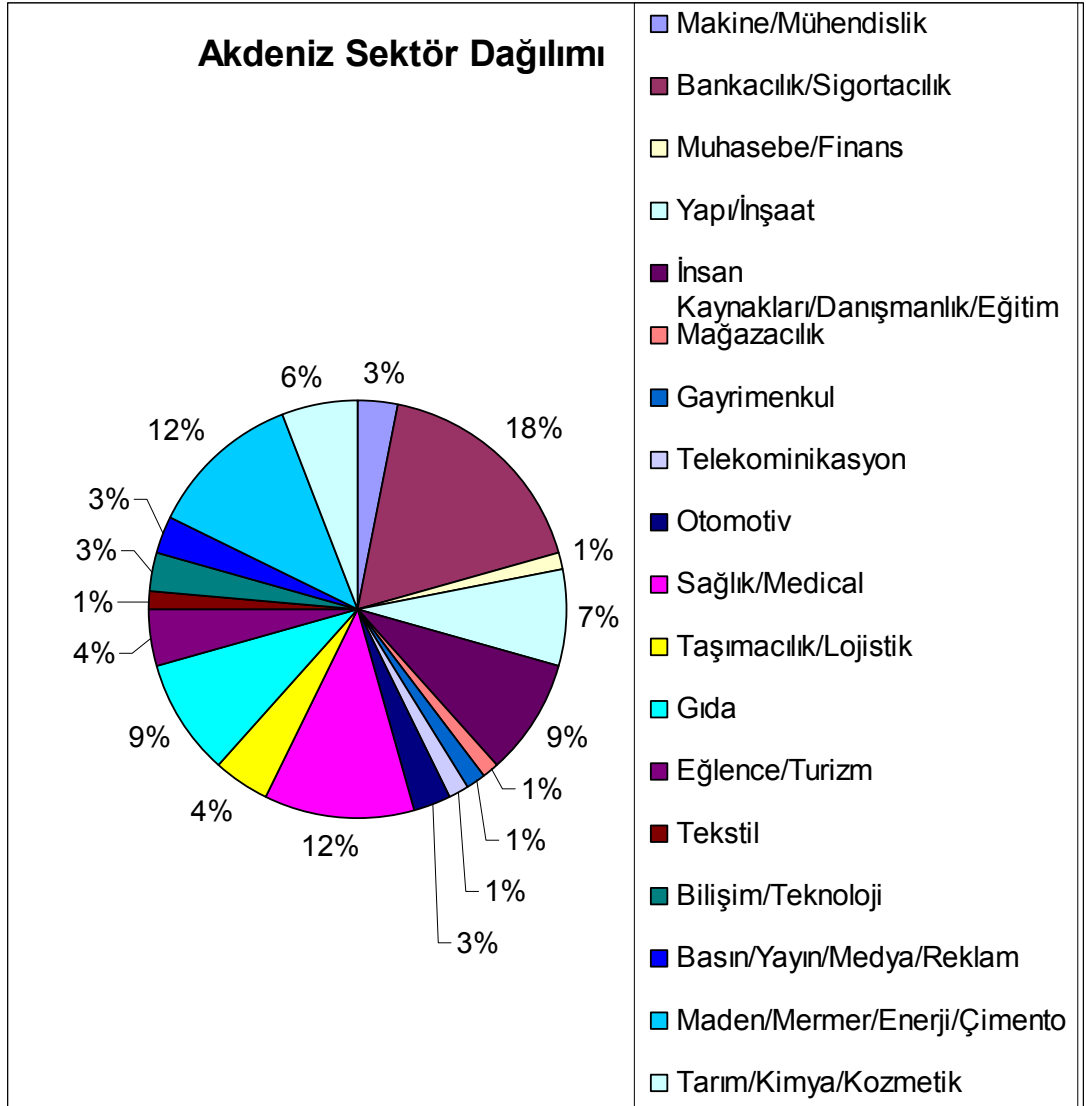


Akdeniz Bölgesi için yayınlanan iş ilanlarına göre en çok aranan pozisyon %38 ile 'Eleman' dır.

Tablo 30. 2008 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımı

Sektör Adı	Sektördeki İlan Sayısı
Makine/Mühendislik	2
Bankacılık/Sigortacılık	12
Muhasebe/Finans	1
Yapı/İnşaat	5
İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	6
Mağazacılık	1
Gayrimenkul	1
Telekominikasyon	1
Otomotiv	2
Sağlık/Medical	8
Taşımacılık/Lojistik	3
Gıda	6
Eğlence/Turizm	3
Tekstil	1
Bilişim/Teknoloji	2
Basın/Yayın/Medya/Reklam	2
Maden/Mermer/Enerji/Çimento	8
Tarım/Kimya/Kozmetik	4

Tablo 31. 2008 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımının Grafiği

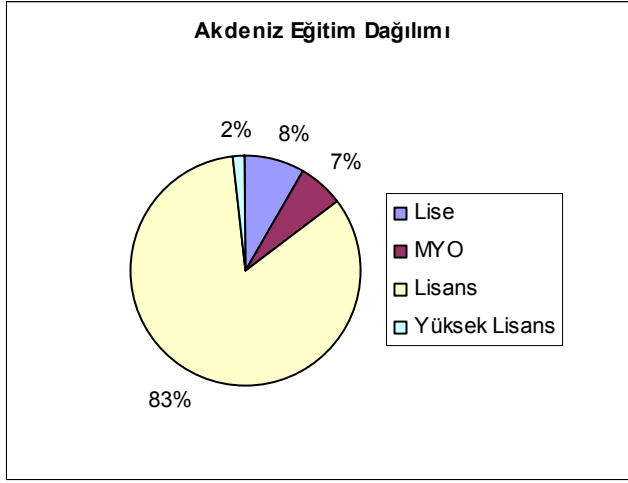


Akdeniz Bölgesi'nde en çok ilan verilen sektör %18 ile 'Bankacılık/Sigortacılık' sektörüdür.

Tablo 32. 2008 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımı

Eğitim Durumu	Eğitim Durumu İlan Sayısı
Lise	5
MYO	4
Lisans	50
Yüksek Lisans	1

Tablo 33. 2008 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımının Grafiği

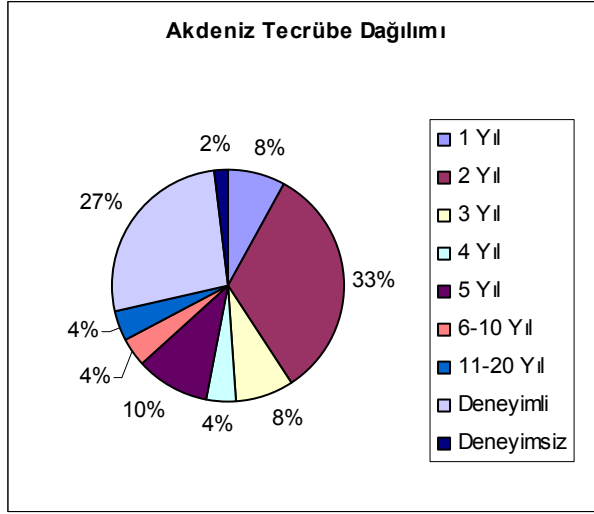


Akdeniz Bölgesi'ndeki iş ilanlarına göre, aranan elemanlarda en çok sahip olması istenilen eğitim durumu %83 ile 'Lisans' tır.

Tablo 34. 2008 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı

Tecrübe	Tecrübe Durumu İlan Sayısı
1 Yıl	4
2 Yıl	16
3 Yıl	4
4 Yıl	2
5 Yıl	5
6-10 Yıl	2
11-20 Yıl	2
Deneyimli	13
Deneyimsiz	1

Tablo 35. 2008 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımının Grafiği

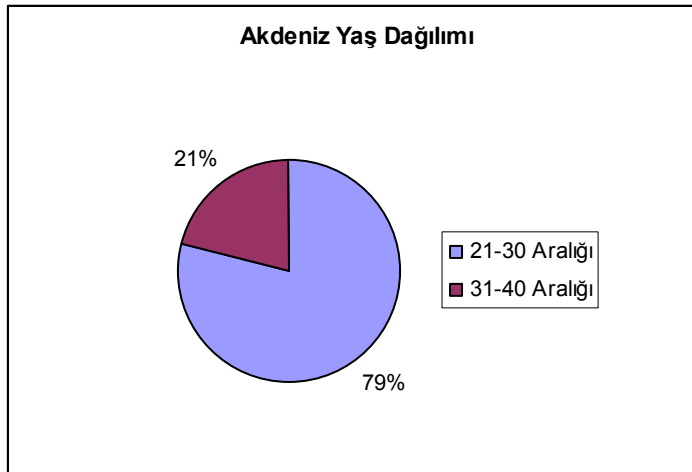


Akdeniz Bölgesi'nde tercih edilen tecrübe dağılımında ilk sırayı %33 ile '2 Yıl Deneyimli' alırken, ikinci sırayı %27 ile 'Deneyimli' almıştır.

Tablo 36. 2008 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımı

Yaş	Yaş Sınırını Belirten İlan Sayısı
21-30 Aralığı	15
31-40 Aralığı	4

Tablo 37. 2008 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımının Grafiği

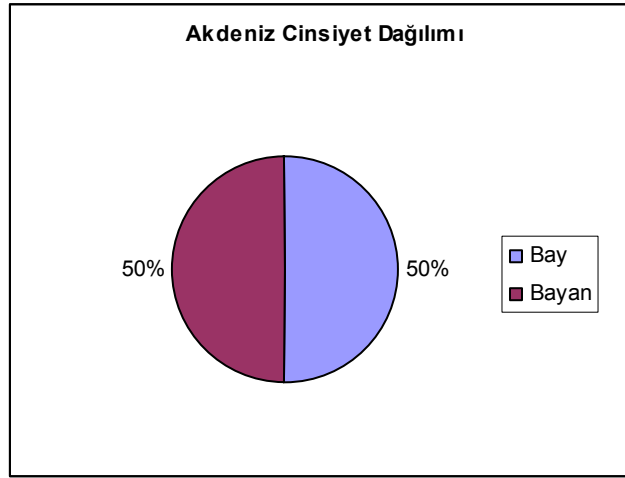


Akdeniz Bölgesi'nde yaş sınırlaması olan iş ilanlarında en çok tercih edilen yaş aralığı %79 ile '21-30 Yaş'tır.

Tablo 38. 2008 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Durumu Dağılımı

Cinsiyet	Cinsiyet Belirten İlan Sayısı
Bay	2
Bayan	2

Tablo 39. 2008 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Durumu Dağılımının Grafiği



Akdeniz Bölgesi için yayınlanan eleman ilanlarında cinsiyet tercihi ya da şartı olan ilan sayısına göre %50'şer pay ile eşit bay ve bayan eleman ihtiyacı olduğu görülmüştür.

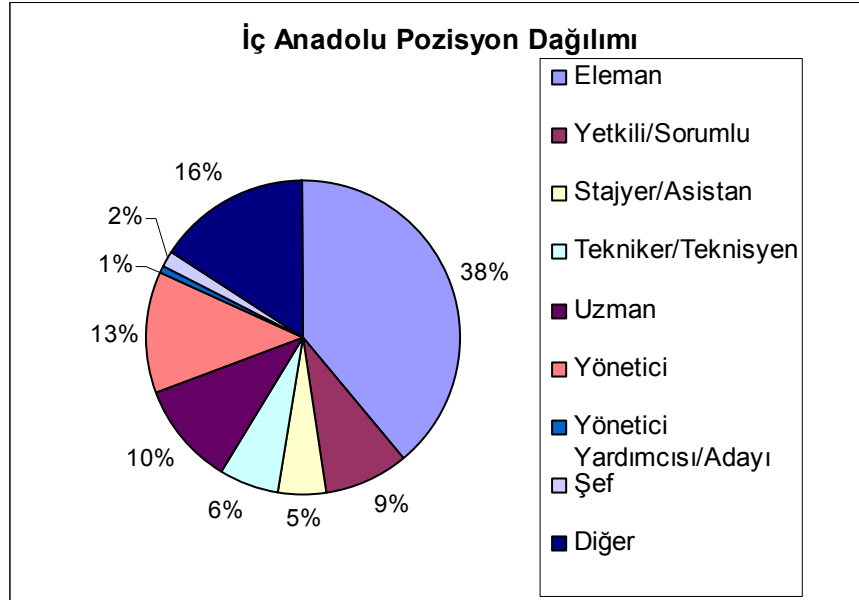
5.1.4.İÇ ANADOLU BÖLGESİNE AİT SONUÇLAR

İç Anadolu Bölgesi'ne ait metinsel veri tablosundan oluşturulan sayısal tablolar aşağıdaki gibidir:

Tablo 40. 2008 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı

Pozisyon Adı	Pozisyondaki İlan Sayısı
Eleman	49
Yetkili/Sorumlu	11
Stajyer/Asistan	6
Tekniker/Teknisyen	8
Uzman	13
Yönetici	16
Yönetici Yardımcısı/Adayı	1
Şef	2
Diğer	20

Tablo 41. 2008 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımının Grafiği

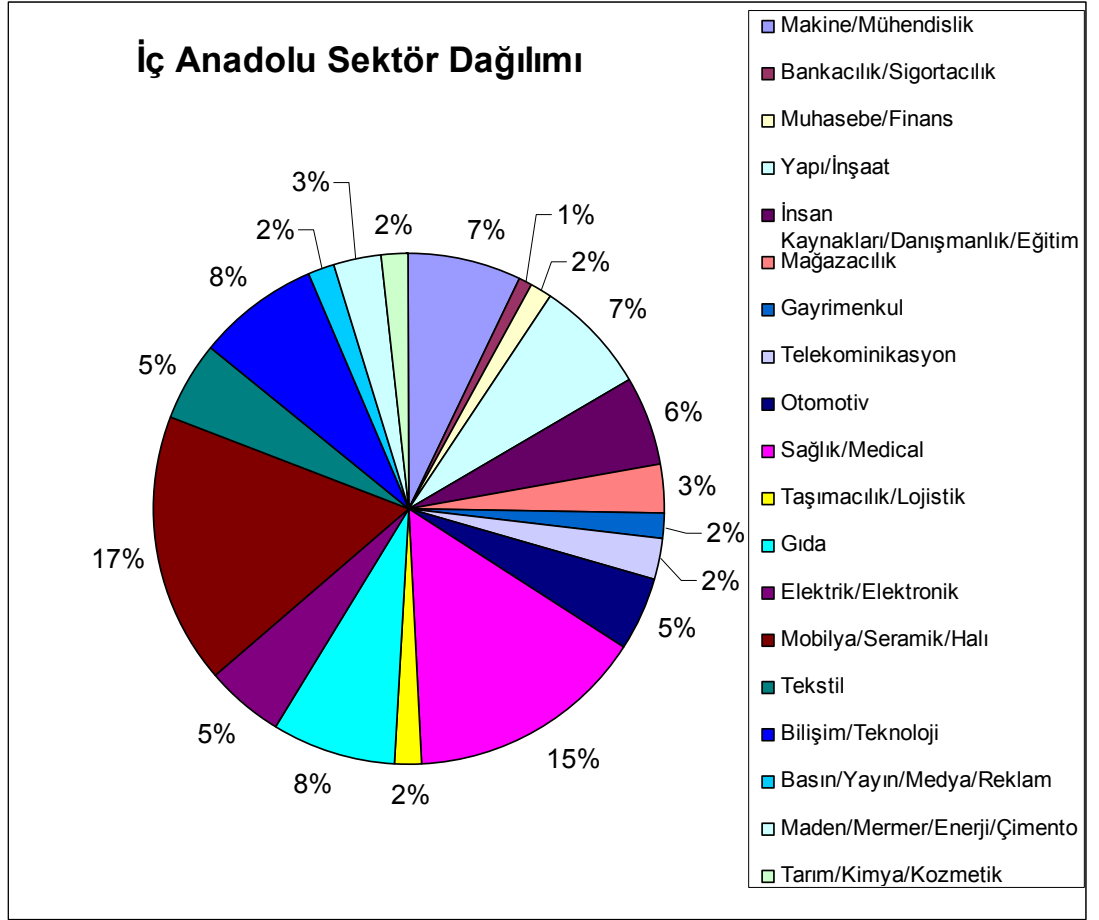


İç Anadolu Bölgesi'nde %38 ile en çok 'Eleman' pozisyonu ilanında bulunulmuştur.

Tablo 42. 2008 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımı

Sektör Adı	Sektördeki İlan Sayısı
Makine/Mühendislik	9
Bankacılık/Sigortacılık	1
Muhasebe/Finans	2
Yapı/İnşaat	9
İnsan	7
Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	4
Mağazacılık	2
Gayrimenkul	3
Telekominikasyon	6
Otomotiv	19
Sağlık/Medical	2
Taşımacılık/Lojistik	10
Gıda	6
Elektrik/Elektronik	22
Mobilya/Seramik/Halı	6
Tekstil	10
Bilişim/Teknoloji	2
Basın/Yayın/Medya/Reklam	4
Maden/Mermer/Enerji/Çimento	2
Tarım/Kimya/Kozmetik	

Tablo 43. 2008 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımının Grafiği

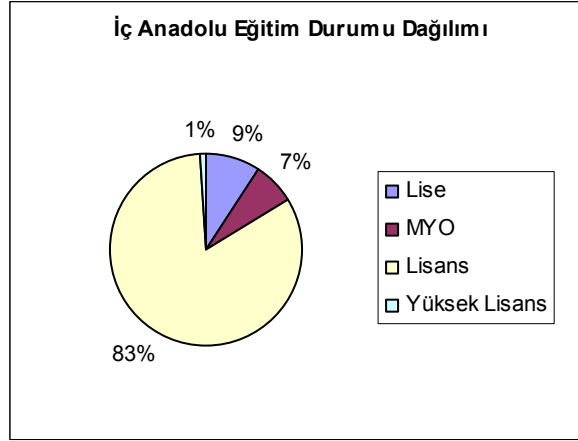


İç Anadolu Bölgesi'nde en çok ilanı verilen sektör %17 ile 'Mobilya/Seramik/Halı' sektörüdür. İç Anadolu'da özellikle halıcılık ve mobilyacılık yaygındır.

Tablo 44. 2008 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Durumu Dağılımı

Eğitim Durumu	Eğitim Durumu İlan Sayısı
Lise	10
MYO	8
Lisans	90
Yüksek Lisans	1

Tablo 45. 2008 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Durumu Dağılımının Grafiği

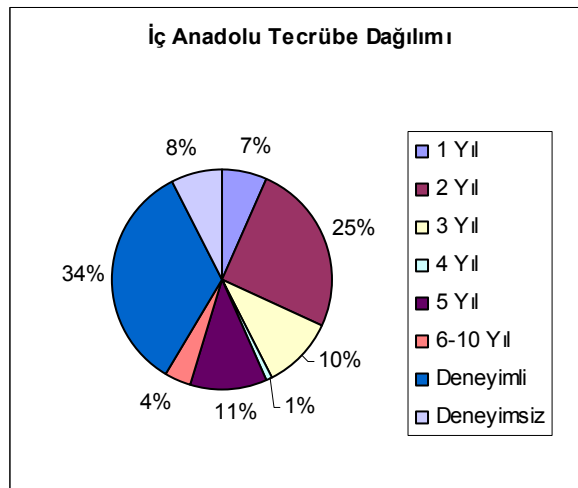


İç Anadolu’da en çok tercih edilen eğitim durumu %83 ile ‘Lisans’tır.

Tablo 46. 2008 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı

Tecrübe	Tecrübe Durumu İlan Sayısı
1 Yıl	7
2 Yıl	27
3 Yıl	11
4 Yıl	1
5 Yıl	12
6-10 Yıl	4
Deneyimli	36
Deneyimsiz	8

Tablo 47. 2008 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımının Grafiği

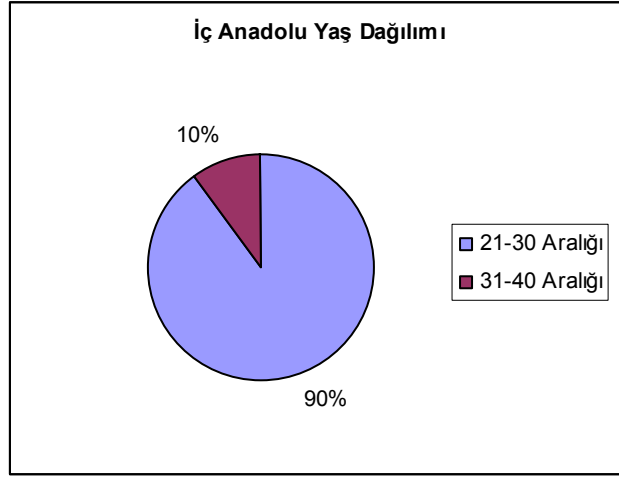


İç Anadolu Bölgesi'nde %34 ile en çok 'Deneyimli' eleman ilanı verilmiştir. İkinci sırada ise %25 ile '2 Yıl Deneyimli' eleman ilanı bulunmaktadır.

Tablo 48. 2009 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımı

Yaş	Yaş Sınırı Belirten İlan Sayısı
21-30 Aralığı	27
31-40 Aralığı	3

Tablo 49. 2008 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımının Grafiği

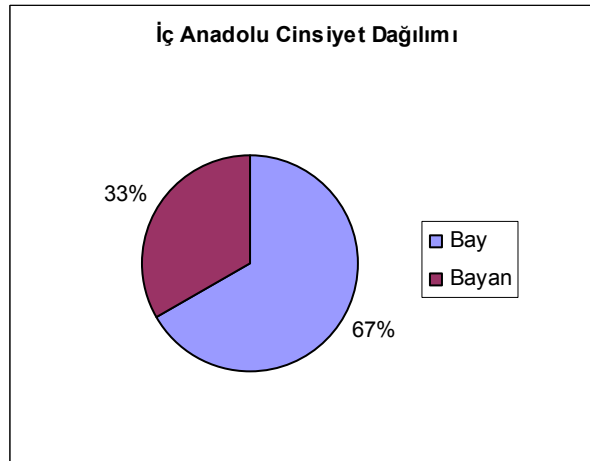


İç Anadolu Bölgesi'ndeki ilanlarda '21-30 Yaş Arası', %90 ile ilk sıradadır.

Tablo 50. 2008 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Cinsiyet Belirten İlan Sayısı
Bay	10
Bayan	5

Tablo 51. 2008 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımının Grafiği



İç Anadolu Bölgesi'ndeki eleman ilanlarında %67 ile en çok 'Bay' aday tercih edilmiştir.

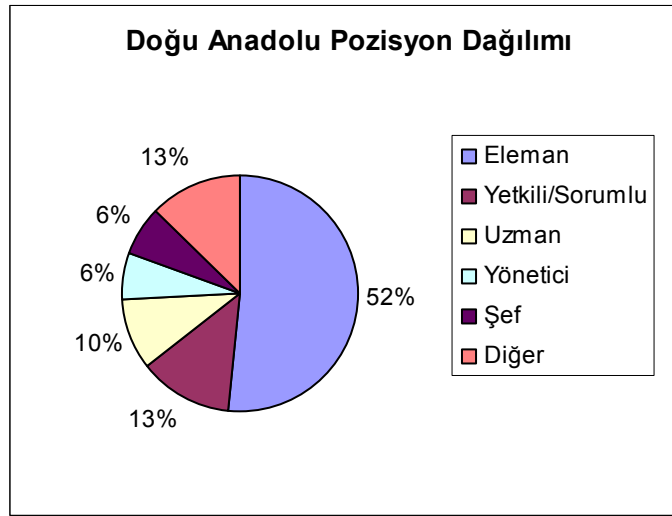
5.1.5.DOĞU ANADOLU BÖLGESİNE AİT SONUÇLAR

Doğu Anadolu'ya ait verilerden oluşan metinsel tablonun sayısal tablo halleri aşağıdaki gibidir:

Tablo 52. 2008 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı

Pozisyon Adı	Pozisyondaki İlan Sayısı
Eleman	16
Yetkili/Sorumlu	4
Uzman	3
Yönetici	2
Şef	2
Diğer	4

Tablo 53. 2008 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımının Grafiği

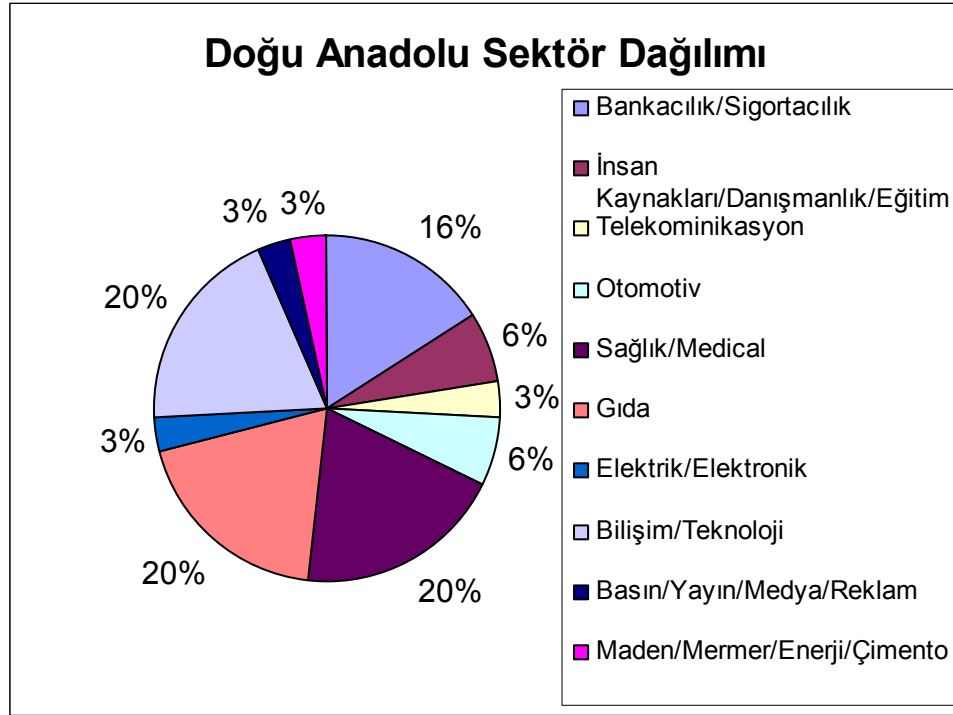


Doğu Anadolu'da en çok ilanı verilen pozisyon %52 ile 'Eleman'dır.

Tablo 54. 2008 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımı

Sektör Adı	Sektördeki İlan Sayısı
Bankacılık/Sigortacılık	5
İnsan	2
Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	2
Telekominikasyon	1
Otomotiv	2
Sağlık/Medical	6
Gıda	6
Elektrik/Elektronik	1
Bilişim/Teknoloji	6
Basın/Yayın/Medya/Reklam	1
Maden/Mermer/Enerji/Çimento	1

Tablo 55. 2008 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımının Grafiği

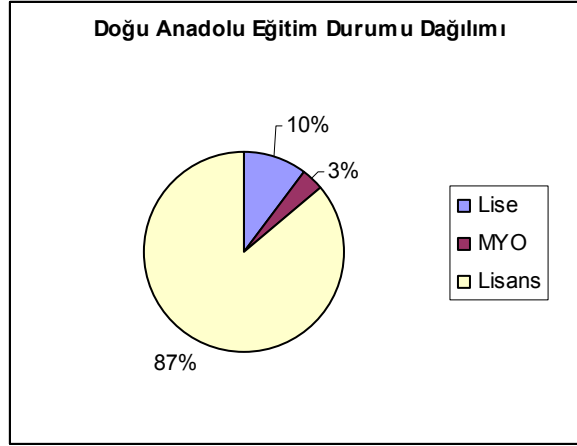


Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki eleman ilanlarında sektör dağılımında ilk sırayı %20'şer pay ile 'Gıda', 'Sağlık/Medical' ve 'Bilişim/Teknoloji' paylaşmıştır.

Tablo 56. 2008 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımı

Eğitim Durumu	Eğitim Durumu İlan Sayısı
Lise	3
MYO	1
Lisans	25

Tablo 57. 2008 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımının Grafiği

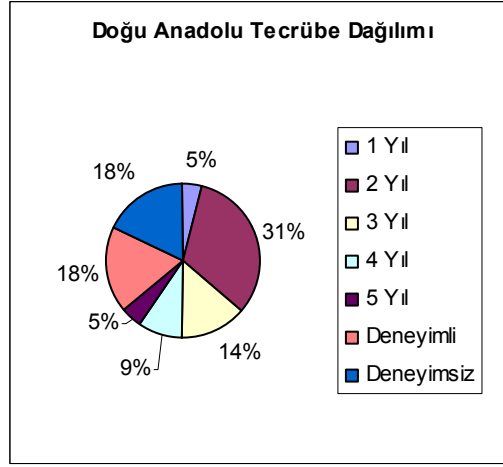


Doğu Anadolu Bölgesi'nde tercih payı en yüksek olan eğitim seviyesi %87 ile 'Lisans' olmuştur.

Tablo 58. 2008 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı

Tecrübe	Tecrübe Durumu İlan Sayısı
1 Yıl	1
2 Yıl	7
3 Yıl	3
4 Yıl	2
5 Yıl	1
Deneyimli	4
Deneyimsiz	4

Tablo 59. 2008 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımının Grafiği

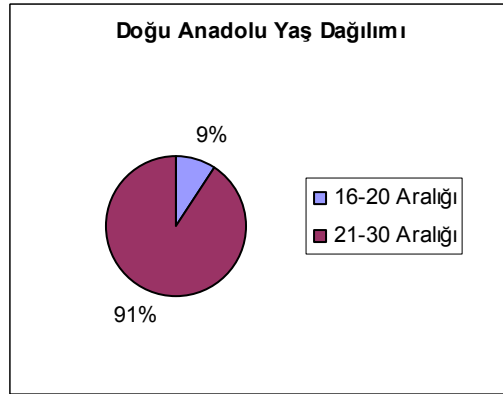


Doğu Anadolu’da yayınlanan iş ilanlarında %31 ile elemanların en çok ‘2 Yıl Deneyimli’ olmaları istenmiştir. %18’er payla bunu ‘Deneyimli’ ve ‘Deneyimsiz’ aday takip etmiştir.

Tablo 60. 2008 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımı

Yaş	Yaş Sınırı Belirten İlan Sayısı
16-20 Aralığı	1
21-30 Aralığı	10

Tablo 61. 2008 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımının Grafiği

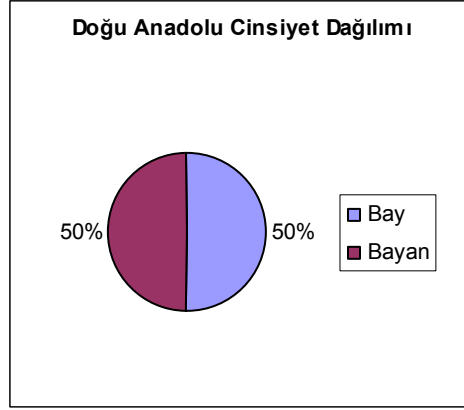


Doğu Anadolu Bölgesi’nde %91 ile ‘21-30 Yaş Arası’ elemanlara ihtiyaç duyulduğu görülmektedir.

Tablo 62. 2008 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Cinsiyet Belirten İlan Sayısı
Bay	2
Bayan	2

Tablo 63. 2008 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımının Grafiği



Doğu Anadolu Bölgesi'nde cinsiyet şartı ya da tercihi olan eleman ilanlarına göre %50'şer pay ile eşit sayıda 'Bay' ve 'Bayan' elemana ihtiyaç duyulmuştur.

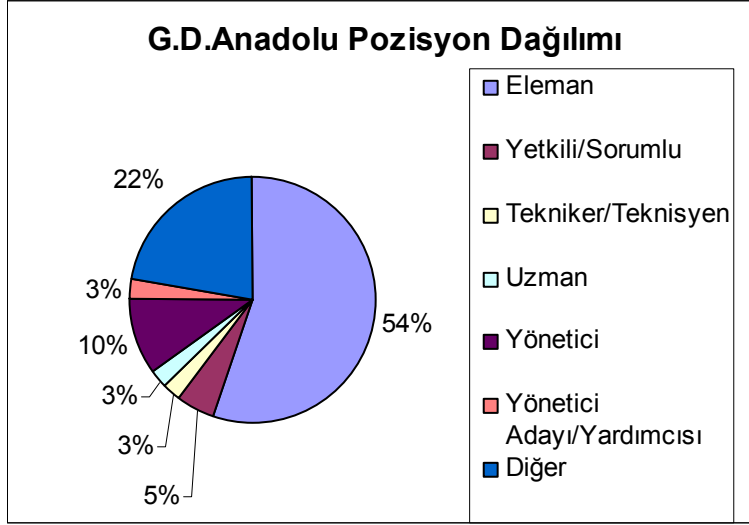
5.1.6.GÜNEY DOĞU ANADOLU BÖLGESİNE AİT SONUÇLAR

Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ne ait verilerden oluşan metinsel tablonun sayısal halleri aşağıdaki gibidir:

Tablo 64. 2008 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı

Pozisyon Adı	Pozisyonadaki İlan Sayısı
Eleman	22
Yetkili Sorumlu	2
Tekniker/Teknisyen	1
Uzman	1
Yönetici	4
Yönetici	1
Adayı/Yardımcısı	9
Diğer	9

Tablo 65. 2008 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımının Grafiği

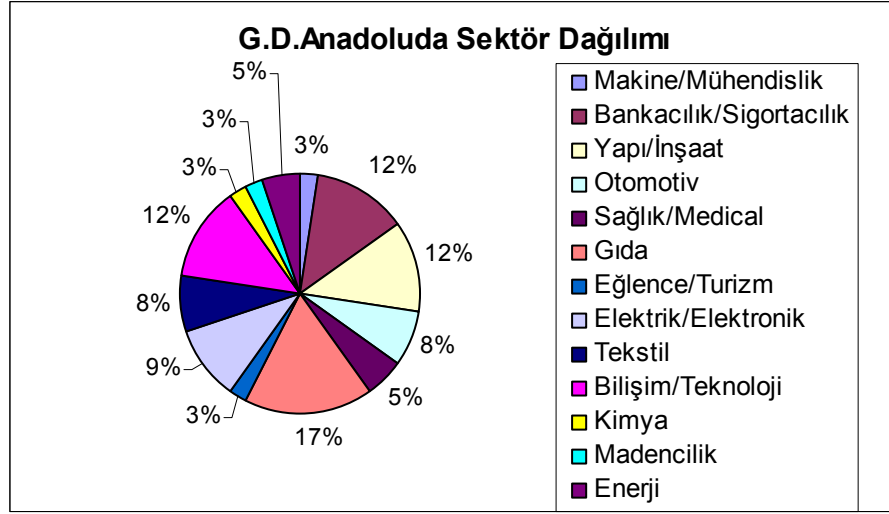


Güney Doğu Anadolu Bölgesi'nde %54 ile dağılımın yarısından fazlasına sahip olan 'Eleman' pozisyonu ilk sırada yer almaktadır.

Tablo 66. 2008 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımı

Sektör Adı	Sektördeki İlan Sayısı
Makine/Mühendislik	1
Bankacılık/Sigortacılık	5
Yapı/İnşaat	5
Otomotiv	3
Sağlık/Medical	2
Gıda	7
Eğlence/Turizm	1
Elektrik/Elektronik	4
Tekstil	3
Bilişim/Teknoloji	5
Kimya	1
Madencilik	1
Enerji	2

Tablo 67. 2008 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımının Grafiği

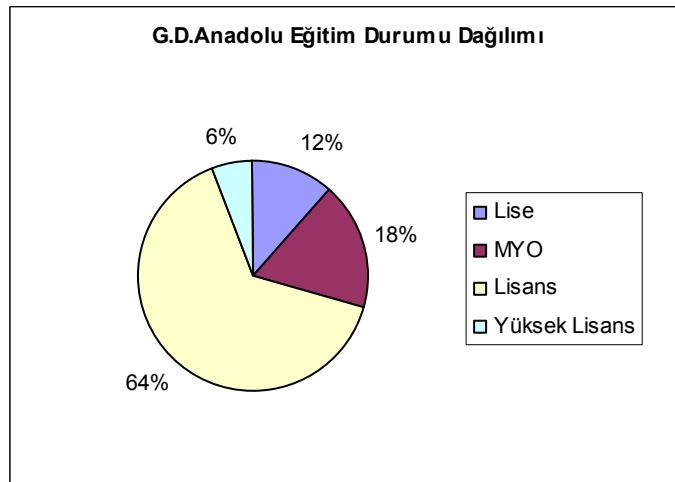


Güney Doğu Anadolu’da %17 ile en çok ilanı verilen sektör ‘Gıda’dır. Bunu %12’şer pay ile ‘Bankacılık/Sigortacılık’, ‘Bilişim/Teknoloji’ ve ‘Yapı/İnşaat’ takip etmektedir.

Tablo 68. 2008 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımı

Eğitim Durumu	Eğitim Durumu İlan Sayısı
Lise	4
MYO	6
Lisans	22
Yüksek Lisans	2

Tablo 69. 2008 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımının Grafiği

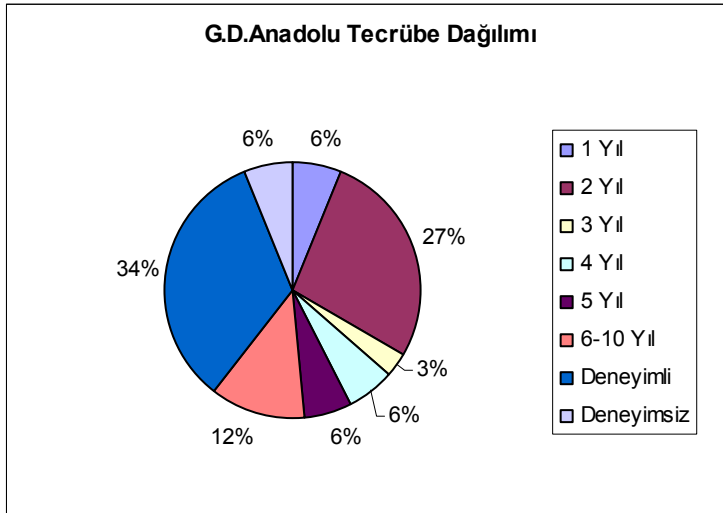


Güney Doğu Anadolu’da elemanlarda en çok olması istenen eğitim seviyesi %64 ile ‘Lisans’tır.

Tablo 70. 2008 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı

Tecrübe	Tecrübe Durumu İlan Sayısı
1 Yıl	2
2 Yıl	9
3 Yıl	1
4 Yıl	2
5 Yıl	2
6-10 Yıl	4
Deneyimli	11
Deneyimsiz	2

Tablo 71. 2008 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımının Grafiği

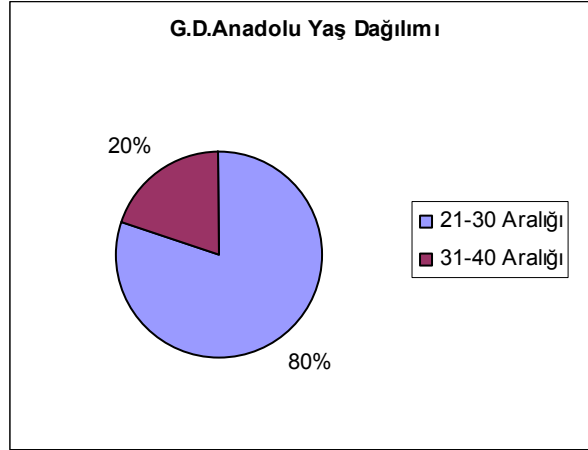


Güney Doğu Anadolu’da %34 ile en çok ‘Deneyimli’ adaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Tablo 72. 2008 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımı

Yaş Durumu	Yaş Sınırı Belirten İlan Sayısı
21-30 Aralığı	8
31-40 Aralığı	2

Tablo 73. 2008 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımının Grafiği

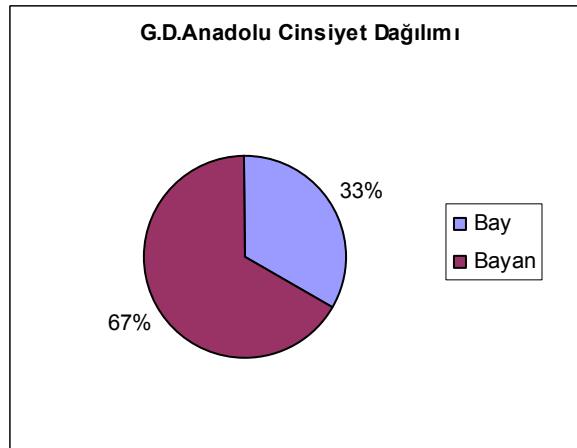


Güney Doğu Anadolu’da ihtiyaç duyulan elemanların, %80 pay ile en çok ‘21-30 Yaş Arası’ olmaları tercih edilmektedir.

Tablo 74. 2008 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Cinsiyet Belirten İlan Sayısı
Bay	1
Bayan	2

Tablo 75. 2008 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımının Grafiği



Güney Doğu Anadolu’da %67 ile en çok ‘Bayan’ elemana ihtiyaç duyulmaktadır.

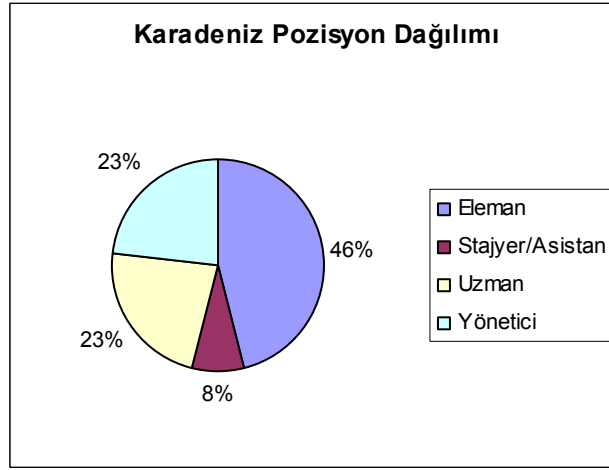
5.1.7.KARADENİZ BÖLGESİNE AİT SONUÇLAR

Karadeniz Bölgesi'ne ait metinsel veri tablosunun sayısal tablo halleri aşağıdaki gibidir:

Tablo 76. 2008 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı

Pozisyon Adı	Pozisyondaki İlan Sayısı
Eleman	6
Stajyer/Asistan	1
Uzman	3
Yönetici	3

Tablo 77. 2008 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımının Grafiği

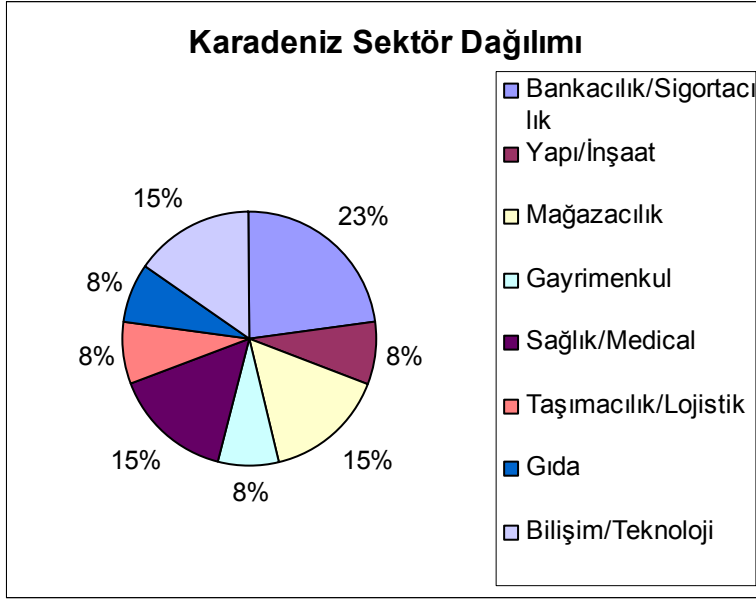


Karadeniz Bölgesi'nde %46 ile en çok 'Eleman' ilanı verilmiştir.

Tablo 78. 2008 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımı

Sektör Adı	Sektördeki İlan Sayısı
Bankacılık/Sigortacılık	3
Yapı/İnşaat	1
Mağazacılık	2
Gayrimenkul	1
Sağlık/Medical	2
Taşımacılık/Lojistik	1
Gıda	1
Bilişim/Teknoloji	2

Tablo 79. 2008 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımının Grafiği

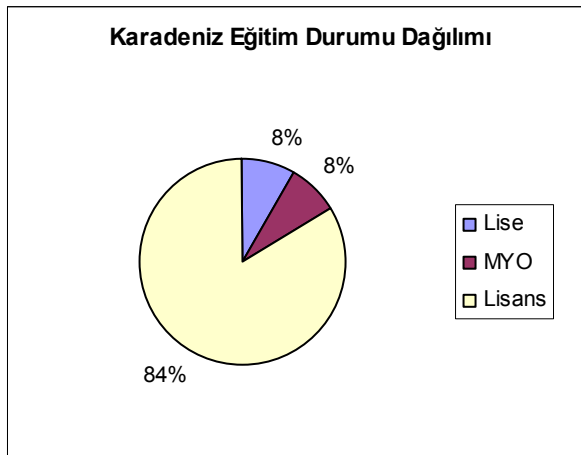


Karadeniz Bölgesi sektör dağılımına göre en yüksek dilim %23 ile 'Bankacılık/Sigortacılık' a aittir.

Tablo 80. 2008 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımı

Eğitim Durumu	Eğitim Durumu İlan Sayısı
Lise	1
MYO	1
Lisans	10

Tablo 81. 2008 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımının Grafiği

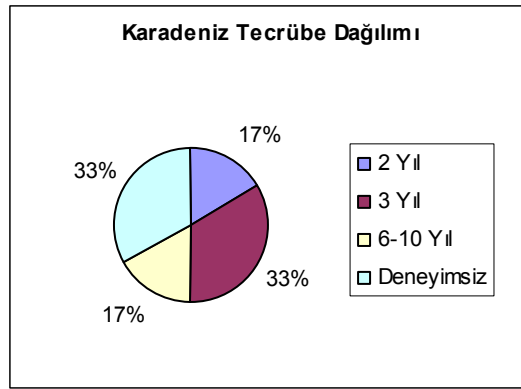


Karadeniz Bölgesi'nde, diğer bölgelerde olduğu gibi elemanların en çok 'Lisans' mezunu olması istenmiştir.

Tablo 82. 2008 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı

Tecrübe	Tecrübe Durumu İlan Sayısı
2 Yıl	1
3 Yıl	2
6-10 Yıl	1
Deneyimsiz	2

Tablo 83. 2008 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımının Grafiği



Karadeniz Bölgesi'nde %33'er pay ile elemanların en çok 'Deneyimsiz' ya da '3 Yıl Deneyimli' olmaları tercih edilmektedir.

Karadeniz Bölgesi'nde sadece 21-30 yaş arası elemana ihtiyaç duyulmaktadır.

Tablo 84. 2008 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Cinsiyet Belirten İlan Sayısı
Bay	1
Bayan	0

Tablo 85. 2008 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımının Grafiği



Karadeniz Bölgesi'nde %100 tam pay ile 'Bay' adaya ihtiyaç duyulmuştur.

5.2.2009 YILI SONUÇLARI

Söz konusu araştırma sonucu aşağıdaki bilgilere ulaşılmıştır:

5.2.1.MARMARA BÖLGESİNE AİT SONUÇLAR

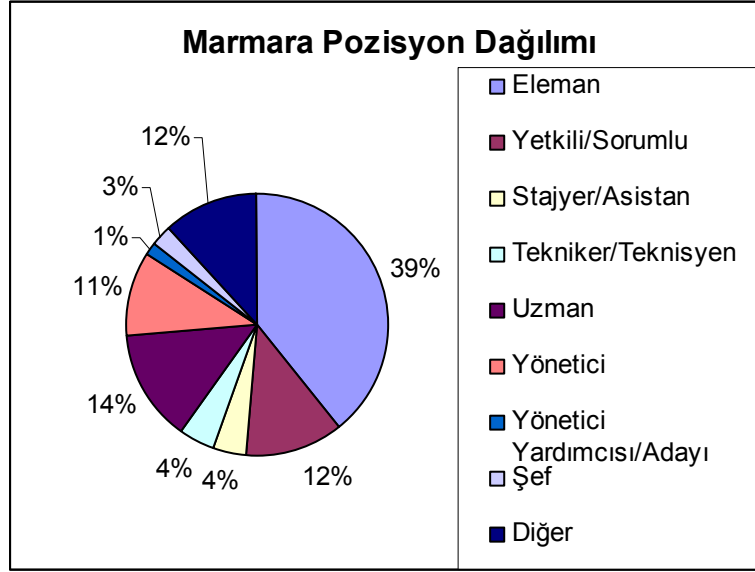
Marmara Bölgesi'ne ait verilerden oluşturulan tablonun sayısal tablo şeklinde sunumu aşağıdaki gibidir:

Tablo 86. 2009 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı

Pozisyon Adı	Pozisyondaki İlan Sayısı
Eleman	271
Yetkili/Sorumlu	82
Stajyer/Asistan	30
Tekniker/Teknisyen	30
Uzman	97
Yönetici	73
Yönetici	9
Yardımcısı/Adayı	9
Şef	18
Diğer	82

Marmara Bölgesi pozisyon ilanları ve ilan sayılarını gösteren tabloya göre aşağıdaki grafikler elde edilmiştir

Tablo 87. 2009 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımının Grafiği

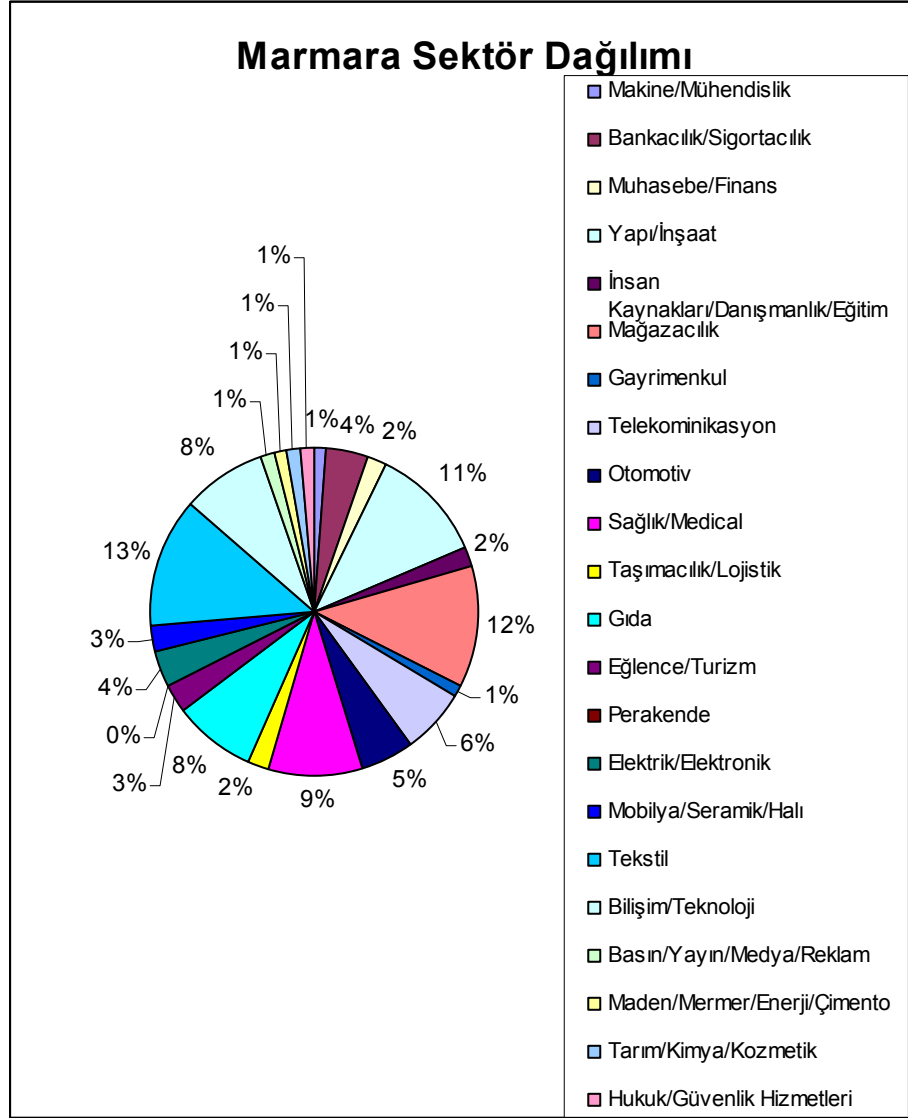


Grafiğe göre %39'lik dilimle ilk sırayı 'Eleman' alırken, ikinci sırayı %14 ile 'Uzman', son sırayı ise %1'lik dilimle 'Yönetici Yardımcısı/Adayı' almıştır.

Tablo 88. 2009 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımı

Sektör Adı	Sektördeki İlan Sayısı
Makine/Mühendislik	7
Bankacılık/Sigortacılık	29
Muhasebe/Finans	15
Yapı/İnşaat	78
İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	15
Mağazacılık	82
Gayrimenkul	8
Telekomünikasyon	45
Otomotiv	37
Sağlık/Medical	63
Taşımacılık/Lojistik	16
Gıda	55
Eğlence/Turizm	19
Perakende	0
Elektrik/Elektronik	25
Mobilya/Seramik/Halı	19
Tekstil	89
Bilişim/Teknoloji	58
Basın/Yayın/Medya/Reklam	9
Maden/Mermer/Enerji/Çimento	8
Tarım/Kimya/Kozmetik	9
Hukuk/Güvenlik Hizmetleri	10

Tablo 89. 2009 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımının Grafiği

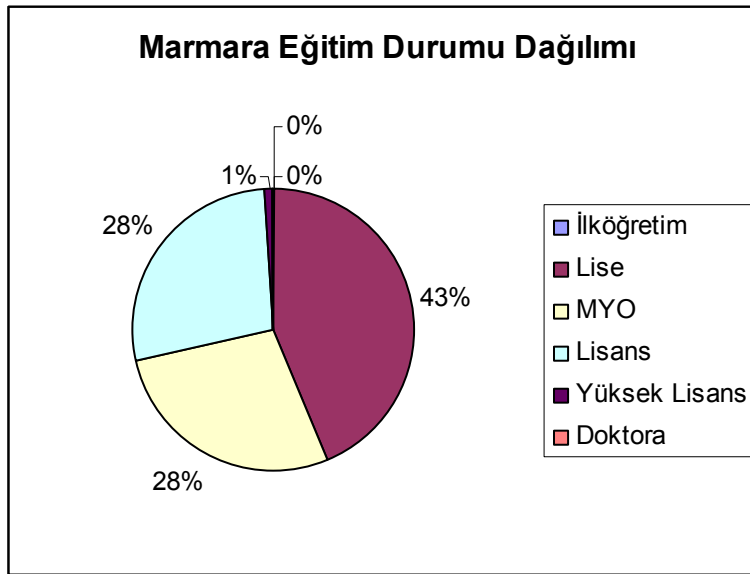


Marmara Bölgesi sektör ilanı sayısına göre elde edilen grafikte görüldüğü üzere ilk sırayı %13'lük dilimle 'Tekstil' almıştır.

Tablo 90. 2009 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Durumu Dağılımı

Eğitim Durumu	Eğitim Durumu İlan Sayısı
İlköğretim	1
Lise	146
MYO	94
Lisans	93
Yüksek Lisans	3
Doktora	0

Tablo 91. 2009 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Durumu Dağılımının Grafiği

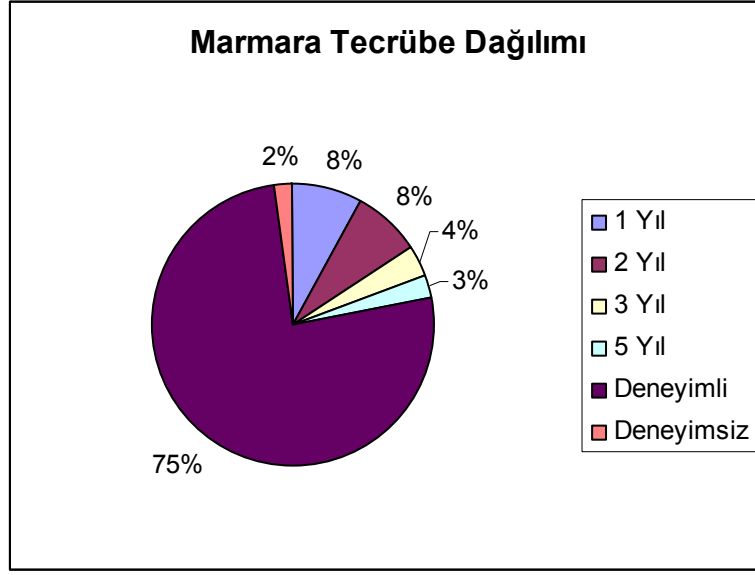


Marmara Bölgesi eğitim durumu ve ilan sayısını ifade eden grafiğe göre ilk sırayı %43'lük dilimle 'Lise' almış, %28'lik dilimle 'Lisans' ve 'MYO' ise ikinci sırada yer almıştır.

Tablo 92. 2009 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı

Tecrübe	Tecrübe Durumu İlan Sayısı
1 Yıl	44
2 Yıl	42
3 Yıl	19
5 Yıl	14
Deneyimli	410
Deneyimsiz	10

Tablo 93. 2009 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımının Grafiği

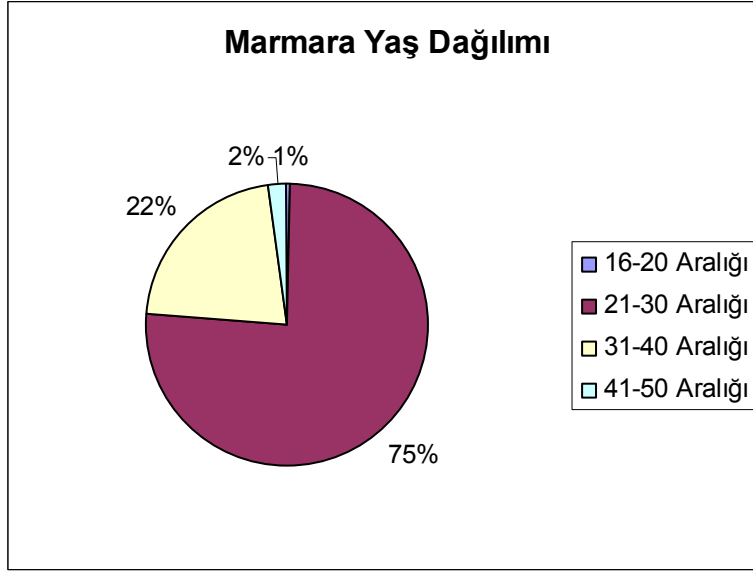


Grafiğe göre Marmara Bölgesi'nde %75'lik dilime sahip olan 'Deneyimli' eleman ilanını %8'lik dilimle '1 ve 2 Yıl Deneyimli' ilan sayısı takip etmiştir.

Tablo 94. 2009 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımı

Yaş	Yaş Sınırı Belirten İlan Sayısı
16-20 Aralığı	1
21-30 Aralığı	116
31-40 Aralığı	34
41-50 Aralığı	3

Tablo 95. 2009 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımının Grafiği

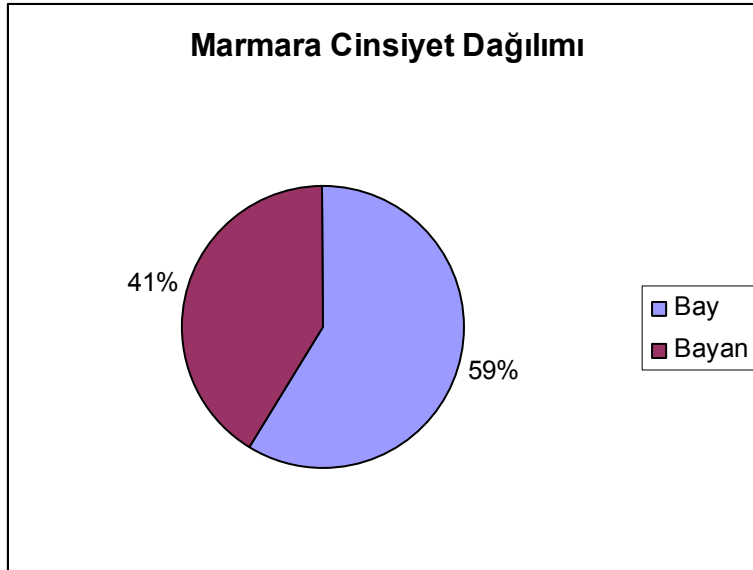


Marmara Bölgesi iş ilanlarına göre yaş sınırlamasında bulunulan ilanlarda en çok tercih edilen yaş aralığı %75'lik dilimle '21-30 Yaş' olmuştur.

Tablo 96. 2009 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Cinsiyet Belirten İlan Sayısı
Bay	96
Bayan	68

Tablo 97. 2009 Marmara Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımının Grafiği



Marmara Bölgesi'ndeki cinsiyet şartı ya da önceliği olan firmaların tercihi % 59 ile bay elemandan yana olmuştur.

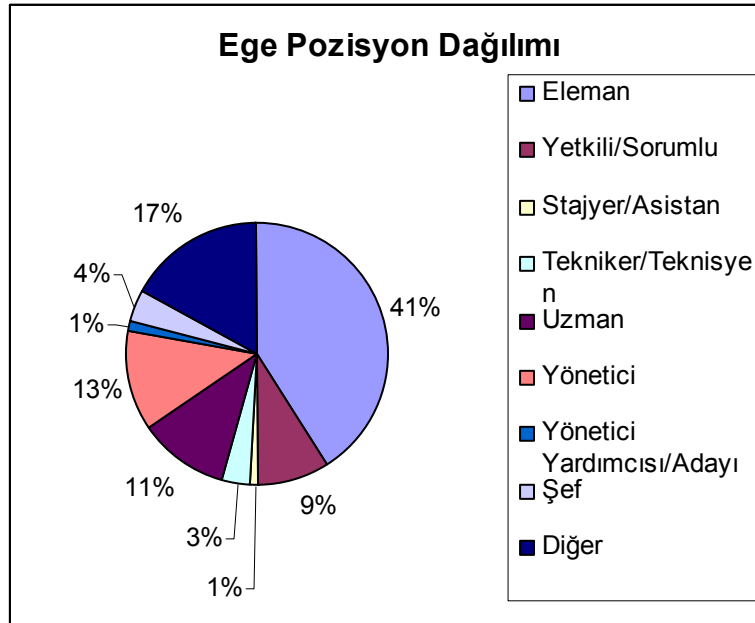
5.2.2.EGE BÖLGESİNE AİT SONUÇLAR

Ege Bölgesi'ne ait verilerden oluşan metinsel tablonun sayısal tablo halleri aşağıda verilmiştir:

Tablo 98. 2009 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı

Pozisyon Adı	Pozisyondaki İlan Sayısı
Eleman	74
Yetkili/Sorumlu	16
Stajyer/Asistan	2
Tekniker/Teknisyen	6
Uzman	20
Yönetici	23
Yönetici Yardımcısı/Adayı	2
Şef	7
Diğer	31

Tablo 99. 2009 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımının Grafiği

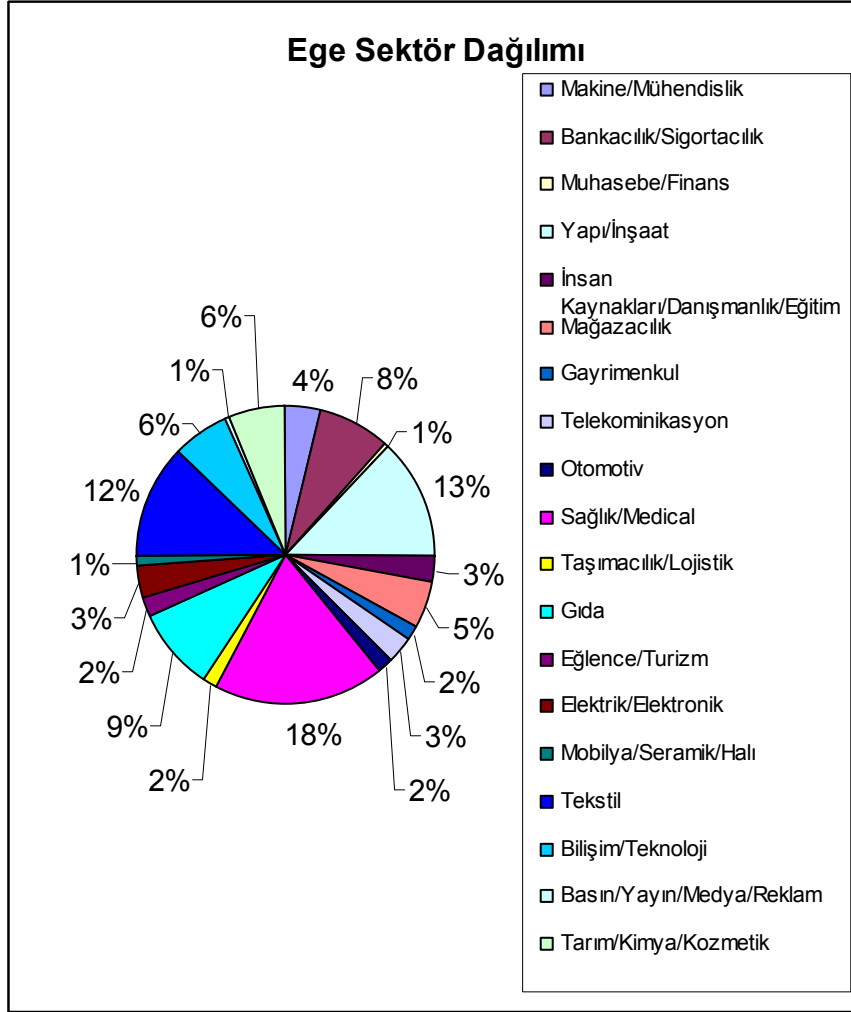


Ege Bölgesi iş ilanlarında yer alan pozisyon dağılımı grafik sonucuna göre ilk sırayı % 41 ile eleman alırken, %14 ile uzman ilanı ikinci sırada yer almıştır.

Tablo 100. 2009 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımı

Sektör Adı	Sektördeki İlan Sayısı
Makine/Mühendislik	7
Bankacılık/Sigortacılık	14
Muhasebe/Finans	1
Yapı/İnşaat	23
İnsan	5
Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	5
Mağazacılık	9
Gayrimenkul	3
Telekominikasyon	5
Otomotiv	3
Sağlık/Medical	33
Taşımacılık/Lojistik	3
Gıda	16
Eğlence/Turizm	4
Elektrik/Elektronik	6
Mobilya/Seramik/Halı	2
Tekstil	22
Bilişim/Teknoloji	11
Basın/Yayın/Medya/Reklam	1
Tarım/Kimya/Kozmetik	11

Tablo 101. 2009 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımının Grafiği

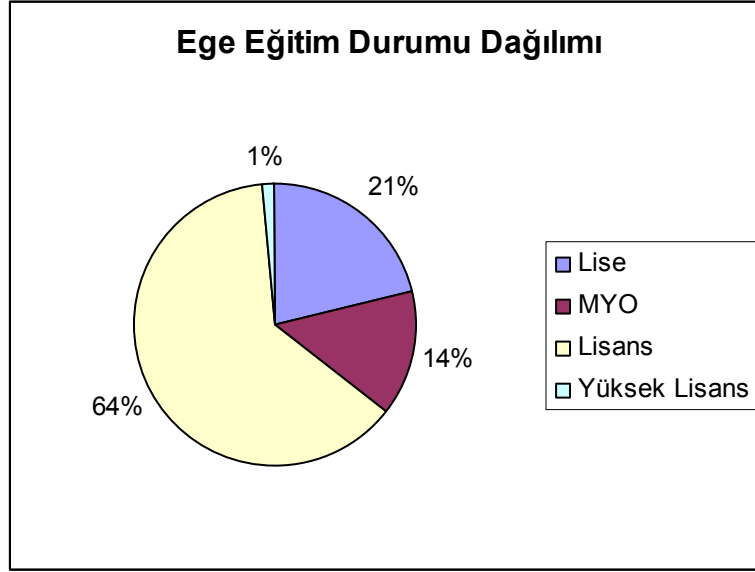


Ege Bölgesi sektör dağılımı grafik sonucuna göre, dağılımda ilk sırayı %18 ile 'Sağlık/Medical' sektörü almış, %13'lük dilim ile 'Yapı/İnşaat' ikinci sırada yer almıştır.

Tablo 102. 2009 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımı

Eğitim Durumu	Eğitim Durumu İlan Sayısı
Lise	29
MYO	19
Lisans	85
Yüksek Lisans	2

Tablo 103. 2009 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımının Grafiği

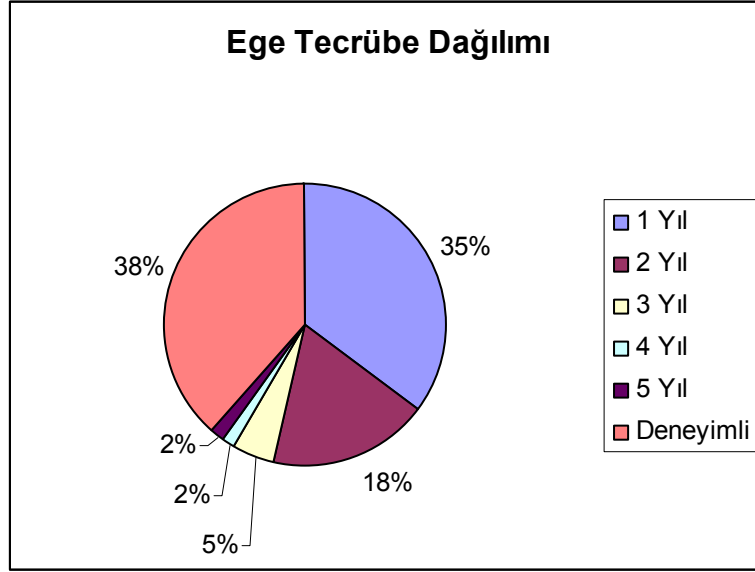


Ege Bölgesi'ndeki iş ilanlarında en çok tercih edilen eğitim seviyesi % 64 ile 'Lisans' olmuştur.

Tablo 104. 2009 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı

Tecrübe	Tecrübe Durumu İlan Sayısı
1 Yıl	43
2 Yıl	22
3 Yıl	6
4 Yıl	2
5 Yıl	2
Deneyimli	47

Tablo 105. 2009 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımının Grafiği

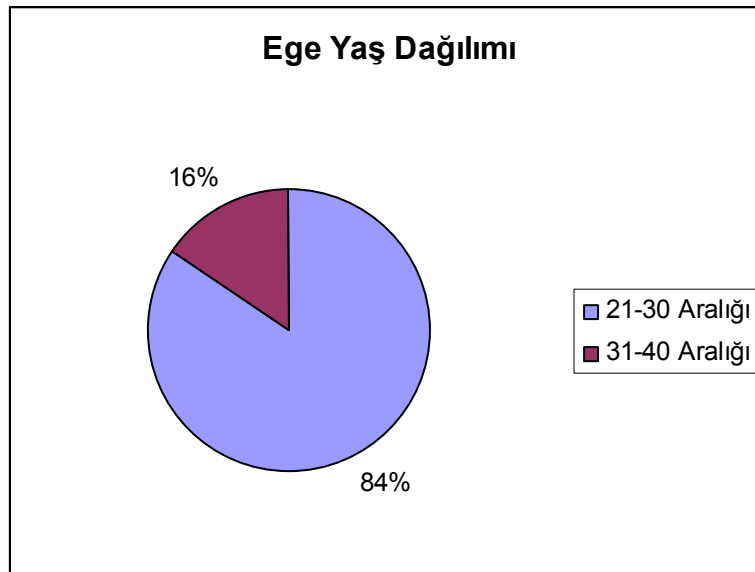


Ege Bölgesi'nde tecrübe kriterleri olan iş ilanlarının adı ve sayısına göre elde edilen bu grafik sonuçlarına dayanarak en çok tercih edilen, %35'lik dilim ile 'Deneyimli' olmuştur.

Tablo 106. 2009 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımı

Yaş	Yaş Sınırını Belirten İlan Sayısı
21-30 Aralığı	27
31-40 Aralığı	5

Tablo 107. 2009 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımının Grafiği

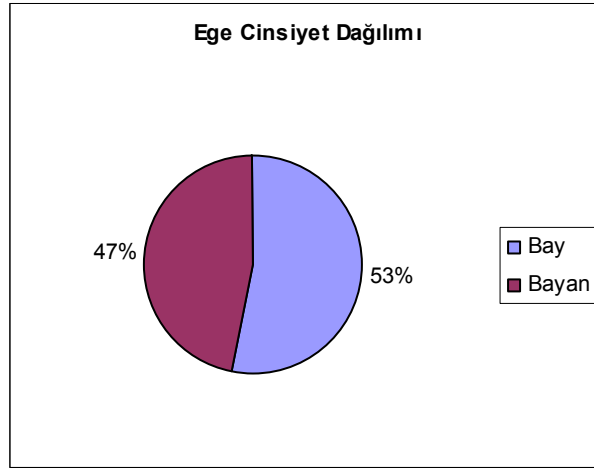


Ege Bölgesi yaş dağılımına göre elemanlarda olması istenilen en uygun yaş aralığı % 84'lük dilimle '21-30 Yaş'tır. %16 ile '31-40 Yaş Aralığı' bunu takip etmektedir.

Tablo 108. 2009 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Durumu Dağılımı

Cinsiyet	Cinsiyet Belirten İlan Sayısı
Bay	9
Bayan	8

Tablo 109. 2009 Ege Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Durumu Dağılımının Grafiği



Ege Bölgesi'nin iş ilanlarında %53 ile en çok bay eleman tercih edilmiştir.

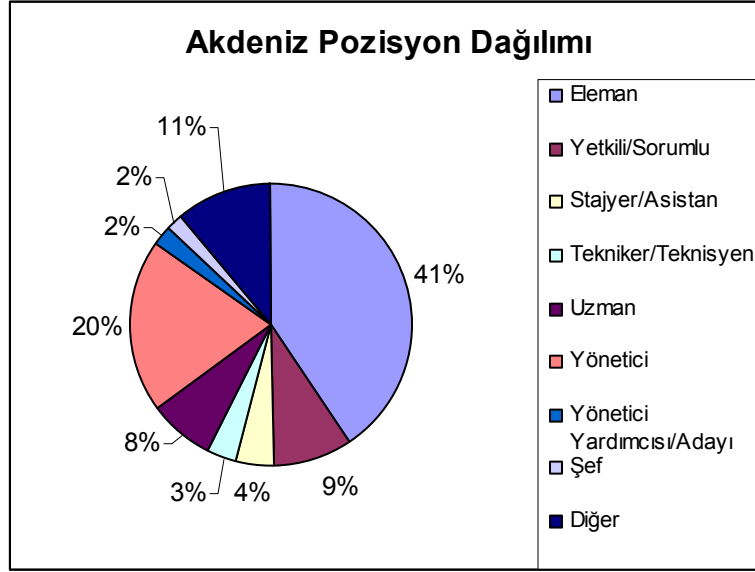
5.2.3. AKDENİZ BÖLGESİNE AİT SONUÇLAR

Akdeniz Bölgesi metinsel veri tablosunun sayısal tablo halleri aşağıdaki gibidir:

Tablo 110. 2009 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı

Pozisyon Adı	Pozisyondaki İlan Sayısı
Eleman	37
Yetkili/Sorumlu	8
Stajyer/Asistan	4
Tekniker/Teknisyen	3
Uzman	7
Yönetici	18
Yönetici Yardımcısı/Adayı	2
Şef	2
Diğer	10

Tablo 111. 2009 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımının Grafiği

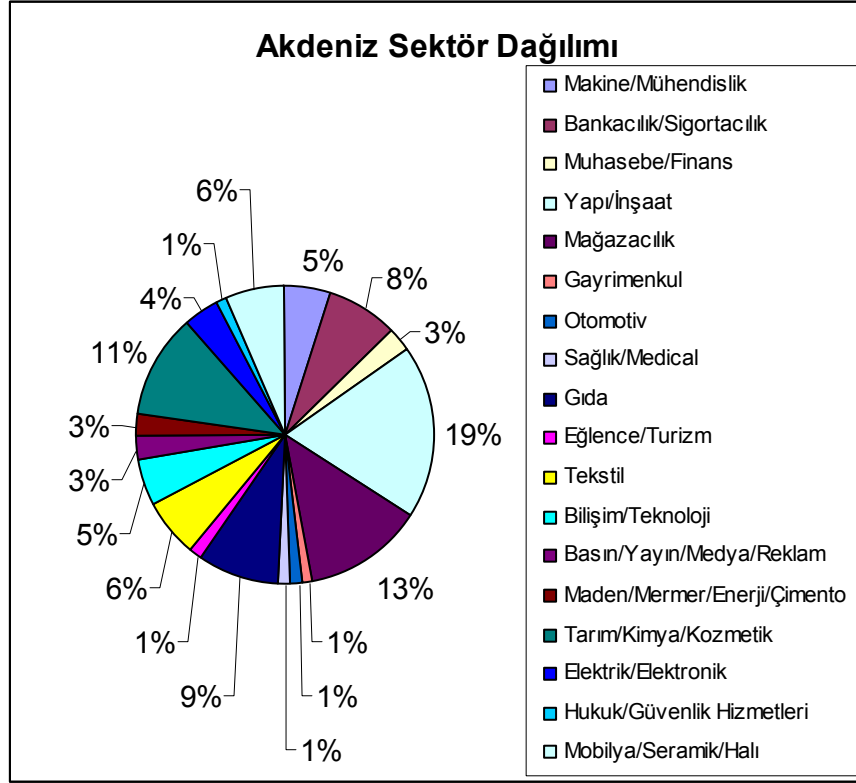


Akdeniz Bölgesi için yayınlanan iş ilanlarına göre en çok aranan pozisyon %41 ile 'Eleman'dır.

Tablo 112. 2009 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımı

Sektör Adı	Sektördeki İlan Sayısı
Makine/Mühendislik	4
Bankacılık/Sigortacılık	6
Muhasebe/Finans	2
Yapı/İnşaat	15
Mağazacılık	10
Gayrimenkul	1
Otomotiv	1
Sağlık/Medical	1
Gıda	7
Eğlence/Turizm	1
Tekstil	5
Bilişim/Teknoloji	4
Basın/Yayın/Medya/Reklam	2
Maden/Mermer/Enerji/Çimento	2
Tarım/Kimya/Kozmetik	9
Elektrik/Elektronik	3
Hukuk/Güvenlik Hizmetleri	1
Mobilya/Seramik/Halı	5

Tablo 113. 2009 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımının Grafiği

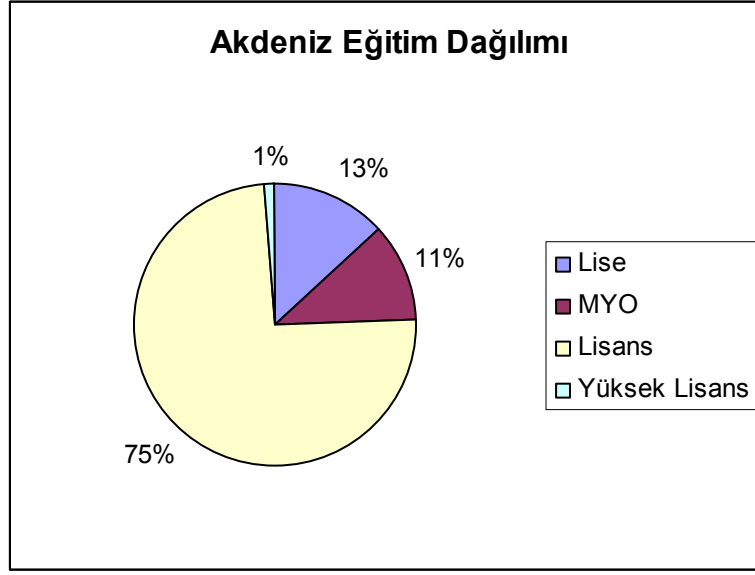


Akdeniz Bölgesi'nde en çok ilan verilen sektör %19 ile 'Yapı/İnşaat' sektörüdür.

Tablo 114. 2009 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımı

Eğitim Durumu	Eğitim Durumu İlan Sayısı
Lise	11
MYO	9
Lisans	61
Yüksek Lisans	1

Tablo 115. 2009 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımının Grafiği

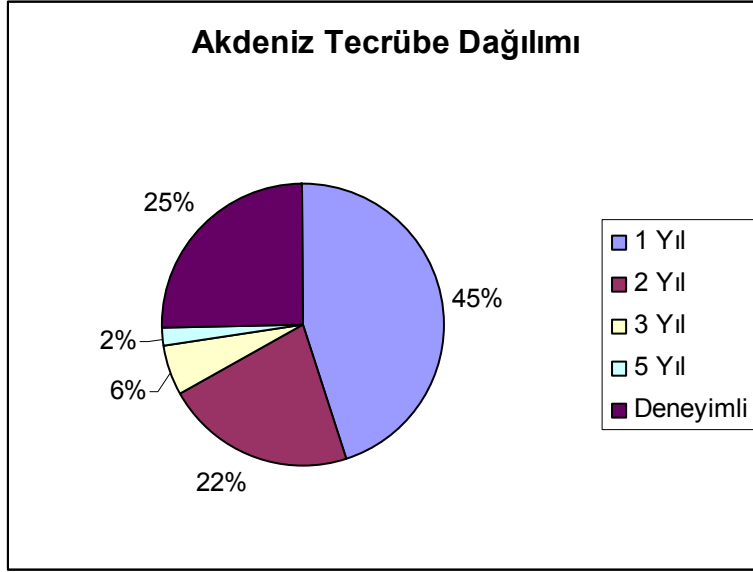


Akdeniz Bölgesi'ndeki iş ilanlarına göre, aranan elemanlarda en çok sahip olması istenilen eğitim durumu %75 ile 'Lisans' tır.

Tablo 116. 2009 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı

Tecrübe	Tecrübe Durumu İlan Sayısı
1 Yıl	23
2 Yıl	11
3 Yıl	3
5 Yıl	1
Deneyimli	13

Tablo 117. 2009 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımının Grafiği

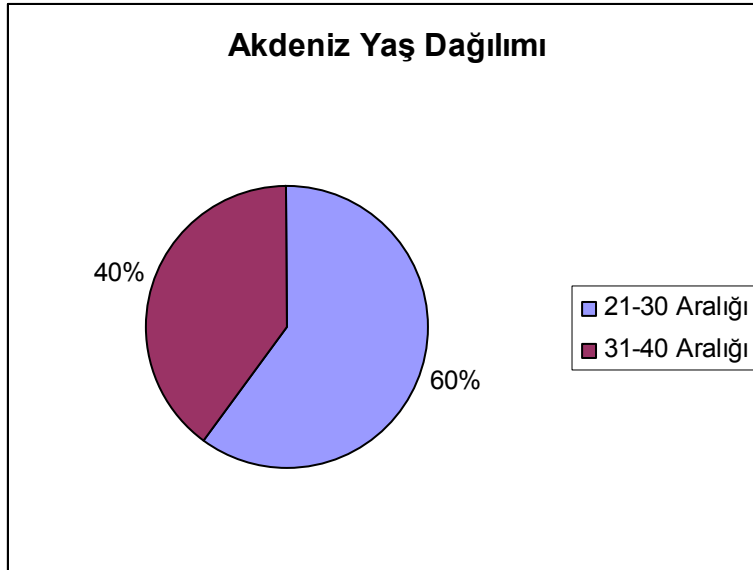


Akdeniz Bölgesi'nde tercih edilen tecrübe dağılımında ilk sırayı %45 ile '1 Yıl Deneyimli' alırken, ikinci sırayı %25 ile 'Deneyimli' almıştır.

Tablo 118. 2009 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımı

Yaş	Yaş Sınırını Belirten İlan Sayısı
21-30 Aralığı	9
31-40 Aralığı	6

Tablo 119. 2009 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımının Grafiği

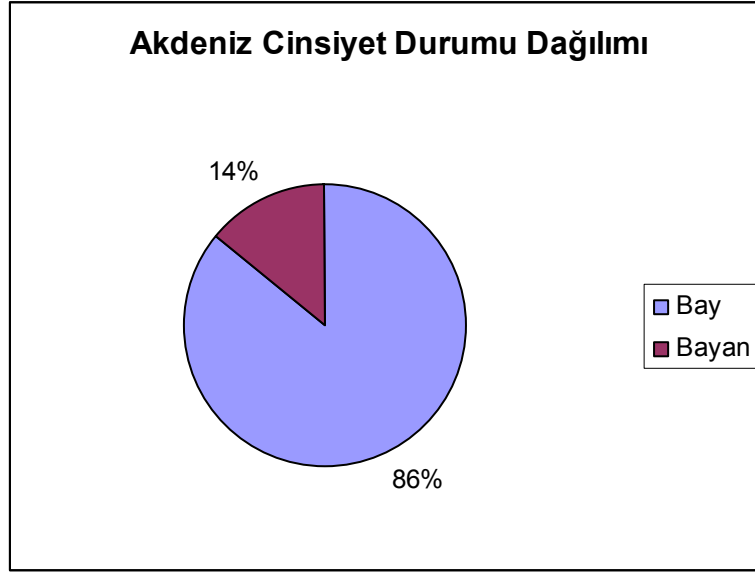


Akdeniz Bölgesi'nde yaş sınırlaması olan iş ilanlarında en çok tercih edilen yaş aralığı %60 ile '21-30 Yaş Aralığı'dır.

Tablo 120. 2009 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Durumu Dağılımı

Cinsiyet	Cinsiyet Belirten İlan Sayısı
Bay	12
Bayan	2

Tablo 121. 2009 Akdeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Durumu Dağılımının Grafiği



Akdeniz Bölgesi için yayınlanan eleman ilanlarında cinsiyet tercihi ya da şartı olan ilan sayısına göre %86 ile en çok bay eleman ihtiyacı olduğu görülmüştür.

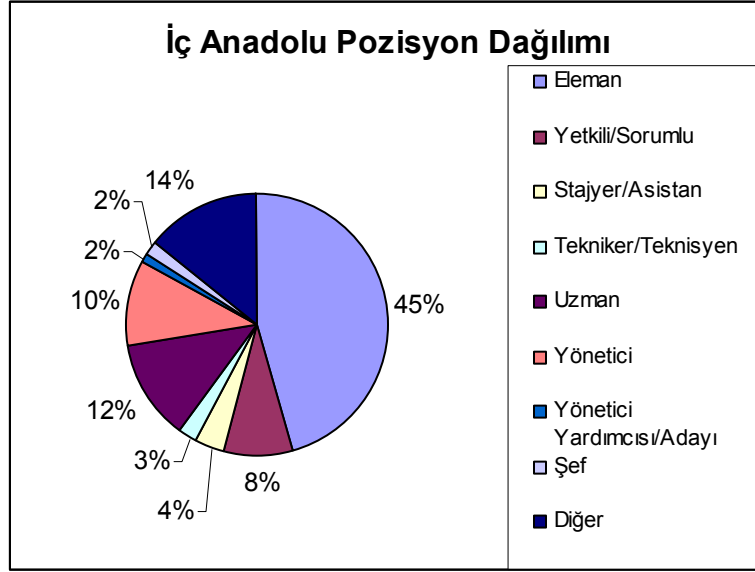
5.2.4.İÇ ANADOLU BÖLGESİNE AİT SONUÇLAR

İç Anadolu Bölgesi'ne ait metinsel veri tablosundan oluşturulan sayısal tablolar aşağıdaki gibidir:

Tablo 122. 2009 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı

Pozisyon Adı	Pozisyondaki İlan Sayısı
Eleman	179
Yetkili/Sorumlu	33
Stajyer/Asistan	14
Tekniker/Teknisyen	10
Uzman	48
Yönetici	41
Yönetici Yardımcısı/Adayı	6
Şef	6
Diğer	56

Tablo 123. 2009 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımının Grafiği

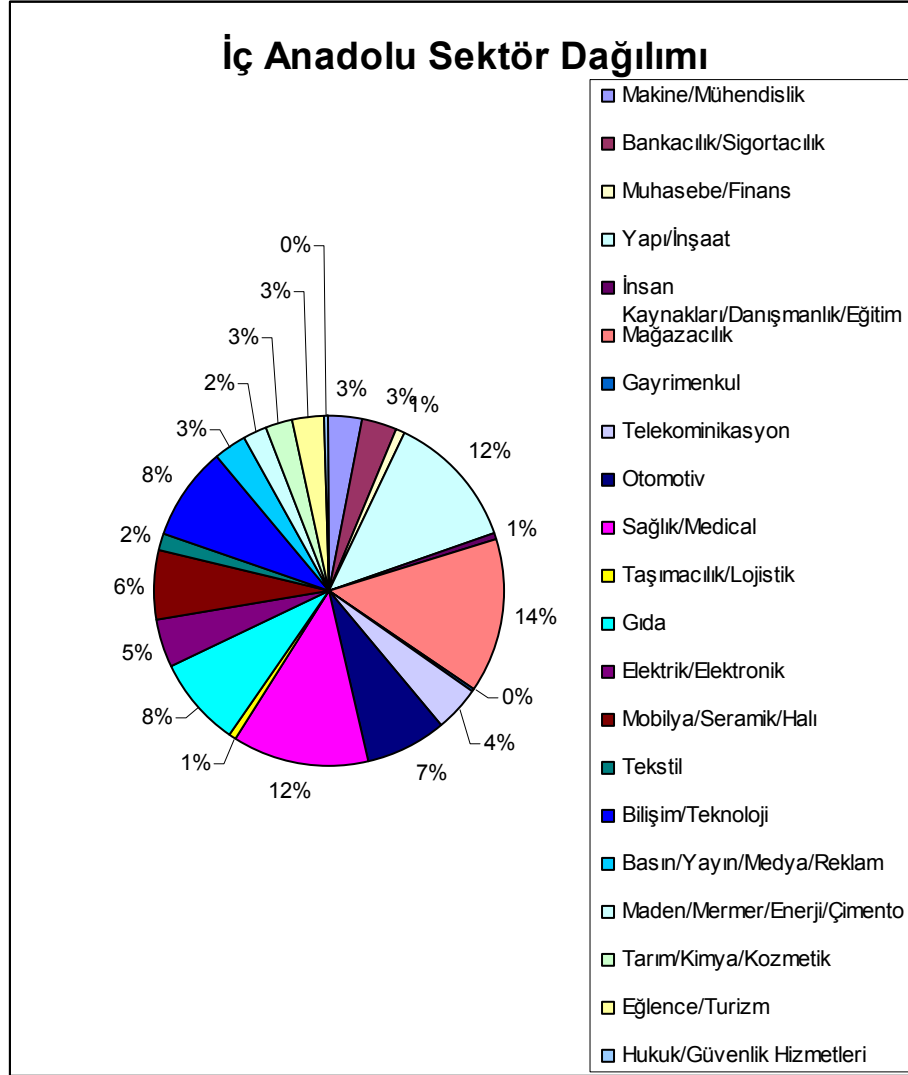


İç Anadolu Bölgesi'nde %45 ile en çok 'Eleman' pozisyonu ilanında bulunulmuştur.

Tablo 124. 2009 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımı

Sektör Adı	Sektördeki İlan Sayısı
Makine/Mühendislik	12
Bankacılık/Sigortacılık	13
Muhasebe/Finans	3
Yapı/İnşaat	49
İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	3
Mağazacılık	55
Gayrimenkul	1
Telekomünikasyon	17
Otomotiv	29
Sağlık/Medical	49
Taşımacılık/Lojistik	3
Gıda	32
Elektrik/Elektronik	18
Mobilya/Seramik/Halı	25
Tekstil	7
Bilişim/Teknoloji	33
Basın/Yayın/Medya/Reklam	12
Maden/Mermer/Enerji/Çimento	9
Tarım/Kimya/Kozmetik	10
Eğlence/Turizm	12
Hukuk/Güvenlik Hizmetleri	1

Tablo 125. 2009 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımının Grafiği

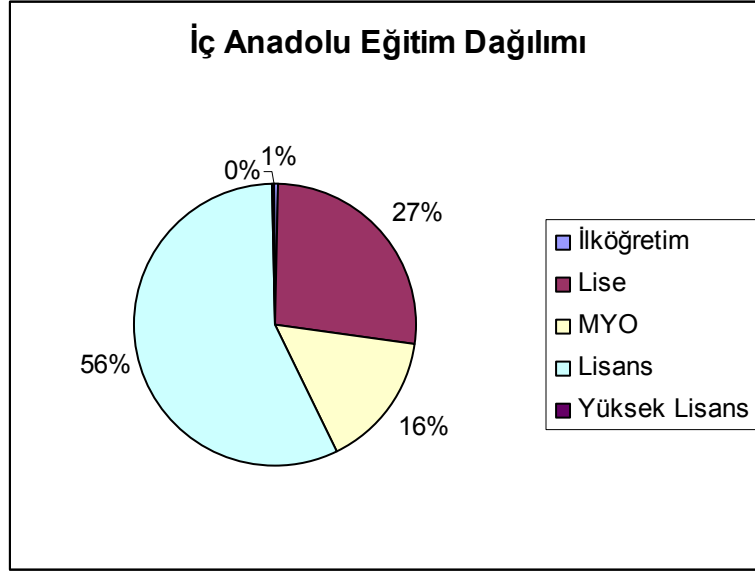


İç Anadolu Bölgesi'nde en çok ilan verilen sektör %14 ile 'Mağazacılık' olmuştur.

Tablo 126. 2009 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Durumu Dağılımı

Eğitim Durumu	Eğitim Durumu İlan Sayısı
İlköğretim	2
Lise	77
MYO	45
Lisans	165
Yüksek Lisans	1

Tablo 127. 2009 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Durumu Dağılımının Grafiği

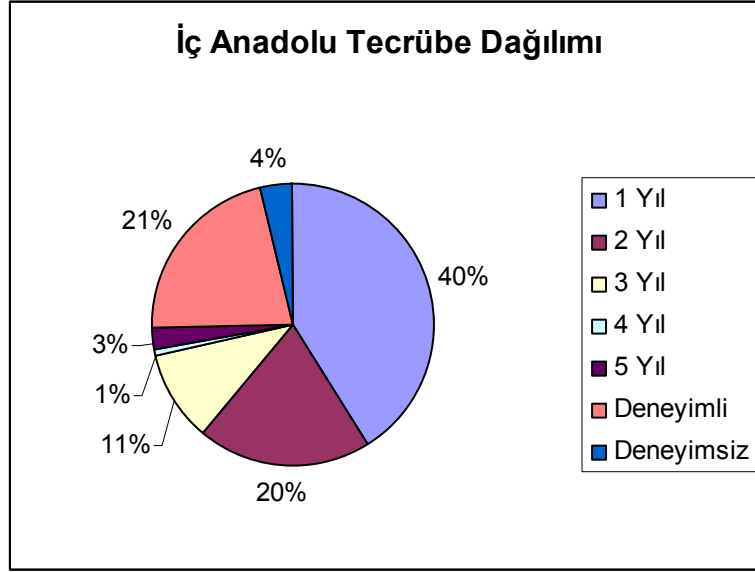


İç Anadolu’da en çok tercih edilen eğitim durumu %56 ile ‘Lisans’tır.

Tablo 128. 2009 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı

Tecrübe	Tecrübe Durumu İlan Sayısı
1 Yıl	113
2 Yıl	54
3 Yıl	29
4 Yıl	2
5 Yıl	7
Deneyimli	60
Deneyimsiz	10

Tablo 129. 2009 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımının Grafiği

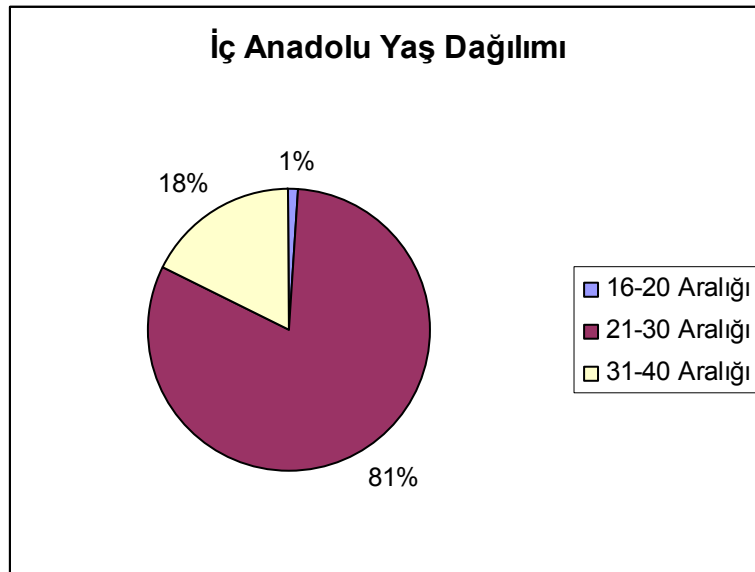


İç Anadolu Bölgesi'nde %40 ile en çok '1 Yıl Deneyimli' eleman ilanı verilmiştir. İkinci sırada ise %21 ile 'Deneyimli' eleman ilanı bulunmaktadır.

Tablo 130. 2009 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımı

Yaş	Yaş Sınırı Belirten İlan Sayısı
16-20 Aralığı	1
21-30 Aralığı	73
31-40 Aralığı	16

Tablo 131. 2009 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımının Grafiği

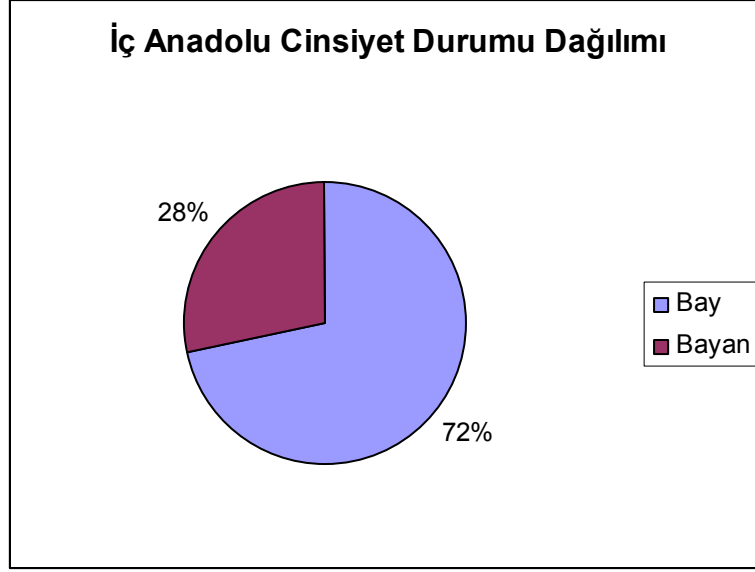


İç Anadolu Bölgesi'ndeki ilanlarda '21-30 Yaş Arası', %81 ile ilk sıradadır.

Tablo 132. 2009 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Cinsiyet Belirten İlan Sayısı
Bay	88
Bayan	35

Tablo 133. 2009 İç Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımının Grafiği



İç Anadolu Bölgesi'ndeki eleman ilanlarında %72 ile en çok bay aday tercih edilmiştir.

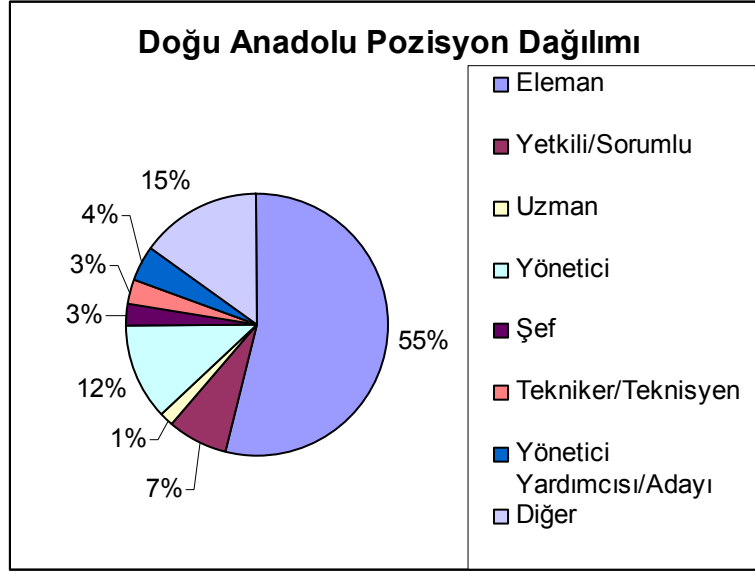
5.2.5.DOĞU ANADOLU BÖLGESİNE AİT SONUÇLAR

Doğu Anadolu'ya ait verilerden oluşan metinsel tablonun sayısal tablo halleri aşağıdaki gibidir:

Tablo 134. 2009 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı

Pozisyon Adı	Pozisyondaki İlan Sayısı
Eleman	36
Yetkili/Sorumlu	5
Uzman	1
Yönetici	8
Şef	2
Tekniker/Teknisyen	2
Yönetici Yardımcısı/Adayı	3
Diğer	10

Tablo 135. 2009 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımının Grafiği

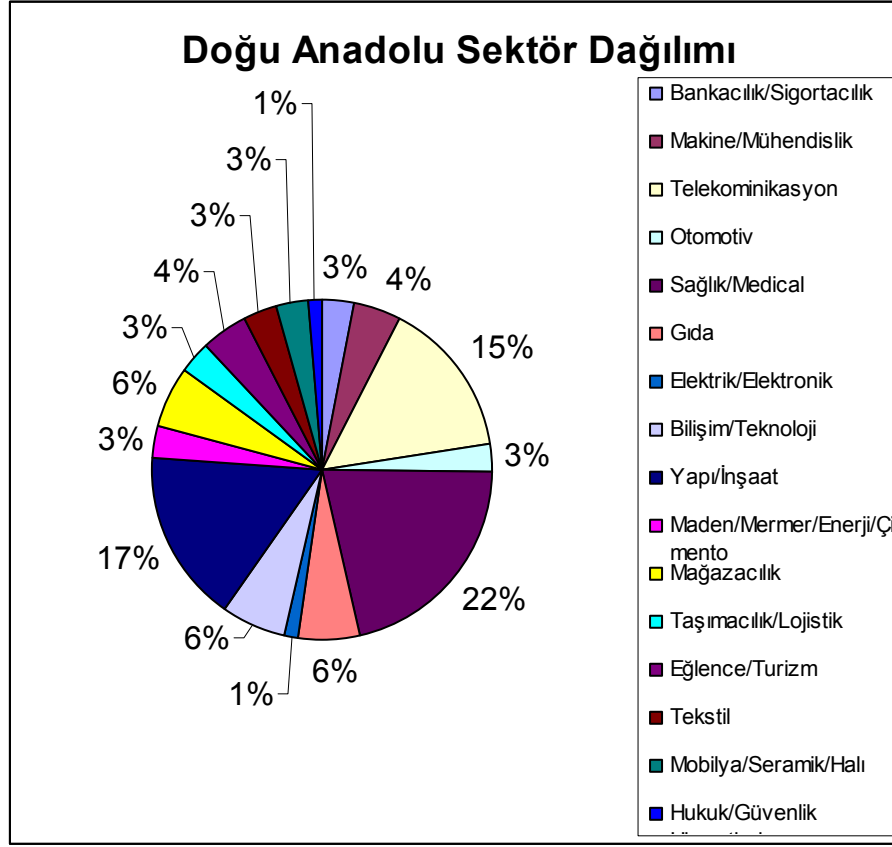


Doğu Anadolu’da en çok ilanı verilen pozisyon %55 ile ‘Eleman’dır.

Tablo 136. 2009 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımı

Sektör Adı	Sektördeki İlan Sayısı
Bankacılık/Sigortacılık	2
Makine/Mühendislik	3
Telekominikasyon	10
Otomotiv	2
Sağlık/Medical	14
Gıda	4
Elektrik/Elektronik	1
Bilişim/Teknoloji	4
Yapı/İnşaat	11
Maden/Mermer/Enerji/Çimento	2
Mağazacılık	4
Taşımacılık/Lojistik	2
Eğlence/Turizm	3
Tekstil	2
Mobilya/Seramik/Halı	2
Hukuk/Güvenlik Hizmetleri	1

Tablo 137. 2009 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımının Grafiği

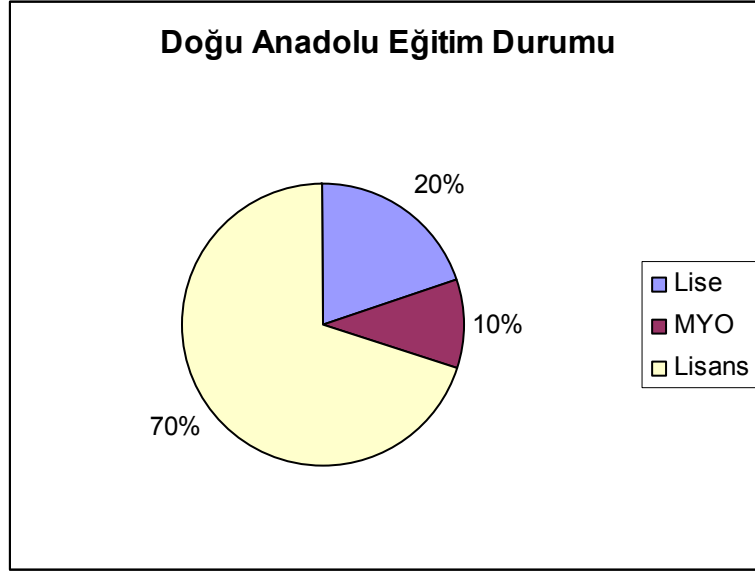


Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki eleman ilanlarında sektör dağılımında ilk sırayı %22 ile 'Sağlık/Medical', alırken ikinci sırayı %17 ile 'Yapı/İnşaat' almıştır.

Tablo 138. 2009 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımı

Eğitim Durumu	Eğitim Durumu İlan Sayısı
Lise	10
MYO	5
Lisans	35

Tablo 139 2009 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımının Grafiği

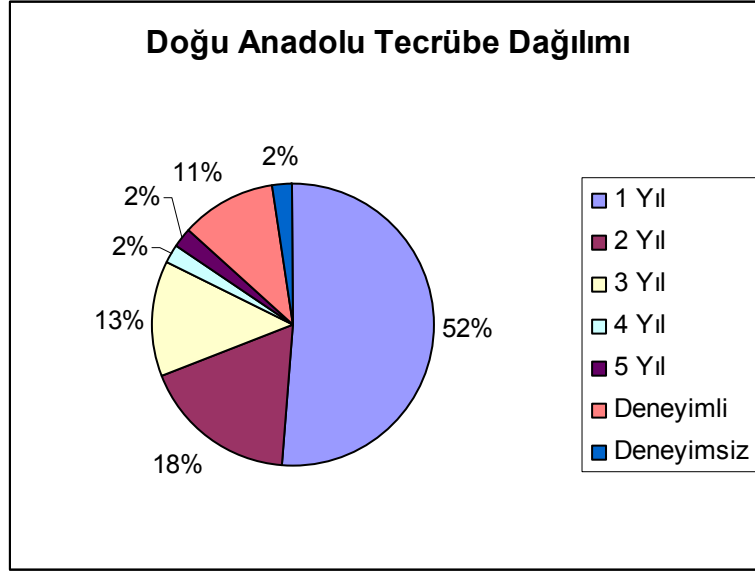


Doğu Anadolu Bölgesi'nde tercih payı en yüksek olan eğitim seviyesi %70 ile 'Lisans' olmuştur.

Tablo 140. 2009 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı

Tecrübe	Tecrübe Durumu İlan Sayısı
1 Yıl	23
2 Yıl	8
3 Yıl	6
4 Yıl	1
5 Yıl	1
Deneyimli	5
Deneyimsiz	1

Tablo 141. 2009 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımının Grafiği

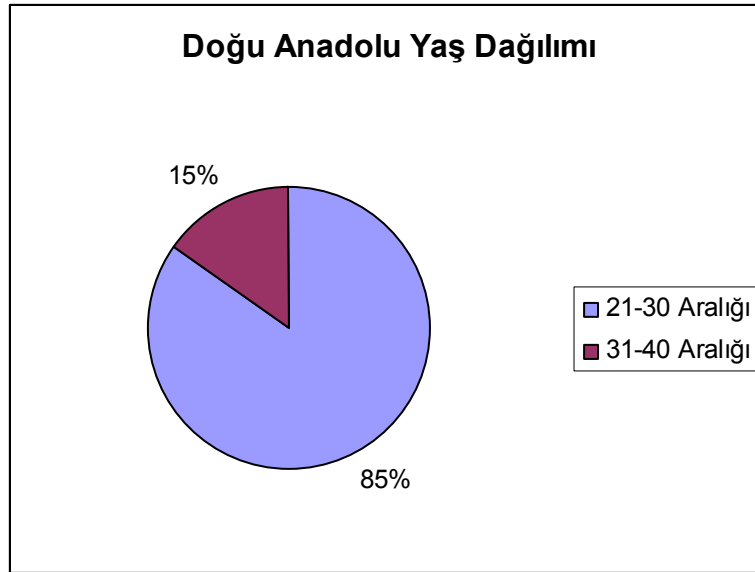


Doğu Anadolu’da yayımlanan e-iş ilanlarında %52 ile ‘1 Yıl Deneyimli’ ilanlar ilk sırada yer almıştır.

Tablo 142. 2009 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımı

Yaş	Yaş Sınırı Belirten İlan Sayısı
21-30 Aralığı	11
31-40 Aralığı	2

Tablo 143. 2009 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımının Grafiği

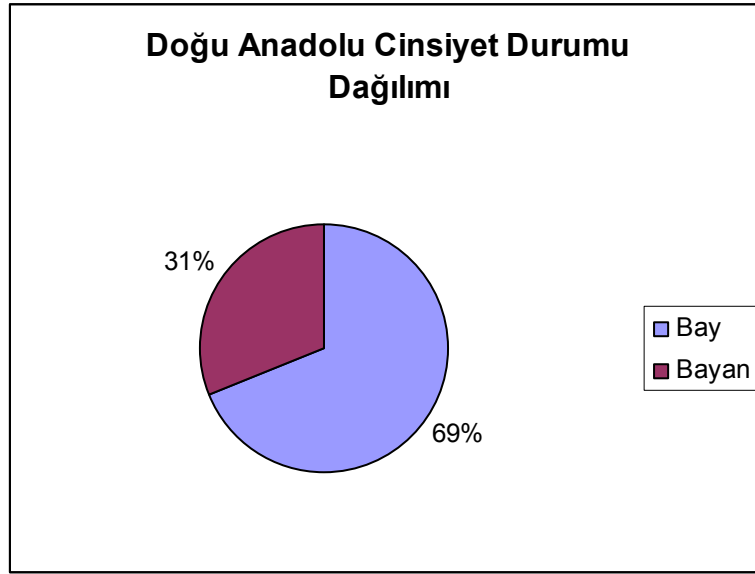


Doğu Anadolu Bölgesi'nde %85 ile '21-30 Yaş Arası' elemanlara ihtiyaç duyulduğu görülmektedir.

Tablo 144. 2009 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Cinsiyet Belirten İlan Sayısı
Bay	11
Bayan	5

Tablo 145. 2009 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımının Grafiği



Doğu Anadolu Bölgesi'nde cinsiyet şartı ya da tercihi olan eleman ilanlarına göre %69 ile ilk sırayı bay eleman ilanı almıştır.

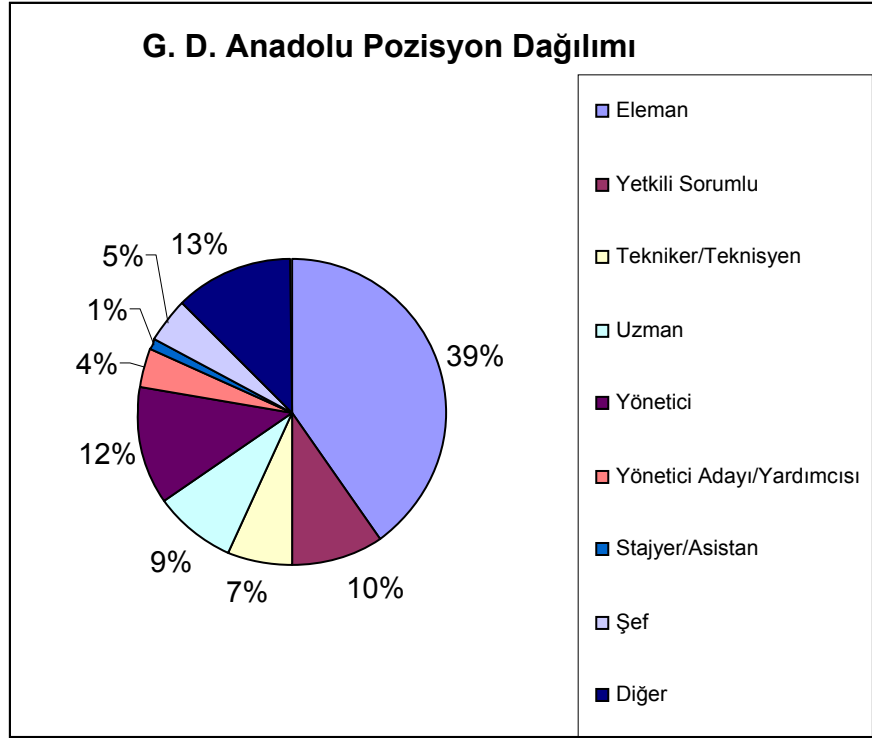
5.2.6.GÜNEY DOĞU ANADOLU BÖLGESİNE AİT SONUÇLAR

Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ne ait verilerden oluşan metinsel tablonun sayısal halleri aşağıdaki gibidir:

Tablo 146. 2009 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı

Pozisyon Adı	Pozisyondaki İlan Sayısı
Eleman	42
Yetkili Sorumlu	10
Tekniker/Teknisyen	7
Uzman	9
Yönetici	13
Yönetici Adayı/Yardımcısı	4
Stajyer/Asistan	1
Şef	5
Diğer	13

Tablo 147. 2009 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımının Grafiği

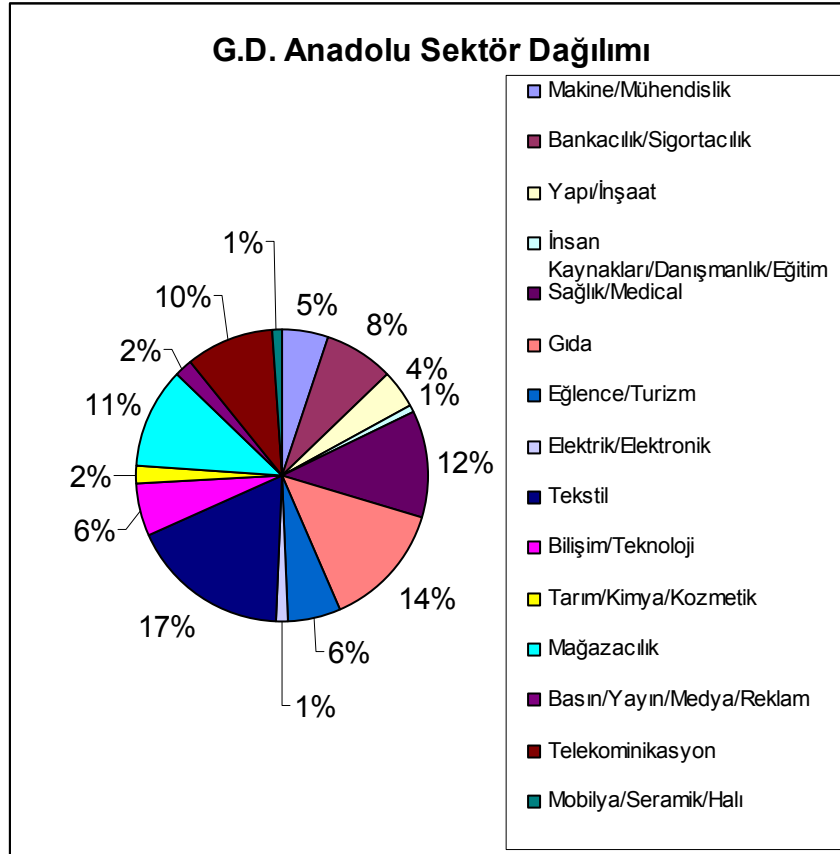


Güney Doğu Anadolu Bölgesi'nde %39 ile 'Eleman' pozisyonu ilk sırada yer almaktadır.

Tablo 148. 2009 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımı

Sektör Adı	Sektördeki İlan Sayısı
Makine/Mühendislik	5
Bankacılık/Sigortacılık	8
Yapı/İnşaat	4
İnsan	1
Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	1
Sağlık/Medical	12
Gıda	14
Eğlence/Turizm	6
Elektrik/Elektronik	1
Tekstil	18
Bilişim/Teknoloji	6
Tarım/Kimya/Kozmetik	2
Mağazacılık	11
Basın/Yayın/Medya/Reklam	2
Telekomünikasyon	10
Mobilya/Seramik/Halı	1

Tablo 149. 2009 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımının Grafiği

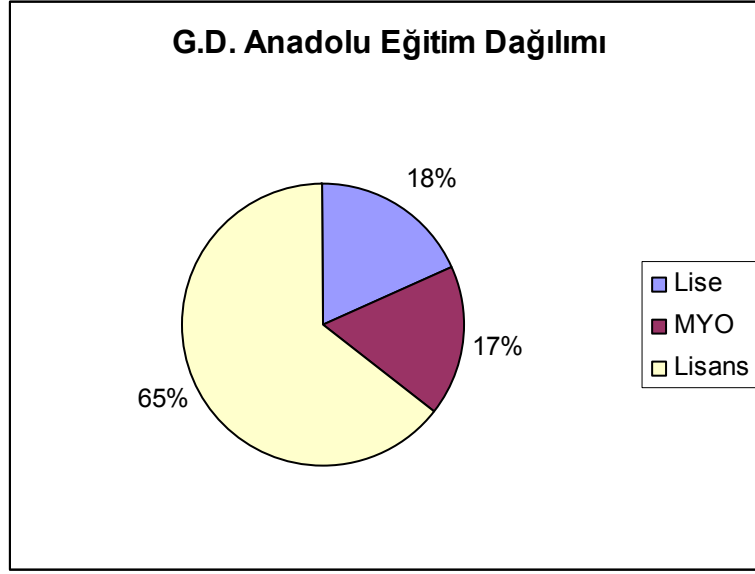


Güney Doğu Anadolu’da %17 ile en çok ilanı verilen sektör ‘Tekstil’dir.

Tablo 150. 2009 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımı

Eğitim Durumu	Eğitim Durumu İlan Sayısı
Lise	14
MYO	13
Lisans	49

Tablo 151. 2009 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımının Grafiği

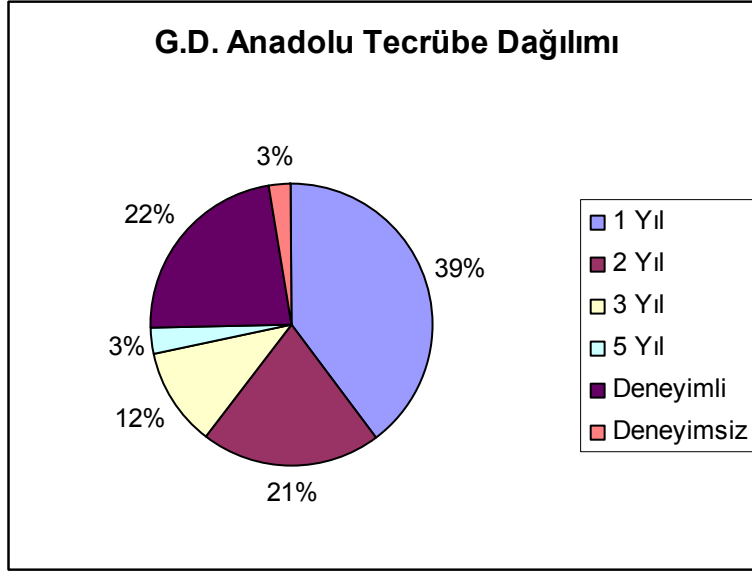


Güney Doğu Anadolu'da elemanlarda en çok olması istenen eğitim seviyesi %65 ile 'Lisans'tır.

Tablo 152. 2009 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı

Tecrübe	Tecrübe Durumu İlan Sayısı
1 Yıl	31
2 Yıl	16
3 Yıl	9
5 Yıl	2
Deneyimli	18
Deneyimsiz	2

Tablo 153. 2009 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımının Grafiği

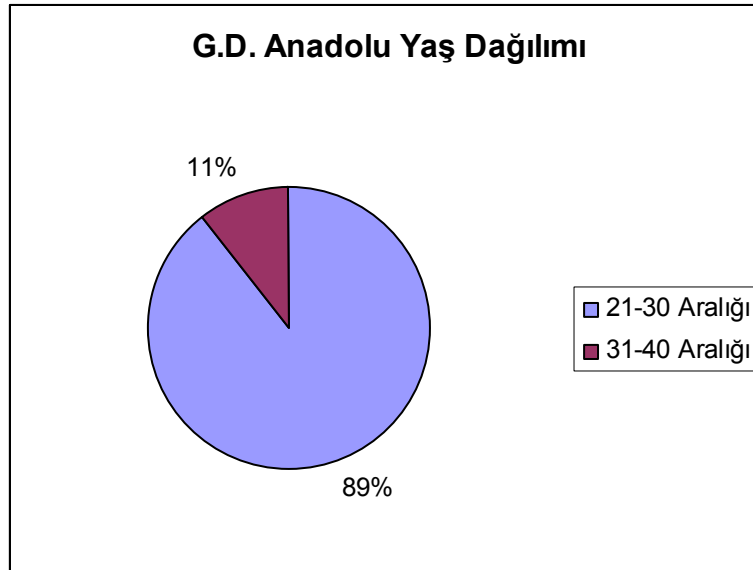


Güney Doğu Anadolu’da %39 ile en çok ‘1 Yıl Deneyimli’ adaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Tablo 154. 2009 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımı

Yaş Durumu	Yaş Sınırı Belirten İlan Sayısı
21-30 Aralığı	17
31-40 Aralığı	2

Tablo 155. 2009 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımının Grafiği

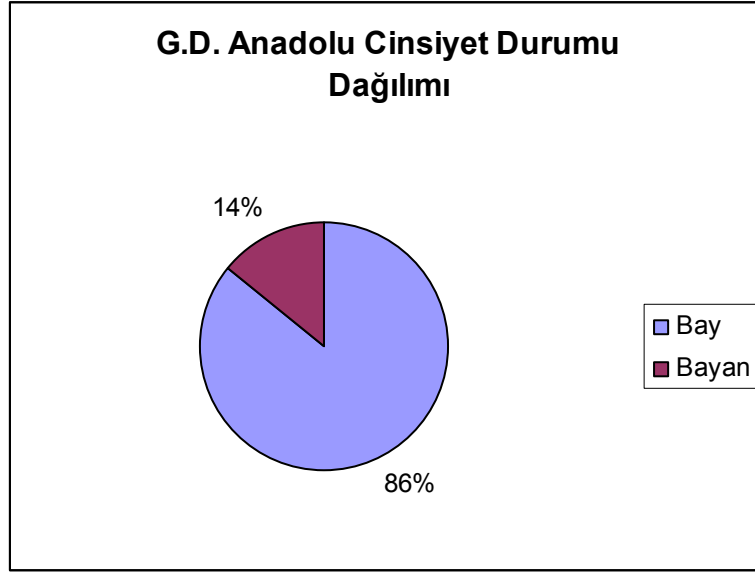


Güney Doğu Anadolu’da ihtiyaç duyulan elemanların, %89 pay ile en çok ‘21-30 Yaş Arası’ olmaları tercih edilmektedir.

Tablo 156. 2009 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Cinsiyet Belirten İlan Sayısı
Bay	12
Bayan	2

Tablo 157. 2009 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımının Grafiği



Güney Doğu Anadolu’da %86 ile en çok bay elemana ihtiyaç duyulmaktadır.

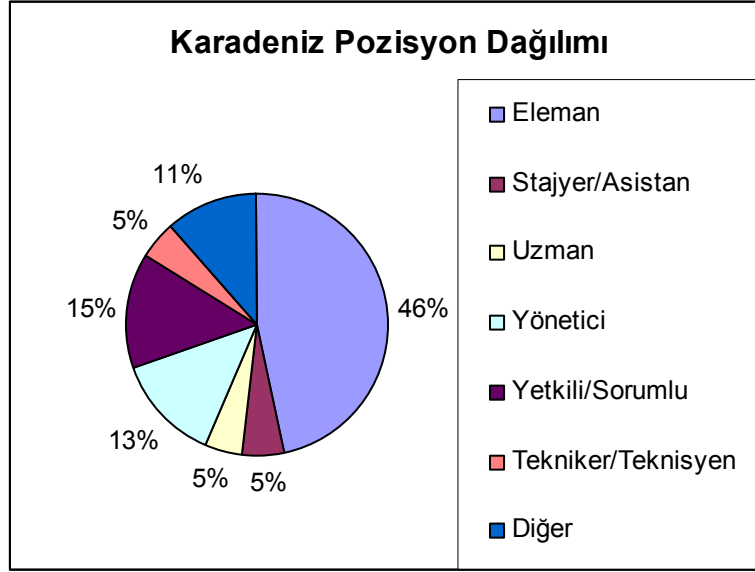
5.2.7.KARADENİZ BÖLGESİNE AİT SONUÇLAR

Karadeniz Bölgesi’ne ait metinsel veri tablosunun sayısal tablo halleri aşağıdaki gibidir:

Tablo 158. 2009 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı

Pozisyon Adı	Pozisyondaki İlan Sayısı
Eleman	29
Stajyer/Asistan	3
Uzman	3
Yönetici	8
Yetkili/Sorumlu	9
Tekniker/Teknisyen	3
Diğer	7

Tablo 159. 2009 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Pozisyon Dağılımının Grafiği

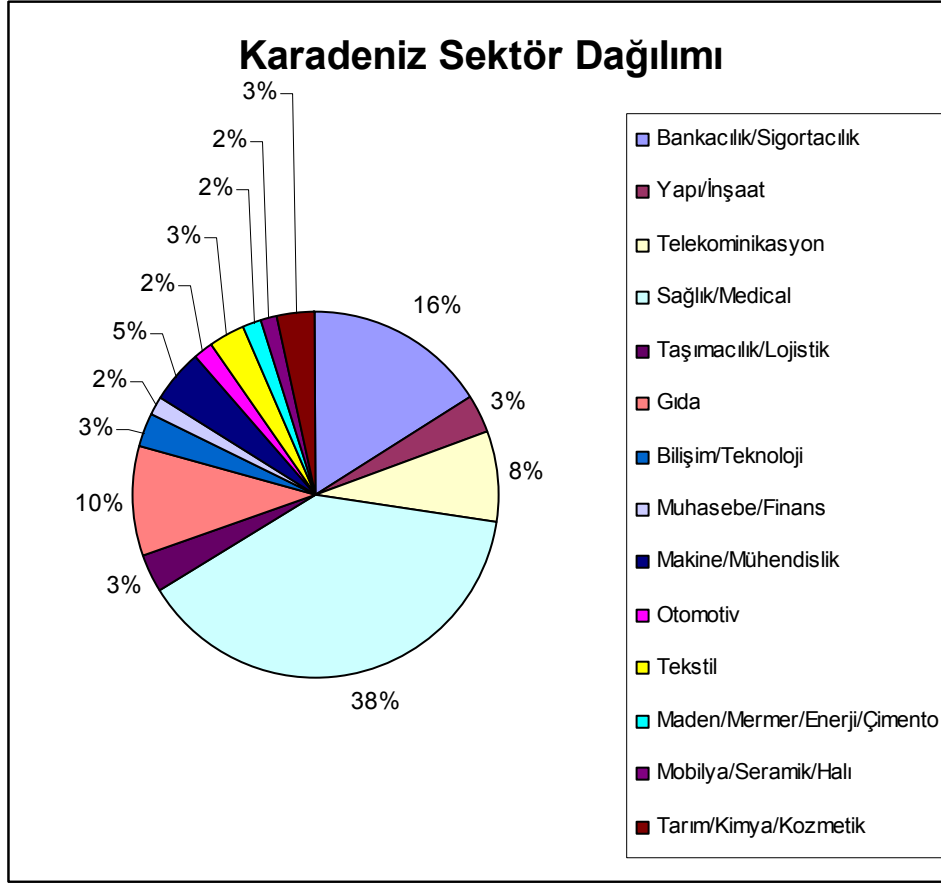


Karadeniz Bölgesi'nde %46 ile en çok 'Eleman' ilanı verilmiştir.

Tablo 160. 2009 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımı

Sektör Adı	Sektördeki İlan Sayısı
Bankacılık/Sigortacılık	10
Yapı/İnşaat	2
Telekomünikasyon	5
Sağlık/Medical	24
Taşımacılık/Lojistik	2
Gıda	6
Bilişim/Teknoloji	2
Muhasebe/Finans	1
Makine/Mühendislik	3
Otomotiv	1
Tekstil	2
Maden/Mermer/Enerji/Çimento	1
Mobilya/Seramik/Halı	1
Tarım/Kimya/Kozmetik	2

Tablo 161. 2009 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Sektör Dağılımının Grafiği

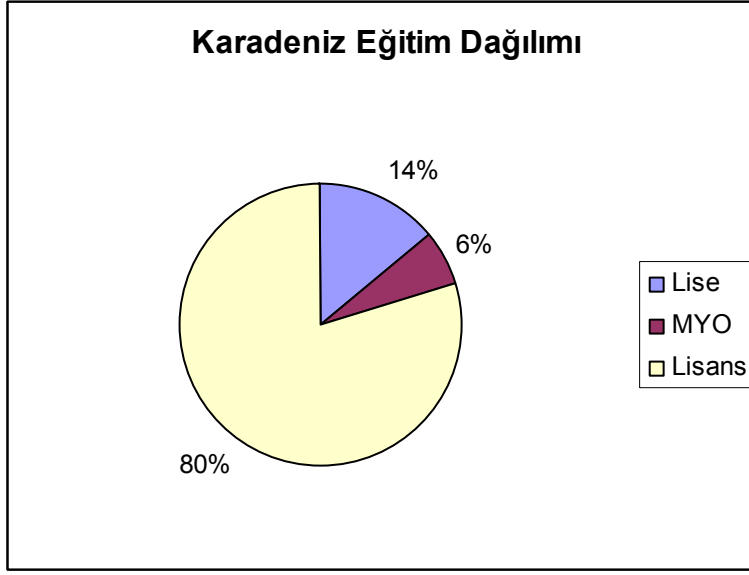


Karadeniz Bölgesi sektör dağılımına göre en yüksek dilim %38 ile 'Sağlık/Medical' e aittir.

Tablo 162. 2009 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımı

Eğitim Durumu	Eğitim Durumu İlan Sayısı
Lise	7
MYO	3
Lisans	39

Tablo 163. 2009 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Eğitim Dağılımının Grafiği

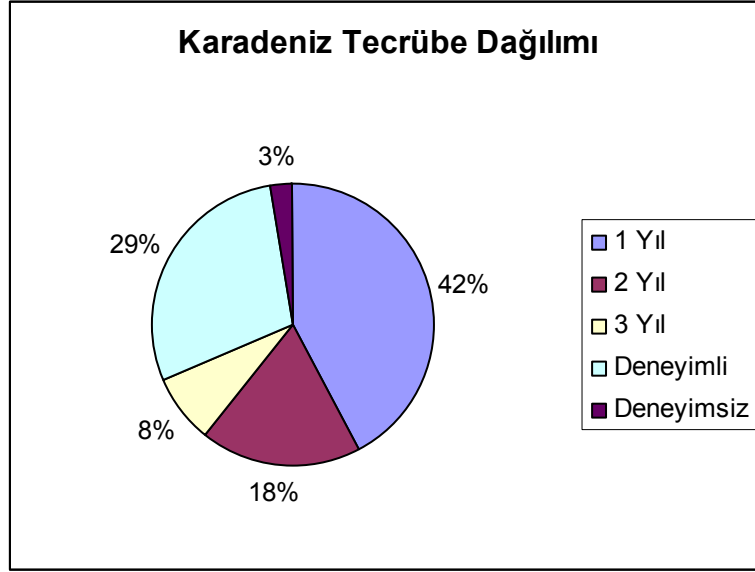


Karadeniz Bölgesi'nde, %80 ile elamanların en çok 'Lisans' mezunu olması istenmiştir.

Tablo 164. 2009 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı

Tecrübe	Tecrübe Durumu İlan Sayısı
1 Yıl	16
2 Yıl	7
3 Yıl	3
Deneyimli	11
Deneyimsiz	1

Tablo 165. 2009 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Tecrübe Dağılımının Grafiği

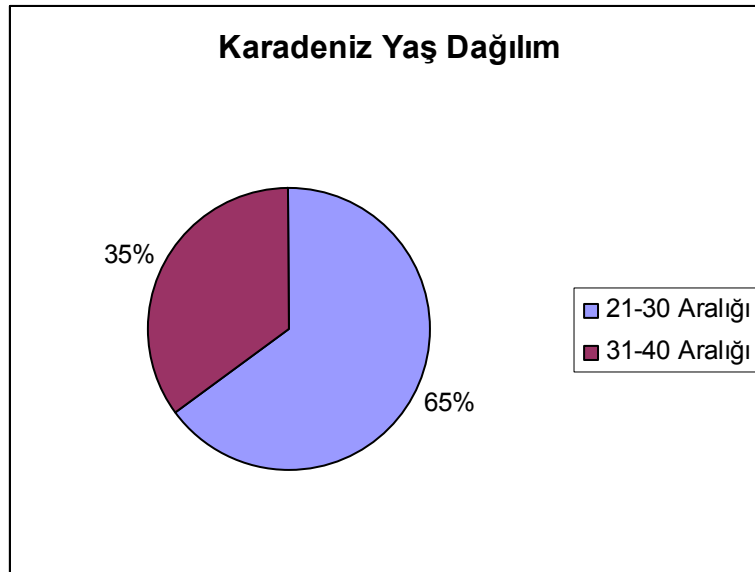


Karadeniz Bölgesi'nde %42 ile elemanların en çok '1 Yıl Deneyimli' olmaları tercih edilmektedir.

Tablo 166. 2009 Doğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımı

Yaş	Yaş Sınırı Belirten İlan Sayısı
21-30 Aralığı	11
31-40 Aralığı	6

Tablo 167. 2009 Güneydoğu Anadolu Bölgesine Ait E-İlanlarda Yaş Dağılımının Grafiği

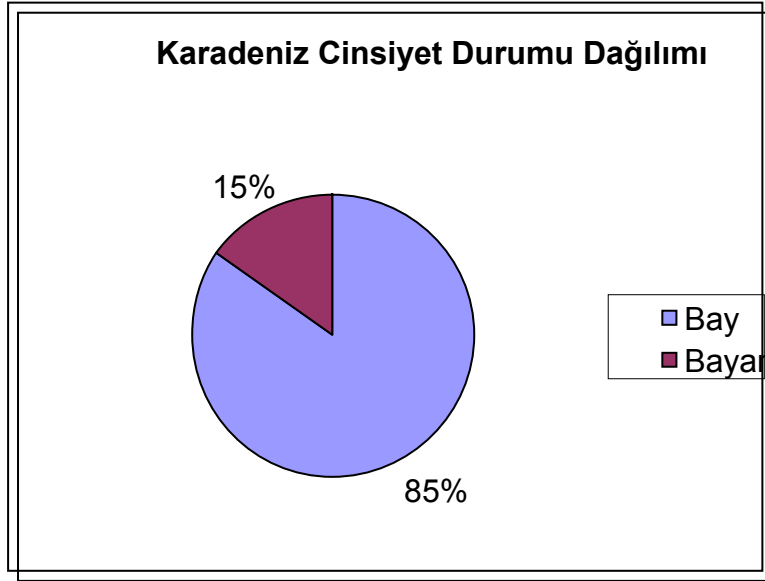


Karadeniz Bölgesi'nde %65 ile 21-30 yaş arası elemana ihtiyaç duyulmaktadır.

Tablo 168. 2009 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Cinsiyet Belirten İlan Sayısı
Bay	11
Bayan	2

Tablo 169. 2009 Karadeniz Bölgesine Ait E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımının Grafiği



Karadeniz Bölgesi'nde %85 ile en çok bay adaya ihtiyaç duyulmuştur.

6.ARAŞTIRMA SONUÇLARININ TÜRKİYE HARİTASINDA GÖSTERİMİ

6.1.2008 YILINA AİT SONUÇLAR

Buraya kadar elde edilen verilere ve grafiklere dayanarak elde edilen sonuçlar, Türkiye bölgeler haritası üzerinde daha ayrıntılı, net ve akılda kalacak şekilde gösterilmiştir.

Şekil 1. Türkiye'deki E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı



Bir aylık e-iş ilanlarına göre Türkiye'de bölgeler bazında en çok 'eleman' ilanı verilmiştir.

Şekil 2. Türkiye'deki E-İlanlarda Sektör Dağılımı



Marmara Bölgesi'nde 'Sağlık/Medical'; İç Anadolu Bölgesi'nde 'Mobilya/Seramik/Halı'; Ege ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri'nde 'Gıda'; Karadeniz ve Akdeniz Bölgeleri'nde 'Bankacılık/Sigortacılık' ilk sırada yer almıştır. Doğu Anadolu Bölgesi'nde 'Sağlık/Medical', 'Bilişim/Teknoloji' ve 'Gıda' üçlüsü ilk sırayı paylaşmıştır.

Şekil 3. Türkiye'deki E-İlanlarda Eğitim Dağılımı



Temmuz ayı e-iş ilanlarına göre Türkiye'nin bütün bölgelerinde en çok 'Lisans' mezunu adaylara ihtiyaç duyulmuştur.

Şekil 4. Türkiye'deki E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı



Marmara, Ege, İç Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri'nde 'Deneyimli'; Akdeniz ve Doğu Anadolu Bölgeleri'nde '2 Yıl Deneyimli' adaylar

tercih edilirken, Karadeniz Bölgesi için verilen e-iş ilanlarında en çok ‘Deneyimsiz’ ve ‘3 Yıl Deneyimli’ adaylar tercih edilmiştir.

Şekil 5. Türkiye’deki E-İlanlarda Yaş Aralığı Dağılımı



Yukarıdaki tabloya göre Türkiye’de ki e-iş ilanlarında en çok ‘21-30 Yaş Arası’ adaylar tercih edilmiştir.

Şekil 6. Türkiye’deki E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımı



Temmuz ayı e-iş ilanlarına göre Marmara ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri'nde 'Bayan'; Ege, İç Anadolu ve Karadeniz Bölgeleri'nde 'Bay'; Akdeniz ve Doğu Anadolu Bölgeleri'nde eşit sayıda 'Bay-Bayan' aday ilanı verilmiştir.

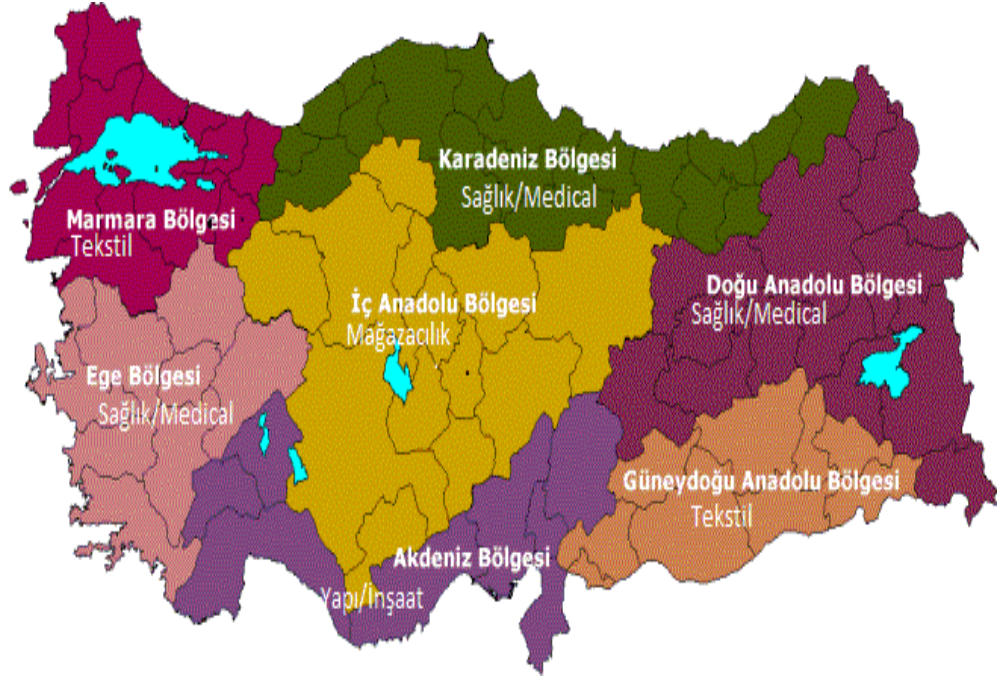
6.2.2009 YILINA AİT SONUÇLAR

Şekil 7. Türkiye'deki E-İlanlarda Pozisyon Dağılımı



2009 yılı temmuz ayı e-iş ilanlarına göre 2008 yılında da olduğu gibi bölgeler bazında, en çok 'eleman' ilanı verilmiştir.

Şekil 8. Türkiye’deki E-İlanlarda Sektör Dağılımı



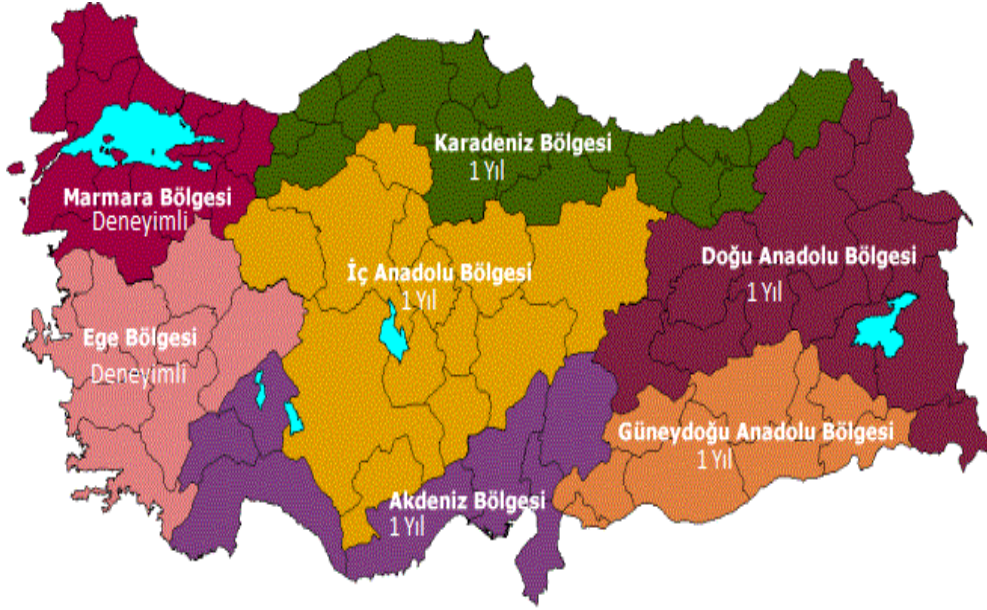
Marmara ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri’nde ‘Tekstil’; Ege, Doğu Anadolu ve Karadeniz Bölgelerinde ‘Sağlık/Medical’; İç Anadolu Bölgesinde ‘Mağazacılık’ ve Akdeniz Bölgesinde ‘Yapı/İnşaat’ sektörü ilk sırada yer almıştır.

Şekil 9. Türkiye’deki E-İlanlarda Eğitim Durumu Dağılımı



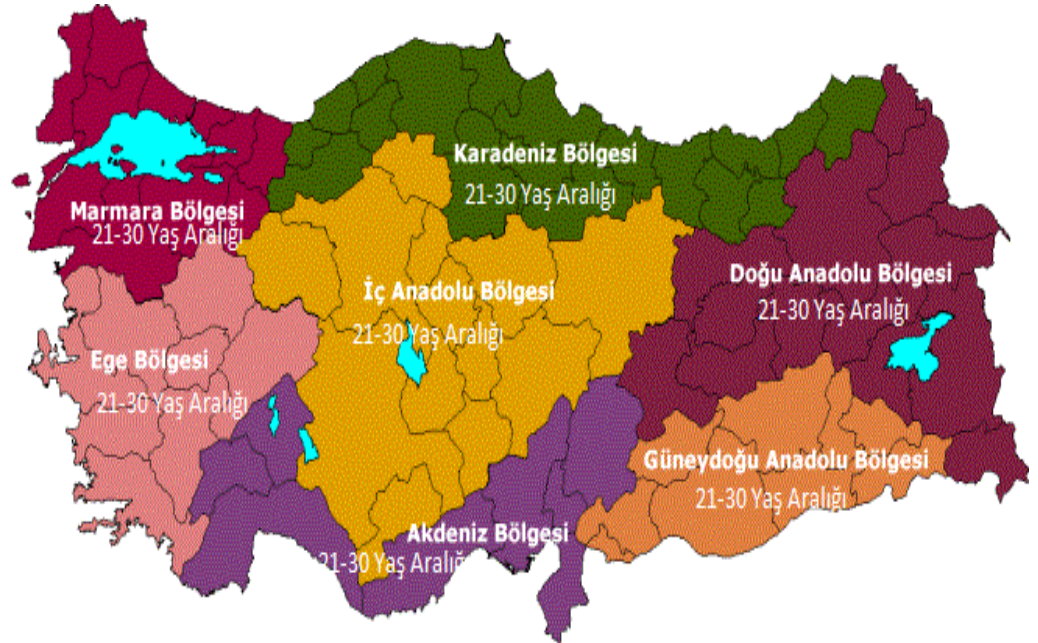
Marmara Bölgesinde en çok ‘Lise’ mezunu aday aranırken, Türkiye’nin diğer tüm bölgelerinde en çok ‘Lisans’ mezunu adaya ihtiyaç duyulmuştur.

Şekil 10. Türkiye'deki E-İlanlarda Tecrübe Dağılımı



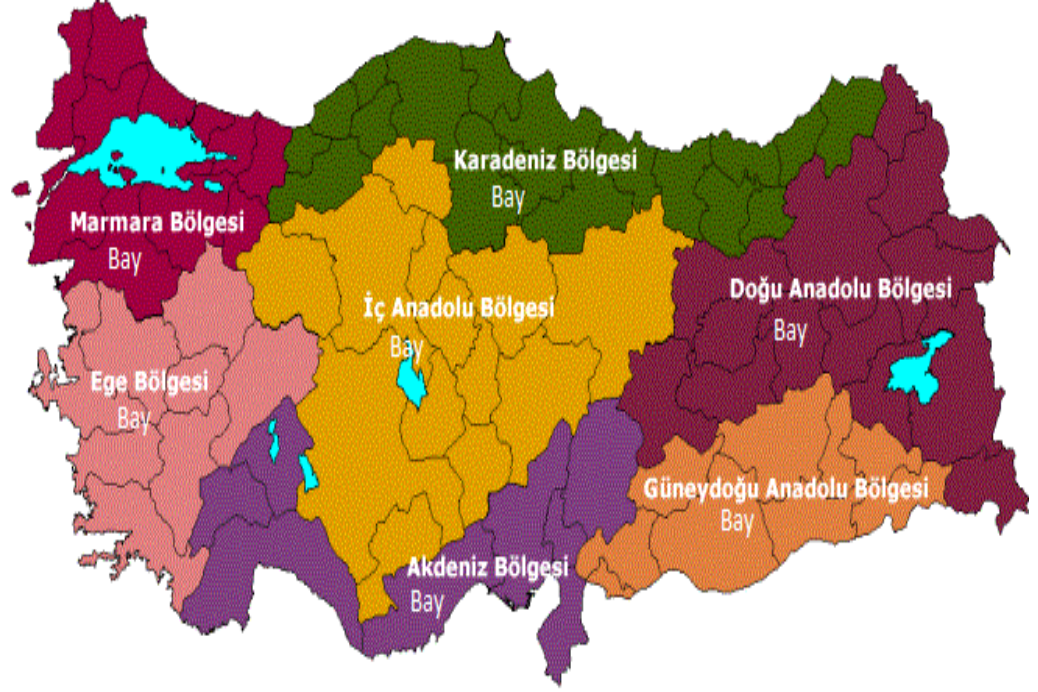
Marmara ve Ege Bölgelerindeki e-iş ilanlarında deneyimli adaylar aranırken; diğer tüm bölgelerde en az 1 yıl deneyimli olan adaylar aranmıştır.

Şekil 11. Türkiye'deki E-İlanlarda Yaş Dağılımı



Yukarıdaki tabloya göre, 2008 yılında da olduğu gibi Türkiye'de ki e-iş ilanlarında en çok '21-30 Yaş Arası' adaylar tercih edilmiştir.

Şekil 12. Türkiye’deki E-İlanlarda Cinsiyet Dağılımı



2009 yılı e-iş ilanları araştırmasına göre Türkiye'nin bütün bölgelerinde en çok 'Bay' adaya ihtiyaç duyulmuştur.

2008 ve 2009 yılı e-iş ilanları baz alınarak yapılan araştırmaya göre Marmara Bölgesindeki sektörel değişime bakıldığında 'Sağlık/Medical' yerini 'Tekstil'e; Ege Bölgesindeki 'Gıda' 'Sağlık/Medical'e; Akdeniz Bölgesindeki 'Bankacılık/Sigortacılık' 'Yapı/İnşaat'a; İç Anadolu'da ki 'Mobilya/Seramik/Halı' yerini 'Mağazacılık' a bırakmıştır. 2008 yılı araştırmasında Doğu Anadolu'da 'Sağlık/Medical', 'Bilişim/Teknoloji' ve 'Gıda' sektörleri ilk sırayı paylaşıırken 2009 yılında 'Sağlık/Medical' Doğu Anadolu'da tek başına yer almıştır. Güneydoğu Anadolu'da 'Gıda' sektörü yerini 'Tekstil'e; Karadeniz Bölgesindeki 'Bankacılık/Sigortacılık' ise 'Sağlık/Medical'e bırakmıştır.

Her iki yılın araştırma sonucuna göre en çok aranan pozisyon başlangıç pozisyonu olan elemandır. Ayrıca, genellikle deneyimli, genç adaylara ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Marmara Bölgesi'nde 2009 yılında en çok lise mezunu

adaylara ihtiyaç duyulması dışında her iki yılda da her bölgede en çok lisans mezunu adaylara ihtiyaç duyulmuştur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Küreselleşme ve küreselleşmenin beraberinde getirdiği teknolojik rekabet sonucunda iş dünyasında kullanımı artan internet sayesinde dünya ayağımıza gelmektedir. İnsan kaynakları yöneticilerinin maksimum verim sağlamak adına gösterdikleri çaba sonucu insan kaynakları yönetiminin elektronik ortama geçişi sağlanmış, tüm insan kaynakları fonksiyonları bilgisayar ortamına aktarılmıştır.

E-insan kaynakları fonksiyonları içinde yer alan e-işe alma alt fonksiyonu, internette birçok insan kaynakları sitesinde hayat bulmuştur. www.iskur.gov.tr, www.kariyer.net, www.yenibiris.com gibi insan kaynakları siteleri; istenilen şehir, pozisyon ve sektöre göre iş gören sağlama, iş görenlerle işverenleri buluşturma gibi birçok alanda hizmet vermektedir.

Araştırma sonuçlarına göre sektörel açıdan e-dönüşüme bakıldığında ‘Sağlık/Medical’ sektörünün daha da gelişerek büyüdüğü, ‘Mağazacılık’ ve ‘Yapı/İnşaat’ sektörlerinin yükselişe; ‘Bankacılık/Sigortacılık’, ‘Gıda’ ve ‘Bilişim/Teknoloji’ sektörlerinin ise düşüşe geçtiği gözlemlenmektedir. Özellikle ‘Bankacılık/Sigortacılık’ sektöründe 2009 yılında baş gösteren küresel krizden Türkiye’nin de etkilenmesi sonucu bazı bankalar eleman çıkarmışlar, yeni yatırımlar yapmak için piyasanın durulmasını beklemişlerdir. Bu nedenlerden dolayı sektörde gerileme yaşanmıştır.

Eğitim durumundaki değişime bakıldığında sadece Marmara Bölgesinde değişim olduğu görülmektedir. Bu değişime göre 2009’da Marmara Bölgesinde lise mezunu aday arayan e-ilan sayısı lisans mezunu arayan e-ilan sayısından fazladır. Bunun nedeni Marmara Bölgesinde yükselişte olan ‘Tekstil’ sektörünün bu bölgede meslek bilgisi olan elemanları aramasıdır. Bu durumdan meslek liselerinin önem kazandığını da söyleyebiliriz. Bunun dışında tüm adaylardan en çok lisans mezunu olmaları istenmiştir.

2009 yılında devletin meslek liselerinin önündeki katsayı engelini kaldırması önemli bir adımdır. Bu gelişme karşısında bu yıl, özellikle İstanbul’da meslek liseleri talebi karşılayamaz hale gelmiştir. Meslek lisesi mezunları, okulda meslek edinip donanımlı bir şekilde iş başvurusunda buldukları için işverenlerin vazgeçilmezleridir. Nitekim, 2009 yılında Marmara Bölgesinde en çok meslek lisesi

mezunu aday ilanı verilmiştir. Bu yüzden, meslek öğrenmek isteyen ve kendini bu yönde yetiştirmek isteyen öğrenciler için meslek liseleri ve meslek yüksek okulları teşvik edilmelidir.

Tecrübe durumundaki değişime bakıldığında 2008 yılı Karadeniz Bölgesindeki e-ilanlarda deneyimli ve deneyimsiz adaylar ilk sırayı paylaşırken 2009 yılı araştırmasında hiçbir bölgede deneyimsiz aday arayan e-ilanlar çoğunluğa ulaşamamıştır. Türkiye'nin tüm bölgelerinde deneyimli ya da en az bir yıl deneyimli adaylara ihtiyaç duyulmuştur.

Deneyimsiz adaylar işverenler tarafından pek tercih edilmediğinden yeni mezunlar uzun süre iş bulmakta güçlük çekmektedir. Bu durumun üstesinden gelmek için okul döneminde yarı zamanlı çalışarak ya da yaz döneminde staj yaparak deneyim kazanılabilir. Bunun için www.kariyer.net ve www.yenibiris.com gibi iş bulma sitelerine başvuruda bulunulabilir. Bu tür sitelerde yaz döneminde staj ilanı; yılın her döneminde de yarı zamanlı eleman ilanı verilmektedir.

2008 yılı cinsiyet şartı bulunan e-ilanlarda Türkiye çapında neredeyse yarı yarıya bay ve bayan elemana ihtiyaç duyulurken 2009 yılında bay adaylara daha çok ihtiyaç duyulmuş, her bölgede en çok bay aday şartı olan e-ilan verilmiştir.

Elemanlarda aranan bir diğer değişmez kural da genellikle genç olmalarıdır. Araştırma sonuçları Türkiye'nin her bölgesinde 21-30 yaş aralığında eleman arayışının en fazla olduğunu göstermiştir. Bunun nedeni, firmaların en aktif ve işi en öğrenebilir yaşta eleman aramalarıdır.

Araştırma kapsamında en çok aranan pozisyon, başlangıç pozisyonu olan elemandır. Çünkü çoğu işletme, yönetici, şef vb. ihtiyaçlarını e-ilanlar yerine kendi içinden yetiştirdiği elemanlardan karşılamaktadır, içerden karşılayamadıkları takdirde işletme dışı eleman arayışına geçmektedir.

E-insan kaynakları hizmeti veren www.kariyer.net ve www.yenibiris.com üzerinde yapılan bu araştırma, iş verenlere ve iş görenlere ne tür imkanlar ve kolaylıklar sağlandığını gözler önüne sermiş, e-ilanlarda bir dönüşüm yaşandığını, e-ilanların durağan olmadığını, söz konusu değişimin ne yönde olduğunu araştırmıştır. Ayrıca yükselişte olan sektörlerle ve dolayısıyla mesleklere ışık tutmuştur.

KAYNAKÇA

- Aksakaloğlu, H., Őenturan, Ő.(Ed.),(2007). Bilişim Teknolojilerinin İnsan Kaynakları Üzerindeki Etkileri, *Yönetmel Örgütsel Açıdan İnsan Kaynakları*, İstanbul: Beta yayınları
- Akyüz, Ö. F. (2001). Değişim Rüzgarında İnsan Kaynakları Planlaması, İstanbul: Sistem Yayıncılık
- Alagöz, S. B., Alagöz M., İnce, M. ve Oktay, E. (2004). Müşteri İlişkileri Yönetimi (CRM) Bilişim Teknolojilerinin Etkisi ve Bankacılık Sektöründeki Gelişimi, Ankara: Nobel Yayınları
- Aldemir, C., Ataol, A. ve Budak, G. (2001). İnsan Kaynakları Yönetimi, İzmir: Barış Yayınları
- Aracıoğlu, B. Ve Soyuer, H. (2004). İşletmelerde E-İş Uygulamaları Kapsamında Kitlemel Kişiyel Özel Üretim Sistemi. Bilgi Teknolojileri Kongresi III. Bildiriler, Denizli: Pamukkale Üniversitesi Yayınları
- Argon, T. Ve Eren, A. (2004). İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara: Nobel Yayınları
- Armstrong, M. (1993). Human Resource Management-Strategy and Action, London: Kogan Page
- Aydın, E. B. (2006). Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamalar.(Yayınlanmamış YL Tezi). Pamukkale Üniversitesi. Denizli
- Aykaç, B. (1999). İnsan Kaynakları Yönetimi ve İnsan Kaynaklarının Stratejik Planlanması, Ankara: Nobel Yayınları
- Badawy, M. K. (1993). Management As a New Technology, America: Mc Graw-Hill Company
- Baird, L. & Meshoulam, I. (1988). Managing Two Fits of Strategic Human Resource Management. Academy of Management Rewiew, 13, 116
- Balay, R., İpek, C., Demir, K.(Ed.), Doğan, E., Nartgün, Ő. S., Elma, C.(Ed.), Titrek, O. (2004). Öğrenen Örgütler, Ankara: Sandal Yayınları

- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Kariyer Yayınları
- Barutçugil, İ. ve Başoğlu, C. (Ed.). (2002). Bilgi Yönetimi, İstanbul: Kariyer Yayınları
- Başaran, İ. E. (2000). Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü, Ankara: Umut Yayınları
- Benligiray, S. (2006). İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişme Süresi ve Lisansüstü Tezler Üzerindeki Etkisi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları
- Bingöl, D. (1998). İnsan Kaynakları Yöneyimi, Erzurum: Beta Yayınları
- Bingöl, Ş. (1993). Türkiye’de İş Değerlendirme Çalışmalarının İncelenmesi, Ankara: MPM Yayınları
- Burack, E. H. (1998). Career Management in Organisations: a Practical Human Resources Planning, (y.y.): Brace- Park Press Lake Frorest
- Calhoun, J. W. (Ed.) (2007). Human Resource Management, Australia/Brazil/Mexico/Singapore/Spain/UnitedKingdom/United States: Snell-Bohlander Thomson Publishing
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (2001). Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara: Siyasal Kitabevi
- Canman, D., (1995). Çağdaş Personel Yönetimi, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü
- Canpolat, Ö. (2001). T.C. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Hukuk Müşavirliği, E-Ticaret ve Türkiye’deki Gelişmeler, Ankara: Tüketicinin ve Rekabetin Korunması Genel Müdürlüğü
- Carrell, K. & Elbert, E. (1992). Personnel/Human Resource Management, New York: Mc Millian Publishing Company
- Civelek, M. E. ve Sözer, E. G. (2003). İnternet Ticareti Yeni Ekososyal Sistem ve Ticaret Noktaları, İstanbul: Beta Yayınları
- Coleman, R. & Barrie, G. (2000). Yöneticinin Kılavuzu İyi Bir Yönetici Olmak İçin 525 Kural, (5. Baskı). (M. Harmancı çev.). İstanbul: Remzi Kitabevi
- Çak, M. (2002). Dünyada ve Türkiye’de Elektronik Ticaret ve Vergilendirmesi, İstanbul: İTO Yayınları

- Çalık, T. ve Ereş, Ç. (2006). Kariyer Yönetimi Tanımlar, Kavramlar, İlkeler, Ankara: Gazi Kitabevi
- Çapar, B. (2003), Bilgi Yönetimi: Nasıl Bir İnsan Gücü?, II. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, içinde (422) İstanbul: Beta Yayınları
- Davenport, T. H. (2007). Analize Dayalı Rekabet, Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler Doğru Karar Alma, (A. Kardam çev.). İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
- Ekin, N. (1998). Bilgi Ekonomisinde Elektronik Ticaret, İstanbul: İTO Yayınları
- Elbert, C. K. (1989). Personnel Human Resource Management (3rd.ed), Columbus/Toronto/London/Melbourne: Merrily Publishing Company
- Erdoğan, İ. (1991). İşletmelerde Personel Seçimi ve Başarı Değerleme Tekniği, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları
- Ergin, C. (2002). İnsan Kaynakları Yönetimi, Psikolojik Bir Yaklaşım, Ankara: Academyplus Yayınevi
- Ernst & Young, Tahiroğlu, F. (Ed.) (2002). Düşünceden Sonuca İnsan Kaynakları, İstanbul: 2002
- Evren, R. Ve Ülengin, F. (1992). Yönetimde Karar Verme, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları
- Finnigan, J. (1995). Doğru İşe Doğru Eleman, (M. Kılıç çev.).İstanbul: Rota Yayınları
- Göçkün, P., Tahiroğlu, F. (Ed.) (2002). *İşe alımda Hızla Yaygınlaşan Bir Yöntem: e-işe Alım*, Düşünceden Sonuca İnsan Kaynakları, İstanbul: Hayat Yayınları
- Gök, S. (2006). 21. Yüzyılda İnsan Kaynakları Planlaması, İstanbul: Beta Yayınları
- Gratton, L., Hailey, V. H., Stiles, P. and Truss, C. (1999). Srtategic Human Resource Management, New York: Oxford University Press.
- Gürbüz, G., Ö., (2002), Personel Araştırma ve İşgören Seçme Süreci, İstanbul: Literatür Yayınları
- Güvemli, O. (1990). İşletmelerde Kısa ve Uzun Süreli Planlama, İstanbul: Bilim Teknik Yayınevi

- Hariç, R. U. (1997). İnsan Kaynakları Yönetimi, Eskişehir: İstanbul Üniversitesi Yayınları
- Hatipoğlu, Z. (1994). İşletme Yönetimine Giriş, İstanbul: Beta Yayınları
- Hodgetts, R. M. & Luthans, F. (1994). International Management (8th ed.), Singapore: Mc Graw-Hill Company
- Hoşcan, Y., Oktal, Ö., Hepkul, A., Kağncıoğlu, H., Sevim, A., Şahin, M.(Ed.) (2003). Yönetim Bilgi Sistemi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları
- Kaynak, T. (1996). İnsan Kaynakları Planlaması, İstanbul: Alfa Yayınları
- Kaynak, T., Adal, Z., Ataay, İ., Uyargil, C., Sadullah, Ö., Acar, A. C., Özçelik, O., Dündar, G. ve Uluhan R. (1998). İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- Keçecioğlu, T. (1998). Örgüt Teorisinde Yenilikler, İstanbul: Beta Yayınlar
- Kessler, I. & Purcell, J. (1992). Performance Related Pay: Theory and Practice. Human Resource Management Journal, 4, 8
- Kırçoca, İ. (2002). Mobil Ticaret Rehberi, İstanbul: İTO Yayınları
- Kırçova, İ. (1998). Bilgi Çağı İşletmelerinde Yeni Bir Yönetim Aracı: İtranet, 6. Ulusal İşletmecilik Kongresi, 2000'li Yıllarda İşletmecilik ve Eğitimi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi Yayını
- Kırçova, İ. (2001). İşletmeler Arası Elektronik Ticaret, İstanbul: İTO Yayınları
- Kırçova, İ. (2003). E-Devlet Uygulamaları ve Ekonomiye Etkileri, İstanbul: İTO Yayınları
- Klagge, J. (1997). Leadership Developpement Needs of Today's Organisationel Managers. Leadership&Organisation Development Journal, 18 (7)
- Koçel, T. (2005). İşletme Yöneticiliği, İstanbul: Arıkan Yayınları
- Korkmaz, N. (2002). Sorularla İnternet ve E-Ticaret Rehberi, İstanbul: İTO Yayınları
- Kozak, M. A. (2004). Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara: Detay Yayıncılık

- Maitland, I. (1998). Personel Yönetimi,(3rd ed.). (D. Uğur çev.). İstanbul: Epsilon yayımları
- Morrison, K., (1998). Management Theories For Educational Change, London: Paul Chapman Publishing
- Mucuk, İ. (2005). Modern İşletmecilik, İstanbul: Türkmen Kitabevi
- Öğüt, A. (2001). Bilgi Çağında Yönetim, Ankara: Nobel yayımları
- Öner, M. (1999). İşe Alma ve Yerleştirmede Yönetici ve İnsan Kaynakları Uzmanının El Kitabı, İstanbul: Hayat Yayınları
- Özçelik, O. (2000). İşletmelerde İnsan Kaynaklarına İlişkin Bazı Kriterlere Göre İşe Alma Uygulamalarındaki Farklılıkların Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Erciyes Üniversitesi, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi içinde (801-803). Nevşehir: (b.y.)
- Özdurak, C. (2006). Asymmetric Information In Labour Markets, The International Conference on Human and Economic Resources, İzmir: İzmir Universty of Economics Publication
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi, Adana: Nobel Yayınevi
- Özmen, Ş. (2003). Ağ Ekonomisinde Yeni Ticaret Yolu: E-Ticaret, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları
- Raymond, A. N. (1996). Is The Career Management Related To Employee Development and Performance?, U.S.A.: İndustrial Relations Center
- Reece, B. L. & Brandt R. (1999). Effective Human Relations İn Organizations (7th.ed), U.S.A.: Houghton Mifflin Company
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi, Bursa: Ezgi Yayınları
- Sak, H. (2002). Stratejik Yönetim Açısından İnsan Kaynakları ve Yönetiminin İncelenmesi ve Bir Örnek Uygulamanın Yapılması, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli
- Sayın, A. K. (2002). Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları, Ankara: Türkiye İş Kurumu Yayını

- Smilansky, J. (2002). Yeni İnsan Kaynakları, Performansı Artırmak için Etkin Çözümler, (D. Atakan çev.). İstanbul: Epsilon Yayıncılık
- Sözer, B. (2002). Elektronik Sözleşmeler, İstanbul: Beta Yayınları
- Şimşek, Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Soysal, A. (2004). Kariyer Yönetimi, İstanbul: Can Yayınları
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H., Özer, A. (2007). İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara: Nobel yayınları
- Tosun, K. (1990) Yönetim ve İşletme Politikası, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları
- Tutar, H. (2006). Meslek Yüksekokulları Programları İçin İşletme Yönetimi, Ankara: Seçkin Yayınları
- TÜİK, (2007). Bölgesel Göstergeler, 2006, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu, Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası
- Tyson, S. & York, A. (1986). Personnel Management, (b.y.): Oxford
- Ülgen, H. ve Mirze, S. K. (2004). İşletmelerde Stratejik Yönetim, İstanbul: Literatür Yayınları
- Walker, J. W. (1992). Human Resource Strategy, Singapore: Mc Graw-Hill Company
- Yahyagil, M. Y. (2001). KOBİ'lerde Bilgisayar Teknolojileri Uygulamaları, İstanbul: İTO Yayınları
- Yolal, M. (2003). Türkiye'deki Küçük ve Orta Büyüklükteki Konaklama İşletmelerinde Bilgi Teknolojileri Kullanımı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları
- Yüksel, Ö., (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara: Gazi Kitabevi

ONLINE KAYNAKLAR

<http://www.ikademi.com/insan-kaynaklari-bilgi-sistemleri/628-elektronik-insan-kaynaklari-yonetimi.html> - 68k Erişim Tarihi:25.03.2008

http://www.209.85.229.132/search?q=cache:yNu5Sp3nK0J:w3.gazi.edu.tr/~mahmutozdemir/Dersler/TEKNOLOJI_YONETIMI/e_DONUSUM.pdf+ED%C3%96N%C3%9C%C5%9E%C3%9CM%C3%9CN+KEL%C4%B0ME+ANLAMI&cd=1&hl=tr&ct=clnk&gl=tr Erişim Tarihi:19.04.2009

<http://www.aof.anadolu.edu.tr/kitap/IOLPT/2294/unite01.pdf> Erişim Tarihi: 12.05.2009

http://www.eab.ege.edu.tr/.pdf/2_2/C2-S2-M11.pdfErişim Tarihi:09.05.2009

http://www.eab.ege.edu.tr/.pdf/6_1/C6-51-M3.pdf Erişim Tarihi:25.04.2008

<http://www.iibf.ogu.edu.tr/kongre/bildiriler/03-02.pdf> Erişim Tarihi:22.03.2008

<http://www.ikademi.com> Erişim Tarihi:23.03.2008

<http://www.inet-tr.org.tr/inetconf8/bildiri/4.doc> Erişim Tarihi:21.04.2008

<http://www.kariyerakademi.net/articles/details.kariyer?id=490> - 35k Erişim Tarihi: 23.03.2008

<http://www.akcansa.com.tr/> - 31k Erişim Tarihi:22.03.2008

http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=158 Erişim Tarihi:27.06.2008

<http://www.canaktan.org/yonetim/insan-yonetim/insan-kaynaklari-sureci.htm> Erişim Tarihi:14.07.2008

<http://www.celik-is.org/hakkinda/sen-ne.htm> Erişim Tarihi:19.03.2008

http://www.donusumkonagi.net/makale.asp?id=1783&baslik=stres_kontrolu_ve_yonemi Erişim Tarihi: 05.06.2009

http://www.egitirim.gen.tr/gguler_bilgisis.htm Erişim Tarihi:09.05.2009

<http://www.iibf.ogu.edu.tr/kongre/bildiriler/03-02.pdf> Erişim Tarihi:08.07.2008

<http://www.insankaynaklari.com/CN/Index003.asp?CategoryId=20&ShowAbs=ON> Erişim Tarihi: 13.12.2008

http://www.kobifinans.com.tr/tr/bilgi_merkezi/020701/336 Erişim Tarihi:17.09.2008

<http://www.mollacami.net/forum/index.php/topic,3332.0.html> - 50k Erişim Tarihi:21.03.2008

EKLER

Ek Tablo 1. 2008 Yılı Marmara Bölgesi Verileri

BÖLGELER	SEKTÖR	POZİSYON	EĞİTİM DURUMU	TECRÜBE	YAŞ	CİNSİYET
Marmara	Makine/Mühendislik	Eleman	Lise	5 Yıl	21-30	
Marmara	Makine/Mühendislik	Mühendis	Lisans			
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Yetkili/Sorumlu	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	5 Yıl	31-40	Bay
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Stajyer/Asistan	Lisans			
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise			
Marmara	Gayrimenkul	Tekniker/Teknisyen	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Makine/Mühendislik	Mühendis	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Muhasebe/Finans	Eleman				
Marmara	Telekomünikasyon	Yetkili/Sorumlu	MYO	1 Yıl		
Marmara	Otomotiv	Yetkili/Sorumlu	Lisans			
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Mağazacılık	Yönetici Yardımcısı/Adayı	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Uzman	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Yetkili/Sorumlu	Lise	1 Yıl		
Marmara	Telekomünikasyon	Yetkili/Sorumlu	Lisans	4 Yıl		
Marmara	Otomotiv	Eleman	Lisans			
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Yetkili/Sorumlu	Lisans			
Marmara	Gıda	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Otomotiv	Eleman	MYO			Bay
Marmara	Gıda	Yönetici		6-10 Yıl		
Marmara	Telekomünikasyon	Yetkili/Sorumlu	Lisans			Bay
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Uzman Yardımcısı	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Otomotiv	Eleman	Lise	1 Yıl		Bayan
Marmara	Eğlence/Turizm	Yetkili/Sorumlu	Lisans			
Marmara	Telekomünikasyon	Eleman	Lisans			
Marmara	Perakende	Eleman	Lise			Bayan
Marmara	Makine/Mühendislik	Mühendis	Lisans	3 Yıl	31-40	Bay
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lisans			
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Eleman	Lise	2 Yıl		
Marmara	Muhasebe/Finans	Yetkili/Sorumlu	Lisans			
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans		21-30	
Marmara	Telekomünikasyon	Uzman	Lisans	1 Yıl	21-30	
Marmara	Gayrimenkul	Eleman	MYO			Bay
Marmara	Elektrik/Elektronik	Stajyer/Asistan	Lisans	5 Yıl		
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eleman	Lisans			
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Hukuk/Güvenlik Hizmetleri	Stajyer/Asistan	Lisans			
Marmara	Gayrimenkul	Eleman	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	MYO	3 Yıl		
Marmara	Telekomünikasyon	Eleman	Lise			

Marmara	Tekstil	Eleman	MYO			
Marmara	Otomotiv	Yetkili/Sorumlu	Lisans		31-40	
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lise	2 Yıl		
Marmara	Mağazacılık	Yetkili/Sorumlu	Lise	5 Yıl	21-30	
Marmara	Gıda	Uzman	Lisans	6-10 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans			
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Eleman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Gayrimenkul	Eleman	MYO	1 Yıl		
Marmara	Otomotiv	Eleman	Lisans	1 Yıl	21-30	Bayan
Marmara	Mağazacılık	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	MYO		21-30	
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lise		21-30	
Marmara	Gıda	Mühendis	Lisans	Deneyimli	21-30	
Marmara	Sağlık/Medical	Uzman Yardımcısı	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Uzman Yardımcısı	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Gıda	Yetkili/Sorumlu		2 Yıl	31-40	
Marmara	Gıda	Mühendis	Lisans	2 Yıl	21-30	
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans	Deneyimli	21-30	
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	Lisans	Deneyimsiz		
Marmara	Sağlık/Medical	Yetkili/Sorumlu	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Perakende	Eleman	MYO	Deneyimli	21-30	Bayan
Marmara	Elektrik/Elektronik	Yetkili/Sorumlu	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Otomotiv	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Yetkili/Sorumlu	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Yetkili/Sorumlu	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Eğlence/Turizm	Stajyer/Asistan	Lisans			Bayan
Marmara	Tarım/Kimya/Kozmetik	Eleman	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Gıda	Uzman	Lisans	2 Yıl	21-30	
Marmara	Yapı/İnşaat	Yetkili/Sorumlu	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Gıda	Uzman	Lisans	4 Yıl	31-40	
Marmara	Gıda	Uzman	Lisans	3 Yıl	21-30	
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman Yardımcısı	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Yetkili/Sorumlu	Lise	2 Yıl	21-30	Bayan
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	2 Yıl	21-30	
Marmara	Elektrik/Elektronik	Uzman	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Hukuk/Güvenlik Hizmetleri	Uzman	MYO	5 Yıl	41-50	
Marmara	Sağlık/Medical	Stajyer/Asistan	Lisans	3 Yıl		Bayan
Marmara	Yapı/İnşaat	Yetkili/Sorumlu	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Gıda	Eleman		Deneyimli		
Marmara	Otomotiv	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Tekstil	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Otomotiv	Yetkili/Sorumlu	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Otomotiv	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Mağazacılık	Stajyer/Asistan	Lisans			
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Makine/Mühendislik	Yönetici	Lisans	5 Yıl		

Marmara	Mağazacılık	Yetkili/Sorumlu	MYO	2 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Tekniker/Teknisyen		Deneyimli		Bayan
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman Yardımcısı	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Gıda	Uzman	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Gıda	Yetkili/Sorumlu	Lise		21-30	
Marmara	Eğlence/Turizm	Eleman				
Marmara	Gıda	Eleman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Gıda	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Gıda	Yetkili/Sorumlu	Lisans	5 Yıl	21-30	
Marmara	Perakende	Eleman	Lise	1 Yıl	21-30	
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Uzman	Lisans	2 Yıl		Bay
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Eleman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Otomotiv	Uzman	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Makine/Mühendislik	Eleman	MYO	2 Yıl		
Marmara	Gıda	Yetkili/Sorumlu	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Telekomünikasyon	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	Otomotiv	Uzman	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Uzman	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Eleman		Deneyimli		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Eleman	MYO	1 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Hukuk/Güvenlik Hizmetleri	Uzman	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Avukat	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	MYO	1 Yıl	21-30	
Marmara	Sağlık/Medical	Tekniker/Teknisyen	MYO	3 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Elektrik/Elektronik	Mühendis	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Yetkili/Sorumlu	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Elektrik/Elektronik	Eleman	MYO	Deneyimli	31-40	
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Avukat	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli	21-30	
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Eleman	MYO	1 Yıl		Bayan
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans			
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Yetkili/Sorumlu	Lisans	3 Yıl		Bay
Marmara	Otomotiv	Eleman	Lise			
Marmara	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Mühendis	Lise	5 Yıl		Bay
Marmara	Makine/Mühendislik	Uzman	Lisans	5 Yıl	31-40	
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Tarım/Kimya/Kozmetik	Tekniker/Teknisyen	MYO		21-30	
Marmara	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Yetkili/Sorumlu	MYO	2 Yıl		
Marmara	Otomotiv	Eleman	MYO	Deneyimli	21-30	

Marmara	Tarım/Kimya/Kozmetik	Stajyer/Asistan	Lisans	Deneyimsiz		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli	21-30	
Marmara	Sağlık/Medical	Tekniker/Teknisyen	Lise	Deneyimli	21-30	
Marmara	Sağlık/Medical	Tekniker/Teknisyen	Lise	Deneyimli	21-30	Bay
Marmara	Makine/Mühendislik	Mühendis	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Otomotiv	Eleman	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Otomotiv	Yönetici	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Tekniker/Teknisyen	MYO	3 Yıl		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Gıda	Tekniker/Teknisyen	MYO	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Eleman		Deneyimli		
Marmara	Makine/Mühendislik	Yetkili/Sorumlu	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	1 Yıl	21-30	
Marmara	Elektrik/Elektronik	Eleman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Telekomünikasyon	Eleman		1 Yıl		
Marmara	Tekstil	Eleman	MYO	1 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Eleman	Lisans	2 Yıl	21-30	
Marmara	Otomotiv	Eleman	Lisans		21-30	
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Stajyer/Asistan	Lisans	Deneyimli	21-30	
Marmara	Sağlık/Medical	Uzman	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Otomotiv	Uzman	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli	21-30	
Marmara	Yapı/İnşaat	Eleman	MYO			
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Yetkili/Sorumlu	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Mühendis	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Elektrik/Elektronik	Tekniker/Teknisyen	MYO	3 Yıl		
Marmara	Tekstil	Yönetici	Lisans	5 Yıl	31-40	
Marmara	Makine/Mühendislik	Stajyer/Asistan	MYO			
Marmara	Otomotiv	Eleman		Deneyimli		Bayan
Marmara	Mağazacılık	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Tarım/Kimya/Kozmetik	Stajyer/Asistan	Lisans			
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Yönetici	Lisans			
Marmara	Gıda	Uzman Yardımcısı	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Stajyer/Asistan	Lisans			
Marmara	Tarım/Kimya/Kozmetik	Yetkili/Sorumlu		6-10 Yıl		
Marmara	Eğlence/Turizm	Yönetici	Lisans	Deneyimli	21-30	
Marmara	Otomotiv	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Perakende	Eleman	Lise	Deneyimsiz		Bayan
Marmara	Gıda	Mühendis	Lisans	Deneyimsiz		
Marmara	Gıda	Mühendis	Yüksek Lisans	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	1 Yıl		
Marmara	Makine/Mühendislik	Eleman	Lise			
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Yetkili/Sorumlu	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Perakende	Yönetici	Lisans	Deneyimli	21-30	Bay
Marmara	Perakende	Eleman	Lise	Deneyimsiz		Bayan
Marmara	Elektrik/Elektronik	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Otomotiv	Yetkili/Sorumlu	Yüksek Lisans	Deneyimsiz	21-30	

Marmara	Tekstil	Uzman	Lisans	4 Yıl	21-30	
Marmara	Sağlık/Medical	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Yetkili/Sorumlu				
Marmara	Otomotiv	Uzman	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Mobilya/Seramik/Halı	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	Lisans		21-30	
Marmara	Perakende	Eleman	Lise	Deneyimsiz		Bayan
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Tarım/Kimya/Kozmetik	Eleman		5 Yıl		
Marmara	Otomotiv	Yönetici		Deneyimli		Bay
Marmara	Tarım/Kimya/Kozmetik	Stajyer/Asistan	Lisans	Deneyimsiz		
Marmara	Makine/Mühendislik	Tekniker/Teknisyen	MYO	5 Yıl		
Marmara	Gıda	Eleman	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Stajyer/Asistan	MYO			Bay
Marmara	Elektrik/Elektronik	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Mağazacılık	Yetkili/Sorumlu	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Stajyer/Asistan	Lisans			
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eğitimci/Öğretmen	Lise		16-20	Bayan
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Yetkili/Sorumlu	MYO		21-30	
Marmara	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Yetkili/Sorumlu	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eleman	MYO	Deneyimsiz	21-30	
Marmara	Mağazacılık	Yetkili/Sorumlu		2 Yıl		
Marmara	Gıda	Yönetici	Lisans	5 Yıl	21-30	
Marmara	Gıda	Eleman	MYO	2 Yıl	21-30	
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans	3 Yıl	21-30	
Marmara	Mağazacılık	Yetkili/Sorumlu	Lise	2 Yıl		
Marmara	Gayrimenkul	Stajyer/Asistan	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lisans	1 Yıl	21-30	
Marmara	Telekomünikasyon	Mühendis	Lisans			
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise			
Marmara	Mağazacılık	Stajyer/Asistan	Lisans	3 Yıl	21-30	Bay
Marmara	Mağazacılık	Yönetici	Lisans	4 Yıl		
Marmara	Otomotiv	Eleman	MYO	3 Yıl		
Marmara	Otomotiv	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	MYO	2 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Stajyer/Asistan	Lisans	Deneyimli	21-30	
Marmara	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Eleman		2 Yıl		
Marmara	Otomotiv	Mühendis	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Eleman		Deneyimli		
Marmara	Makine/Mühendislik	Uzman		6-10 Yıl		
Marmara	Mağazacılık	Yetkili/Sorumlu	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Eğlence/Turizm	Eleman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Telekomünikasyon	Yönetici	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lise		21-30	Bayan
Marmara	Gıda	Uzman	Lisans	4 Yıl		
Marmara	Telekomünikasyon	Eleman	Lise		21-30	

Marmara	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Yönetici	Lisans	Deneyimli		Bay
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	1 Yıl		
Marmara	Makine/Mühendislik	Eleman				Bay
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Yetkili/Sorumlu	Lisans	5 Yıl		Bayan
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	1 Yıl		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Telekomünikasyon	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman Yardımcısı	MYO	1 Yıl		Bay
Marmara	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Tekniker/Teknisyen		Deneyimli		
Marmara	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Eleman		3 Yıl	21-30	
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Yönetici Yardımcısı/Adayı	Lisans		21-30	
Marmara	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Tekniker/Teknisyen	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Mühendis	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Yetkili/Sorumlu	Lise	Deneyimli		
Marmara	Makine/Mühendislik	Yetkili/Sorumlu	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Makine/Mühendislik	Yetkili/Sorumlu	Lisans	3 Yıl		
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Uzman Yardımcısı	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	1 Yıl		
Marmara	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Eleman	Lise		21-30	
Marmara	Makine/Mühendislik	Eleman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Gayrimenkul	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Mimar	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Tekstil	Eleman	Lise		16-20	
Marmara	Telekomünikasyon	Tekniker/Teknisyen	MYO	1 Yıl		
Marmara	Muhasebe/Finans	Uzman Yardımcısı	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Eleman	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Eğlence/Turizm	Yetkili/Sorumlu	Lisans	5 Yıl	21-30	
Marmara	Sağlık/Medical	Tekniker/Teknisyen	MYO	Deneyimli		Bay
Marmara	Telekomünikasyon	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Gayrimenkul	Eleman		Deneyimli		
Marmara	Telekomünikasyon	Uzman	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Telekomünikasyon	Eleman	Lise	1 Yıl	21-30	
Marmara	Gıda	Eleman	Lisans	Deneyimli	21-30	
Marmara	Makine/Mühendislik	Tekniker/Teknisyen	MYO	3 Yıl	21-30	
Marmara	Eğlence/Turizm	Tekniker/Teknisyen	MYO	Deneyimli		
Marmara	Eğlence/Turizm	Tekniker/Teknisyen	MYO	Deneyimli		
Marmara	Eğlence/Turizm	Eleman	İlköğretim	6-10 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	MYO	1 Yıl		
Marmara	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Tarım/Kimya/Kozmetik	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Yönetici	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Mobilya/Seramik/Halı	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Telekomünikasyon	Eleman	Lise	3 Yıl		Bayan
Marmara	Telekomünikasyon	Eleman	Lisans	2 Yıl		

Marmara	Sağlık/Medical	Uzman	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Telekomünikasyon	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Tekstil	Uzman	Lisans			
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Perakende	Eleman	Lise	Deneyimsiz		Bayan
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Perakende	Yönetici		5 Yıl		
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Stajyer/Asistan	Lisans			
Marmara	Yapı/İnşaat	Yetkili/Sorumlu	Lisans	5 Yıl		Bay
Marmara	Tekstil	Tekniker/Teknisyen	MYO	2 Yıl		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Yönetici Yardımcısı/Adayı	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Mağazacılık	Şef	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Tarım/Kimya/Kozmetik	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Eleman	Lise	2 Yıl		Bay
Marmara	Mağazacılık	Mühendis	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Stajyer/Asistan	Lisans			
Marmara	Otomotiv	Eleman	MYO	4 Yıl		Bayan
Marmara	Yapı/İnşaat	Eleman		1 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Gıda	Yönetici	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Makine/Mühendislik	Mühendis	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Gıda	Eleman		Deneyimli		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Yetkili/Sorumlu	Lise	1 Yıl	21-30	
Marmara	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Uzman		1 Yıl		
Marmara	Mağazacılık	Eleman		Deneyimli	21-30	Bay
Marmara	Elektrik/Elektronik	Mühendis	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	1 Yıl		
Marmara	Elektrik/Elektronik	Mühendis	Lisans			
Marmara	Tekstil	Eleman	Lise	Deneyimsiz	21-30	
Marmara	Tekstil	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans		21-30	
Marmara	Otomotiv	Mühendis	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Otomotiv	Tekniker/Teknisyen	MYO	Deneyimli	21-30	
Marmara	Perakende	Eleman	Lise	Deneyimli	21-30	
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	Lisans	Deneyimsiz		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Eleman	Lise	Deneyimli	21-30	
Marmara	Sağlık/Medical	Uzman	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl	21-30	
Marmara	Otomotiv	Tekniker/Teknisyen	MYO			
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Eleman		Deneyimli		
Marmara	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Uzman		Deneyimli		
Marmara	Gıda	Eleman			41-50	
Marmara	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Yetkili/Sorumlu				

Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Otomotiv	Eleman	Lisans	Deneyimli	21-30	
Marmara	Gıda	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Doktor/Hemşire	Lisans			
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Uzman	MYO	2 Yıl		
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eleman	MYO	Deneyimli		Bayan
Marmara	Makine/Mühendislik	Eleman	Lise	Deneyimsiz		
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	Otomotiv	Yetkili/Sorumlu	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Eleman		Deneyimli		Bayan
Marmara	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Tekniker/Teknisyen	Lise	3 Yıl	21-30	
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Stajyer/Asistan	Lise	Deneyimli		
Marmara	Otomotiv	Stajyer/Asistan	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Gıda	Eleman	Lisans			Bayan
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Eleman	Lise			Bay
Marmara	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Uzman	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Eleman	MYO	5 Yıl		Bay
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Otomotiv	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Gıda	Mühendis	Lisans	2 Yıl	21-30	
Marmara	Gıda	Yetkili/Sorumlu	Lisans		21-30	
Marmara	Yapı/İnşaat	Eleman	MYO	2 Yıl		
Marmara	Tekstil	Eleman	Lise	2 Yıl		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lisans	5 Yıl		Bayan
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Eleman	MYO			
Marmara	Mağazacılık	Eleman		1 Yıl		
Marmara	Makine/Mühendislik	Yetkili/Sorumlu	MYO		21-30	
Marmara	Gıda	Eleman	MYO	Deneyimli		Bayan
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Eleman	Lise			
Marmara	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Şef	Lisans	6-10 Yıl	31-40	
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans		21-30	
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Yönetici	Lisans	6-10 Yıl		Bay
Marmara	Otomotiv	Yönetici	Lisans	6-10 Yıl		
Marmara	Makine/Mühendislik	Yetkili/Sorumlu		5 Yıl		Bay
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Uzman	Lisans			
Marmara	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans			
Marmara	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Mühendis	Lisans		21-30	
Marmara	Yapı/İnşaat	Yönetici	Lisans	6-10 Yıl		
Marmara	Tekstil	Yetkili/Sorumlu				
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Yönetici	Lisans		31-40	
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans		31-40	
Marmara	Tekstil	Yetkili/Sorumlu	Lisans	5 Yıl	31-40	
Marmara	Otomotiv	Uzman				

Marmara	Telekomünikasyon	Yönetici	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Yetkili/Sorumlu	Lisans			
Marmara	Tarım/Kimya/Kozmetik	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Stajyer/Asistan	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Eleman	Lisans	1 Yıl	21-30	
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Tekniker/Teknisyen		3 Yıl		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Yetkili/Sorumlu		3 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Yönetici		Deneyimli		
Marmara	Otomotiv	Yönetici	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Otomotiv	Eleman	MYO		21-30	Bayan
Marmara	Tekstil	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Yetkili/Sorumlu				
Marmara	Gıda	Eleman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Telekomünikasyon	Mühendis	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Makine/Mühendislik	Stajyer/Asistan	MYO	2 Yıl	21-30	Bayan
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	MYO	1 Yıl		
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Uzman	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Telekomünikasyon	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Mağazacılık	Yönetici Yardımcısı/Adayı	Lisans	Deneyimsiz		
Marmara	Telekomünikasyon	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman		3 Yıl		
Marmara	Telekomünikasyon	Uzman Yardımcısı	Lisans	2 Yıl	21-30	
Marmara	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Yetkili/Sorumlu		Deneyimli		
Marmara	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Uzman	Lisans	2 Yıl	21-30	
Marmara	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Eleman	MYO	3 Yıl	21-30	
Marmara	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Eleman	MYO	3 Yıl		
Marmara	Tekstil	Stajyer/Asistan		5 Yıl		
Marmara	Tekstil	Eleman	Lise			
Marmara	Otomotiv	Eleman	MYO	Deneyimli	21-30	
Marmara	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Gıda	Eleman		Deneyimli		Bay
Marmara	Gıda	Eleman		Deneyimli		Bay
Marmara	Tarım/Kimya/Kozmetik	Uzman Yardımcısı	Lisans	Deneyimli		Bayan
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Eleman	Lisans	Deneyimli		Bay
Marmara	Mağazacılık	Uzman	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	2 Yıl	21-30	Bay
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Tekstil	Stajyer/Asistan	Lisans	2 Yıl	21-30	
Marmara	Elektrik/Elektronik	Tekniker/Teknisyen	MYO	Deneyimsiz		
Marmara	Tarım/Kimya/Kozmetik	Uzman	MYO	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Yönetici	Lisans	1 Yıl		
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Mimar	Lisans	Deneyimli	21-30	
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eleman	Lise	3 Yıl		Bay
Marmara	Mobilya/Seramik/Halı	Stajyer/Asistan	Lisans			

Marmara	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans			
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Yönetici	Lisans	5 Yıl	21-30	
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Eleman	Lise	2 Yıl		Bay
Marmara	Eğlence/Turizm	Yetkili/Sorumlu	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Elektrik/Elektronik	Mühendis	Yüksek Lisans	5 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Eleman	MYO	1 Yıl		Bayan
Marmara	Eğlence/Turizm	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Muhasebe/Finans	Yönetici	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Tarım/Kimya/Kozmetik	Tekniker/Teknisyen	Lise	2 Yıl		
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Eleman	Lise		21-30	Bayan
Marmara	Elektrik/Elektronik	Avukat	Lisans	3 Yıl		
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl		
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Yönetici	Lisans	4 Yıl		
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Eleman				
Marmara	Telekomünikasyon	Eleman	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Yetkili/Sorumlu	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Tekstil	Eleman	Lisans	2 Yıl	31-40	
Marmara	Tekstil	Yönetici	Lise	2 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Tekniker/Teknisyen	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eleman	Lise	5 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Şef	Lisans	6-10 Yıl		
Marmara	Gıda	Eleman		Deneyimsiz		
Marmara	Yapı/İnşaat	Şef	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Yönetici	Lisans	6-10 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Eleman	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Yetkili/Sorumlu	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Tekstil	Eleman		Deneyimli		Bay
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Avukat	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Yönetici	Lise	5 Yıl		
Marmara	Eğlence/Turizm	Uzman	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Eleman		Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Eleman				
Marmara	Otomotiv	Mühendis	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Otomotiv	Uzman	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Yetkili/Sorumlu		4 Yıl		
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Mühendis	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Yönetici	Lisans	6-10 Yıl		
Marmara	Gayrimenkul	Uzman	Lisans	1 Yıl		
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Tekniker/Teknisyen	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Tekstil	Eleman	Lise	5 Yıl		

Marmara	Otomotiv	Uzman	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Tekstil	Eleman	Lise	2 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Otomotiv	Eleman	Lisans	1 Yıl	21-30	
Marmara	Eğlence/Turizm	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Mağazacılık	Yönetici	Lise	2 Yıl		
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Yönetici	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	1 Yıl	21-30	
Marmara	Eğlence/Turizm	Tekniker/Teknisyen	Lise	5 Yıl		
Marmara	Eğlence/Turizm	Yönetici	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Elektrik/Elektronik	Mühendis	Lisans	6-10 Yıl		
Marmara	Gayrimenkul	Uzman	Doktora	2 Yıl		
Marmara	Mağazacılık	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Eleman	Lise			Bayan
Marmara	Tekstil	Yönetici	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman				
Marmara	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Yönetici	Lisans	6-10 Yıl		
Marmara	Tekstil	Uzman	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Telekomünikasyon	Uzman	Lisans	5 Yıl	21-30	Bayan
Marmara	Yapı/İnşaat	Eleman	Lise			Bayan
Marmara	Gıda	Eleman	İlköğretim			
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Yönetici	Lisans			
Marmara	Otomotiv	Yönetici Yardımcısı/Adayı	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Tekstil	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Otomotiv	Yönetici	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Muhasebe/Finans	Yetkili/Sorumlu	Lisans	1 Yıl	21-30	
Marmara	Sağlık/Medical	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Uzman	MYO	2 Yıl		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Yönetici Yardımcısı/Adayı	Lisans			
Marmara	Otomotiv	Yönetici Yardımcısı/Adayı	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Otomotiv	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Şef		5 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	6-10 Yıl		
Marmara	Gıda	Tekniker/Teknisyen	MYO	2 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Yönetici	Lisans	6-10 Yıl		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Yönetici Yardımcısı/Adayı	MYO	5 Yıl		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans	Deneyimsiz		
Marmara	Tekstil	Stajyer/Asistan	Lisans	2 Yıl		Bayan

Ek Tablo 2. 2008 Yılı Ege Bölgesi Verileri

BÖLGELER	SEKTÖR	POZİSYON	EĞİTİM DURUMU	TECRÜBE	YAŞ	CİNSİYET
Ege Bölgesi	Telekomünikasyon	Eleman	Lise			

Ege Bölgesi	Gıda	Eleman	Lisans	2 Yıl		
Ege Bölgesi	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans		21-30	
Ege Bölgesi	Eğlence/Turizm	Eleman	MYO			Bayan
Ege Bölgesi	Telekomünikasyon	Stajyer/Asistan		2 Yıl		Bayan
Ege Bölgesi	Telekomünikasyon	Eleman		2 Yıl		Bayan
Ege Bölgesi	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eleman	Lisans		21-30	
Ege Bölgesi	Makine/Mühendislik	Yönetici	Lisans	2 Yıl		
Ege Bölgesi	Makine/Mühendislik	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Gayrimenkul	Uzman	Lisans	3 Yıl		
Ege Bölgesi	Taşımacılık/Lojistik	Yetkili/Sorumlu	Lise			Bayan
Ege Bölgesi	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Eleman		Deneyimli	21-30	
Ege Bölgesi	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Yetkili/Sorumlu			21-30	
Ege Bölgesi	Muhasebe/Finans	Yönetici	Lisans	4 Yıl		
Ege Bölgesi	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Uzman	Lisans	Deneyimli	31-40	
Ege Bölgesi	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Yetkili/Sorumlu	Lisans	1 Yıl	21-30	
Ege Bölgesi	Tarım/Kimya/Kozmetik	Yetkili/Sorumlu	Lisans			
Ege Bölgesi	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Eleman		Deneyimli		
Ege Bölgesi	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Uzman	Lisans	Deneyimli		Bayan
Ege Bölgesi	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Eleman		Deneyimli		
Ege Bölgesi	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Yönetici	Lisans	5 Yıl	31-40	
Ege Bölgesi	Tarım/Kimya/Kozmetik	Yetkili/Sorumlu	Lisans			
Ege Bölgesi	Otomotiv	Eleman	Lisans	Deneyimli	21-30	
Ege Bölgesi	Gıda	Yetkili/Sorumlu	MYO	3 Yıl		
Ege Bölgesi	Gıda	Tekniker/Teknisyen	MYO	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Gıda	Mühendis	Lisans	3 Yıl		
Ege Bölgesi	Gıda	Mühendis	Lisans	3 Yıl		
Ege Bölgesi	Gıda	Uzman	Lisans	3 Yıl		
Ege Bölgesi	Gıda	Eleman	Lisans	3 Yıl		
Ege Bölgesi	Otomotiv	Tekniker/Teknisyen		2 Yıl		
Ege Bölgesi	Gıda	Eleman	Lisans	2 Yıl		
Ege Bölgesi	Taşımacılık/Lojistik	Eleman			21-30	Bay
Ege Bölgesi	Taşımacılık/Lojistik	Eleman	Lise		21-30	Bay
Ege Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans	2 Yıl	21-30	
Ege Bölgesi	Taşımacılık/Lojistik	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Taşımacılık/Lojistik	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Ege Bölgesi	Taşımacılık/Lojistik	Eleman	Lisans	2 Yıl		
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	2 Yıl		
Ege Bölgesi	Makine/Mühendislik	Mühendis	Lisans	2 Yıl		
Ege Bölgesi	Tarım/Kimya/Kozmetik	Eleman	Lisans			
Ege Bölgesi	Tekstil	Eleman	Lise			Bay
Ege Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Yönetici	Lisans	2 Yıl	21-30	
Ege Bölgesi	Gıda	Eleman	Lise			
Ege Bölgesi	Mağazacılık	Yönetici	Lisans	5 Yıl		Bay
Ege Bölgesi	Gıda	Mühendis	Lisans	2 Yıl	21-30	
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Mimar	Lisans	5 Yıl		
Ege Bölgesi	Gıda	Şef	Lisans	4 Yıl		
Ege Bölgesi	Gıda	Eleman	MYO		21-30	
Ege Bölgesi	Taşımacılık/Lojistik	Uzman	Lisans	3 Yıl		Bay

Ege Bölgesi	Elektrik/Elektronik	Mühendis	Lisans	2 Yıl		
Ege Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	Lisans	5 Yıl		
Ege Bölgesi	Makine/Mühendislik	Yetkili/Sorumlu	Lisans			
Ege Bölgesi	Taşımacılık/Lojistik	Eleman	Lise	3 Yıl	31-40	
Ege Bölgesi	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans	5 Yıl		
Ege Bölgesi	Makine/Mühendislik	Mühendis	Lisans			
Ege Bölgesi	Taşımacılık/Lojistik	Eleman	Lisans	2 Yıl		
Ege Bölgesi	Makine/Mühendislik	Yönetici	Lisans	Deneyimli	31-40	
Ege Bölgesi	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eleman				
Ege Bölgesi	Gıda	Eleman	Lisans	Deneyimli	21-30	Bay
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Eleman		2 Yıl	21-30	Bay
Ege Bölgesi	Mağazacılık	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Mağazacılık	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Mağazacılık	Eleman	Lise	1 Yıl		
Ege Bölgesi	Tarım/Kimya/Kozmetik	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Elektrik/Elektronik	Eleman	Lise			
Ege Bölgesi	Telekomünikasyon	Yönetici	Lisans	2 Yıl	31-40	
Ege Bölgesi	Telekomünikasyon	Uzman	Lisans	2 Yıl	31-40	
Ege Bölgesi	Gıda	Tekniker/Teknisyen	MYO	2 Yıl	21-30	Bay
Ege Bölgesi	Gıda	Mühendis	Lisans	1 Yıl	21-30	
Ege Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Yönetici	Lisans	6-10 Yıl		
Ege Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Yönetici	Lisans	5 Yıl		
Ege Bölgesi	Elektrik/Elektronik	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Eleman	Lise	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	Lisans	1 Yıl	21-30	
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Eleman		Deneyimli		
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Eleman		3 Yıl		
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Tekniker/Teknisyen		Deneyimli		
Ege Bölgesi	Makine/Mühendislik	Tekniker/Teknisyen		Deneyimli		
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans		21-30	
Ege Bölgesi	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman		1 Yıl		
Ege Bölgesi	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl	31-40	
Ege Bölgesi	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Yetkili/Sorumlu	Lisans		31-40	
Ege Bölgesi	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Uzman	Lisans	Deneyimli	31-40	
Ege Bölgesi	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Yetkili/Sorumlu	Lisans	1 Yıl		
Ege Bölgesi	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Eleman		Deneyimli		
Ege Bölgesi	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Uzman		Deneyimli		
Ege Bölgesi	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Eğitimci/Öğretmen	Lisans	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Gıda	Mühendis	Lisans	2 Yıl	21-30	
Ege Bölgesi	Gıda	Şef	Lisans	4 Yıl		
Ege Bölgesi	Taşımacılık/Lojistik	Yönetici	Lisans	2 Yıl	31-40	
Ege Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Yönetici	Lisans		31-40	
Ege Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans		31-40	
Ege Bölgesi	Tekstil	Mühendis	Lisans			Bayan
Ege Bölgesi	Bilişim/Teknoloji	Mühendis	Lisans	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Taşımacılık/Lojistik	Yetkili/Sorumlu	Lise			Bayan
Ege Bölgesi	Taşımacılık/Lojistik	Eleman			31-40	Bayan
Ege Bölgesi	Taşımacılık/Lojistik	Eleman	Lise		21-30	Bay
Ege Bölgesi	Gıda	Şef	Lisans	3 Yıl		
Ege Bölgesi	Otomotiv	Eleman	Lisans	Deneyimli	21-30	

Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	5 Yıl		
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Yönetici	Lisans	6-10 Yıl		
Ege Bölgesi	Tarım/Kimya/Kozmetik	Eleman	Lisans	2 Yıl		
Ege Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Yönetici Yardımcısı	MYO	5 Yıl		
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	6-10 Yıl		
Ege Bölgesi	Tekstil	Yetkili/Sorumlu	Lisans	3 Yıl		
Ege Bölgesi	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans	Deneyimsiz		
Ege Bölgesi	Gıda	Eleman	Yüksek Lisans	2 Yıl	21-30	

Ek Tablo 3. 2008 Yılı Akdeniz Bölgesi Verileri

BÖLGELER	SEKTÖR	POZİSYON	EĞİTİM DURUMU	TECRÜBE	YAŞ	CİNSİYET
Akdeniz	Eğlence/Turizm	Eleman	MYO			
Akdeniz	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	Lisans	3 Yıl		
Akdeniz	Muhasebe/Finans	Yönetici	Lisans	4 Yıl		
Akdeniz	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Akdeniz	Tarım/Kimya/Kozmetik	Yetkili/Sorumlu	Lisans			
Akdeniz	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Uzman	Lisans	2 Yıl	21-30	
Akdeniz	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Yönetici	Lisans	5 Yıl	31-40	
Akdeniz	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Şef	Lisans	4 Yıl	31-40	
Akdeniz	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans		31-40	
Akdeniz	Sağlık/Medical	Mühendis	Lisans			
Akdeniz	Tarım/Kimya/Kozmetik	Eleman	Lisans			
Akdeniz	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans		21-30	
Akdeniz	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans			
Akdeniz	Taşımacılık/Lojistik	Stajyer/Asistan	Yüksek Lisans			
Akdeniz	Otomotiv	Yetkili/Sorumlu	MYO			
Akdeniz	Yapı/İnşaat	Yetkili/Sorumlu				
Akdeniz	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	5 Yıl		
Akdeniz	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	5 Yıl		
Akdeniz	Yapı/İnşaat	Şef	Lisans	6-10 Yıl		
Akdeniz	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
Akdeniz	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	Lisans	1 Yıl	21-30	
Akdeniz	Bankacılık/Sigortacılık	Tekniker/Teknisyen	MYO	2 Yıl	21-30	
Akdeniz	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans			
Akdeniz	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman		2 Yıl		
Akdeniz	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli	21-30	
Akdeniz	Gıda	Eleman		Deneyimli		
Akdeniz	Telekomünikasyon	Yetkili/Sorumlu		1 Yıl		
Akdeniz	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Mühendis	Lisans	1 Yıl		
Akdeniz	Tarım/Kimya/Kozmetik	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Akdeniz	Makine/Mühendislik	Tekniker/Teknisyen	MYO	3 Yıl	21-30	
Akdeniz	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eleman	Lise	Deneyimli		
Akdeniz	Otomotiv	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Akdeniz	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Mimar	Lisans	Deneyimli	21-30	
Akdeniz	Gıda	Yönetici	Lisans		21-30	Bay
Akdeniz	Makine/Mühendislik	Mühendis	Lisans	2 Yıl		
Akdeniz	Eğlence/Turizm	Uzman	Lisans	2 Yıl		Bay

Akdeniz	Gıda	Eleman	Lise		21-30	Bayan
Akdeniz	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Mühendis	Lisans			
Akdeniz	Tarım/Kimya/Kozmetik	Mühendis	Lisans	Deneyimli		
Akdeniz	Tekstil	Eleman	Lise	1 Yıl		
Akdeniz	Bilişim/Teknoloji	Mühendis	Lisans	5 Yıl		
Akdeniz	Gıda	Şef	Lisans	5 Yıl		
Akdeniz	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	2 Yıl		
Akdeniz	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans			
Akdeniz	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans			
Akdeniz	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans			
Akdeniz	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans			
Akdeniz	Taşımacılık/Lojistik	Yönetici	Lisans	2 Yıl	31-40	
Akdeniz	Yapı/İnşaat	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl		
Akdeniz	Taşımacılık/Lojistik	Eleman	Lisans	2 Yıl		
Akdeniz	Gıda	Eleman		Deneyimli		
Akdeniz	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Mühendis	Lisans	Deneyimli	21-30	
Akdeniz	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Mühendis	Lisans	Deneyimli	21-30	
Akdeniz	Mağazacılık	Yönetici Yardımcısı/Adayı	Lisans	2 Yıl		
Akdeniz	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Yönetici		11-20 Yıl		
Akdeniz	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Eleman		11-20 Yıl		
Akdeniz	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Eleman		6-10 Yıl		
Akdeniz	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	3 Yıl		
Akdeniz	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eleman	Lise	Deneyimli		
Akdeniz	Gayrimenkul	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Akdeniz	Eğlence/Turizm	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Akdeniz	Gıda	Eleman	Lisans	2 Yıl	21-30	
Akdeniz	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Akdeniz	Sağlık/Medical	Yetkili/Sorumlu	Lisans		21-30	
Akdeniz	Sağlık/Medical	Mühendis	Lisans	Deneyimli		
Akdeniz	Sağlık/Medical	Uzman	Lise	2 Yıl	21-30	Bayan
Akdeniz	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans	Deneyimsiz		
Akdeniz	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Eleman	Lisans	2 Yıl	21-30	

Ek Tablo 4. 2008 Yılı İç Anadolu Bölgesi Verileri

BÖLGELER	SEKTÖR	POZİSYON	EĞİTİM DURUMU	TECRÜBE	YAŞ	CİNSİYET
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans			
İç Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans			
İç Anadolu	Gayrimenkul	Uzman	Lisans			
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans	6-10 Yıl	31-40	
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Tekniker/Teknisyen	MYO	Deneyimli		
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman	Lise		21-30	
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman	Lise	3 Yıl	21-30	Bay
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Stajyer/Asistan	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Stajyer/Asistan	Lisans	Deneyimsiz		
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Uzman		2 Yıl		
İç Anadolu	Telekomünikasyon	Tekniker/Teknisyen	MYO	1 Yıl		
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman	Lisans	1 Yıl	21-30	

İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Yetkili/Sorumlu	Lisans	3 Yıl	21-30	
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Yetkili/Sorumlu	Lisans	3 Yıl	21-30	Bayan
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Yönetici	Lisans	5 Yıl		
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman	Lisans	Deneyimsiz		
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman	Lisans		21-30	
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Yönetici Yardımcısı/Adayı	Lisans	3 Yıl	21-30	
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Yönetici	Lisans	5 Yıl	21-30	
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Uzman	Yüksek Lisans	3 Yıl		
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Yetkili/Sorumlu	Lisans	5 Yıl	21-30	Bay
İç Anadolu	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Yönetici	Lisans	5 Yıl		
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Elektrik/Elektronik	Mühendis	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Taşımacılık/Lojistik	Uzman	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Uzman	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Makine/Mühendislik	Mühendis	Lisans	Deneyimli		Bay
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	2 Yıl		
İç Anadolu	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Tekniker/Teknisyen		Deneyimli	21-30	
İç Anadolu	Elektrik/Elektronik	Tekniker/Teknisyen	Lise	2 Yıl		
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Uzman	Lisans	1 Yıl		
İç Anadolu	Telekomünikasyon	Uzman	Lisans	2 Yıl		
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Stajyer/Asistan		5 Yıl		
İç Anadolu	Elektrik/Elektronik	Eleman		3 Yıl		
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Tarım/Kimya/Kozmetik	Eleman	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Makine/Mühendislik	Yönetici		Deneyimli		
İç Anadolu	Makine/Mühendislik	Yönetici		Deneyimli		
İç Anadolu	Gıda	Stajyer/Asistan	Lisans	5 Yıl		
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	4 Yıl		
İç Anadolu	Tekstil	Eleman	Lise	2 Yıl		
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Eleman	Lisans	2 Yıl	21-30	
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli		
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Mühendis	Lisans			
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Mühendis	Lisans	2 Yıl		
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Eleman		3 Yıl		
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Stajyer/Asistan				
İç Anadolu	Otomotiv	Eleman	Lisans	Deneyimli	21-30	
İç Anadolu	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Eleman	Lisans	Deneyimli	21-30	
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	1 Yıl		
İç Anadolu	Gıda	Mühendis	Lisans	5 Yıl		
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Uzman	Lisans	2 Yıl		
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	2 Yıl		
İç Anadolu	Elektrik/Elektronik	Yetkili/Sorumlu	Lise	Deneyimli		
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli	21-30	
İç Anadolu	Telekomünikasyon	Mühendis	Lisans	Deneyimli		Bay
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Tekniker/Teknisyen		6-10 Yıl		
İç Anadolu	Gıda	Şef	Lisans	3 Yıl		
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Elektrik/Elektronik	Mühendis	Lisans			
İç Anadolu	Elektrik/Elektronik	Eleman		1 Yıl		

İç Anadolu	Makine/Mühendislik	Mühendis	Lisans	2 Yıl		
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Uzman		Deneyimli		
İç Anadolu	Muhasebe/Finans	Uzman	Lisans	Deneyimsiz		
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimsiz		
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimsiz		
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans		21-30	Bayan
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	2 Yıl		
İç Anadolu	Makine/Mühendislik	Eleman	MYO			Bayan
İç Anadolu	Tekstil	Eleman	Lise			Bay
İç Anadolu	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Tekniker/Teknisyen				Bay
İç Anadolu	Taşımacılık/Lojistik	Eleman	Lisans	1 Yıl		
İç Anadolu	Otomotiv	Eleman	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Yetkili/Sorumlu	Lisans			
İç Anadolu	Gıda	Eleman	Lisans		21-30	
İç Anadolu	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Eleman		Deneyimli		Bayan
İç Anadolu	Gıda	Yetkili/Sorumlu	Lisans	3 Yıl		
İç Anadolu	Otomotiv	Şef	Lisans	3 Yıl	21-30	Bay
İç Anadolu	Tekstil	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
İç Anadolu	Muhasebe/Finans	Uzman	Lisans	Deneyimsiz		
İç Anadolu	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Yönetici		Deneyimli		
İç Anadolu	Otomotiv	Yönetici		2 Yıl		Bay
İç Anadolu	Otomotiv	Eleman		2 Yıl		Bay
İç Anadolu	Gıda	Yönetici	Lisans	Deneyimli	21-30	Bay
İç Anadolu	Makine/Mühendislik	Uzman		Deneyimli		
İç Anadolu	Makine/Mühendislik	Eleman	Lisans			
İç Anadolu	Makine/Mühendislik	Eleman	Lisans			Bayan
İç Anadolu	Gıda	Eleman	Lisans	Deneyimli	21-30	
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Doktor	Lisans	5 Yıl		
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Hemşire	Lisans	5 Yıl		
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	2 Yıl	21-30	
İç Anadolu	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eğitici/Öğretmen	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eğitici/Öğretmen	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Eleman	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Gayrimenkul	Eleman	Lisans		31-40	
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Mühendis	Lisans	5 Yıl		
İç Anadolu	Tekstil	Eleman	MYO	2 Yıl		
İç Anadolu	Tekstil	Yönetici	Lisans	5 Yıl		
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Stajyer/Asistan	Lise	2 Yıl		
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl	21-30	
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	Deneyimli	21-30	
İç Anadolu	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Eleman	Lisans	2 Yıl	21-30	
İç Anadolu	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eleman	MYO	1 Yıl		
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Eleman	Lisans	2 Yıl		
İç Anadolu	Gıda	Yönetici	Lisans	6-10 Yıl		
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans	Deneyimsiz		
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Tekniker/Teknisyen	MYO	Deneyimli		
İç Anadolu	Mağazacılık	Yönetici	Lisans	Deneyimli	21-30	

İç Anadolu	Makine/Mühendislik	Mimar	Lisans	2 Yıl		
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Mühendis	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Mağazacılık	Yönetici	Lisans	5 Yıl	31-40	
İç Anadolu	Gıda	Eleman	Lisans	2 Yıl	21-30	
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman	Lisans	2 Yıl		
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Mühendis	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Uzman	Lisans	6-10 Yıl		
İç Anadolu	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eğitici/Öğretmen	Lisans			
İç Anadolu	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eğitici/Öğretmen	Lisans			
İç Anadolu	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eğitici/Öğretmen	Lisans			
İç Anadolu	Otomotiv	Eleman	Lise	2 Yıl	21-30	
İç Anadolu	Tarım/Kimya/Kozmetik	Yönetici	Lisans	2 Yıl		
İç Anadolu	Tekstil	Eleman	MYO	2 Yıl		
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans	Deneyimsiz		
İç Anadolu	Gıda	Eleman	Lisans	2 Yıl	21-30	
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Tekniker/Teknisyen	MYO	2 Yıl		

1.5.Doğu Anadolu Bölgesine Ait Veriler

Ek Tablo 5.2008 Yılı Doğu Anadolu Bölgesi Verileri

BÖLGELER	SEKTÖR	POZİSYON	EĞİTİM DURUMU	TECRÜBE	YAŞ	CİNSİYET
Doğu Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	2 Yıl		
Doğu Anadolu	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eleman				
Doğu Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Doğu Anadolu	Otomotiv	Şef	Lisans		21-30	Bay
Doğu Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans			
Doğu Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans			
Doğu Anadolu	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Uzman	Lise	Deneyimli		Bayan
Doğu Anadolu	Sağlık/Medical	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Doğu Anadolu	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans	5 Yıl		
Doğu Anadolu	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eleman	Lisans		21-30	
Doğu Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans			
Doğu Anadolu	Gıda	Mühendis	Lisans	2 Yıl		
Doğu Anadolu	Gıda	Mühendis	Lisans	2 Yıl		
Doğu Anadolu	Gıda	Mühendis	Lisans	2 Yıl		
Doğu Anadolu	Elektrik/Elektronik	Mühendis	Lisans	Deneyimli	21-30	
Doğu Anadolu	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Eleman	Lisans	3 Yıl	21-30	

Doğu Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	MYO			
Doğu Anadolu	Telekomünikasyon	Yetkili/Sorumlu		1 Yıl		
Doğu Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Yetkili/Sorumlu	Lise	3 Yıl		
Doğu Anadolu	Otomotiv	Şef	Lisans	3 Yıl	21-30	Bay
Doğu Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lise		16-20	
Doğu Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans	Deneyimsiz		
Doğu Anadolu	Gıda	Eleman	Lisans	2 Yıl	21-30	
Doğu Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans	Deneyimsiz		
Doğu Anadolu	Gıda	Eleman	Lisans	2 Yıl	21-30	
Doğu Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	Lisans	4 Yıl		
Doğu Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans	Deneyimsiz	21-30	Bayan
Doğu Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Yönetici	Lisans	4 Yıl		
Doğu Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans	Deneyimsiz		
Doğu Anadolu	Gıda	Eleman	Lisans	2 Yıl	21-30	

Ek Tablo 6. 2008 Yılı Güneydoğu Anadolu Bölgesi Verileri

BÖLGELER	SEKTÖR	POZİSYON	EĞİTİM DURUMU	TECRÜBE	YAŞ	CİNSİYET
G.D. Anadolu	Gıda	Yönetici	Lisans	5 Yıl		
G.D. Anadolu	Otomotiv	Eleman	Lisans	Deneyimli		
G.D. Anadolu	Gıda	Eleman	Lise	Deneyimli		
G.D. Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Tekniker/Teknisyen	MYO	Deneyimli		
G.D. Anadolu	Kimya	Yetkili/Sorumlu	Lisans			
G.D. Anadolu	Gıda	Eleman		Deneyimli		
G.D. Anadolu	Gıda	Eleman	Lisans	Deneyimli	21-30	
G.D. Anadolu	Eğlence/Turizm	Eleman	MYO	3 Yıl	21-30	
G.D. Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Tekniker/Teknisyen	MYO	Deneyimli		
G.D. Anadolu	Gıda	Mühendis	Lisans			Bay
G.D. Anadolu	Elektrik/Elektronik	Eleman	Lisans	1 Yıl	21-30	
G.D. Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Yönetici	Lisans	4 Yıl	31-40	
G.D. Anadolu	Otomotiv	Eleman		5 Yıl		
G.D. Anadolu	Otomotiv	Eleman	Lise	2 Yıl		
G.D. Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	MYO			
G.D. Anadolu	Yapı/İnşaat	Eleman		Deneyimli		Bayan
G.D. Anadolu	Madencilik	Mühendis	Lisans	Deneyimli	21-30	
G.D. Anadolu	Makine/Mühendislik	Eleman	Lise	4 Yıl		
G.D. Anadolu	Elektrik/Elektronik	Eleman	Lise	Deneyimli		Bayan
G.D. Anadolu	Elektrik/Elektronik	Eleman		Deneyimli	31-40	
G.D. Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Uzman				
G.D. Anadolu	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	6-10 Yıl		
G.D. Anadolu	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	6-10 Yıl		
G.D. Anadolu	Yapı/İnşaat	Mühendis	Yüksek Lisans	6-10 Yıl		

G.D. Anadolu	Yapı/İnşaat	Mühendis	Yüksek Lisans	6-10 Yıl		
G.D. Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans	Deneyimsiz		
G.D. Anadolu	Gıda	Eleman	Lisans	Deneyimli	21-30	
G.D. Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Yönetici	Lisans	2 Yıl		
G.D. Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Yönetici Yardımcısı/Adayı	Lisans	2 Yıl		
G.D. Anadolu	Tekstil	Yönetici	Lisans	2 Yıl		
G.D. Anadolu	Tekstil	Eleman	MYO	2 Yıl		
G.D. Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	2 Yıl		
G.D. Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman			21-30	
G.D. Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans	Deneyimsiz		
G.D. Anadolu	Gıda	Eleman	Lisans	2 Yıl	21-30	
G.D. Anadolu	Enerji	Mühendis	Lisans	2 Yıl		
G.D. Anadolu	Elektrik/Elektronik	Eleman	Lisans	1 Yıl	21-30	
G.D. Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	MYO			
G.D. Anadolu	Enerji	Mühendis	Lisans	2 Yıl		
G.D. Anadolu	Tekstil	Doktor	Lisans			

Ek Tablo 7. 2008 Yılı Karadeniz Bölgesi Verileri

BÖLGELER	SEKTÖR	POZİSYON	EĞİTİM DURUMU	TECRÜBE	YAŞ	CİNSİYET
Karadeniz Bölgesi	Mağazacılık	Yönetici	Lise	3 Yıl		
Karadeniz Bölgesi	Yapı/İnşaat	Yönetici		6-10 Yıl		
Karadeniz Bölgesi	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans	3 Yıl		Bay
Karadeniz Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Satıyer/Asistan	Lisans			
Karadeniz Bölgesi	Taşımacılık/Lojistik	Uzman	Lisans			
Karadeniz Bölgesi	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans			
Karadeniz Bölgesi	Gayrimenkul	Uzman	Lisans		21-30	
Karadeniz Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans			
Karadeniz Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	MYO			
Karadeniz Bölgesi	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans	Deneyimsiz		
Karadeniz Bölgesi	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans	Deneyimsiz		
Karadeniz Bölgesi	Mağazacılık	Uzman	Lisans			
Karadeniz Bölgesi	Gıda	Eleman	Lisans	2 Yıl	21-30	

Ek Tablo 8. 2009 Yılı Marmara Bölgesi Verileri

BÖLGELER	SEKTÖR	POZİSYON	EĞİTİM DURUMU	TECRÜBE	YAŞ	CİNSİYET
Marmara	Gıda	Şef	Lisans	Deneyimli	31-40	

Marmara	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Yönetici	Lisans	Deneyimli	31-40	
Marmara	Tekstil	Yönetici	Lisans	Deneyimli	31-40	
Marmara	Yapı/İnşaat	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Telekomünikasyon	Yönetici Yardımcısı/Adayı	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire	MYO	Deneyimli		
Marmara	Gayrimenkul	Eleman		Deneyimsiz	21-30	
Marmara	Tekstil	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Eleman	Lisans			
Marmara	Elektrik/Elektronik	Stajyer/Asistan	MYO	Deneyimli		
Marmara	Telekomünikasyon	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Gayrimenkul	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	Elektrik/Elektronik	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Gayrimenkul	Stajyer/Asistan			21-30	
Marmara	Gayrimenkul	Eleman	Lisans		31-40	
Marmara	Gayrimenkul	Eleman	Lisans	Deneyimli	31-40	
Marmara	Sağlık/Medical	Stajyer/Asistan	Lisans	Deneyimli		Bayan
Marmara	Telekomünikasyon	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Telekomünikasyon	Uzman Yardımcısı	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Telekomünikasyon	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Tarım/Kimya/Kozmetik	Eleman		Deneyimli		
Marmara	Gayrimenkul	Eleman	Lisans			
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Tekniker/Teknisyen	Lise	Deneyimli	21-30	Bay
Marmara	Sağlık/Medical	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Yetkili/Sorumlu	MYO	Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Eleman		Deneyimli	21-30	
Marmara	Muhasebe/Finans	Yönetici Yardımcısı/Adayı	MYO	Deneyimli		
Marmara	Muhasebe/Finans	Uzman	MYO	Deneyimli		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Uzman	MYO	Deneyimli		
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eğitimci/Öğretmen	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Yetkili/Sorumlu	Lisans			
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans			
Marmara	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Yetkili/Sorumlu	Lise	Deneyimli		Bay
Marmara	Mağazacılık	Tekniker/Teknisyen	MYO	Deneyimli		Bay
Marmara	Mağazacılık	Eleman		Deneyimli		Bayan
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise			
Marmara	Sağlık/Medical	Yetkili/Sorumlu				
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lise		21-30	
Marmara	Tekstil	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Yönetici	Lisans	Deneyimli	21-30	
Marmara	Yapı/İnşaat	Uzman	MYO	Deneyimli		
Marmara	Gıda	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	Muhasebe/Finans	Eleman	Lise			
Marmara	Tekstil	Yönetici	MYO	Deneyimli		Bay
Marmara	Tekstil	Yönetici	MYO	Deneyimli		

Marmara	Tekstil	Yönetici	Lise	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Yönetici	MYO	Deneyimli		
Marmara	Gıda	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Stajyer/Asistan				
Marmara	Tekstil	Eleman		Deneyimli		
Marmara	Tarım/Kimya/Kozmetik	Uzman	Lise	Deneyimli		Bayan
Marmara	Tekstil	Eleman		Deneyimli		
Marmara	Gıda	Şef	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Mühendis	MYO	Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Mimar		Deneyimli	31-40	
Marmara	Elektrik/Elektronik	Eleman	Lise			
Marmara	Makine/Mühendislik	Yetkili/Sorumlu		Deneyimli		Bay
Marmara	Mağazacılık	Yönetici Yardımcısı/Adayı	Lise	Deneyimli		
Marmara	Bankacılık/sigortacılık	Yönetici		Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Eleman				
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lise	Deneyimli	21-30	
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Şef	MYO	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Yönetici	Yüksek Lisans	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Yetkili/Sorumlu		Deneyimli		
Marmara	Elektrik/Elektronik	Stajyer/Asistan	Lise	Deneyimli		
Marmara	Muhasebe/Finans	Uzman	MYO	Deneyimli		
Marmara	Muhasebe/Finans	Avukat	Lisans	Deneyimli	41-50	
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli		Bay
Marmara	Gıda	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans			
Marmara	Yapı/İnşaat	Yönetici	Lisans	Deneyimli	21-30	
Marmara	Yapı/İnşaat	Eleman		Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Uzman		Deneyimli		Bayan
Marmara	Yapı/İnşaat	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Gıda	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Mobilya/Seramik/Halı	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Elektrik/Elektronik	Eleman	Lise	Deneyimsiz		
Marmara	Mağazacılık	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	MYO	Deneyimli	21-30	Bayan
Marmara	Tekstil	Şef	Lise	Deneyimli	21-30	
Marmara	Mağazacılık	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Telekomünikasyon	Eleman		Deneyimli	21-30	Bay
Marmara	Mağazacılık	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Telekomünikasyon	Uzman	Lise	Deneyimli		
Marmara	Elektrik/Elektronik	Şef	MYO	Deneyimli		Bay
Marmara	Otomotiv	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Elektrik/Elektronik	Stajyer/Asistan				
Marmara	Tekstil	Eleman		Deneyimli	21-30	Bayan
Marmara	Otomotiv	Eleman	Lisans	Deneyimli		

Marmara	Sağlık/Medical	Eleman				
Marmara	Tekstil	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Yetkili/Sorumlu	MYO	Deneyimli		
Marmara	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Eleman		Deneyimli	21-30	Bayan
Marmara	Yapı/İnşaat	Şef	Lise	Deneyimli		
Marmara	Otomotiv	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Tekniker/Teknisyen	MYO	Deneyimli		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Bankacılık/sigortacılık	Eleman	MYO	Deneyimli	21-30	
Marmara	Eğlence/Turizm	Mimar	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli	21-30	
Marmara	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Eleman	Lise	Deneyimli		Bayan
Marmara	Mağazacılık	Yetkili/Sorumlu	MYO			
Marmara	Tekstil	Yetkili/Sorumlu			21-30	Bayan
Marmara	Yapı/İnşaat	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Elektrik/Elektronik	Stajyer/Asistan	Lise	Deneyimli	21-30	Bayan
Marmara	Yapı/İnşaat	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Otomotiv	Uzman Yardımcısı	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman		Deneyimli		
Marmara	Gıda	Şef	Lise	Deneyimli		Bay
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eğitimci/Öğretmen	Lisans			
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Mühendis	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Yetkili/Sorumlu	Lise		31-40	Bay
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Doktor/Hemşire		Deneyimli		
Marmara	Tarım/Kimya/Kozmetik	Eleman	Lise		21-30	
Marmara	Yapı/İnşaat	Eleman	Lisans			Bayan
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Stajyer/Asistan				
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Gıda	Şef	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Uzman		Deneyimli		
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Uzman	Lisans	Deneyimli	21-30	Bayan
Marmara	Hukuk/Güvenlik Hizmetleri	Eleman	Lisans	Deneyimli		Bayan
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise		21-30	
Marmara	Gıda	Uzman		Deneyimli	21-30	
Marmara	Telekomünikasyon	Eleman				
Marmara	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Tekniker/Teknisyen	Lise	Deneyimli		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Uzman	MYO	Deneyimli		
Marmara	Hukuk/Güvenlik Hizmetleri	Stajyer/Asistan		Deneyimli		
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Mühendis	MYO	Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Otomotiv	Mühendis	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Stajyer/Asistan	Lisans	Deneyimli		

Marmara	Elektrik/Elektronik	Tekniker/Teknisyen	MYO	Deneyimli		
Marmara	Mobilya/Seramik/Halı	Yetkili/Sorumlu		Deneyimli		Bay
Marmara	Tekstil	Eleman	MYO	Deneyimli	21-30	
Marmara	Mağazacılık	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Eleman	Lise			Bayan
Marmara	Tarım/Kimya/Kozmetik	Mühendis	Lisans	Deneyimli	21-30	
Marmara	Elektrik/Elektronik	Yetkili/Sorumlu	MYO	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli	21-30	Bay
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans		21-30	
Marmara	Gayrimenkul	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		Bay
Marmara	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Eleman	MYO	Deneyimli	21-30	Bay
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman		Deneyimli		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Gıda	Eleman			21-30	Bayan
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Eğlence/Turizm	Eleman				
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Yetkili/Sorumlu	Lise	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Stajyer/Asistan		Deneyimli		Bayan
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Mobilya/Seramik/Halı	Yetkili/Sorumlu	MYO	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	MYO	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Yönetici	MYO	Deneyimli		
Marmara	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman	Lise	Deneyimli	21-30	Bay
Marmara	Gıda	Şef	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Yönetici		Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Yönetici	Lise	Deneyimli		
Marmara	Gıda	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lise		21-30	Bay
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Yönetici	MYO	Deneyimli		
Marmara	Otomotiv	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lise	Deneyimli	21-30	
Marmara	Elektrik/Elektronik	Uzman	Lise			Bay
Marmara	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman	Lise			
Marmara	Telekomünikasyon	Stajyer/Asistan		Deneyimli		
Marmara	Otomotiv	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli	31-40	
Marmara	Otomotiv	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli	31-40	
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Stajyer/Asistan	Lise	Deneyimli		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Mühendis	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise		31-40	Bayan
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Yüksek Lisans	Deneyimli		
Marmara	Gıda	Uzman	MYO	Deneyimli		Bay
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Eleman	MYO	Deneyimli	21-30	
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Tekniker/Teknisyen	Lisans			Bay
Marmara	Yapı/İnşaat	Mimar	Lisans			Bay

Marmara	Elektrik/Elektronik	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Eleman		Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Stajyer/Asistan	Lisans	Deneyimli	21-30	
Marmara	Yapı/İnşaat	Mimar	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Mobilya/Seramik/Halı	Mimar				
Marmara	Yapı/İnşaat	Mühendis	MYO	Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Uzman	MYO			Bayan
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman				
Marmara	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman	MYO		21-30	
Marmara	Hukuk/Güvenlik Hizmetleri	Stajyer/Asistan				
Marmara	Eğlence/Turizm	Stajyer/Asistan	Lise		21-30	Bayan
Marmara	Tekstil	Eleman	Lise	Deneyimsiz		Bayan
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Uzman				
Marmara	Telekomünikasyon	Uzman		Deneyimsiz		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli	21-30	
Marmara	Telekomünikasyon	Yetkili/Sorumlu		Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Stajyer/Asistan	MYO		21-30	Bay
Marmara	Gıda	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli	31-40	
Marmara	Mağazacılık	Yönetici	Lisans			
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Tekniker/Teknisyen	Lise	Deneyimli		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Uzman		Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Uzman	Lise	Deneyimli		Bayan
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Telekomünikasyon	Eleman	Lise			
Marmara	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Yetkili/Sorumlu	Lise	Deneyimli		Bay
Marmara	Mağazacılık	Eleman		Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman				
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Elektrik/Elektronik	Mühendis	MYO	Deneyimli	31-40	
Marmara	Gıda	Mühendis	MYO	Deneyimli		
Marmara	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Eleman	MYO	Deneyimli		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Uzman	Lisans	Deneyimli		Bay
Marmara	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Tekniker/Teknisyen	MYO	Deneyimli		
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Eleman	Lise			Bay
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Eleman	Lise			
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	MYO	Deneyimli		
Marmara	Otomotiv	Uzman	Lise	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Eleman				Bayan
Marmara	Makine/Mühendislik	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Yetkili/Sorumlu		Deneyimli		
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Yetkili/Sorumlu		Deneyimli		

Marmara	Yapı/İnşaat	Eleman	Lisans	Deneyimli		Bay
Marmara	Telekomünikasyon	Eleman	MYO	Deneyimli	21-30	
Marmara	Yapı/İnşaat	Mimar	Lisans	Deneyimli		Bay
Marmara	Gıda	Uzman	Lisans			Bay
Marmara	Telekomünikasyon	Eleman				
Marmara	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Eleman	Lise	Deneyimsiz		Bayan
Marmara	Elektrik/Elektronik	Stajyer/Asistan				
Marmara	Eğlence/Turizm	Yönetici	Lise	Deneyimli		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	Lisans		21-30	
Marmara	Yapı/İnşaat	Tekniker/Teknisyen	MYO	Deneyimli	21-30	
Marmara	Yapı/İnşaat	Mühendis		Deneyimli	21-30	
Marmara	Sağlık/Medical	Tekniker/Teknisyen	Lise	Deneyimli		
Marmara	Telekomünikasyon	Eleman	MYO	Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Uzman		Deneyimli		
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Uzman	MYO	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Yönetici	MYO	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Mühendis	MYO	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Telekomünikasyon	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	Hukuk/Güvenlik Hizmetleri	Mühendis	Lisans	Deneyimli		Bay
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eğitmen/Öğretmen		Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Gıda	Eleman	Lise	Deneyimli	16-20	
Marmara	Telekomünikasyon	Uzman	MYO	Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Uzman	Lisans			
Marmara	Telekomünikasyon	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	Telekomünikasyon	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Hukuk/Güvenlik Hizmetleri	Eleman	Lise	Deneyimli	21-30	
Marmara	Tekstil	Stajyer/Asistan	Lise	Deneyimli		Bay
Marmara	Tekstil	Şef		Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Yönetici Yardımcısı/Adayı	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli	21-30	
Marmara	Mağazacılık	Eleman		Deneyimli	21-30	
Marmara	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Hukuk/Güvenlik Hizmetleri	Eleman	Lise		21-30	
Marmara	Telekomünikasyon	Eleman	Lise		21-30	
Marmara	Telekomünikasyon	Eleman	Lise	Deneyimli	21-30	Bay
Marmara	Elektrik/Elektronik	Mühendis		Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Eleman		Deneyimli	21-30	Bay
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Yönetici	Lise	Deneyimli		Bay
Marmara	Tekstil	Eleman		Deneyimli		
Marmara	Gıda	Uzman	Lisans	Deneyimli	21-30	
Marmara	Gıda	Eleman		Deneyimli		
Marmara	Gıda	Eleman	MYO	Deneyimsiz		

Marmara	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman	MYO			Bay
Marmara	Yapı/İnşaat	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		Bay
Marmara	Yapı/İnşaat	Stajyer/Asistan				
Marmara	Elektrik/Elektronik	Yetkili/Sorumlu	MYO	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Yetkili/Sorumlu	Lisans			
Marmara	Telekomünikasyon	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Mağazacılık	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Mimar	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	MYO	1 Yıl		
Marmara	Otomotiv	Eleman	Lise	2 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Mimar	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Telekomünikasyon	Mühendis		3 Yıl		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lise		21-30	
Marmara	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	Deneyimli	21-30	Bay
Marmara	Otomotiv	Tekniker/Teknisyen	MYO	Deneyimli	21-30	Bayan
Marmara	Yapı/İnşaat	Mimar	Lisans	5 Yıl	31-40	Bay
Marmara	Yapı/İnşaat	Yönetici			21-30	Bay
Marmara	Sağlık/Medical	Stajyer/Asistan				
Marmara	Gıda	Yönetici	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Gıda	Yönetici		2 Yıl	31-40	
Marmara	Telekomünikasyon	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Telekomünikasyon	Uzman	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Gıda	Yönetici		3 Yıl	31-40	
Marmara	Elektrik/Elektronik	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Mühendis		1 Yıl		Bay
Marmara	Yapı/İnşaat	Yönetici				
Marmara	Yapı/İnşaat	Eleman	Lisans			
Marmara	Tekstil	Eleman				
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Uzman	Lise	2 Yıl		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Yetkili/Sorumlu	MYO	2 Yıl	21-30	
Marmara	Hukuk/Güvenlik Hizmetleri	Eleman	Lise	Deneyimli	21-30	Bayan
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Makine/Mühendislik	Mimar				
Marmara	Muhasebe/Finans	Uzman	Lisans	1 Yıl	21-30	
Marmara	Sağlık/Medical	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Elektrik/Elektronik	Uzman		1 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	İlköğretim			
Marmara	Gıda	Yetkili/Sorumlu	Lise	1 Yıl		Bayan
Marmara	Mağazacılık	Uzman	Lise	2 Yıl		
Marmara	Telekomünikasyon	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Eleman		Deneyimli		Bay
Marmara	Gıda	Eleman	Lise	3 Yıl	31-40	
Marmara	Telekomünikasyon	Yönetici		5 Yıl		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Uzman	Lisans	2 Yıl	21-30	Bayan
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli	21-30	
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Uzman	MYO			Bayan
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimsiz	21-30	Bayan

Marmara	Tekstil	Eleman		Deneyimli	21-30	
Marmara	Eğlence/Turizm	Avukat				
Marmara	Telekomünikasyon	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Telekomünikasyon	Eleman	Lisans			
Marmara	Hukuk/Güvenlik Hizmetleri	Eleman	Lise		21-30	Bay
Marmara	Eğlence/Turizm	Eleman	Lise			Bayan
Marmara	Gayrimenkul	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Elektrik/Elektronik	Tekniker/Teknisyen	MYO	Deneyimli		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Yönetici	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	Deneyimli		Bay
Marmara	Yapı/İnşaat	Şef	Lisans	2 Yıl		Bay
Marmara	Mobilya/Seramik/Halı	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		Bay
Marmara	Tekstil	Yetkili/Sorumlu	Lisans	1 Yıl		Bayan
Marmara	Mobilya/Seramik/Halı	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli		Bayan
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Stajyer/Asistan				Bayan
Marmara	Gıda	Stajyer/Asistan	Lisans	Deneyimli		
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eleman	Lisans			
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans			
Marmara	Yapı/İnşaat	Mühendis		3 Yıl		
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eğitimci/Öğretmen	Lisans	Deneyimli	21-30	
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Uzman	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Muhasebe/Finans	Uzman		2 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Uzman		2 Yıl		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Uzman			21-30	Bayan
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise			
Marmara	Gıda	Mühendis	Lisans	Deneyimsiz		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli	21-30	Bayan
Marmara	Yapı/İnşaat	Mimar	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Mağazacılık	Yetkili/Sorumlu		Deneyimli		Bay
Marmara	Eğlence/Turizm	Stajyer/Asistan				
Marmara	Hukuk/Güvenlik Hizmetleri	Eleman	Lise		21-30	
Marmara	Eğlence/Turizm	Stajyer/Asistan				
Marmara	Tekstil	Eleman		1 Yıl		Bay
Marmara	Sağlık/Medical	Mühendis	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Yetkili/Sorumlu	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Mimar	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Gıda	Mühendis	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans		21-30	Bayan
Marmara	Gıda	Yönetici Yardımcısı/Adayı	Lisans		21-30	Bay
Marmara	Otomotiv	Avukat	Lisans	Deneyimli		

Marmara	Yapı/İnşaat	Yetkili/Sorumlu	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Telekomünikasyon	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Gıda	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli	21-30	Bayan
Marmara	Eğlence/Turizm	Eleman	MYO	Deneyimli		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Mühendis	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Tekstil	Doktor/Hemşire		Deneyimli		Bayan
Marmara	Yapı/İnşaat	Mühendis		2 Yıl		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Uzman	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Eğlence/Turizm	Eleman	MYO	5 Yıl		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Telekomünikasyon	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Gıda	Yönetici	Lisans	3 Yıl		Bay
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Makine/Mühendislik	Mimar	Lisans			
Marmara	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Eleman	Lisans	Deneyimli		Bayan
Marmara	Otomotiv	Yönetici	Lisans	2 Yıl		Bay
Marmara	Otomotiv	Yönetici	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Tekstil	Yetkili/Sorumlu			31-40	
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Uzman		Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli	21-30	Bayan
Marmara	Telekomünikasyon	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Yönetici Yardımcısı/Adayı		2 Yıl		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Yönetici Yardımcısı/Adayı	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Eğlence/Turizm	Eleman	Lise		21-30	
Marmara	Eğlence/Turizm	Yetkili/Sorumlu	Lise			
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Tekniker/Teknisyen	Lisans	Deneyimsiz		
Marmara	Otomotiv	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Mağazacılık	Şef	Lise	3 Yıl	21-30	
Marmara	Otomotiv	Uzman	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Tekstil	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Stajyer/Asistan			21-30	Bayan
Marmara	Yapı/İnşaat	Yetkili/Sorumlu	Yüksek Lisans	Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Mağazacılık	Eleman				
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Otomotiv	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lise			Bay
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Eleman	MYO		21-30	
Marmara	Yapı/İnşaat	Mimar	Lisans		21-30	Bayan
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Tekniker/Teknisyen		Deneyimli		
Marmara	Mobilya/Seramik/Halı	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Tekniker/Teknisyen	MYO	Deneyimli		Bay
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lise	Deneyimli		

Marmara	Tekstil	Yönetici	Lise	3 Yıl		
Marmara	Tekstil	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		Bayan
Marmara	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Stajyer/Asistan	Lise	Deneyimli		
Marmara	Tarım/Kimya/Kozmetik	Eleman	Lise			
Marmara	Mağazacılık	Eleman		1 Yıl		Bayan
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli	21-30	
Marmara	Gıda	Eleman	Lise	Deneyimli		Bay
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Avukat		Deneyimli		
Marmara	Gıda	Eleman	Lise			
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Mühendis	Lisans	3 Yıl	31-40	
Marmara	Yapı/İnşaat	Mimar	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Sağlık/Medical	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Tekstil	Eleman	MYO		21-30	
Marmara	Telekomünikasyon	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Mimar		1 Yıl		Bay
Marmara	Elektrik/Elektronik	Eleman	MYO		21-30	Bayan
Marmara	Gıda	Uzman	Lisans	2 Yıl		Bay
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans		21-30	
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Tekniker/Teknisyen	MYO	Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Yetkili/Sorumlu	Lisans	3 Yıl		Bay
Marmara	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	5 Yıl	31-40	
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Yönetici Yardımcısı/Adayı	Lise	3 Yıl		
Marmara	Gıda	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl	31-40	
Marmara	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire		Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Yönetici	Lisans	3 Yıl	31-40	
Marmara	Yapı/İnşaat	Eleman	MYO	Deneyimli	21-30	
Marmara	Gıda	Yetkili/Sorumlu		2 Yıl		Bay
Marmara	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans			
Marmara	Tekstil	Eleman				Bayan
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Mühendis		Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lise	1 Yıl		
Marmara	Telekomünikasyon	Uzman Yardımcısı	Lisans	1 Yıl		Bay
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lisans			
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Yönetici	Lisans	5 Yıl		
Marmara	Tekstil	Eleman		Deneyimli		
Marmara	Muhasebe/Finans	Eleman		1 Yıl	21-30	
Marmara	Telekomünikasyon	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Eğlence/Turizm	Eleman	MYO	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Eleman		Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Eleman	MYO	Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lise		21-30	
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Tekniker/Teknisyen	Lise	1 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Yetkili/Sorumlu	Lisans		31-40	Bayan
Marmara	Tekstil	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Eleman	Lise	1 Yıl	21-30	Bayan
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Eğlence/Turizm	Tekniker/Teknisyen	Lisans	2 Yıl		Bay

Marmara	Hukuk/Güvenlik Hizmetleri	Yetkili/Sorumlu	MYO		31-40	Bay
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eğitimci/Öğretmen	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Eleman	MYO	Deneyimli		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Stajyer/Asistan	Lisans		21-30	
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eleman	MYO	1 Yıl	21-30	
Marmara	Mağazacılık	Şef	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Uzman	Lisans	2 Yıl	31-40	
Marmara	Mağazacılık	Eleman	MYO	Deneyimli		
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eleman	Lise		21-30	
Marmara	Tekstil	Mühendis	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Tekniker/Teknisyen	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Tekstil	Yönetici	Lisans	Deneyimli	31-40	
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Uzman		3 Yıl		
Marmara	Gıda	Mühendis		1 Yıl		
Marmara	Tekstil	Eleman		Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Eleman				Bayan
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise			
Marmara	Mağazacılık	Eleman		Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Eleman				
Marmara	Elektrik/Elektronik	Eleman		Deneyimli		
Marmara	Elektrik/Elektronik	Eleman	MYO		31-40	
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lise			Bay
Marmara	Eğlence/Turizm	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	Mobilya/Seramik/Halı	Tekniker/Teknisyen	Lise	1 Yıl		Bay
Marmara	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Eleman				
Marmara	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire		Deneyimli		
Marmara	Elektrik/Elektronik	Tekniker/Teknisyen		Deneyimli	21-30	
Marmara	Elektrik/Elektronik	Eleman				Bay
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Muhasebe/Finans	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Muhasebe/Finans	Eleman	Lise	Deneyimli		Bayan
Marmara	Muhasebe/Finans	Yönetici	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Telekomünikasyon	Yönetici	MYO	1 Yıl		
Marmara	Eğlence/Turizm	Eleman				
Marmara	Sağlık/Medical	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	Muhasebe/Finans	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Muhasebe/Finans	Yönetici	Lisans	5 Yıl		
Marmara	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eleman	MYO	1 Yıl		Bay
Marmara	Otomotiv	Uzman	MYO	Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Eleman			21-30	Bay
Marmara	Mağazacılık	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Muhasebe/Finans	Yönetici	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Otomotiv	Avukat	Lisans			
Marmara	Tekstil	Uzman		Deneyimli	21-30	

Marmara	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lise			
Marmara	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Tekniker/Teknisyen	MYO	1 Yıl		
Marmara	Gıda	Şef	Lisans	Deneyimli	21-30	Bay
Marmara	Tarım/Kimya/Kozmetik	Eleman	Lisans	1 Yıl	31-40	Bay
Marmara	Otomotiv	Mühendis	Lisans	Deneyimli		Bay
Marmara	Otomotiv	Mühendis	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Makine/Mühendislik	Tekniker/Teknisyen	MYO			Bay
Marmara	Makine/Mühendislik	Tekniker/Teknisyen			21-30	Bayan
Marmara	Tekstil	Tekniker/Teknisyen		Deneyimli		Bay
Marmara	Tekstil	Eleman			21-30	Bay
Marmara	Tekstil	Eleman		2 Yıl		Bay
Marmara	Mağazacılık	Eleman		1 Yıl		Bayan
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman				
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans			
Marmara	Makine/Mühendislik	Mühendis	Lisans		31-40	
Marmara	Telekomünikasyon	Tekniker/Teknisyen				Bay
Marmara	Telekomünikasyon	Mühendis				Bay
Marmara	Telekomünikasyon	Eleman	Lise			
Marmara	Yapı/İnşaat	Yönetici		5 Yıl		
Marmara	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Mühendis	Lisans	Deneyimli		Bay
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Otomotiv	Eleman				
Marmara	Tekstil	Eleman	Lise	Deneyimli		Bay
Marmara	Tekstil	Yetkili/Sorumlu		Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Yetkili/Sorumlu	MYO			
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Yönetici	Lisans	Deneyimli	21-30	
Marmara	Yapı/İnşaat	Yönetici	Lise	5 Yıl		Bay
Marmara	Yapı/İnşaat	Eleman	MYO	Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	Deneyimli	21-30	
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans		21-30	
Marmara	Gıda	Eleman	MYO	Deneyimsiz		
Marmara	Mobilya/Seramik/Halı	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Marmara	Yapı/İnşaat	Uzman		Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Yönetici	Lisans	5 Yıl	31-40	
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Yetkili/Sorumlu	MYO			
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Telekomünikasyon	Mühendis	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Yetkili/Sorumlu	Lisans		31-40	Bay
Marmara	Mobilya/Seramik/Halı	Mimar		Deneyimli		
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans			
Marmara	Tekstil	Tekniker/Teknisyen		Deneyimli		Bay
Marmara	Gıda	Eleman	Lisans	Deneyimli		Bay
Marmara	Tekstil	Şef	MYO	Deneyimli		
Marmara	Tarım/Kimya/Kozmetik	Eleman		Deneyimli		Bayan
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli	21-30	
Marmara	Mağazacılık	Eleman		Deneyimli		
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman		Deneyimli		
Marmara	Gıda	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Yönetici	Lisans	Deneyimli		

Marmara	Tekstil	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Eleman		Deneyimli		
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli	21-20	
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	Deneyimli	21-30	
Marmara	Telekomünikasyon	Eleman	MYO	1 Yıl		
Marmara	Mobilya/Seramik/Halı	Uzman	Lisans	Deneyimli	21-30	
Marmara	Otomotiv	Eleman	Lise	Deneyimli		Bay
Marmara	Tarım/Kimya/Kozmetik	Eleman	Lise		21-30	
Marmara	Yapı/İnşaat	Mimar	Lisans	Deneyimli		Bayan
Marmara	Tekstil	Eleman	MYO	Deneyimli		Bayan
Marmara	Yapı/İnşaat	Tekniker/Teknisyen		Deneyimli	21-30	Bay
Marmara	Otomotiv	Eleman	Lise	Deneyimli		Bayan
Marmara	Otomotiv	Mühendis	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Otomotiv	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Mobilya/Seramik/Halı	Mimar	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Mobilya/Seramik/Halı	Yetkili/Sorumlu	MYO	Deneyimli		
Marmara	Mobilya/Seramik/Halı	Uzman		Deneyimli		
Marmara	Gıda	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Eleman	Lisans	Deneyimli	21-30	Bayan
Marmara	Gıda	Eleman	Lisans			
Marmara	Tekstil	Eleman				
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise			
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lise		21-30	Bay
Marmara	Otomotiv	Yetkili/Sorumlu	MYO	Deneyimli		Bay
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	Gıda	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Gıda	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Telekomünikasyon	Yetkili/Sorumlu	Lise	1 Yıl	21-30	Bayan
Marmara	Otomotiv	Yetkili/Sorumlu	MYO			Bay
Marmara	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Uzman		Deneyimli		
Marmara	Elektrik/Elektronik	Mühendis		Deneyimli	21-30	
Marmara	Gıda	Eleman	MYO	Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Eleman				
Marmara	Tekstil	Mühendis	MYO			
Marmara	Eğlence/Turizm	Şef	MYO	Deneyimli		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Stajyer/Asistan		Deneyimli		Bayan
Marmara	Otomotiv	Mühendis	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Doktor/Hemşire				
Marmara	Tekstil	Yönetici	Lise		21-30	Bayan
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	Gıda	Tekniker/Teknisyen	Lise			
Marmara	Gıda	Mühendis	Lisans	Deneyimli		Bay
Marmara	Otomotiv	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Gıda	Mühendis		Deneyimli	21-30	
Marmara	Gıda	Mühendis		Deneyimli	31-40	
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Gıda	Şef	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Gıda	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Telekomünikasyon	Uzman	Lisans	Deneyimli		

Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	Otomotiv	Uzman	Lise	Deneyimli		Bay
Marmara	Eğlence/Turizm	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Eleman	Lise	Deneyimli		Bay
Marmara	Tarım/Kimya/Kozmetik	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	Otomotiv	Yönetici	MYO	Deneyimli	31-40	
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Yetkili/Sorumlu	MYO			
Marmara	Otomotiv	Stajyer/Asistan	Lise	1 Yıl	21-30	Bay
Marmara	Otomotiv	Yetkili/Sorumlu	Lise	Deneyimli		Bay
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans			Bay
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lise	Deneyimli	21-30	Bayan
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Yetkili/Sorumlu	Lisans			
Marmara	Bankacılık/Sigortacılık	Yetkili/Sorumlu	Lisans			
Marmara	Otomotiv	Eleman		1 Yıl		
Marmara	Mağazacılık	Yönetici Yardımcısı/Adayı	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Otomotiv	Eleman	MYO	Deneyimli		
Marmara	Otomotiv	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Telekomünikasyon	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	Gıda	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Marmara	Tekstil	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Yapı/İnşaat	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli	31-40	Bayan
Marmara	Tekstil	Eleman		Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Tekniker/Teknisyen		Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Eleman		Deneyimli	21-30	Bayan
Marmara	Gıda	Eleman	Lise	Deneyimli		Bay
Marmara	Yapı/İnşaat	Eleman				Bayan
Marmara	Yapı/İnşaat	Eleman				
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Eleman	Lise			Bay
Marmara	Tekstil	Eleman		Deneyimli		
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		Bay
Marmara	Mağazacılık	Yetkili/Sorumlu	MYO	Deneyimli	21-30	Bayan
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Eleman				
Marmara	Yapı/İnşaat	Eleman	Lisans			Bay
Marmara	Tekstil	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Tekstil	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Muhasebe/Finans	Eleman		2 Yıl	21-30	
Marmara	Tekstil	Eleman		1 Yıl		
Marmara	Eğlence/Turizm	Eleman	Lisans	2 Yıl	21-30	Bay
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise		21-30	Bay
Marmara	Tekstil	Eleman		1 Yıl		Bayan
Marmara	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lise		21-30	
Marmara	Tekstil	Eleman	Lise	Deneyimli	21-30	Bayan
Marmara	Tekstil	Mühendis	Lisans	Deneyimli		
Marmara	Gıda	Şef			41-50	
Marmara	Taşımacılık/Lojistik	Uzman	Lisans	Deneyimli	31-40	
Marmara	Tekstil	Mühendis	Lisans	3 Yıl		
Marmara	Tekstil	Yönetici	Lisans	5 Yıl	41-50	

Marmara	Bilişim/Teknoloji		MYO	1 Yıl		
Marmara	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Uzman				
Marmara	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	Deneyimli	21-30	
Marmara	Telekomünikasyon	Eleman	Lise			Bay
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lisans	Deneyimli	21-30	
Marmara	Tekstil	Eleman			21-30	
Marmara	Tekstil	Eleman		Deneyimli		Bayan
Marmara	Mağazacılık	Eleman	Lise			

Ek Tablo 9. 2009 Yılı Ege Bölgesi Verileri

BÖLGELER	SEKTÖR	POZİSYON	EĞİTİM DURUMU	TECRÜBE	YAŞ	CİNSİYET
Ege Bölgesi	Basın	Eleman			21-30	Bayan
Ege Bölgesi	Bilişim/Teknoloji	Eleman				
Ege Bölgesi	Bilişim/Teknoloji	Eleman		Deneyimli		
Ege Bölgesi	Tarım/Kimya/Kozmetik	Eleman		1 Yıl		
Ege Bölgesi	Otomotiv	Yetkili/Sorumlu	Lise	Deneyimli		Bay
Ege Bölgesi	Tekstil	Eleman	Lise		21-30	Bayan
Ege Bölgesi	Mağazacılık	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Bilişim/Teknoloji	Uzman	MYO	1 Yıl		
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Yetkili/Sorumlu		1 Yıl		Bay
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Yönetici		2 Yıl		
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans	1 Yıl		
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Uzman	Lisans			
Ege Bölgesi	Tarım/Kimya/Kozmetik	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Eğlence/Turizm	Eleman		1 Yıl		Bay
Ege Bölgesi	Gıda	Mühendis		Deneyimli		
Ege Bölgesi	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eğitimci/Öğretmen	Lisans	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Gıda	Eleman	MYO	Deneyimli	21-30	Bayan
Ege Bölgesi	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eğitimci/Öğretmen	Lisans	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Tekstil	Eleman	Lise			
Ege Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Muhasebe/Finans	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Ege Bölgesi	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lise			
Ege Bölgesi	Bilişim/Teknoloji	Eleman		1 Yıl		
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire				
Ege Bölgesi	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eleman				
Ege Bölgesi	Gıda	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
Ege Bölgesi	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Eleman			21-30	Bayan
Ege Bölgesi	Tarım/Kimya/Kozmetik	Yetkili/Sorumlu	Lise	2 Yıl		
Ege Bölgesi	Elektrik/Elektronik	Mühendis	Lisans	1 Yıl		
Ege Bölgesi	Gıda	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Gıda	Şef	MYO	1 Yıl		
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	1 Yıl		
Ege Bölgesi	Gayrimenkul	Eleman				
Ege Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Yetkili/Sorumlu	MYO			
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical			1 Yıl		

Ege Bölgesi	Gayrimenkul	Eleman	Lisans		31-40	
Ege Bölgesi	Telekomünikasyon	Eleman			21-30	
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire				
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Elektrik/Elektronik	Eleman	Lisans	1 Yıl	21-30	Bayan
Ege Bölgesi	Elektrik/Elektronik	Eleman	Lisans		21-30	Bay
Ege Bölgesi	Eğlence/Turizm	Eleman		1 Yıl		
Ege Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	Lisans			
Ege Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Yönetici	Lisans	Deneyimli		Bay
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Şef	Lisans	1 Yıl		
Ege Bölgesi	Eğlence/Turizm	Yönetici		1 Yıl		
Ege Bölgesi	Tekstil	Eleman	Lise		21-30	Bayan
Ege Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Yönetici		4 Yıl		
Ege Bölgesi	Otomotiv	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl		Bayan
Ege Bölgesi	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Mühendis				
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Mimar				Bayan
Ege Bölgesi	Tarım/Kimya/Kozmetik	Mühendis	Yüksek Lisans	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Tarım/Kimya/Kozmetik	Eleman	Lise		21-30	
Ege Bölgesi	Makine/Mühendislik	Yetkili/Sorumlu				
Ege Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Yetkili/Sorumlu	MYO			
Ege Bölgesi	Gıda	Yetkili/Sorumlu	Lisans	5 Yıl		
Ege Bölgesi	Elektrik/Elektronik	Eleman	Lise	1 Yıl		Bayan
Ege Bölgesi	Elektrik/Elektronik	Eleman	Lise		21-30	Bayan
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Tekniker/Teknisyen	Lisans	1 Yıl		
Ege Bölgesi	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Ege Bölgesi	Makine/Mühendislik	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Ege Bölgesi	Makine/Mühendislik	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Gıda	Eleman	Lise	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Mağazacılık	Yönetici		2 Yıl		
Ege Bölgesi	Mağazacılık	Yetkili/Sorumlu		1 Yıl	21-30	
Ege Bölgesi	Mağazacılık	Eleman		Deneyimli	21-30	
Ege Bölgesi	Tekstil	Eleman	Lise		31-40	
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans	2 Yıl		
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Tekniker/Teknisyen	Lisans	1 Yıl		
Ege Bölgesi	Tekstil	Uzman		Deneyimli		
Ege Bölgesi	Gıda	Mühendis	Lisans	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Gıda	Uzman	Lisans	Deneyimli		Bay
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Yönetici		5 Yıl		
Ege Bölgesi	Bilişim/Teknoloji	Uzman	Lisans	2 Yıl		Bay
Ege Bölgesi	Telekomünikasyon	Eleman	Lise			Bayan
Ege Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	MYO	1 Yıl		
Ege Bölgesi	Makine/Mühendislik	Yetkili/Sorumlu	Lisans			
Ege Bölgesi	Makine/Mühendislik	Uzman	MYO	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans	2 Yıl		Bay
Ege Bölgesi	Gıda	Eleman	Lisans	1 Yıl		Bay
Ege Bölgesi	Gayrimenkul	Eleman		1 Yıl		
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Tekniker/Teknisyen	Lise	Deneyimli		Bay
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Eleman	Lise	Deneyimli		Bay

Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Tekniker/Teknisyen	Lise			Bay
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Uzman				
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Uzman				
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans			Bay
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Eleman				
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Tekniker/Teknisyen				
Ege Bölgesi	Elektrik/Elektronik	Eleman				
Ege Bölgesi	Gıda	Eleman		Deneyimli	31-40	Bay
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Stajyer/Asistan	MYO		21-30	
Ege Bölgesi	Gıda	Eleman	Lisans	Deneyimli	21-30	Bay
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Ege Bölgesi	Mağazacılık	Yönetici Yardımcısı/Adayı	Lisans	2 Yıl		
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Mimar	Lisans			
Ege Bölgesi	Mağazacılık	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
Ege Bölgesi	Gıda	Eleman	Lise	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Tarım/Kimya/Kozmetik	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	1 Yıl	21-30	Bay
Ege Bölgesi	Eğlence/Turizm	Yetkili/Sorumlu	Lisans			
Ege Bölgesi	Mağazacılık	Yönetici Yardımcısı/Adayı	Yüksek Lisans		21-30	Bay
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Yetkili/Sorumlu	Lisans	1 Yıl		
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Eleman				
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire	Lisans			
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans			
Ege Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lise			
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Eleman	Lise			
Ege Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lise	1 Yıl	21-30	
Ege Bölgesi	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman	MYO			
Ege Bölgesi	Mobilya/Seramik/Halı	Mimar	Lisans			
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Eleman	MYO	1 Yıl		
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Eleman	MYO	1 Yıl	21-30	
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Eleman	Lise			Bay
Ege Bölgesi	Makine/Mühendislik	Tekniker/Teknisyen	Lise	2 Yıl		
Ege Bölgesi	Gıda	Eleman				
Ege Bölgesi	Gıda	Eleman				
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Eleman		Deneyimli		Bay
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Uzman	Lisans	1 Yıl		
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Uzman	Lisans	1 Yıl		
Ege Bölgesi	Tekstil	Şef	Lisans	2 Yıl		
Ege Bölgesi	Tekstil	Mühendis	Lisans	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Tekstil	Yönetici	Lisans	4 Yıl		
Ege Bölgesi	Tekstil	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
Ege Bölgesi	Taşımacılık/Lojistik	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Ege Bölgesi	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Şef	MYO	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Tarım/Kimya/Kozmetik	Mühendis	Lisans	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Tekstil	Eleman	MYO	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans			
Ege Bölgesi	Otomotiv	Eleman	Lise	Deneyimli	21-30	Bay
Ege Bölgesi	Telekomünikasyon	Eleman	Lise	Deneyimli		

Ege Bölgesi	Bilişim/Teknoloji	Yönetici	Lisans	2 Yıl	31-40	Bay
Ege Bölgesi	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans	Deneyimli	21-30	
Ege Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans		21-30	
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Şef	Lisans	Deneyimli		Bay
Ege Bölgesi	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans		21-30	Bayan
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire	Lisans	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Tarım/Kimya/Kozmetik	Eleman	Lisans			
Ege Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Doktor/Hemşire	Lisans			
Ege Bölgesi	Tekstil	Şef	Lise	2 Yıl		
Ege Bölgesi	Taşımacılık/Lojistik	Eleman	Lise	1 Yıl		
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire				
Ege Bölgesi	Tekstil	Yönetici	Lisans	2 Yıl		
Ege Bölgesi	Tekstil	Yönetici	Lisans	2 Yıl		
Ege Bölgesi	Tekstil	Mühendis	Lisans	1 Yıl		
Ege Bölgesi	Tekstil	Uzman	Lise	Deneyimli		Bay
Ege Bölgesi	Telekomünikasyon	Eleman	Lise	2 Yıl		
Ege Bölgesi	Mağazacılık	Eleman		1 Yıl		
Ege Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans		21-30	
Ege Bölgesi	Gıda	Yetkili/Sorumlu	MYO			
Ege Bölgesi	Makine/Mühendislik	Mühendis				
Ege Bölgesi	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eleman		1 Yıl		Bay
Ege Bölgesi	Bilişim/Teknoloji	Uzman	Lisans			
Ege Bölgesi	Mağazacılık	Yönetici		2 Yıl		
Ege Bölgesi	Tekstil	Yetkili/Sorumlu		2 Yıl		
Ege Bölgesi	Tarım/Kimya/Kozmetik	Yönetici		3 Yıl	21-30	Bayan
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans		21-30	Bay
Ege Bölgesi	Tarım/Kimya/Kozmetik	Mühendis	Lisans	1 Yıl		
Ege Bölgesi	Tekstil	Mühendis	Lisans	1 Yıl		
Ege Bölgesi	Tekstil	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Eleman		1 Yıl		
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Yapı/İnşaat	Stajyer/Asistan	Lisans	Deneyimli		Bayan
Ege Bölgesi	Telekomünikasyon	Eleman	Lise	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl		
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire	MYO	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire	MYO	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire	MYO			
Ege Bölgesi	Tekstil	Eleman	Lise	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Tarım/Kimya/Kozmetik	Yönetici		3 Yıl	21-30	Bayan
Ege Bölgesi	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Şef	Lisans	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Ege Bölgesi	Tekstil	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
Ege Bölgesi	Taşımacılık/Lojistik	Uzman	Lisans	2 Yıl	21-30	
Ege Bölgesi	Tekstil	Mühendis	Lisans	1 Yıl		
Ege Bölgesi	Tekstil	Yönetici	Lisans	2 Yıl	31-40	
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire	MYO	Deneyimli		
Ege Bölgesi	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire	MYO			

Ek Tablo 10. 2009 Yılı Akdeniz Bölgesi Verileri

BÖLGELER	SEKTÖR	POZİSYON	EĞİTİM DURUMU	TECRÜBE	YAŞ	CİNSİYET
Akdeniz	Sağlık/Medical	Eleman				
Akdeniz	Bilişim/Teknoloji	Uzman	Lise	1 Yıl		
Akdeniz	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Yönetici	Lisans	1 Yıl		
Akdeniz	Gıda	Eleman	Lise	Deneyimli		
Akdeniz	Mağazacılık	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Akdeniz	Sağlık/Medical	Uzman	Yüksek Lisans			
Akdeniz	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans			
Akdeniz	Mağazacılık	Eleman		1 Yıl		
Akdeniz	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans	2 Yıl	31-40	
Akdeniz	Mağazacılık	Eleman				
Akdeniz	Yapı/İnşaat	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
Akdeniz	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans			
Akdeniz	Yapı/İnşaat	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl	21-30	
Akdeniz	Mağazacılık	Yönetici Yardımcısı/Adayı	Lisans		31-40	
Akdeniz	Mağazacılık	Şef	Lisans	Deneyimli	21-30	
Akdeniz	Yapı/İnşaat	Mimar	Lisans			
Akdeniz	Bilişim/Teknoloji	Yetkili/Sorumlu	Lisans	1 Yıl		
Akdeniz	Yapı/İnşaat	Yönetici		3 Yıl		
Akdeniz	Yapı/İnşaat	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
Akdeniz	Tekstil	Yönetici	Lisans	Deneyimli		Bay
Akdeniz	Tekstil	Eleman	Lise	Deneyimli		
Akdeniz	Tekstil	Eleman	Lise			
Akdeniz	Sağlık/Medical	Eleman				
Akdeniz	Gıda	Uzman	Lisans	1 Yıl		
Akdeniz	Gıda	Yönetici	Lisans	2 Yıl		
Akdeniz	Mağazacılık	Eleman				
Akdeniz	Yapı/İnşaat	Yönetici		5 Yıl		Bay
Akdeniz	Yapı/İnşaat	Şef	Lisans	2 Yıl		
Akdeniz	Yapı/İnşaat	Tekniker/Teknisyen	MYO			
Akdeniz	Yapı/İnşaat	Stajyer/Asistan	Lisans			Bayan
Akdeniz	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Eleman	Lise		21-30	
Akdeniz	Mağazacılık	Yetkili/Sorumlu		Deneyimli	31-40	
Akdeniz	Bilişim/Teknoloji	Uzman	Lisans	Deneyimli		Bay
Akdeniz	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Akdeniz	Muhasebe/Finans	Eleman		2 Yıl		
Akdeniz	Tarım/Kimya/Kozmetik	Yetkili/Sorumlu	Lisans			Bay
Akdeniz	Tarım/Kimya/Kozmetik	Eleman	MYO		31-40	Bay
Akdeniz	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Eleman				
Akdeniz	Yapı/İnşaat	Eleman	Lise			Bay
Akdeniz	Elektrik/Elektronik	Eleman				
Akdeniz	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans			
Akdeniz	Gıda	Eleman				
Akdeniz	Tarım/Kimya/Kozmetik	Yönetici		2 Yıl	21-30	Bayan
Akdeniz	Muhasebe/Finans	Yönetici Yardımcısı/Adayı		1 Yıl		Bay
Akdeniz	Gayrimenkul	Eleman				
Akdeniz	Tarım/Kimya/Kozmetik	Eleman	MYO	1 Yıl		

Akdeniz	Yapı/İnşaat	Avukat	Lisans			
Akdeniz	Hukuk/Güvenlik Hizmetleri	Stajyer/Asistan	MYO	1 Yıl		
Akdeniz	Sağlık/Medical	Eleman		1 Yıl	21-30	Bay
Akdeniz	Sağlık/Medical	Eleman	MYO	Deneyimli	21-30	
Akdeniz	Yapı/İnşaat	Eleman	Lise	Deneyimli		
Akdeniz	Eğlence/Turizm	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Akdeniz	Mağazacılık	Yönetici		2 Yıl		
Akdeniz	Mağazacılık	Yönetici	MYO	1 Yıl		
Akdeniz	Tarım/Kimya/Kozmetik	Yönetici		1 Yıl	21-30	
Akdeniz	Sağlık/Medical	Eleman	Lise		21-30	Bay
Akdeniz	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman	MYO			
Akdeniz	Mobilya/Seramik/Halı	Mimar	Lisans			
Akdeniz	Tarım/Kimya/Kozmetik	Yönetici	Lisans	1 Yıl	31-40	Bay
Akdeniz	Makine/Mühendislik	Tekniker/Teknisyen	MYO			
Akdeniz	Mobilya/Seramik/Halı	Stajyer/Asistan				
Akdeniz	Mobilya/Seramik/Halı	Mimar	Lisans	1 Yıl		
Akdeniz	Mağazacılık	Eleman	Lise			
Akdeniz	Tarım/Kimya/Kozmetik	Eleman	Lise	1 Yıl		
Akdeniz	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans	2 Yıl		
Akdeniz	Tekstil	Mühendis	Lisans		21-30	Bay
Akdeniz	Tekstil	Eleman		1 Yıl		
Akdeniz	Yapı/İnşaat	Yönetici		3 Yıl		
Akdeniz	Sağlık/Medical	Yetkili/Sorumlu	Lisans	1 Yıl		
Akdeniz	Sağlık/Medical	Eleman				
Akdeniz	Sağlık/Medical	Eleman				
Akdeniz	Gıda	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Akdeniz	Bankacılık/Sigortacılık	Uzman	Lisans			
Akdeniz	Sağlık/Medical	Stajyer/Asistan				
Akdeniz	Gıda	Eleman	MYO	1 Yıl		
Akdeniz	Bankacılık/Sigortacılık	Yönetici	Lisans	2 Yıl		
Akdeniz	Yapı/İnşaat	Mühendis		1 Yıl		
Akdeniz	Otomotiv	Yetkili/Sorumlu	Lisans			Bay
Akdeniz	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Mühendis				
Akdeniz	Yapı/İnşaat	Mimar		Deneyimli		
Akdeniz	Tarım/Kimya/Kozmetik	Mühendis	Lisans			
Akdeniz	Tarım/Kimya/Kozmetik	Mühendis	Lisans			
Akdeniz	Makine/Mühendislik	Yetkili/Sorumlu				
Akdeniz	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans			
Akdeniz	Gıda	Yetkili/Sorumlu	Lisans	1 Yıl		
Akdeniz	Elektrik/Elektronik	Eleman	Lise	Deneyimli		
Akdeniz	Sağlık/Medical	Tekniker/Teknisyen	Lisans	2 Yıl		
Akdeniz	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Akdeniz	Elektrik/Elektronik	Yönetici			31-40	
Akdeniz	Makine/Mühendislik	Uzman	Lisans	2 Yıl		
Akdeniz	Makine/Mühendislik	Uzman	Lisans	Deneyimli		

Ek Tablo 11. 2009 Yılı İç Anadolu Bölgesi Verileri

BÖLGELER	SEKTÖR	POZİSYON	EĞİTİM DURUMU	TECRÜBE	YAŞ	CİNSİYET
İç Anadolu	Tarım/Kimya/Kozmetik	Eleman	Lisans	1 Yıl	31-40	Bay
İç Anadolu	Telekomünikasyon	Eleman	MYO		21-30	Bay
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Stajyer/Asistan	Lise			Bayan
İç Anadolu	Telekomünikasyon	Eleman	Lisans	1 Yıl		
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı		MYO			
İç Anadolu	Otomotiv	Eleman	MYO	1 Yıl	21-30	Bayan
İç Anadolu	Otomotiv	Yönetici	Lisans	2 Yıl		Bay
İç Anadolu	Otomotiv	Eleman	MYO	1 Yıl	21-30	Bayan
İç Anadolu	Otomotiv	Yetkili/Sorumlu		2 Yıl		
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
İç Anadolu	Mağazacılık	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl		
İç Anadolu	Otomotiv	Eleman	MYO	1 Yıl	21-30	Bayan
İç Anadolu	Mağazacılık	Mühendis				
İç Anadolu	Eğlence/Turizm	Eğitimci/Öğretmen	Lisans			Bayan
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire	MYO	Deneyimli		
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Mimar	Lisans	2 Yıl		
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Yönetici	Lisans			
İç Anadolu	Otomotiv	Eleman	Lisans	1 Yıl		Bayan
İç Anadolu	Telekomünikasyon	Uzman	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Otomotiv	Stajyer/Asistan	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Yetkili/Sorumlu	Lisans	1 Yıl		Bayan
İç Anadolu	Gıda	Yönetici	Lisans	5 Yıl		Bay
İç Anadolu	Gıda	Yetkili/Sorumlu	Lisans	3 Yıl		Bay
İç Anadolu	Gıda	Uzman	Lise	2 Yıl		Bay
İç Anadolu	Makine/Mühendislik	Eleman	MYO	1 Yıl		
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Yetkili/Sorumlu	MYO	2 Yıl		
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Mühendis				
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Yetkili/Sorumlu	Lisans	1 Yıl	31-40	Bay
İç Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans			
İç Anadolu	Otomotiv	Eleman	Lisans	2 Yıl	31-40	
İç Anadolu	Otomotiv	Yetkili/Sorumlu		2 Yıl		
İç Anadolu	Otomotiv	Eleman	Lisans	1 Yıl	21-30	Bayan
İç Anadolu	Otomotiv	Yönetici		5 Yıl		Bay
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Yetkili/Sorumlu	Lisans	3 Yıl		
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Uzman				
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Uzman				
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Uzman				
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire				
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire				
İç Anadolu	Telekomünikasyon	Eleman	Lisans	1 Yıl		
İç Anadolu	Otomotiv	Uzman	Lisans	2 Yıl		Bay
İç Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans			
İç Anadolu	Elektrik/Elektronik	Yetkili/Sorumlu		2 Yıl		Bayan
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Mühendis	Lisans	1 Yıl		

İç Anadolu	Telekomünikasyon	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
İç Anadolu	Telekomünikasyon	Yetkili/Sorumlu	Lisans			
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Yetkili/Sorumlu				
İç Anadolu	Gıda	Yönetici	Lisans	3 Yıl		Bay
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise		21-30	
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise	1 Yıl	21-30	
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise		21-30	Bay
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise	1 Yıl	21-30	Bay
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise	1 Yıl	21-30	Bay
İç Anadolu	Mağazacılık	Mimar		2 Yıl		Bay
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise	1 Yıl	21-30	
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise	1 Yıl	21-30	Bay
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise		21-30	Bay
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise	2 Yıl	21-30	Bay
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise		21-30	
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise		21-30	Bay
İç Anadolu	Otomotiv	Yönetici	Lisans	1 Yıl		
İç Anadolu	Mağazacılık	Tekniker/Teknisyen		1 Yıl	21-30	
İç Anadolu	Tekstil	Yönetici	Lise	2 Yıl		Bay
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Yönetici				Bay
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Mimar	Lisans			
İç Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	MYO	Deneyimli		
İç Anadolu	Muhasebe/Finans	Eleman	Lisans		21-30	
İç Anadolu	Telekomünikasyon	Yönetici	MYO	1 Yıl		
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise	1 Yıl		
İç Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans	Deneyimsiz		
İç Anadolu	Tarım/Kimya/Kozmetik	Yetkili/Sorumlu	Lisans			
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	MYO		21-30	Bay
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli		
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans		21-30	Bay
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	MYO	1 Yıl		
İç Anadolu	Gıda	Tekniker/Teknisyen	MYO	1 Yıl		
İç Anadolu	Gıda	Eleman		1 Yıl		Bay
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman		1 Yıl		Bay
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman		1 Yıl		
İç Anadolu	Otomotiv	Yetkili/Sorumlu	Lisans	1 Yıl	21-30	Bayan
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Uzman	Lisans	1 Yıl		Bayan
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans			
İç Anadolu	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Eleman	Lisans	1 Yıl		Bayan
İç Anadolu	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Uzman	Lisans	1 Yıl		
İç Anadolu	Gıda	Eleman	Lisans	1 Yıl	21-30	
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Eleman		Deneyimsiz		
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lise	Deneyimli		
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman				Bayan
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	1 Yıl		Bay
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman		1 Yıl		Bay
İç Anadolu	Telekomünikasyon	Eleman	Lise			
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	1 Yıl	21-30	
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman				

İç Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans	2 Yıl	21-30	
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Yönetici Yardımcısı/Adayı	Lisans	1 Yıl		
İç Anadolu	Tarım/Kimya/Kozmetik	Eleman			31-40	Bay
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Stajyer/Asistan				
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Stajyer/Asistan				
İç Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans	1 Yıl		
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Tarım/Kimya/Kozmetik	Eleman		1 Yıl		
İç Anadolu	Elektrik/Elektronik	Tekniker/Teknisyen	Lise	1 Yıl		Bay
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	1 Yıl		Bay
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	1 Yıl		
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Uzman	Lise	2 Yıl		Bayan
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Uzman	Lisans	1 Yıl		
İç Anadolu	Otomotiv	Tekniker/Teknisyen	Lise	1 Yıl		Bay
İç Anadolu	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Eleman		Deneyimli	21-30	
İç Anadolu	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	MYO			
İç Anadolu	Mağazacılık	Stajyer/Asistan				
İç Anadolu	Eğlence/Turizm	Eleman	Lisans		21-30	
İç Anadolu	Tekstil	Uzman	Lisans			
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Uzman		1 Yıl		Bay
İç Anadolu	Mağazacılık	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans			
İç Anadolu	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Eleman	İlköğretim			
İç Anadolu	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Eleman				
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	MYO	1 Yıl		
İç Anadolu	Elektrik/Elektronik	Eleman		Deneyimsiz		
İç Anadolu	Elektrik/Elektronik	Eleman		Deneyimli		
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Yetkili/Sorumlu		2 Yıl		Bay
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Uzman	Lisans			
İç Anadolu	Gıda	Yetkili/Sorumlu	Lise	3 Yıl	21-30	Bay
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	MYO	1 Yıl	21-30	
İç Anadolu	Eğlence/Turizm	Yetkili/Sorumlu	Lise	2 Yıl		Bay
İç Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans	1 Yıl		Bay
İç Anadolu	Otomotiv	Uzman				
İç Anadolu	Otomotiv	Tekniker/Teknisyen				
İç Anadolu	Gıda	Yetkili/Sorumlu	Lisans	3 Yıl	21-30	
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl		
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman	Lisans	1 Yıl		
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire				
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Uzman		1 Yıl		
İç Anadolu	Eğlence/Turizm	Şef	Lisans	2 Yıl		
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire				
İç Anadolu	Eğlence/Turizm	Eleman	MYO	1 Yıl	21-30	
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire		Deneyimli		
İç Anadolu	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Mühendis	Lisans	1 Yıl		Bay
İç Anadolu	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Mühendis	Lisans	1 Yıl		Bay
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lisans		21-30	Bayan

İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Uzman	Lisans	2 Yıl		Bay
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Eleman		1 Yıl		
İç Anadolu	Otomotiv	Eleman	Lise			
İç Anadolu	Tarım/Kimya/Kozmetik	Yetkili/Sorumlu	Lise	2 Yıl		
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire		Deneyimli		
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire				
İç Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Yetkili/Sorumlu	Lisans		21-30	
İç Anadolu	Telekomünikasyon	Eleman	Lise			Bay
İç Anadolu	Gıda	Eleman		Deneyimli		
İç Anadolu	Tekstil	Eleman	Lise	1 Yıl		
İç Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Stajyer/Asistan	Lisans			
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Yönetici	Lisans	3 Yıl		Bay
İç Anadolu	Gıda	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl	21-30	
İç Anadolu	Elektrik/Elektronik	Eleman		Deneyimli		
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman	Lisans	1 Yıl		
İç Anadolu	Gıda	Şef	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Uzman	Lisans	2 Yıl		
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Eleman	Lisans			
İç Anadolu	Otomotiv	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl		
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Uzman	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Gıda	Stajyer/Asistan				
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman		Deneyimli		
İç Anadolu	Elektrik/Elektronik	Tekniker/Teknisyen	MYO	1 Yıl		
İç Anadolu	Elektrik/Elektronik	Tekniker/Teknisyen		Deneyimsiz		
İç Anadolu	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Uzman	Lisans	2 Yıl		
İç Anadolu	Yapı	Mühendis	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Yapı	Eleman	Lise			Bay
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Mühendis	Lisans	1 Yıl		
İç Anadolu	Tarım/Kimya/Kozmetik	Stajyer/Asistan	Lisans		21-30	Bayan
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Tarım/Kimya/Kozmetik	Eleman	Lise		21-30	
İç Anadolu	Tarım/Kimya/Kozmetik	Eleman	MYO	Deneyimli		
İç Anadolu	Tarım/Kimya/Kozmetik	Tekniker/Teknisyen	Lisans			Bay
İç Anadolu	Makine/Mühendislik	Mühendis	Lisans	1 Yıl		Bay
İç Anadolu	Makine/Mühendislik	Mühendis	Lisans	1 Yıl		
İç Anadolu	Eğlence/Turizm	Şef		2 Yıl	21-30	Bayan
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Uzman		2 Yıl		
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
İç Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman				
İç Anadolu	Otomotiv	Uzman	Lisans	2 Yıl		Bay
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Mühendis	Lisans	1 Yıl		Bay
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Uzman				Bay
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Eleman	MYO	1 Yıl		
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans	1 Yıl	21-30	
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Mimar	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Mağazacılık	Uzman	Lisans	2 Yıl		Bay
İç Anadolu	Makine/Mühendislik	Eleman	MYO			Bay
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Şef		2 Yıl		
İç Anadolu	Otomotiv	Eleman	Lise	1 Yıl		
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Uzman				

İç Anadolu	Makine/Mühendislik	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
İç Anadolu	Telekomünikasyon	Eleman	Lise			
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Eleman		Deneyimli		
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli		
İç Anadolu	Mağazacılık	Yönetici	Lisans	2 Yıl		
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman	Lise	1 Yıl		Bayan
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Eleman	Lisans	1 Yıl		
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Eleman		Deneyimli		
İç Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lise			
İç Anadolu	Mağazacılık	Uzman	MYO			
İç Anadolu	Elektrik/Elektronik	Eleman		1 Yıl		Bay
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Eleman		1 Yıl		Bay
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	1 Yıl	31-40	Bay
İç Anadolu	Gıda	Şef		Deneyimli	21-30	
İç Anadolu	Gıda	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl	31-40	Bay
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Uzman	Lise	2 Yıl		Bayan
İç Anadolu	Elektrik/Elektronik	Yetkili/Sorumlu	MYO	2 Yıl		Bay
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lise	1 Yıl		
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans	1 Yıl		
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Uzman	Lisans	2 Yıl		
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Eleman	MYO		21-30	Bayan
İç Anadolu	Gıda	Yönetici	Lisans	3 Yıl		Bay
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Eleman				
İç Anadolu	Gayrimenkul	Eleman	Lisans	1 Yıl	21-30	
İç Anadolu	Mağazacılık	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise	1 Yıl		
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise	1 Yıl		Bayan
İç Anadolu	Otomotiv	Eleman				
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Eleman		Deneyimli		Bay
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Mühendis		1 Yıl		Bay
İç Anadolu	Elektrik/Elektronik	Eleman	Lisans	1 Yıl		
İç Anadolu	Elektrik/Elektronik	Eleman	Lise			
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli		
İç Anadolu	Mağazacılık	Yönetici		5 Yıl		
İç Anadolu	Muhasebe/Finans	Eleman	Lisans	1 Yıl	31-40	
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Doktor/Hemşire				
İç Anadolu	Makine/Mühendislik	Yetkili/Sorumlu		2 Yıl		
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Uzman		3 Yıl		Bay
İç Anadolu	Gıda	Yönetici	MYO	Deneyimli		Bay
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Uzman	Lisans			
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lise	1 Yıl		
İç Anadolu	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Eleman		Deneyimli		
İç Anadolu	Otomotiv	Eleman	Lise	1 Yıl	21-30	Bay
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Yetkili/Sorumlu		2 Yıl		
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman	MYO	Deneyimli		Bay
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Yetkili/Sorumlu	Lisans	3 Yıl	31-40	Bay
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Eleman	Lise			
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire		Deneyimli	21-30	
İç Anadolu	Taşımacılık/Lojistik	Yönetici	Lisans	3 Yıl	21-30	

İç Anadolu	Otomotiv	Eleman		1 Yıl	21-30	Bayan
İç Anadolu	Mağazacılık		Lise		21-30	Bayan
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman	MYO			
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Mühendis	Lisans	Deneyimli		Bay
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans	1 Yıl		
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Uzman				
İç Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans	2 Yıl		
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans			Bay
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Eleman		Deneyimli	21-30	
İç Anadolu	Tarım/Kimya/Kozmetik	Eleman				Bayan
İç Anadolu	Gıda	Mühendis	Lisans			
İç Anadolu	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Eleman	Lisans	Deneyimli	31-40	Bay
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Eleman				
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire		1 Yıl		
İç Anadolu	Otomotiv	Eleman	Lise		21-30	
İç Anadolu	Mağazacılık	Yönetici Yardımcısı/Adayı	Lisans	Deneyimsiz		
İç Anadolu	Mağazacılık	Yönetici		5 Yıl		
İç Anadolu	Mağazacılık	Stajyer/Asistan	Lisans	Deneyimsiz		
İç Anadolu	Mağazacılık	Stajyer/Asistan	Lisans	Deneyimsiz		
İç Anadolu	Tekstil	Eleman		1 Yıl	21-30	
İç Anadolu	Telekomünikasyon	Eleman	Lise			
İç Anadolu	Gıda	Yönetici	Lisans	3 Yıl	31-40	
İç Anadolu	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Mühendis	Lisans	1 Yıl		Bay
İç Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	MYO	Deneyimsiz		
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Uzman		2 Yıl	21-30	
İç Anadolu	Eğlence/Turizm	Stajyer/Asistan	MYO	Deneyimli		
İç Anadolu	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Mühendis	Lisans	1 Yıl		Bay
İç Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	MYO	Deneyimsiz		
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Uzman		2 Yıl	21-30	
İç Anadolu	Eğlence/Turizm	Stajyer/Asistan	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Mağazacılık	Yönetici Yardımcısı/Adayı	Lisans	1 Yıl	31-40	Bay
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise	2 Yıl	21-30	Bay
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli	21-30	
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli	21-30	
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli	21-30	Bay
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Yetkili/Sorumlu	Lise	1 Yıl		
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise		21-30	
İç Anadolu	Otomotiv	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl	21-30	Bayan
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans		21-30	Bay
İç Anadolu	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Mühendis	Lisans	1 Yıl		
İç Anadolu	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Mühendis	Lisans	1 Yıl		Bay
İç Anadolu	Telekomünikasyon	Eleman			21-30	Bayan
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	1 Yıl		
İç Anadolu	Eğlence/Turizm	Yetkili/Sorumlu		Deneyimli		
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Eleman		1 Yıl		Bay
İç Anadolu	Gıda	Eleman				
İç Anadolu	Gıda	Eleman				
İç Anadolu	Gıda	Eleman		3 Yıl		
İç Anadolu	Gıda	Eleman				

İç Anadolu	Gıda	Eleman	Lise	Deneyimli		Bay
İç Anadolu	Eğlence/Turizm	Şef	Lise		21-30	
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Mühendis	Lisans	1 Yıl		
İç Anadolu	Telekomünikasyon	Eleman	Lise			
İç Anadolu	Otomotiv	Eleman				
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans		21-30	
İç Anadolu	Otomotiv	Eleman	Lise	1 Yıl		
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Uzman	Lisans	2 Yıl		
İç Anadolu	Gıda	Eleman	Lise		16-20	
İç Anadolu	Telekomünikasyon	Eleman	Lise			
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	Deneyimli	21-30	Bayan
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lise	1 Yıl		Bay
İç Anadolu	Taşımacılık/Lojistik	Eleman	MYO			Bay
İç Anadolu	Makine/Mühendislik	Uzman	MYO			Bay
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans	3 Yıl	31-40	
İç Anadolu	Makine/Mühendislik	Eleman	MYO	1 Yıl		Bay
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Gıda	Eleman				Bay
İç Anadolu	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Yönetici	Lisans	3 Yıl	31-40	
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Eleman	MYO	Deneyimsiz		
İç Anadolu	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eğitimci/Öğretmen	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Elektrik/Elektronik	Yönetici	Lisans	2 Yıl	31-40	
İç Anadolu	Telekomünikasyon	Eleman	Lise			
İç Anadolu	Makine/Mühendislik	Mimar	Lisans			
İç Anadolu	Gıda	Eleman				
İç Anadolu	Eğlence/Turizm	Eleman	Lisans	1 Yıl		
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman	Lise	Deneyimli		
İç Anadolu	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Uzman	MYO	2 Yıl	21-30	
İç Anadolu	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Yetkili/Sorumlu	Lise	1 Yıl		
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman		Deneyimli		
İç Anadolu	Tekstil	Eleman	MYO	1 Yıl		Bayan
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Eleman	Lise	Deneyimli		
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman		1 Yıl	21-30	
İç Anadolu	Gıda	Eleman	Lise			Bay
İç Anadolu	Gıda	Mühendis	Lisans	Deneyimli		Bay
İç Anadolu	Gıda	Mühendis		1 Yıl		Bay
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Mühendis		Deneyimli		
İç Anadolu	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Eleman	Lisans	1 Yıl		
İç Anadolu	Tekstil	Yönetici Yardımcısı/Adayı	MYO	1 Yıl	31-40	
İç Anadolu	Tekstil	Yönetici	Lisans	4 Yıl		
İç Anadolu	Mağazacılık	Yönetici	MYO	2 Yıl	31-40	
İç Anadolu	Makine/Mühendislik	Mühendis	Lisans			
İç Anadolu	Makine/Mühendislik	Mühendis	Lisans			
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	3 Yıl		
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Yönetici	Lisans	5 Yıl		
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Eleman		1 Yıl		Bayan
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Eleman		1 Yıl		Bay
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise	1 Yıl	21-30	
İç Anadolu	Eğlence/Turizm	Eleman	İlköğretim			

İç Anadolu	Mağazacılık	Yönetici	Lisans	4 Yıl		
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise	1 Yıl		
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans			
İç Anadolu	Makine/Mühendislik	Mühendis	MYO	2 Yıl		
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Yönetici	MYO	2 Yıl		Bayan
İç Anadolu	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Uzman	Lisans	3 Yıl		Bay
İç Anadolu	Elektrik/Elektronik	Uzman	Lisans	Deneyimli		
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Uzman	Lisans	2 Yıl		
İç Anadolu	Elektrik/Elektronik	Uzman	Lisans	3 Yıl	21-30	
İç Anadolu	Elektrik/Elektronik	Eleman	Lise		21-30	Bayan
İç Anadolu	Taşımacılık/Lojistik	Mühendis	Lisans			
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Eleman	Lisans			
İç Anadolu	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Mühendis				
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Stajyer/Asistan				
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise	1 Yıl		
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Mimar	Lisans			
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lise	1 Yıl		
İç Anadolu	Muhasebe/Finans	Eleman		Deneyimli	21-30	
İç Anadolu	Otomotiv	Eleman			21-30	Bay
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Yönetici Yardımcısı/Adayı			21-30	
İç Anadolu	Elektrik/Elektronik	Uzman	Lise	1 Yıl		
İç Anadolu	Elektrik/Elektronik	Uzman	Lisans	3 Yıl	21-30	
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Mühendis		Deneyimli		
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lise	1 Yıl		Bay
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Tekniker/Teknisyen	MYO	2 Yıl		Bay
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Yönetici	MYO			Bayan
İç Anadolu	Mağazacılık	Yönetici	Lisans	5 Yıl		
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise		21-30	
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise	1 Yıl		
İç Anadolu	Telekomünikasyon	Eleman	MYO	2 Yıl		Bayan
İç Anadolu	Sağlık/Medical	Uzman				
İç Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise			
İç Anadolu	Mağazacılık	Yönetici Yardımcısı/Adayı	Lisans	3 Yıl	21-30	
İç Anadolu	Elektrik/Elektronik	Yönetici		Deneyimli		Bay
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	1 Yıl		Bayan
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Tekniker/Teknisyen	Lisans	Deneyimli		Bayan
İç Anadolu	Telekomünikasyon	Uzman	Lisans	3 Yıl		
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Yetkili/Sorumlu	Lisans	1 Yıl		
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Yönetici	Lisans			
İç Anadolu	Gıda	Eleman		Deneyimli	21-30	
İç Anadolu	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eğitimci/Öğretmen	Lisans			
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Stajyer/Asistan	MYO	Deneyimli		
İç Anadolu	Mağazacılık	Uzman		2 Yıl		
İç Anadolu	Yapı/İnşaat	Uzman	Lisans	5 Yıl		Bay
İç Anadolu	Mağazacılık	Yönetici	MYO	2 Yıl		
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Uzman	Lisans	2 Yıl		
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Uzman	Lise	Deneyimli		
İç Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Uzman	Lise	1 Yıl		
İç Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman	Lise	1 Yıl		

İç Anadolu	Gıda	Eleman	Lisans			
------------	------	--------	--------	--	--	--

Ek Tablo 12. 2009 Yılı Doğu Anadolu Bölgesi Verileri

BÖLGELER	SEKTÖR	POZİSYON	EĞİTİM DURUMU	TECRÜBE	YAŞ	CİNSİYET
Doğu Anadolu	Telekomünikasyon	Eleman	Lisans			
Doğu Anadolu	Yapı/İnşaat	Uzman	Lisans			
Doğu Anadolu	Yapı/İnşaat	Şef	Lisans			
Doğu Anadolu	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans			
Doğu Anadolu	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans			
Doğu Anadolu	Yapı/İnşaat	Mimar				Bayan
Doğu Anadolu	Telekomünikasyon	Eleman		1 Yıl		
Doğu Anadolu	Makine/Mühendislik	Yönetici	Lisans	3 Yıl		Bay
Doğu Anadolu	Makine/Mühendislik	Eleman	Lise	1 Yıl	21-30	Bayan
Doğu Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman	Lise	1 Yıl		
Doğu Anadolu	Sağlık/Medical	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl		
Doğu Anadolu	Mağazacılık	Yönetici Yardımcısı/Adayı		2 Yıl		
Doğu Anadolu	Gıda	Mühendis	Lisans	1 Yıl		
Doğu Anadolu	Yapı/İnşaat	Eleman	Lise	1 Yıl		Bayan
Doğu Anadolu	Gıda	Şef	Lisans	2 Yıl		
Doğu Anadolu	Tekstil	Eleman		1 Yıl		Bayan
Doğu Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lise	Deneyimsiz	21-30	
Doğu Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lise			
Doğu Anadolu	Sağlık/Medical	Yetkili/Sorumlu	Lise	1 Yıl		
Doğu Anadolu	Tekstil	Eleman		2 Yıl		
Doğu Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Tekniker/Teknisyen	MYO	Deneyimli		Bay
Doğu Anadolu	Otomotiv	Eleman		1 Yıl	21-30	Bay
Doğu Anadolu	Otomotiv	Eleman			21-30	
Doğu Anadolu	Taşımacılık/Lojistik	Eleman	Lisans		21-30	
Doğu Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	MYO	1 Yıl		
Doğu Anadolu	Gıda	Eleman		1 Yıl		Bay
Doğu Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Doğu Anadolu	Elektrik/Elektronik	Eleman	Lisans	1 Yıl	21-30	Bayan
Doğu Anadolu	Eğlence/Turizm	Yetkili/Sorumlu	MYO	2 Yıl	31-40	Bay

Doğu Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	1 Yıl	21-30	
Doğu Anadolu	Sağlık/Medical	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl		
Doğu Anadolu	Mağazacılık	Yetkili/Sorumlu	Lisans	3 Yıl		
Doğu Anadolu	Telekomünikasyon	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
Doğu Anadolu	Telekomünikasyon	Eleman	Lise			
Doğu Anadolu	Yapı/İnşaat	Yönetici	Lisans	5 Yıl		
Doğu Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans			
Doğu Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman	Lisans			
Doğu Anadolu	Taşımacılık/Lojistik	Yönetici	Lisans	3 Yıl	21-30	
Doğu Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans		21-30	
Doğu Anadolu	Yapı/İnşaat	Eleman				
Doğu Anadolu	Telekomünikasyon	Doktor/Hemşire		1 Yıl		
Doğu Anadolu	Eğlence/Turizm	Mühendis		Deneyimli		
Doğu Anadolu	Telekomünikasyon	Eleman	MYO			Bay
Doğu Anadolu	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
Doğu Anadolu	Eğlence/Turizm	Yönetici		3 Yıl		
Doğu Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans			
Doğu Anadolu	Hukuk/Güvenlik Hizmetleri	Yönetici	Lisans	2 Yıl	31-40	
Doğu Anadolu	Makine/Mühendislik	Eleman	Lise	Deneyimli		Bay
Doğu Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans			Bay
Doğu Anadolu	Telekomünikasyon	Yönetici Yardımcısı/Adayı	Lisans	Deneyimli		
Doğu Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Doğu Anadolu	Telekomünikasyon	Yönetici Yardımcısı/Adayı	Lisans	2 Yıl		
Doğu Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans			
Doğu Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lise	1 Yıl		
Doğu Anadolu	Yapı/İnşaat	Tekniker/Teknisyen				Bay
Doğu Anadolu	Yapı/İnşaat	Mühendis		1 Yıl		
Doğu Anadolu	Yapı/İnşaat	Mühendis		1 Yıl		
Doğu Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise			
Doğu Anadolu	Telekomünikasyon	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Doğu Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lisans			Bay
Doğu Anadolu	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Mühendis	Lisans	1 Yıl	21-30	
Doğu Anadolu	Gıda	Eleman		1 Yıl		Bay
Doğu Anadolu	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Eleman	Lisans			
Doğu Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Yönetici	Lisans	4 Yıl	21-30	

Doğu Anadolu	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire		Deneyimli		
Doğu Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Doğu Anadolu	Telekomünikasyon	Eleman	MYO	1 Yıl		

Ek Tablo 13. 2009 Yılı Güneydoğu Anadolu Bölgesi Verileri

BÖLGELER	SEKTÖR	POZİSYON	EĞİTİM DURUMU	TECRÜBE	YAŞ	CİNSİYET
G.D. Anadolu	Mağazacılık	Yönetici Yardımcısı/Adayı	Lisans	3 Yıl		
G.D. Anadolu	Gıda	Eleman	Lisans	1 Yıl		
G.D. Anadolu	Gıda	Eleman	Lisans	1 Yıl		
G.D. Anadolu	Gıda	Eleman	MYO	Deneyimli		
G.D. Anadolu	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
G.D. Anadolu	Sağlık/Medical	Yetkili/Sorumlu	Lise		21-30	
G.D. Anadolu	Yapı/İnşaat	Yönetici		5 Yıl		
G.D. Anadolu	Telekomünikasyon	Eleman	Lisans	1 Yıl		
G.D. Anadolu	Telekomünikasyon	Eleman	Lise		21-30	
G.D. Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lise		21-30	
G.D. Anadolu	Tekstil	Mühendis	Lisans	1 Yıl	21-30	Bay
G.D. Anadolu	Tekstil	Mühendis	Lisans		21-30	Bay
G.D. Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans		21-30	
G.D. Anadolu	Gıda	Şef	Lise	1 Yıl		
G.D. Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	MYO	Deneyimli	31-40	Bay
G.D. Anadolu	Telekomünikasyon	Eleman	Lisans	Deneyimli		
G.D. Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lise			
G.D. Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise			
G.D. Anadolu	Tarım/Kimya/Kozmetik	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
G.D. Anadolu	Gıda	Doktor/Hemşire	MYO			
G.D. Anadolu	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman	Lisans	1 Yıl		
G.D. Anadolu	Gıda	Tekniker/Teknisyen	Lisans	Deneyimli		
G.D. Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Yetkili/Sorumlu	Lisans	3 Yıl		
G.D. Anadolu	Tekstil	Uzman	Lisans	Deneyimli		
G.D. Anadolu	Gıda	Tekniker/Teknisyen	MYO	Deneyimli		
G.D. Anadolu	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans	Deneyimli		
G.D. Anadolu	Tekstil	Mühendis		2 Yıl	31-40	
G.D. Anadolu	Tekstil	Mühendis		1 Yıl	21-30	Bay
G.D. Anadolu	Tekstil	Mühendis		Deneyimli		Bay
G.D. Anadolu	Telekomünikasyon	Eleman	Lisans	1 Yıl		
G.D. Anadolu	Tekstil	Eleman		1 Yıl		Bay
G.D. Anadolu	Tekstil	Tekniker/Teknisyen		1 Yıl		Bay
G.D. Anadolu	Tekstil	Tekniker/Teknisyen		1 Yıl		Bay
G.D. Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Yönetici Yardımcısı/Adayı		2 Yıl		
G.D. Anadolu	Telekomünikasyon	Eleman	Lisans			
G.D. Anadolu	Mağazacılık	Yetkili/Sorumlu	Lise	1 Yıl	21-30	Bayan
G.D. Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise	1 Yıl		
G.D. Anadolu	Telekomünikasyon	Eleman	Lise	Deneyimsiz	21-30	

G.D. Anadolu	Elektrik/Elektronik	Mühendis	Lise		21-30	
G.D. Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Eleman	Lisans	1 Yıl		
G.D. Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Stajyer/Asistan	MYO		21-30	Bay
G.D. Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans			
G.D. Anadolu	Tekstil	Yetkili/Sorumlu		2 Yıl		
G.D. Anadolu	Tekstil	Yetkili/Sorumlu		1 Yıl		
G.D. Anadolu	Gıda	Şef	Lisans	Deneyimli		
G.D. Anadolu	Makine/Mühendislik	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl		
G.D. Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans		21-30	Bay
G.D. Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	MYO	Deneyimli		
G.D. Anadolu	Tekstil	Yönetici	Lisans	2 Yıl		Bay
G.D. Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Yönetici	Lisans	5 Yıl		
G.D. Anadolu	Sağlık/Medical	Uzman	Lisans	3 Yıl		
G.D. Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Uzman	MYO	Deneyimli		
G.D. Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	1 Yıl		
G.D. Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Yönetici	MYO	Deneyimsiz	21-30	
G.D. Anadolu	Yapı/İnşaat	Mimar	Lisans		21-30	
G.D. Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans			
G.D. Anadolu	Gıda	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
G.D. Anadolu	Gıda	Yönetici	Lisans	2 Yıl		
G.D. Anadolu	Gıda	Uzman	Lisans	1 Yıl		
G.D. Anadolu	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans			
G.D. Anadolu	Mağazacılık	Yönetici	MYO	Deneyimli		
G.D. Anadolu	Makine/Mühendislik	Uzman		Deneyimli		Bay
G.D. Anadolu	Tekstil	Yetkili/Sorumlu		2 Yıl		
G.D. Anadolu	Tekstil	Yetkili/Sorumlu		2 Yıl		
G.D. Anadolu	Tekstil	Yetkili/Sorumlu		Deneyimli		
G.D. Anadolu	Tekstil	Yetkili/Sorumlu	Lisans			
G.D. Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	1 Yıl		
G.D. Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	1 Yıl		
G.D. Anadolu	Gıda	Şef	Lisans	2 Yıl		
G.D. Anadolu	Gıda	Uzman	Lisans	3 Yıl		
G.D. Anadolu	Makine/Mühendislik	Tekniker/Teknisyen	Lisans	1 Yıl		
G.D. Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Uzman	Lisans	2 Yıl		
G.D. Anadolu	Mağazacılık	Yönetici Yardımcısı/Adayı	Lisans	2 Yıl		
G.D. Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lisans	1 Yıl		
G.D. Anadolu	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Uzman				
G.D. Anadolu	Telekomünikasyon	Eleman	Lisans		21-30	
G.D. Anadolu	Makine/Mühendislik	Yönetici		3 Yıl		
G.D. Anadolu	Telekomünikasyon	Eleman	MYO	1 Yıl		
G.D. Anadolu	Basın/Yayın/Medya/Reklam	Uzman		2 Yıl		
G.D. Anadolu	Eğlence/Turizm	Eleman		2 Yıl		
G.D. Anadolu	Eğlence/Turizm	Şef	Lisans	2 Yıl		
G.D. Anadolu	Eğlence/Turizm	Eleman		1 Yıl		
G.D. Anadolu	Eğlence/Turizm	Eleman	Lise			
G.D. Anadolu	Eğlence/Turizm	Eleman		Deneyimli		
G.D. Anadolu	İnsan Kaynakları/Danışmanlık/Eğitim	Eğitimci/Öğretmen				
G.D. Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise			
G.D. Anadolu	Tekstil	Eleman	Lisans	1 Yıl		
G.D. Anadolu	Telekomünikasyon	Eleman	MYO	1 Yıl		

G.D. Anadolu	Yapı/İnşaat	Mimar				
G.D. Anadolu	Yapı/İnşaat	Mimar				
G.D. Anadolu	Sağlık/Medical	Eleman	MYO		21-30	
G.D. Anadolu	Tarım/Kimya/Kozmetik	Yönetici		3 Yıl	21-30	Bayan
G.D. Anadolu	Mağazacılık	Yönetici Yardımcısı/Adayı	Lisans	2 Yıl		
G.D. Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise	Deneyimli		
G.D. Anadolu	Mağazacılık	Eleman	Lise	1 Yıl		
G.D. Anadolu	Gıda	Yönetici				
G.D. Anadolu	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Şef	Lisans	2 Yıl		
G.D. Anadolu	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Mühendis	Lisans	1 Yıl		
G.D. Anadolu	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Mühendis	Lisans	1 Yıl		
G.D. Anadolu	Telekomünikasyon	Eleman	MYO	1 Yıl		
G.D. Anadolu	Tekstil	Eleman	Lisans	Deneyimli		
G.D. Anadolu	Bilişim/Teknoloji	Tekniker/Teknisyen		1 Yıl		
G.D. Anadolu	Eğlence/Turizm	Tekniker/Teknisyen		1 Yıl		
G.D. Anadolu	Makine/Mühendislik	Eleman		Deneyimli		

Ek Tablo 14. 2009 Yılı Karadeniz Bölgesi Verileri

BÖLGELER	SEKTÖR	POZİSYON	EĞİTİM DURUMU	TECRÜBE	YAŞ	CİNSİYET
Karadeniz Bölgesi	Tarım/Kimya/Kozmetik	Eleman	Lisans	1 Yıl	31-40	Bay
Karadeniz Bölgesi	Muhasebe/Finans	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl		
Karadeniz Bölgesi	Makine/Mühendislik	Mühendis	Lisans	1 Yıl		
Karadeniz Bölgesi	Tekstil	Uzman	MYO	Deneyimli	21-30	
Karadeniz Bölgesi	Telekomünikasyon	Yönetici	Lisans			
Karadeniz Bölgesi	Sağlık/Medical	Stajyer/Asistan				
Karadeniz Bölgesi	Taşımacılık/Lojistik	Yönetici	Lisans	2 Yıl	21-30	
Karadeniz Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans			
Karadeniz Bölgesi	Sağlık/Medical	Tekniker/Teknisyen	Lisans	2 Yıl		
Karadeniz Bölgesi	Sağlık/Medical	Mühendis	Lisans	1 Yıl		
Karadeniz Bölgesi	Sağlık/Medical	Eleman		1 Yıl		
Karadeniz Bölgesi	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans		31-40	
Karadeniz Bölgesi	Sağlık/Medical	Tekniker/Teknisyen		1 Yıl		
Karadeniz Bölgesi	Sağlık/Medical	Eleman	MYO	Deneyimli		
Karadeniz Bölgesi	Sağlık/Medical	Yönetici	Lisans	3 Yıl		
Karadeniz Bölgesi	Sağlık/Medical	Yetkili/Sorumlu	Lisans	Deneyimli		
Karadeniz Bölgesi	Sağlık/Medical	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl		

Karadeniz Bölgesi	Sağlık/Medical	Tekniker/Teknisyen		1 Yıl		
Karadeniz Bölgesi	Sağlık/Medical	Stajyer/Asistan		Deneyimli		
Karadeniz Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Yetkili/Sorumlu				
Karadeniz Bölgesi	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Karadeniz Bölgesi	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire	Lisans			Bayan
Karadeniz Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans			
Karadeniz Bölgesi	Gıda	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Karadeniz Bölgesi	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans		21-30	
Karadeniz Bölgesi	Maden/Mermer/Enerji/Çimento	Yetkili/Sorumlu	Lisans			Bay
Karadeniz Bölgesi	Makine/Mühendislik	Yönetici	Lisans	2 Yıl		Bay
Karadeniz Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans			
Karadeniz Bölgesi	Taşımacılık/Lojistik	Yönetici	Lisans	3 Yıl	21-30	
Karadeniz Bölgesi	Sağlık/Medical	Doktor/Hemşire	Lisans		21-30	
Karadeniz Bölgesi	Makine/Mühendislik	Mühendis	Lisans			Bay
Karadeniz Bölgesi	Gıda	Yönetici	Lisans		31-40	Bay
Karadeniz Bölgesi	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	Deneyimli	21-30	Bay
Karadeniz Bölgesi	Gıda	Eleman	Lise		31-40	Bay
Karadeniz Bölgesi	Telekomünikasyon	Eleman	Lise	Deneyimli		
Karadeniz Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans			Bay
Karadeniz Bölgesi	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans		21-30	Bay
Karadeniz Bölgesi	Bilişim/Teknoloji	Eleman	MYO			
Karadeniz Bölgesi	Bilişim/Teknoloji	Uzman	Lisans	Deneyimli		
Karadeniz Bölgesi	Telekomünikasyon	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Karadeniz Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Yönetici	Lisans	Deneyimli	21-30	
Karadeniz Bölgesi	Sağlık/Medical	Yetkili/Sorumlu	Lise	3 Yıl		
Karadeniz Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lise			
Karadeniz Bölgesi	Sağlık/Medical	Yetkili/Sorumlu	Lise	2 Yıl		
Karadeniz Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lise			
Karadeniz Bölgesi	Yapı/İnşaat	Mühendis	Lisans	1 Yıl		
Karadeniz Bölgesi	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Karadeniz Bölgesi	Telekomünikasyon	Eleman	Lisans		21-30	Bay
Karadeniz Bölgesi	Sağlık/Medical	Uzman		1 Yıl		
Karadeniz Bölgesi	Gıda	Yetkili/Sorumlu		Deneyimli		
Karadeniz Bölgesi	Otomotiv	Stajyer/Asistan		Deneyimli	21-30	Bayan
Karadeniz Bölgesi	Tarım/Kimya/Kozmetik	Yetkili/Sorumlu	Lisans	2 Yıl		

Karadeniz Bölgesi	Gıda	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Karadeniz Bölgesi	Gıda	Eleman	Lise		31-40	Bay
Karadeniz Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman				
Karadeniz Bölgesi	Telekomünikasyon	Eleman	Lisans	1 Yıl		
Karadeniz Bölgesi	Bankacılık/Sigortacılık	Eleman	Lisans	Deneyimsiz		
Karadeniz Bölgesi	Tekstil	Eleman				
Karadeniz Bölgesi	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	Deneyimli		
Karadeniz Bölgesi	Mobilya/Seramik/Halı	Eleman		1 Yıl	31-40	
Karadeniz Bölgesi	Sağlık/Medical	Eleman	Lisans	1 Yıl	21-30	
Karadeniz Bölgesi	Sağlık/Medical	Eleman				