

148398

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ ARAMA VE İŞ BULMADA MODERN TEKNİKLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Selahattin ACAROĞLU

Enstitü Anabilim Dalı : ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Enstitü Bilim Dalı: İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE ENDÜSTRİ
İLİŞKİLERİ

- 148398 -

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Adem UĞUR

EYLÜL 2004

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ ARAMA VE İŞ BULMADA MODERN TEKNİKLER

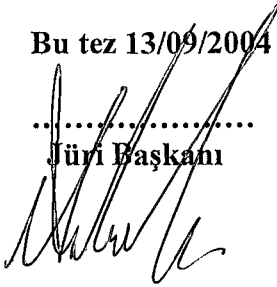
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Selahattin ACAROĞLU

Enstitü Anabilim Dalı : ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Enstitü Bilim Dalı: İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE ENDÜSTRİ
İLİŞKİLERİ

Bu tez 13/09/2004 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.

.....
Jüri Başkanı



Prof. Dr. Adem UĞUR

.....
Jüri Üyesi



Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN

.....
Jüri Üyesi



Doç. Dr. Mehmet BARCA

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iii
TABLolar LİSTESİ.....	iv
ÖZET	v
SUMMARY	vi
GİRİŞ	1
1. İŞ ARAMA VE BULMA	4
1.1. İş Arama ve Bulma Kavramı	4
1.2. İş Arama ve Bulmanın Önemi	5
1.3. İş Arama ve Bulmada Birey Açısından Öne Çıkan Unsurlar	6
1.3.1. Birey ve Özellikleri	6
1.3.2. Birey ve Yetkinlikleri.....	8
1.3.3. Bireyin Hazırlık Düzeyi	12
1.4. İş Arama ve Bulmada Bireyin Kariyeri Açısından Öne Çıkan Unsurlar	17
1.4.1. Kariyer Hedeflerinin Belirlenmesi.....	17
1.4.2. Hedef Uzmanlık Alanının Belirlenmesi.....	19
1.4.3. Hedef Çalışma Ortamının Belirlenmesi.....	20
1.4.4. Hedef Pozisyonların Belirlenmesi	21
1.5. İşe İlişkin Önceliklerin Belirlenmesi	22
2. İŞ ARAMADA KULLANILAN YÖNTEMLER	25
2.1. Klasik Yöntemler	25
2.1.1. Gazete / Dergi İlanlarından Faydalanarak İş Arama.....	26
2.1.2. Diğer İlanlardan Faydalanarak İş Arama	28
2.1.3. Firma Haberlerini Değerlendirerek İş Arama	29
2.1.4. Personel Tavsiyeleriyle İş Arama	30
2.1.5. Arkadaş, Akraba ve Tanıdıklar Vasıtasıyla İş Arama.....	31
2.1.6. Mesleki Kuruluşlara Müracaat Ederek İş Arama	32
2.1.7. Staj Uygulamalarından Yararlanarak İş Arama	32
2.1.8. Firmaya Doğrudan Müracaat Ederek İş Arama	33

2.1.9. Türkiye İİBK'nın İlanlarından Faydalanarak İş Arama.....	34
2.2. Modern Yöntemler.....	38
2.2.1. Özel İstihdam Bürolarına Başvurarak İş Arama	38
2.2.2. Firmaların Web Sitelerinden Faydalanarak İş Arama.....	46
2.2.3. İnsan Kaynakları Siteleri Vasıtasıyla İş Arama	48
2.2.4. Firmaların Okul Ziyaretleri, Kariyer Günleri, Kariyer Merkezleri Yoluyla İş Arama	63
3. İŞ BULMA VE İŞE BAŞLAMA.....	64
3.1. İş Başvurusunun Yapılması	64
3.2. İş Başvurusunun Takibi	66
3.3. İş Görüşmelerinin Yapılması	67
3.4. İş Önerisinin Kabul Edilmesi.....	68
3.5. İşe Başlama	69
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	72
KAYNAKLAR	74
ÖZGEÇMİŞ.....	79

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
E-POSTA	: Elektronik Posta
EQ	: Duygusal Zeka
İİBK	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
İK	: İnsan Kaynakları
İÖ	: İşsizlik Ödeneği
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü
a.g.e	: Adı Geçen Eser



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Adayların Kariyer Planlamasında , İş Ararken Etkilendiği Kaynaklar.....	22
Tablo 2. Gazete Aracılığıyla İşe Başvuran Adayların Karşılaştığı Zorluklar	28
Tablo 3. İşletmelerde Eğitim Seminerleri Faaliyetleri	35
Tablo 4. İşgücü Yetiştirme Kursları ve Mesleki Rehabilitasyon Faaliyetleri	36
Tablo 5. 4447 Sayılı Kanun Gereği İşten Çıkarılanlara Yapılan İşsizlik Ödemeleri	37
Tablo 6. İş Bulmak Amacıyla Danışmanlık Firmalarına Başvurular	45
Tablo 7. İnternetin İş Arama Süresi Üzerine Etkisi	50
Tablo 8. İnternet Üzerinden İşe Alım Siteleri ve Kurumsal Sitelere Başvurular	50
Tablo 9. 2000' li Yıllarda İş Başvurularında Adayların Tercihleri.....	62



ÖZET

Anahtar Kelimeler: İş Arama, İş Bulma, Modern Teknikler

Bu Çalışma hızla gelişen teknolojik yeniliklere ayak uydurmaya çalışan adayların iş arama aşamasında izlemeleri gerekli adımları açıklamaktadır. Özellikle internetin yaygın olarak kullanılmaya başlanması ve ADSL bağlantıların ev kullanıcılarına kadar ulaşması milyonlarca CV bilgilerinin dijital ortamlarda hızla erişimine olanak sağlamıştır. Böylelikle kalifiye eleman bulma ve işgücü kalitesinin artmasına etkisi olmuştur. Hem adaylar hem de işveren tarafından bakıldığında büyük bir kolaylık sağlayan bu yeni yöntemi kullanan firma sayısı hızla artmış bazı kariyer sayfalarının günlük ziyaretleri milyonları bulmuştur.

Doksanlı yıllardan itibaren internet kullanımının evlere kadar ulaşması ve özellikle ülkemiz insanının internete ve dijital teknolojiye olan ilgisi nedeniyle internet üzerinden iş başvurularını da peşinden getirdi. Bu sebeple şu an ülkemizde yirmi civarında internet sitesi üzerinden online olarak işe başvuru arama tarama işlemleri gerçekleştirilmekte ve aday havuzlarından faydalanılmaktadır.

İş aramada ve işçi bulmada uygulanan yöntemler ve yeni teknolojileri takip etmedeki çalışmalar bu tez çalışması içerisinde sunulmuştur.

SUMMARY

MODERN TECHNIQUES AT JOB RESEARCH AND JOB FINDING

Keywords: Job research, Job finding, Modern techniques

This thesis is clarifying the steps used by the applicants who are hunting a job. After being started to use internet and ADSL connections by Millions people can reach CV's more easily. Million of autobiography became more reachable by the high-speed Internet technologies. Because of this finding candidates became easier and manpower became more qualified. This method facilitated both candidates and employers processes and a lot of company began to use this method by the way human resources web sites clicked by millions per a day. •

Because of people interest in internet and digital technology in Turkey increased job applications through the internet till nineties. Because of this today make job applications, research, operation through more than 20 web sites over internet.

Methods used at research a job and finding suitable manpower and the methods used for following new technologies presented at this thesis.

GİRİŞ

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmada “İş arama ve bulmada” modern yöntemlerle klasik yöntemler karşılaştırılarak, iş aramada modern teknikler kullanmanın iş arayan aday açısından yararları incelenmiştir. Çalışma içerisinde, iş arama süreci içerisinde girecek olan adayların bu süreçte izlemeleri gereken metodlar anlatılmıştır. Özellikle diğer ülkelerde İnsan kaynakları uygulamalarında bilgi teknolojilerinin yoğun bir şekilde kullanılması, Türkiye’de de dikkatlerin bu yöne çevrilmesine neden oldu. Her ne kadar modern yöntemlerle iş arama metodlarının faydaları adaylar tarafından bilinse de, hala klasik yöntemlerle iş arama etkisini sürdüren bir metod olarak kullanılmaktadır. Günümüz koşullarında iş bulmanın zorluğu, adayları daha çok bu yöntemlere itmekte ve özellikle tanıdıklar vasıtasıyla iş arama metodu ön plana çıkmaktadır. Ancak bu yöntemlerin kullanılması iş arayan adayların kariyer planlamalarında önemli sapmalara yol açacaktır.

Çalışmanın Önemi

Personel yönetimindeki anlayış farklılıkları, 90’lı yıllarda kendini iyiden iyiye hissettirmeye başladı. Artık Personel Yöneticiliğinin yerini İnsan Kaynakları Yöneticiliği almaya başladı. Firmalar rekabette belirleyici faktörün insan olduğunu anlamaya başladıktan sonra, yatırımlar bu yöne doğru kaymaya başladı. 21.yüzyılın daha başlarında olduğumuz şu günlerde, insan faktörü en önde yerini aldı. Böylece firmalar yatırımlarını kaliteli insan faktörü üzerinde yoğunlaştırdı.

90’lı yıllarda başlayan bilgi teknolojilerindeki hızlı değişim, insan kaynakları yönetimi ve uygulamalarına da damgayı vurdu. Küreselleşen dünyamızda iş olanakları, artık şehirlerle sınırlı kalmayıp sınırlar ötesine taşınmıştır. Bunun sonucunda, iş başvuru şekillerinde de büyük değişiklikler meydana gelmiştir. Bireyler, kısa sürede daha çok iş imkânına ulaşmanın yolunu keşfetmiştir.

Bu durumda bilgi teknolojilerinin gelişimi hem adayların hemde işverenlerin imdadına yetişti. Zaman-Mekân kavramında sınırsızlığın bir ifadesi olan internet, kullanıldığı ortamlar dikkate alındığında, yaşamın her kademesinde “olmazsa olmaz” ibaresini, ağırlıklı olarak hissettirmektedir. Nitekim; alışma hayatına dönük yeni yaklaşım ve bakış açıları, İK uygulamalarının internet ortamında artan oranda yer bulması, internetin daha yoğun kullanılmasını sağlamıştır.

Tedarik ve seçme sürecinin internet ortamına taşınması ile önsezi ve geleneksel uygulamaların yerini daha bilimsel bir model almaktadır [Sullivan, 2001:2]. İşe alınacak adayın mümkün olan en geniş kitle içinden seçilmesi, aranan niteliklere sahip adayın bulunma olasılığını arttırmakla beraber, işe alma duyurusunun en geniş kitle içinden yapılması özellikle düşük ve orta nitelikli insan kaynağı hedef alındığında iyi sonuç vermektedir [Arthur Andersen Danışmanlık, 2000 :36].

Çalışmanın Metodolojisi

Günümüzde kariyer hedefleri, neredeyse, ilköğretim yıllarında belirlenip, niversite tercihleriyle daha da kesinleşmektedir. Birinci bölümde; iş arama ve bulmada birey açısından ne çıkan unsurlar, kariyer açısından ne çıkan unsurlar ve işe ilişkin önceliklerin belirlenmesi konuları işlenmiştir.

İkinci bölümde; iş arama ve bulma yöntemleri klasik ve modern yöntemler olmak üzere iki guruba ayrılmıştır. Modern yöntemlerle, klasik yöntemler karşılaştırılmış. Özellikle internet teknolojisinden faydalanmanın avantajları sıralanmıştır.

nc ve son bölümde ise; iş başvurusunun yapılması, başvurunun takibi, iş önerisinin kabul edilmesi, işe başlama konuları işlenerek tez çalışması tamamlanmıştır. İş hayatına atılacak adayların iş arama ve bulmada izlemeleri gereken metodlar hakkında detaylı bilgiler verilmektedir.

Bu tezde, “modern yöntemlerle yapılan iş başvuruları”nın, “klasik yöntemlerle yapılan iş başvuruları” na göre daha avantajlı olduğu açıklanmıştır. İş hayatına başlayacak adaylar için, iş arama ve bulmada bireylerin; yetkinliklerini, kariyer hedeflerini tespit ederek iş aramaya başlamaları ve çalışma hayatına atılmaları önerilmiştir. Bir yöntem takip ederek yapılan iş aramasında daha sağlıklı sonuçların elde edileceği bu tez çalışmasında vurgulanmıştır.



1. İŞ ARAMA VE BULMA

1.1. İş Arama ve Bulma Kavramı

İş arama ve bulma aşamasında sıkça karşılaçağımız kelime olan “ iş ” kavramına bir göz atarak konuya başlamakta fayda görmekteyim.

İş: İşveren-işçi münasebetleri çerçevesinde iş, işverenin ihtiyacını karşılamak üzere işçi tarafından bir hizmet akdine bağlı olarak yerine getirilen bedeni-zihni faaliyetlerdir [Seyyar, 2002:260].

Diğer bir tabirle iş, bireyin yaşantısını sürdürmek ya da belirli bir düzeye yükseltmek amacıyla ortaya koyduğu bedensel ve düşünsel çabadır [Sabuncuoğlu, 1997:15].

İş, hayatımızı devam ettirmede, sosyal bir statü kazanmada ve onu devam ettirmede gerekli olan bir kavram olarak önümüze çıkmakta ve yaşamımızın önemli bir parçasını oluşturmaktadır. İş hayatını basite alarak geçici bir kavram olarak görmek ve tamamen rastlantılarla hareket etmek, hayatımızda olumsuz gidişatlar oluşturacak, sosyal statümüz ve aile hayatımız bundan etkilenecektir. İş hayatını önemli unsurlar arasına yerleştirerek, sağlıklı kararlar almaya çalışmak ve onları uygulamaya koyma çabası içinde bulunmak gerekmektedir. İş hayatına başlama iş arama sürecinden sonra geçilecek olan bir süreçtir. Bu çaba bazen aylar süren bir çalışma gerektirecek bazen de çok kısa bir sürede tamamlanacaktır. İşte burada takip edilen metodlar ve yol göstericiler bu süreç içerisinde önemli rol oynamaktadır.

İş arama, çalışma yaşamı ve kariyer hayatı boyunca bir dönüm noktası olarak gözükmektedir. Bu noktada verilecek olan karar ve izlenen yöntem kariyerimiz içerisinde oldukça önemli bir yer tutacaktır. Aktif veya pasif olarak girilen bu süreç içerisinde bulunduğumuz koşullar en iyi şekilde değerlendirilmeli ve kariyer hedeflerine uygun bir şekilde tamamlanmalıdır. Yanlış atılacak adımlar kariyer hedeflerinde, ileriki zamanlarda hedef sapmalarına yol açacak bu da bireyin aile hayatı, iş hayatı , sosyal yaşantı ve psikolojik durumunu olumsuz yönde etkileyecektir. Bu tür olumsuzluklarla

karşılaşmamak için bu süreç iyi değerlendirilmeli gerekli araştırmalar yapılmalıdır. Ayrıca bu süreç çalışma hayatının bir parçası olarak kabul edilmelidir.

İş arama devresi, Türkiye gibi işsizlik oranının çok yüksek, iş olanaklarının kısıtlı olduğu ülkelerde daha da önem kazanmaktadır. İş arama faaliyetleri çoğu durumda oldukça uzun bir süreye yayılabilmektedir. Yine çoğu zaman birey çalışma yaşamının başında istediği nitelikte bir iş bulamamakta, ekonomik nedenlerle iş yaşamına atılmaktadır. Bu devrede doğru adımların atılması , kariyer hedeflerine ulaşılmasını da kolaylaştırır.

İş arama bireyin sadece kurma devresinde değil, daha sonraki kariyer devrelerinde de çeşitli nedenlerle iş değiştirmesi durumunda yapması gereken önemli bir bireysel kariyer yönetimi faaliyetidir [Ülsever, 2003 : 33].

Günümüzde şirketler, personel alımlarını oldukça profesyonel yöntemlerle gerçekleştirmektedir. Buna karşın bireyin klasik yöntemlerle iş arama çabaları sonuçsuz kalacaktır. Bu nedenle birey , hem şirketlerin personel alım aşamalarını , hem de bu aşamalarda kendisinden beklenenleri etkin olarak yapmak için gerekli yöntemleri bilmek durumundadır. Diğer bir deyişle “ profesyonel olarak iş aramak” zorundadır.

1.2. İş Arama ve Bulmanın Önemi

Küreselleşen dünyamızda teknolojik gelişmeler insan hayatının her safhasında etkisini göstermeye başlamıştır. Özellikle çalışma hayatı ve onun öncesinde bu gelişmelere karşı duyarsız kalmak imkânsızdır. Bilgi çağında insanların bilgiye ulaşmada geliştirdikleri modern yöntemler sayesinde yeryüzü artık ortak bir kütüphane haline gelmiştir. İnsanlar bu ortak havuzu sadece bilgilenmek amacıyla değil bilgi alışverişini sağlamak içinde kullanmaktadır. Böylelikle dünyanın bir ucundan diğer ucuna olan iletişim kolaylıkla sağlanabildiği gibi iş ortamları da artık globalleşmiştir. Evden çalışma gibi esnek çalışma modelleriyle artık insanlar ofis ortamları yerine ev ortamlarında çalışabilmekte

internet, görüntülü telefon ve data hatları kullanılarak iş ortamları daha bir esnek hale gelmiştir.

İş aramada da geliştirilen modern yöntemler sayesinde sanal ortamlarda oluşan aday havuzlarından çok kısa zamanda güçlü internet arama motorları vasıtasıyla adaylar elenebilmekte ve işe yerleştirilebilmektedir. Klasik yöntemlerde zaman, para ve çaba kaybına yol açan nedenler, yeni yöntemler vasıtasıyla artık yok olmakta bütün firmalara neredeyse eşit haklar sağlanıp ortak havuzdan eleman seçilebilmekte ve 24 saat boyunca adayların iş arayabilmelerine olanak sağlanmaktadır.

1.3. İş Arama ve Bulmada Birey Açısından Öne Çıkan Unsurlar

1.3.1. Birey Ve Özellikleri

Bireyin iş hayatına atılmadan önce kendi özelliklerini belirlemesi gerekmektedir. Bu özellikler ona iş aramada referans olacak en önemli öğeleri oluşturmaktadır. Kişilik özellikleri, çalışılması düşünülen iş ve pozisyona uyum sağlamalıdır. Bireyin sosyal statüsü, yaşam biçimi, geçirmiş olduğu çocukluk evresi iş hayatına yansımakta, iş ararken de bu süreçler etkili olmaktadır. Bireyin bu aşamada kendine bir vizyon ve hedef geliştirmiş olması vazgeçilemez bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır.

Bireysel vizyon, bireyin yaşantısında bundan sonraki zamanlarda olmayı istediği noktayı ve bu noktaya ulaşmak için uygulayacağı yöntem ve ilkeleri ortaya koyar. Dolayısıyla bireysel vizyon, yaşam boyunca bireye yön gösteren bir rehber ve bir anlamda hayatın pusulası olmaktadır. Bireysel vizyonu bu şekilde tanımladıktan sonra bunun uygulamaya konulması gereklidir. Bu, aslında uygulanması kolay olmayan bir durumdur. Kendi içerisinde bir beden ve beyin terbiyesi gerektiren bu husus, insan kişiliği üzerinde önemli bir rol oynar. Bireysel vizyonu tanımlayan insanın öncelikle kendisini tanımlaması gerekir.

Bireylerin ilke ve değerleriyle birlikte yaşamda üstlendiği roller (çalışan, eş, anne-baba, çocuk, akraba, arkadaş, dost, öğrenci, vatandaş vb.) onlara ne olmak istediklerini belirlemekle olur. Dolayısıyla olmak istediğiniz şey, birden fazla olabilir. Bu noktalar belirlendikten sonra bireyin vizyonu, olmak istediği durum şekillenir. Sonuç olarak; bu roller, kişinin sosyal statüsü, çevresine olan sorumluluk ve görevleri kişinin vizyonunu ortaya koyar.

Bu noktada "vizyon" ve "hedef" arasındaki ilişkilere de değinmekte yarar vardır. Örneğin "zengin olmak", ya da "büyük bir şirkette genel müdür olmak", bir "vizyon" olabilir mi ? Çoğunlukla bireyler vizyon ile hedefleri birbirine karıştırırlar. Bireyin vizyonu ile bazı noktalar belirlenir. Ancak, "iyi bir eş olmak, çocuklara iyi bir eğitim vermek, mesleğinde bilgisi ile tanınmış olmak vb." gibi noktalar, ulaşılabilecek somut bir noktadan çok, soyut bir konumu ifade eder. Bir anlamda bunlar, bireyin amaçlarını ve yaşamının anlamını oluşturur. Vizyon soyut olduğu için de, vizyon ile belirlenen noktalara da tam anlamı ile ulaşmak mümkün değildir. Öyle olsaydı vizyonun bireye yön gösterici özelliği olmaz ve bireyin yaşamının bir anlamı kalmazdı [Özden,2001: 69].

Buna karşın hedefler somut, ulaşılabilir noktaları ifade ederler. Hedefler, bireyin amaçları doğrultusunda kullandığı araçlardır. Bu bağlamda, "zengin olmak, genel müdür olmak, mesleği ile ilgili bir kitap yazmak, çocuklara üniversite eğitimi sağlamak vb." olgular birer hedef, dolayısıyla bireyin vizyonu ile belirlediği noktalara doğru atılan adımlardır. Bunlar "bireysel hedefler" olup kısa veya uzun dönemli olarak saptanabilir ve hedeflere ulaşıldıkça, yenileri belirlenebilir. Ancak bireyin yaşam felsefesi değişmedikçe bireyin vizyonunda önemli değişiklikler olmaz.

Bu yapılan çalışma sonucunda "bireysel vizyon" belirlenmiş olmaktadır. Burada belirtilen yöntem bir öneri olup, mutlaka uyulması gereken kurallar değildir. Vizyonu belirleyebilecek, bireyin kendisine özgü başka yöntemler de bulunabilir. Önemli olan, kendisini ve yaşamla ilgili beklentilerini sorgulayıp, bir sonuca ulaşabilmesidir.

Bireysel vizyonun bir kez belirlenip sonra bir köşeye atılması, bu konuda yapılan çalışmaların boşa gitmesi demektir. Yaşamla ilgili alınacak tüm önemli kararlarda, bireysel vizyona bakmak gerekir. Ayrıca zaman içinde, önceliklerde bazı değişimler olabilir. Vizyonun belirli aralıklarla (özellikle çok önemli kararlar öncesinde) gözden geçirilmesinde yarar vardır.

Vizyon gelecekle ilgili olan düşüncelerin yansımasıdır. Bu noktada hayallerin sınırlandırılması vizyon hedeflerini de küçültecektir. Yalnız hayal kurmak ise, bireysel vizyon için yeterli değildir. Bunun için çalışmak ve mücadele etmek gerekir.

1.3.2. Birey Ve Yetkinlikleri

Artık işe alımlar yetkinlik bazlı yapılmakta, “yetkinlik bazlı mülakat teknikleri” eğitimleri yöneticilerin ajandalarında yerini almaktadır. Çalışanların performansı sahip olunan yetkinlikler ile pozisyonun gerektirdiği yetkinlikler arasındaki farkın ölçülmesi yolu ile takip edilmekte, aradaki farkın kapatılmasına yönelik çalışanların gelişimleri planlanmakta ve kariyer planları bu doğrultuda yapılmaktadır [Çörtekoğlu, 2003 : 1].

Çalışma yaşamında bireyin yetkinlikleri, giderek daha fazla önem kazanmaya başlamıştır. Bunda iş dünyasındaki değişiklikler ve işlerin basit işlerden daha çok boyutlu hale gelmesinin etkisi bulunmaktadır. Bireylerden artık işyerlerinde daha fazla yetkinlik istenmekte ve bu yetkinlikler işe alımda ve performans değerlendirmelerde ölçüt olarak kabul edilmektedir.

Genel olarak yetkinlikler mükemmel performansın elde edilmesinde ayırıcı olan “bilgi, beceri ve tutumları kapsayan gözlemlenebilir davranışlardır” [Ülserver, 2003: 38]. Bir anlamda yetkinlik; bireyin belirli bir işi yapabilme potansiyelidir. Literatürde kişiliğin üç yönünden söz edilmektedir. Bunlar; karakter, mizaç ve yetenektir. Bunlardan karakter; bireyin zihinsel gücünü meydana getiren özelliklerin tamamıdır. Mizaç, kişiliği şekillendiren davranış ve düşüncelerin tamamı olarak özetlenebilir.

Yetenek ise, zihinsel ve bedensel özelliklerinin veya insanın kabiliyetlerinin tamamıdır. Son zamanlarda yapılan araştırmalar bireylerin işbaşında ne kadar iyi performans göstereceklerinin geleneksel akademik becerilere, okul notlarına ve yüksek diploma notlarına bakılarak tahmin edilemeyeceği belirtilmektedir. Bireyin sosyal yaşantısı, aile hayatı, maddi durumu onun yetkinlikleriyle yakından alakalıdır.

Kişiliğin yönlerinden biri olan zihinsel yetenek ile zekâ arasında yakın bir ilişki vardır. Bu yüzden zekâ testleri de zihinsel yeteneğin ölçülmesinde bir araç olarak kullanılmaktadır. Ancak günümüz çalışma yaşamında insan ilişkilerinin artan önemi, zekânın bir başka boyutunu ortaya çıkarmıştır. Duygusal zekâ [a.g.e, s.39].

Ferdi ve sosyal yetkinlik zekâsı olarak tanımlanan EQ (duygusal zekâ) son yıllarda gerçekten çok popüler oldu. EQ sahip olunan paranın harcanması yani sahip olunan IQ (zekâ düzeyi) davranışlardaki yansımalarıdır. EQ özellikle son 5 yılda IQ 'dan çok daha fazla reyting aldı. Buna rağmen; araştırmalar insan başarısının %10 IQ, % 40 EQ, %50 ise, diğer zeka türlerine bağlı olduğunu göstermektedir [Arıkan, 2003 :116].

Bireylerin yetkinlikleri, firmaların insan kaynakları departmanları tarafından artık daha fazla dikkate alınmakta. IQ testlerinin yanında artık yetkinlikler de ayırt edici özellikler olarak algılanmaktadır. Burada hatırlatılması gereken önemli bir nokta ise, yetkinliğin başvurulan pozisyon ile eşdeğer veya yakın olup olmadığıdır. Eğer bireyin yetkinliği başvurulan pozisyondan fazla ise bir süre sonra işten bıkmaya ve işi hafife alma gibi eğilimler meydana gelecektir. Eğer bireyin yetkinliği, başvurulan pozisyondan az ise; bu sefer işin üstesinden gelememe ve başarısızlıkla sonuçlanma gibi bir durum meydana gelecektir. Bu arada yeni mezunların, yetkinliklerini, olduğundan daha fazla gösterme çabası içinde oldukları da unutulmamalıdır.

Genel olarak yetkinlik, **mükemmel performansın elde edilmesinde ayırıcı olan bilgi, beceri ve tutumları kapsayan gözlemlenebilir davranışlar** olarak tanımlanmaktadır [İpbüken,2000: 5]. Bu tanımdan görüleceği üzere yetkinliklerin üç boyutu vardır : Bilgi, beceri ve tutum.

Belirli bir konuda yetkin olabilmek için, öncelikle o konu hakkında bilgi sahibi olmak gerekir. Örneğin “ekip çalışması” konusunda yetkin olmak isteyen bir bireyin, ekip çalışmasının özellikleri hakkında bilgi sahibi olması gerekecektir. Bu bilgi deneyim yoluyla kazanılabileceği gibi eğitim yolu ile de kazanılabilir.

Yetkinliğin ikinci boyutu olan beceri kısaca, “güç sanılan, ustalık isteyen bir işi yapabilme yetisi” olarak tanımlanmaktadır [Büyük Larousse Sözlük: 1442]. Bir konuda beceri sahibi olmak için de o konuda yetenekli olunması gereği açıktır. Bu yetenek bireyde doğal olarak bulunabileceği gibi, sonradan da kazanılabilir. Örneğin bireyin kişilik yapısı başkaları ile birlikte bir ekip içerisinde çalışmaya uygun ise, bu konuda doğal bir yeteneğe sahip olduğu söylenebilir. Kişilik yapısı yalnız çalışmaya uygun olan bir birey de, zaman içerisinde başkaları ile bir ekip içerisinde, diğerleri ile uyum içerisinde çalışma yeteneğini kazanabilir. Sonradan kazanılan becerilerde deneyimin etkisi büyüktür. Bilgi daha çok eğitimle kazanılırken, beceri yaparak, yaşayarak, kısaca deneyimle kazanılır ve geliştirilir.

Yetkinliğin üçüncü boyutu olan tutum ise, bireyin belirli kişi, kurum ve objelerle ilgili olarak zihninde oluşturduğu düzenlenmiş bir inanç ve düşünce sistemidir [Erdoğan, 1997: 361]. Bireyin belirli bir konu ile ilgili tutumu, o konudaki davranışını şekillendiren önemli bir öğedir. Örneğin bireyin ekip çalışması konusunda gerekli bilgiye sahip olması ve o konuda beceri kazanmış olması, o konuda yetkinleşmesi için yeterli olmamaktadır. Çünkü bireyin bilgi ve becerisinin gözlemlenebilir davranışa dönüştürülmesi gerekmektedir. Bunun için de bireyin ekip çalışması konusundaki tutumu ön plana çıkmaktadır. Eğer birey ekip çalışmasını, işbirliğinin sinerjisinden yararlanarak daha başarılı sonuçlar alma olarak algırsa bilgi ve becerisini o yönde kullanarak davranışa dönüştürecek, tam tersine başkalarının kendi performansını düşüreceği yönünde bir düşünce sistemi geliştirmişse davranışlarında bu konudaki bilgi ve becerisi kullanım alanı bulamayacaktır.

İnsanlar hareketleri, duyguları ve fikirleri bakımından farklıdırlar. Alınan eğitim, kişilerin duygusal hayatını ve organik yapısını etkilemektedir. Çevre koşulları ise kişinin benliği ve kişilik oluşumunu etkiler. Kişilik bireyin, fizyolojik, zihinsel ve ruhsal

özellikleri hakkındaki bilgisidir. Duygu düşünce ve davranışlardaki benzerlik ve aykırılıkları oluşturan özellikler bütünüdür.

İş ve kişilik uyumunu da aşağıda iki maddeyle kısaca özetlenebilir.

- Fertler , kişiliklerine uygun işlerde çalışırlarsa iş tatminleri yüksek olur.

-Kişiler kişiliklerine uygun işlerde çalışmazlarsa işi bırakma eğilimleri yüksek olur [Özen Kutaniş, 2003 : 53]

Her ne kadar işe alım aşamasında, başvuru alan firmanın İK bölümü adayın yetkinliklerini değerlendirecek ve pozisyon ile uyumlu olmasına çalışacaksa da, bundan önce aday böyle bir değerlendirmeyi kendisi yapmalıdır. Adayın kendisini tanıması, güçlü ve zayıf yönlerini bilmesi, kendisini neyin motive ettiğini anlaması, neleri sevip neleri sevmediğini bulmak için zaman harcaması gerekir. Firmaların iş duyurularında pozisyonun gerektirdiği nitelikler genellikle açıklanmaktadır. İş başvurusunda bulunacak aday, ilanda istenilen yetkinliklere sahip olup olmadığına dikkat etmeli ve iş müracatına ona göre karar vermelidir. Yetkinlik uygunluğu yoksa yapılan müracat zaman kaybından öteye geçmez.

Yukarıda belirtilen karşılaştırmayı yapabilmek için kuşkusuz adayın hangi yetkinliklere ne düzeyde sahip olduğunu belirlemesiyle mümkündür. Bilgi, beceri ve davranıştan oluştuğunu belirttiğimiz yetkinlikleri belirlemek için de bazı faaliyetlerde bulunmak gerekmektedir.

Yetkinliklerin bilgi boyutu, diğerlerine nazaran daha kolay ölçülebilir. Hatta bunların bazılarında (yabancı dil, bilgisayar, mesleki yeterlik vb.) yapılan çeşitli sınavlarla oldukça objektif bilgiler edinilebilir. Ancak tüm yetkinlikler, bilgi boyutunu ölçmek için bu tür test araçlarına sahip değildir. Birey yeni mezunsa okul derecesi; çalışıyorsa iş arkadaşlarının ve yöneticilerinin değerlendirmeleri bireye bu konularda fikir verebilir. Ama yukarıda da belirtildiği gibi sadece bu değerlendirmeler yetkinlik için ölçüt olamaz.

Yetkinliklerin beceri boyutu, kişisel yeteneklerle birlikte kazanılan deneyime de bağlıdır. Yine bazı yetkinliklerin beceri boyutu, uygulamalı testler ile belirlenebileceği gibi, bu konuda iş arkadaşlarının ve yöneticilerin değerlendirmeleri de dikkate alınmalıdır. İşe alımlarda kullanılan yetenek testleri de yetkinliklerin bu boyutunu ölçmeye yöneliktir. Ancak bir uzman gözetiminde olmadan bu testleri bireyin kendi başına uygulama olanağı yoktur [www.istanbul.net/kitap/kisim4.htm].

Yetkinliklerin davranış boyutu, davranış testleri ile ölçülebildiği gibi, kişilik testleri ile de ölçülebilir. Özellikle kişilik testleri sonucunda, kişiliğin temel özelliklerini, güçlü ve zayıf yönlerini, bireyin iş yaşamından ne beklediğini ve bireyi motive eden faktörleri öğrenmesi olanaklıdır. Kuşkusuz bu testler geçerli ve güvenilir olmalı, uzman gözetiminde uygulanmalı ve değerlendirilmelidir. Ülkemizde bu tür testleri yapan şirketler vardır. Ancak bunun bir maliyetinin de olduğu gözönünde bulundurulmalıdır.

Yetkinlikleri değerlendirmenin bir yolu da, eğer çalışılıyorsa ve çalışılan firmada yetkinliklere dayalı açık bir performans değerlendirme sistemi uygulanıyorsa, bu değerlendirme sonuçlarından yararlanmaktır. Ancak bu tür değerlendirmelerin, genelde sadece yöneticinin bakış açısını yansıttığını ve subjektif olduğunu belirtmekte yarar vardır. 360 derece performans ölçümü (astların, üstlerin, takım arkadaşlarının ve bazen müşterilerin değerlendirmesi) yapıldığında sonuçların daha objektif olacağını da ekleyelim.

Yetkinliklerin belirlenmesi, bireyin kendini keşfetmesidir. Kendini keşfedememiş bireyin dış dünyadaki bireyleri keşfetmeye çalışması boşa atılan mermi gibidir. İnsan kendisi hakkında ne kadar bilgi sahibi olursa, vereceği kararlarda da o kadar isabetli olacaktır.

1.3.3. Bireyin Hazırlık Düzeyi

Bireysel vizyon, hedefler ve yetkinlikler belirlendikten sonra iş arama aşamasına geçilmelidir. Bundan önce de hazırlıkların ne düzede olduğu belirlenmelidir. Bu konu

iki farklı grup içinde ele alınacaktır. Çalışma yaşamına yeni başlayacaklar (ya da henüz başlamışlar) ve belirli bir işte çalışanlar.

1.3.3.1. Çalışma Hayatına Yeni Başlayacaklar İçin

Çalışma yaşamına yeni başlayacakların, iş arama çalışmalarına başlamadan önce veya tam bu sırada bazı konularda karar vermesi gerekecektir. Genellikle bu gruptaki bireylerin karşılaştıkları başlıca durumlar aşağıda belirtilmiştir.

a. Askerlik

Ülkemizde erkek bireylerin karşılaştığı bu durum karşısında bireyler, farklı uygulamalar ortaya koymaktadır. Kimi adaylar, eğitim süreci tamamlandıktan hemen sonra mecburi askerlik yükümlülüğünü yerine getirirken, kimi adaylar eğitimden sonra askerliği tecil etme yoluna gitmektedir. Bu iki durum, adaylar açısından farklı sonuçlar doğurmaktadır. Eğitim bittikten sonra askere gitmeyi tercih eden adaylar, bu görevi bir an önce yerine getirmekteler. Fakat askerden geldikten sonra hiçbir iş tecrübesine sahip olamamaktadırlar. Ayrıca, eğitim hayatı boyunca kazanılmış olan bazı bilgiler bu süre zarfında unutulmaktadır. Eğitim bittikten sonra askerlik hizmetini tecil yoluna giden adaylar ise, eğer bir işte çalışıyorlarsa iş tecrübesine sahip olmuş durumda olacaklardır. Ancak askerlik hizmetini tecil eden bireylere de işyerleri geçici gözüyle bakmakta ve aday da terfi ve yatırım gibi olanaklardan yoksun olmaktadır. Verilen iş ilanlarında bir çok işyeri askerlik hizmetini tamamlama koşulunu öne sürmektedir. Bu nedenle bireylere, okul bitiminden hemen sonra askerliklerini yapmaları önerilir.

Kuşkusuz askerliğin tecil edilmesini gerektiren özel nedenler varsa (yüksek lisans eğitimi, evlilik, askerlik için para biriktirme, kamu sektöründe bir iş olanağının doğması, yakın gelecekte askerlik süresinin kısaltmasının beklenmesi vb.) erteleme yapmak gerekebilir. Tabi bunun için yasal açıdan da haklı gerekçelerin olması gerekecektir.

b.Yüksek lisans

Okulunu bitiren bireyler yüksek lisans yapma konusunda tereddüt ederler. Bireylerin öncelikle, "ne için ? " yüksek lisans yapmak istediklerini belirlemesi gerekir. Eğer birey kariyer hedefi olarak üniversite öğretim üyeliğini seçmişse ve akademik kariyer yapmak istiyorsa, işe yüksek lisans ile başlaması doğaldır. Eğer bireyin mesleğinde yüksek lisans/doktora yapmak gerekliyse veya kariyer hedefine ulaşmada adaya avantaj sağlayacaksa yüksek lisans eğitimi aday için gereklidir. Yine mühendislik eğitimi alanların yönetici konumlarına aday olmalarında işletme dalında yüksek lisans yapmaları önemli bir rol oynayabilir. Ancak ülkemizde çoğu meslekte, yüksek lisans eğitiminden ziyade kazanılan deneyimin ön planda tutulduğunu belirtelim. Yine de batıdaki trend ülkemize de gelirse, gelecekte bu eğitime iş dünyasında daha fazla önem verilebilir.

Gerçekten yüksek lisans eğitiminden sağlanan başlıca iki yarar; doktora eğitimine olanak vermesi ve araştırma yetkinliğini kazandırmasıdır. Buna karşın eğitim süresi boyunca emek ve zaman kaybı meydana gelmektedir. Dolayısı ile yüksek lisans yapmanın gerçek nedenlerini, bireye kazandıracaklarını ve kaybettireceklerini göz önüne alarak bir karar verilmelidir [www.mcozden.com].

Yüksek lisans özellikle çalışarak eğitim hayatına devam edenler için yüklü bir tempoyu da beraber getirecektir. Bazen derslere giremeyerek eğitime devam edememe gibi durumlarla karşı karşıya kalınabilmektedir. Bu duruma Eğitim kurumunda hoş bakılmamakta diğer taraftan derslere gidilmesi durumunda işyerlerinde bu durum tepkiyle karşılanmaktadır. Bazı kurumlarda ise yüksek lisans kurum içi eğitimin bir parçası olarak görülmekte ise de bu durum fazlaca yaygın değildir. Ayrıca çalışmadan yüksek lisansa devam edenler için de iş tecrübesinden yoksun olma gibi bir durum ortaya çıkmaktadır. Kariyer hayatına akademisyen olarak devam edecek bireyler açısından bu durum çok önemli olmamakla birlikte özellikle özel sektörde iş hayatına atılacak bireyler için bu durum dezavantaj olarak algılanabilir. Birey tüm koşulları değerlendirerek ne şekilde yüksek lisans yapacağına karar vermelidir.

c. Evlilik

Bu dönemde çalışma hayatına başlanırken hep tek kişilik çalışma yaşamı için gerekli şartlar düzenlendi. Fakat bundan sonra eşin sosyal statüsü ve çalışma şartları da göz önünde bulundurularak iş aranmalıdır. Özellikle erkeklerin nerede olursa olsun çalışma mantıklarının burada sona erdiği gözlenmektedir. Bundan sonra artık aile ve eşin konumu da göz önünde bulundurulmalıdır.

1.3.3.2. Çalışma Yaşamına Devam Edenler İçin

Çalışma yaşamına başlamış bireylerin iş aramaları iki durumda gerçekleşebilir. Herhangi bir nedenle bireyin işine son verilmiş veya istifaya/emekliliğe zorlanmış olabilir. Bu durumda iş aramaya hazırlanmadan söz edilemeyeceği açıktır. İkinci durumda birey mevcut işinden ve olanaklarından memnun değildir, kariyer hedeflerine daha uygun bir iş bulabileceği düşüncesindedir ya da özel yaşamından kaynaklanan bir neden iş değiştirme düşüncesini doğurmuştur. Nedeni ne olursa olsun birey iş aramaya başlamadan önce, yeni bir iş için; yetkinlikler, psikolojik, sosyal ve maddi yönleri ile hazır olup olmadığını gözden geçirmelidir[www.istanbul.net/kitap/kisim4.htm].

a. Yetkinlik Hazırlığı

İş değiştirme aşamasında ortaya çıkan en büyük engel yetkinliğin elverişliliğidir. Teknolojik gelişmeler ve artan bilgi kombinasyonu içerisinde yetkinliklerin de sürekli olarak geliştirilmesi gerekmektedir. Şimdiye kadar olan yetkinlikler mevcut iş yeri için yeterli olmasına karşın yeni iş için yeterli olmayabilir. Bu durumda yetkinliğin artırılması gibi durum ortaya çıkar. Bu süreç içerisinde aday eğer işsiz kalmamış ancak memnuniyetsizlikten ötürü iş arıyorsa mevcut iş yerinde iş hayatına devam etmesi daha mantıklıdır.

b. Psikolojik Hazırlık

İş değiştirmekle, yeni bir iş çevresi oluşacaktır. Eski çalışma alışkanlıkları ve kurum kültürü artık geride kalacaktır. İşe yeni başlayacak olan birey yeni iş yerinde statü kazanmak için belki daha fazla mesai harcamak zorunda kalacak ve yeni çalışma alışkanlıkları edinmek zorunda kalacaktır. Ayrıca bireyin eski işyerinde olan etkinliği yeni işyerinde belki de geçerli olmayacaktır. İş değiştirmenin daha buna benzer bir çok sonucu vardır. Tüm bunlara psikolojik olarak hazırlık yapmak gerekir. Eğer genel mânâda iş tatminiyle ilgili bir sorun yaşanmıyorsa iş değiştirildiğinde yukarıda sayılan olasılıklarla karşılaşma durumu meydana gelebilir. Tatminsizlik nedenleri olarak; Ücret, yükselme olanakları, işin niteliği, politikalar, çalışma şartları sayılabilir [Özen Kutaniş, 2003 :73].

c. Sosyal Hazırlık

İş değiştirildiğinde sosyal alışkanlık ve sosyal hayatla ilgili değişiklikler oluşacaktır. Yeni iş hayatıyla birlikte bireyin sosyal yaşantısına yansıtılabilecek şartlar oluşabilmektedir. Yeni düşünülen işin farklı şehir veya ülkede olma durumu ortaya çıkabilir. Öyle olmasa bile iş değiştirirken bireyin oturduğu yeri değiştirmesi gerekebilir. Bunların da ötesinde adayın, iş değişikliğine bireyin ailesinin de hazır olması gerekmektedir.

d. Maddi Hazırlık

Özellikle yeni bir iş bulmadan bireyin işten ayrılması durumunda önem kazanacaktır. İş arama süreci, bireyin umduğundan daha uzun sürebilir. Eğer maddi açıdan sıkışarak uygun olmadığı bir işi kabul etmek durumuna düşmek istemiyorsa, yeterli birikiminin olmasına dikkat etmelidir. Ancak en iyisi, yeni bir iş bulmadan mevcut işten ayrılmamaktır. Yine de böyle bir girişimde bulunmadan önce, bireyin süriz bir durumla karşılaşarak işine son verilmesi gibi durumlara karşı hazırlıklı olması gerekmektedir. [Özden, 2001: 83].

1.4. İş Arama ve Bulmada Bireyin Kariyeri Açısından Öne Çıkan Unsurlar

1.4.1. Kariyer Hedeflerinin Belirlenmesi

“Kariyer” kelimesi günlük konuşmalarda farklı kelime gruplarıyla kullanılmaktadır. Kariyer geliştirme, kariyer sahibi, kariyerinin başında bunların bazılarıdır.

Kariyer, kimilerine göre belirli bir konuda uzmanlık gerektiren meslek olarak algılanır. Diğer bir görüşe göre kariyer “Kişinin yaşamı boyunca edindiği işe ilişkin deneyim ve faaliyetler ile ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışlar dizisidir [Ülserver, 2003: 28].

Bireyin kariyer seçimini etkileyen bir çok etmen vardır. Bu etmenlerin en önemlileri, sosyal artyetişim, kişilik gelişimi, bireysel beklentiler ve toplumsal etkilerdir.

Sosyal artyetişim: Kariyer seçimini etkileyen temel etmenlerden birincisi, kişinin sosyal artyetişimidir. Araştırmalar, aile büyüklerinin kariyerleri ile çocukların arzuladıkları kariyerler arasında güçlü bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir. Örneğin eğitim düzeyi düşük olan ve beceri gerektirmeyen işler yapan kişilerin çocuklarının da hemen hemen aynı düzeyde işleri yapma olasılığı yüksektir. Yönetici veya profesyonellerin çocukları ise, daha çok yönetsel ve profesyonel işlere eğilim göstermektedir [Can,Akgün,Kavuncubaşı,1998:155].

Kişilik Gelişimi: Kariyer seçiminde bireyin kişiliği de önemli rol oynar. Örneğin Anne Roe ‘un araştırması, çocukluk dönemi boyunca gelişen sosyal anlaşma arzusunun, kariyer seçimini önemli derecede etkilediğini ortaya koymaktadır. Çocukluk dönemi boyunca aileleri tarafından özen gösterilen bireyler insan yönelimli işlere yönelirken, aileleri tarafından özen görmeden büyüyen kişiler de teknik nitelikli işlere eğilim göstermektedir [a.g.e , s.155].

Değerlerin gelişimi: Bireyler sahip olmak istedikleri kariyer ve işlerle ilgili bazı düşünceler geliştirirken, aynı zamanda kariyer ve işlerin getirdiği değişik olanaklar

hakkında da bazı değerler geliştirirler. Bu kişisel değerlerin gelişiminde aile büyükleri ve öğretmenlerin davranışlarıyla, toplumsal etkiler önemli rol oynamaktadır [a.g.e , s.157].

Bireysel vizyon belirledikten sonra, bu vizyon ile uyumlu olarak çalışma yaşamına ilişkin somut hedeflerin ortaya konulması gerekir. Herhangi bir tür başarının ilk koşulu, bireyin ne istediğiyle ilişkili bir görüş ortaya koymasıyla ilgilidir. Bu, nereye ulaşmak istediğimizle, neyi başarmak istediğimizle ilgili bir düşüncedir. Bu bağlamda kariyer hedefleri, bireyin gelecekte çalışma yaşamında hangi noktada bulunmak istediğidir.

Bireysel kariyer hedefleriyle ilgili olarak birey önüne bir yol haritası koyarak kariyer hayatına başlar. Bireysel kariyer yönetiminde, bireyin üzerine düşen sorumluluklarda, birçok konuda faaliyette bulunmasını gerektirir. Bu faaliyetlerin planlanması, bu amaçla kullanılacak kaynak ve yöntemlerin organizasyonunu, faaliyetlerin icra edilmesi, bireysel hedefler ve kurum beklentileri ile koordinasyonu, sonuçların değerlendirilmesi, bireysel kariyer yönetimi için değerlendirilir [a.g.e, s. 29].

Bireysel vizyonun ve kariyer hedeflerinin belirlenmesi ile meslek seçiminin, mümkünse yüksek öğrenime başlamadan önce veya en geç çalışma yaşlarının başlarında yapılması önerilir. Birey özellikle, bireysel vizyonunu ve kariyer hedeflerini net olarak belirlemiş olması gerekmektedir. Yanlış meslek seçmiş olması durumunda , çalışma yaşamının hangi döneminde olursa olsun, misyon ve vizyon sürekli göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca bireyin yaşam felsefesindeki değişiklikler ya da bulunduğu noktayı gözden geçirmesi sonucunda bunların yeniden belirlenmesi mümkündür.

Meslek seçimi ve kariyer hedeflerinin belirlenmesi, birbiriyle çok yakından ilişkilidir. Meslek seçimi ile, birey çalışma alanını genel hatları ile belirlemiş olur. Örneğin; üniversitede Tıp Fakültesine girerek, tıp alanında ; İnşaat bölümünü seçerek inşaat alanında çalışma düşüncesi ortaya koyulur.

Meslek seçimi, kariyer hedeflerinin genel çerçevesini çizer. Örneğin; meslek olarak tıp doktorluğu seçilmişse, "Anayasa Mahkemesi Başkanı Olmak" gibi bir kariyer hedefi oluşamaz. Kariyer hedefleri, seçilen meslek ile uyumlu olmalıdır.

Belirli bir mesleğin seçilmesi sonucunda, hangi alanda çalışılacağı ortaya çıkar. Ancak hemen her mesleğin içerisinde bir çok uzmanlık alanı, bu mesleğin yapılabildiği bir çok ortam ve bu ortamlarda da çalışılabilecek bir çok pozisyon vardır.

Somut bir örnek vermek gerekirse elektronik bölümünden mezun olmuş bir birey; Elektronik Mühendisliğinden mezun olduktan sonra hangi alanda çalışılacağına karar verir. Birey elektronikle ilgili bir branş üzerinde yoğunlaşır. Elektronik, haberleşme, mikrodalga gibi alanlara mı ilgili veya elektroniğin başka bir branşıyla mı ilgili buna karar verir. Bu branş dalında hedeflerini ortaya koyar olmak istediği pozisyonla ilgili çalışmalarını yapar. Bunun için kamu veya özel sektör seçeneklerinden birini tercih eder ve uzmanlık alanını belirler. Bunların hepsi için birey kendisine bir profil çıkarması ve onun üzerinde yoğunlaşarak hareket etmesi gerekmektedir.

1.4.2. Hedef uzmanlık Alanlarının Belirlenmesi

Birey öncelikle aldığı eğitimle paralel olacak şekilde uzmanlaşabileceği bir alan belirlemelidir. Birey bu alanı belirledikten sonra hedef çalışma ortamını ve buna paralel olarak pozisyonunu belirlemelidir. Yani çalışacağı iş yerleriyle ilgili bir seçim yapmalı, bu seçimler arasında bulunacağı pozisyonlarla ilgili olarak, durumunu bir eleme sürecinden geçirmelidir. Başlangıç pozisyonundaki kötü bir seçim daha sonraki iş hayatını da olumsuz etkileyeceği için dikkatli davranmalıdır.

Uzmanlaşma konusunda şu hususa da dikkat edilmelidir. Günümüzdeki hızlı değişim ve gelişim, işleri çeşitlendirmiş ve karmaşıktır, birbirleri ile ilişkili ve bağımlı hale getirmiştir. Özellikle yönetim kademelerinde resmin bir bölümünü detaylı gören "specialist"lerden çok, resmin bütününe ana hatları ile gören "generalist"lere duyulan ihtiyaç artmıştır.

1.4.3. Hedef Çalışma Ortamlarının Belirlenmesi

Birey kişisel kariyer değerlendirmesine bakarak ne çeşit bir iş dünyasına uygun olduğunu düşünmelidir. Nasıl bir iş ortamıyla girmek istediği, işteki bürünmek istediği rol nedir, bunların belirlenmesi gerekmektedir [Parsons, 2003:1].

Öncelikle girişimci olmak ya da bağımlı çalışmak konusunda kişiler bir tercih yaparak iş hayatına başlar. Daha sonra kamu veya özel sektörde çalışma konusunda bir tercih yapılmalıdır. Kamu sektöründe iş güvenliği ve kimi mesleklerde toplumsal saygınlık daha fazladır. Buna karşın ücret düzeyi ve gelişme olanakları özel sektöre göre daha azdır.

Daha sonra çalışılması düşünülen sektörleri (finans, turizm, inşaat, tekstil vb) ve şirket türlerini belirlemek gerekir. Her sektörün kendine özgü özellikleri ve çalışma koşulları farklıdır. Ayrıca şirketin eski/yeni, küçük/büyük, yerel/yabancı/çok uluslu, bağımsız/grup şirketi olması, çalışma ortamlarında büyük farklılıklar yaratabilir. Örneğin, eski şirketlerde çalışma düzeni oturmuştur, genellikle fazla esnek değildir. Yeni şirketlerde çalışma düzeni gelişim halindedir. Şirket büyüdükçe yükselme olanakları artar, buna karşın bürokrasi de fazlalaşır. Yabancı/çok uluslu şirketlerin çalışma düzeni, şirket merkezince belirlenir ve yabancılarla çalışma, yabancı ülkelere sık seyahat, hatta diğer ülkelerde çalışma söz konusu olabilir. Bağımsız şirketler çalışma düzeni açısından grup şirketlerine göre daha serbesttir, ancak grup şirketlerinde çalışmak grubun diğer şirketlerinde de çalışma olanağı sağlayabilir [Özden , 2001 :74].

Ayrıca şirketin bireyin uzmanlık alanında mı faaliyet gösterdiği, yoksa uzmanlık alanından bir destek fonksiyonu olarak mı yararlandığı da önemlidir. Bireyin yapacağı çalışma, sektörlerin ve çeşitli tipteki şirketlerin özellikleri ve çalışma düzenleri hakkında bilgi toplayarak, kendisine uygun sektör ve şirket tiplerini belirlemektir. Seçilen sektör ve firma tipleri önceliklendirilmelidir. Böylece, iş aranırken veya bir iş teklifi alındığında, firmalar arasında karşılaştırma yaparken kullanılacak bir kriter de belirlenmiş olur. Son olarak, seçilen sektör ve şirket tiplerininin de hedef pozisyonları sınırlayabileceğini göz önünde bulundurmak gerekir.

1.4.4. Hedef Pozisyonların Belirlenmesi

Birey kendini bir bütün olarak gözden geçirdikten sonra eksik yönlerini belirlemeli, kurum içinde veya dışarısında ulaşabileceği hedef pozisyonları tespit etmelidir. Hedeflediği pozisyon ile kişilik özellik ve yetkinlikleri arasındaki bağı değerlendirmeli ve buna göre hazırlıklarını yapmalıdır.

Uzun dönemde nihai olarak ulaşılmak istenilen nokta nedir? Ne tür bir kurum veya şirkette, hangi pozisyonda bulunmak hedefleniyor? Kuşkusuz bu sorunun cevabı iş yaşamının başlarında genel ifadeler ile belirtilebilir. Ancak belirli bir alanda, sektörde, şirkette veya kurumda çalıştıkça ve deneyim kazandıkça daha belirgin hale gelir. Bu biraz da çeşitli pozisyonlar hakkında bilgi sahibi olmaya bağlıdır. Ancak kabaca ve genel ifadelerle de olsa hedeflenen noktayı tanımlamakta yarar vardır. Çünkü birey daha sonraki çalışmalarını ve gelişimini bu noktaya odaklayarak yoğunlaştırabilir. Kısa ve orta dönemde belirleyeceği kariyer hedeflerinde uzun dönemli kariyer hedeflerini göz önünde bulundurur.

Bireyin kariyer hedeflerini belirlemiş olması, tam istediği gibi olmasa da, ona en yakın iş olanaklarını değerlendirmesini sağlar. Bireyin çabalarını belirli bir noktaya yoğunlaştırır. Kişisel gelişiminde yön gösterir. Bireyin önüne çıkacak iş fırsatlarını sağlıklı değerlendirmesine sebep olur.

Kariyer yönetimi, en basit anlamı ile kişilerin iş hayatlarına ilişkin planlamalar yapmalıdır. “Meslek hayatlarını planlama işi” ise kişinin hayatını yakından ilgilendirir. Çünkü iş ,kişinin hayatının önemli bir kısmını içerir. Bu kısmın bir süreç olarak planlanması, hedeflere ulaşma bakımından önemlidir [Fındıkçı, 1999: 343].

İnsan kaynakları yönetimi bakımından kariyer yönetiminin ayırıcı özelliği , çalışanların kurum içindeki hareketliliklerinin sağlanmasıdır. Böylece kişiler motive olur. Kariyer yönetiminin iyi yapıldığı kurumlarda kişiler bir süre sonra (1 yıl sonra, 5 yıl sonra nereye) , hangi statüye geleceklerini bilirler veya tahmin edebilirler [a.g.e , 343].

Kariyer hedeflerinin belirlenmesi konusunda Şu birkaç nokta oldukça önemlidir. Kariyer hedefleri kişilik özellikleriyle uygun olmalıdır. Ayrıca hedeflerin belirlenmesi esnasında, geliŐtirmek Őartıyla yetkinliklerin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Yukarıda belirtildiği gibi, hedef sektörlere, çalışma ortamlarına ve pozisyonlara bağlı olarak birden fazla uzun dönemli kariyer hedefi olabilir. Özellikle çalışma yaşamının başında bireyler, bunlar hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığı için, birden fazla hedef belirleyebilir. Ancak daha sonra bu hedefler arasında bir seçim yapmak ve o doğrultuda ilerlemek kaçınılmaz olacaktır. Ayrıca yaşam felsefesinde ve bireysel vizyonda değişim olursa, kariyer hedeflerinin de deĐiŐmesi normaldir.

Ayrıca Kariyer Net'te yapılan bir ankete göre kariyer planlamasında adayların etkilendikleri kaynaklar açıklanmaktadır. Burada Gazete ve dergilerin önemli bir oranı vardır. Bunların yanısıra görsel basını da bunlara ilave edebiliriz.

Tablo 1: Adayların Kariyer Planlamasında, İŐ Ararken Etkilendiği Kaynaklar

Gazete, dergi gibi yayın organları	118 (%37,22)
EŞ-dost, arkadaş çevresi	95 (%29,97)
Okul / İŐ ortamı	104 (%32,81)

Kaynak : <http://web1.kariyer.net/anket/anketler.kariyer?arn=&sid=>

1.5. İŞe İlişkin Önceliklerin Belirlenmesi

Bireylerin iŐ aramaya başlamadan önce arayacakları işe ilişkin bazı öncelikleri belirlemesi gerekmektedir. Bireyler için iŐ ararken önemli olabilecek başlıca faktörler aşağıda belirtilmiştir:

- **Ücret Düzeyi** : Pozisyonun aylık sabit getirisinin miktarıdır. Ücret uygulamasının belirtilen pozisyonla eŐdeĐerlilik sağlaması gerekmektedir. Çünkü verilen ücret yapılacak işe olan değerin aynı zamanda bir göstergesidir. Burada işverenlerin ücreti

yüksek tutması işgörenin geleneksel olarak sahip olduğu sömürülme duygusunu azaltır ve işgörenin işletmeye bağlanmasına neden olur [Güven,2001:186]

• **Prim Uygulamaları** : Pozisyonda gösterilen performansa dayalı olarak verilen prim/ek getiri miktarıdır. Teşvik edici ödemeler, satışla ilgili işlerde çok geniş bir uygulama alanı bulmaktadır. Satış elemanlarına gerçekleştirdikleri satış miktarına göre belirli bir oranda komisyon, almakta oldukları ücretlerine ek olarak verilmektedir [Bingöl, 1998: 405].

• **Sosyal Kolaylıklar** : Çalışana para olarak verilmeyen, ancak maliyeti şirket tarafından karşılanması nedeniyle çalışanın harcamalarından tasarruf sağlayan uygulamalardır. (Ulaşım için servis, öğle yemeği, özel sağlık sigortası, özel emeklilik fonu, cep telefonu, şirket aracı vb.)

• **İş Güvenliği** : Firmanın işten çıkarma politikası ile genel ekonomik durumunun bileşimine bağlı olarak işin devamlılığıdır. (Firmanın işten çıkarmaya yaklaşımı; çok sıradan olarak mı algılanıyor yoksa son çare olarak mı görülüyor ve bir prosedüre bağlanmış mı? Firmanın genel ekonomik durumu, büyüme gösteriyor mu? Gelecek vaadediyor mu? Küçülme trendi var mı? vb.)

• **Pozisyonun Düzeyi** : Pozisyonun görev ünvanıdır. (Görev ünvanının; pozisyonun organizasyon şeması içerisindeki yeri, o pozisyona bağlı olarak çalışan bölüm, çalışan sayısı, pozisyonun yönetimi altındaki kaynakların büyüklüğü ile ilişkili olduğu değerlendirilmektedir.)

• **Firma İmajı** : Firmanın kamuoyundaki görüntüsüdür. (Şirketin büyüklüğü, kamuoyunda tanınmış olması, firmanın faaliyet alanı ve faaliyetleri ile ilgili kamuoyu görüşü, firmanın topluma/çevreye duyarlılığı vb.)

• **Firma Kültürü** : Firmanın vizyonu, misyonu, ilke ve değerleri ile faaliyetlerini yürütürken izlediği politikalardan oluşan bir bütündür. (Firmanın sosyal paydaşlarına -

müşteriler/ tedarikçiler/ çalışanlar/ hissedarlar/ toplum ve devlet- bakış açısı, kurumsallaşma derecesi, insan kaynakları politika ve uygulamaları vb.)

• **Eğitim Olanakları** : Firmanın genel eğitim politikası ve pozisyon ile ilgili eğitim olanaklarını düzeyidir.

• **Yükselme Olanakları** : Firmanın kariyer yönetimi politika ve uygulamaları ile pozisyon ile ilgili yükselme olanaklarının düzeyidir.

• **Performansın Önemi** : Firmanın performans yönetimi politikası ile performansa dayalı uygulamalarının düzeyidir.



2. İŞ ARAMADA KULLANILAN YÖNTEMLER

İşverenlerin işgören, iş arayanların da iş bulmak için mümkün olduğunca geniş bir kitle içerisinde seçim yapması her iki taraf için, daha isabetli kararlar almasına sebep olacaktır.

İşe alınacak personelin mümkün olan en geniş kitle içinden seçilmesi, aranan niteliklere sahip eleman bulma ihtimalini yükseltir. İşe alma duyurusunun en geniş kitle içinden yapılması özellikle düşük ve orta nitelikli elemanlar hedef alındığında iyi sonuç verir.

İstenen niteliklerin düzeyi yükseldiğinde ve belirli kademelere yönetici arandığında ise işgücü piyasasını tarayan ve istenen niteliklere en yakın kişileri tespit eden danışmanlık firmalarının devreye girmesi gerekli olabilir.

Araştırma kapsamındaki firmalarda, gazetelerin insan kaynakları eklerine ve diğer ilan bölümlerine ilan verme yöntemi yaygın olarak kullanılıyor. Yönetici olmayanlarda yüzde 75.4 olan bu oran yönetici arandığında yüzde 53.5'e kadar geriliyor. Personel temininde danışmanlık firmalarının kullanımında ise tam ters yönde bir eğilim var. Yönetici bulmak için danışmanlık şirketlerine başvuran firmaların oranı yüzde 53.2 düzeyinde iken bu oran yönetici olmayanlarda yüzde 25.4'e kadar düşüyor [Human Capital : 36].

Bireylerin iş aramada kullandıkları metodlar; Klasik Yöntemler ve Modern Yöntemler olmak üzere iki ana madde altında incelenecektir.

2.1. Klasik Yöntemler

Önceki bölümde firmaların aday sağlama yollarını belirtilmişti. Bireylerin buna karşılık gelen faaliyeti ise iş olanaklarının araştırılmasıdır. Firmaların tüm aday sağlama yolları, bireyler için iş olanaklarının araştırılmasında yararlanılabilecek birer kaynak niteliğindedir. Şimdi bu kaynaklar sırasıyla incelenecektir.

2.1.1. Gazete/Dergi İlanlarından Yararlanarak İş Arama

Günlük gazetelerle ticari ve mesleki dergilere verilen ilanlar genellikle çok yararlıdır. İş arayan nitelikli elemanlar ticari ve mesleki dergileri karıştırır; günlük gazetelerin ilan sütunları da birçok kişinin iş ararken başvurduğu bir kaynaktır [Palmer, Winters , 1993 : 73].

İş olanaklarının araştırılmasında yaygın olarak kullanılan bir kaynak, gazete ve dergilerde yayınlanan iş ilanlarıdır. İş ilanlarında dergilerin kullanımına az rastlanılır. Bunda dergilerin yayın periyotlarının gazetelere nazaran daha uzun olması etkilidir. Genellikle de mesleki dergilere o meslek grubuna özgü ilanlar verilir.

İlan ve reklamlar yalnız işsiz kişilere değil aynı zamanda çalışmakta olup da iş olanakları elde etmek isteyen kişilere de ulaşacağından, daha büyük aday personel birikimine sahip olmak kolaylaşmakta ve örgütün daha uygun personeli elde etme olanağı da artmaktadır. Beklenen yararları sağlaması için ilanların içerik, şekil ve yayınlanma bakımından belirli özellikler taşıması gereklidir [Erdoğan, 1991 : 37].

Gazetelerde iş ilanlarına, günlük ilanların yanında sadece hafta sonlarında ayrı olarak yayınlanan eklerde de yer verilmektedir. Nitelikli elemanlar da genellikle bu eklerde verilen ilanlar ile aranmaktadır. Bu ilanları araştırırken dikkat edilmesi gereken bazı hususlar aşağıda belirtilmiştir:

- İlanın boyutu ile pozisyonun düzeyi uyumlu olmalıdır. İlanın boyutu (firmaya maliyeti de göz önünde bulundurulursa) o pozisyona verilen önemin bir göstergesidir.
- İlanda firmayı tanıtıcı bilgiler incelenmeli, eğer verilen bilgiler abartılıysa başka kaynaklardan da araştırma yapılmalıdır. Her durumda firma hakkında detaylı bilgi edinmek, doğru değerlendirme yapmak açısından yararlıdır.
- Bazı firmalar, rakiplerinin veya çalışanlarının eleman arandığından bilgisi olmaması, özellikle devlete iş yapan firmalar da "torpil" isteklerini gündeme getireceği düşüncesi

ile ilanda isimlerine yer vermezler. Bu firmalar, ilanları ya kendileri doğrudan ya da insan kaynakları firmaları aracılığı ile verirler. Özellikle firmanın doğrudan verdiği ilanlarda, telefon numarası da verilmediği için, firma hakkında detaylı bilgi toplama olanağı yok denecek kadar azdır. Bu durumda, isim dışında verilen bilgilerden (sektör, büyüklük vb.) bir fikir edinmek gerekecektir.

- İlanda iş tanımı verilmişse, işin niteliğini buradan çıkarılabilir. Bu bir anlamda bireyden beklenen işlerin ve sorumlulukların ana hatlarıdır. Burada kullanılan ifadeler, ilanı verenlerin o pozisyon hakkında ne derecede bilgili olduklarını da gösterir.

- İlanda genellikle aranan özelliklere yer verilir. Bunlar daha önce belirtildiği gibi iş gerekleri veya nitelikleridir. Bu niteliklerin iş tanımına uygun olması gereği açıktır. Abartılı veya yetersiz iş nitelikleri ile bunların detay düzeyi ve ifade biçimi de firmanın profesyonellik anlayışı hakkında bir fikir verir.

- İlanda pozisyonun çalışma yerinin neresi olduğuna dikkat edilmelidir. Bazen başvurunun yapılacağı yer ile çalışma yeri farklı olabilir.

- İlanda pozisyonun bağlı olduğu yönetici, pozisyona bağlı olarak çalışan kişi sayısı, çalışma koşulları, ender de olsa sağlanan bazı olanaklara yer verilebilir. Bu bilgiler pozisyonun niteliği hakkında değerlendirme yapılması açısından önemlidir. Ayrıca firma kültürü hakkında da bir fikir verir.

- İlanda başvurulacak pozisyonun referans numarası belirtilmişse, yazılacak ön mektupta başvuru pozisyonunun ismi ile birlikte bu referans numarasını da belirtmekte yarar vardır.

- İlanda başvurunun yapılacağı yer, başvuru şekli, kime hitaben ve ne zamana kadar başvurulacağı bilgileri önemlidir. Başvuru yaparken buradaki hususlara uyulmalıdır.

- İlanda başvuruların gizli tutulması ilkesine yer verilmesi de firmanın profesyonellik anlayışını yansıtan bir başka göstergedir.

- İlanın yabancı bir dil ile verilmesi, o dilin iyi derecede bilinmesi gerektiği anlamını taşır. İlanı veren böylece o dile yeterince vakıf olmayanları daha bu aşamada elimine etmek istemektedir. Daha ilanı anlamak için bile sözlük karıştırmak gerekiyorsa, bu pozisyona hiç başvurulmamalıdır. Ancak bazen işverenler o pozisyon için çok iyi dil bilmek gerekmediği halde yabancı dille ilan verebilmektedir. Bunu iş tanımından veya ilandaki diğer bilgilerden çıkarmak mümkün olabilir. Genel olarak yabancı dil ile yapılan ilanlara başvururken o dille hazırlanmış ön mektup ve özgeçmiş göndermek gerekir.

- İlanda kullanılan dil, sözcükler, ifadeler, dilbilgisi kurallarına uyum gibi hususlar da, firma kültürü ve profesyonellik anlayışı konusunda bir fikir verir.

Gazete aracılığıyla yapılan iş başvurularında karşılaşılan zorluklar aşağıda verilen anketle ortaya çıkmaktadır. İşveren tarafından dijital ortamda tutulamayan CV bilgilerinin işverene ne kadar yük getirdiği ve cevaplanmasının da bir o kadar zor olduğu görülmektedir. Ayrıca aday her ilan için ayrı CV gönderme gibi ilave bir masrafla karşı karşıya kalmaktadır.

Tablo 2 : Gazete Aracılığıyla İşe Başvuran Adayların Karşılaştığı Zorluklar

İşverenlerin cevap vermemesi	1872 (%54,78)
İlanlarda detaylı iş tanımı bulunmaması	461 (%13,49)
Her ilan için ayrı CV yaratılması	598 (%17,5)
Pazar gününü beklemek	486 (%14,22)

Kaynak : <http://web1.kariyer.net/anket/anketler.kariyer?arn=&sid=>

2.1.2. Diğer İlanlardan Faydalanarak İş Arama

- İşyerine asılan ilanlar
- Okul, askeri birlikler, mesleki kuruluşlar vb. asılan ilanlar
- El ilanları
- Posta ile yapılan ilanlar
- Radyo ve televizyon ile yapılan ilanlar

Bazı organizasyonlar başarı şansını artırmak için radyo ve televizyon reklamlarına başvurur. Pahalı olması yüzünden bu araçları kullanan işletme azdır, ama kısa bir süre içerisinde özel bir beceriye sahip eleman bulunması gerektiğinde bu yöntem çok etkilidir. Bu yöntemin en büyük avantajı, normalde iş aramayan insanları da hayatlarında bir değişiklik yapmayı düşünmeye yöneltmesidir [Palmer,Winters , 1993 : 73].

İlk iki durumda bireylerin, buldukları yerlerde bu tür ilanların nerelere asıldığını öğrenmeleri ve zaman zaman buralara uğrayarak varsa değişiklikleri takip etmeleri önerilir. Diğer ilan türlerinde aktif olarak yapılabilecek fazla bir şey yoktur.

2.1.3. Firma Haberlerini Değerlendirerek İş Arama

Yazılı ve görsel basın/yayın organlarında, firmalara ilişkin çeşitli haberler sıkça yer almaktadır. Gazetelerin ekonomi sayfa veya eklerinde, ekonomi konulu dergilerde, sektörel ve mesleki dergilerde, radyo ve televizyonun ekonomi programları ve haber bültenlerinde firmalar ile ilgili haberlere rastlamak mümkündür. Bunların bir kısmı tanıtım ve reklam amaçlıdır. Bir kısmı ise yeni gelişmeleri aktarır. Bu haberler firmaların birleşmesi, büyüme stratejisi ve ciro hedefleri, kullandığı yeni teknolojileri, yeni ürünleri, yeni çalışma biçimleri, yeni yatırımları ve projeleri gibi konuları içermektedir. Bu tarz haberler yeni iş imkânları araştırmalarında bireylere fikir verir.

Bu tür haberler firmadaki iş olanakları hakkında doğrudan bilgi vermezse de, açılabilir iş olanakları hakkında bir ipucu verir ve daha detaylı araştırma için başlangıç noktasını oluşturabilir. Ayrıca kamu kesiminde yapılacak büyük işe alımlar, resmi iş duyurusu yapılmadan önce genellikle basın ve yayın organlarının haberlerine konu olurlar [www.mcozden.com].

2.1.4. Personel Tavsiyeleriyle İş Arama

İş olanağının olup olmadığını araştırmanın bir yolu da doğrudan firmadan veya çalışanlarından bilgi edinmektir. Bu tarz bilgi edinme yöntemiyle daha hızlı bir iş bulma olanağı her zaman mevcuttur. Her ne kadar bu bilginin insan kaynakları departmanı aracılığıyla öğrenilmesi gerekiyorsa da, ülkemizde bu tarz görüşme sonuçlarından sağlıklı bilgiler alınmamaktadır.

Bazı işletmelere firma çalışanlarının referansı ile yapılan müracaatlarda daha olumlu ve süratli sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Kurum işe alma kültürü içerisinde, bu tarz yöntemleri uygulayan işletmeler de bulunmaktadır. Böyle bir uygulamanın fayda ve zararları bulunmaktadır. Aday havuzu burada küçülmekte değişik yeteneklere ulaşamama gibi bir problem ortaya çıkmaktadır. Bunun yanısıra kurum içerisinde çalışanın tavsiyesiyle işe alınan birey hakkında ise detaylı bilgi sahibi olunabilme gibi bir imkân ortaya çıkmaktadır.

İşletmeyi ve çalışma koşullarını, işlerin niteliklerini bilen ve tanıyan kişilerin önerileri insan kaynakları yöneticileri için iyi birer kaynak oluşturur.

Tavsiye yoluyla aday ve işgören sağlama bir çok yönden yararlıdır. Bu yararları şu şekilde sıralayabiliriz [Werther, Davis , 1989 :155].

- Eleman bulmada zorlanılan bazı özel nitelik bilgi beceri gerektiren işlere, eleman bulmada personel tavsiyelerine başvurma en etkili yoldur. Çünkü benzer işlerde çalışan insanların birbirlerini tanıma olasılığı fazladır.

- Personel tavsiyesi yoluyla başvuran adayların, işletme ve yapılacak işlerin niteliği hakkında oldukça fazla ve gerçekçi bilgilere sahip olması işe uygun eleman seçme ve seçilenlerin işte kalma oranını arttırıcı bir etkiye sahiptir.

- Tavsiyede bulunan personel hem işi hemde önerdiği kişiyi iyi tanıdığı için nitelikleri uymayan kişileri tavsiye etmeyecektir.

-Önerilen kişi, kendisini tavsiye eden kişiyi işletmeye karşı mahçup etmemek ve zor durumda bırakmamak için daha iyi bir performans gösterecektir.

- Tavsiye yoluyla aday ve işgören sağlama ve maliyet bakımından ekonomik bir yoldur.

2.1.5. Arkadaş, Akraba ve Tanıdıklar Vasıtasıyla İş Arama

İş olanaklarını araştırırken ne tür bir iş aradığını yakınlarına ve akrabalara duyurmak, bireye birçok faydalar sağlar. Bu faydaların başlıcaları aşağıda belirtilmiştir:

- Kendi çalıştıkları firmalardaki iş olanaklarından bireyi haberdar ederler,

- Bireyi kendi çalıştıkları firmaya veya iş ilişkisinde buldukları ya da tanıdıkları diğer firmalara tavsiye edebilirler,

- Bireyin takip edemediği iş duyurularını görmüş veya duymuş olabilirler ve bireyi bundan haberdar edebilirler,

- Çalıştıkları firma hakkında ve varsa açık pozisyon hakkında çok daha sağlıklı ve gerçekçi bilgiler verebilirler,

- Çalıştıkları sektörler, meslekler, işlerinin özellikleri ve çalışma koşulları hakkında gerçekçi bilgi ve tavsiye verebilirler.

Ancak bir işte çalışırken iş olanakları araştırılıyorsa, bireyin iş aradığını tüm çevresinin bilmesi bazı sakıncalı durumlara yol açabilir [Özden,2001 : 92-93].

2.1.6. Mesleki Kuruluşlara Müracaat Ederek İş Arama

Mühendislik, muhasebe, sağlık hizmetleri, eğitim vb alanlarda mesleki birlik ve gelişmeyi amaçlayan meslek birlikleri, üyelerinin iş bulmaları içinde etkinlikte bulunmaktadır. Ayrıca bu kuruluşlar, ilgili endüstrideki büyük örgütlerle yakın ilişki içindedirler ve üyelerinin istihdamına yönelik olarak bağlantılar kurmaktadır. Örgütlerden kendilerine gelen açık işleri değerlendirerek üyelerini bilgilendirmektedirler. Ya da meslek birlikleri doğrudan büyük örgütlere üyelerinin istihdamı için başvuruda bulunabilmektedirler [Can, Akgün,Kavuncubaşı, 1998 :110 – 111].

İş olanaklarının araştırılmasında belirli bir mesleki kuruluşa üye olan bireyler, bu kuruluşların iş arayan üyelerine sağladığı olanaklardan da yararlanabilirler. Bu kuruluşlar genellikle iş veren firmalar ile yakın ilişki içerisinde. Bazı firmalar aday araştırmasında bu kuruluşlardan kaynak olarak yararlanmakta, iş duyurularını bu kuruluşlara da göndermektedir. Bazı kuruluşlar, bünyelerinde "kariyer merkezleri" kurarak hem kariyer yönlendirme, hem de İK firmalarının aday bulma faaliyetlerine benzer faaliyetler gösterebilmektedir. Ancak bu tür faaliyetler için bireylerin ayrıca bir ücret ödemesi gerekmemektedir. [Özden, 2001 : 99].

2.1.7. Staj Uygulamalarından Yararlanarak İş Arama

Burada stajyerlik kavramı, bir meslek hakkında teorik bilgiye sahip olup da bunu uygulamada pekiştirmek amacıyla işyerinde faaliyet gösteren kimsedir. Stajyerlik zorunlu bir konum olup, isteğe bağlı değildir. Zorunlu staj süresinin bitiminden sonra işyerinde çalışmaya devam edilmesi durumunda isteğe bağlı stajyerlik değil, gerçek anlamıyla işçilik söz konusu olur [Akyiğit, 2002 : 49].

Öğrencilerin okulda öğrendiklerini iş yaşamına uygulamak ya da iş yaşamındaki uygulamalarını görmek amacı ile, eğitim-öğretim faaliyetlerinin genelde zorunlu bir parçası olan staj uygulamaları da iş olanaklarının araştırılmasında önemli bir fırsattır.

Şöyle ki ;

- Birey başarılı bir staj uygulaması ile staj yapılan firma için potansiyel bir personel adayı olabilir.
- Staj yapılan firmayı, kültürünü ve çalışma koşullarını daha iyi tanır. Bu firma hakkında daha sonra araştırma yapmasına gerek kalmaz.
- Staj yapılan firmada tanıştığı firma çalışanları, birey mezun olduğunda, özellikle o firma bünyesindeki iş olanaklarını araştırırken bireye yardımcı olurlar. Bu durum bireyin staj uygulaması boyunca şirket içinde bırakmış olduğu iyi izlenimlere bağlıdır.

2.1.8. Firmaya Doğrudan Müracaat Ederek İş Arama

Bireyler kariyer hedeflerine uygun firmalara doğrudan başvuru yaparak da gelecekte kendilerine iş imkânı oluşturabilir. Açık bir pozisyonu hedef almayan bu tür başvurulara "genel başvuru" denir. Ancak bunun belirli bazı koşulları vardır. Her şeyden önce, kişilik özelliklerin firma kültürüne uygun olması, yetkinliklerin de firmanın tüm personel için belirlemiş olduğu asgari nitelikleri karşılaması gerekir. İkincisi ve daha önemlisi, firmanın doğrudan başvuruları kabul etmesidir. İnsan kaynakları uygulamalarında profesyonel olan firmalar genellikle bu tür başvuruları kabul etmekte, ancak İK firmalarında olduğu gibi adayın niteliklerine uygun açık bir pozisyon olmadıkça, öngörüşme yapmamaktadırlar.

Doğrudan veya genel başvurular ;

- İlgili firmaya gidip başvuru formu doldurarak,
- Firmanın web sitesindeki başvuru formunu doldurarak,
- Özgeçmişini firmaya posta, faks veya e-mail ile göndererek

yapalabilir. Özgeçmişin gönderilmesi durumunda ön mektupta ne tür pozisyonlar için başvurulduğunun belirtilmesinde büyük yarar vardır. "Firmanızda uygun bir pozisyonda çalışmak istiyorum" şeklinde bir ifade, bireyin firma ve mevcut pozisyonlar hakkında bilgi sahibi olmadığını, daha da önemlisi kariyer hedefinin net olmadığı izlenimini uyandıracaktır.

2.1.9. Türkiye İş ve İşçi Bulma Kurumunun İlanlarından Faydalanarak İş Arama

Türkiye İş Kurumu'nun yayınladığı boş iş pozisyonlarını içeren bültenlerden de iş arama çabalarında yararlanılabilir. Ancak, pozisyonun düzeyi yükseldikçe ve nitelikler arttıkça bu bültenlerden bir kaynak olarak yararlanma olasılığı azalmaktadır.

İşgücü piyasasının en önemli kurumu olan İİBK'nun çağdaş bir yaklaşım içinde üstlendiği görevler sadece işçi yerleştirme aracı olmaktan ibaret değildir. Bunun yanısıra işgücüne mesleki nitelik kazandırmak ve işbaşında eğitim ,mesleğe yöneltme,iş ve meslek danışmanlığı ,işgücü piyasasındaki gelişmeleri izleme ,iş kurmaya destek ve yardım sağlama ,iş oluşturma önlemlerinin uygulanması gibi faaliyetlerle istihdamın geliştirilmesi ve işsizliğin azaltılması kurumun görevleri arasında yer almaktadır. Avrupa birliğine tam üyelik sürecinde İİBK' nun çağdaş bir yapıya kavuşturacak yasal düzenlemelere gereksinim bulunmaktadır. Bu amaçla hazırlanmış olan Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün Kuruluş ve Görevleri hakkında Kanun Tasarısı'nda ekonomik ve sosyal alanda meydana gelen değişmelere paralel olarak;

a-Mesleki eğitimin yaygınlaştırılmasına

b-İşsizlik sigortası dairesi

c-Özel istihdam büroları dairesi

oluşturulmasına ihtiyaç duyulmuştur. Böylece Kurumun çağdaş bir yapıya kavuşturulması amaçlanmıştır.

a-mesleki eğitim:

Mesleki eğitim veren kuruluşlar ile İİBK ve işçi-işveren kuruluşları arasında koordinasyonu sağlayarak, eğitim ve istihdam kuruluşlarının iş piyasası üzerinde etkin hale getirilmesi ve meslek standartları ,sınav ve belgelendirme sisteminin oluşturulması için “Türk Meslek Standartları Kuruluş Yasa Tasarısı Taslağı” hazırlanmış ve 1998 yılında Başbakanlığa sunulmuş ancak henüz yasalaşmamıştır.

Tablo 3 : İşletmelerde Eğitim Seminerleri Faaliyetleri

DÜZENLENEN SEMİNERLERİN TÜRÜ	MAYIS 2004			OCAK – MAYIS 2004		
	Seminer Verilen İşyeri Sayısı	Seminer Sayısı	Seminerlere Katılan Sayısı	Seminer Verilen İşyeri Sayısı	Seminer Sayısı	Seminerlere Katılan Sayısı
İşçi Geliştirme Semineri		2	47		28	667
İlk Kademe Yöneticilik Semineri		1	16		5	73
Orta Kademe Yöneticilik Semineri		2	27		7	134
Zaman Yönetimi Semineri		-	-		4	92
Toplam Kalite Yönetim Semineri	15	1	12	43	2	34
İnsan İlişkileri ve Stres Semineri		2	47		4	97
İnsan İlişkileri ve İletişim Semineri		5	111		20	432
İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Semineri		12	291		33	762
TOPLAM		25	551		103	2300

Kaynak : Türkiye İİBK Genel Müdürlüğü Aylık İstatistik Bülteni, Mayıs 2004

Tablo 4 : İşgücü Yetiştirme Kursları ve Mesleki Rehabilitasyon Faaliyetleri

KURS TÜRÜ	MAYIS 2004				OCAK-MAYIS 2004	
	Açılan Kurs	Katılan Kursiyer Sayısı			Açılan Kurs Sayısı	Katılan Kursiyer Sayısı
	Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam		
İstihdam Garantili Kurslar	1	-	20	20	4	80
Kendi İşini Kuracaklara Yönelik Kurslar	6	-	134	134	11	254
Özürllülere Yönelik Kurslar	-	-	-	-	-	-
Eski Hükümlülere Yönelik Kurslar	1	24	-	24	3	56
ÖSDP Kapsamında Açılan Kurs	27	-	-	1578	125	4158
İşsizlik Sigortası Kapsamında Düzenlenen Kurslar	1	16	-	16	1	16
TOPLAM	36	40	154	1772	144	4564

Kaynak : Türkiye İİBK Genel Müdürlüğü Aylık İstatistik Bülteni, Mayıs 2004

b-İşsizlik sigortası:

İşsizlik sigortası işsiz kişinin gelir kaybını telafi eden bir mekanizma olarak iki zıt etkiye sahiptir. Bir yandan ,talep daralmasını engelleyerek otomatik istikrarlandırıcı işleve sahiptir ve bu işlev yoluyla toplam talep yetersizliğinden kaynaklanan işsizliğin azaltılmasına katkısı olmaktadır. Diğer yandan ise işsizlik sigortası iş arama süresini uzatarak işsizliği artırmaktadır.

Yeni düzenlemeler çerçevesinde geçici gelir kaybını yada azalışlarını telafi edici , yeni iş bulana kadar gelir kayıplarını karşılayan, kısaca gelir devamlılığı sağlayacak olan “işsizlik sigortası” kurulmasına ilişkin yasa geçmiştir.

İşsizlik ödeneği son dört aylık prim esas kazançları üzerinden net ücret hesaplanmakta ve bunun % 50si işsizlik ödeneği olarak verilmektedir. İşsizlik ödeneği aylık asgari ücretin netini aşmamaktadır. İşsizlik sigortasının ödenme süresinde primin ödendiği süreyle artmaktadır.

İşsizlik sigortasının finansmanı işçi (%1), işveren (%2) ve devletin (%1) belli oranlarda ödedikleri prim gelirleriyle sağlanmaktadır. Bu primler Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından toplanarak İİBK bünyesinde oluşturulan bir fonda birikmektedir.

Tablo 5 : 4447 Sayılı Kanun Gereği İşten Çıkarılanlara Yapılan İşsizlik Ödemeleri

AY	İLK KEZ BAŞVURANLAR	İLK KEZ İ.Ö ÖDENENLER	İÖ ÖDEMESİ DEVAM EDENLER	OCAK-MAYIS 2004 DÖNEMİNDE İ.Ö ÖDENENLER	OCAK 2002-MAYIS 2004 DÖNEMİNDE İ.Ö ÖDENENLER
MAYIS 2004	13116	665	80444	130170	274465

Kaynak : Türkiye İİBK Genel Müdürlüğü Aylık İstatistik Bülteni , Mayıs 2004

c-Özel İstihdam Büroları:

UÇÖ'ye göre Özel İstihdam Büroları ,özel hukuka tabi olarak faaliyet gösteren ,sözleşme çerçevesinde ve belli bir ödeme karşılığında istihdam edilmeyi ve mesleki ilerlemeyi kolaylaştırmak veya hızlandırmak yada boş işleri doldurmak amacıyla tek tek müşteriler yada müşteri konumundaki kuruluşlar adına faaliyette bulunan girişimlerdir.

UÇÖ sözleşmelerinde yer alan temel özellik ,işe yerleştirme faaliyetinin genel olarak kamu eliyle ve ücretsiz gerçekleştirilmesidir. Özel faaliyet gösterecek bürolara da bu çerçevede izin verilmektedir. UÇÖ 19 Haziran 1997 tarihli 85.Konferansında 96 sayılı sözleşmeyi revize ederek 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi ve 188 sayılı Tavsiye kararını kabul etmiştir. 188 sayılı karar işçilere dolaylı ve dolaysız herhangi bir mali yük getirmemesini ifade etmektedir.

AB ülkelerindeki uygulamalarda iş bulmaya aracılık eden özel büroların hızlı, ancak süreli iş bulmayı ve tecrübe kazandırmayı hedefleyen kurumlar olduğu görülmüştür [DPT , 2001].

Bilindiği üzere , gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin önemli sorunlarından birisi işsizlik ve istihdamdır. Ülkemizde istihdam konusunda doğrudan görevli, yetkili ve

sorumlu olan İş ve İşçi Bulma Kurumu; işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması yönünde çalışmalar yapar.

Bu kapsamda kurumumuz; işsizlikle mücadele alanında , istihdamın artırılmasına yönelik insan gücü sorunlarının çözümü için istihdam politikaları geliştirirken diğer yandan da, işgücü piyasasında aktif rol almak amacıyla istihdam fuarları düzenlemektedir. Bu bağlamda , söz konusu aktiviteyi sağlamaya yönelik yapılan çalışmalardan bir tanesi de istihdam fuarlarıdır. İstihdam fuarları, işgücü piyasasının taraflarından olan kurum, işveren, kalifikasyonu yüksek işgücü ile öğrencileri bir araya getirerek düzenlenir [Türkiye İş Kurumu Sakarya İl Müdürlüğü, İşverenlere Yönelik Hizmetler Rehberi, Mart 2002: 31].

Ayrıca İİBK'nın Sakarya İl Müdürlüğü tarafından çıkartılan fasikülde de iş arayan bireylere yönelik eğitim ve tanıtım amaçlı olmak için iş arama teknikleri şu şekilde özetlenmiştir.

Öncelikle ; İş arama kanalları olan (Türkiye İş Kurumu, Gazete İlanları, Meslek odaları, Dernekler, Sendikalar, Öğretmenler, Sınıf arkadaşları, akraba komşu ve arkadaşlar vb) ve iş arandığında yararlanılacak kaynaklar ve kişilerle çok iyi irtibat halinde bulunmak gerekmektedir [Türkiye İş Kurumu Sakarya İl Müdürlüğü, İş Arayanlara Yönelik Hizmetler Rehberi, Mart 2002: 31].

2.2. Modern Yöntemler

2.2.1. Özel İstihdam Bürolarına Başvurarak İş Arama

Ülkemizde iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bir devlet tekeli varolmasına karşın, danışmanlık firması adı altında pek çok firmanın iş ve işçi bulma aracılığı yaptığı da bir gerçektir. Konu ile ilgili bir yasal düzenlemenin bulunmamasından dolayı bu firmaların denetlenmeleri de mümkün olamamaktadır. Özellikle işsiz kesimin içinde bulunduğu

mali ve sossyal konum dikkate alındığında , bunlara ilişkin bir sömürölme olasılığının sonuçlarını da dikkate almak gerekir.

Uluslararası alanda meydana gelen gelişmelere paralel olarak sürekli ve hızla değişen işgücü taleplerinin süratle karşılanması ve işsizliğin azaltılması , uluslararası sözleşmelerin hayata geçirilmesi ve şu anda gayri resmi de olsa faaliyette bulunan danışmanlık firmalarının düzen ve disiplin altına alınarak denetlenebilmesi açısından Kurum'un hizmetlerini tamamlar nitelikte özel istihdam bürolarının faaliyete geçirilmesini teminen bir yasal düzenlemeye ihtiyaç duyulmuş ve söz konusu büroların kuruluşuna izin verilmesine ,izin yenilenmesine ve faaliyet ve denetimine ilişkin esaslar 96 sayılı ILO sözleşmesi hükümleri doğrultusunda düzenlenmiştir.

Böylece Türkiye İİBK' nın iş ve işçi bulmadaki aracılık tekeli gereği gibi kullanılmasına olanak bulamamasından doğan sakıncalar giderilmiş, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verilmiş ve kurumun sınırlı da olsa rekabet içinde gelişmesine olanak sağlanmıştır.

26.06.2003 tarihinde kabul edilen ve 05.07.2003 tarih ve 25159 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 2. Bölümünde Özel İstihdam Büroları ele alınmış , kanunun 17.maddesinde Özel İstihdam Büroları'nın kurulması, seçme , izin verme, yenileme ve denetiminin nasıl olacağı belirlenmiş , aynı kanunun 18.Maddesi'nde iznin yenilenmesi , iptal ve kararlara karşı itiraz konuları 19. Maddesinde Özel İstihdam Bürolarının bilgi toplamaları, kullanmaları, Kuruma bilgi verme yükümlülükleri, 20. Maddesinde de konu ile ilgili idari para cezaları hüküm altına alınmıştır.

Bu kanunun 32. Maddesi'ne göre çıkartılan Özel İstihdam Büroları yönetmeliği'nde bu bürolara izin verilmesi, büroların açılması ve denetimi ile ilgili usul ve esaslar belirlenmiştir. İnsan kaynakları firmalarını da görüldüğü üzere yukarıdaki çalışma esaslarına uyanlar için bu grup içerisinde değerlendirilir [Akpınar,Kariyer.NET, 2004, Nisan : 10].

İnsan kaynakları (İK) firmaları, insan kaynakları fonksiyonları (organizasyon, işe alma, ücretlendirme, performans değerlendirme, eğitim vb.) konularında uzmanlaşmış kuruluşlardır. İK firmaları diğer firmalara danışmanlık ve destek hizmeti verirler. Danışmanlık hizmeti, belirli bir insan kaynakları fonksiyonun yerine getirilebilmesi için etkin bir sistemin kurulması, gerekli dokümantasyonun hazırlanması ve sistemi işletecek ilgili personele gerekli eğitimlerin verilmesi konularını içerir. Destek hizmeti ise belirli bir insan kaynakları fonksiyonu ile ilgili işlemlerin tamamının veya bir bölümünün (ücret bordrosunun hazırlanması, işe alım işlemleri vb.), İK firması tarafından yerine getirilmesidir. Ayrıca doğrudan adayların bireysel kariyer yönetimleri konusunda çalışan "kariyer yönlendirme danışmanlık firmaları" da bu kategoride kabul edilebilir.

İK firmaları aracılığıyla personel alımının faydaları:

- Özellikle uzman ve geçici personel alımında çok iyi sonuçlar verebilir.
- İş arayan kişi kayıtları, eleman alımını çabuklaştırabilir.
- Elemanların ön elemesinde yardım sağlanır.

Sakıncaları:

- Maliyeti yüksektir
- Bu firmalar kalite ve verilen hizmet açısından değişiklik gösterirler.
- Eleme bazen yetersiz olabilir ve uygun olmayan biri gönderilebilir [Maitland, 1996 :25].

Konumuz açısından İK firmalarının işe alım işlemlerinde oynadığı rol önemlidir. Bazı İK firmaları, sadece üst ve orta düzey yönetici adaylarını bulma konusunda faaliyet gösterirler. Genellikle sektörde çalışan kişileri araştırarak en uygun adayları bulmaya

çalışırlar. Bir aday ı ihtiyaç sahibi firmaya bildirmeden önce bir çok aşamadan geçirirler. Bu tür firmalar genelde gazete ilanlarına pek başvurmazlar. Bir İK firmasına başvurmadan önce ne tür pozisyonlar ile ilgilendiklerini öğrenmek gerekir. Eğer "beyin avcıları" olarak bilinen bu firmalara başvurulacaksa, st düzey yönetici için gerekli olan birçok yetkinliğin yanında, genelde uluslararası ortamlarda çalışma deneyimine de sahip olunması gerekmektedir.

- İK firmaları sadece belirli düzeydeki pozisyonlar ile ilgilenebilirler. Ayrıca tüm sektörler ile çalışabildikleri gibi, sadece belirli sektörler ve belirli meslek grupları ile ilgili aday araştırma faaliyetlerinde bulunabilirler. Ülkemizdeki İK firmalarının büyük çoğunluğu tüm sektörler için araştırma yapmaktadırlar.

- Adaylar İK firmalarına özgeçmişlerini, gazete veya web sitesi aracılığı ile açık bir pozisyon için yayınlanan iş duyurusu üzerine gönderebilirler. Böyle bir duyuru olmadan da özgeçmiş gönderilebilir. Eğer adayın nitelikleri uygun görülürse, başvurulan pozisyon için uygun görülmese bile, sonraki iş olanakları için değerlendirilmeye alınırlar. O yüzden aynı İK firmasının her bir ilanı için (zgemişde önemli değişiklikler olmadığı sürece) ayrı bir özgeçmiş gönderilmesine gerek yoktur. Eğer zgemiş bir başka pozisyon için uygun görülürse, İK firması ilgilileri, aday ı arayarak, düşündükleri pozisyon hakkında bilgi verirler ve pozisyon ile ilgilenip ilgilenmediğini sorarlar. Aday olumlu cevap vermedikçe özgeçmişi açık pozisyonu olan firmaya göndermezler.

- Yukarıda belirtilen özgeçmiş değerlendirilme yöntemi, bu konuda profesyonel bir şekilde faaliyet gösteren İK firmalarının yaklaşımıdır. Bazı İK firmaları, bireyden her ilan için ayrı bir özgeçmiş isteyebilir. Bir de adayın onayını almadan da özgeçmiş bilgilerini diğer firmalara gönderen İK firmaları vardır. Bunlar profesyonel bir İK firmasının yaklaşımı değildir. Ancak burada birkaç istisnayı belirtmekte yarar var: Eğer zgemiş belirli bir iş duyurusu üzerine gnderilmemişse, yani İK firmasına genel bir başvuru yapılmışsa bu davranış, İK firmasının aday araştırdığı tüm pozisyonlar için özgeçmişin değerlendirildiğinin kabul edildiği anlamına gelebilir. Bu durumda İK firmasının özgeçmişi başka firmalara göndermesi için bireyden onay alması gerekmez. Ancak genellikle öngörüşme de İK firması tarafından yapılacağı için,

özgeçmişin istenilmeyen bir firmanın açık pozisyonları için değerlendirilmesi olasılığı azdır. Ayrıca bazı İK firmaları gönderilen özgeçmiş üzerine, bireye bilgilerin kaydedildiğine dair, aday referans numarası da içeren bir yazı gönderebilir.

- Yukarıda belirtildiği gibi İK firmalarının aday başvurularını ve özgeçmişlerini değerlendirme biçimleri farklılık gösterebilir. İK firmalarının bu konuda yapmaları gereken standart işlemler ve mesleki etik kuralları konusunda maalesef belirli esaslar yoktur. O yüzden İK firmalarının çalışma yöntemi hakkında bireyin bir araştırma yapması gerekecektir.

- İK firmaları bireye iş bulmazlar, tam tersine bireyin özgeçmişini hizmet verdiği firmaların açık pozisyonu için değerlendirirler ve "işe göre adam" prensibi ile hareket ederler. Bu yaklaşımın bir kaç sonucu vardır: Her şeyden önce İK firmaları "aday araştırma ve öngörüşme" hizmetinin ücretini, açık pozisyonu olan ve hizmet verdiği firmadan alırlar. İK firmalarının bireye iş bulma gibi bir sorumluluğu olmadığı için de, gerek bu firmalara başvurma, gerekse bir pozisyona yerleştirilme aşamasında İK firmasına ne şekilde olursa olsun bir ücret ödenmesi gerekmez. Böyle bir yaklaşım mesleki etik kurallarına olduğu kadar, yasal düzenlemelere de aykırıdır ve suçtur.

İK firmalarının özgeçmişini açık pozisyonlar için değerlendirmelerinin bir diğer sonucu da, genellikle açık bir pozisyon olmadıkça bireyle öngörüşme yapmamalarıdır. Bu çok doğal bir sonuçtur. Çünkü hem İK firması ilgililerinin açık pozisyonlar için birçok görüşme yapması gerekir ve zamanları kısıtlıdır. Hem de ortada belirli bir pozisyon ve o pozisyon için gerekli nitelikler olmadan, bireyi "neye göre değerlendireceği" ve "neye göre uygun olduğu" sorularına cevap bulmak olanaksızdır. Bu nedenle bir İK firmasına genel nitelikte bir başvuru yapılmışsa, hemen bir öngörüşmeye çağrılmayı beklemek ve bu konuda ısrarcı da olmak yersiz bir davranış olur.

- Profesyonel İK firmaları ile, sadece iş arama aşamasında değil, tüm çalışma yaşamı boyunca ilişkide olmakta büyük yarar vardır. Özellikle iş arama süreci sonlandırıldığında, yani birey işe yerleştğinde başvulan İK firmalarını bilgilendirmek, İK firmaları ile uzun süreli ilişki kurulmasını sağlar. Ayrıca özgeçmişde önemli

değişiklikler olmuşsa, o an için iş aranmasa bile bu değişiklikleri İK firmalarına bildirmek, hem bireye olumlu bir puan kazandıracak, hem de oldukça cazip olabilecek iş fırsatlarının yolunu açabilecektir. Kuşkusuz bu yaklaşım her İK firmasına değil, profesyonel şekilde çalışan İK firmalarına gösterilmelidir. Bu bağlamda, spesifik bir pozisyon için veya genel anlamda yapılan bir iş başvurusuna cevap bile vermeyen bir İK firması ile uzun süreli işbirliği yapma olasılığı çok zayıftır.

Bu konuda son olarak, "Kariyer Yönlendirme Danışmanlık Firmaları" hakkında da kısa bir bilgi verelim. Bu firmalar, özellikle yeni mezun adaylara; hangi mesleğe, hangi sektörlere yönelmeleri konusunda bilimsel yöntemleri de kullanarak danışmanlık yaparlar. Adayın bu konuda dikkat etmesi gereken bir nokta, bu danışmanlık için alınacak ücretin, herhangi bir iş bulma garantisini içermemesi gerektiğidir. Aksi takdirde yukarıda belirtilen, bir pozisyona yerleştirmede "adaylardan ücret alınmaması" ilkesinin, "kariyer yönlendirme danışmanlığı" adı altında maskelendiği sonucu ortaya çıkar. Bu danışmanlıkta adaylara özellikle "meslek seçimi", "kariyer hedeflerinin ve yetkinliklerinin belirlenmesi", "profesyonel özgeçmiş hazırlanması", "görüşme teknikleri" vb. konularda bilgi aktarılır ve destek sağlanır. Bu konular hakkında bilgi sahibi olmak, alınacak danışmanlık hizmetinin kalitesi hakkında da bir fikir sahibi olmada katkıda bulunur [Özden , 2001 : 93- 96].

2.2.1.1. İnsan Kaynakları Danışmanlığı

İnsan Kaynakları Danışmanlığı, ülkemizde son yıllarda oldukça hızlı ve aynı zamanda sağlıklı gelişen bir sektör olmuştur.

İnsan Kaynakları Danışmanlığı yapan firmaları bir sınıflandırmaya tabi tutmak gerekirse, bunlar; üst düzey yönetici (Executive), orta ve alt düzey personel seçme ve yerleştirme işi ile ilgilenenler, kariyer danışmanlığı yapanlar olmak üzere üç gruba ayrılabilirler.

Üst düzey veya orta kademe yönetici pozisyonlarına yönelmiş danışmanlık firmaları sadece müşteri firmaları temsil ederler. Müşteri firmalarından danışmanlık hizmetine başlamak için muhakkak bir ön ödeme talep ederler. Aday seçim ve yerleştirme yöntemleri içerisinde, sektörel araştırma (head hunting) yöntemini oldukça sık olarak kullanırlar. Bu tip faaliyetler gösteren firmalar adayları kısa liste aşamasına ulaşıncaya kadar bir çok aşamadan geçirirler. Daha sonra ise adayla ilgili olarak oluşturdukları raporları referans araştırmaları ile desteklerler.

Diğer personel danışmanlığı firmaları ise sadece alt düzeye hitap ederler ve mutlaka adaylara başvuru formu doldurturlar. Müşteri firmalar tarafından talep edilen pozisyonlara, aday bankasında var olan adayları, herhangi bilimsel veya profesyonel seçme yöntemlerine başvurmadan sadece yazılı olarak gönderirler. Bu yöntemin en önemli sakıncası adayın, özgeçmişinin genelde izin alınmadan müşteri firmaya gönderilmesidir. Adayın niteliklerinin sağlıklı bir değerlendirmeye tabii tutulmadan, aday hakkında istihdam kararı verilmesi kısa veya uzun vadede arzu edilmeyen sonuçlar ortaya çıkarabilir.

Oldukça yeni bir konu olan kariyer yönlendirme, artık üniversitelerin bünyesinden koparak profesyonel firmaların çalışma sahasını oluşturmaktadır. Özellikle yeni mezun adaylara hizmet veren bu kuruluşlar, adayın hangi sektöre veya mesleğe yönelmesi konusunda bazı bilimsel yöntemleri kullanarak danışmanlık yaparlar. Ayrıca, özgeçmiş hazırlama ve mülakat teknikleri konusunda da adaylara bilgi aktarırlar.

Bu faaliyet alanında çalışan firmaların çoğalması, eğitimini tamamlayan adayın kariyeri ile ilgili yanlış kararlar vermesini önleyecek ve sahip olduğu niteliklerin bilincinde olarak başarılı olabileceği meslek dallarına yönelmesi sağlanacaktır.

Aşağıdaki tabloda da görüldüğü gibi ülkemizde iş bulmak amacıyla danışmanlık firmalarına yapılan müracaatlar yeterli sayıda görülmemektedir. Ayrıca danışmanlık firmalarına da ilginin arttığı gözardı edilmemelidir.

Tablo 6 : İş Bulmak Amacıyla Danışmanlık Firmalarına Başvurular

Müracaat Eden	546 (%42,39)
Müracaat Etmeyen	742 (%57,61)

Kaynak : <http://web1.kariyer.net/anket/anketler.kariyer?arn=&sid=>

2.2.1.2. Kariyer Danışmanı İle İlişkiler

Adaylar danışmana olan başvurularını sadece ihtiyaçları olduğunda yapmamalıdır. Danışmanlık firmalarına yapılan başvuru yeni bir işe ihtiyaç olmasa bile iyi iş teklifleri almayı sağlayacaktır. Aslında, birey işiyle ilgili baskı altında değilse ve gerçek anlamda bir iş arayışı yoksa, gelen iş tekliflerini daha sağlıklı bir şekilde değerlendirebilir. Birey yeni bir işe başlasa bile muhakkak personel danışmanı ile olan ilişkiye devam etmeli ve ilişki halinde olduğu danışmana yeni pozisyonu ile ilgili olarak bilgi vermelidir.

Ayrıca, bu ilişkinin iki taraflı olduğu unutulmamalıdır. Birey hangi firmalar ile ilişki halinde olması gerektiğini belirlemelidir. Danışmanlık firmalarına başvuru yapılmadan önce hangi seviyelerde, spesifik pozisyon veya sektörlerde faaliyet gösterdiklerini kısa bir telefon görüşmesi ile öğrenmek birey açısından oldukça faydalı olacaktır. Bu hem aday hem de danışman açısından oldukça önemlidir. Sadece üst düzey pozisyonlara yönelmiş bir danışmanlık firmasına alt düzeylerde çalışan personelin özgeçmiş göndermesi gereksizdir. Bu iki taraf içinde zaman kaybını önleyecektir

2.2.1.3. Danışmanlık Firmalarına Başvurular

Ülkemizde iş arayanlar arasında “eğer danışmanlık firmasına başvurursam, belirli bir ücret ödemeliyim veya herhangi bir işe yerleştirilirim ilk maaşımı danışmana vermeliyim” gibi önyargılara sahip olanlara da sıkça rastlanılmaktadır. Maalesef bu önyargı, bazı danışmanlık firmalarının adaylardan belirli bir kayıt ücreti talep etmesi nedeni ile ortaya çıkmaktadır. Aday ile herhangi maddi bir alışverişe girilmesi ülkemizde hem etik olarak hem de yasal yönden oldukça sakıncalıdır.

Aday ve Danışmanın ilişkisi duygusal bir tabandan daha çok profesyonel bir tabana oturtulmalıdır. Bu ilişkiden her iki tarafında fayda sağlayacağı unutulmamalıdır. Personel danışmanı eğer işe yerleştireceği kalifiye adaylara ulaşamıyorsa ve elinde tutamıyorsa, doldurması gereken onlarca pozisyon hiçbir anlam ifade etmez. Diğer yönden, adayın, personel danışmanı ile ilişkisi mükemmel olabilir. Fakat danışmanın elinde adaya uygun pozisyon yoksa bu durum hiç bir şey ifade etmez.

2.2.1.4. Danışmanlık Firmasında Gizlilik Prensibi

Danışmanlık firmaları gizlilik prensibiyle hareket etmelidirler. Bunun için bireyin ilişkiye girdiği danışmanlık firması hakkında araştırma yapması gerekmektedir. Bazı kariyer danışmanlık firmaları bireyden habersiz olarak CV bilgilerini istenmeyen firmaların görmesine sebep olabilirler. Özellikle danışmanlık firmalarının bu tür konularda hassas davranması gerekmektedir [www.cvtr.net/kariyer_rehberi/03010.htm]

2.2.2 Firmaların Web Sitelerinden Faydalanarak İş Arama

Günümüzde pek çok organizasyon internet üzerinden oluşturduğu web siteleri ile faaliyetlerini çeşitlendirirken, Amazon kitabevi gibi bazı organizasyonlar faaliyetlerini sadece elektronik ortamda gerçekleştirmektedir. 2000 yılında ülkemizde internette bir siteye sahip olan organizasyonların oranı yüzde 75.6'dır ve organizasyonların web sayfalarında insan kaynakları ile ilgili yer alan veya yer alması planlanan bilgi ve hizmetlerin başında yüzde 85'lik bir oran ile elektronik posta ile özgeçmiş gönderme imkânı bulunmakta, başvuru formu doldurma imkânı da sık kullanılan özellikler içinde yer almaktadır [Sezen, 2000:90].

Bazı firmalar, bünyelerindeki boş pozisyonları, firmanın web sayfalarına koyarak duyururlar. Bu tür duyurularda genellikle bir ilanda bulunması gereken tüm bilgiler yer alır. Üstelik firma hakkında da oldukça detaylı bilgiler buradan elde edilebilir.

Boş pozisyonları web sitelerinde duyuran firmalar genellikle, bu amaçla hazırladıkları iş başvuru formlarını web sitelerine koyarak başvurunun on-line yapılmasına da olanak sağlarlar. Bu başvuru formları, belirli bir iş duyurusu yapılmamış olsa bile "genel başvuru" niteliğinde doldurulabilir. Böylece aday bilgileri firmanın aday personel veri tabanına kaydedilerek, daha sonra açılacak pozisyonlar için değerlendirmeye alınır.

Web sitesinin insan kaynakları fonksiyonlarına hitap edebilecek şekilde düzenlenmesinde yarar vardır. Firma sitelerinde misyonun, vizyonun, hedeflerin, değerlerin ve ürünlerin ziyaretçilere tanıtması; potansiyel adaylarla iletişim kurulması açısından etkili bir yöntemdir. Firmada ileride oluşabilecek boş pozisyonlar için şimdiden sitede bir aday başvuru formu yayınlamak önemli bir aday havuzu oluşturma yoludur. Boş pozisyonlar oluştuğunda, firmada bu pozisyonlara ilişkin geniş iş tanımı bulunmalıdır. Bunun yanısıra işe alınmak istenilen adayda bulunması gereken nitelikler net olarak tanımlanmalıdır [http://web1.kariyer.net/KariyerRehberi/index.kariyer?arn=&sid=&xx01=86&xx02].

Hergün normal posta, e- posta ve kendi web sitesi aracılığıyla 600 ile 900 arasında başvuru alan Microsoft iş başvurularının yüzde 70'ini e - posta ya da web sitesi aracılığıyla elektronik olarak almaktadır. Microsoft'un kurumsal web sitesine gelen özgeçmişler doğrudan kabul edilirken, e- posta olarak gelen iş başvuruları çözümlenerek veritabanına iletilmekte, kâğıt olarak gelenler ise taranarak veritabanınca kabul edilebilir metinlere dönüştürülmektedir. Bu işlemin ardından 24 yada 48 saat içinde elektronik olarak, boş pozisyonlarla eşleştirilmektedir [Gates, 2000 :55].

Ülkemizde ise finans sektöründe ise organizasyonların yüzde 82'sinin internet sayfası bulunmakta, yüzde 10'u ise kısa bir süre içinde hayata geçirmeyi planlamaktadır. Telekomünikasyon ve elektronik iletişim sektöründe ise bu oran yüzde 90,9 dur. [Sezen, 2000:132].

Kurumsal web sitelerinde organizasyonlar bir yandan kendileri ile ilgili bilgiler verirken diğer yandan bu elektronik ortamı insan kaynakları stratejileri için kullanmaktadırlar. Bazı uygulamalarda organizasyonlardaki açık pozisyonlar için uygun aday olduğunu

düşünenler , kurumsal web sitelerinde elektronik iş başvuru formları doldurarak, organizasyonun aday havuzundaki yerlerini almaktadırlar.

Açık pozisyonların organizasyonun kendi kurumsal web sitesinde ilan edilmesinin en büyük avantajı sadece web sitesinin kurulumunun bedelinin ödenmesi, bunun yanında ilan verme maliyetinin sıfır olmasıdır. Bu yöntem ile hedef kitlenin dışında bulunan kişilerden özgeçmiş gelse bile elektronik ortamda bu özgeçmişler çok kısa sürede filtrelenerek, zamandan tasarruf edilmektedir.

Türkiye’de büyük ölçekli bazı kuruluşların insan kaynağını tedarik etmede kendi web sayfalarından faydalandıklarını görmekteyiz. Bunlardan Sabancı Holding boş pozisyonlarını gazete ilanlarının yanısıra topluluğun iş başvurusu sitesi olan www.sabancibasvuru.com aracılığıyla duyuruluyor. Koç Sistem için yapılacak olan başvurular ise Koç topluluğunun kurumsal sitesi www.kockariyer.com aracılığı ile ulaşılabilir. Garanti Bankası ise gazete ilanlarının yanısıra Doğu İnsan Gücü Yönetimi Humanitas’ın www.humanitas.com.tr adresindeki internet sitesinde yerini alıyor [Kariyer Kavşağı, Temmuz 2003:7- 57].

Sonuç olarak işletme içi yeni iş fırsatları ve bu pozisyonlara yönelik eğitim programları ile kariyer gelişim bilgileri, internet web sitesi üzerinden kamuoyuna duyurulabilmektedir. Geniş aday seçeneklerinin ve onlara ait bilgilerinin açık bir şekilde bulunmasını sağlamakta, işe alım çevrim zamanı kısaltmaktadır [Erdal,2003 : 4].

2.2.3. İnsan Kaynakları Siteleri Vasıtasıyla İş Arama

İnternetin gelişimiyle birlikte, iş ve teknoloji dünyası tarihindeki en büyük değişimi yaşarken, işe alım da bu değişime uyum sağladı. 1993 yılından bu yana gazetelerdeki iş ilanları internete taşınmaya ve işe alımlar "job board" denilen web siteleri üzerinden yürütülmeye başladı.

Geleneksel işe alım yöntemleri, 1990'lerden sonra internet siteleri ile farklı bir işe alım süreci oluşturuyor. Adaylar parmağınızın ucuna geliyor, zahmetli ve değer yaratmayan pek çok iş ortadan kalkıyor ve işe alım uzmanları katma değer yaratacak işlerle yoğunlaşıyor [Turan, 2002 :125].

Son dokuz yılda, elektronik işe alım hızla yaygınlaştı. Fortune Magazine'de yayınlanan bir araştırmaya göre, 2002 yılı itibariyle, şirketlerin İnternet'ten işe alıma ayırdığı kaynak miktarı 1,7 milyar dolara yaklaşırken, 40.000 web sitesi bu pazardan bir pay kapabilmek için rekabet ediyor ve her geçen gün bu rekabete yeni bir site katılıyor.

Türkiye'nin de bu trendi izlediği ve 90'lı yılların sonundan bu yana açılmaya başlayan sitelerin sayısının bugün itibariyle yirmiye geçtiği görülüyor. Andersen tarafından, 2000 ve 2001 yıllarında yapılan İnsan Kaynakları Araştırması'na göre, Türk şirketlerinin işe alımda interneti kullanma oranı 2001 yılında, 2000 yılına göre % 134'lük bir artış kaydetmiştir. Bu gelişim göz önünde bulundurularak, bu artışın önümüzdeki yıllarda daha da hızlanacağı öngörülüyor.

Bugün itibari ile Kariyer.Net'e her gün ortalama 180.000 farklı oturum açılıyor, bir gün içerisinde yaklaşık 2.800.000 sayfaya bakılıyor, sitede çıkan ilanlara ayda ortalama 1.000.000 başvuru yapılıyor [Kariyer.Net, 2003 , Karakaş, say. 6: 4].

İnsan kaynağı tedarik ve işe yerleştirme fonksiyonunu yerine getirmede kamu kurumlarının yetersiz kalması özel sektördeki organizasyonların internette kendi sitelerini devreye sokmalarının en önemli nedenlerinden birisi olarak görülebilir [Mercek , sayı : 18, Nisan 2000 : 112].

Kamu kurumlarının daha çok vasıfsız ve yarı vasıflı iş gücünün işe yerleştirilmesinde rol oynaması, web üzerinden bu görevi üstlenen organizasyonların ise ağırlıklı olarak vasıflı insan kaynağı ile işi buluşturduğu gözönünde bulundurulduğunda bir anlamda iş piyasalarında birbirlerini tamamladıkları, kamu kurumlarının yetersiz kaldığı noktalarda İnsan kaynakları sistemlerinin bu boşluğu doldurduğu görülmektedir. Bu noktada yapılan araştırmaları incelediğimizde Amerika'da 1000 organizasyon üzerinde yapılan bir

araştırmada 1999'da sağlanan işgücünün yüzde 20'sinin internet üzerinden gerçekleştirildiği görülmektedir [Sezen, 2000: 91].

Türkiye'de Kariyer Net üzerinde 2003 yılında yapılan bir araştırmada ise internet üzerinden iş aramanın iş bulma sürecini kısaltacağına dair anket sonuçları aşağıda verilmiştir. Anket sonucunda da görüldüğü gibi adaylar sürecin internet kullanımıyla oldukça kısalacağı yönünde oy kullanmışlardır.

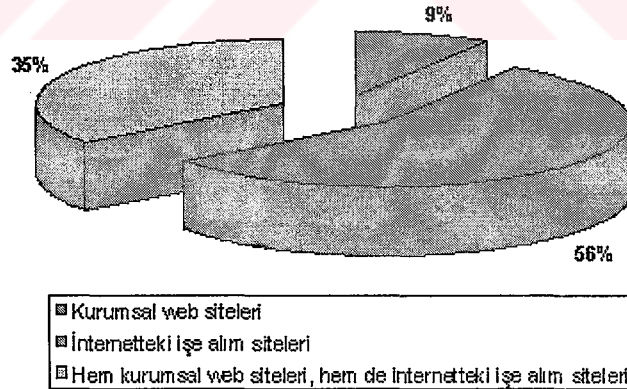
Tablo 7 : İnternetin İş Arama Süresi Üzerine Etkisi

Süreyi Kısaltır	2012 (%71,83)
Süreyi Kısaltmaz	695 (%24,81)
Fikrim Yok	94 (%3,36)

Kaynak: <http://web1.kariyer.net/anket/anketler.kariyer?arn=&sid=>

Aşağıdaki tabloda adayların işe başvurmada adayların daha çok İK sitelerini seçtiği gözlenmiştir. Bu şirketlerin etkinliğine en çok inandıkları yöntemin internet olmasına sebep olmuştur [Göçgün : 2002 : 121].

Tablo 8 : İnternet Üzerinden İşe Alım Siteleri ve Kurumsal Sitelere Başvurular



Kaynak : Tahiroğlu , 2002 :121

İnternetteki işe alım siteleri, kurumsal web sitelerinden daha çok adayın ilgisi çekmektedir.

2.2.3.1. Adaylar Neden İnternet Vasıtasıyla İş Aramalıdır?

Özellikle klasik yöntemlerle iş arayan adaylar iş aramanın zorluklarını bilmektedirler. Her ilan için ayrı özgeçmiş hazırlanması, bunların çoğaltılması ve firmalara fakslanması gibi zorluklar klasik yöntemlerle iş arayanlar için ortaya çıkan sorunlardır. Ayrıca bunların daha sonra listelenmediği takdirde unutulması gibi bir problem iş başvurusunda bulunan adayları sürekli olarak beklemektedir.

İnternet ise bireylere değişik imkânlar sunmaktadır:

- Bir adet profesyonel online özgeçmiş ile binlerce firmaya her an 24 saat başvurabilme imkanı,
- Cevapları online ortamda görüntüleme şansı,
- İlan veren firmalarla ilgili detaylı bilgi toplayabilme,
- İş başvurusu yapılan firmaya aracısız ulaşabilme.

Bu özellikler çeşitlendirilebilir. Ayrıca işe alımlarda interneti kullanan firmalar, çağdaş ve modern yapıya sahip olan şirketler olarak değerlendirilebilir. Ayrıca profesyoneller diye tabir edilen üst düzey yöneticiler de modern yöntemleri kullanarak personel arayan şirketleri tercih etmekte.

a. Geleneksel İş İlanlarındaki Değişim

Aktifler yerine pasiflerin aranması

İş ilanlarına özgeçmişlerini yollayan insanların çoğu "aktif" olarak iş aramaktadırlar. Oysa en cazip adaylar halen çalışmakta olan, en yüksek mevkilerdeki insanlar ve bir iş ilanına özgeçmişlerini göndermeleri de küçük bir ihtimal olan kişilerdir. İş ilanları ve e-hizmetler sunan sitelerin, "pasif" olarak iş arayan başarılı çalışanları da veritabanlarında gösterebilmeleri gerekecektir. Ayrıca, sadece bilgi veren "öğretici siteler" bu yüksek mevkilerdeki insanları iş sitelerine çekmek için ideal araçlar haline gelecektir.

Hacim yerine kaliteye odaklanmak

Şu an için, iş ilanlarına başvuran adayların kalitesini göstermek için pek fazla çaba gösterilmiyor. İşe alımdan sorumlu kişiler, zamanla daha az sayıda özgeçmiş ve daha yüksek kaliteli adaylar isteyecektir. Online işe alım, otomatik olarak gerekli veriyi ürettiği için işe alım bir "sanat" olmaktan çıkıp veri ve kanıtların "önsezi" ve geleneksel uygulamaların yerini aldığı daha "bilimsel bir model"e dönüşecektir. Yalnızca, geri bildirim özelliğine sahip (işe alınan kişinin daha sonraki performansını gösteren) internet servisleri ayakta kalacak.

Başarı garantisi

Çoğu e-işe alım hizmeti taahhütler ve ilginç teknolojiler sunuyor. Kullanıcılar bilinçlendikçe, bu hizmetlerin daha hızlı, yüksek-kaliteli ve düşük-maliyetli sonuçlar verdiğine dair kanıtlar isteyecekler. Web'in hangi öğelerinin (iş ilanları, niş siteler, kişisel internet sayfaları ya da sohbet odaları) en iyiyi yarattığına dair veri toplandıkça, düşük-kaliteli siteler yok olacak.

Arama motorları birçok kariyer sayfasının yerini alacak

Kariyer sayfalarındaki iş ilanları, yöneticiler ve işe alımdan sorumlu insanların tek yerde çok sayıda adaya ulaşmasını sağlıyor. Ama çoğu zaman online özgeçmiş kitaplarından ileriye gidememektedirler. Arama motorları daha da geliştirildikçe ve kullanımları kolaylaştıkça, internet üzerinden haftada 7 gün, günde 24 saat sürekli arama yapmak çoğu iş ilanına göre hedefe daha uygun, geçerli ve daha yüksek kalitede adaylara ulaşılmasını sağlayacak. Yöneticiler, bu arama motorlarını kullanmada ustalaştıkça, kendilerine özel aday havuzları yaratacaklardır.

Büyük sitelerden niş sitelere geçiş

Özellikle yüksek-kalite işe alımlara odaklanan uzman siteler, ölçüt haline gelecek. Çalışan danışmanlığı, "corporate alumni", üniversite mezunları ve "pure carbon" gibi öğrenebilen, akıllı araçların önemi artacaktır.

Başlıca kullanıcılar yöneticiler olacak

Şu anda, internetten işe alma çoğunlukla işe alımla görevli kişiler ve İnsan Kaynakları çalışanları tarafından yapılıyor. Bununla beraber, şirketler dünyanın çeşitli bölgelerinde faaliyet göstermeye başladıkça, kurumsal işe alımın sorumluluğunun müşteriye (birim yöneticisine) yaklaşması gerektiği görülecek. İnternetin kullanımı kolaylaştıkça, yöneticiler işe alımları kendi başlarına kolayca yapabileceklerini görecekler ve online hizmetlerin başlıca müşterileri olarak İnsan Kaynakları çalışanlarının yerini alacaklar. Müşterileri yöneticiler olunca, satıcılar da hız, kullanım kolaylığı ve rekabet avantajına odaklanmak durumunda kalacak, yasal konular ve hakkaniyet prensibinin önemi azalacaktır.

Daha küresel olma:

Dünyadaki yeteneklerin çoğu Amerika dışında olsa da, şu anda kariyer sayfalarının çoğu Amerika'ya yönelik. Teknoloji başka ülkelerdeki şirketler için "evde" çalışmayı mümkün kıldıkça, küresel "uzaktan" işe alımın önemi artacaktır.

Sınırlı erişim

Firmalar, çoğu kariyer sayfasını ve işe alım hizmetlerini kullanarak rekabet avantajı sağlayamıyorlar; çünkü kullanımlarında herhangi bir sınırlama yok ve rakipleriniz sizinle aynı erişime sahip. Erişimi sektördeki birkaç özel firmayla sınırlayan isteğe bağlı anlaşmalar yakında kullanılabilir [Sullivan, 2001 :1].

b. Diğer E-İşe Alım Hizmetleri Ve Araçlarındaki Değişim

Üst düzey yönetici arama daha çok internetten yapılacak

Üst düzey yönetici arama firmaları, bu yöneticileri ve profesyonelleri internette bulmanın ne kadar kolay olduğunu anlamakta geç kaldılar. Yönetici aramadan sorumlu profesyoneller, internete daha çok hakim oldukça, bu aramaların %50'sinden çoğunun

internetten yapılabileceğini görecekler; çünkü internet iletişim, aradığını bulma ve satış için üstün bir araçtır.

Bulmak kolay, zor olan ikna etmek

Daha çok insan internet'i kullandıkça, bireyleri bulmak ve tüm "potansiyel adaylar"ı kapsayan "kim kimdir"i gösteren veritabanı oluşturmak daha da kolay olacak. Dernek üyeliği listeleri, konferans katılımcı listeleri ve internet "Sarı Sayfalar"ı online oldukça, adayları bulmak çok kolaylaşacak. Zor olansa onları başvurmaya ikna etmek ve iş teklifine "evet" demelerini sağlamak olacaktır.

Özgeçmişler önemli eleme araçları olmaktan çıkacak

Şu anda özgeçmişler, işe alım için geçerli bir araçtır. Daha çok insan, çalışmalarından örneklerin (kişisel portföylerinde) yer aldığı web sitelerini oluşturdukça, kariyer sayfalarındaki çoğunlukla hatalı ve zamanı geçmiş özgeçmişlere daha az güvenilecektir. İşle ilgili birkaç soru sayesinde hızla ve kolaylıkla ulaşılabilecek profiller, yüksek talep gören meslekler ve insanlar için özgeçmişlerin yerini alacaktır.

Yeni teknolojiler ortaya çıkacak

Web daha hızlı ve erişim daha evrensel oldukça, şimdi de kullanılan online değerlendirme, online meslek simülasyonları, video ile iş görüşmeleri, anında referans kontrolleri ve kültürel uygunluk değerlendirmeleri daha evrensel olacaktır. Yeni iletişim teknolojileri (anında mesaj, cep telefonu ile e-posta) ve geliştirilen stratejiler, firmaların ve profesyonellerin işe alınabilecek kişilerle açık pozisyon olmadan çok önce, sağlam ilişkiler kurmalarını sağlayacaktır.

Anahtar kelime aramalarının yerini daha ileri aramalar alacak

Çoğu internet arama motorları (ve özgeçmiş sıralama motorları) hedeflerini bulmak için anahtar kelimelere ihtiyaç duyar. "Fuzzy" mantığı ile çalışan ileri arama motorları daha da geliştikçe, şu anki yüksek hata payı da düşecektir [a.g.e , s: 2].

c. E -İşe Alım Stratejileri Ve Felsefelerindeki Değişiklikler

Firmalar yetenek için teklif verecek

Şu an bile, bireyler farklı internet siteleri üzerinden teklif bekleyebilir. Çalışanlar, işlerinden sıkılıp, mutlu olmamaya başlayınca, yeni olanaklar aramak için açık teklif pazarlarına rahatlıkla katılabilecekler. Bunun yanısıra, halka açık teklif verme süreçleri bir çalışanın değerini kolayca araştırarak ve kurumlar adayları düşük tekliflerle kandıramayacak.

Marka yaratmak, kısa dönem yaklaşımının yerine geçecek

Firmalar, bugünün boşluklarını doldurmanın yanısıra, "daha uzun vadede çalışmak için harika bir yer" gibi bir marka yaratma stratejisi üzerinde çalışmalıdır. İş vermede markalaşma stratejisi, yüksek performans gösteren kişilerin otomatik olarak firmayı kısa listelerine almalarını sağlayacak güçte bir imaj yaratmaya yöneliktir. Firma, internette halkla ilişkileri ve "tercih edilen işveren" türünde reklamları kullanarak, adayların düzenli şekilde buraya akmasını sağladığı gibi firmanın ürünlerini satmasına ve müşteri ilişkilerinin kurulmasına da yardımcı olacaktır.

Kitle pazarlamasından bireysel pazarlamaya

Yakın zamanda şirketlerden adaylara kayan güç, çalışanlar arasında "free agent" davranışına neden olmuştur. Bu bireysel güç, başvuruda bulunan her adayın özel ihtiyaçları ve beklentilerini firmaların anlaması için işe alım stratejilerinin bir tür pazar araştırma modeline dönüşmesi gerektiği anlamına geliyor. Online pazar araştırma araçları ve teknoloji, işe alımdan sorumlu kişilerin ve yöneticilerin herhangi bir iş birimi veya bölgenin özel ihtiyaçlarına uygun şekilde stratejilerini kişiselleştirmelerini ve

herkes için özelleştirebilmelerini sağlayacak. Online müşteri memnuniyeti ve aday geri-bildirim araçları, işe alımdaki başarıyı artırmak için yaklaşımların sürekli değişip uyarlanmasına yarayacaktır.

İlişki bazlı işe alım "tesadüfi" işe alımın yerini alacak

Çoğu işe alım firması, iş açığının olduğu günlerde en iyi adayların müsait olmasına dayalı bir tesadüfe güveniyor. İşgücü planlama modelleri daha da ilerledikçe ve dış veritabanlarıyla birleştiklerinde, firmalar işe alım ihtiyaçlarında daha hatasız tahminler yapabilecekler. Daha iyi tahminler sayesinde, işe alım modeli yeni pozisyon açığına yanıt vermektten çok, uygun oldukları sürece en iyilere ulaşmaya ve onları işe almaya yönelik daha stratejik bir yaklaşıma dönüşecektir.

Yüz-yüze işe alım azalacak

ATM'lerin ve internetin artan kullanımı, yüz-yüze bankacılık ve finansal işlemlere duyulan ihtiyacı azalttı. Aynı şekilde, elektronik posta, internet ve diğer teknolojilerin gelişimi, dünyanın her yerindeki adayları, onlarla yüz-yüze görüşmeden, bulmamızı, değerlendirmemizi ve satmamızı sağlayacak. Firmalar, dünyanın herhangi bir bölgesindeki en iyi yeteneklere kolaylıkla ulaşabilecek. Bireyler, diledikleri ülkede ya da yerde yaşayıp başka bir kıtadaki bir firma için çalışabilecekler [a.g.e , s: 3].

2.2.3.2. İnternette İnsan Kaynakları Tedariği

El zanaatleri ve manüfaktürden sanayi devrimine geçişle iş gücü anlamında ilk defa sadece niceliksel değil, çok büyük niteliksel değişiklikler de oldu. Endüstrileşme ve modernite ile beraber asıl ürün/hizmet 'insan' hatta 'bilgi' haline geldi.

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerle enformasyon ve bilginin hızla yayılması ve iç içe geçmesi, bilgi kirlenmesini de beraberinde getirdi. Dolayısıyla, enformasyon ve işe yarar, kullanılabilir bilgi arasındaki ayırım önem kazandı.

Bilgi çağının gereği, temel amaç; doğru kişinin, doğru zamanda, doğru maliyetle doğru bilgiye ulaşması haline gelirken, bu konsept içinde insan kaynaklarının temel amacı da doğru kişiyi, doğru zamanda, doğru maliyetle, doğru pozisyona yerleştirmek oldu.

İnternet üzerinde çalışmaya, yaşamaya başlanılan andan itibaren de makine ve insan ikilemi farklı sorunları beraberinde getirdi. Sürekli devinen ve değişen yeni teknolojilere bir yandan ayak uydurmaya çalışırken, diğer yandan insana verilen değeri vurgulamaya çalışma ve teknolojinin beraberinde getirdiği soğukluğu müşteri ilişkilerinden uzak tutma çabalarıyla yepyeni kavramlar ortaya çıktı.

İnternet üzerinden yapılan tüm işlemlerde olduğu gibi, insan kaynaklarında da teknolojik soğukluk firmaların insani kimliklerini tehlikeye atarken, müşteri sadakati sağlama gibi konulara sekte vurmaya başladı. Firmalar bir yandan internet üzerinden işlerini yürütürken; diğer yandan Müşteri İlişkileri Yönetimi gibi kavramlar altında bireysel ilişkilere önem vermeye, müşteriyle aralarında giren metal soğukluğu, başka yollardan kapatmaya çalıştılar.

Özellikle insan kaynakları gibi birebir insan ile uğraşan bir sektör için oldukça önemli olan bu konu, insan kaynakları sitelerinin kendilerini, içerikleriyle farklılaştırma yönüne gitmelerine yol açtı. Değer yaratma amacıyla, insan kaynakları yavaş yavaş personel işlerini yapmanın ötesinde kariyer gelişimi, kişisel gelişim, performans ve motivasyon artırma gibi fonksiyonları da kapsamaya başladı.

2.2.3.3. İnsan Kaynakları Uzmanlığı

'Personel Müdürlüğü'nden 'İnsan Kaynakları Uzmanlığı'na geçiş Türkiye'de genel anlamda sadece bir ünvan değişikliği oldu. Her alanda olduğu gibi, İnsan Kaynakları Uzmanı'nın, Personel Müdürü'nün yerini alması yurtdışından gelen trendler sayesinde oldu. Fakat kaliteli elemanı ve 'farkı yaratacak olan insanı' işe alma gereksinimi ile beraber işe alım, performans değerlendirme ve ölçme sistemi, kariyer sistemi, özlük işleri, iş tanımları, ücretlendirme gibi konular yöneticilerden insan kaynakları

uzmanlarına, oradan da insan kaynakları ve danışmanlık firmalarına geçti. Her yönetici insan kaynakları uzmanıyken, insan kaynakları diye bir sektör doğdu ve sonrasında da teknolojinin yarattığı en büyük mecra olan 'internet'e' taşındı. Diğer tüm sektörler gibi insan kaynakları da işe alımda internet kullanımını daha ucuz, daha hızlı, daha kolay ve daha geniş kitlelere ulaşmakta büyük faydalar sağladığı için tercih etti. Böylece 'Netcruiting' ya da 'E-cruiting' (E-istihdam) adı verilen yepyeni bir sektörün temelini atmış oldu.

Firmaların ve adayların karşılaştıkları sorunların bir çoğu internet üzerindeki insan kaynakları siteleri sayesinde çözüme kavuştu. Amerika'da 1993'de ilk açılan 'E-recruiting' (e-işe alımı) sitesi career.com ve sonrasında gelen onbinlercesi; 1999'da Türkiye'de kurulan ilk insan kaynakları sitesi Kariyer.net ve yeni yeni onun izinden gelen bir kaçı ile beraber hem adaylar; kolay erişim, firmaları tek yerden tanıma imkanı, 24 saat erişim, tek bir özgeçmişle istenilen kadar firmaya başvuru imkanı, açık pozisyonlardan haberdar olabilme, iş başvurularını on-line takip imkanı, firmalar hakkında detaylı bilgi edinebilme, özgeçmişini kolayca güncelleme, olanaklarına sahip oldular. Hem de firmalar; özgeçmişleri standart formatta alma, ilanını her an, 24 saat yayınlama, kağıtsız ortam, düşük maliyet, aranan niteliklere göre filtreleme, toplu cevaplama kolaylığı, güncel özgeçmişlere ulaşma, firma tanıtım imkanına kavuştular.

Yüksek rekabet ortamında, firmaların kaliteli elemana ulaşmak için bu kaynakları kullanmaları bir zorunluluk haline geldi. İnternet'in yarattığı farklardan bir tanesi, konvansiyonel mecraların büyük ve küçük firmalar arasında yarattığı uçurumu kaldırması yönünde oldu. Küçük firmaların, dev firmaların dev ilanlarının yanında kaybolan ilanları artık tarihe karıştı. İnternet üzerinde her ölçekte firmaya eşit şanslar tanıyan standart ilanlar ortaya çıktı. Ayrıca gazetede görülen iki satırlık ilanların yerine; firma, pozisyon, sektör hakkında rahatlıkla detaylı bilgiye ulaşabilecek internet, iş başvurularını daha bilinçli hale getirdi. Bunun dışında iş arayanlar karşılıklarına çıkan farklı alternatifleri de kolayca değerlendirebilme imkanına kavuşmuş oldular [<http://web1.kariyer.net/KariyerRehberi/index.kariyer?arn=&sid=&xx01=18&xx02=2>].

Konvansiyonel mecralardan çok daha ucuz olmasının yanında, daha fazla insana çok daha kısa zamanda ulaşabilme avantajı da sağladı. Ama işverenler açısından asıl fayda binlerce özgeçmiş içinden aradıkları özelliklere sahip olan adayları kolaylıkla bulma imkanı oldu. Veri tabanındaki filtreleme özelliği sayesinde aranan özelliklere sahip olan adayları bilgisayar otomatik olarak tarıyor ve seçim bu adaylar arasından yapılabiliyor. Böylece fazla zaman, işgücü ve para harcamadan istenilen adaylara kolayca ulaşılabilir.

2.2.3.4. İnternet Ve Danışmanlık Firmaları

Kariyer.net gibi internette insan kaynakları hizmeti veren firmaların asıl amacı firmalara ön eleme sürecinde hız ve verim sağlamaktır. Aynı pozisyona başvuran binlerce aday arasından görüşme yapılacak on, yirmi, elli kişiyi en hızlı, en kolay şekilde firmaların insan kaynakları departmanlarına sunmaktır.

Bu anlamda danışmanlık firmalarının yaptığı iş bu çalışmayı tamamlayıcı niteliktedir. İnternet üzerindeki insan kaynakları firmalarında sistem, adayın kendi iradesiyle bir pozisyona başvurması ile başlar. Danışmanlık firmaları ise genellikle büyük ölçekli firmalarla üst düzey pozisyonlar için çalışırlar. Uygun gördükleri bir 'birey'i 'aday' haline getirirler. Bu sebeple en azından kısa vadede internetteki insan kaynakları firmaları ile beraber var olacaklarını düşünmek yerinde olacaktır. Şu an Amerika'da internet siteleri üzerindeki ilanların yüzde 35'i personel danışmanlığı firmaları tarafından verilmektedir.

Uzun vadede, 'netcruting'in hızla yaygınlaşacağı kesin, fakat bu danışmanlık firmalarının ortadan kalkacağı anlamına gelmiyor. En azından büyük ölçekli firmalar danışmanlık firmalarının verdikleri hizmetleri talep edeceklerdir.

Modernitenin getirdiği hızla beraber, iş hayatındaki, iş devrindeki hızın artması; özellikle bilişim teknolojileri sektörü gibi bu kadar hızlı devri olan bir sektörün geleceğin mesleklerini içinde barındırması ile beraber insan kaynaklarına ve

netcruting'e verilen önem mecburen giderek artacaktır. Yeni kuşakların 'iş' anlayışı (hayatlarının diğer alanlarında da olduğu gibi), 'senelerce aynı müesseseye emek veren' önceki kuşaklardan çok daha farklı. Bu sebeple hem yöneticilerin hem de insan kaynakları sektöründe hizmet veren her tür firmanın ve bireyin üzerine düşen görevler giderek artmakta ve kapsamı genişlemektedir.

Diğer yandan büyük ihtimalle adaylar bilgisayarlarında (hangi formatta olursa olsun) arayıp buldukları işe başvuracak, internet üzerinden mülakata girecek, ve yine aynı bilgisayar üzerinden hemen işe başlayacaklar [<http://web1.kariyer.net>].

İnternetin günlük yaşantıda giderek daha fazla kullanılması, iş arayan bireyler ile işveren firmaları bir araya getiren web sitelerininin açılmasına zemin hazırlamıştır. Adaylar açısından iş olanaklarının internet ortamında araştırılması, ülke sınırlarını aşarak uluslararası iş piyasasında da kendilerini sunma olanağı sağlamıştır. Ülkemizde bu siteleri; basın ve yayın organları, İK firmaları, web portalları, bilgisayar firmaları ve bazı diğer firmalar işletmektedir. Bu sitelerde genellikle başlıca üç bölüm vardır:

- Bireylere yönelik bölüm: İş arayanların firmalar hakkında bilgi edinmelerine, özgeçmişlerini girmelerine, iş ilanlarını aramalarına, iş ilanlarına başvurmalarına, iş duyurularının kendilerine bildirilmesine, özgeçmiş ve iş başvurularına yapılan işlemlerle ilgili kayıt ve istatistiklerin görüntülenmesine olanak sağlar.

- Firmalara yönelik bölüm: İşverenlerin açık pozisyonları için aday araştırmalarına; firmaları, çalışma koşulları ve firma kültürleri hakkında bilgi vermelerine, açık iş pozisyonlarını duyurmalarına olanak sağlar.

- Kariyer yönetimine ilişkin bölüm: Bu bölüm daha çok iş arayanlara yöneliktir. Kariyer yönetimi ile ilgili bilimsel makale ve yazılar, kitap incelemeleri, söyleşiler, özgeçmiş hazırlama ve mülakat teknikleri gibi bilgilere yer verilir.

İnsan kaynakları sitelerinde bulunan temel bilgiler kısaca yukarıda belirtilmiştir. Siteler her geçen gün gerek firmalara, gerekse bireylere sundukları hizmetlerin türlerini ve

kalitesini artırmaktadır. Bu sitelerin detaylı olarak incelenmesine rağmen, sürekli gelişmeleri nedeni ile halihazırda şu veya bu sitenin daha üstün olduğu söylene bile bu bilgi yakın gelecekte doğruluğunu yitirebilir. Ancak adayların dikkat etmeleri gereken bazı konular aşağıda belirtilmiştir :

- İK siteleri, üyelik, özgeçmiş girme, iş arama vb. adlar altında verdikleri hizmetler karşılığında bireylerden bir ücret almamalıdır.

- İK sitelerinde gizlilik ve veri güvenliği çok önemlidir. Sitelerin bu konudaki ilke ve politikaları, çalışma yöntemleri dikkatle incelenmelidir.

- İK sitelerinde sadece özgeçmişin bulunması yetmemekte, sürekli güncel tutulması da gerekmektedir. Çünkü genellikle firmalara sunulan aday raporlarında istenen niteliklere uygun adaylar, en güncel özgeçmişten başlanarak listelenmektedir. Hatta belirli bir süre (örneğin 6 ay) boyunca hiç güncelleme yapılmazsa, özgeçmiş pasif hale getirilerek, bu listelere bile alınmamaktadır. Dolayısıyla sitenin bu konudaki işleyiş kurallarına dikkat edilmesi gerekmektedir.

- İK sitelerinde verilen bilgiler ne kadar eksiksiz olursa, işveren firmalar tarafından bulunma olasılığı da o kadar fazla olur. Bu bilgilerin mutlaka doğru olarak girilmesi gerekmektedir. Çünkü yanlış verilen bilgiler görüşmeler sırasında açığa çıktığında birey işi kaybetme riskiyle karşılaşabilir.

İK siteleri birbirine benzemekle birlikte her sitenin kendine özgü politikaları ve işleyiş sistemi vardır. Bunları okunup belirtilen kurallara uygun hareket edilmesi, bu sitelerden en etkin şekilde yararlanılmasını sağlayacaktır.

- İK sitesinin bireyler açısından değerlendirilmesinde, sitenin hızı, üyelik ve özgeçmiş girme/düzeltilmek için harcanan zaman, sitenin bireylere sunduğu hizmetlerin türleri ve nitelikleri, sitenin işleyişi ve ilkeleri önem taşır. Ayrıca bireyin özgeçmişinin kariyer hedeflerine uygun firmalara ulaşabilmesi de çok önemli bir faktördür.

- İK sitelerinin bireylere sağladığı olanaklar yanında firmalara sağladığı olanaklar da birey açısından önem taşır. Çünkü firmalar siteye yeterli ilgiyi göstermez ise, özgeçmişlerin de değerlendirilme olasılığı azalır. Ancak üye firma sayısında, sitenin ne zaman faaliyete geçtiği de göz önünde bulundurulmalıdır.

- Firmaların siteye ilgi göstermesi, bünyesinde bulundurduğu özgeçmişlerin sayısına ve niteliklerine bağlıdır. Dolayısıyla sadece özgeçmiş sayısı değil, özgeçmişleri bulunan bireylerin nitelikleri de önem taşımaktadır. Örneğin bir sitenin özgeçmiş sayısı, diğer bir sitenin özgeçmiş sayısının on katı olabilir, ancak "finans müdürü" pozisyonu için aranan nitelikteki aday sayısı diğerinin yarısı kadar olabilir. Diğer yandan sitelerin bünyesinde bulunduğunu belirttikleri özgeçmiş sayılarının içerisinde güncel olmayan veya pasif özgeçmişler de mevcuttur. Siteleri bu yönden değerlendiren bağımsız bir kuruluş yoktur ve sitelerin bireyleri ve firmaları bünyelerine çekmek için reklam amaçlı olarak bildirdikleri bu rakamları ihtiyatla karşılamak gerekir.

Bu konuda bireyler, yukarıda belirtildiği gibi, bilgileri de kullanarak siteleri kendileri değerlendirmelidirler. Ancak olabildiğince çok siteye üye olmaları, iş olanakları konusunda şanslarını artıracaktır. Başta da belirtildiği gibi, bu alan sürekli gelişime açıktır. Belirli bir dönem "in" olan bir site, kısa bir süre sonra "out" olabilmektedir. Bu, kuşkusuz sitenin kendini yenileyerek tekrar "in" olmasına engel değildir. Ancak sitenin kendini yenilemesi ve özellikle özgeçmiş bilgilerinin formatını önemli ölçüde değiştirmesi, daha önce girilen özgeçmişleri "kullanışsız" hale getirebilir.

Tablo 9 : 2000' li Yıllarda İş Başvurularında Adayların Tercihleri

İnternet	10250 (%52,24)
Gazete İlanları	4052 (%20,65)
Danışman Şirketler	3075 (%15,67)
Referanslar	771 (%3,93)
Firmaya Başvurular	1472 (%7,5)

Kaynak: <http://web1.kariyer.net/anket/anketler.kariyer?arn=&sid=>

2.2.4. Firmaların Okul Ziyaretleri, Kariyer Günleri, Kariyer Merkezleri Yoluyla İş Arama

Başarılı öğrencileri bünyelerine çekebilmek için firma ilgilileri, okul ve üniversiteleri ziyaret etmekte, düzenlenen kariyer günleri ve kariyer fuarı gibi etkinliklere katılmaktadır. Öğrencilerin bu tür etkinlikleri takip etmelerinde çok büyük yarar vardır. Böylelikle, meslekler, sektörler, firmalar ve pozisyonlar hakkında yetkili kişilerden doğrudan bilgi alınabilir. Bu tür etkinliklere katılan çoğu firmaların iş başvuru formlarını doldurma olanağı da mevcuttur. Ayrıca bu etkinlikler çerçevesinde yer alan konferans ve seminerlere katılarak bireysel kariyer yönetimi ile ilgili değerli bilgiler kazanılabilir.

Bazı okul ve üniversiteler de staj yapacak öğrencilerine ve iş arayan mezunlarına, "kariyer merkezleri" kurarak yardımcı olurlar. Bu merkezler ayrıca "kariyer yönlendirme danışmanlığı" hizmeti de sağlayabilirler. Öğrenci ve mezunların bu tür merkezlere de özgeçmişlerini bırakmalarında yarar vardır. Ayrıca okul ve üniversitelerdeki "işletme klüpleri" de benzer faaliyetlerde bulunabilmektedir.

3. İŞ BULMA VE İŞE BAŞLAMA

3.1. İş Başvurusunun Yapılması

İş başvurusu bir duyuru üzerine belirli bir pozisyon için veya genel başvuru şeklinde yapılabilir. Her iki durumda da eğer başvuru, firmanın tasarladığı "iş başvuru formu" ile yapılacaksa, formun doldurulması ve varsa istenen diğer evrakların bu forma eklenmesi ile gerçekleşir.

İş başvurusunun firmaya "özgeçmiş" gönderilerek yapılması durumunda, özgeçmişin ekleneceği bir "ön mektup (cover letter)" yazılması gereklidir. Literatürde ön mektubun iki işlevinden söz edilmiştir [Soysal,1995, 121].

Ekte bulunan özgeçmiş yazısına ilgi çekmek ve bir görüşmeye çağrılmaya katkıda bulunmak. Ayrıca bunlara, firma açısından önem taşıyan bazı konuların belirtilmesini de eklemek gerekir.

Ön mektubun hitap bölümüne özgeçmişin gönderileceği kişinin ismi yazılmalıdır. Bazı iş duyurularında özgeçmiş gönderilecek ilgili kişinin ismi belirtilmiştir. Bu durumda ön mektup belirtilen kişiye hitaben yazılmalıdır. Eğer bir isim belirtilmemişse, ilgili kişiyi verilen irtibat bilgilerin öğrenmek gereklidir. Hitabın ilgili kişiye olması adayın işle ciddi bir şekilde ilgilendiğinin bir göstergesi olacaktır.

Ön mektupta aşağıda belirtilen konulara yer verilebilir [a.g.e, s: 122]:

- Hangi işe başvurulduğu ve neden o işle ilgilenildiği,
- Sektör ve firma hakkındaki, adayın bilgileri,
- Bireyin iş ile ilgili uygun özellikleri(vurgulayıcı olanlar),
- İş isteğininin vurgulanması.

Ön mektupta, tarih, isim, imza kısımlarına dikkat edilmelidir. Ayrıca iletişim bilgilerinin tekrar yazılması özgeçmişini değerlendiren kişiye kolaylık sağlayacağından , aday burada daha şanslı konuma yükselecektir.

Ayrıca bir iş duyurusunda birden fazla pozisyon yer alıyorsa ve yanlarında pozisyonun referans numarası belirtilmişse, ön mektupta hangi iş duyurusuna (gazete adı, tarihi vb) istinaden başvurulduğu, başvuru pozisyon ve referans numarasının belirtilmesinde yarar vardır.

Ön mektup kısa, açık ve anlaşılır olmalı; belirsiz, abartılı ve standart ifadelerden kaçınılmalıdır. Posta ile gönderilen ön mektup ve özgeçmiş, orjinal nüsha olmalı ve mümkünse katlanmadan gönderilmelidir.

Zira adayların birçok kaynakta mevcut olan bu tür örneklerden "fikir almak" yerine çok benzer şekilde uyarılma yaptıkları görülmektedir. Bu durumda sanki aynı kalıptan çıkmış gibi duran ifadelerin, etkileyici ve ayırt edici hiç bir özelliği kalmamaktadır. Diğer yandan, özellikle iş duyurusu üzerine gelen, belki binlerce özgeçmişini incelemek durumunda kalan ilgililerin, ön mektuba şöyle bir göz atıp doğrudan özgeçmişini değerlendirmeye geçebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Ancak ön mektuba yeterince ilgi gösterilmeme olasılığı, bireyin özgeçmişini ön mektupsuz göndermesine mazeret oluşturmaz. Ön mektubu olabildiğince kısa tutup, sadece çok önemli konuları vurgulamak ve mutlaka okunması arzu edilen çok önemli bir-iki cümle için koyu/italik biçim kullanarak veya altı çizilerek vurgulanması gerekebileceği konusunda bireye bir ipucu verebilir [Özden,2001:103].

İş başvurusu bir iş duyurusu üzerine yapılıyorsa, duyuruda yer alan bilgilere ve sınırlamalara göre hareket edilmelidir. (Başvuru şekli, kime hitaben, ne zamana kadar yapılabileceği, özgeçmişin nereye, nasıl gönderileceği, varsa özgeçmiş eklenecek belgeler vb.) Bu konulara aykırı hareket edilmesi, başvurunun değerlendirilme olasılığını önemli ölçüde azaltabilir.

Başvuru formu doldurulurken birey bütün maddeleri doldurmalıdır. Firma tarafından bireye sunulan formda bireye ilgisiz gibi görünen bir çok soru firma için çok önemli sualleri teşkil ediyor olabilir. Firma için bu soruların ayırt edici özellikleri bulunabilir.

3.2. İş Başvurusunun Takibi

İş arayışında olan bireyler genellikle tek bir iş başvurusunda bulunmaz, birden çok firmaya başvururlar. Başvurulan firmaların sayısı arttıkça, yapılan iş başvurularının hangi aşamada olduğunun takibi de güçleşir.

Firmaların işe alım sistemleri farklı olmakla birlikte, özellikle nitelikli personelin işe alımı, uzun bir sürece yayılabilir. Benzer şekilde nitelikli bir bireyin de, kariyer hedeflerine uygun bir iş bulması aylar alabilir. Bu nedenle bireyler iş arama sürecinde;

- Başvurduğu firma ve pozisyonları,
 - İK firmalarına başvurulmuşsa bunların adlarını,
 - Başvurulan firmaların adreslerini, telefon ve faks numaralarını, web ve e-mail adreslerini,
 - Başvurulan pozisyonların iş tanımlarını, iş niteliklerini ve firma tarafından sağlanan olanakları,
 - Firma hakkında diğer önemli bilgileri,
 - Başvurulan ve görüşülen firma veya İK firması personelinin isimlerini, başvuru ve görüşme tarihlerini,
 - Yapılan iş görüşmelerine ilişkin izlenim ve notlarını
- sistemik olarak kayıt etmeleri gerekmektedir.. Böyle bir kayıt sistemi, daha sonra yapılan bir başvuru ile ilgili gelişme olduğunda, geçmişte neler olduğu ile ilgili bireyin

sistematik bir süreç takip etmesine neden olacaktır. Ayrıca bu kayıt sisteminden, bireyin birden fazla pozisyon için uygun görülmesi halinde pozisyonlar arasında sağlıklı bir karşılaştırma yapabilme olanağı ortaya çıkar. [www.mcozden.com]

- Pozisyona ilişkin iş duyurusu (Gazete ilanı veya web sayfası çıktısı),
- Firmaya ilişkin bilgiler (Firma broşürleri, firma web sayfası çıktıları, firmaya ilişkin gazete/dergi haberleri vb.),
- İş başvurusuna ilişkin bilgiler (Ön mektubun örneği, diğer firmalara gönderilen özgeçmişten farklı ise gönderilen özgeçmiş örneği vb.)

Son olarak, başvuru tüm pozisyonlara bir numara vererek, "pozisyon numarası, pozisyon adı, firma adı, başvuru tarihi" gibi bilgileri içeren bir çizelge "fihrist" olarak kullanılabilir.

3.3. İş Görüşmelerinin Yapılması

Firmaya gönderilen özgeçmiş, ilk inceleme sonunda pozisyon için uygun görülürse, öncelikle birey ön görüşme için çağırılır. Bu aşamada da bireyin uygun görülmesi halinde bazı testlere tabi tutulabilir ve seçim kararına temel olacak işe alma görüşmesine çağırılır.

Gerek ön görüşme, gerekse işe alma görüşmesi, işe alma sürecinin en önemli aşamalarıdır. Bir anlamda bireye bir iş teklifinin yapılması, bu görüşmelerde bıraktığı izlenime bağlıdır. Pozisyon için bireyin ne kadar uygun olduğu büyük ölçüde bu görüşmeler sırasında birey hakkında elde edilen bilgilere ve edinilen izlenimlere dayanacaktır. Dolayısıyla iş görüşmelerinde bireyin kendisini çok iyi ifade etmesi ve olumlu bir izlenim bırakması çok önemlidir.

3.4. İş Önerisinin Kabul Edilmesi

Daha önce de belirtildiği gibi firmalar, tüm işe alma aşamalarında elde edilen bilgileri değerlendirerek, pozisyona uygunluk derecesine göre iş teklifi yapılacak adayları sıralarlar ve bu sıraya göre adaylara iş teklifinde bulunurlar. Bazen firmaların işe alma görüşmesinden sonra, hatta daha önceki aşamalarda da, iş teklifinde buldukları görülmektedir.

Genellikle işe ilişkin maddi getiriler, iş teklifinin yapılması aşamasında açıklanır. Eğer tek bir firmaya başvurulmuşsa, pozisyon bireyin kariyer hedeflerine ve yapılan iş teklifi de maddi beklentilere uygun ise herhangi bir sorun yoktur, öneri hemen kabul edilebilir. Ancak uygulamada böyle bir durumla karşılaşmak hemen hemen olanaksızdır.

Uygulamada genellikle birden fazla firmaya başvurulur ve bunlar kariyer hedeflerinden az ya da çok farklıdır. Ayrıca her bir başvurusu farklı bir aşamadır, kimi özgeçmiş değerlendirmesi, kimi ilk görüşme aşamasında elenir. Sonuç olarak adayın bunlardan çok sonraları haberi olmaktadır. Hatta bazı firmalar, o pozisyona birini bulduktan sonra dahi, bireye pozisyon için uygun görülmediği bilgisini gönderme zahmetine katlanmazlar.

Özellikle birden çok firma ile iş görüşmesi yaptıktan ve henüz birçoğu sonuçlanmamış iken, bir firmadan iş teklifi alındığında ne yapılmalıdır? Firmalar genellikle bu konuda bireye düşünmesi için uzun zaman vermez. Hele başka başvuruların sonuçlarını beklemek, yapılan iş teklifini değerlendirmek için süre istemek asla bir mazeret olamaz. Çünkü bu, bireyin o pozisyon için tereddütlü olduğunuzu gösterir. Bir işteki başarı, büyük ölçüde o işi ne kadar istediğine, yani motivasyonuna bağlıdır. Bir iş teklifinin kabul edilmesinde tereddüt gösterilmesi, o pozisyon için yeterli motivasyona sahip olunmadığı izlenimini uyandırabilir ve sonraki bir adaya iş teklifi götürülmesine neden olabilir. Ancak özellikle maddi beklentilerin altında kalan iş tekliflerinde, konuyu aileyle de görüşmek için çok kısa süreli olmak koşuluyla üzerinde düşünmek için süre talep edilmesi, anlayışla karşılanabilir.

Yukarıda belirtilen nedenlerle, belirli bir aşamaya gelmiş iş başvurularıyla ilgili olarak, firmalardan bir iş teklifi alındığında nasıl davranılması gerektiği konusunda önceden hazırlıklı olunmalıdır.

3.5. İşe Başlama

Yeni işe başlayan herkes, kendini en kısa sürede kanıtlamak ve başarılı olmak ister. Çalışanın girdiği o yabancı ortama en kısa sürede adapte olması, yeni iş arkadaşlarından ve daha da önemlisi yöneticisinden kabul görmesi başarı ile gerçekleştirilecek bir oryantasyon programına bağlıdır.

Başarılı bir oryantasyon programının her şeyden önce sistematik, amaçlarının belirli ve anlaşılır olması gerekmektedir. Ancak bir oryantasyon programının başarısı veya başarısızlığı sanıldığı gibi aksine insan kaynakları bölümüne değil, yöneticilere bağlıdır. Oryantasyon süreci genel olarak üç ana aşamadan oluşmaktadır; şirket tanıtımı, bölüm tanıtımı ve programın değerlendirilmesi. Şirket tanıtımının gerçekleştirilmesinde sorumluluğu insan kaynakları yüklenirken, bölüm tanıtımı aşamasında yöneticiler önemli bir rol oynar. Ancak, çoğu yöneticinin amacı oryantasyon sürecini en kısa sürede tamamlayarak işe alınan kişinin bir an önce işbaşı yapmasıdır. Bu noktada oryantasyon programlarının sadece işe alım sürecinin son aşaması olarak görülmesi yanıltıcıdır. Tam tersine oryantasyonu çalışanın elde tutulmasının ve bağlılığının sağlanmasının başlangıç noktası olarak görmek gereklidir.

Amerika'da 'The Training Clinic of Seal Beach' tarafından farklı senelerde (1985, 1988 ve 1990, 1993) 300 şirkette düzenlenen anketler sonucunda başarılı oryantasyon programlarının ortak noktalarını şu şekilde özetlemiştir:

1. Çalışanın ilk günü sıcak bir havada, çalışana güven veren ve faydalı hissettiren bir şekilde geçmelidir. Bunun ilk yolu çalışanın bilgisayarını, masasını, telefonunu veya ihtiyaç duyacağı diğer araçları sağlamaktır. Başarılı birkaç uygulamada, programın sonunda işe yeni alınan kişi deneyim bir 'rehber' ile birlikte çalıştırılmakta ve kendisine

geçici bir ödev/görev verilmektedir. Böylece basitte olsa kendisine verilen görevi yerine getiren çalışan kendisini ilk günden faydalı hissedecektir.

2. Oryantasyon programında yöneticinin rolü büyük önem taşımaktadır. İnsan kaynakları departmanı ile yönetici başarılı bir oryantasyon programının sorumluluklarını paylaşırlar. Bu paylaşımın önceden belirlenmesi gerekmektedir. İnsan kaynakları genelde organizasyon yapısını, genel bilgileri paylaşırken yönetici daha çok işe özgü bilgileri ve çalışanın sorumluluklarını paylaşır.

3. Başarılı programlarda “şirket kültürü” paylaşılmaktadır. Burada şirket kültüründen kasıt, şirketin felsefesi, çalışma şekli, yazılı dokümanlarda kullanılan jargon, çalışma arkadaşları ile ilişkileri nasıl yürütmesi gerektiği bilgilerdir. Yeni katılanların bazen yazılı olmasa da o şirket için ‘normal olan davranış şekillerini’, şirket kurallarını ve geleneklerini bilmeleri gerekmektedir.

4. Oryantasyon programı katılımcılar ve yöneticiler tarafından değerlendirilmeli, sürece ait performans göstergeleri izlenmelidir. Katılımcıların program ile ilgili önerilerini, düşüncelerini paylaşması sağlanmalıdır. Diğer taraftan yöneticiler, programın işe adaptasyon üzerinde ne derece etkili olduğunu gözlemleyebilir ve revize edilmesi gereken noktaları belirleyebilirler.

Önemli olan, oryantasyon programını zaman kaybı olarak değil, çalışanların elde tutulmasında ve bağlılığının sağlanmasında ilk adım olarak görebilmektir. Bu doğrultuda, insan kaynakları bölümünün oryantasyon sürecine verdiği önem ile yönetimin bakış açısı arasında paralellik sağlamak gerekmektedir. Programa olan inancı ve katılımı artırmak için kullanılabilir bir yöntem, sürecin etkilerini ölçmek, program ile ilgili geribildirim toplamak ve sonuçları yönetimi ikna etmek için kullanmak olabilir. Oryantasyon sürecinin değerlendirme aşaması bu açıdan önem taşımaktadır. Oryantasyon ile ilgili geribildirim toplamak için çalışan memnuniyeti anketlerini kullanabileceğimiz gibi, program tamamlandıktan yaklaşık bir ay sonra aşağıdaki örnek sorulardan yararlanarak yapılacak basit bir anket aracılığıyla programın etkinliği ile ilgili bilgi sahibi olunabilir [Taş, 2003: 1 – 2].

1. Hazırlanan oryantasyon programı tam olarak uygulanabildi mi?
2. Oryantasyon programında çalışılacak alan ile ilgili verilen bilgiler yeterli miydi?
3. Oryantasyon programı süresince ilgili taraflardan (İnsan Kaynakları, yönetici vb.) gerekli yardım ve destek alınabildi mi?
4. Uygulanan program işe uyum sağlamada ne ölçüde katkıda bulundu?
5. Oryantasyon programı, şirketin yapısını anlamaya yardımcı oldu mu?



SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma sonucunda; yeni asrın en çok tercih edilen iş arama metodunun, modern tekniklerin kullanılmasıyla yapılan çalışma olduğu görülmüştür. Özellikle, internet kullanımının bütün evlere kadar girmesiyle bu süreç biraz daha hızlanmıştır. Yapılan inceleme sonucunda bilgisayar teknolojilerini kullanmayan firma hemen hemen hiç kalmamıştır. Ayrıca firmalara ait web siteleri % 80 ler civarındadır. Artık iş aramak sanıldığı kadar zor olmaktan çıkmış, özellikle internet üzerinden(sanal ortamda) iş aramak oldukça kolaylaşmıştır. Milyonlarca CV bilgisi, CV bankalarında güncel veya aktif halde beklemektedir. Bu havuzlardan işverenler faydalanmakta, işine yarayacak bireyi binlerce aday arasından arama yaptırarak çok rahat bulabilmektedir. Çok büyük bir kitle içerisinde arama yaptığı için seçme şansı artmakta ve doğru adayı bulmakta daha geniş bir havuzdan faydalanmaktadır. Özellikle İnsan Kaynakları Danışmanlığı firmaları vasıtasıyla yapılan iş aramalarında çok olumlu sonuçlar alınabilmektedir.

Çalışan iş gücü de artık CV bilgilerini danışmanlık firmalarına göndermekte uygun iş imkanları ortaya çıktığında bunları rahatlıkla değerlendirebilmektedir. Faal olarak iş arama hayatına katılmayan adaylar için de böylelikle yeni fırsatlar doğmaktadır.

Klasik yöntemler -günümüz değişen koşullarıyla- yerini modern iş arama tekniklerine bırakmıştır. Bireyler iş arama tekniklerinde artık klasik yöntemleri (el ilanları, afişler , gazete ve dergiler, arakadaş ve tanıdıklar vasıtasıyla iş arama ve bulma) bırakarak, modern iş arama ve bulma yöntemlerine yönelmiştir. İnsan Kaynakları Siteleri, İK Danışmanlığı firmaları ve firmaların web sayfaları iş arama ve bulmada bireyler için vazgeçilmez olmuştur.

İş arama ve bulmada; Personel Yönetimi anlayışının değişmesiyle- ülkemizde doksanlı yıllardan sonra- etkisini göstermeye başlayan İnsan Kaynakları Yönetimi ve Uzmanlığı, peşinden de modern yöntemlerle iş arama ve bulma anlayışını getirmiştir. Böylece bireyler iş ararken CV bilgilerini kısa sürede daha çok firmaya gönderip, iş bulma şansını arttırmaktadır. Ayrıca firmaların kurumsal web sitelerinden yapılan başvurularda, birey henüz firmaya müracaat etmeden firma hakkında bilgi sahibi

olmaktadır. Bu, adayların hem zaman kaybetmelerini önleyecek hem de firmaların hiçbir ek ücret ödemediği işgören bulmasını sağlayacaktır. Ayrıca kurumsal web siteleri üzerinden yapılan başvurularda, adaylarda aranan özellikler, aranan eleman nitelikleriyle daha fazla uyduğu gözlenmiştir.

Dergi ve gazetelerin insan kaynakları ekleri, haftada 200-300 bin kişi tarafından okunmaktadır. Buna karşın, İK sitelerinin günlük ziyaretçi sayısı 1,5 milyonu aşmaktadır. Ayrıca gazete ve dergilerde ilan masraflarının yüksek olması, firmaların ilan vermesini zorlaştırmıştır. Bunun sonucunda gazete ve dergilerde daha az firmanın iş ilanı ile karşılaşmıştır.

İİBK'nın son yıllarda uyguladığı yöntemlerle, (özellikle mesleki eğitim kurslarına vermiş olduğu ağırlık neticesinde) yapısında eskiye göre değişiklikler gözlenmiştir. Kurumun iş bulma ve yerleştirmede özellikle mesleki eğilimli branşlarda daha fazla başarılı olmaktadır. Buna karşın orta ve üst düzey yönetici bulma ve yerleştirmede bu başarıyı sağlayamamıştır.

Tüm bu söylenenlere rağmen ülkemizde arkadaş ve tanıdıklar vasıtasıyla iş arama ve bulma halen etkili bir yöntem olarak kullanılmaktadır. Bu durum ülkemizde işgören edinmede kullanılan yöntem anlayışıyla açıklanabilir. İnsan Kaynakları departmanları gelişmiş firmalar bu durumda daha geniş organizasyonlar kullanarak aday çeşitliliğinden faydalanmaktadır. Bu nedenle, iş arama ve bulmada bireysel ilişkiler ve yakınlıklar diğer yöntemlere göre ülkemizde genellikle uygulanan bir yöntem olmaktadır. Bu ise iş piyasasının kurumsallaşamamasının en önemli nedenlerinden birisidir.

KAYNAKLAR

KİTAPLAR

AKYİĞİT, Ercan, “İş Hukuku”, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2002

ARIKAN, Münir, “ Nitelikli İnsan ”Bilge Yayınları, İstanbul, 2003

BİNGÖL, Dursun, “İnsan Kaynakları Yönetimi” Beta Yay. İstanbul, 1998

Büyük Larousse Sözlük ve Ansiklopedisi, Milliyet Gazetecilik A.Ş., İstanbul

CAN Halil, Ahmet AKGÜN , Şahin KAVUNCUBAŞI, “Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi”, Siyasal Kitabevi, Ankara, 1998.

FINDIKÇI, İlhami, “İnsan Kaynakları Yönetimi”, Alfa Basım Yayın, İstanbul, 1999

GATES, William “Dijital Sinir Sistemiyle Düşünce Hızında Çalışmak”, H,Çev.Ali Cevat AKKOYUNLU, Doğan Kitabevi, Nisan 2000.

GÖÇGÜN, Pınar “İşe Alımda Hızla Yaygınlaşan Bir Yöntem: E-işe Alım”, Düşünceден Sonuca İnsan Kaynakları, Hayat Yayınları, İstanbul , 2002.

GÜVEN, Sami “ Sosyal Politikaların Temelleri” , Ezgi Yayınları,Bursa,2001.

HATİPOĞLU, Zeyyat” Özet Yönetim ,Organizasyon ve İnsan Kaynakları” Lebib Yayınları, İstanbul, 2003.

MAITLAND, Ian, “Personel yönetimi”, Çeviri: Duygu UĞUR, Epsilon Yayınevi , İstanbul, 1996.

ÖZDEN, Mehmet Cemil, “Bireysel Kariyer Yönetimi ” , Ümit Yayıncılık, Ankara, 2001.

ÖZEN KUTANIŞ, Rana, “ Örgütlerde Davranış Bilimleri”, Sakarya Kitapevi, Sakarya, 2003.

PALMER Margaret, Kenneth T WINTERS, “ İnsan Kaynakları”, Çeviren: Doğan ŞAHİNER, Rota, İstanbul, 1993.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat, “Personel Yönetimi” Furkan Ofset, Bursa, 1997.

SEYYAR, Ali, “Sosyal Siyaset Terimleri, Beta Basım, İstanbul, 2002.

SEZEN, Açıl, “ 2001’ e Doğru İnsan Kaynakları Araştırması, Arthor ANDERSON Sabah Yayınları, Ağustos, 2000.

SOYSAL,Suat, “İş Ararken”, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1995.

TURAN, Engin “Parmağınızın Ucundaki Aday, Tembel İşe Alım Uzmanı”, Düşünceden Sonuca İnsan Kaynakları, Hayat Yayınları, İstanbul, 2002.

ÜLSEVER, Cüneyt, “ Üretimin Temel Kaynağı İnsana Yeni Bir Bakış, Om Yayınevi, İstanbul, 2003.

WERTHER W.B, K.Davis, Human Resources and Personel Management,Mc Graw-Hill, Newyork, 1989.

YÜKSEL, Öznur, “İnsan Kaynakları Yönetimi”, Gazi Kitapevi, Ankara, 2000.

SÜRELİ YAYINLAR VE MAKALELER

AKPINAR, Suat, “Özel İstihdam Büroları Neler Getiriyor”, Kariyer .Net,Sayı:10 , İstanbul, Nisan, 2004.

Devlet Planlama Teşkilatı, “ İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 2001.

ERDOĞAN,İlhan, “İşletmelerde Davranış,” 2.B., İ.Ü.İşletme Fakültesi Yayın No: 272, İstanbul, 1997.

ERDOĞAN, İlhan, “İşletmelerde Personel Seçimi ve Başarı Değerleme Teknikleri”, İstanbul İ.Ü.İ.F ,İ.E.E . Yayın No: 141, 1991.

GÜRCAAY ,Cemile, Barış SEÇER “İnternetin İnsan Kaynağı Seçim Sürecinde Aday Toplama Amacıyla Kullanımı” Mercek, Nisan 2000.

İPBÜKEN, Yalçın, Değer Yaratan İnsan Kaynakları: i.d.e.a. Görüşü, İnsan Kaynakları Konferansı Bildirileri, 2000.

KARAKAŞ, Aşkın “Sürekli Gelişimin ve Değişimin Adresi www.kariyer.net”.www.kariyer.net Sayı: 6, istanbul, 2003.

KARİYER KAVŞAĞI, “ Türkiye'nin Önde Gelen Şirketlerinin İnsan Kaynakları ve İşe Alma Stratejileri” Doğan Yay. Temmuz 2003, İstanbul.

LENGICK, Mark L. - Hall “ Bilgi Ekonomisinde İnsan Kaynakları Yönetimi” Rota Yayınları Dışbank Kitapları, İstanbul, 2004.

Türkiye İİBK Genel Müdürlüğü Aylık İstatistik Bülteni , Ankara, Mayıs 2004.

Türkiye İş Kurumu Sakarya İl Müdürlüğü, “İşverenlere Yönelik Hizmetler Rehberi”, Sakarya, Mart 2002.

Türkiye İş Kurumu Sakarya İl Müdürlüğü, “İş Arayanlara Yönelik Hizmetler Rehberi”, Sakarya Mart 2002.



DİĞER KAYNAKLAR

ÇÖRTELEKOĞLU, Tuğba “Olmak ya da olmamak işte bütün mesele bu ! Hamlet (W.Shakespeare)”,<http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=1946,2003>

ERDAL, Murat “ Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi” <http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=974,2003>

<http://web1.kariyer.net/anket/anketler.kariyer?arn=&sid=>

<http://web1.kariyer.net>

<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/elkitabi/son10/bolum10.htm>

KOÇER,Zeynep, “ İşe Alımda 10 Temel İpucu”, 2003 <http://web1.kariyer.net/KariyerRehberi/index.kariyer?arn=&sid=&xx01=86&xx02=2>

www.insankaynaklari.com/cn/ContentPrint.asp?BodyID=64)

PARSONS, Clay “Doğru İşi Bulmada Etkili Yöntemler”, <http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=276,2003>

SULLIVIAN, John, “İnternette İşe Alımın Geleceği” www.insankaynaklari.com/CN/ContentBody.asp?BodyID=303,03/05/2001

TAŞ,Çigdem,“Başarılı Bir Başlangıç”<http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=1259,2003>

www.istanbul.net/kitap/kisim4.htm

www.mcozden.com

www.cvtr.net/kariyer_rehberi/03010.htm

ÖZGEÇMİŞ

Selahattin Acaroğlu, 1975 yılında Düzce’de doğdu. 2000 yılında Kocaeli Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Elektronik ve Haberleşme Bölümün’den mezun oldu. 2000-2003 yılları arasında İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Ulaşım Daire Başkanlığı, Trafik Müdürlüğü, Trafik Kontrol Merkezin’de, Sistem sorumlusu olarak görev yaptı.

2001- 2002 öğretim döneminde Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalın’da, yüksek lisans öğrenimine başladı.

Sn.Prof.Dr.Adem Uğur’ un danışmanlığında “ İş Arama ve İş Bulmada Modern Teknikler” konulu tez çalışmasıyla yüksek lisans öğrenimini, Eylül 2004’te tamamladı.

Halen; Comptorium Gelişmiş Bilgisayar Sistemleri adlı özel bir firmanın Satış Bölümünde, Ürün Müdürü olarak görev yapmaktadır. Evli ve bir çocuk babasıdır.