

## SANAL ORTAMDA HALKLA İLİŞKİLER YÖNETİMİNİN İNSAN KAYNAKLARI SEÇİM, YERLEŞTİRME VE GELİŞTİRME SÜREÇLERİNE ETKİSİ\*

Gül COŞKUN\*\*  
Nilay BAŞOK\*\*\*

### ÖZET

Günümüzde kurumların işleyiş sürecinde her aşamada bilgi teknolojilerinin kullanıldığını görülmektedir. Halkla ilişkiler yönetimi ve insan kaynakları yönetimi de işletmenin her alanında olduğu gibi sanal ortam uygulamalarında yaşanan gelişmelerden etkilenmekte ve bu uygulamaları kullanmaktadır.

Çalışma kapsamında halkla ilişkiler ve insan kaynakları yönetimi ilişkisi ve bu alanlar arası işbirliğinin önemi, sanal ortamda halkla ilişkiler uygulamalarının insan kaynakları yönetiminde kullanımı konuları aktarılmaktadır. Ardından çalışma kapsamında gerçekleştirilen derinlemesine görüşme ve anket araştırmalarının sonuçları paylaşılmaktadır. Yapılan tüm literatür taraması ve uygulanan alan araştırmasının ardından konu ile ilgili bilgiler ve veriler doğrultusunda çözüm önerileri ve sonuç sunulmuştur.

*Anahtar Kelimeler: Sanal Ortam, Halkla İlişkiler, İnsan Kaynakları Yönetimi*

## THE IMPACT OF PUBLIC RELATIONS MANAGEMENT IN CYBER SPACE ON HUMAN RESOURCES RECRUITMENT, PLACEMENT AND DEVELOPMENT PROCESSES

### ABSTRACT

It is seen that today, information technologies are used on every phase during the operation process. Just like the every field of the administration; public relations management and human resources management are affected by the developments in cyber space practices and they apply these practices.

This scope is especially public relations and human resources management relation and the importance of this inter-field cooperation, usage of public relations practices in cyber space in the human resources management subjects are stated. Afterwards, the results of interview and public survey research carried out thoroughly within the scope of the study are shared. Solution offers and results are presented in line with the data and information related to the subject, after all of the literature review made and field research practiced.

*Key Words: Public Relations, Cyber Space, Human Resources Management.*

---

\* Gül Coşkun, Sanal Ortamda Halkla İlişkiler Yönetiminin İnsan Kaynakları Seçim, Yerleştirme Ve Geliştirme Süreçlerine Etkisi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 2014. (Tez Danışmanı: Doç. Dr. Nilay Başok)

\*\* Araş. Gör. Dr., Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, gul.coskun@ege.edu.tr

\*\*\* Doç. Dr., Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, nilay.yurdakul.basok@ege.edu.tr

### **Sanal Ortamda Halkla İlişkiler Uygulamaları**

Sanal ortamda halkla ilişkiler, markaların yeni keşfettiği bir dünya olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir yandan markaları, bir yandan bağımsız blog dünyasını ve sosyal ağların tümünü tanıyan, takip eden, bir yandan dijital dünyanın tüm nimetlerinden yararlanan sanal ortamda halkla ilişkiler yöntemleri, markaların ve kurumların internet üzerindeki bilinirliğini arttırmayı amaçlamaktadır (Batı, 2010:100). Aynı zamanda yeni teknolojilerin halkla ilişkiler alanındaki en önemli katkısı; müşterilere, alımlayıcılara, medyaya, rakipler ve endüstriye ilişkiye ilişkin bilginin toplanması ve depolanması olanağı sunmasıdır. Bu sistem halkla ilişkiler uygulayıcılarına daha çok bilgiyi daha detaylı, daha hızlı ve daha ucuza edinme imkanı sağlamaktadır (Becerikli, <http://www.tuhid.org/tr>).

Özellikle bilgi teknolojilerinin halkla ilişkiler amaçlı kullanımını üç başlık altında da incelemek mümkündür. Bunlar pazarlama iletişimi karmasının tüm elemanlarına uygulama alanı sunan internet, örgüt çalışanlarının birbirleriyle bağlantı kurmalarını sağlayan intranet ve örgütün tedarikçi ve perakendecilerle bağlantı kurmasını sağlayan ve bir iletişim şebekesi oluşturan ekstranetdir (Vural vd., 2006:181).

Sanal ortamda (elektronik) halkla ilişkileri Barat, Web Halkla İlişkiler (Web PR) Net Halkla İlişkiler (Net PR) Çevrimiçi Halkla İlişkiler (Online-PR) olarak üç biçimde ele almaktadır (Barat, <http://www.fibraco.hu/epra.htm>). Bunlara ek olarak sanal ortam etkinlikleri, sosyal medya kullanımında halkla ilişkiler kapsamında ele alınabilir.

Web temelli halkla ilişkiler interaktif, karşılıklı iletişime olanak sağlayan web sitelerini kapsamaktadır. Net halkla ilişkiler uygulamalarını ise net iletişim ortamları ve net basın hizmetleri altında sohbet odası, forumlar, listeler, intranet, e-insan kaynakları uygulamaları, e-bülten ve e-postalar olarak sıralanmaktadır (Barat, <http://www.fibraco.hu/epra.htm>). Çevrimiçi halkla ilişkiler hedef kitlelerle eş zamanlı iletişim ortamının yaratıldığı uygulamaları içermektedir. Bilgilerin alınabilmesi için alıcının internete bağlı olması gerekmektedir. Aynı zamanda bir web sitesi aktif olarak çalışır halde ise o web sitesinin de online olduğu kabul

edilmektedir. Çevrimiçi halkla ilişkiler uygulamaları çevrimiçi medya, portal siteler, çevrimiçi basın odası, çevrimiçi konferans, çevrimiçi veri tabanı, e-egitim olarak sıralanmaktadır (Barat, <http://www.fibraco.hu/epra.htm>). Sanal ortam etkinlikleri ise sanal ortam üzerinden gerçekleştirilen etkinlikleri içermektedir. Kurumlar yazılı ve görsel materyallerin yanında hedef kitlelerine ilişkin her tür faaliyeti de sanal ortama taşıyabilmektedir. Bunlar konferanslar, workshoplar, eğitimler olabileceği gibi, sergiler, müze gezileri, şehir turları gibi etkinliklerde olabilmektedir.

İngiliz Halkla İlişkiler Enstitüsü (CIPR- Chartered Institute of Public Relations) Sosyal Media Danışmanları Paneli'nin (CIPRsm) tanımına göre (2011), sosyal medya genellikle kullanıcıların diğer kullanıcılarla etkileşime geçerek yorumlarını ve bilgilerini paylaşabileceği internet ve mobil tabanlı kanallara ve araçlara verilen isimdir (CIPR Social Media Panel, 2012). Sosyal medya kullanıcılarına diğer kullanıcılar ve ortak arkadaşları aracılığı ile anlık mesajlaşma ve sosyal ağ siteleri sayesinde bağlantı, iletişim ve etkileşim kurma olanağı sağlamaktadır (Correa vd., 2010: 247-248). Sosyal medya araçları bloglar, mikrobloglar, sosyal ağlar, sosyal imleme siteleri, multimedyaalar, yorum ve görüş siteleri, wikiler olarak sıralanmaktadır (Parker,2010: 10-11).

İnternetin yukarıda sıralanan olanakları halkla ilişkiler ve hedef kitlelerle iletişim konusunda kurumlara fayda sağlamakta, kolay erişilebilir bir alan olması ile birlikte bu alandan hedef kitlelere doğrudan mesaj gönderilebilmektedir. Bu ortamdan hedef kitlelere gönderilen bir bilgi kolaylıkla şekillendirilebilir, ihtiyaca göre sık sık güncellenebilir bir nitelik taşımaktadır (Barat, <http://www.fibraco.hu/epra.htm>). İnternet ortamını geleneksel araçlardan ayırt eden en temel özellik etkileşimli ortam sağlamasıdır ve bu farklı özelliğinden dolayı yeni tür bir iletişim aracı olmaktadır (Esrock vd.,1998: 306).

Halkla ilişkiler açısından tüm sanal ortam olanakları özellikle genç ve internet kullanıcısı olan hedef kitleler üzerinde oldukça etkili olmaktadır. Özellikle kurumsal web sitelerinin kurumsal imaj üzerindeki etkisine yönelik yapılan araştırmalarda, web sitesinin tasarım niteliklerinin kullanıcılara iyi bir çevrimiçi deneyim sunması halinde, internetin kurumsal imaja olumlu bir etkisinin olduğu ifade edilmekte iken bir diğer araştırmada ise web sitesinin kurumsal marka imajının güçlülüğü, olumlu

algılanması ve tekliğine katkıda bulunacak bir alt yapıya sahip olması gerektiği vurgulanmaktadır (Uzunoğlu vd., 2009: 90).

### **Sanal Ortamda Halkla İlişkiler Uygulamalarının İnsan Kaynakları Yönetiminde Kullanımı**

Halkla ilişkiler ve insan kaynakları yönetimi alanlarında sanal ortamların kullanımı giderek artmaktadır. Hedef kitlelerin sanal ortam kullanımı arttıkça kurumlar da diğer alanlarda olduğu gibi halkla ilişkiler ve insan kaynakları yönetimine ilişkin çalışmalarını bu ortamlar üzerinden gerçekleştirmektedir.

Kurum içi iletişimde kullanılan intranet sistemleri bilgi alışverişinde bulunmada, kurumun e-egitim olanaklarından yararlanmada, kurum içi haberlere ve aktivitelere ulaşmada kurum içi çalışanlara kolaylıklar sunmaktadırlar. Web sitesi, forum siteleri, sosyal medya ortamları da çalışanların kendi aralarında kullandıkları ortamlar olarak ortaya çıkmaktadır.

Kurumlar insan kaynağının işe alımında, yerleştirilme ve geliştirilme sürecinde, kariyer yönetiminde, performans değerlendirmesinde bilgi teknolojilerinden yararlanmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi kapsamında birebir web ortamı üzerinden yönetilen eğitim, iş başvuru, oryantasyon gibi içeriklerin hazırlanmasında ve uygulanmasında insan kaynakları birimi ile ortak çalışmalar yürütmektedir.

Çalışanlar ile ilişkilerin geliştirilmesinde ve etkili hale getirilmesinde intranet, çevrimiçi haber bültenleri ve dahili elektronik posta sıklıkla kullanılmaktadır (Sayımer, 2008: 219). Günümüzde kurum içi bloglar, sosyal bilgi platformları, sosyal medya araçları da giderek yaygınlaşan bir biçimde kurum içinde kullanılmaya başlayan sanal ortam uygulamalarıdır. İnsan kaynakları yönetimi, eleman seçimi ve alımı sürecinde kurumun öncelikli hedefi adayların kurumu doğru bir şekilde tanımasını sağlamak olacaktır. Bu sebeple halkla ilişkiler birimiyle ortaklaşa çalışacak olan insan kaynakları birimi, kurumun tarihi, yapısı, konumu ve hedefleri konusunda nitelikli bilginin adayların eline geçmesini sağlamalıdır. Eleman ihtiyacının duyurulmasıyla beraber işi talep eden adaylar kurumun web sitesi üzerinden ayrıntılı bir şekilde kurumu tanıyabilmeli ve eleman talep edilen alandaki

iş tanımını rahat bir şekilde anlayabilmelidir(Yakın, 2006: 233). Özellikle sanal ortamda bireylerin iş ararken ya da kariyer yaparken bulunması gereken siteler LinkedIn profili, kişisel web sitesi, twitter hesabı, profesyonel blog, sosyal ağ profilleri, olarak sıralanmaktadır (Hurriyet İK, 2011: 2). Seçim ve yerleştirme süreçlerinde sanal ortam kullanımı sürecin daha hızlı ve sorunsuz ilerlemesine de olanak sağlayabilmektedir. İnsan kaynakları geliştirme süreci, kurumlarda halihazırda görev almakta olan çalışanların gelişimini hedeflerken, her çalışanın kurum içindeki kültürü anlama, yeni değişimlere kendini adapte edebilme, sorunlar karşısında çözüm üretebilme ve karar verebilme özelliklerini geliştirmesine olanak sağlamaktadır. Sanal eğitim uygulamaları, sanal sınıf çalışmaları, kurumsal bilgi, video gibi bilgilerin sanal ortam üzerinden paylaşımı, sanal ortam üzerinden gerçekleştirilen toplantılar bu uygulamalar içerisinde sayılabilir.

### **İnsan Kaynakları Yönetiminde Seçim Süreci ve Sanal Ortamda Halkla İlişkiler**

İnsan kaynakları yönetimi, eleman seçimi ve alımı sürecinde kurumun öncelikli hedefi adayların kurumu doğru bir şekilde tanımasını sağlamak olacaktır. Bu sebeple halkla ilişkiler birimiyle ortaklaşa çalışacak olan insan kaynakları birimi, kurumun tarihi, yapısı, konumu ve hedefleri konusunda nitelikli bilginin adayların eline geçmesini sağlamalıdır. Özellikle internetin yaygınlaşmasıyla beraber bu bilginin paylaşımında kurumların web siteleri öncelikli olarak yerlerini almışlardır. Eleman ihtiyacının duyurulmasıyla beraber işi talep eden adaylar kurumun web sitesi üzerinden ayrıntılı bir şekilde kurumu tanıyabilmeli ve eleman talep edilen alandaki iş tanımını rahat bir şekilde anlayabilmelidir (Yakın, 2006: 233).

Kurumlar eleman ihtiyaçlarını kurum içi intranet sisteminden, kurum dışı iş ilan sitelerinden, kurumun kendi web sitesi üzerinden ve benzeri web ortamlarından duyurabilmekte ve yine bu ortamlar üzerinden iş başvurularını ya da staj başvurularını kabul edebilmektedir. Kurum tanıtım filmleri, web sitesinde yayınlanan insan kaynakları politikaları, kurumun amaç ve hedefleri, değerleri, sosyal medya üzerinden yapılan tanıtımlar, çalışan adaylarının zihninde bir kurum kültürü yaratmakta ve kurumu bu hedef kitlelere tanıtmaktadır.

Kurumsal açıdan yaklaşıldığında ise insan kaynakları departmanı bu ortamlar ile ilgili yapılacak çalışmalarda halkla ilişkiler departmanı ile ortak bir dil birliği oluşturmalı ve yapılacak tüm çalışmaların içeriği konusunda fikir birliğine varılmalıdır. İnsan kaynakları yönetimi seçim sürecinde web ortamında halkla ilişkiler, net ortamında halkla ilişkiler, çevrimiçi halkla ilişkiler, sanal ortam etkinlikleri, sosyal medya kullanımı ve mobil iletişim uygulamalarını içine alan sanal ortamda halkla ilişkiler araçlarından faydalanılabilmektedir.

### **İnsan Kaynakları Yönetiminde Yerleştirme Süreci ve Sanal Ortamda Halkla İlişkiler**

Kurumda iç iletişimin etkin kılınmasından sorumlu olan halkla ilişkiler birimi, çalışanların birbirlerini tanınması, üst yönetimle yüz yüze gelmesi, çalışan ve yöneticiler arasında güvenin yaratılması, kuruma ilişkin haberler konusunda çalışanların bilgilendirilmesi, yatay, dikey ve çapraz iletişimin etkin kılınması gibi konularda çalışmalar yürütmektedir.

Sanal ortam bu süreçte kurum içinde kullanılan araçlardan birisidir. Kurumlar açısından çalışanın kuruma yerleştirilmesi aşamasında yüz yüze iletişimin oldukça önemli olduğunu ifade etmek mümkündür. Bu dönemde çalışan kuruma, çalışma arkadaşlarına, kurum kültürüne adaptasyon sürecinden geçmekte ve yerleştirme sürecinin başarısı çalışanın kurumda devamlılığını beraberinde getirmektedir. Ancak içinde bulunulan çağda bu süreç bir taraftan gerçek ortamdaki uygulamalarla sürdürülürken diğer yandan sanal ortam uygulamaları ile de çalışanın işe ve işyerine adaptasyonu sağlanmaktadır. Sanal ortamda gerçekleştirilen her tür uygulama çalışanlar için doğrudan bir tanıtım aracı niteliği taşımaktadır. Bu sebeple insan kaynakları yönetimi ve halkla ilişkiler çalışmaları her aşamada olduğu gibi yerleştirme aşamasında da birbiri ile ilişkili alanlardır.

### **İnsan Kaynakları Yönetiminde Geliştirme Süreci ve Sanal Ortamda Halkla İlişkiler**

İnsan kaynakları geliştirme süreci, kurumlarda hali hazırda görev almakta olan çalışanların gelişimini hedeflerken, her çalışanın kurum içindeki kültürü anlama, yeni değişimlere kendini adapte edebilme, sorunlar karşısında çözüm üretebilme ve karar verebilme özelliklerini geliştirmesine olanak sağlamaktadır. Geliştirme işlevi

kurumda mesleki ve kişisel gelişimi teşvik ederken diğer taraftan da kurumun başarısını ve etkinliğini etkilemektedir.

İnsan kaynağı geliştirme süreci içerisinde en sık yararlanılan yöntem ise eğitimler olmaktadır. Gelişim süreci içerisinde kişisel ve kariyer gelişimine yönelik birçok eğitim kurumlar tarafından çalışanlarına sunulmalı ya da çalışanların kurum dışında düzenlenen eğitimlere katılımı için gerekli destekler sağlanmalıdır. Kurum içi rotasyonlar ile de kurumdaki çalışanların gelişim süreci desteklenebilmektedir.

Sanal eğitim uygulamaları, sanal sınıf çalışmaları, kurumsal bilgi, video gibi bilgilerin sanal ortam üzerinden paylaşımı, sanal ortam üzerinden gerçekleştirilen toplantılar sanal ortamın geliştirme sürecinde kullandığı uygulamalar içerisinde sayılabilir. Hatta günümüzde sadece sanal ortam üzerinden değil mobil ortam uygulamalarının da bu konuda kullanıldığı görülmektedir.

### **Araştırma: Sanal Ortamda Halkla İlişkiler Yönetiminin İnsan Kaynakları Seçim, Yerleştirme ve Geliştirme Süreçlerine Etkisi**

#### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırma, sanal ortam üzerinden halkla ilişkiler alanında gerçekleştirilen çalışmaların neler olduğunun ve gerçekleştirilen çalışmaların bir kurumda insan kaynakları seçim yerleştirme ve geliştirme süreçlerine yansımalarının tespit edilmesi amacını taşımaktadır.

#### **Araştırmanın Yöntemi**

Sanal ortamda halkla ilişkiler yönetiminin insan kaynakları seçim, yerleştirme ve geliştirme süreçlerine etkisi konulu araştırma kapsamında sağlıklı veriler elde edilebilmesi açısından doğrudan ve dolaylı araştırma yöntemlerinden yararlanılmıştır.

Bu kapsamda araştırma iki basamaklı olarak gerçekleştirilmiştir.

İlk olarak belirlenen kurum ile literatür incelemeleri kapsamında ortaya konulan uygulamaları kapsayacak şekilde hazırlanmış *derinlemesine görüşme formu çerçevesinde yüz yüze görüşme yoluyla derinlemesine görüşmeler yapılmıştır*. Görüşmede yapılandırılmış soru formları kullanılmıştır. Görüşmede, kurumun sanal

ortamda halkla ilişkiler çalışmalarının hangilerini, ne oranda insan kaynakları seçim yerleştirme ve geliştirme süreçlerinde kullandığını tespit etmek amaçlanmıştır.

İkinci olarak ise kurum içerisinde gerçekleştirilen sanal ortamda halkla ilişkiler uygulamalarının çalışanlar üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla doğrudan araştırma yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket uygulamasında çalışanların görüşlerini net olarak ortaya koyabilmek amacıyla anket formu likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Anket uygulaması, kurumda önce sanal ortam üzerinden gerçekleştirilmiş, geçerli örneklem sayısına ulaşabilmek için daha sonra yanıtlamayan örneklemelere basılı yolla ulaştırılarak sonuçlar elde edilmiştir. Anket formları içerik açısından toplam dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümünde anket yanıtlayıcılarının demografik özelliklerini, ikinci bölümünde kurumdaki uygulamalardan hangilerinin çalışanlar tarafından kullanıldığını, üçüncü bölümde çalışan üzerinde, kurumda gerçekleştirilen sanal ortamda halkla ilişkiler uygulamalarının insan kaynakları seçim, yerleştirme ve geliştirme süreçlerine etkisini, dördüncü bölümde ise yine bu uygulamaların çalışanın motivasyonu ve bağlılığı üzerine etkisini tespit etmek amaçlanmıştır.

### **Araştırmanın Evreni ve Örnekleme**

Dolaylı araştırma yöntemi olarak kullanılan derinlemesine görüşmeler için sanal ortam uygulamalarını yaygın bir şekilde kullanan ve Socialbakers Türkiye Temmuz 2012 Raporu'nda yer alan firmalar araştırma evreni olarak belirlenmiştir. Bu kurumlardan bir tanesi hem anket hem de görüşme uygulamasının birarada kendi kurumunda yapılmasını onaylamıştır. Bu sebeple iki yöntem tek bir kurumda uygulanmıştır.

Anket çalışması ve derinlemesine görüşmeyi kabul eden kurumda, derinlemesine görüşme kurumun bu konudaki çalışmalarını yürüten departman yöneticisi ile gerçekleştirilmiştir. Anket yönteminin uygulanmasında ise kurumun evreni olarak belirlenen toplam çalışan sayısı 1900 kişi olup, örneklem grubu %5 üzerinden 100 kişi olarak belirlenmiştir. Bu örneklem içerisinde her kademe çalışanın toplam sayıya oranı üzerinden %5 i alınarak, her kademenin örnekleme



katılımı sağlanmıştır. Bu doğrultuda anket çalışması 0.08 hata payı ile %90 güvenilirlik taşımaktadır (Miran: 2002).

### **Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırmanın sınırlılığı, araştırmanın evreni olarak Socialbakers Türkiye Temmuz 2012 Raporu'nda yer alan on kurum belirlenmiş ancak bu kurumlarla yapılan görüşmelerde iki araştırmanında kendi kurumunda gerçekleştirilmesi yönünde araştırma için olumlu yanıt sadece bir kurumun olmasıdır.

### **Araştırmanın Değerlendirilmesi**

Derinlemesine görüşmelerde öncelikle kurumdan alınan kayıtlar yazılı hale getirilmiş ve rapor edilmiştir. Anket değerlendirmesi kapsamında frekans ve yüzde değer tabloları ortaya konularak durum tespiti yapılmıştır. Anket uygulanan kurumun görüşme sonuçları ile anket değerlendirmesi karşılaştırılarak sanal ortam uygulamalarının çalışanlar üzerindeki etkisi incelenmiştir.

### **Araştırmanın Önergeleri**

Önergeler seçim, yerleştirme ve geliştirme süreçlerine ilişkin hazırlanan anket çalışması soru grupları üzerine kurulmuştur. Araştırmanın *temel önermesi* "Sanal ortamda halkla ilişkiler yönetimi ile insan kaynakları süreçleri arasında anlamlı bir ilişki vardır", *alt önermeleri* ise "Sanal ortamda halkla ilişkiler çalışmalarının insan kaynakları yönetimi seçim sürecine etkisi vardır", "Sanal ortamda halkla ilişkiler çalışmalarının insan kaynakları yönetimi yerleştirme sürecine etkisi vardır", "Sanal ortamda halkla ilişkiler çalışmalarının insan kaynakları yönetimi gelişim sürecine etkisi vardır", "Sanal ortamda halkla ilişkiler çalışmalarının çalışanların motivasyonu üzerinde etkisi vardır", "Sanal ortamda halkla ilişkiler çalışmalarının çalışanların bağlılığı üzerinde etkisi vardır" olarak belirlenmiştir.

### **Araştırmanın Güvenilirliği**

Araştırmanın geçerlilik ve güvenilirlik testi soru grupları üzerinden ayrı ayrı gerçekleştirilmiştir. Geçerlilik ve güvenilirlik testi yapılan sorular ve önerme grupları ve sonuçları şu şekildedir:

- "Sanal ortamda halkla ilişkiler uygulamalarının insan kaynakları seçim, yerleştirme ve geliştirme süreçlerine etkisi" ölçeğinin güvenilirliği Cronbach Alfa'ya göre 0,929'dur. 0,80-1,00 arasında olduğundan ölçek yüksek derecede güvenilirlerdir.
- "Sanal ortamda halkla ilişkiler uygulamalarının insan kaynakları seçim sürecine etkisi" ölçeğinin güvenilirliği Cronbach Alfa'ya göre 0,833'tür. 0,80-1,00 arasında olduğundan ölçek yüksek derecede güvenilirlerdir.
- "Sanal ortamda halkla ilişkiler uygulamalarının insan kaynakları yerleştirme sürecine etkisi" ölçeğinin güvenilirliği Cronbach Alfa'ya göre 0,901'dir. 0,80-1,00 arasında olduğundan ölçek yüksek derecede güvenilirlerdir.
- "Sanal ortamda halkla ilişkiler uygulamalarının insan kaynakları geliştirme sürecine etkisi" ölçeğinin güvenilirliği Cronbach Alfa'ya göre 0,918'dir. 0,80-1,00 arasında olduğundan ölçek yüksek derecede güvenilirlerdir.
- "Sanal ortamda halkla ilişkiler uygulamalarının motivasyona etkisi" ölçeğinin güvenilirliği Cronbach Alfa'ya göre 0,890'dır. 0,80-1,00 arasında olduğundan ölçek yüksek derecede güvenilirlerdir.
- "Sanal ortamda halkla ilişkiler uygulamalarının bağlılığa etkisi" ölçeğinin güvenilirliği Cronbach Alfa'ya göre 0,943'tür. 0,80-1,00 arasında olduğundan ölçek yüksek derecede güvenilirlerdir.
- "Kurumda kullanılan sanal ortam uygulamaları" ölçeğinin güvenilirliği Cronbach Alfa'ya göre 0,876'dır. 0,80-1,00 arasında olduğundan ölçek yüksek derecede güvenilirlerdir.

### **Derinlemesine Görüşmelerin Değerlendirilmesi**

Derinlemesine görüşmede toplam 21 soru yöneltilmiştir. Sorular ve insan kaynakları süreçlerine ilişkin dağılımı şu şekildedir:

Derinlemesine görüşme formundaki 1.,2.,3.,4.,5.,6. ve 7. sorular kurumdaki sanal ortam kullanımına ilişkin genel tespiti sağlamayı amaçlamaktadır. 8.,9.,10. ve 11. sorular seçim sürecine; 12.,13.,14.,15.16.,17.,18., 19. ve 20. sorular yerleştirme

ve geliştirme süreçlerine ve 21. soru çalışan bağlılığı üzerindeki etkiye yönelik sorulardır.

### **Derinlemesine Görüşme Sorularının Bulguları**

Kurum'da İnsan Kaynakları Departmanı'nda Uzaktan Öğrenme ve Projeler Müdürü ile görüşülmüştür.

Kurumun sanal ortam uygulamalarının gerçekleştirilmesinde insan kaynakları departmanı içerisinde ayrıca böyle bir birim yapılanmasının olmadığını ancak her birimin kendi içinde sanal ortam sürecini yönettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Kurumdaki sanal ortam stratejilerinin belirlenmesinde kurumsal iletişim, pazarlama iletişimi ve iç iletişim koordineli bir şekilde hareket etmektedir. Ortak bir dil, ortak bir tema ve marka kimliği kullanılması gerektiğinden bunun kurum için önem arz etmekte olduğu ifade edilmektedir.

Kurumda sanal ortam uygulamaları olarak web sitesi, sohbet odası, forumlar, intranet, extranet, e-bülten uygulamaları, e-posta, çevrimiçi ve çevrimdışı basın odası, çevrimiçi konferanslar, çevrimiçi kütüphane, sanal oyun uygulamaları, sanal ortam üzerinden flash mob etkinlikler geliştirme, blog, twitter gibi mikroblog, facebook gibi sosyal ağ, sosyal imleme sitelerinde imleme, youtube, vidivodo gibi multimedya ortamları, yorum ve görüş sitelerinin takibi ve kurumsal üyelik, wikipedia gibi wikilerde kurumsal bilgi sunumu, mobil ortam duyuruları ve uygulamaları, e-egitim ortamları, iş ilan siteleri, online iş görüşmesi, video portalı, online telefon görüşmeleri ve mesajlaşma kullanılmakta CD ve DVD tanıtım uygulamaları sanal sergi, gezi, müze gibi uygulamalar kullanılmamaktadır.

Kurum içinde sanal ortamın kullanımı iletişim açısından çalışanlar için teşvik edilmektedir. Aynı zamanda sosyal öğrenme, e-öğrenme ve mobil öğrenme gibi uygulamaları ile de çalışanların ihtiyaçları karşılanmaktadır. Kurum içine yönelik olarak gerçekleştirilen uygulamalar arasında sanal sınıflar, seminer, konferans ve eğitimler sayılmaktadır.

### **Seçim Sürecine Yönelik Değerlendirme**

Kurumun web sitesinde yer alan bilgiler öncelikli olmak üzere, kurum olarak katıldıkları ve konuşmacı olarak yer aldıkları birçok seminer, konferans, panel gibi kurum dışı etkinliklerde, üniversite etkinliklerinde sanal ortam uygulamalarından bahsedilmekte olduğunu ifade etmişlerdir. İçinde bulunulan dönemde kurumda çalışmaya ya da kurum markasına özendirmeye çalışılan Y Kuşağı için sanal ortamın kurum içerisine entegrasyonun önem taşıdığı düşünülmektedir. Yine işe alımda kurumun web sitesi üzerinde ve kariyernet üzerinden başvuru kabul edilmektedir. Ayrıca sanal ortam üzerinden online mülakat, kişilik envanteri ve genel yetenek testleri gibi uygulamalar gerçekleştirilmektedir.

### **Yerleştirme ve Geliştirme Sürecine Yönelik Değerlendirme**

Kurum, sanal ortam uygulamalarının çalışanlar üzerinde etkili olduğunu düşünmekte, yenilikçilik konusunda iddialı bir kurum olarak içeride bu yenilikleri çalışanlara ve sürece adapte etmenin gerekliliğine inanmakta ve kurum tarafından sanal ortamın öğrenme ve paylaşım alanında önemli bir açığı kapatmakta olduğu ifade edilmektedir. Y Kuşağı ve geç X Kuşağı'nın bu ortama duyduğu ilginin önemi üzerinde durulurken, ortamın 7/24 erişilebilir olmak, mobil ya da bilgisayar ortamı ile her an çevrimiçi olmak ve öğrenmeye ve paylaşımına açık bir durumda olunmak özellikleri açısından fayda sağladığı düşünülmektedir.

Çalışanların işe alım sonrasında işe ve iş yeri ortamına alıştırılması sürecinde oryantasyon videoları, e-öğrenme, mobil öğrenme içerikleri, oyun, çalışanın el kitabı gibi uygulamalar kullanılmaktadır.

Sanal ortam üzerinden verilen bilgilerin kurum kültürünün benimsenmesi ve aktarılması açısından önemli olduğunu düşünülmektedir. Dijital dergi içerisinde kurum değerleri ve kültüre ilişkin konular işlenmekte, mobil öğrenme platformu üzerinden değerlere, kültüre, kurum strateji ve hedeflerine ilişkin bilgi paylaşımları yapılmaktadır. Ayrıca intranet sisteminden kültüre ilişkin her konu aktarılmakta ve oryantasyonda sanal ortam uygulamaları içerisinde yine değerler ve kurum politikaları üzerinde durulmaktadır.

Kurum yöneticileri çalışanlara kurumun amaç ve hedeflerini yaymada, alınan kararları ve kuruma ilişkin çeşitli bilgileri çalışanlara iletmede sanal ortam uygulamalarından ya da sanal ortamlardan faydalanmaktadır. Kurum içerisinde yüzyüze ilişkilerin halihazırda oldukça önemli olduğu ifade edilirken aynı zamanda sanal ortamdan da çeşitli toplantılar gerçekleştirilmekte ya da çalışanlara mesajlar iletilebilmektedir. CEO' nun marka yıldönümleri ya da diğer özel günlerdeki mesajları, yeni bir uygulamaya dönük açıklamaları, dönem değerlendirmesi mesajları mobil ortamdan da paylaşılmaktadır. Oryantasyonda da genel müdür yardımcılarının çeşitli videoları yeni çalışanlara mesajları iletmek ve bilgi vermek için kullanılmaktadır.

Kurumun uygulamalarına ilişkin bilgiler, basın açıklamaları, etkinlik duyuruları, kuruma ait diğer bilgiler kurum içinde mobil ortamdan, e-mail aracılığıyla, elektronik dergi aracılığıyla çalışanlara iletilmekte, kurum dışında web sitesi ve facebook kullanılmaktadır.

Sanal ortamdaki verilen bilgilerin kurum kimliğinin benimsenmesi ve aktarılması açısından da önemli olduğu düşünülmekte, bu konuda yapılacak her çalışma pazarlama iletişimi biriminde bulunan kurum içi marka yönetimi sorumlusu ile paylaşmakta ve bu birim ile koordineli çalışılmaktadır. Kurum içinde sanal ortamda kullanılacak her tür şablon marka kimliğine göre düzenlenmektedir.

Sanal ortam uygulamalarının çalışanların yöneticileri ve diğer çalışanlar ile olan iletişimini etkilemekte olduğu düşünülmekte, bu bağlamda bilgi paylaşımı açısından mobilin ve e-mailin oldukça yaygın kullanılmakta olduğu, hız açısından ve herkesin birbiri ile olan iletişimi açısından artılar sağlayabildiği ifade edilmektedir. Ancak yüz yüze iletişimde oldukça önemli olduğu ve kullanıldığı üzerinde durulmaktadır.

Sanal ortam uygulamalarının çalışanların gelişimlerine olanak sağlamakta olduğu düşünülmektedir. Fiziksel eş zamanlı eğitimlerin yanı sıra sanal ortam eğitimlerinin de artmaya başladığı ifade edilmektedir. Kurum sanal ortamda hem zorunlu eğitimler oluşturmakta hem de çalışanların kendilerinin seçerek alabilecekleri öğrenci merkezli eğitimler bulundurmaktadır. Çalışanların bu ortamı

sadece iş amaçlı değil kişisel ve yönetsel gelişim içinde kullanabildiği hatta hobi eğitimlerinin debulunduğu ifade edilmiştir. E-öğrenme bölümünde yaklaşık 200 eğitim bulunmakta ve bu eğitimler her çalışana açık durumda sunulmakta, çalışanlar liste içerisinde istedikleri eğitimleri belirleyip talepte bulunabilmektedir. Bu eğitimler her an erişilebilir durumdadır. Sanal sınıflarda ise yine kişisel, mesleki ve yönetsel gelişim eğitimleri bulunmaktadır. Bu sayede sınıf ortamında aynı anda 1000 kişiye verilemeyecek bir eğitim sanal ortam üzerinden verilebilmektedir. Bu durum mekân, zaman ve maliyet bakımından da avantaj sağlamakta olduğu ifade edilmiştir. Bu eğitimler ve eğitimlerden alınan başarılı sonuçlar, çalışanların kariyer gelişimlerine de olanak sağlamaktadır.

### **Çalışan Bağlılığı Açısından Değerlendirme**

Bir çalışana kuruma bağlayan birçok bağımsız değişkenden bahsedebilmenin mümkün olduğu ve sanal ortam uygulamalarının da hem oryantasyon çalışmaları ile, hem gelişim ve kariyer için yürütülen faaliyetlerle kurumsal bağlılık üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir.

### **Anket Araştırması ve Verilerin Değerlendirilmesi**

#### **Anket Verilerinin Değerlendirilmesi**

Hazırlanan anket sorularının birinci bölümünde anket yanıtlayıcılarının demografik özellikleri, ikinci bölümünde kurumdaki uygulamalardan hangilerinin çalışanlar tarafından kullanıldığını, üçüncü bölümde çalışan üzerinde, kurumda gerçekleştirilen sanal ortamda halkla ilişkiler uygulamalarının insan kaynakları seçim, yerleştirme ve geliştirme süreçlerine etkisini, dördüncü bölümde ise yine bu uygulamaların çalışanın motivasyonu ve bağlılığı üzerine etkisini tespit etmek amaçlanmıştır.

#### **Anket Çalışmasının Bulguları ve Değerlendirmesi**

Anketin uygulaması 100 kişilik örneklem grubu üzerinde yapılmıştır. Anketi cevaplayanların %44'ü *kadın* çalışanlardan, %56'sı ise *erkek* çalışanlardan oluşmaktadır. Anket katılımcılarının cinsiyet dağılımlarının birbirine eşit düzeylerde olduğu görülmektedir. Ankete katılan çalışanların %9'u 18-24, %58'i 25-

34, %29'u 35-44, %4'ü ise 45-54 yaş aralığındadır. Ankete katılanların yoğunluklu olarak 25-44 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Ankete katılan çalışanların %3'ü lise mezunu, %9'u yüksek okul mezunu, %70'i üniversite mezunu ve %18'i yüksek lisans mezunudur. Ankete katılan çalışanların çoğunlukla üniversite mezunu olduğu görülmektedir.

Anketi yanıtlayan çalışanların %57'si uzman, %19'u kıdemli yönetici, %17'si ilk kademe yönetici, %7'si ise orta kademe yöneticidir. Bu dağılım her kademedeki çalışanların sayısının %5'i oranına uygun olarak belirlenmiştir.

### **Sanal Ortam Etkinliklerinin Kullanımına İlişkin Bulgular**

Kurumda kullanılan sanal ortam uygulamaları genel olarak incelendiğinde web sitesi, intranet, e-mail, mobil öğrenme platformu, basın bültenleri ve haber - özet paylaşımları, online kurum içi konferans, e-egitim ortamları ve bilgisayar üzerinden telefon görüşmeleri ve mesajlarının %70'in üzerinde bir kullanım oranına sahip olduğu görülürken, sosyal öğrenme platformunun %66 ve iş ilan sitelerinin ve kurumun ilan sayfasının %51 oranında kullanıldığı görülmektedir. E-dergi uygulamaları, e-learning platformu eğitim oyunları, online yarışmalar, kurumun facebook hesabı, video portalı %40'ın üzerinde bir kullanım oranına sahiptir. En az kullanılan sanal ortam uygulamalarının ise sosyal öğrenme platformu tartışma grupları, blog yazıları, kurumun twitter hesabı ve online iş görüşmesidir.

### **Halkla İlişkiler Uygulamalarının İnsan Kaynakları Seçim, Yerleştirme ve Geliştirme Süreçlerine Etkisi İle İlgili Önermelere İlişkin Bulgular**

**Seçim Süreci:** Halkla ilişkiler uygulamalarının seçim sürecine etkisi ile ilgili yedi önerme sunulmuştur. Bu önermelere ilişkin alınan yanıtlardan elde edilen bulgular şu şekildedir:

- "Kuruma başvuru sürecimde kurumun internet sitesinde yer alan bilgiler etkili olmuştur" önermesine anketi yanıtlayan çalışanların %9'u tamamen katılıyorum, %22'si katılıyorum, %35'i kısmen katılıyorum, %19'u katılmıyorum, %15'i kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Anketi yanıtlayanların %66'sı bu önermeye katılırken, %34'ünün katılmadığı tespit edilmiştir.

- "Kurumun facebook üzerindeki paylaşımları kuruma başvuru sürecimde etkili olmuştur" önermesine anketi yanıtlayan çalışanların %3'ü tamamen katılıyorum, %6'sı katılıyorum, %23'ü kısmen katılıyorum, %24'ü katılmıyorum, %44'ü kesinlikle katılmıyorum, yanıtı vermişlerdir. Anketi yanıtlayanların % 32'si bu önermeye katılırken, %68'inin bu önermeye katılmadığı tespit edilmiştir.

- "Kurumun twitter üzerindeki paylaşımları kuruma başvuru sürecimde etkili olmuştur" önermesine anketi yanıtlayan çalışanların %2'si tamamen katılıyorum, %4'ü katılıyorum, %21'i kısmen katılıyorum, %24'ü katılmıyorum, %49'u kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Anketi yanıtlayanların %27'si bu önermeye katılırken, %73'ünün bu önermeye katılmadıkları tespit edilmiştir.

- "Kuruma ait internet üzerindeki video paylaşımları kuruma başvuru sürecimde etkili olmuştur" önermesine anketi yanıtlayan çalışanların %3'ü tamamen katılıyorum, %5'i katılıyorum, %29'u kısmen katılıyorum, %24'ü katılmıyorum, %39'u kesinlikle katılmıyorum, yanıtı vermişlerdir. Anketi yanıtlayanların %37'sinin bu önermeye katıldığı görülürken, %63'ünün bu önermeye katılmadıkları tespit edilmiştir.

- "Kurumun kariyernet gibi iş ilan sitelerinde verdiği ilanlar başvuru sürecimde etkili olmuştur" önermesine anketi yanıtlayan çalışanların %32'si tamamen katılıyorum, %26'sı katılıyorum, %21'i kısmen katılıyorum, %11'i katılmıyorum, %10'u kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Anketi yanıtlayanların %79'u bu önermeye katılırken, %21'inin ise katılmadığı tespit edilmiştir.

- "Kurum kendi sitesinde yer alan insan kaynakları bölümü başvuru sürecimde etkili olmuştur" önermesine anketi yanıtlayan çalışanların %9'u tamamen katılıyorum, %15'i katılıyorum, %21'i kısmen katılıyorum, %27'si katılmıyorum, %28'i kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Anketi yanıtlayanların %45'i bu önermeye katılırken, %55'inin katılmadığı tespit edilmiştir.

- "Kuruma ilişkin forum ve yorum sitelerinde yer alan yorumlar kuruma başvuru sürecimde etkili olmuştur" önermesine anketi yanıtlayan çalışanların %4'ü tamamen katılıyorum, %14'ü katılıyorum, %25'i kısmen katılıyorum, %29'u



katılmıyorum, %28'i kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Anketi yanıtlayanların %43'ü bu önermeye katıldıklarını belirtirken, %57'sinin katılmadığı tespit edilmiştir.

Anketi yanıtlayanlar seçim sürecinde sanal ortam uygulamalarının etkisine yönelik sunulan önermelerden en çok "Kuruma başvuru sürecimde kurumun internet sitesinde yer alan bilgiler etkili olmuştur" ve "Kurumun kariyer net gibi iş ilan sitelerinde verdiği ilanlar başvuru sürecimde etkili olmuştur" önermelerine katıldıkları görülmekte, Kurumun facebook ve twitter üzerindeki paylaşımlarının başvuru sürecindeki etkisinin ise çok düşük olduğu görülmektedir. "Kuruma ilişkin forum ve yorum sitelerinde yer alan yorumlar kuruma başvuru sürecimde etkili olmuştur" ve "Kurum kendi sitesinde yer alan insan kaynakları bölümü başvuru sürecimde etkili olmuştur" önermelerine ise çalışanların %43-%45 oranında katıldıkları görülmektedir. Bu durumda kurumda internet sitesi ve kariyer net gibi iş ilan siteleri başvuru sürecinde etkili olurken diğer sanal ortam uygulamalarının düşük oranda etkili olduğu görülmektedir.

**Yerleştirme Süreci:** Halkla ilişkiler uygulamalarının yerleştirme sürecine etkisi ile ilgili sekiz önerme sunulmuştur. Bu önermelere ilişkin alınan yanıtlardan elde edilen bulgular şu şekildedir:

- "Kurum içinde sanal ortam üzerinden yapılan haberleşme kurumdaki işleyişi ve çalışanların motivasyonunu olumlu etkilemektedir" önermesine anketi yanıtlayan çalışanların %22'si tamamen katılıyorum, %31'i katılıyorum, %34'ü kısmen katılıyorum, %9'u katılmıyorum, %4'ü kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Anketi yanıtlayanların %87'si bu önermeye katılırken, %13'ünün katılmadığı tespit edilmiştir.

- "Kurumun sosyal öğrenme platformu ile sunduğu ortam ve bu platform üzerinden sunduğu bilgiler kuruma ve işe adaptasyonumda etkili olmuştur" önermesine anketi yanıtlayan çalışanların %18'i tamamen katılıyorum, %30'u katılıyorum, %37'si kısmen katılıyorum, %12'si katılmıyorum, %3'ü kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Anketi yanıtlayanların %85'i bu önermeye katıldıklarını belirtirken, %15'inin katılmadığı tespit edilmiştir.

- "Kurumda işe başlama sürecimde kurumun intranet sisteminde paylaştığı bilgiler kuruma ve işe adaptasyonumda etkili olmuştur" önermesine anketi yanıtlayan çalışanların %20'si tamamen katılıyorum, %29'u katılıyorum, %33'ü kısmen katılıyorum, %10'u katılmıyorum, %8'i kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Toplamda anketi yanıtlayanların %82'sinin bu önermeye katıldıkları, %18'inin ise katılmadığı tespit edilmiştir.

- "Kurumun sanal ortamdan gerçekleştirdiği kütüphane uygulaması kuruma ve işe adaptasyonumda etkili olmuştur" önermesine anketi yanıtlayan çalışanların %12'si tamamen katılıyorum, %17'si katılıyorum, %44'ü kısmen katılıyorum, %19'u katılmıyorum, %8'i kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Toplamda anketi yanıtlayanların %73'ünün bu önermeye katıldıkları, %27'sinin ise katılmadığı tespit edilmiştir.

- "Kurumun e-learning ortamında sunduğu eğitim kuruma ve işe adaptasyonumda etkili olmuştur" önermesine anketi yanıtlayan çalışanların %20'si tamamen katılıyorum, %31'i katılıyorum, %37'si kısmen katılıyorum %8'i katılmıyorum, %4'ü kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Toplamda anketi yanıtlayanların %88'inin bu önermeye katıldıkları, %12'sinin ise katılmadığı tespit edilmiştir.

- "Kurumun sanal ortam üzerinden ve sanal sınıflar aracılığı ile gerçekleştirdiği eğitim ve konferanslar kuruma ve işe adaptasyonumda etkili olmuştur" önermesine anketi yanıtlayan çalışanların %18'i tamamen katılıyorum, %33'ü katılıyorum, %37'si kısmen katılıyorum, %8'i katılmıyorum, %4'ü kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Toplamda anketi yanıtlayanların %88'inin bu önermeye katıldıkları, %12'sinin ise katılmadığı tespit edilmiştir.

- "Kurumun mobil öğrenme uygulamaları kuruma ve işe adaptasyonumda etkili olmuştur" önermesine anketi yanıtlayan çalışanların %11'i tamamen katılıyorum, %34'ü katılıyorum, %36'sı kısmen katılıyorum, %13'ü katılmıyorum, %6'sı kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Toplamda anketi yanıtlayanların %81'inin bu önermeye katıldıkları, %19'unun ise katılmadığı tespit edilmiştir.

- "Kurumun e-dergi ve sanal ortam üzerinden sunduğu çalışanın el kitabı gibi uygulamalar kuruma ve işe adaptasyonumda etkili olmuştur" önermesine anketi yanıtlayan çalışanların %10'u tamamen katılıyorum, %27'si katılıyorum, %46'sı kısmen katılıyorum, %10'u katılmıyorum, %7'si kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Toplamda anketi yanıtlayanların %83'ünün bu önermeye katıldıkları, %17'sinin ise katılmadığı tespit edilmiştir.

Anketi yanıtlayanların %80'inden fazlası yerleştirme sürecinde sanal ortam uygulamalarının etkisine yönelik sunulan "Kurumda içinde sanal ortam üzerinden yapılan haberleşme kurumdaki işleyişi ve çalışanların motivasyonunu olumlu etkilemektedir", "Kurumun sosyal öğrenme platformu ile sunduğu ortam ve bu platform üzerinden sunduğu bilgiler kuruma ve işe adaptasyonumda etkili olmuştur", "Kurumun e-learning ortamında sunduğu eğitim kuruma ve işe adaptasyonumda etkili olmuştur", "Kurumun sanal ortam üzerinden ve sanal sınıflar aracılığı ile gerçekleştirdiği eğitim ve konferanslar kuruma ve işe adaptasyonumda etkili olmuştur", "Kurumun mobil öğrenme etkinlikleri kuruma ve işe adaptasyonumda etkili olmuştur" önermelerine katıldıklarını belirtirken, "Kurumda işe başlama sürecimde kurumun intranet sisteminde paylaştığı bilgiler kuruma ve işe adaptasyonumda etkili olmuştur" ve "Kurumun e-dergi ve sanal ortam üzerinden sunduğu çalışanın el kitabı gibi uygulamalar kuruma ve işe adaptasyonumda etkili olmuştur" önermelerine katıldıklarını ve %73'ü de "Kurumun sanal ortamdan gerçekleştirdiği kütüphane uygulaması kuruma ve işe adaptasyonumda etkili olmuştur" önermesine katıldığını belirtmişlerdir. İnsan kaynakları yerleştirme sürecinde kullanılan sanal ortam uygulamalarının tümünün çalışanların üzerinde yüksek oranda etkili olduğu görülmektedir.

**Geliştirme Süreci:** Halkla ilişkiler uygulamalarının geliştirme sürecine etkisi ile ilgili sekiz önerme sunulmuştur. Bu önermelere ilişkin alınan yanıtlardan elde edilen bulgular şu şekildedir:

- "Kurum tarafından intranet sisteminde paylaşılan bilgiler kurumundaki kişisel ve kariyer gelişimim üzerinde etkilidir" önermesine anketi yanıtlayan çalışanların %10'u tamamen katılıyorum, %30'u katılıyorum, %38'i kısmen katılıyorum, %17'si katılmıyorum, %5'i kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir.

Toplamda anketi yanıtlayanların %78'i bu önermeye katıldıkları, %22'sinin ise katılmadığı tespit edilmiştir.

- "Kurumun sosyal öğrenme platformu ile sunduğu ortam ve bu platform üzerinden sunduğu bilgiler, kişisel ve kariyer gelişimim üzerinde etkilidir" önermesine anketi yanıtlayan çalışanların %11'i tamamen katılıyorum, %35'i katılıyorum, %37'si kısmen katılıyorum, %13'ü katılmıyorum, %4'ü kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Toplamda anketi yanıtlayanların %83'ünün bu önermeye katıldıkları, %17'sinin ise katılmadığı tespit edilmiştir.

- "Kurum içinde sanal ortam üzerinden yapılan haberleşme ve bilgi paylaşımı kişisel ve kariyer gelişimim üzerinde etkilidir" önermesine anketi yanıtlayan çalışanların %9'u tamamen katılıyorum, %36'sı katılıyorum, %42'si kısmen katılıyorum, %7'si katılmıyorum, %6'sı kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Toplamda anketi yanıtlayanların %87'sinin bu önermeye katıldıkları, %13'ünün ise katılmadığı tespit edilmiştir.

- "Kurumun sanal ortamdaki gerçekleştirdiği kütüphane uygulamasını kişisel ve kariyer gelişimim üzerinde etkilidir" önermesine anketi yanıtlayan çalışanların %10'u tamamen katılıyorum, %23'ü katılıyorum, %39'u kısmen katılıyorum, %19'u katılmıyorum, %9'u kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Toplamda anketi yanıtlayanların %72'sinin bu önermeye katıldıkları, %28'inin ise katılmadığı tespit edilmiştir.

- "Kurumun sanal ortam üzerinden ve sanal sınıflar aracılığı ile gerçekleştirdiği eğitim ve konferanslar kişisel ve kariyer gelişimim üzerinde etkilidir" önermesine anketi yanıtlayan çalışanların %15'i tamamen katılıyorum, %36'sı katılıyorum, %37'si kısmen katılıyorum, %10'u katılmıyorum, %2'si kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Toplamda anketi yanıtlayanların %88'inin bu önermeye katıldıkları, %12'sinin ise katılmadığı tespit edilmiştir.

- "Kurumun e-learning üzerinden sunduğu eğitimler kişisel ve kariyer gelişimim üzerinde etkilidir" önermesine anketi yanıtlayan çalışanların %18'i tamamen katılıyorum, %43'ü katılıyorum, %25'i kısmen katılıyorum, %10'u katılmıyorum, %4'ü kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Toplamda anketi

yanıtlayanların %86'sının bu önermeye katıldıkları, %14'ünün ise katılmadığı tespit edilmiştir.

- "Kurumun sanal sınıf uygulaması kişisel ve kariyer gelişimim üzerinde etkilidir" önermesine anketi yanıtlayan çalışanların %15'i tamamen katılıyorum, %39'u katılıyorum, %31'i kısmen katılıyorum, %12'si katılmıyorum, %3'ü kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Toplamda anketi yanıtlayanların %85'inin bu önermeye katıldıkları, %15'inin ise katılmadığı tespit edilmiştir.

- "Kurumun mobil öğrenme uygulamaları kişisel ve kariyer gelişimim üzerinde etkilidir" önermesine anketi yanıtlayan çalışanların %11'i tamamen katılıyorum, %34'ü katılıyorum, %39'u kısmen katılıyorum, %10'si katılmıyorum, %6'ü kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Toplamda anketi yanıtlayanların %84'ünün bu önermeye katıldıkları, %16'sının ise katılmadığı tespit edilmiştir.

Anketi yanıtlayanların %80'inden fazlası geliştirme sürecinde sanal ortam uygulamalarının etkisine yönelik sunulan "Kurum tarafından intranet sisteminde paylaşılan bilgiler kurumundaki kişisel ve kariyer gelişimim üzerinde etkilidir", "Kurumun sosyal öğrenme platformu ile sunduğu ortam ve bu platform üzerinden sunduğu bilgiler, kişisel ve kariyer gelişimim üzerinde etkilidir", "Kurumda içinde sanal ortam üzerinden yapılan haberleşme ve bilgi paylaşımı kişisel ve kariyer gelişimim üzerinde etkilidir", "Kurumun sanal ortam üzerinden ve sanal sınıflar aracılığı ile gerçekleştirdiği eğitim ve konferanslar kişisel ve kariyer gelişimim üzerinde etkilidir," "Kurumun e-learning üzerinden sunduğu eğitimler kişisel ve kariyer gelişimim üzerinde etkilidir", "Kurumun sanal sınıf uygulaması kişisel ve kariyer gelişimim üzerinde etkilidir", "Kurumun mobil öğrenme etkinlikleri kişisel ve kariyer gelişimim üzerinde etkilidir" önermesine katıldıklarını ve %72'si "Kurumun sanal ortamdaki gerçekleştirdiği kütüphane uygulamasını kişisel ve kariyer gelişimim üzerinde etkilidir" önermesine katıldıklarını ifade etmişlerdir. İnsan kaynakları geliştirme sürecinde kullanılan sanal ortam uygulamalarının tümünün çalışanların üzerinde yüksek oranda etkili olduğu görülmektedir.

**Motivasyon:** Sanal ortam ve mobil ortamın çalışan motivasyonuna etkisi ile ilgili iki önerme sunulmuştur. Bu önermelere ilişkin alınan yanıtlardan elde edilen bulgular şu şekildedir:

"Kurumun sanal ortam üzerinden gerçekleştirdiği uygulamalar motivasyonumu olumlu yönde etkilemektedir" önermesine anketi yanıtlayan çalışanların %17'si tamamen katılıyorum, %33'ü katılıyorum, %38'i kısmen katılıyorum, %9'u katılmıyorum, %3'ü kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Toplamda anketi yanıtlayanların %88'inin bu önermeye katıldıkları, %12'sinin ise katılmadığı tespit edilmiştir.

"Kurumun mobil ortam üzerinden gerçekleştirdiği uygulamalar motivasyonumu olumlu yönde etkilemektedir" önermesine anketi yanıtlayan çalışanların %16'sı tamamen katılıyorum, %29'u katılıyorum, %40'ı kısmen katılıyorum, %7'si katılmıyorum, %8'i kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Toplamda anketi yanıtlayanların %85'inin bu önermeye katıldıkları, %15'inin ise katılmadığı tespit edilmiştir.

Kurumun sanal ortam ve mobil ortam uygulamalarının çalışanların motivasyonu üzerinde etkili olduğu görülmektedir.

**Bağlılık:** Sanal ortam ve mobil ortamın çalışan bağlılığına etkisi ile ilgili iki önerme sunulmuştur. Bu önermelere ilişkin alınan yanıtlardan elde edilen bulgular şu şekildedir:

"Kurumun sanal ortam üzerinden gerçekleştirdiği uygulamalar kurumsal bağlılığımı olumlu yönde etkilemektedir" önermesine anketi yanıtlayan çalışanların %18'i tamamen katılıyorum, %32'si katılıyorum, %34'ü kısmen katılıyorum, %10'u katılmıyorum, %6'sı kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Toplamda anketi yanıtlayanların %84'ünün bu önermeye katıldıkları, %16'sının ise katılmadığı tespit edilmiştir.

"Kurumun mobil ortam üzerinden gerçekleştirdiği uygulamalar kurumsal bağlılığımı olumlu yönde etkilemektedir" önermesine anketi yanıtlayan çalışanların %15'i tamamen katılıyorum, %30'u katılıyorum, %37'si kısmen katılıyorum, %13'ü katılmıyorum, %5'i kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Toplamda anketi

yanıtlayanların %82'sinin bu önermeye katıldıkları, %18'inin ise katılmadığı görülmektedir. Kurumun sanal ortam ve mobil ortam uygulamalarının çalışanların bağlılıkları üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

### **Genel Değerlendirme Sonuçları**

Anket çalışması verilerine göre yapılan genel değerlendirmelerde;

- Anketi yanıtlayan çalışanların %1'i tamamen katılıyorum, %4'u katılıyorum, %22'si kısmen katılıyorum, %50'si katılmıyorum, %23'ü kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Toplamda anketi yanıtlayanların %27'sinin seçim sürecinde sanal ortam uygulamalarının kendileri üzerinde etkili olduğunu düşündükleri, %73'ünün ise etkili olmadığını düşündüğü görülmektedir.

- Anketi yanıtlayan çalışanların %2'i tamamen katılıyorum, %29'u katılıyorum, %40'si kısmen katılıyorum, %25'i katılmıyorum, %4'ü kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Toplamda anketi yanıtlayanların %71'inin yerleştirme sürecinde sanal ortam uygulamalarının kendileri üzerinde etkili olduğunu düşündükleri, %29'unun ise etkili olmadığını düşündüğü görülmektedir.

- Anketi yanıtlayan çalışanların %4'ü tamamen katılıyorum, %23'ü katılıyorum, %44'ü kısmen katılıyorum, %27'si katılmıyorum, %2'si kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Toplamda anketi yanıtlayanların %71'inin geliştirme sürecinde sanal ortam uygulamalarının kendileri üzerinde etkili olduğunu düşündükleri, %29'unun ise etkili olmadığını düşündüğü görülmektedir.

- Anketi yanıtlayan çalışanların %14'ü tamamen katılıyorum, %31'i katılıyorum, %39'ı kısmen katılıyorum, %12'si katılmıyorum, %4'ü kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Toplamda anketi yanıtlayanların %84'ünün çalışanların motivasyonu üzerinde sanal ortam uygulamalarının etkili olduğunu düşündükleri, %16'sının ise etkili olmadığını düşündüğü görülmektedir.

- Anketi yanıtlayan çalışanların %14'ü tamamen katılıyorum, %32'si katılıyorum, %37'si kısmen katılıyorum, %11'i katılmıyorum, %6'sı kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Toplamda anketi yanıtlayanların %84'ünün

çalışanların bağlılığı üzerinde sanal ortam uygulamalarının etkili olduğunu düşündükleri, %16'sının ise etkili olmadığını düşündüğü görülmektedir.

- Anketi yanıtlayan çalışanların %1'i tamamen katılıyorum, %8'i katılıyorum, %51'i kısmen katılıyorum, %37'si katılmıyorum, %3'ü kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermişlerdir. Toplamda anketi yanıtlayanların %60'ının seçim, yerleştirme ve geliştirme sürecinde sanal ortam uygulamalarının kendileri üzerinde etkili olduğunu düşündükleri, %40'ının ise etkili olmadığını düşündüğü görülmektedir.

### **Görüşme Sonuçları ve Anket Sonuçlarının Karşılaştırmalı Analizi**

Kurumda sanal ortam uygulamaları olarak; web sitesi, sohbet odası, forumlar, intranet, extranet, e-bülten uygulamaları, e-posta, çevrimiçi ve çevrimdışı basın odası, çevrimiçi konferanslar, çevrimiçi kütüphane, sanal oyun uygulamaları, sanal ortam üzerinden flash mob etkinlikler geliştirme, blog, twitter gibi mikroblog, facebook gibi sosyal ağ, sosyal imleme sitelerinde imleme, youtube, vidivodo gibi multimedya ortamları, yorum ve görüş sitelerinin takibi ve kurumsal üyelik, wikipedia gibi wikilerde kurumsal bilgi sunumu, mobil ortam duyuruları ve uygulamaları, e-egitim ortamları, iş ilan siteleri, online iş görüşmesi, video portalı, online telefon görüşmeleri ve mesajlaşma kullanılmaktadır.

Yapılan derinlemesine görüşme sonucunda hazırlanan anketlerde bu uygulamaların kurum içi iletişimde kullanımına dikkat edilmiştir. Bu doğrultuda derinlemesine görüşme sonucunda kurumdaki sanal ortam uygulamalarının listesi; anket için, web sitesi, intranet, sosyal öğrenme platformu, sosyal öğrenme platformu tartışma grupları, sosyal öğrenme platformu blog yazıları, e-dergi uygulamaları, e-mail kullanımı, mobil öğrenme platformu, basın bültenleri - haber ve özetleri paylaşımı, online kurum içi konferanslar, e-kütüphane, e-learning platformu eğitim oyunları, online yarışmalar, kurumun twitter hesabı, kurumun facebook hesabı, video portalı, e-egitim ortamları, kurumun iş ilan sitelerinde yer alan iş ilanları veya kurum sitesi üzerinden iş ilanları, online iş görüşmesi (kurumunuz için), bilgisayarlar üzerinden telefon görüşmeleri ve mesajlaşma olarak sıralanmıştır.

Anket çalışması sonucunda anketi yanıtlayan çalışanların bu sanal ortam uygulamalarından web sitesi, intranet, e-mail, mobil öğrenme platformu, basın



bültenleri ve haber - özet paylaşımları, online kurum içi konferans, e-egitim ortamları ve bilgisayar üzerinden telefon görüşmeleri ve mesajlarının %70'in üzerinde bir kullanım oranına sahip olduğu görülürken, sosyal öğrenme platformunun %66 ve iş ilan sitelerinin ve kurumun ilan sayfasının %51 oranında kullanıldığı görülmektedir. E-dergi uygulamaları, e-learning platformu eğitim oyunları, online yarışmalar, kurumun facebook hesabı, video portalı %40'ın üzerinde bir kullanım oranına sahiptir. En az kullanılan sanal ortam uygulamaları ise sosyal öğrenme platformu tartışma grupları, blog yazıları, kurumun twitter hesabı ve online iş görüşmesi'dir.

Görüşme sonuçlarına göre seçim sürecinde sanal ortam kullanımının önemli olduğu düşünülmektedir. Ancak görüşme sonuçlarına göre hazırlanan anket çalışmasında seçim sürecinde kullanılan sanal ortam uygulamalarının çoğunun çalışanları etkilemediği görülmektedir. Seçim sürecinde anketi yanıtlayanların en çok etkilendiği sanal ortam uygulamaları kurumun internet sitesi ve kariyernet gibi sayfalar olurken, facebook ve twitter uygulamalarının oldukça düşük oranda etkili olduğu, video portalı, kurumun kendine ait insan kaynakları web sayfası ve forum ve yorum sitelerinin de %45'in altında etkili olduğu görülmektedir.

Kurum, sanal ortam uygulamalarının yerleştirme ve geliştirme sürecinde çalışanlar üzerinde etkili olduğunu düşünmektedir. Yapılan anket çalışmasında bu aşamalara yönelik yöneltilen sorularda çalışanlarında bu süreçlerde kullanılan sanal ortam etkinliklerinin kendileri üzerinde etkili olduğunu düşündüğü görülmektedir. Yerleştirme ve geliştirme sürecinde etkili olan sanal ortam uygulamaları intranet, sosyal öğrenme platformu, kütüphane uygulaması, e-learning eğitim oyunları, sanal sınıflar, sanal konferans ve eğitimler, mobil öğrenme uygulamaları, e-dergi, çalışanın elkitabı uygulamaları olarak sıralanmaktadır.

Görüşmeci, derinlemesine görüşmede kurumunda kullanılan sanal ortam uygulamalarının çalışanların motivasyon ve bağlılığı üzerinde etkili olduğunu ifade etmiştir. Yapılan anket çalışmasında çalışanlarında bu görüşte olduğu görülmektedir.

### **Araştırmanın Genel Bir Değerlendirmesi ve Öneriler**

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen görüşme ve anket çalışması sonucunda günümüzde sanal ortam uygulamalarının çalışanlar üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Gerçekleştirilen anket çalışması sonucunda kurum çalışanları üzerinde sanal ortam uygulamalarının etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Görüşme çerçevesinde hazırlanan soru formu ile yapılan bu araştırmaya göre kurumda seçim sürecine yönelik sanal ortam uygulamalarına dair çalışmalar yapılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Ancak kurumda çalışanların yerleştirme ve geliştirme süreçlerinde sanal ortam uygulamalarının etkili olduğunu düşündüğü görülmektedir. Kurum bu süreçlerdeki çalışmalarında başarı sağlamıştır.

Kurumda, çalışanların sanal ortam uygulamalarını kullanımı üzerine yapılan araştırma sonucuna göre e-dergi uygulamaları, e-learning platformu eğitim oyunları, online yarışmalar, kurumun facebook hesabı, video portalı, sosyal öğrenme platformu tartışma grupları, blog yazıları, kurumun twitter hesabı ve online iş görüşmesi uygulamalarının kullanımını arttırmaya yönelik çalışmalar yürütmesi gerektiği görülmektedir.

### **SONUÇ VE ÖNERİLER**

Bilgi teknolojileri, kurumlara bilginin toplanması, işlenmesi, üretilmesi, depolanması ve her alanda kolaylıkla yeniden erişimin sağlanması konusunda kolaylıklar getirmektedir. Bilgi teknolojilerinin ve internetin gelişimi kurumlar açısından iş yapış şekillerinin ve iletişim kanallarının yeniden şekillenmesini beraberinde getirmiş gerek kurum içi gerekse kurum dışı hedef kitlelerle iletişimde geleneksel medya ile birlikte internet teknolojileri ve mobil teknolojilerde yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır.

Günümüzde kurumlar insan kaynakları yönetiminde de işe alımdan, yerleştirmeye, performans yönetiminden geliştirmeye ve kariyer yönetimine birçok insan kaynakları uygulama alanında da sanal ortam uygulamalarından faydalanmaktadır.

Günümüz hedef kitleleri iş arama yöntemi olarak, işe alım siteleri üzerinden iş başvurularını takip etmekte ya bu ortamlardan ya doğrudan kurumlara CV'lerini e-mail ortamında yollayarak ya da kurumların kendi insan kaynaklarına ilişkin oluşturdukları web siteleri üzerinden ilgili formları doldurarak başvuru yapmayı tercih etmektedir. Adaylar kuruma ilişkin bilgileri edinmede yaygın olarak sanal ortamı kullanmakta, kurumun web sitesi, kuruma ait yorumların bulunduğu forum grupları, kurum blogu ve sosyal ağlarda yer alan kurum sayfalarını incelemektedir. Sanal ortamlar, kurumlar için kuruma ilişkin bilgileri sunumunda büyük önem taşımaktadır. Kurum sadece kendi oluşturduğu alanları değil bunun yanında kendine ilişkin hedef kitleler tarafından yapılan yorum ve paylaşımlarında takip edebilmelidir. Bu bağlamda en büyük sorumluluk kurumların halkla ilişkiler departmanlarına düşmektedir. İçeriklerin oluşturulması ve düzeltilmesi noktasında bilgilerin derlenmesi ve doğru bilgi akışı bu departmanın kontrolü altında olmalıdır.

İşe alım sürecinde bazı kurumlar çalışan adayları ile sanal ortam üzerinden iletişim kurmakta, işe alım sürecinin takibinde adaylara yönelik oluşturdukları portallar ile onları bilgilendirmektedir. İşe alım için test uygulamalarını sanal ortam üzerinden gerçekleştirmekte ve hatta mülakat sürecini de çevrimiçi ortamda yapabilmektedir. Bu uygulamalar insan kaynakları süreçlerinde içinde bulunulan çağın da gereği olarak giderek yaygınlaşmaktadır. Ancak sanal ortam üzerinden gerçekleştirilen her uygulamanın kurum imajına olan etkisi göz ardı edilmemeli, uygulamalar en iyi şekilde planlanmalıdır.

Kurumlar açısından işe alım aşaması kadar önemli bir diğer aşamada işe yerleştirme aşamasıdır. Kuruma yeni katılan çalışanın kurumla tanıştığı, kurum kültürüne ve işleyiş sürecine adapte olduğu bu süreçte kuruma ait bilgilerin çalışana en etkin kanallardan aktarılması oldukça önemlidir. Çalışanların kurum içi bilgilere ulaşabildiği kurum içi sosyal ağlar ya da kurumun intranet sistemi üzerinde birçok paylaşım yapılmaktadır. Bu paylaşımlar kimi zaman kurum tarafından ya da yöneticiler tarafından hazırlanan videolar, kurum içi dergiler, yazı ve makaleler kimi zaman işleyiş ve sürece ilişkin anlık mesaj akışları şeklinde olabilmektedir. Bu paylaşımların kuruma yeni alınan bir çalışan için bir oryantasyon aracı olduğu unutulmamalıdır. Oryantasyon ve entegrasyon dönemlerinde çalışanların iş ve işyeri

ile ilgili bilgi edinebileceği sanal ortam uygulamalarını, sanal işletme turları, oyun uygulamaları, e-kitapçıklar, dergiler, sanal ortam üzerinden sunulan oryantasyon videoları, tartışma grupları, sanal toplantı ve konferanslar, sanal sınıf uygulamaları ve eğitimler ve benzeri uygulamalar olarak sıralamak mümkündür. Günümüzde Türkiye'de kurumlarda kısıtlı bir biçimde uygulama örneklerine rastlanmakta birlikte bu uygulamaların gün geçtikçe artacağını ve çeşitleneceğini ifade edebilmek mümkündür.

Gelişim aşamasında sanal ortam uygulamalarının kullanımı ile çalışanların 7/24 gelişmelerine ve kariyer planlamalarına olanak sağlanmaktadır. Yine bu aşamada e-kütüphane, e-egitim, çevrimiçi toplantılar, sanal sınıf uygulamaları, video, yazı gibi sanal paylaşımlar, sanal ortam üzerinden gerçekleştirilen sınavlar kullanılan uygulamalar arasında sayılabilir. Sanal ortamın insan kaynakları gelişim sürecinde kullanımının, çalışanlara eşit düzeyde gelişim hakkı tanıdığını ifade edebilmekte mümkündür. Her çalışanın bulunduğu konuma göre kendi gelişimini planlaması ve istediği eğitimleri bu ortam üzerinden talep edebilmesini mümkün kılan bu sistemlerin çalışanlara en doğru şekilde anlatılması ve çalışanların bu ortamları kullanımı konusunda doğru yönlendirilmesi bu süreci başarılı kılacak en önemli unsurlardan birisi olmaktadır. Bu konuda insan kaynakları ve halkla ilişkiler departmanları bir arada çalışmalıdır.

Tüm bunların yanında kurumların, kurum içi halkla ilişkiler amaçlı gerçekleştirdiği birçok etkinlik için de sanal ortamdan faydalandığı görülmektedir. Kurum içi tüm duyurular ve değişiklikler, çalışanların ya da yöneticilerin yaptıkları işlere ilişkin bilgi, video, fotoğraf gibi çalışmalar, sanal ortam gezileri, sanal müze uygulamaları gibi etkinlikler, konferans ve seminerler de bu kapsamda ele alınabilir.

**KAYNAKÇA**

AKINCI Vural, Beril; COŞKUN, Gül (2006). Yeni Teknolojiler ve Halkla İlişkiler: Halkla İlişkiler Alanında İnternet Kullanımı Üzerine Bir Araştırma, II. Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu: 21. Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu: 21. Yüzyılda Halkla İlişkilerde Yeni Yönelimler, Sorunlar ve Çözümler, 27-28 Nisan 2006, Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi, Bildiri Kitapçığı, Kocaeli.

BARAT, Tamas; The future of Public Relations The İnternet and the PR „ePR” , <http://www.fibraco.hu/epra.htm>, Erişim: Aralık 2011.

BATI, Uğur (2010). "Dijital Çağda Yani Bir Halkla İlişkiler Pratiği: "Fısıltıyla Halkla İlişkiler Yapmak ya da PR 2.0" ,(Editör) Tuğçe Gürel, Halkla İlişkiler Yönetiminde Güncel Konular, İstanbul: Beta Basım A.Ş.

CIPR Social Media Panel, CIPR Social Media (#ciprsm) Best Practice Guide, May2011Edition,[http://www.cipr.co.uk/sites/default/files/CIPR\\_social\\_media%20\\_best%20\\_practice%20\\_guidance%20\\_2011\\_1.pdf](http://www.cipr.co.uk/sites/default/files/CIPR_social_media%20_best%20_practice%20_guidance%20_2011_1.pdf), s.4, Erişim: Ocak 2012.

CORREA, Teresa; HINSLEY, Amber Willard; GIL DE ZUNIGA, Homero (2010). "Who interacts on the web?: The intersection of users' personality and social media use, Computers in Human Behavior, Volume 26, Issue 2, March, 2010, p. 247-248.

ESROCK, Stuart L.; LEICHTY, Greg B. (1998) Social Responsibility and Corporate Web Pages; Self-Presenting or Agenda Setting?, Public Relations Review, 24(3), 1998, s. 306.

MİRAN, Bülent (2002). Temel İstatistik, İzmir: E.Ü. Matbaası.

HÜRRİYET İK (2011). Sanal Alemde Kariyer Şansınızı Arttırmannın Yolları, 11.09.2011.

PARKER, Catherine (2010). 301 Ways to Use Social Media to Boost Your Marketing, United States of America: McGraww-Hill Companies

SAYIMER, İdil (2008). Sanal Ortamda Halkla İlişkiler, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

UZUNOĞLU, Ebru; ONAT, Ferah; AŞMAN ALIKILIÇ, Özlem; YEYGEL ÇAKIR, Sinem (2009), İnternet Çağında Kurumsal İletişim, Ankara: Say Yayınları.

YAKIN, Mehmet (2006). "Bilgi İletişim Teknolojileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi", (Editör) Beril Akıncı Vural Bilgi İletişim Teknolojileri ve Yansımaları, , Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

YILDIRIM BECERİKLİ, Sema; *a.g.m*,  
<http://www.tuhid.org/tr/yazi.php?ktg=3&id=118>, Erişim: 19 Temmuz 2012.

#### NOTLAR

\* Social Bakers, sosyal medya istatistikleri geniş bir yelpazede kapsayan, dünyanın en büyük sosyal medya istatistikleri portallarından biridir. Socialbakers.com Facebook ve Twitter'da ülkelere göre üye sayısı, sayfaların üyesi, markaların üye sayısı, yer bildirimleri, uygulama ve geliştirici kullanım sayıları görüntülenmektedir. (Kaynak: Sosyal Medya Blog, <http://www.yazarkafe.com/icerik/300854/social-bakers-ile-sosyal-medya-istatistikleri.htm>). Araştırma kapsamında da Socialbakers Türkiye Temmuz 2012 raporunda en çok fan sayısına sahip olan firmalar öncelikli olarak temel alınmıştır.