

## ELEKTRONİK İŞE ALMA SÜRECİNDE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ ROLÜ: ADECCO TÜRKİYE VE KARİYER.NET İNCELEMESİ

**Yrd. Doç. Dr. Sevim KOÇER**

Kocaeli Üniversitesi, İletişim Fakültesi, (skocer@kocaeli.edu.tr)

**Güldeen ÖKSÜZ**

(guldeen@windowslive.com)

### ÖZET

*Değişen ürün içerikleri, müşteri özellikleri, çalışan profili ve işleyiş süreçleri; örgütleri bilgi teknolojilerini bünyelerinde kullanmaya zorlamaktadır. Çalışmanın amacı elektronik işe alımda özel istihdam büroları aracılığıyla işe alım süreçlerinin yapılandırılmasının incelemektir. Bu amaçla Türkiye’de faaliyette bulunan özel istihdam bürolarından Adecco Türkiye ve Kariyer.net yöneticileri ve Kocaeli İŞKUR müdür yardımcısı ile görüşülmüş; İŞKUR’da kayıtlı tüm özel istihdam bürolarına mail ortamında görüşme soruları gönderilmiştir. Özel istihdam bürolarından en fazla iş hacmine sahip olan Adecco Türkiye ve Kariyer.net ayrıntılı olarak incelenmiştir. Çalışmada özel sektörde faaliyet gösteren firmaların çoğu tüm pozisyonlarda işe alım süreçlerini özel istihdam büroları aracılığıyla gerçekleştirdiği sonucuna ulaşılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi, Elektronik İşe Alım, Özel İstihdam Büroları, Kariyer.net, Adecco Türkiye.

## THE ROLE OF PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES IN THE RECRUITMENT PROCES: AN INVESTIGATION ABOUT ADECCO TURKEY AND KARİYER.NET

### ABSTRACT

*The changes on product content, customer specifications, employee profile and operational processes, forced organizations to use information technologies in their structures. The purpose of the study is to search the process configuration of private employment agencies on electronic recruiting process. For this purpose, we have interviewed AdeccoTurkey and Kariyer.net managers of private employment agencies operating in Turkey and in consultation with Kocaeli ISKUR deputy director, and mailed the interview questions to all private employment agencies registered in ISKUR. Private employment agencies; AdeccoTurkey and Kariyer.net , having the maximum volume of business, will be examined in detail. As a result of our research, we have found that all the companies operating in the private sector, in all positions, managing their recruitment processes through private employment agencies.*

**Keywords:** Electronic Human Resources Management, Electronic Recruitment, Private Employment Agencies, Kariyer.net, Adecco Turkey.

## 1. Giriş

Bilgi teknolojilerinin ekonomide yaptığı dönüşüm “yeni ekonomi” kavramını gündeme getirmiştir. Yeni ekonomide ham madde tedarikinden, mal ve hizmet satışına, satış sonrası hizmetlere kadar tüm işler elektronik ortamda yapılmaktadır. Daha esnek, yenilikçi bir yönetim ve organizasyon yapısı için bilgi, teknoloji, internet ve sosyal ağlar işletme faaliyetlerinde aktif kullanılmaktadır.

İşletmelerde başlangıçta bilgi depolama ve aktarma amacıyla kullanılan bilgi teknolojileri, internetin kullanımı ile intranet, extranet, sosyal paylaşım ağları ve özel istihdam bürolarının 1990’lı yıllarla yaygınlaşması ile birlikte insan kaynakları alanında da kullanılmaya başlanmıştır. İnternet; kurum tanıtımından, insan kaynakları planlama, iş ilanlarını yayınlama, iş başvuruları alma, ücret ve kariyer yönetiminin tüm aşamalarında insan kaynakları yöneticisi ve uzmanları tarafından etkin bir şekilde kullanılmaktadır.

Türkiye’de her yıl yaklaşık bir milyon genç işgücü piyasasına katılmaktadır Kamu istihdam kurumlarının işlevlerini tamamlayan özel istihdam büroları artan işsizlik sorunu, işletmelerin değişen piyasa koşullarına uygun hareket etmesi gereği ve nitelikli işgücü talebi karşısında önemli bir rol üstlenmektedir (Karabulut, 2007:38-39).

Türkiye’de 2000’li yıllarda sayıları gittikçe artan özel istihdam büroları gerek web siteleri, gerekse büroları aracılığıyla özel sektörde işe alım süreçlerinde aracılık yapmaya başlamıştır. Türkiye’deki istihdam sektörünün büyüklüğü global çapta hizmet veren özel istihdam bürolarının da dikkatini çekmiştir. Sektörde yerli firmalar yanında global özel istihdam büroları da özel sektöre yönelik işe alım süreçlerinde aracılık yapmaktadır.

Yerli ve yabancı özel istihdam şirketleri özellikle İstanbul’da yoğunlaşmaktadır. Merkezi İstanbul’da olan özel bürolar Anadolu’daki büyük şehirlerde de şubeler açmaktadır. Anadolu’nun bazı şehirlerinde yerel özel istihdam büroları bulunsa da, işe alımda İstanbul şirketleri iş hacminin çoğunluğuna sahiptir.

Türkiye’de işe alımda aracılık yapan resmi kurum İŞ-KUR olmasına rağmen İŞ-KUR kamuda işe alımın tamamına ve özel sektörde de alt düzey işlerde işe alımda aracılık yapmaktadır. Özel istihdam büroları işletmelerin hemen tüm düzeylerinde işe alımda aracılık yapmaktadır.

Araştırmanın ilk bölümünde elektronik işe alım kavramı, süreci, faydaları ve zorlukları; elektronik işe alımda faaliyet gösteren özel istihdam sektörünün görünümü, tabi oldukları yasal düzenlemeler ve İŞKUR ile ilişkileri, çalışma süreçleri ve iyi bir özgeçmişte bulunması gereken özellikler; elektronik işe alımda rol oynayan kurumsal web siteleri ve sosyal paylaşım ağları yer almaktadır. Araştırmanın ikinci bölümünde Türkiye’de faaliyette bulunan en büyük özel istihdam bürolarından olan Adecco Türkiye ve Kariyer.net ayrıntılı incelenmektedir.

## 2. Elektronik İşe Alım

Elektronik işe alım, açık pozisyonları etkin ve verimli bir şekilde doldurmak için kurumun çeşitli elektronik araçları kullanarak yaptığı eylem ve uygulamalar olarak tanımlanır

(Lee, 2005:89). Elektronik işe almanın son yıllarda yaygınlaşmasının pek çok nedeni vardır. En önemli neden işverenin, çalışan bulma maliyetinin, diğer yöntemlere göre çok düşük olmasıdır. Kendi web sitesini kullanan kurumlar sınırsız iş ilanı açabilir ve çok düşük maliyetle büyük bir aday havuzu oluşturabilirler. Elektronik işe alım ile büyük zaman tasarrufu sağlanırken, işe girme süreci dikkate değer bir şekilde azalır. Amerika’da yapılan bir araştırmada; adayların %50’si kurumların sitesini ziyaret ettiklerinde o kurumda çalışmakla daha çok ilgilenmektedir. Kurumların web sitelerinin içeriği, sunumların yer alması, imajı adayları başvuru yapma konusunda etkilemektedir (Young & Foot, 2005:45).

İş arayanlar üçüncü şahıslara ait işe alım web siteleri veya elektronik iş arama hizmetlerinden faydalanarak işler hakkında bilgi toplarlar. Bu siteler elektronik ortamda işveren veya iş arayanlar hakkında bilgi toplamada aracılık yapar (Lin, 2010:64). Elektronik işe alım süreci sırası ile şu basamakları içerir (Lee, 2005:89): İşe alım ihtiyaçlarının belirlenmesi, iş taleplerinin sunulması, iş veri tabanı aracılığı ile iş taleplerinin onaylanması, internette iş ilanı verilmesi, iş arayanlar tarafından iş veri bankalarının çevrimiçi araştırılması, çevrimiçi ön tarama/online öz değerlendirme, adayların doğrudan veri tabanına yaptıkları başvuruların sunulması, veri tabanındaki başvuruların çevrimiçi araştırılarak seçilmesi, özgeçmiş ve başvuruların çevrimiçi değerlendirilmesi, işveren veya işe alım yöneticisinin mülakatı, istihdam öncesi tarama, işin önerilmesi ve iş anlaşmasının yapılmasıdır.

Elektronik işe alımın adaylar açısından yararları; “24 saat ve kolay erişim, tek bir özgeçmişle istenildiği kadar firmaya başvuru imkanı, açık pozisyonlardan haberdar olabilme, iş başvurularını çevrimiçi takip imkanı, firmalar hakkında detaylı bilgi edinebilme, özgeçmişini kolayca güncelleme, aktif veya pasif olarak iş arayabilme, istenen firmalara karşı özgeçmişin gizli tutulabilmesidir” (www.kariyer.net).

Elektronik işe alımın kurumlara sağladığı faydalar: “özgeçmişleri standart formatta alma, ilanını her an, 24 saat yayımlatma, kağıtsız ortam, düşük maliyet, aranan niteliklere göre filtreleme, toplu cevaplama kolaylığı, güncel özgeçmişlere ulaşma ve firmanın tanıtım imkanına kavuşmasıdır” (www.kariyer.net).

İş arama siteleri, sınırlı başvuru havuzuna sahiptir. Çünkü iş arayanlar için İnternet tercih edilen ilk yöntem değildir. Birçok meslek çevrimiçi iş arama konusunda uygun değildir (bilgi teknolojisi gibi). İş arama portalları, yenilenmeyen iş arama isteklerini tanımlamakta zorlanır. İş arama siteleri işverenlerin ücretsiz olarak iş ilanları göndermesine izin verirken işveren bu tür hizmetler için ödeme yapmak zorundadır, çünkü etkin bir iş arama sitesi işverenin isteğine göre tasarlanır. Elektronik iş arayanlar iş arama sitelerinin hizmetinden memnun olmadıklarında hemen siteden çıkmak ve iş arama metodunu değiştirmek eğilimindedir. Elektronik eleman arayan işverenler elektronik işe alma hizmeti sağlayan araçların aboneliğini iptal etme eğilimindedir (Lin, 2010:64). İş ilanlarına özgeçmişini yollayanların çoğu aktif olarak iş arayanlardır. Yani herhangi bir işte çalışmazlar. Oysa cazip adaylar, bir işte çalışmakta olup kurumların talep ettiği adaylardır. Bu adayların bu sitelere özgeçmiş göndermesi ihtimali düşüktür (Fırat, 2002:154).

Secretcv’nin 235 firma ve 15 bin 800 adayın katıldığı araştırmasına göre işverenler işe alacağı adayı iyi tanımak için adayların sosyal ağlardaki kişisel sayfalarını araştırmaktadır.

İşverenler, ilk sırada adayların Facebook sayfalarını ikinci olarak da Twitter sayfalarını incelemektedir. Adayların sayfalarda kullandıkları içerik ve dile dikkat etmektedirler. Adaylardan iş başvurusu yaptığı firmanın sosyal medya hesabını inceleyenlerin oranı ise %85'dir (<http://www.halklailiskiler.com/sosyal-medyanin-psikolojik-etkisi.html>).

## 2.1. Elektronik İşe Alımda Kurumsal Web Siteleri

1990'ların ortalarından başlayarak firmalar işe alım yöntemlerini köklü bir şekilde değiştirmiştir. Çoğu şirket, işe alımlarda en az bir tane üçüncü şahıslara ait iş kurullarını kullanırken, bundan daha çoğu kendi firmalarına ait kariyer web sitelerini kullanmaktadır. iLogos'un yaptığı araştırmaya göre 1998'de küresel 500 büyük şirketin %29'u kendi şirket kariyer sitelerine sahipken, %57'si üçüncü şahıslara ait iş bulma sitelerine abonedir (Lee, 2005:88).

Kuruluşların bir çoğu elektronik işe alım teknolojilerini bünyelerine, özel istihdam bürosu siteleri veya kurumsal web sitelerindeki insan kaynakları sayfaları aracılığıyla dahil etmektedir. Ancak özel istihdam bürosu siteleri adayların ilgisini daha çok çektiğinden, birçok işletme bu sitelerin aday havuzundan faydalanmayı tercih etmektedir. Böylece işletmeler birçok açıdan avantajlı duruma geçme olanağına sahip olmaktadır (Güler, 2006:21-22).

Kurumsal web siteleri kurumlar tarafından içeriği hazırlanan, kurumun ürün/hizmet bilgileri, şirket tarihçesi, misyonu, değerleri, örgüt yapısı, örgütün ana mesajları ve halkla ilişkiler bilgileri, şirket içi açık pozisyonlar, eleman ihtiyaç profilleri, iş başvuru formları ve özgeçmiş göndermeye yönelik e-posta iletişim adreslerini içeren sitelerdir.

Amerika'da şirketlerin %90'nı kendi web siteleri aracılığı ile adaylar ile iletişime geçmektedir. Bu web sayfalarında kurumlarına olumlu imaj kazandırarak; çalışan çekmek amacıyla kurumu tanıtan bilgileri, çalışma avantajları, kurum kültürü ve daha birçok bilgi yer almaktadır (Young & Foot, 2005:45).

Tablo 1'de Capital'in Ağustos 2013 sayısında yayınlanan Türkiye'nin ciro büyüklüğü bakımından ilk 50 firmasının web sitelerinde sosyal ağların kullanımı yer almaktadır. Buna göre kurumsal web sitelerinde Facebook %60, Twitter %54, Youtube %26, RSS %18, g+ %20, RSS %18 ve LinkedIn %16 oranında yer almakta ve ziyaretçilere duyurulmaktadır.

**Tablo 1: Kurumsal Web Sitelerinde Sosyal Ağlar Kullanımı**

Sosyal ağlar	Var		Yok		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Facebook	30	60	20	40	50	100
Twitter	27	54	23	46	50	100
Youtube	13	26	37	74	50	100
LinkedIn	8	16	42	84	50	100
RSS	9	18	41	82	50	100
g+	10	20	40	80	50	100

Tablo 2’de firmaların kurumsal web sitelerinde yer alan insan kaynakları bilgileri bulunmaktadır. Firmaların %98’inin sitesinde İK linki varken bunların %86’sının sitesinde “iş başvuru formu” yer almakta, %78’i adaylardan çevrimiçi olarak özgeçmiş istemektedir. Firmaların İK linkleri daha çok iş başvurusu yapmak isteyen adaylar için hazırlanırken, mevcut çalışanlara hitap edecek içerik çok az bulunmaktadır.

**Tablo 2: Kurumsal Web Sitelerinde İnsan Kaynakları Bilgileri**

İKY Bilgileri	Var		Yok		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Adaylar için fırsatlar	29	58	21	42	50	100
Açık pozisyonlar	34	68	16	32	50	100
İş başvuru formu	43	86	7	14	50	100
Özgeçmiş formu	39	78	11	22	50	100
İşçi sağlığı güvenliği	26	52	24	48	50	100

Kurumlar kendilerini tanıtmak amacıyla web sitelerinin yanısıra farklı web uygulamaları da sunmaktadır. Örneğin Akbank, kalifiye adaylara ulaşmak için “www.5n1kariyer.com” adlı siteyi kurmuştur. Sitede Akbank’ta kimler çalışır, nasıl çalışır, ne zaman başlanır, neden burası ve nerede çalışacaklarına ilişkin bilgiler yer almaktadır. Ayrıca tüm birimlerin müdür yardımcılarının birimlerini tanıtan konuşmalarının videoları da bulunmaktadır (Kariyer Dergi, 2013:26).

İŞKUR kurumsal web sitesi aracılığı ile özel sektör firmalarına düşük vasıflı adaylar için ve kamu sektöründe çalışacak adaylara işe yerleştirmede elektronik ortamda aracılık yapmaktadır. İŞKUR, özel istihdam bürolarına izin veren, denetleyen kurum olarak sektörün işleyişinde önemli bir role sahiptir. İŞKUR bir kamu kurumu olduğu için bu çalışmada ayrıntılı incelenmemektedir.

## 2.2. Elektronik İşe Alımda Sosyal Paylaşım Ağları

Sosyal paylaşım ağları; tek bir ortak kaynak üzerinden birbirine bağlanan insan gruplarıdır. Bu ağlar, web sitesi üzerinden kullanıcılarının tanımladıkları bir profil hesabı yaratmalarına izin vermektedir. Ortak bir kaynaktan üye kullanıcılar, diğer kullanıcıların hesaplarını görebilir ve diğer kullanıcıları arkadaş listesine ekleyebilir (Güçdemir, 2012:40). En yaygın kullanılan sosyal paylaşım ağları; Facebook, Youtube, Myspace, Twitter, LinkedIn ve Google+’dır.

Jobvite’in araştırma sonuçlarına göre; sosyal medyada en çok işe alım amacı ile kullanılan sosyal ağ olarak ilk sırada LinkedIn gelmektedir. İş yaşamından profesyonelleri buluşturan bu sosyal ağ, 2010 yılında şirketlerin %78’i, 2011’de %87’si ve 2012’de %93’ü tarafından kullanılmaktadır. En çok kullanılan sosyal ağ olan Facebook 2010’da % 55’i; 2012’de ise %66 oranında işe alım amacıyla kullanılmaktadır. Twitter’da bu oran 2012’de %54 olarak gerçekleşmiştir. Bu üç sosyal medya aracını %21 ile kişisel bloglar, %20 ile Google

ve %19 ile YouTube takip etmektedir ([http://web.jobvite.com/rs/jobvite/images/Jobvite\\_2012\\_Social\\_Recruiting\\_Survey.pdf](http://web.jobvite.com/rs/jobvite/images/Jobvite_2012_Social_Recruiting_Survey.pdf)).

Tablo 1’de görüldüğü gibi 50 firmanın sosyal ağlardan %60’nın Facebook, %54’nün Twitter, %26’sının Youtube, %18’nin RSS, %20’sinin g+ ve %16’sının LinkedIn hesabı bulunmaktadır. Diğer sosyal ağlar olarak Smartis, Flickr, Myspace ve Xing’i kullanan firmalar da vardır. Türkiye’nin en çok kazanan firmalarının sosyal ağlara ilgi gösterdiği, bu ağlar aracılığıyla aday aradıkları, paydaşları ve potansiyel adaylara kurum tanıtımı yaptıkları görülmektedir.

Firmalar, “İşveren Markası” oluşturmaya çalışmaktadır. Firmalar, işveren markası oluşturmak için sosyal medyada İK faaliyetlerini doğru yönetmeye böylece daha kaliteli eleman bulmaya çalışmaktadır. Y kuşağı, çalışacağı firmayı kendi seçmektedir. Firmalar sosyal mecralarda İK faaliyetlerini yöneterek bu kuşağın dikkatini çekmek istemektedir. Sosyal mecralarda firmanın İK faaliyetleri ayrıca çalışan memnuniyetini de arttırmaktadır. Firmalar sosyal medyada İK faaliyetleri yaptırmak için insan kaynakları departmanları içinde eleman çalıştırmaktadır (Yeşim Aksu ile 17.03.2014’te yapılan söyleşi).

Aday araştırma ve bulma konusunda son yıllarda firmalar dış kaynaktan yararlanma (outsourcing) yöntemine yaygın bir şekilde başvurumaktadırlar. Bu konuda işletmeler aday temini konusunda hizmet veren özel veya resmi aracı kurumlardan ve yönetim danışmanlık firmalarından yararlanmaktadırlar. Bu tür aracı kurumlarla ilişkilerden firmaların insan kaynakları birimleri sorumludur (Acar, 2013:114). Firmalar eleman alımında özel istihdam bürolarından outsourcing yöntemiyle yararlanmaktadırlar.

### 2.3. Elektronik İşe Alımda Özel İstihdam Büroları

Özel istihdam büroları, “kamu kurum ve kuruluşları dışında iş arayanların yurt içi ve yurt dışında elverişli oldukları işlere yerleştirilmek ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık etmek amacıyla İŞKUR tarafından kurulmasına izin verilen, gerçek veya tüzel kişiliğe haiz kuruluşlar” şeklinde tanımlanabilir (Öğüt, 2007:30).

ILO (International Labor Organization, Uluslararası Çalışma Örgütü), özel istihdam bürolarını üçe ayırmaktadır: Aracılar, vasıflı eleman sağlayanlar ve doğrudan hizmet sağlayanlar. Aracı büroların temel görevi; istihdam ilişkisinin tarafı olmaksızın işe yerleştirme hizmeti sunmaktır. Bu büroların amacı; işverenden gelen talepler doğrultusunda iş arayanların işe yerleştirilmelerini sağlamaktır. Bürolar, işçi ve işverenle doğrudan sözleşme yapmazlar. Sözleşme, işçi ile işveren arasında kurulur. Aracı bürolar; ücret/komisyona karşılığı hizmet verir. Vasıflı eleman sağlayan bürolar işveren konumunda olup elemanlarına işletmelerde iş imkanı vermektedirler. Bu bürolar, işverenlerle sözleşme yaparak, daha önce anlaşmış bünyelerine kattıkları elemanlardan işverenlerin taleplerini karşılayabilecek nitelikte olanları geçici süreli olarak onun emir ve talimatına sunarlar. Doğrudan hizmet sunan bürolar; doğrudan işgücü arz ve talebini buluşturma görevinin yanında eğitim ve danışmanlık faaliyetini yürütürler. Bu bürolar, temelde işçi ve işveren arasında iş sözleşmesi yapmazlar (Öğüt, 2007:13-14). Özel istihdam büroları daha çok beyaz yakalı olarak bilinen üst ve orta düzey yöneticiler, büro çalışanları ve teknik yönü olan çalışanların bulunmasında ve seçiminde örgütlere hizmet vermektedir (Şimşek & Öge, 2007:129).

### **2.3.1. Özel İstihdam Bürolarının Tabi Olduğu Yasal Düzenlemeler ve İŞKUR**

Türkiye’de 22.5.2003 tarihinde kabul edilip 10.6.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu, iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerini düzenlemektedir. Ülkemizde iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetleri nihayet kamu tekelinden çıkmış ve iş piyasasında özel istihdam bürolarının faaliyet göstermeleri yasal temeline oturtulmaktadır. İş Kurumu İl Müdürlükleri bürolarla ilgili izin verme, izin yenileme, izleme, idari para cezası uygulama ve izinlerin iptali gibi konularda yetkili ve sorumludur. Mevcut işyeri yanı sıra veya sadece internet üzerinden iş ve işçi bulma aracılığı faaliyetinde bulunmak isteyen büroların, Kurumdan büro izin belgesi almaları gerekmektedir (Özel İstihdam Büroları Genelgesi 2013/1).

Bürolar; yurt içi ve yurt dışında iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinde, aracılık faaliyeti kapsamında işgücü piyasası, istihdam ve insan kaynakları hizmetlerinde, mesleki eğitim düzenleme faaliyetinde bulunurlar. Bürolar; kamu kurum ve kuruluşlarında iş ve işçi bulma faaliyetinde, mesleki olarak geçici iş ilişkisi düzenleme faaliyetinde bulunamazlar (Özel İstihdam Büroları Genelgesi 2013/1).

Kurumca izin verilen büroların faaliyetleri Bakanlık iş müfettişlerince denetlenmektedir. Kurum tarafından özel istihdam bürolarına verilen izinler üç yıl süreyle geçerlidir. 2013 yılı itibarıyla ilk başvuru ücreti 2.195 lira, başvuruyu yenileme ücreti 1.310 lira ve izinsiz çalıştığı tespit edilirse ödemek zorunda oldukları ücret 15.226 liradır (Engin Gülmez ile 04.02.14 tarihinde yapılan görüşme; Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 19.03.2013 Resmi Gazete Sayısı: 28592). Özel istihdam büroları, İŞKUR’un denetimi altında faaliyette bulunmakta ve üçer aylık dönemler itibarıyla kendilerine yapılan başvurular ve işe yerleştirmeler hakkındaki istatistikî bilgileri Türkiye İş Kurumuna iletmektedirler (Kuzgun, 2008:102).

### **2.3.2. Türkiye’de Özel İstihdam Sektörüne Genel Bakış**

Uygulamanın başladığı 2004’den itibaren 2013 yılı sonuna kadar toplam 926 firmaya özel istihdam bürosu açma izni verilmiş olup 362 özel istihdam bürosu hâlihazırda faaliyetine devam etmektedir. Her yıl özel istihdam bürosu başvurularında artış olmaktadır. Özel istihdam sektörünün büyümesi ekonomi ile ilintilidir. Ekonomide istikrar olduğunda iş arayan sayısı artmakta bu da özel istihdam bürolarının sayısında artışa yol açmaktadır.

Türkiye’de Türkiye İş Kurumu verilerine göre 2013 yılı sonu itibarıyla merkez şubeleri esas alındığında özel istihdam büroları İstanbul’da 240, Ankara’da 31, İzmir’de 25, Antalya’da 12 ve Bursa’da 8 adet; Muğla ve Tekirdağ’da 3, Adana, Mersin, Sakarya, Kayseri ve Kocaeli’de 2, Eskişehir, Gaziantep, Denizli, Diyarbakır, Manisa, Uşak, Samsun, Balıkesir, Düzce ve Çorum’da 1 adet olmak üzere toplam 22 ilde faaliyette bulunmaktadır. Faaliyetine devam eden 362 özel istihdam bürosunun bölgeler itibarıyla dağılımında, bölgenin sosyoekonomik gelişme düzeyi ile özel istihdam bürolarının dağılımı ve sayısı arasında doğrusal bir ilişki vardır (İŞKUR 2012 Yılı Faaliyet Raporu, 2012:66). ÖİB’lerin büyük çoğunluğu İstanbul’dadır. İş hacminin %60’ını İstanbul’da gerçekleştirir (Aslı Özdemir Şimşek & Nilay Aydın ile 05.02.14 tarihinde yapılan görüşme).

İş hacmi bakımından en çok faaliyet gösteren özel istihdam büroları Adecco Türkiye, Manpower, Michael Page, Oxygen Consultancy, Grafton Recruitment, ISS Recruitment,



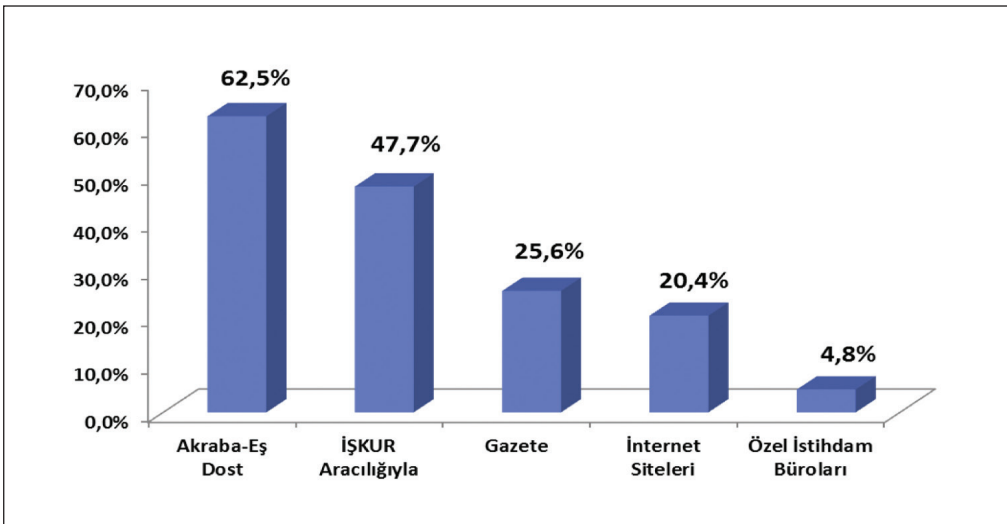
Randstad, Spenglerfox, KRM ve Dataexpert'dir. Bu firmalardan sadece KRM yerli sermayeye sahipken diğer firmalar yabancı sermayeli, global ağa sahip firmalardır (Aslı Özdemir Şimşek & Nilay Aydın ile 05.02.14 tarihinde yapılan görüşme).

ÖİB'lerin çalışma şekllinden farklı olarak sadece özgeçmiş toplayıp, pazarlayan çevrimiçi istihdam platformları vardır. Bu kurumlar ÖİB'lerin iş ortağıdır. ÖİB'lere veri tabanını kullanır, web sitelerinde ilana çıkmalarına izin verirler. Platformlar; hem ÖİB'lere hem de işverenlere aday havuzu sunar. Bu platformların en büyükleri; Kariyer.net, Secretcv.com, Yenibiris.com, Elemanonline.net ve LinkedIn'dır.

Kariyer.net; en çok ve verimli aday havuzuna sahip, fiyatları en yüksek, hizmet kalitesi ve kullanımı en kolay çevrimiçi istihdam platformudur. Secretcv.com, Yenibiris.com daha başlangıç düzeyinde adaylara hitap eder. Secretcv.com'un veri tabanında Ağustos 2012 rakamlarına göre 14 milyon 500 bin aday özgeçmiş ve 32 bin üye firma bulunmaktadır. Elemanonline.net'in sitesini 170 bin aktif firma kullanmaktadır ve 1 milyon 260 bin özgeçmiş vardır. Elemanonline.net; şoför, sekreter, bakıcı, güvenlikçi gibi iş alanlarına aday havuzu sunar (Aslı Özdemir Şimşek & Nilay Aydın ile 05.02.14 tarihinde yapılan görüşme; Elemanonline.net Bilgi Teknolojileri Direktörü ile ağustos 2013'de yapılan görüşme; www.elemanonline.net). Yenibiris.com, farklı sektörlerden 155 bini aşkın firmaya internet bazlı seçme ve değerlendirme hizmeti sunmaktadır (<http://www.yenibiris.com/reklam>).

Grafik 1'de Türkiye'de açık işlerin arama kanalları yer almaktadır. Açık işlerin tamamı için iş yerlerinin açık iş arama kanallarından hangi düzeyde yararlandıklarına bakıldığında açık işi olan işyerlerinin %62.5'u Akriba-Eş-Dost, %47.7'si İŞKUR aracılığıyla, %25.6'sı gazete, %20.4'ü internet siteleri ve %4.8'i özel istihdam büroları aracılığı ile açık iş taleplerini karşılamaya çalışmaktadır.

**Grafik 1: Açık İşlerin Arama Kanalları**



**Kaynak:** İŞKUR Türkiye İşgücü Piyasası Analizi (2013-1. Dönem), 2013:90



Kalifikasyonu düşük mesleklerin aranma yolu olarak akraba-eş-dost ve İŞKUR ön plana çıkarken, ara eleman ihtiyacını karşılanmasında İŞKUR, akraba-eş-dost ve gazetenin ağırlığı hissedilmektedir. Lisans ve üstü eğitim gerektiren mesleklerde ise İŞKUR ve akraba-eş dost ön plana çıkarken gazete ve internet sitelerinin oranı diğer mesleklerle göre artmaktadır (İŞKUR Türkiye İşgücü Piyasası Analizi (2013-1. Dönem), 2013:91). Daha kalifiye olan lisans ve üstü adaylar iş bulmada özel istihdam bürolarını tercih etmektedirler.

Tablo 3’de özel istihdam bürolarının yıllara göre işe yerleştirme sayıları yer almaktadır. Bürolar aracılığı ile işe yerleşen çalışan sayısında yıllara göre bir artış olsa da, 2008 ekonomik krizinin yerleştirilen çalışan sayısında büyük bir düşüş olmuştur. Ekonomideki düzelmeye rağmen 2012 yılında halen 2007 rakamlarına ulaşılamamaktadır.

**Tablo 3: Özel İstihdam Bürolarının Yıllara Göre İşe Yerleştirme Sayıları**

Yıl	Erkek	Kadın	Toplam
2004	930	247	1.177
2005	6.571	4.009	10.580
2006	12.525	7.264	19.789
2007	72.321	18.203	90.524
2008	29.828	14.024	43.852
2009	10.993	10.412	21.405
2010	14.697	12.954	27.651
2011	18.349	17.215	35.564
2012	13.550	8.850	22.400
2013	11.462	7.247	18.709

**Kaynak:** İŞKUR Yılı Faaliyet Raporu, 2012:65

Tablo 4’de görüldüğü gibi en büyük 13 özel istihdam bürosu; Telekom sektöründe 235, Sağlıkta 184, Enerjide 97 orta ve üst düzey yöneticiyi işe yerleştirmiştir. Telekom, Sağlık ve Enerjide istihdam piyasaları açısından kilit konumdadır. Bu sektörlerde vasıflı istihdam açığı oldukça fazladır (Bayıksel, 2010:259).

**Tablo 4: 2010 Yılında Özel İstihdam Bürolarının Yerleştirdiği Orta ve Üst Düzey Yöneticiler**

ÖİB	Telekom	Sağlık	Enerji
Adecco	21	20	8
Amrop International	9	30	7
Egon Zehnder	8	11	4
Fortune Danışmanlık	1	1	4

**Tablo 4 devam**

Grafton Türkiye	40	20	6
Heidrick&Struggles	4	10	3
HRM	11	3	28
Olders Berndtson	52	60	8
Oneworld Consulting	15	6	2
Oxygen	2	2	6
Randstad	42	-	11
Spengler Fox	28	9	5
Stanton Chase	2	12	5
Toplam	235	184	97

**Kaynak:** Bayıksel, Ş. Ö. Capital, 8/2010:259

2013 yılında ÖİB'lerin işe alımı yaptıkları adayların yaşlarına göre dağılımında en çok işe alımın %67 ile 20-34 yaş aralığındadır. 2013 yılında ÖİB'ler aracılığı ile 11.462'si erkek, 7.247'si kadın toplam 18.709 kişi işe yerleştirilmiştir. Tablo 5'de ÖİB'lerin işe yerleştirmede meslek dağılımları yer almaktadır. Buna göre %9.09 ile en yüksek işe yerleştirme oranı ev, otel, büro işleri, sonra sırasıyla diğer nitelik gerektirmeyen işler 7.49, müşteri danışmanlık %6.89 ve diğer büro hizmetleri %5.46'dır (İŞKUR'dan bilgi isteği üzerine gönderilen mail, 19 Şubat 2014).

**Tablo 5: 2013 Yılında Mesleklere Göre Özel İstihdam Bürolarının Faaliyetleri**

Yaş	Başvuru			İşe yerleştirme		
	Erkek Sayı	Kadın Sayı	Toplam %	Erkek Sayı	Kadın Sayı	Toplam %
Genel Md.	189	32	0.59	77	17	0.50
İş hizmet Md.	669	424	2.86	317	253	3.05
Satış pazar md	581	245	2.19	317	159	2.54
Mühendis profesyonel meslek	643	179	2.18	306	76	2.04
Yönetim profesyonel meslek	383	526	2.41	235	251	2.60
Satış pazarlama profesyonel meslek	425	294	1.90	254	160	2.21
Yazılım geliştirme	709	162	2.31	373	89	2.47
Fizik mühendislik	940	103	2.76	474	42	2.76
Satış, satın alma temsilcisi	714	352	2.82	381	215	3.19
Müşteri danışman	1.139	1.795	7.77	425	864	6.89
Diğer büro hizmet	535	982	4.02	386	636	5.46

**Tablo 5 devam**

Diğer satış eleman	908	578	3.93	513	389	4.82
Koruma hizmet	1.233	212	3.83	917	92	5.39
Ev, otel, büro çalışanı	1.72	2.361	9.09	941	922	9.96
Diğer nitelik gerektirmeyen iş	1.813	393	5.84	1.276	126	7.49

**Kaynak:** (İŞKUR'dan bilgi isteği üzerine gönderilen mail, 19 Şubat 2014)

ÖİB'ler aracılığıyla işe alınanların eğitim düzeyleri %23 ilköğretim mezunu, %21 ortaöğretim, %12 önlisans, %37 lisans, %3 yüksek lisans ve %0.09 doktora düzeyindedir. Lisans mezunlarının iş bulmada özel istihdam bürolarını tercih ettiği söylenebilir (İŞKUR'dan bilgi isteği üzerine gönderilen mail, 19 Şubat 2014)

### 2.3.3. Elektronik İşe Alımda Özel İstihdam Büroları Çalışma Süreçleri

Özel istihdam bürolarının seçme ve yerleştirme süreci iki şekilde yürütülmektedir. İlki, web sitesinde (işanahtari.com, kariyer.net, cgd.com.tr, LinkedIn) pozisyon ile ilgili ilan verip, aday havuzunu oluşturup, pozisyon ile nitelikleri uyuşan adayları mülakata çağırıp, değerlendirilmesi sonucu firma ile paylaşılmasıdır. Referans kontrolleri de tamamlandıktan sonra adayın işe alımı gerçekleştirilir. İkincisi, pozisyon gizli yürütülmek isteniyorsa, headhunter (kafa avcılığı) yönetimi ile ilan çıkmadan adaylara iş telefonu, LinkedIn hesabı veya ÖİB aday havuzu ile ulaşılıp işe alım sürecine dahil edilmesidir (İrem Gülkesen ile 23.01.2014'de yapılan görüşme).

Özel istihdam bürolarının çalışma süreçleri (Seçil Baydaş ile 24.01.2014 tarihinde yapılan görüşme; www.humankapital.com.tr; Aylin Özizmir ile 27.01.2014'te yapılan görüşme):

“Müşteriden personel talep formunun alınması, ideal aday seçimi için pozisyonun ve müşterinin analiz edilmesi ile süreç başlar. Müşteri firmanın analizi; kısa şirket tanıtımı, web adresi, ürettiği ürünler, müşterileri, rakipleri, tedarikçileri, sahip olduğu kalite belgeleri ve projelerinin analizini kapsar.

Pozisyon analizi; pozisyonun organizasyon yapısı içindeki yeri, pozisyon adı, çalışacağı bölüm, raporlama yapacağı pozisyon, çalışma yeri bilgilerinin tespitidir. Aranılan niteliklerin belirlenmesi, eğitim, iş tecrübesi, yabancı dil ve seviyesi, bilgisayar bilgisi, yaş, askerlik bilgilerin taranmasıdır. İş Tanımı; pozisyonun iş tanımı ve sorumlulukların belirlenmesidir. Yetkinlikler olan pozisyonundan beklenen yönetsel, bilgi ve becerilerin belirlenmesidir. Bu aşamada son olarak pozisyondan beklentilerin, ücret ve çalışma şartları ile ilgili bilgilerin tespiti yapılır.

Araştırma aşamasında işveren en kısa sürede uygun adaylara ulaşabilmek için ÖİB özgeçmiş havuzundan, çevrimiçi istihdam platformlarından (Kariyer.net, Yenibiris.com, Elemanonline.net, Secretcv.com) filtreleme yöntemi ile özgeçmişleri taramakta, ilana çıkmakta ve headhunter (kafa avcılığı) yönteminden yararlanmaktadır.

Özel istihdam büroları; müşteriye ideal adayları sunmak için adaylarla önce telefonla daha sonra yüz yüze mülakatlar yapmaktadır. Telefonda adayların pozisyon ve firma için uygun olup olmadığı sorgulanmakta, uygun ise randevu verilir. Aday havuzunun dolması için 4-5 gün aradan sonra pozisyon için uygun adaylarla telefonda ön mülakat gerçekleştirilir, olumlu olan adaylar yüz yüze mülakata davet edilir. Yüz yüze mülakatta adayın yetkinlikleri analiz edilir, eğitim yaşamı, iş yaşamı ve yapmış olduğu projeler titizlikle değerlendirilir. Yabancı dil gerektiren pozisyonlarda İngilizce mülakat ve dil yeterlilik testleri uygulanır. Mülakat sonucunda adayın yetkinlikleri ve kişilik özellikleri yöntemlerle puanlandırılır. Secretcv.com, online mülakat sistemine sahiptir. Müşteriye sunulacak adayların kısa listeye alınır ve mülakat raporu müşteri firma temsilcisine e-posta ile gönderilir.

Seçme aşamasında; işverenin uygun gördüğü adaylara randevu verilir ve mülakat organizasyonları yapılır, müşterinin talebi halinde uygun adaya kişilik testi uygulanır ve sonuçlar müşteri ile paylaşılır. Pozisyona uygun bir aday, sistemli işleyen bir süreçte başvurusunu takip eden 1-4 hafta içinde mülakata davet edilir.

Yerleştirme aşamasında; işverenin talebi halinde iş teklifi yapılacak adayla ilgili referans kontrolü yapılır. Müşterinin talebi halinde adaya iş teklifi yapılır ve iş teklifini kabul eden adaylarla işe giriş evrak listesi paylaşılır. Cevaplama aşamasında; işe alınmayan diğer adaylara başvuru değerlendirme sonuçlarının gönderilerek, teşekkür edilir”.

Çevrimiçi istihdam platformlarına gelen başvuruların yalnızca %10-%20 kadarı ilgili role uygun kişiler tarafından yapılmaktadır. Bu sebeple geri dönüş hızı oldukça düşmektedir. Olumlu geri dönüşler ilk 5 iş günü içinde yapılırsa da, olumsuz geri dönüşler ortalama 8 haftayı bulabilmektedir. Bu da adaylar ve aracı kurumlar arasında güvensizlik ortamı yaratmaktadır (RenaHR Kurucusu Berna Gun ile 27.01.2014'te yapılan görüşme).

Özel istihdam büroları, aslen müşterinin yani işveren kurumların ihtiyaçlarını en doğru biçimde karşılamak üzere danışmanlık hizmeti vermektedir. İyi bir İK danışmanı; aday önünde kurumu doğru temsil etmeli, kurumu çok iyi tanımalı, benimsemeli ve adaya kurumla ilgili detaylı ve doğru aktarım yapmalıdır. Danışman, kurum ile aday arasında işe alım sürecinin her noktasında tampon görevini üstlenir. Danışman, adayın tecrübelerini, taleplerini, beklentilerini kuruma doğru yansıtmalı, adayı kurum karşısında temsil etmelidir. Adayları bu süreçte rahatlatmak, doğru yönlendirmek ve motive etmek önemlidir (Grafton Recruitment Türkiye Ülke Müdürü ile Söyleşi, Grafton Recruitment Müşterilerine Özel Çözüm ve Yaklaşımlar Sunuyor, www.grafton.com.tr).

### **2.3.4. Özgeçmişte Bulunması Gereken Özellikler**

Adayların web siteleri aracılığıyla iş başvurusunda bulduktan sonra olumlu bir sonuç alabilmesi hazırlanan özgeçmiş kalitesi ile ilgilidir. Kronolojik, birleşik ve işlevsel olmak üzere 3 tür özgeçmiş vardır. İşlevsel özgeçmişte, bireyin yetenekleri, nitelikleri, becerileri, çeşitli işlerdeki yetkinliklerine geniş yer verilirken, geçmiş iş deneyimlerine az yer verilmektedir. Kronolojik özgeçmişte, bireyin iş geçmişi sondan başa doğru sıralanmaktadır. Bireyin iş geçmişi, eylemleri ve başarıları yer almaktadır. Güçlü iş geçmişi olan bireyler için daha uygundur. Bu tür özgeçmişlerin zayıflığı çok uzun olmasıdır. Birleşik özgeçmişte bireyin nitelikleri, becerileri, yetkinlikleri, iş tecrübesi geçmişi, eylemleri ve hedefleri yer almaktadır

ve yönetici adayları için uygundur (Mesan, 2015). Standart bir özgeçmişte kimlik bilgileri, kariyer amaçları, kariyer geçmişi özeti, yetkinlikler, personel bilgileri ve referanslar olmalıdır (Lehman & Dufrene, 2008:477).

İyi bir özgeçmişte olması gereken özellikler (Ezgi Arslantürk ile Ağustos 2013'te yapılan görüşme; Nilay Aydın ile 05.02.14 tarihinde yapılan görüşme; Merve Tunçer & Yeşim Aksu ile 17.03.2014'te yapılan görüşme):

**İletişim Bilgileri:** Özellikle güncel bir telefon ve e-posta bilgilerinin eksiksiz doldurulması kritik değer taşır. Özgeçmişte yer alan bir e-posta'da ciddi ve resmi isimler yer almalıdır. Star isimleri kullanılmamalıdır. Sosyal medyayı aktif kullanıyorlarsa Twitter ve Facebook adreslerini eklemelidirler. Firmalar adayların sosyal medya hesaplarına bakarlar, bu nedenle adaylar, işverenlerin görmesini istemediği içerikleri silmelidir. Aday fotoğrafı ön profilden olmalıdır; formda Facebook resmi kullanılması uygun değildir. Doğum yeri, medeni durumu, askerlik durumu belirtilmelidir.

**Ön yazı:** Aday, kariyer hedeflerinden bahsetmelidir. “Bilişim alanında kendimi geliştirmek istiyorum” gibi uzmanlaşmak istediği kariyer hedeflerine yer vermelidir.

**Eğitim Bilgileri:** Lise öğreniminden başlamalı, üniversite ve sonrasında yüksek lisans bilgilerini girilmelidir. Yeni mezunlar için özellikle aldıkları eğitimler ve sertifikalar çok önemlidir. Üniversitede okurken bir yandan da mesleki eğitimlere katılmalı ve sertifika almalıdırlar. Yabancı dil bilgisi mutlaka yer almalıdır. Aday aldığı ödül, başarı, burslarına yer vermelidir.

**Görev tanımı:** Aday görev tanımını ayrıntılı yapmalıdır. Mutlaka daha önceki görevlerindeki iş tanımını ayrıntılarıyla sisteme girmelidir. Aday daha önceki işinde sorumluluk alanındaki işlerden ayrıntılı olarak bahsetmelidir; bu sonraki işinde neler yapabileceği konusunda fikir verecektir. Örneğin; uzman yardımcısı yerine yazılımcıysa Yazılım Uzman Yardımcısı yazmalıdır.

**İş Deneyimi:** Deneyimler yazılırken, giriş, çıkış tarihleri doğru yazılmalıdır. Adayın daha önceki işinde sorumluluk alanındaki işlerden ayrıntılı olarak bahsetmek, sonraki işinde neler yapabileceği konusunda fikir verecektir. Aday yeni mezun ise, okulda yaptığı projeleri, staj yaptığı birim ve görevlerini yazmalıdır. Özel istihdam büroları sık ve kısa sürelerle iş değiştiren adaylara referans olmak istememektedir. Aracılık yapan firmalar adayların en az bir yıl bir işte çalışmasını aramaktadır.

**Staj:** Çalışmak istedikleri alanda uzun soluklu staj yapmaları hayati önemdedir. Hangi birimde çalışıldığı, hangi işlerin yapıldığı detaylı yazılmalıdır.

**Adres Bilgileri:** Adres yazarken ayrıntılı yazılmamalıdır. Örneğin İzmit/Kocaeli yeterlidir. İlçe yazdıklarında, işveren “bu aday oradan işe gelemmez” diyerek eleyebilir. Oysa işe yerleşen aday işyerine yakın bir yere taşınabilir.

**Hobiler:** Hobiler adayın sosyal olduğuyla ilgili bilgi verir. Aday gerçekten yaptığı hobilere yer vermeli, yapmadığı şeyleri yazmamalıdır.

**Üyelik Bilgileri:** Adayın üye olduğu dernek isimleri özgeçmişte yer almamalıdır. Dernek isimleri, kişisel ve siyasi fikir için ipuçları vereceğinden işverenler için reddetme nedeni olabilir.

**Referans:** Referans sorgulama ilk görüşmede yapılmazsa da 2. ve 3. görüşmede mutlaka referans sorgulama yapılmaktadır. Üç referanstan ikisi profesyonel iş dünyasından birisi özel hayatından seçilebilir. Adayın işe yerleştirilmesi sırasında işverenler referans sorgulama yapmaktadır. Geçmiş iş deneyimlerinde eski yönetici görüşleri önemli bir referanstır.

**Güncellik:** Güncel özgeçmiş işverenler için, adayın istekli bir biçimde iş aradığı anlamına gelmektedir. İşverenler başvurular arasından öncelikle güncel olan özgeçmişleri değerlendirmektedir. Adayın özgeçmişine eklediği fotoğraf da önemli bir detaydır. Sosyal hayatından bir kare yerine, resmi kurumlarda da kullanabileceği güncel bir vesikalık seçmelidir (Ezgi Arslantürk İle Ağustos 2013'te yapılan görüşme).

Secretcv.com, “Sosyal Özgeçmiş” ile Facebook, Twitter gibi kişisel sayfalardaki bilgileri özgeçmişlere entegre etmiştir. Ayrıca site, “Video Özgeçmiş” formatı geliştirmiştir. Bu formatta aday, iş hayatındaki hedeflerini, kişisel özelliklerini ve firmaların neden onları tercih etmesi gerektiğini sosyal özgeçmişlerine ekledikleri video özgeçmişleri ile anlatmaktadır. Böylece adaylar, firmaların ön mülakatında sorduğu bir çok soruyu yanıtlamaktadır (<http://www.halklailiskiler.com/secretcv-comdan-sosyalcv.html>). Kreatif bir yöntemle hazırlanmış bir CV; reklam ajansları, pazarlama rollerinde kabul görse de, endüstriyel üretim yapan kurumsal bir firma tarafından hoş karşılanmayabilir (RenaHR Kurucusu Berna Gun ile 27.01.2014'te yapılan görüşme).

### 3. Elektronik İşe Alımda Yaygın Kullanılan Özel İstihdam Büroları Üzerine Bir İnceleme

#### 3.1. Çalışmanın Konusu

Çalışmanın konusu, Türkiye’de faaliyet gösteren özel istihdam bürolarının elektronik işe alım sürecinde kullanımını ortaya koymaktır. İşlem hacmi bakımından lider konumda olan Adecco Türkiye ve Kariyer.net ayrıntılı inlenmektedir.

#### 3.2. Çalışmanın Amacı

Çalışmanın amacı Türkiye’de elektronik işe alım yönteminin geleneksel işe alım yöntemleri yerine geçerek gittikçe yayınladığını ortaya koymaktır.

Çalışmanın soruları:

- Tüm kademe ve meslek gruplarının, özellikle de yeni mezunların işe başvurularında elektronik işe alma süreçlerini artan bir şekilde kullanması,
- Özel istihdam bürolarının işe alım süreçlerinde rolünün artması,
- Özel istihdam bürolarının elektronik işe alım süreçleri aracılığıyla işe alımlarda rolünün artması

### 3.3. Çalışmanın Yöntemi

Çalışmanın yöntemi olarak; nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışma nitel bir araştırma olduğu için sosyal olguları bağlı buldukları çevre içerisinde araştırma ve anlama yaklaşımı benimsenmiştir. Araştırmada problemi oluşturan değişkenleri birbirinden bağımsız olarak incelemek yerine değişkenlerin birlikteliği kabul edilmiştir. Buna göre değişkenlerin birbirini etkilediği ve bu birlikteliğin ilgili değişkene gerçek anlam kazandırdığı varsayılmaktadır. Elektronik işe alma sürecinde adaylar ve işverenler arasında aracılık eden özel istihdam büroları, adaylar, İŞKUR ve işveren ilişkisi incelenmektedir.

**Tablo 6: Görüşme Yapılan Kişiler**

Görüşme Yapılan Kişi	Çalıştığı Kurum	Görüşme Tarihi
Müdür Yardımcısı Engin Gülmez	Kocaeli İŞKUR Bölge Müdürlüğü	04.02.2014
Şube Müdürü Aslı Özdemir Şimşek	Adecco Türkiye	05.02.14
Şube Takım Lideri Nilay Aydın	Adecco Türkiye	05.02.14
Kurumsal İletişim Yöneticisi Merve Tuncer	Kariyer.net	17.03.2014
Kariyer dergisi editörlerinden Yeşim Aksu	Kariyer.net	17.03.2014
Kurucu Ortak ve Danışmanı Alihan İrmakkesen	Bibersy.com	27.02. 2014
Supervisor İrem Gülkesen	Can Gülkesen Consultancy and Human Resources HR	23.01.2014
Direktör	Elemanonline.net Bilgi Teknolojileri	18.08.2013
Şirket Müdürü Aylin Özizmir	Flama Recruitment	27.01. 2014
Genel Müdür/Yönetici Ortak Seçil Baydaş	PDR-HR	24.01.2014
Kurucu Berna Gun	RenaHR	27.01.2014
Şirket Ortağı Emel Gelincik	Today&Tomorrow Uygulamalı Danışmanlık	27.01.2014

Özel istihdam sektörü ve çalışma süreçleri hakkında bilgi almak amacıyla İŞKUR sitesinde yer alan, 2013 yılında faal çalışan özel istihdam bürolarının mail adreslerine ekte yer alan ucu açık görüşme soruları elektronik posta ortamında gönderilmiştir. Listede yer alan 362 özel istihdam bürosuna elektronik posta atılmıştır. On firma soruları yanıtlayarak gönderirken bir firma faaliyetini durdurduğunu, üç firma da çevrimiçi olarak personel yerleştirmedikleri için sorulara yanıt veremeyeceklerini belirten elektronik postalar atmışlardır. Tablo 6'de görüşme yapılan kişiler listesi yer almaktadır.



### 3.4. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evreni Türkiye’de faaliyet gösteren 360 özel istihdam bürosudur. Çalışmanın örneklemi işlem hacmi bakımından lider konumdaki Adecco Türkiye ve Kariyer.net kuruluşlarıdır.

### 3.5. Çalışmanın Bulguları

Literatür taraması ve özel istihdam sektöründe çalışan uzmanlar ile yapılan görüşmeler sonucunda özel istihdam sektöründe iş hacmi bakımından en çok faaliyet gösteren özel istihdam bürolarının Adecco Türkiye, Manpower, Michael Page, Oxygen Consultancy, Grafton Recruitment, ISS Recruitment, Randstad, Spenglerfox, KRM ve Dataexpert olduğu tespit edildi. Bu nedenle sektörü temsilen Adecco Türkiye firması ayrıntılı incelenmektedir.

İŞKUR’un web sitesinde yayınladığı özel istihdam büroları listesinde olmasına rağmen aslında bu bürolara özgeçmiş havuzu sağlayan, web sitelerinde ilana çıkmalarını sağlayan “çevrimiçi istihdam platformları” bulunmaktadır. Çevrimiçi istihdam platformu olarak sektörde faaliyet gösteren en büyük firmalar Kariyer.net, Yenibiris.com, Secretcv.com ve Elemanonline.net’dir. Bu firmaları temsilen piyasada en büyük paya sahip Kariyer.Net bu bölümde ayrıntılı incelenmektedir.

#### 3.5.1. Adecco Türkiye

Adecco Grup, İsviçre Zürih merkezli 60’tan fazla ülke ve bölgede yaklaşık 31 bin çalışanı ve 5 bin 100 şubesiyle her gün 650 binin üzerinde kişiye iş imkanı sağlayarak 100 binin üzerinde firma ile buluşturmaktadır. Dünyada sekiz farklı iş alanıyla hizmet veren Adecco, Fortune 500 listesinde olan bir şirkettir. Adecco, 1994’te Türkiye pazarına girmiştir. Adecco Türkiye’de 800 kişi çalıştırmakta olup bunun %3 engelli çalışanlarından oluşur.

Kurum, 2004 yılında yasa ile özel istihdam bürolarının aracılık yapmalarına izin verilene kadar geçen zamanda işverenlere İK desteği sağlamıştır. Bir milyonu aşkın aday havuzuna sahiptir. Gebze’de 800 mavi yakalı (işçi), 200 kadar da beyaz yakalı (müdür, uzman, şef gibi üniversite mezunları) adayın işe girmesini sağlamıştır.

Adecco iki tür faaliyette bulunur. İlki personel alımına aracılık etmek, ikincisi bordrolama işidir. Bordrolama işi kapsamında paketleme, lojistik gibi alanlarda personeli kendi bordrolarına alır; SGK girişini yapar, maaşını öder, çıkış işlemlerini ve tazminat ödemesini yapar. Talep eden müşteri işverenlere bordrosundaki personeli kiralar. Nilay Aydın kurumlarının çalışma sürecinin aşamaları şu şekilde tarif etmektedir:

Öncelikle aday başvuruları alınır, adayların kapıdan başvuru yaptığı da olur. Genellikle mavi yakalılar kapıdan başvuru yapmaktadır. Kariyer.net, Secretcv.com, Yenibiris.com, Elemanonline.net gibi çevrimiçi istihdam platformları ile ilana çıkmaktadırlar. Secretcv.com, Yenibiris.com, Elemanonline.net ile daha çok mavi yakalı; Kariyer.net ile beyaz yakalı eleman ilanına çıkılır. İlanda yaş-cinsiyet ve ücret paylaşımı yapılmaz. Çevrimiçi istihdam platformlarında anahtar kelime ile arama yapılır.

İlana gelen başvurular günlük olarak telefonla aranır. Önce telefonla ön mülakat yapılır. Adayın özgeçmişinde verdiği bilgilerin doğruluğu kontrol edilir. Özgeçmiş bilgileri doğru ve aranan aday ise ofise görüşmek için çağrılır. Aday başka bir şehirde ise o şehirdeki şubeye davet edilir. Şube olmayan bir şehirde ise Skype ile görüşme yapılır. Kurum; aday dönemsel olarak alınacak veya giriş düzeyinde ise genel görüşme yapar. Aday tecrübeli ise yetkinlik bazlı görüşme yapılır. Bu görüşmeler ile firma beklentisi ile adayın beklentisinin örtüşüp örtüşmediği kontrol edilir.

Aday olumlu fakat o pozisyon için veya o firma kültürü için uygun değilse daha uygun bir firma veya pozisyon için bekletilir. Aday pozisyona uygun olabilir fakat firmanın kültürüne uygun değilse firmaya önerilmez. Bu nedenle firmaların kültürünün de iyi bilinmesi gerekir. Aday ve firma beklentisi örtüştüğünde firmaya adayla ilgili detaylı bilginin yer aldığı bir sunum yapılır. Firma aday ile görüşür, referans çalışmasını yapar. Firmanın aday hakkındaki görüşü olumlu ise bazen kurumlari bazen de müşteri işveren adaya iş teklifini yapar. İşveren talep geçtikten itibaren 10 gün içinde aday elemanların yer aldığı dosya işverene sunulur.

Personel alımlarında sektörde dönemsel hareketlenmeler olur. İşyerlerinde personelin doğum iznine çıkması durumunda 3-4 aylık süre ile, resepsiyonda görevli personelin yaz tatiline çıkması durumunda 2-3 haftalığına çalışmak üzere personel talepleri olmaktadır (Aslı Özdemir Şimşek & Nilay Aydın İle 05.02.14'te yapılan görüşme).

6331 sayılı işçi sağlığı ve güvenliği yasası gereği, işe ilk başlayacak adaylara işbaşı eğitimi kapsamında ilk yardım eğitimi verilmektedir (Aslı Özdemir Şimşek & Nilay Aydın ile 05.02.14'te yapılan görüşme).

Kurum, adaylardan ücret alamaz; işverenden ücret alır. İşe giren adayın bir yıllık brüt maaşının %15'i işveren aidatı olarak faturalanır. Eğer işçi 3 ay içinde işten çıkarılırsa, aynı yere tekrar eleman temin edilir, işverene kesilen ait faturası bu 3 ay sonunda kesinleşir (Aslı Özdemir Şimşek & Nilay Aydın İle 05.02.14'te yapılan görüşme).

### **3.5.2. Kariyer.net**

Kariyer.net, Türkiye'nin ilk ve en büyük aday veri tabanına sahip insan kaynakları sitesidir. Türkiye'nin ilk insan kaynakları sitesi olarak 1999 yılından faaliyete geçmiştir. Kariyer.net, iLab Holding A.Ş' nin bir kuruluşudur. Kariyer.net'in uzman 364 çalışanı bulunmaktadır. Bunların 287'si işveren firmalar ve özel istihdam bürolarıyla ilgilenen müşteri temsilcileridir. Kurumun İnsan Kaynakları, Finans, IT, Bilgi Teknolojisi ve Ar-Ge, Müşteri Yönetimi ve Pazarlama, Satış Departmanı bulunmaktadır. Satış departmanı müşteri ve sektöre göre birimlere ayrılır (Merve Tuncer ile 17.03.2014'te yapılan görüşme).

İstanbul Anadolu yakası ve İstanbul Yeşilköy ofisleri, Adana, Ankara, Antalya, Bursa, Denizli, Eskişehir, Gaziantep, Kayseri, Kocaeli, Konya, İzmir ve Samsun'da bulunan 14 ofisi vardır (<http://www.kariyer.net/website/hakkimizda/index.aspx?page=acikpozisyonlarimiz>)

Kariyer.net aday ve işveren/özel istihdam bürolarının doğru filtreleme yapmasını sağlayacak yazılımı oluşturur ve sunar. Özel istihdam büroları ve işveren firmalar, Kariyer.net'in müşterilerini oluşturur. Firma, adaylar ile işverenleri buluşturmaktadır. Adaylar, hangi firmaya

başvuracağına kendisi karar vermektedir. İşveren de hangi adayla görüşeceğine kendi karar vermektedir. Adaylar Kariyer.net'in sayfasında özgeçmiş oluştururlar. İşveren ve özel istihdam büroları da sitede adayların yayınlanan özgeçmişlerini inceler ve ayrıca firmalarına ait açık pozisyon ilanlarını kurumun web sitesinde yayınlara. Kariyer.net'in ürünü; özgeçmiş havuzunu kullandırma ve ilana çıkma hakkıdır. Müşterileri için oluşturulan satış paketleri firmaların ihtiyaçlarına göre belirlenmektedir (Merve Tuncer ile 17.03.2014'te yapılan görüşme).

Kurulduğu günden bu yana Kariyer.net 1.500.000'in üzerinde kişinin istihdam edilmesini sağlamıştır. Kariyer.net'te 19 milyona yakın özgeçmiş vardır. Kariyer.net'te iş arayan adayların; %44'ü üniversite %29'u lise %19'u MYO mezunudur. Kariyer.net'te iş arayan adayların; %24 ü 0-1 yıl, %33'ü 2-5 yıl, %24'ü 6-10 yıl %19'u 11 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahiptir (www.kariyer.net). Her ay 15 bin yeni iş ilanı yayınlanan sitede yine her ay 2.5 milyon ziyaretçi 5 milyon iş başvurusu gerçekleştirir. Kuruma üye 50 binin üzerinde firma bulunmaktadır.

Kariyer.net'e 2013 yılında yapılan başvuruların %15'i mobil iletişim araçlarından yani akıllı telefonlardan yapılmıştır Mobil site m.kariyer.net yoğun ilgi görürken, iPhone ve Android işletim sistemli cihazlar için geliştirilen İşAra uygulaması, 10 ay içinde 900 bini aşan indirme - download rakamına ulaşmıştır. Ücretsiz İşAra uygulamasını cep telefonlarına indiren kullanıcılar, Kariyer.net'te özgeçmiş oluşturup güncelleyebilir, ilanlar için takip listeleri oluşturabilir veya anahtar kelimeyle ilanları tarayabilirler. Başvuru yaptıktan sonra yanıtları da yine İşAra uygulamasından takip edebilirler. İş ararken cep telefonunu kullanmayı tercih edenler içinde, her meslek grubundan adaylar bulunmaktadır. Kariyer.net Genel Müdürü Yusuf Azoz, bekçiden bilişim müdürüne, İK uzmanından stajyere, teknikerden aççıya, çok geniş bir yelpazede mobil başvuru aldıklarını belirtmektedir (Kariyer Dergi, 2013: 37).

Kariyer.net insan kaynakları uygulamalarını destekleyecek ürün ve hizmetler üretmektedir. Kariyer Executive veritabanı yöneticilerin istihdamına yönelik büyük kolaylıklar sunmaktadır. Kariyer.net'in bir ürünü olan KariyerPro, Kariyer.net'in çevrimiçi performans değerlendirme programıdır. Kariyer.net her ay 80 sayfalık "Kariyer Dergi" adında bir yayın hazırlayarak, insan kaynakları profesyonellerine ücretsiz olarak ulaştırmaktadır.

IAB Türkiye İnternet Ölçümleri Araştırması 2012 yılı aylık ortalamasına göre Türkiye'de en popüler siteler arasında Kariyer.net, 1 milyon 978 bin gerçek kullanıcı ortalamasıyla 71. sırada yer almaktadır (2012 Veri Kiti, 2013:16). Kariyer.net, 11. Altın Örimcek Web Ödülleri'nde "Kariyer ve İK siteleri" kategorisinde birincilik ödülünü almıştır.

Türkiye'de kurumların işe alım ve adayların iş başvuruları yapmada geleneksel yöntemlerin yanında artan bir şekilde özel istihdam bürolarını ve çevrimiçi istihdam platformlarını tercih ettiği tespit edilmiştir. Kurumlar kurumsal web sayfalarında insan kaynakları linkleri oluşturarak açık kadroları duyurmakta ve aynı zamanda özel istihdam bürolarından da aday teminine gitmektedir. bu süreç kurumların işe alımda insan kaynakları bölümlerini desteklemekte, süreci daha hızlı ve etkin kılmaktadır.

Adaylar iş başvurularında, kurumlar da işe alımlarında geleneksel yöntemlerin yanında elektronik ortamları yoğun kullanılmaktadır. Şirketlerin kurumsal web siteleri yanında işe alıma aracılık yapan özel istihdam bürolarının web siteleri işe alım süreçlerinin daha hızlı, ucuz ve doğru yönetilmesini desteklemektedir.

Her iki kurum da büyük işlem hacimleri ile doğru adayın doğru kurumda istihdam edilmesini sağlayarak kurumların işe alım süreçlerini hızlandırmakta, maliyetlerini azaltmakta, onlar adına doğru seçimler yaparak insan kaynakları yönetimine destek olmaktadır.

#### **4. Sonuç ve Öneriler**

İnternet kullanımının artması; şirketlerin gelişen ve değişen teknolojik dünyaya ayak uydurmasını zorunlu kılmıştır. Bu bağlamda insan kaynakları yönetiminin işlevi olan işe alım sürecinde de geleneksel yöntemlerin kullanımı azalırken, yeni teknolojilerin işleyiş süreçlerine daha fazla entegre edildiği görülmektedir. Bilginin sınırsızca paylaşılabilmesi iş hayatını da yakından etkilemektedir. İş başvurularında artık sadece özgeçmişlerdeki özellikler veya mülakattaki tavırlara dikkat edilmemektedir. İşverenler, çalışan adaylarını internette aratıp hakkında çıkan sonuçları yakından incelemektedir. Sosyal ağ profillerine, üye olunan gruplara, yazılan mesajlara, fotoğraflara veya çıkan haberlere bakılmaktadır. Facebook profilini sıra dışı fotoğraflar ve adayın arkadaş çevresi çok popüler yapabilir ama aynı fotoğraf, yıllar sonra yapılan bir iş başvurusunun reddedilmesine sebep olabilmektedir. Böylelikle, sosyal ağlarda özel hayatlar giderek daha fazla kamuya mal olmaktadır. Basit bir Google aramasıyla insanlar hakkında erişilebilecek bilgi miktarı da gittikçe artmaktadır. Böylece işveren, daha tanışmadan adayı işe alıp almama konusunda kararını büyük ölçüde verir. Öte yandan, bu duruma hazırlıklı olmak, hatta interneti, sosyal ağları ve özel istihdam bürolarını stratejik şekilde kullanarak iş yaşamında bir adım öne geçmek mümkündür.

Türkiye’de 2004 yılında yasal zemine kavuşturulan özel istihdam büroları hızla artmakta ve nitelikli ve aktif iş arayan, henüz bir iş tecrübesi olmayan gençlere büyük kolaylıklar sağlamaktadır. Özel istihdam bürolarının büyük çoğunluğu yerli sermayeye sahip olmasına rağmen sektörde iş hacmi bakımından ilk sıralarda yer alan bürolar yabancı sermayelidir. Adecco Türkiye, Manpower, Michael Page, Oxygen Consultancy, Grafton Recruitment, ISS Recruitment, Randstad, Spenglerfox ve Dataexpert gibi global özel istihdam büroları Türkiye’de şubeler açmaktadır. Yabancı sermayenin gelişi ile yerli özel istihdam büroları hizmet kalitesi ve çeşitliliğini daha da arttıracaktır. Monster.com, yakın bir zamanda Türkiye’den çekilmiştir.

Özel istihdam büroları web siteleri ve üye oldukları çevrimiçi istihdam platformları aracılığı ile milyonlarca sayıda aday özgeçmişini havuzuna sahiptir. Yine bu portallar ve kendi web siteleri aracılığı ile binlerce işverenin açık iş pozisyonları için ilana çıkmaktadırlar. Özel istihdam büroları tüm İK hizmetlerini yaparken, geleneksel yöntemler olan telefonla ve yüz yüze görüşme teknikleri yanında adayın özgeçmişini toplama, adaya özgeçmiş başvurusunda e-posta ile geri dönüşte bulunma, işveren için ilana çıkma gibi elektronik ortamları yoğun kullanmaktadır..

Özel istihdam sektöründe özgeçmiş veri tabanı ve ilan yayınlama olanağı sağlayarak özel istihdam bürolarına destek veren çevrimiçi istihdam platformları önemli roller üstlenirler. Milyonlarca özgeçmiş veri tabanına sahip çevrimiçi istihdam platformu piyasasında monopol bir görünüm vardır. İlk yerli online istihdam platformu olarak kurulan Kariyer.net pazarın %70’ine hakimdir. Yerel İK pazarında ilk firma olması bilinirliğini arttırdığı için diğer portallara göre daha nitelikli özgeçmişleri bünyesinde bulundurur. Yenibiriş.com, Secretec.com ve Elemanonline.net gibi diğer çevrimiçi istihdam platformları daha düşük vasıflı eleman temininde aracılık etmektedir.

Özel istihdam büroları işe yerleştirmede neredeyse tüm sektörlerde işlev görür. Ekonomideki büyüyen ve yabancı sermaye çeken enerji, sağlık, telekom, yapı ve tekstil sektörlerinde istihdam talebi büyük olduğu için bu sektörlerde daha çok eleman alımında aracılık yapmaktadır. Bürolar tüm düzey ve pozisyonlarda işe alımda aracılık etmektedir. Alt ve orta düzey işe alımlarda çevrimiçi istihdam platformu veya kendi web siteleri üzerinden ilan vererek üst düzeyler için aday temininde headhunter (kafa avcılığı) yöntemini kullanmaktadır

İŞKUR; özel istihdam sektöründe yasal düzenleyici, denetleyici ve rakip bir firma olarak önemli bir role sahiptir. Özel istihdam büroları izin almak, yenilemek ve faaliyet raporlarını sunmak için İŞKUR ile sürekli iletişim içindedirler. Özel istihdam büroları kamu sektöründe eleman alımında aracılık yapamamaktadır. Bu alanda İŞKUR faaliyette bulunur.

Adaylar; özel istihdam bürosu aracılığıyla iş aramada pek çok avantaj elde etmektedir. Kolay özgeçmiş oluşturma, özgeçmişe göre site tarafından boş pozisyonların otomatik olarak önerilme, açık olan ilanlar arasında çeşitli kriterlere göre arama yapabilme, işe başvuru ve değerlendirme süreci hakkında sürekli bilgi alabilme ve firma- aday uyumunda danışmanlık hizmeti almaları mümkündür.

Sosyal ağlar ve özel istihdam bürosu web sitelerini kullanan bireylerin dikkat etmesi gereken en önemli konu; kullanıcı hesaplarının kişisel mi, iş odaklı mı kullanılacağıнын netleştirilmesi gerekmektedir. Örneğin, Twitter hesabını kişisel amaçlı mı, yoksa iş odaklı mı kullanmalı bunun kararını vermelidir. Her ikisi de yapılacaksa, geriye doğru giderek iş konusunda adaya problem yaratabilecek içerikleri silmek yarar sağlayabilir. İş için kullanılan hesaplarda sürekli ve seviyeli paylaşımlarda bulunulmalıdır. Sosyal ağlarda gizlilik ayarlarının herkese açık olmamasına dikkat edilmelidir.

İşveren ve adayların sosyal medya yanında Kariyer.net, Yenibiris.com, Secretcv.com ve Elemanonline.net gibi çevrimiçi istihdam platformu yakından izlemelidir. Buralardaki iş ilanları ve özgeçmişler, kapak mektupları, düzenli olarak takip edilmelidir. Bu sitelerin takibi yalnızca işe girmek veya işçi almak için değil, aynı zamanda sektördeki gelişmeleri yakından takip etmek için de önemlidir. Özel istihdam büroları web sitelerinde iş hayatıyla ilgili güncel olaylar, istatistikler, makaleler yayınlanmakta ve sitelerin potansiyel paydaşları bilgilendirilmektedir.

Özel istihdam büroları aracılığıyla işe alım sürecinde, işverenler pek çok avantajlara sahip olduğu gibi bazı dezavantajlara da sahiptir. Özel istihdam büroları daha çok aktif iş arayanlar tarafından kullanılmaktadır. Oysa kaliteli çalışan (pasif iş arayanlar), bu büroları yaygın kullanmamaktadır. İşverenler, ihtiyacı olan ve halen çalışan bu kesime ulaşmada özel istihdam bürolarını ve sosyal ağları kullanmalıdır. İşverenlerin ihtiyacı olan çalışana ulaşması için doğru kelimelerle filtreleme yapması gerekmektedir. Milyonlarca özgeçmiş taramakta, doğruluğu belli olmayan ifadeler arasından doğru eleman bulunmaya çalışılmaktadır.

Elektronik insan kaynakları yönetimi son 20 yıldır giderek artan bir şekilde uygulanmaktadır. İKY profesyonellerinin personel temin etmede kullandığı özel istihdam büroları ile ilgili derinlemesine bilgi edinmeleri gereği vardır. Elektronik insan kaynakları yönetimi ve özelde elektronik işe alım süreçleri bilimsellikten uzak ve el yordamı ile yapılmaktadır. Bu alanda literatür eksikliği görülmektedir. Fakültelerin İnsan Kaynakları

Yönetimi dersi içinde “Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi” uygulamaları ve “Özgeçmiş Hazırlama Teknikleri” yer almalıdır.

Adecco, 1994’te Türkiye pazarına girmiş, İsviçre Zürih merkezli bir firmadır. Adecco Türkiye’de 800 kişi çalıştırmaktadır. Adecco iki tür faaliyette bulunur. İlki personel alımına aracılık etmek, ikincisi bordrolama işidir. Öncelikle aday başvuruları alınmakta, telefonla adayların verdiği bilgilerin doğruluğu kontrol edilmektedir. Aday başvuruları çevrimiçi istihdam platformlarında ilana konmaktadır. Kurum, firmalardan talep geldiğinde firmalar adına görüşme yaparak aday seçiminde bulmaktadır. Adayların firmalara uygunluğuna karar verdikleri için firmaların kültürlerini, istihdam şekil ve politikaları iyi bilmek zorundadırlar. Bu da özel istihdam bürolarının sektörü, firmaları ve örgüt kültürlerini iyi tanımak zorunda olduğunu göstermektedir.

Kariyer.net, Türkiye’nin ilk ve en büyük aday veri tabanına sahip insan kaynakları sitesidir. Kurumun 300’ün üzerinde çalışanı, 14 ofisi bulunmaktadır. Site, 1 milyon 500 bini aşkın kişinin işe girmesine aracılık etmiştir. Sitede 19 milyonun üstünde özgeçmiş ilana çıkmıştır. Bir istihdam platformu olan kurum, hem firmalara hem de özel istihdam bürolarına özgeçmiş sağlayarak işe alımlarda aracılık yapmaktadır. Kurumun web sitesinde ve çıkardığı çevrimiçi dergisinde iş arayan adaylara bilinçli başvuru yapmalarını sağlayacak bilgiler verilmektedir.

Profesyonel insan kaynakları yöneticilerinin ve insan kaynakları yönetimi alanında çalışan akademisyenlerin; elektronik işe alım süreçlerinde araştırma sonuçlarına göre kurumsal web sitelerinin bilimsel yöntemlerle tasarımında görev alması, kaliteli adayların iş başvurusu yapmasını sağlayacaktır. İş arayan adayları nasıl ki işveren tarafından sosyal ağlarda araştırılıyorsa, kurumlar da adaylar tarafından sosyal ağlarda araştırılmaktadır. Kurumsal web sitelerinin adaylara açık pozisyonlarla ilgili daha açık, kesin bilgiler vermesi, kurumları hakkında detaylar ve güven verici mesajlar vermesi adaylar tarafından olumlu karşılanmaktadır.

Çalışma ile insan kaynakları bölümü yöneticilerine, kurumsal web sayfası sorumlularına, insan kaynakları alanında çalışan akademisyenlere ve iş arayan adaylara yönelik; elektronik işe alım yöntemleri, aracılık yapan özel istihdam bürolarının beklentileri ve işleyiş süreçleri, iyi bir özgeçmişte bulunması gereken bilgiler hakkında bilimsel bilgi vererek katkı yapmayı amaçlanmaktadır.

### **Kaynakça**

- Acar, A.C. (2013). İnsan kaynakları planlaması ve işgören seçimi, insan kaynakları yönetimi. İ.Ü.İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi ABD Öğretim Üyeleri. İstanbul: Beta, 87-157
- Bayıksel, Ş. Ö. (2010). *Capital*. 8, 259-260.
- Beadles, N., Christopher M. L. & Kim J.(2005). The impact of human resource information systems: an exploratory study in the public sector. *Communications of the IIMA*, 5(4), 39-46.
- Doğan, A. (2011). Elektronik insan kaynakları yönetimi ve fonksiyonları. *IUYD*, 2(2), 51-80.

- Fırat, Z. Y. (2002). İşe yerleştirmede yeni anlayış; outsourcing ve internet (e-işe yerleştirme hizmetleri). İçinde Keser, A. (ed.), *Çalışma yaşamında dönüşümler* (ss.145-161). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Güler, E. Ç. (2006). İşletmelerin e-insan kaynakları yönetimi ve e-işe alım süreçlerindeki gelişmeler. *Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü*. 17-23.
- Güçdemir, Y. (2012). Sanal ortamda iletişim bir halkla ilişkiler perspektifi. İstanbul: Derin Yay.
- İŞKUR. (2013). Türkiye işgücü piyasası analizi (2013-1. Dönem). İŞKUR Yayınları
- İŞKUR. (2012). 2012 Yılı Faaliyet Raporu
- Kashive, N. (2011). Managing today's workforce: human resource information system (hris), its challenge and opportunities. *International Journal of Research In Finance & Marketing*, 1(6), 38-66.
- Kuzgun, İ. K. (2008). Doğu Anadolu Bölgesi ve özel istihdam büroları. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 101-113.
- Karabulut, A. (2007). Türkiye'deki işsizliği önlemede aktif istihdam politikalarının rolü ve etkinliği. Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İŞKUR Genel Müdürlüğü, Ankara
- Kariyer Dergi (2013), 10
- Lehman, C. & Dufrene, D. (2008). Business communication, USA: South Western Cengage Learning
- Lengnick, H., Mark L. & Moritz, Steve. (2003). The impact of e-hr on the human resource management function. *Journal of Labor Research*. 24(3), 365-379.
- Lin, H. F. (2010). Applicability of the extended theory of planned behavior in predicting job seeker intentions to use job-search web sites. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(1), 64-74.
- Lee, I. (2005). E-recruiting: categories and analysis of fortune 100 career web sites. In Torres-Coronas, T.& Arias-Oliva, M.(ed), *E-human resources management: managing knowledge people* (ss.87-100). USA: Western Illinois University.
- Mesan, C. (2015). Right your resume. Erişim Tarihi: 10.02.2015, [https://books.google.com.tr/books?id=EHuZBQAAQBAJ&pg=PT87&dq=candidate+resume&hl=tr&sa=X&ei=kb\\_ZVIGeMKGHygOv4oHwCQ&ved=0CCkQ6AEwAQ#v=onepage&q=candidate%20resume&f=false](https://books.google.com.tr/books?id=EHuZBQAAQBAJ&pg=PT87&dq=candidate+resume&hl=tr&sa=X&ei=kb_ZVIGeMKGHygOv4oHwCQ&ved=0CCkQ6AEwAQ#v=onepage&q=candidate%20resume&f=false)
- Öğüt, A. (2007). Türkiye'de özel istihdam bürolarının halkla ilişkiler, reklam ve tanıtım faaliyetlerinin incelenerek İŞKUR'un bu alandaki uygulamalarıyla karşılaştırılması. Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara
- Özel istihdam büroları genelgesi, 2013/1
- Özel İstihdam büroları yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 19.03.2013 Resmi Gazete Sayısı: 28592
- Parry, E. & Tyson S. (2008). An analysis of the use and success of online recruitment methods in the UK. *Human Resource Management Journal*, 18(3), 257-274.



- Saç, S., Çetinkaya, E. & Erdoğan, E. (2006). Bilgi toplumunda elektronik insan kaynakları yönetimi ve uygulama alanları. 5. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, 3-5 Kasım Kocaeli
- Saldamlı, A. (2008). İnsan kaynakları yönetiminde bilişim teknolojisinin kullanımına yönelik bir araştırma: Tekirdağ örneği. *İstanbul Ticaret Ü. Sosyal Bilimler Dergisi* 7(13), 239-263.
- Şimşek, M. Şerif & Öge, H. Serdar. (2007). *Stratejik ve uluslararası boyutları ile insan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi
- Young, J. & Foot K. (2005). Corporate e-cruiting: the construction of work in fortune 500 recruiting web sites. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 11(1), 44–71.
- Grafton Recruitment Türkiye Ülke Müdürü ile Söyleşi, Grafton Recruitment Müşterilerine Özel Çözüm ve Yaklaşımlar Sunuyor, [www.grafton.com.tr](http://www.grafton.com.tr), Erişim Tarihi: 20.02.2014.  
[http://web.jobvite.com/rs/jobvite/images/Jobvite\\_2012\\_Social\\_Recruiting\\_Survey.pdf](http://web.jobvite.com/rs/jobvite/images/Jobvite_2012_Social_Recruiting_Survey.pdf) Erişim Tarihi: 07.02.2015
- [www.humankapital.com.tr/insan-kaynaklari-secme-ve-yerlestirme-surecleri.asp](http://www.humankapital.com.tr/insan-kaynaklari-secme-ve-yerlestirme-surecleri.asp)., Erişim Tarihi: 15.02.2014
- [www.iskur.gov.tr](http://www.iskur.gov.tr), Erişim Tarihi: 20.02.2014
- <http://www.kariyer.net/website/hakkimizda/index.aspx?page=acikpozisyonlarimiz> Erişim Tarihi: 09.02.2015
- <http://selinyetimoglu.com/2012/08/02/sosyal-ise-alimdaki-artisin-boyutlari>, Erişim Tarihi: 15.12.2013
- <http://www.halklailiskiler.com/secretcv-comdan-sosyalcv.html>, Erişim Tarihi: 10.02.2015
- <http://www.halklailiskiler.com/sosyal-medyanin-psikolojik-etkisi.html>, Erişim Tarihi: 10.02.2015
- <http://www.yenibiris.com/reklam> Erişim Tarihi: 10.02.2015

### **Ek-1 Görüşme Soruları**

1. Kurumdaki konumunuz ve ünvanınız nedir?
2. Sitenizi hangi okul ve hangi bölüm mezunları ziyaret ediyor?
3. Sitenizi ziyaret edenler ilk defa iş başvurusu yapanlar mı, bir işte çalışanlar mı?
4. Hangi kurum ya da şirketler sitenizden eleman temin ediyor? Kaç kurum sizinle çalışıyor?
5. Eleman sağlama süreciniz nasıl işliyor? (İstatistiki bilgiler makale için önem taşımaktadır, bu sebeple istatistiki verilerinizi paylaşırsanız sevinirim. Örneğin; eleman sağlayan kurum ya da şirketlerin isim listesi ...)
6. İş başvurusu yapan kaç abone/üyeniz var?
7. Kariyer sitelerini kullanmanın İnsan Kaynaklarına katkıları nedir?
8. Sitenizde yayımlanan başarılı bir özgeçmişte neler yazılmalıdır?
9. Kariyer siteleri ile iş başvurusu yapan aday, firma tarafından ortalama ne kadar sürede işbaşı yaptırılıyor?

