

Kamu Kurumlarında e-İşe Alım İçin İlk Adım: Gazete İlanlarından e-İlan'a Geçiş

Hakan DULKADİROĞLU
hakandulkadiroglu@yahoo.com

Mehmet Emin ALTUNDEMİR
altundemir@sakarya.edu.tr

Towards e-Recruitment in Public Sector: From Newspaper Advertisement to e-Posting

Abstract

The public institutions' workforce needs are growing because the expectations of citizens from public institutions are increasing due to their increasing needs and demands. Public institutions advertise the vacant jobs to notify the personnel needs. The traditional ways of publishing job advertisements have changed with the internet. Today, the internet is used for job postings due to its time and cost effectiveness and accessibility. The countries which have taken big steps on e-government have started using the internet widely to publish public job advertisements. Instead of using the traditional job advertisement ways in Turkey, a country which gives importance to e-government, choosing the internet for job advertisement would both increase resource efficiency and service quality and become an important step for e-recruitment. In this article, it is discussed that advertising staff recruitment to the public institutions should be posted to one-stop internet address regarding current legislations, advantages and developed countries practices.

Keywords : e-Government, e-Recruitment, e-Job Posting, Efficiency and Effectiveness, Accessibility.

JEL Classification Codes : H70, J20, J45.

Özet

Kamunun insan kaynakları ihtiyacı, vatandaşların kamu kuruluşlarının sunduğu hizmetlerden daha fazla yararlanma isteği ve ihtiyacı nedeniyle artmaktadır. Kamu, eleman ihtiyacını vatandaşlara ilanlarla duyurmaya çalışmaktadır. İş ilanlarının geleneksel yollarla duyurulması internetin bulunması ve yaygınlaşmasıyla değişmiş, zaman, maliyet, ulaşılabilirlik gibi nedenlerle iş ilanları internet ortamında duyurulmaya başlanmıştır. e-Devlet konusunda önemli mesafeler kateden ülkeler kamu kurum ve kuruluşlarına eleman alımı sürecinde giderek daha fazla interneti kullanmaya başlamışlar ve e-İlan ve e-İşe alım uygulamaları yaygınlaşmıştır. e-Devlet çalışmalarına önem veren bir ülke olarak Türkiye'de de geleneksel iş ilan yöntemlerinden uzaklaşarak kamuya eleman alım ilanlarının internet ortamında yapılması bir taraftan hizmet sunumunda ve kaynak kullanımında etkinliği ve etkililiği sağlarken diğer taraftan da e-İşe alım yolunda önemli bir adım olacaktır. Makalede, kamu kurum ve kuruluşlarına eleman alım ilanlarının internet üzerinden ve tek bir noktadan yayımlanmasının gerekliliği mevcut durum ve mevzuat analizi, e-İlanın avantajları, e-Devlet konusunda ilerleme sağlamış ülke uygulamaları dikkate alınarak farklı boyutlarıyla tartışılacaktır.

Anahtar Sözcükler : e-Devlet, e-İşe Alma, e-İlan, Etkinlik ve Etkililik, Ulaşılabilirlik.

1. Giriş

Onbeşinci Yüzyıl'da matbaanın icadından, 1844'de telgrafın icadına, 1876'da telefonun icadından, 1920'de radyonun ortaya çıkmasına ve 1946'da televizyon yayınlarına kadar her teknolojik buluş uzun dönemli sosyal ve politik etkilere yol açmıştır (Darrel, 2004: 15). Şüphesiz, yirminci yüzyılın en önemli buluşlarından olan internet de yukarıda sayılan buluşlar gibi birçok alanda değişimlere yol açmaktadır. İnternet, birçok hizmetin geleneksel sunuluş şeklini kökten değiştirmektedir.

İşyerlerinin insan kaynağı ihtiyacının karşılanmasındaki işe alım süreci de internetin yaygınlaşmasıyla değişime uğramıştır. İnternetin bulunmasından önce işin duyurulması, geleneksel olarak, gazeteler, duyuru panoları ve kariyer günleri aracılığıyla yapılmaktaydı. Bugün, internet, iş arayanlar ve eleman arayanlar için ilk başvuru yerlerinden birisi haline gelmiştir (Jansen vd. 2005: 49). İş bulma ve eleman aramaya yönelik birçok internet sitesi faaliyete geçmiş, Twitter ve diğer sosyal paylaşım siteleri de eleman aramak ve iş bulmak için kullanılmaya başlanmıştır (Jacques, 2009: 10). İşe alım süreçlerinde yeni yöntemlerin kullanılması ise gazete ilanları gibi geleneksel yöntemlerin sonunu getirmeye yol açabilmektedir (Pituro, 2000: 34).

İnternet, iş arayan kişi açısından, eleman ilanlarını bir tuşa basarak öğrenebilme imkânı sağlamaktadır. Aktif olarak iş arayanlar için sağlanan bu kolaylık, özellikle iş bulmak için çok fazla motive olmayan pasif iş arayıcılarının da yeni iş fırsatlarından yararlanmasına imkân tanımaktadır (Cober vd. 2000: 479).

İşe alma gerek kamu hizmeti gerekse özel örgütler için uygun personelin aranması, bulunması, başvurularının sağlanması ve başvuranlar arasından seçmenin yapılmasını kapsayan aşamalı bir süreçtir (Bozkurt ve Ergun, 2008, 120; Bilgin, 2011: 229; Denhart ve Denhart, 2006: 306). Mihçioğlu'nun ifadesiyle, kamu personel yönetimi devlet hizmetlerine en iyi kişilerin kazandırılması, bunların hizmet içinde yetiştirilmeleri ve en iyi şekilde bunlardan yararlanmayı içeren faaliyetlerden oluşur (1957: 97). Llorens ve Kellough (2007: 207), işe eleman almak için uygulanan sınav ve seçme sürecinin, kamu personel yönetiminin en önemli işlerinden birisi olduğunu belirtir.

Günümüzde, özellikle internet kullanımının yoğun olduğu ülkelerde, iş ilanından, iş arama ve iş başvuru süreci ve sınavların gerçekleştirilmesine kadar ki bir çok işe alım süreci e-işe alım yoluyla online olarak yapılmaktadır. e-İşe alım, adayların iş aramasının ve bazı başvuru süreçlerinin online yapılması olarak tanımlanmaktadır (Kim ve O'Connor, 2009: 48).

Hizmete alma politika ve yöntemlerinin tarafsızlık ve liyakat esasına dayalı metotlarla düzenlenmesi, kamu hizmetlerinin etkinliğini artırır ve verimli bir yönetim

sistemi kurulmasını sağlar. (Eryılmaz, 2010: 279) Anayasa'ya göre (madde 10) "Herkes kanunlar önünde eşittir" ve (madde 70) "Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir". Ancak, her vatandaşın kamu görevlisi olma imkânı olmadığından bu hak liyakata göre gerçekleştirilmektedir (Güler, 2005: 20). Liyakat, kamu hizmetlerine girişin, hizmet içinde ilerleme ve yükselişin ve her türlü görevlendirme ve ödüllendirmenin yalnızca yeterlik ve başarı ölçütüne dayandırılmasıdır. Her türlü ayrımcılık ve kayırmacılığın zıttıdır (Bozkurt ve Ergun, 2008: 158).

Hizmete en uygun elemanların kazandırılması, ancak aranan niteliklere sahip yeter sayıda kişinin işe başvuru yapmasıyla mümkündür. Bunun gerçekleşebilmesi için çağdaş bilgilendirme ve duyurma teknikleri kullanılmalı ve başvurular kolaylaştırılmalıdır (Bozkurt ve Ergun, 2008: 120).

Dünyada pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de e-devlet alanında son yıllarda önemli adımlar atılmaktadır. Darrel (2004: 16) e-devleti, kamunun hizmetlerinin ve kamuya ilişkin bilgilerin, internet ve diğer dijital araçlar vasıtasıyla online olarak sunulması şeklinde tanımlar. Kamu hizmetlerinde kalite ve etkinliğin artırılması için e-devlet uygulamalarının yaygınlaştırılması ve etkinleştirilmesi Dokuzuncu Kalkınma Planı stratejisinin (DPT, 2011) hedefleri arasında sayılmaktadır. Planda, "bu hedefin gerçekleştirilebilmesi için de kamu hizmetleri; iş süreçleri, vatandaş ve iş dünyasının ihtiyaçları doğrultusunda yeniden tasarlanarak ve bilgi ve iletişim teknolojilerinden en üst düzeyde faydalanılarak, etkin, şeffaf, sürekli, güvenilir, tek kapıdan ve farklı platformlardan bütünleşik şekilde sunulacaktır" ifadelerine yer verilmektedir.

Türkiye'de işsizliğin en önemli sosyal sorunlardan birisi olması ve kamu sektöründe iş bulmanın cazibeleri sebebiyle kamunun iş ilanları iş arayanlar tarafından dikkatli bir şekilde takip edilmektedir. Resmi Gazete ile ulusal ve yerel basında çıkan kamuya eleman alımı ilanlarını derleyip, güncel olarak yayımlayan internet siteleri Türkiye'de sık ziyaret edilen siteler arasındadır (alexa.com, 2011).

Bu makalede, kamu kurum ve kuruluşlarına eleman alım ilanlarının internet üzerinden ve tek bir noktadan yayımlanmasının gerekliliği mevcut durum analizi, e-iş ilanlarının avantajları, e-devlet konusunda ilerleme sağlamış ülke uygulamaları dikkate alınarak farklı boyutlarıyla tartışılacaktır. Bunun için, öncelikle mevzuatımızda kamuya personel alımlarını düzenleyen hususlara yer verilecektir.

Kamu yönetiminde özellikle yeni bir şey yapılmak istenildiğinde, dünyada örnekleri olup olmadığına ve bu örneklerin model oluşturup oluşturamayacağına bakılmaktadır. Bu çalışmada kullanılan yöntem olarak, gelişmiş ülkeler ve bilgi teknolojilerini kamu yönetiminde yaygın ve etkin bir şekilde kullanan ve ana dilin İngilizce olduğu Amerika, Avustralya ve Kanada'nın ülkesel düzeydeki e-işe alma siteleri incelenmiştir.

2. Kamuya Personel Alımı Sürecindeki Uygulamalar

Kişilerin kamu hizmetlerine alınması belirli standartlar geliştirerek “eşitlik” ve “liyakat” esasını hâkim kılmak düşüncesine dayanmaktadır. Kamu hizmetlerine alım bağımsız merkezi bir organ tarafından yürütülebileceği gibi, bakanlık ya da ilgili kamu kurumlarına bırakılabilmektedir. (Eryılmaz, 2010: 283; Canman, 1995: 78). Türkiye’de kamu kurum ve kuruluşlarına eleman alımı ve seçimi süreçleri, kayırmacılığın engellenmesi, eşitlik ve adaletin sağlanması amacıyla merkezi olarak belirlenmekte, yönetilmekte ve kontrol edilmektedir.

Bir kişinin kamu görevlisi sayılabilmesi için, bir kamu kurumunda çalışması gerekir. Geniş anlamda kamu görevlileri kamu kesiminde görev yapan ve farklı hukuki statülere sahip tüm personeli içine alır. (Eryılmaz, 2010: 273). Kamu görevlileri, işçi, memur, sözleşmeli personel, geçici personel, akademisyen, askeri personel, yargı personeli olarak farklı statüler altında hizmetlerini yerine getirmektedir. Bu farklı statülere eleman alımını düzenleyen yasal düzenlemelerin duyuru yapılmasını ilgilendiren kısımları aşağıdaki tablolarda özetlenmiştir.

2.1. Memur Alım İlanı

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre, mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler ile kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar memur olarak tanımlanmaktadır.

Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik, memur alımlarını KPSS-A grubu ve KPSS-B grubu kadrolara atama olarak ikiye ayırmaktadır. KPSS-A grubu kadrolar, özel yarışma sınavına tabi tutulmak suretiyle girilen ve belirli bir yetiştirme programı sonrası yeterlik sınavına tabi tutularak atanılan mesleklere ilişkin kadro ve görevler ile il özel idareleri ve belediyelerin teftiş kurullarının müfettişliklerini kapsar. KPSS-A grubu kadrolara memur alımı sürecinde, öncelikle KPSS sonuçları dikkate alınarak belirli sayıda adayın başvurusu alınmakta, daha sonra başvuran adaylar belirli bir sıralamaya tabi tutulmakta ve sıralamaya giren adaylar yazılı ve sözlü sınav aşamalarından geçmektedir.

KPSS-B grubu kadrolar, kamu kurum ve kuruluşlarında KPSS-A grubu meslekler dışında kalan, ilk defa kamu hizmeti ve görevlerine atama yapılacak kadro ve görevleri kapsar. KPSS-B grubu kadrolarda işe başvuran adaylar, genellikle sadece KPSS sonuçları ve tercihlerine göre atanmaktadır. Diğer taraftan, KPSS-B grubu alımları kapsamında belirli unvanlara eleman alımında istisnalar bulunabilmektedir. Bu istisnai

durumlarda, kamu kurum ve kuruluşları KPSS puanını temel alarak belirli sayıda adayı sınava çağırmakta ve yapılan sınav sonucuna göre adayların atamaları gerçekleştirilebilmektedir.

Kamuya memur alımı süreci, ÖSYM tarafından belirli dönemlerde yapılan KPSS sınavına adayların başvurmasıyla başlamaktadır. Tablo 1’de KPSS-A grubu ve KPSS-B grubu memur kadroları ile özürlü memur kadrolarına ilişkin ilanlar; ilanı yayımlamaktan sorumlu kurum ve kuruluşlar ve bu ilanların yayımlanacağı veya yayımlanabileceği yerler ve bunlara dair ilgili mevzuat maddeleri gösterilmektedir.

Tablo: 1
Memur Alım İlanı

	İlgili Mevzuat Maddeleri	İlanı Yayımlayan Kurum	İlanın Yayımlanacağı Yerler
KPSS-B Grubu Kadrolar	657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun (DMK) 47. maddesi, Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmeliğin 7. ve 22. maddeleri	KPSS İlanı: ÖSYM Tercihlerin alınması ilanı: ÖSYM	KPSS ilanı: Resmî Gazete’de ve Türkiye genelinde yayımlanan en yüksek tirajlı ilk üç gazetede farklı tarihlerde ilan vermek suretiyle Tercihlerin alınması ilanı: www.osym.gov.tr
KPSS-A Grubu Kadrolar	657 Sayılı DMK’ nın 47. maddesi, Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmeliği madde 7 ve madde 13	KPSS Sınav İlanı: ÖSYM Alım duyurusu: Alım yapacak kamu kurum ve kuruluşları	KPSS İlanı: Resmî Gazete’de ve Türkiye genelinde yayımlanan en yüksek tirajlı ilk üç gazetede farklı tarihlerde ilan vermek suretiyle Alım duyurusu: Resmî Gazete’de ve Türkiye genelinde yayımlanan tirajı en yüksek ilk beş gazetenin en az birinde
Özürlü Memur Ataması Yapılabilecek Kadrolar	657 Sayılı DMK’nın 53. maddesi, Özürliülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Yarışma Sınavları Hakkında Yönetmeliğin 8. maddesi,	Sınavlara ilişkin duyurular: Devlet Personel Başkanlığı	Sınav İlanı: Resmî Gazete ve ülke çapında tirajı yüksek bir gazete ile www.dpb.gov.tr adresinde

2.2. Akademik Personel Alım İlanı

Üniversitelerin akademik personel ihtiyacının karşılanmasında öğretim üyelerinin işe alım süreci ile diğer akademik personelin işe alım süreci farklılık göstermektedir. Akademik personel alım ilanına dair hususlar Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo: 2
Akademik Personel Alım İlanı

		İlgili Mevzuat Maddeleri	İlanı Yayımlayan Kurum	İlanın Yayımlanacağı Yerler
Öğretim Üyesi Alımı	Yardımcı Doçent	2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu 23/a ve Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği madde 4	Rektörlük	Türkiye ölçeğinde yayın yapan en yüksek tirajlı beş gazeteden birinde,
	Doçent	2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanununun 25. maddesinin a fıkrasında ve Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği madde 14	Rektörlük	En yüksek tirajlı beş gazeteden birinde Türkiye ölçüsünde ve Resmi Gazete'de
	Profesör	2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu 26 / b-1 fıkrası ve Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği madde 17	Rektörlük	En yüksek tirajlı beş gazeteden birinde Türkiye ölçüsünde ve Resmi Gazete'de
Öğretim görevlisi, okutman, araştırma görevlisi, uzman, çevirici ve eğitim-öğretim planlamacısı alımı		Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Naklen veya Açıkta Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav İle Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik Madde 8	Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı	www.yok.gov.tr

2.3. Hâkim ve Savcı Alım İlanı

Hâkim ve savcı alımı için yapılan duyurulardan Adalet Bakanlığı sorumlu olup, Tablo 3'te bu ilanlara dair bilgilere yer verilmiştir.

Tablo: 3
Hakim ve Savcı Alım İlanları

	İlgili Mevzuat Maddeleri	İlanı veya Duyuruyu Yayımlayan Kurum	İlanın Yayımlanacağı Yerler
<i>Hâkim ve Savcı Alımı</i>	2802 Sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu Madde 9/A	Adalet Bakanlığı	Türkiye genelinde günlük yayımlanan tirajı en yüksek beş gazeteden birinde bir defa ve ayrıca www.adalet.gov.tr adresinde

2.4. Sözleşmeli Personel ve İşçi Alım İlanı

Sözleşmeli personel ve işçi istihdamı kamu kurum ve kuruluşlarında memur istihdamıyla birlikte yaygın olarak görülen istihdam tiplerindedir. Kamu kurum ve

kuruluşlarında sözleşmeli personel farklı mevzuatlara tabi olarak istihdam edilmektedir. Buna göre sözleşmeli personel:

- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında istihdam edilenler,
- 399 Sayılı KHK kapsamında kamu iktisadi teşebbüslerinde istihdam edilenler,
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Ek Geçici 16ncı maddesine göre sanatçı olarak istihdam edilenler,
- 10.7.2003 tarihli ve 4924 sayılı Kanuna göre eleman temininde güçlük çekilen yerlerde sağlık personeli olarak istihdam edilenler,
- 5393 Sayılı Belediye Kanunu (madde 49) ve 5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu (madde 36) hükümlerine göre yerel yönetimlerde istihdam edilenler,
- Kamu kurum ve kuruluşlarının kendi kuruluş kanunlarına veya bazı özel kanunlara göre istihdam edilenlerden oluşmaktadır.

Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğe göre işçi; kamu kurum ve kuruluşlarında bir iş sözleşmesine dayanarak, sürekli ya da geçici çalışan kişidir.

Kamu İktisadi Teşebbüslerine sözleşmeli personel alımı sürecinde KPSS-B grubu yöntemi genel olarak takip edilmekte, KPSS sınav sonucu ve adayın tercihlerine göre atamalar gerçekleştirilmektedir. Tablo 4'te, Kamu kurum ve kuruluşlarının kendi kuruluş kanunlarına veya bazı özel kanunlara göre sözleşmeli personel çalıştırmaları haricinde kamu kurum ve kuruluşlarında sözleşmeli personel ile işçi alımı ilanlarını yayımlamaktan sorumlu kurum ve kuruluşlar ve ilanların yayımlanacağı yerler belirtilmektedir.

Tablo: 4
Sözleşmeli Personel ve İşçi Alım İlanları

	İlgili Mevzuat Maddeleri	İlanı veya Duyuruyu Yayımlayan Kurum	İlanın Yayımlanacağı Yerler
Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alımı	Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 9. maddesi	Türkiye İş Kurumu	www.iskur.gov.tr adresi ve uygun görülen diğer iletişim araçlarında
657 sayılı Kanunun 4/B' si, 5393 sayılı Belediye Kanununun 49. Maddesi ve 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 36. Maddesine göre sözleşmeli personel alımı	7/15754 Sayılı Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar Ek Madde 2	Kamu kurum ve kuruluşları	Türkiye çapında yayımlanan yüksek tirajlı gazetelerden birinde ve varsa resmî internet sitelerinde
10.7.2003 tarihli ve 4924 sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 4 üncü maddesi	Sözleşmeli Sağlık Personeli Atama ve Nakil Yönetmeliği	Sağlık Bakanlığı	Resmî Gazete'de ve ülke genelinde günlük olarak yayınlanan en az üç gazetede
657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Ek Geçici 16ncı maddesine göre sanatçı olarak istihdam edilen sözleşmeliler,	Devlet Sanatçıları ve Sanatçıların Sözleşmeli Olarak Çalıştırılmalarına Dair Esaslar	Kamu kurum ve kuruluşları	Kurumun internet sitesinde
Kamu İktisadi Teşebbüslerine Sözleşmeli Personel ve İşçi Alımı	2011 yılına ait Genel Yatırım ve Finansman Programının tespitine ilişkin Bakanlar Kurulu Kararnamesine ekli kararın 7. maddesine göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve/veya Türkiye İş Kurumu ile Devlet Personel Başkanlığının yürürlükteki mevzuatı ve ilgili diğer mevzuat uyarınca	İşçi, memur ve sözleşmeli personel alımlarının her birine dair yönetmelikte belirtilen kamu kurumu. (Örneğin, KİT'lere işçi alımı Türkiye İş kurumu aracılığıyla)	İşçi, memur ve sözleşmeli personel alımlarının her birine dair yönetmelikte belirtilen yayın organı veya site. (Örneğin, işçi ilanları www.iskur.gov.tr adresi ile uygun görülen diğer iletişim araçlarında)

2.5. Askeri Personel Alım İlanı

926 Sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanunu kapsamında istihdam edilen subaylar ve astsubaylar; harp okulları, fakülteler, yüksek okullar ve astsubay okullarında

öğrenim yapan asker öğrencilerin mezunlarından oluştuğundan Tablo 5'te bu personelin alımına dair ilan sürecine yer verilmemiştir. Diğer taraftan Türk Silahlı Kuvvetlerinin kendi okullarında yetişenler haricinde istihdam ettiği sözleşmeli subay ve astsubay, uzman erbaş ve uzman jandarma alım ilanları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo: 5
Askeri Personel Alım İlanı

	İlgili Mevzuat	İlanı veya Duyuruyu Yayımlayan Kurum	Yayımlanacak Yerler
Sözleşmeli subay ve astsubay alımı	4678 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetlerinde İstihdam Edilecek Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar Hakkında Kanununun 25. maddesi ve Sözleşmeli Subay ve Astsubay Yönetmeliği Madde 29	Kuvvet Komutanlıkları, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı	Basın yayın organları vasıtasıyla kamuoyuna ve resmi yazıyla askeri personele
Uzman Erbaş Alımı	3269 Sayılı Uzman Erbaş Kanunu 19. madde ve Uzman Erbaş Yönetmeliğinin 5. maddesi	Kuvvet Komutanlıkları, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığına	Basın organlarında
Uzman Jandarma Alımı	3466 Sayılı Uzman Jandarma Kanununun 32. maddesi ve Uzman Jandarma Okulu Yönetmeliği	Jandarma Genel Komutanlığı	Gazete ve İnternet yoluyla

Yukarıdaki tablolardan anlaşılacağı üzere, Türk kamu yönetiminde personel alımına ilişkin ilgili mevzuat hükümlerinde, işe alım ilanlarından geniş halk kitlelerinin haberdar olmasının hedeflendiği söylenilebilir. Diğer taraftan, ilanların farklı yerlerde farklı kurumlar tarafından yayımlanması ilan sürecinin kontrolünü zorlaştırmakta, uzunluğunu ve maliyetini ise artırmaktadır. Bunun sonucunda kurum ve kuruluşların ihtiyaç duydukları elemanları zaman kaybetmeden işe almaları gecikmekte ve insan kaynağı ihtiyacının planlanması zorlaşmaktadır. İnternet ve mobil teknolojilerinin gelişmesine paralel olarak, kamu iş ilanlarının duyurulma yöntemlerine ilişkin kamu personel mevzuatında da bazı değişiklikler yapılmaktadır. Bu kapsamda, özürülilerin alımını düzenleyen yönetmeliğin 8. maddesi 2010 yılında değiştirilmiş ve ilanın Devlet Personel Başkanlığının web sitesinde de yayımlanacağı belirtilmiştir.

3. İş İlanlarının İnternet Üzerinden Yapılmasının Avantajları

Kamu kesiminin kendisine ait ilanları ilk elden yayımlayabileceği bir site kurması birçok açıdan gerekli gözükmektedir. Bu gereklilikler aşağıdaki başlıklar altında toplanmıştır.

3.1. Ulaşılabilirlik

Devletin temel vasıflarından birisi de bütün vatandaşlarına karşı eşit ve adil davranmasıdır. Bu nedenle, kamuya alınacak kişilerde aranacak husus “kişinin liyakati” olmalıdır. Kamu kurum ve kuruluşlarının eleman alımından vatandaşların haberdar edilmesi devletin bir yükümlülüğüdür.

Kamu iş ilanlarının daha geniş kitlelere ulaşabilmesi, ilanlardan daha fazla sayıda kişinin haberdar olması, geçmişte basın ve yayın organları ile gerçekleştirilen ilanların daha geniş kitlelere internet ve sms’ler yoluyla iletilebilmesi mümkündür. Llorens ve Kellough’un (2007: 208) da ifade ettiği gibi, internet ve elektronik iletişim sistemlerinin işe alım süreçlerini kolaylaştıracağı ve bunun için son derece uygun olacağı gözlemlenmektedir. Mevzuatımızda da kamu iş ilanlarının mümkün olduğunca geniş kitlelere ulaşabilmesi için gerekli düzenlemeler yapılmış ve yapılmaktadır.

Türkiye’de bilişim teknolojilerinin kullanımında önemli artışlar olduğu ve internet ve cep telefonları aracılığıyla nüfusumuzun yaklaşık %90’ına ulaşılacağı Tablo 6’daki rakamlardan anlaşılmaktadır. Bu durum, kamu kesimi iş ilanları ile ilgili kurulacak olan bir sitenin, hem elektronik hizmetleri hem de mobil servisleri kullanarak iş ilanlarını mümkün olacak en geniş kitlelere daha etkin bir şekilde de ulaştırılabileceğinin bir kanıtıdır.

Tablo: 6
Haberleşme Araçları ve Abone Sayıları (Milyon Kişi)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Telefon	18.92	19.13	18.98	18.83	18.20	17.49	16.53	16.20	15.21
Cep Telefonu	27.89	34.71	43.61	52.66	61.97	65.82	62.80	61.77	65.32
İnternet	0.90	1.47	2.25	3.18	4.84	5.99	6.78	8.67	14.11

Kaynak: TÜİK, <www.tuik.gov.tr>, 28.05.2012.

2011 yılı verilerine göre Türkiye’de hanelerin %42,9’sı internet erişim imkânına sahiptir (tuik.gov.tr, 2011). Bu oranın 2009 yılının aynı ayında %30 olduğu dikkate alındığında internet kullanımında önemli bir oransal artışın olduğu görülmektedir. İnternet kullanımının yaygınlaşması kamu hizmetlerinin de internet üzerinden sağlanmasını kolaylaştırmaktadır.

3.2. Etkinlik ve Maliyet Unsuru

Devlet Planlama Teşkilatı tarafından hazırlanan Bilgi Toplumu Strateji Belgesinde (DPT, 2006: 12) bilgi ve iletişim teknolojilerinin yardımıyla kamu

hizmetlerinin hızlı, etkili, kaliteli, sürekli, güvenilir, şeffaf ve bütünlük şeklinde sunulmasının önemli olduğu belirtilmiş ve e-devlet anlayışının sadece hizmetlerin elektronik ortama taşınmasını değil, ayrıca verimli iş süreçleri, kurumlararası işbirliği ve bilgiye dayalı kamu yönetimi anlayışını ifade ettiği vurgulanmıştır. Aynı belgede, iletişim ve erişimde kalite, güvenlik, çeşitlilik, hız ve maliyet gibi konuların bilgi toplumuna geçiş sürecinde başarıyı etkileyen önemli faktörler olduğu belirtilmektedir (DPT, 2006: 15).

İşin niteliği ve adaylarda aranan yetenekler hakkında gerçekçi ve doğru bilgiler içeren bir duyuru, yalnızca işe uygun nitelikte adayların başvurusunu özendirir (Canman, 1995: 71) Kamunun işe alım ilanlarının resmi gazete, tirajı yüksek gazete, radyo ve televizyondan oluşan birden fazla basın yayın organında yayımlanması ilanın daha geniş kitlelere ulaşmasını amaçlar iken, ilanların maliyeti hem kamu kurumları için, hem de bu ilanları takip etmek isteyenler için artmakta ve işe alım süreci uzamaktadır. Kamu kurum ve kuruluşlarının insan kaynağı ihtiyacını tek noktadan duyuracak bir kamu iş ilanları sitesi, hem işe alım sürecini kısaltacak hem de kamunun açık kadro ve pozisyonlarını ilan etme maliyetini önemli oranda azaltacaktır.

Basın İlan Kurumu 195 Sayılı Kanun gereğince, resmî ilânlarla, kamu kurum ve kuruluşlarına ait reklâmların, vasıfları Basın İlan Kurumu Genel Kurulu tarafından tespit edilen süreli yayınlarda, fikir ve görüş farkı aranmaksızın yayınlanmasına aracı olmaktadır. Basın İlan Kurumu şubelerinin bulunmadığı yerlerde ise aynı esaslara göre valilikler ilanların yayımlanması için aracı olmaktadır. Bu çerçevede, Basın İlan Kurumu Yönetmeliğinin Mevkutelerin Denetlenmesi ve İlanların Dağıtımı başlıklı 77. maddesinde de her resmi ilânın, ilânı veren tarafından Kurum'a veya ilgili Valiliğe ayrı bir iş emri ile gönderileceği ve anılan iş emirlerinde, ekinde yer alan ilânın nerede ve kaç defa hangi mevzuata göre yayınlanacağı, ilân yayını öngören kanun, kanun hükmünde kararname, tüzük ve yönetmeliğin adı, numarası ve maddesi de anılarak açıkça belli edilmesi gerektiği düzenlenmiştir.

Aynı yönetmelik, ilanların sütun genişliğinin kaç milimetre olacağı, ilân metinlerinin hangi punto ile dizileceği, belirli bir kısmında kaç satır yazı bulunacağı ve daha büyük punto kullanılması halinde uygulanacak kıstas ve sair hususların "Resmî İlan Fiyat Tarifesi" ne göre belirleneceğini belirtmektedir. 2011 tarih ve 1275 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla belirlenen Resmî İlan Fiyat Tarifesine göre, resmî ilânların bir santimetresinin tek sütundaki yayın ücreti (KDV hariç) gazete tirajlarına göre 7,45 TL ile 28 TL arasında değişmektedir.

3.3. Kontrol

e-İşe alım iş arayanların kolayca birçok bilgi ve veriye ulaşmasını sağlar ve rehberlik imkânı sunar (Kim ve O'Connor, 2009: 49). McCune (1997: 30), e-işe almanın

işverenlere kendi ilanları hakkında istatistikî bilgiler vereceğini belirtir. İlanın kaç defa okunduğu, kaç tane insanın ilanı veren kurumun web sitesini ziyaret ettiği bu istatistiklere bakılarak görülebilir ve bir yanlışlık varsa çok çabuk düzeltilebilir.

Türkiye’de, kamu kurum ve kuruluşlarının iş ilanlarının internet üzerinden ve tek bir noktadan yayımlanması ilanlara daha geniş kitlelerin bakabilmesine, ilanı yayımlayan ve yayımlatan kurumların ve ilanları takip eden bireylerin kontrolüne daha fazla imkân tanıyacaktır.

Yayımlanan ilanları toplayıp internet üzerinden yayımlayan özel iş portallarından farklı olarak doğrudan ilanları yayımlayan bir site olarak kurulacak kamu iş ilanları sitesi, ilanların yayımlanmadan önce merkezi otorite tarafından eksikliklerin, mevzuata aykırılıkların kontrolünü sağlayacak ve ilanın doğruluğunun gerçek bir göstergesi olacaktır.

İnternetin diğer basın yayın organlarından önemli bir avantajı, daha önce yayımlanmış ilanlara kolaylıkla ulaşılabilmesine ve daha geniş bir zaman aralığında ilanın duyurulmasına imkân tanınmasıdır. Televizyon ve radyo gibi görsel ve işitsel medya araçlarının hızlı bilgi akışı ilan takibini de zorlaştırmaktayken internet hem yayımlayan hem de takip edenler için ilanların kontrolünü artıracaktır.

Çok sık görülmesine de, kamuya eleman alımlarındaki ilanlar belirli kişileri tarif eder gibi yayımlanabilmektedir. İşe alım ilanlarındaki bu tür olaylar ise, devletin eşitlik ve tarafsızlık ilkelerine zarar vermektedir. Herkesin takip edebileceği bir iş ilanları sitesinin kurulması, ilanlar üzerindeki çok yönlü kontrolü artırarak şaibeli durumların önlenmesine yardımcı olabilecektir.

3.4. Şeffaflık ve Güven

Giddens’in (2001: 54) da ifade etmiş olduğu üzere, “kamu kurumlarına ve performanslarına olan güvenin yeniden yapılandırılması günümüz toplumlarında birincil önceliğe sahiptir”. Welch ve arkadaşlarının (2005: 371) çalışmaları, internet kullanımının, vatandaşın e-devlet tecrübesinin, e-devlet hizmetlerinden ve kamu web sitelerinden memnuniyetin ve devlete güvenin birbirleriyle ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu sonuçlara göre, e-devlet memnuniyeti, devlete olan güvenle pozitif bir ilişkiye sahiptir ve e-devlet memnuniyeti, online hizmet etkinliği (sağlama), bilgi güvenilirliği (şeffaflık) ve aktif elektronik iletişim (karşılıklı etkileşim) hakkında vatandaşların algılamalarıyla ilintilidir. Vatandaşlara hizmetlerin sunumunda daha ulaşılabilir ve eksiksiz bilgilerin, bilgi boşluğunu azaltabileceği ve vatandaşın devlete karşı güvenini artıracacağı ifade edilmektedir (Welch vd. 2005: 371).

Bilgi teknolojilerindeki gelişim, kamu yönetiminde şeffaflığı ve güveni artıran bir unsur olarak göze çarpmaktadır. Bilgi edinme hakkı çerçevesinde internet üzerinden yapılan başvurular ilgili kamu kurum ve kuruluşları tarafından cevaplandırılmakta ve böylece oluşan iletişim nedeniyle vatandaşların bu kurumlara olan güveni artabilmektedir. Kamuda işe alımlarda kayırmacılık mekanizmasının işlediği düşüncesine sahip önemli sayıda insan olmasına rağmen, iş ilanlarının ve sonuçlarının daha geniş halk kitlelerine duyurulması bu önyargıların azalmasına yardımcı olacaktır. “El altından eleman alımı” düşüncesi, ilanların mümkün olduğu kadar geniş kitlelere ulaşabilmesi, şeffaflığın ve karşılıklı iletişimin sağlanmasıyla azaltılabilecek bir husustur.

4. Kamu İş İlanlarını İnternet Üzerinden Gerçekleştiren Ülke Örnekleri

Kamu yönetiminde özellikle yeni bir şey yapılmak istenildiğinde, dünyada örnekleri olup olmadığına ve bu örneklerin model oluşturup oluşturamayacağına bakılmaktadır. Bilgi toplumu olma yolunda ülkemize göre e-devlet faaliyetlerinde daha ileride olan ülkelerin bu bağlamda örnek teşkil edebileceği düşünülmektedir. Bu kısımda, gelişmiş ülkeler ve bilgi teknolojilerini kamu yönetiminde yaygın ve etkin bir şekilde kullanan ve ana dilin İngilizce olduğu Amerika, Avustralya ve Kanada'nın ülkesel düzeydeki e-işe alma siteleri incelenmiştir.

Tablo: 7
USAjobs Site İçeriği

Ana Sayfa <ul style="list-style-type: none">➤ İlk Defa Ziyaret Edenler İçin➤ Niçin Amerika için Çalışmalıyız?➤ İstisnai Durumlar➤ Özürlülerin İstihdamı➤ Gaziler➤ Öğrenciler ve Yeni Mezunlar➤ Üst Düzey Yöneticiler➤ İletişim➤ Gizlilik Sözleşmesi ve Kamu Sorumluluğu Bilgilendirmesi	Bilgi Merkezi <ul style="list-style-type: none">➤ Bilgi Merkezi-Ana sayfa➤ İnteraktif Kullanıcı Yardımı➤ Formlar➤ Nitelikler ve Özellikler➤ Sık Sorulan Sorular➤ İstihdama İlişkin Her Türlü Bilgi	İş Arama <ul style="list-style-type: none">➤ İş Arama-Ana sayfa➤ Sorgu Sayfası➤ Detaylı Sorgu Sayfası➤ Kurumların talep ettiği işler➤ En popüler işler Kişisel Hesap Sayfası <ul style="list-style-type: none">➤ Kişisel Hesap Ana Sayfası Kısıtlı Erişim <ul style="list-style-type: none">➤ Sadece Kurum erişimi
--	--	---

Kaynak: <<http://www.usajobs.gov/sitemap.asp>>, 12.04.2011.

4.1. Amerika Birleşik Devletleri

Amerika'da Personel Yönetimi Kurumu (Office of Personnel Management), federal düzeyde faaliyet gösteren kamu kurum ve kuruluşlarını kapsayan ve federal düzeyde iş bulmak isteyenlerin başvuracağı ilk adres olan USAJOBS'ı kurmuştur (Kim ve

O'Connor, 2009: 48). Bu site www.usajobs.opm.gov adresinde faaliyet göstermektedir. Bu sitede, özgeçmiş oluşturulması ve sisteme yüklenilmesi, iş aramaları yapılması, iş başvuruları yapılması ve federal düzeyde işe alım süreci hakkında bilgi sahibi olunması da mümkündür. Tablo 7'de usajobs.opm.gov adresinin site haritasında yer alan sitenin içeriğine dair temel başlıklar yer almaktadır.

Federal düzeydeki iş ilanları tek portal da, www.usajobs.gov adresinde yayımlanmalıdır. Bunun yanısıra kurum ve kuruluşlar diğer sosyal medya araçlarını ve kendi web sitelerini de duyuruda kullanabilmektedir. (justice.gov; ntsb.gov; fsa.usda.gov)

4.2. Avustralya

Avustralya kamu işe alım web sitesi APSjobs (www.apsjobs.gov.au) kamudaki kariyer yollarının keşfedilmesine yardımcı olmaktadır. Site, Avustralya kamu kurumlarında, Avustralya Parlamentosunda ve diğer Avustralya Kamu Ajanslarındaki boş kadro ve pozisyonları sadece bir tuşa basarak görme imkânı sunmaktadır. APSjobs Avustralya Kamu Hizmeti Komisyonu (Australian Public Service Commission) tarafından yönetilmektedir.

APSjobs, hâlihazırda Avustralya kamu hizmetlerinde; çalışanlar, çalışmak isteyenler, tekrar kamu hizmetine dönmek isteyenler, kariyerini değiştirmek isteyenler, üniversitelerden mezun olanlar veya okulunu terk edenler için ilk adrestir. Avustralya kamu işe alım web sitesi elektronik olarak yayımlanan Avustralya kamu iş gazetesi (Electronic APS Employment Gazette) ile birlikte hizmet sunmaktadır. Kamu iş gazetesi 1999 tarihli Kamu Hizmetleri Komisyonu Üyeleri Direktifi ve 1999 tarihli Kamu Hizmetleri Yönetmeliği (Public Service Regulations 1999) çerçevesinde yayımlanması gerekli olan belirli kamu hizmetlerine dair iş ilanlarını ihtiva eder. Kamu iş gazetesinde ayrıca Avustralya Parlamento hizmetlerindeki iş fırsatları ve 1999 tarihli Parlamento Hizmetleri Sözleşmesi çerçevesinde gerçekleştirilen yer değişiklikleri de yer almaktadır. Kamu iş gazetesinde ayrıca Avustralya kamu kurumları haricindeki iş fırsatları da yer alabilmektedir. Elektronik olarak yayımlanan iş gazetesinin her bir sayısı Avustralya Milli Kütüphanesinde de arşivlenmektedir. Tablo: 8'de sitenin içeriği ve temel başlıklarına yer verilmektedir.

Tablo: 8
APSjobs Site İçeriği

<ul style="list-style-type: none">➤ Kişisel hesap sayfası➤ İş arama➤ İş ilanlarını e-posta adresime gönder➤ Kim yükselmiş, transfer olmuş ve iş bulmuş➤ İstihdam programları➤ Eğitim ve liderlik gelişimi	<ul style="list-style-type: none">➤ Transfer fırsatları➤ Eski kamu görevlileri için geçici iş➤ Üst düzey yönetici ilanları➤ Kurum erişimi	<ul style="list-style-type: none">➤ İşe nasıl başvurulur➤ İş koşulları➤ Elektronik APS İstihdam Gazetesi➤ Haberler
--	--	---

Kaynak: <<http://www.apsjobs.gov.au>>, 12.04.2011.

Federal kurum ve kuruluşlar <<http://www.apsjobs.gov.au>> adresinde ve Elektronik APS Employment Gazetesinde iş fırsatlarını ilan etmek zorundadırlar. Bunun yanı sıra federal düzeydeki kurum ve kuruluşlar ihtiyaç ve duruma göre online kanalları, periyodik yayınları, sosyal medya ve mobil iletişim araçlarını da iş ilanında kullanabilmektedir.

İş ilanları öncelikle Basın İlan Kurumuna benzer işlev gören bir ajansa (Media Placement Agency) gönderilmelidir. 1 Temmuz 2012 tarihinden itibaren Avustralya Maliyesi (Department of Finance) işe alım ilan politikalarını kurum ve kuruluşlarının tasarruf sağlaması amacıyla yeniden düzenlemiştir. Buna göre:

- İşe alım ilanlarında, ülke çapında yayımlanan gazeteler ilan için kullanılmayacaktır.
- Yazılı basın yerine online ilanın kullanımı zorunlu hale gelmiştir.
- Bölgesel, yerel yazılı basında yayınlanacak ilanların boyutları belirlenmiştir. Ayrıca bunların renkli olmaması zorunludur.

4.3. Kanada

Kanada'da federal düzeydeki kamu hizmetlerinde kariyer yapmak isteyenler için ilk başvuru yeri, <jobs-emplois.gc.ca> adresinde faaliyet gösteren sitedir. Kanada Kamu Hizmetleri Komisyonu (Public Service Commission of Canada) yönetimindeki bu sitede, iş aramanın yanında, iş sınavlarına ve işe başvurmak da mümkündür. Sitenin içeriği Tablo: 9'da özetlenmiştir.

Tablo: 9
“Careers in the Federal Public Service” Site İçeriği

Kişisel Hesap Sayfası	Bilgi Kaynakları	Tek İşveren, Binlerce Fırsat
İş Fırsatları	➤ Nasıl başvurulur	➤ Katılmak için 5 sebep
➤ İş arama	➤ Öğrenciler için	➤ Federal kamu hizmeti için çalışmak
➤ İş ilanlarını e-posta adresime gönder	➤ Mezunlar için	➤ Kamu hizmetine giriş sınavı
➤ Kariyer rehberliği	➤ Diğer kamu kurumları	
➤ İş takvimi	➤ Sık sorulan sorular	
	➤ Yardım	
	➤ İletişim	

Kaynak: <<http://jobs-emplois.gc.ca/index-eng.htm>>, 12.04.2011.

Kanada da kurum başkanları iş ilanının etkili bir şekilde duyurulmasından sorumludur. İş ilanlarında ortak portalları kullanmak asgari gerekliliktir. Ortak portallar iş arayanların federal devletteki istihdam fırsatlarını tek bir adresi bilerek haberdar olmalarını sağlayacaktır. Bunun haricinde, federal kuruluşlar için istihdam fırsatlarını iletmek için farklı medya kanallarını kullanabilme esnekliği vardır (psc-cfp.gc.ca).

Eleman ihtiyacının kurum dışından karşılanması durumunda <<http://www.jobs-emplois.gc.ca>> internet adresinin yanı sıra, mobil iletişim kanalları da kullanılmak zorundadır. Eleman ihtiyacının diğer kurumlardan karşılanması durumunda ise ilan <<http://publiservice.gc.ca>> adresinde ilan edilmelidir.

Buna göre, e-devlet konusunda mesafe kaydeden Amerika, Avustralya ve Kanada'daki e-işe alım uygulamaları işe alım sürecinin birçok adımında kullanılmaktadır. Federal düzeydeki işe alım ilanları vatandaşların ilanlardan haberdar olması için minimum bir gereklilik olarak tek bir bilenen portaldan federal düzeyde personelden sorumlu kuruluşların kontrolünde hizmet sunmaktadır.

5. Sonuç

Değişimin kaçınılmaz olduğu bir gerçek olmasına rağmen değişime verilen tepkiler kişi, kurum ve zamana göre farklı olmaktadır. İnsanlık tarihinin en fazla etki alanına sahip buluşlarından birisi olan internet, kamu kesiminin sunduğu hizmetleri de derinden etkilemektedir. Kamu yönetiminin değişime özel sektöre göre geç tepki veren yapısı, ülkede kamu sektörü için de bir istisna oluşturmamış, değişimin tedriciliği anlayışı, uygulamaların internet ortamına aktarılmasında da görülmüştür. Bu bağlamda, kamunun eleman taleplerinin açık, ulaşılabilir, etkin ve etkili olarak internet üzerinden vatandaşlara duyurulması gerekliliği teknolojik gelişmelerin sonucunda ortaya çıkmıştır. e-Devlet alanında önemli mesafeler alan ülkelerin kamuya eleman alım sürecini de internet ortamına taşıdığı görülmektedir. Bu ülkelerde kamu kurumlarına eleman alınırken söz

konusu ülkelerin kamu personelinden sorumlu kuruluşlarının yönetimindeki web sitelerinde iş ilanları yayımlanmakta, kariyer rehberlikleri sunulmaktadır. Bu siteler, eleman ihtiyacının daha hızlı karşılanmasına hizmet etmektedirler.

Türkiye’de e-devlet kapsamında vergi sahasından tapu işlemlerine kadar birçok başarılı çalışma ve uygulama yapılmaktadır. e-Devlet uygulamaları kapsamında e-işe alım uygulamalarının da bir an önce hayata geçirilmesi gerekmektedir. Kamu kuruluşları için liyakat esasının geçerli olacağı bir personel alım süreci, gelecekte kurumun optimum düzeyde insan kaynağına sahip olmasında önemli bir adımdır. Kamuya personel alım ilanlarında genellikle birden fazla kurum ve kuruluş ilan sürecine dâhil olmakta ve ilanlar çoğunlukla birden fazla yerde yayımlanmaktadır. Bu durum süreci uzatmakta ve maliyeti artırmaktadır.

e-işe alım sürecinde öncelikle iş ilanlarının online ortama taşınması, kamu kesiminde kariyer yapmak isteyenlerin önemli bir ihtiyacını karşılayacaktır. Kamudaki istihdam sürecinde önemli bir rol üstlenecek olan e-işe alım, işe alım ilanlarıyla hizmete başlayıp, zamanla yönetici kademelerin ilanı, kariyer yönlendirmesi, e-mail gönderimi uygulamaları gibi birçok uygulamayı da bünyesine katarak geliştirilebilecektir. Bu sitenin kuruluş ve yönetiminin diğer ülke uygulamaları da dikkate alınarak kamu personelinden sorumlu olan Devlet Personel Başkanlığı’na verilmesi, sitenin sürdürülebilirliğini sağlayacaktır.

Kaynakça

- Alexa The Web Information Company, <www.alexa.com>, 05.04.2011.
- APSjobs, <<http://www.apsjobs.gov.au>>, 12.04.2011.
- Australian Government: Department of Finance and Deregulation, <<http://www.finance.gov.au/advertising/index.html>>, 24.12.2012.
- Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu (Kasım 2010), *Türkiye Elektronik Haberleşme Sektörü Üç Aylık Pazar Verileri Raporu: 2010 Yılı 3. Çeyrek*, Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, Ankara.
- Bilgin, Kamil Ufuk (2011), “İnsan Kaynakları Yönetimi ve Türk Kamu Personel Sistemi”, Filiz Kartal (Ed), içinde: *Türkiye’de Kamu Yönetimi ve Kamu Politikaları*, TODAİE, Ankara, ss. 221–240.
- Bozkurt, Ömer & S. Sezen & T. Ergun (2008), *Kamu Yönetimi Sözlüğü*, TODAİE, Ankara.
- Canman, Doğan (1995), *Çağdaş Personel Yönetimi*, Ankara.
- Careers in the Federal Public Service, <<http://jobs-emplois.gc.ca/index-eng.htm>>, 27.01.2011.
- Cober, R.T., vd. (2000), “The quest for the qualified job surfer: it’s time the public sector catches the wave”, *Public Personnel Management*, 29(4), pp. 479–495.

- Darrel, M.W. (2004), "e-government and the transformation of service delivery and citizen attitudes", *Public Administration Review*, 64(1), pp.15–25.
- Denhardt, R.B. & J.V. Denhardt (2006), *Public Administration: An Action Orientation*, Thomson&Wadsworth, Belmont, CA.
- DPT (2006), *Bilgi Toplumu Stratejisi (2006–2010)*, DPT Yayın no: 2699, Ankara.
- DPT (2007), *Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007–2013)*, DPT, Ankara.
- Giddens, Anthony (2001), *Üçüncü Yol ve Eleştirileri*, Phoenix.
- Jacques, A. (2009), "Taking control of your job search: A tweet alternative to the classifieds", *Public Relations Tactics*, 16(11), pp. 10-11.
- Jansen, B.J. & K.J. Jansen & A. Spink (2005), "Using the web to look for work: Implications for online job seeking and recruiting", *Internet Research*, 15(1), pp. 49-66.
- Kayar, Nihat (2010), *Kamu Personel Yönetimi*, Ekin Yayınevi.
- Kim, S. & J.G. O'Connor (2009), "Assessing electronic recruitment implementation in state governments: issues and challenges", *Public Personnel Management*, 38(1), pp. 47-66.
- Llorens, J.J. & J.E. Kellough (2007), "A Revolution in Public Personnel Administration: The Growth of Web-Based Recruitment and Selection Processes in the Federal Service", *Public Personnel Management*, Volume 36. No.3, pp. 207-221.
- Maliye Bakanlığı BÜMKO (2011), *7/15754 sayılı Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar*, <www.bumko.gov.tr>, 05.04.2011.
- McCune, J.S. (1997), "Good help is hard to find", *Management Review*, 86(6), pp. 30–31.
- Pituro, M. (2000), "The power of e-cruting", *Management Review*, 89(1), pp. 33–37.
- Public Service Commission of Canada, <<http://www.psc-cfp.gc.ca>>, 25.05.2011.
- Saylan, İbrahim (2009), "İnternet: Demokrasiye Açılan Kapı? Türkiye ve İtalya Örnekleri Çerçevesinde e-Devlet Uygulamaları", *Amme İdaresi Dergisi*, C. 42, S. 3, ss. 141–162.
- TÜİK (2011), *2011 Yılı Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması Sonuçları*, TÜİK Haber Bülteni, Sayı 8572, <www.tuik.gov.tr>, 15.03.2012.
- TÜİK, "Haberleşme Araçları", *Haberleşme İstatistikleri*, <http://www.tuik.gov.tr/PrelstatistikTablo.do?istab_id=169>, 15.01.2011.
- USAJOBS, <<http://www.usajobs.gov/sitemap.asp>>, 12.04.2011.
- Welch, E.W. & C.H. Charles & M.J. Moon (2005), "Linking Citizen Satisfaction with e-Government and Trust in Government", *Journal of Public Administration Research & Theory*, 15(3), pp. 371–391.

