



International
SOCIAL SCIENCES
STUDIES JOURNAL



SSSjournal (ISSN:2587-1587)

Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences

Vol:5, Issue:53
sssjournal.com

pp.7561-7568
ISSN:2587-1587

2019
sssjournal.info@gmail.com

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 26/10/2019 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 27/12/2019
Published Date (Makale Yayın Tarihi) 27.12.2019

YENİ ÇALIŞANLARI İŞE ALMADA EN ÖNEMLİ KRİTERLER

THE MOST IMPORTANT RECRUITMENT CRITERIA OF THE NEW EMPLOYEES

Doç. Dr. Nevin AYDIN

Artvin Çoruh Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Artvin/TÜRKİYE



Article Type : Research Article/ Araştırma Makalesi

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.2025>

Reference : Aydın, N. (2019). "Yeni Çalışanları İşe Almada En Önemli Kriterler", International Social Sciences Studies Journal, 5(53): 7561-7568.

ÖZ

Günümüzde teknolojinin gelişmesiyle işletmelerin sayısının arttığını görmekteyiz. İşletmelerin sayısı arttıkça yetenekli personele gereksimim vardır. Dolayısıyla işletmenin verimliliğinin artırılması çalışan personellerin işe uygun özelliklere sahip olmasına bağlıdır. Personel seçiminde işletmelerde insan kaynakları yönetimine önemli görevler düşmektedir. İnsan kaynakları yönetimi sürekli değişim geçirmektedir. Bu gelişim ve değişime bağlı olarak personel seçme teknikleri de değişmekte olduğu görülmektedir. 10 kobi işletmeye yeni personel alırken insan kaynakları yönetiminin nasıl kriterlere dikkat ettiği ve hangi tekniklerin kullandığını belirlemek amacıyla yapılan bir çalışmadır. Sonuçta insan kaynakları departmanı işletmeye doğru ve uygun bir personelin alınmasında, işletmenin rekabet edebilme ve verimliliğini artırma özelliğini koruyabilmesine dikkat etmelidir. Bu çalışmada işletmelerde çalışan üst düzey yöneticilere anket verildi. Ankette 25 tane soru Likert ölçeği ile hazırlandı. Bu çalışmanın sonuçlarına baktığımızda, insan kaynakları bölümünün yeni personel alımında şirket için rekabetçi olabilme, inovasyon uyumlu olabilme, ve grup çalışma yeteneğine sahip olabilme özelliğine değer verildiği ortaya çıkmıştır.

Anaktar Kelimeler: İnsan Kaynakları, İş Deneyimi, İnovasyon

ABSTRACT

We see that the number of enterprises has increased with the development of technology these days. As the number of enterprises increases, the required skilled staff also increases. Improving the productivity of the enterprise depends on the suitability and quality of the employees within that enterprise. In the selection of personnel, human resources management plays essential role in the enterprises. Human resources management goes through constant change. Personnel selection techniques are also changing due to the changes in human resource management. 10 SMEs is a study conducted to determine how human resources management pays attention to the criteria and which techniques are used when recruiting new personnel. The human resources department should pay special attention to help the enterprise to maintain its ability to compete and increase its efficiency through recruiting the high quality and suitable personnel. In this study, a survey was given to the top managers working in various enterprises. Total of 25 questions were prepared with Likert scale. The results show that the human resources department looks for the new employees to be competitive in the job market, be compatible with innovation, and have the ability to work in groups.

Keywords: Human Resources, Work Experience, Innovation

1. GİRİŞ

Günümüz işletmelerinde en yetenekli insanları işe almak her zamankinden daha önemlidir. Girişimciler için uygun olmayan personel seçimi zaman ve para kaybına sebep olur. Yeniden personel bulma, görüşme, katılım ve eğitim verme maliyeti yüksektir. Yöneticiler yeni personele yatırım yaparak zaman içinde mükemmel bir finansal getiri beklemektedirler.

Birçok yönetici insan kaynakları departmanını modern bir inovasyon olarak düşünebilir. Ancak, insan kaynakları tarihine bakıldığında, disiplini destekleyen fikirlerin insanlık tarihinin kendisi kadar eski olduğu

ortaya çıkmaktadır. Personel potansiyelini ve insan yönetimini en üst düzeye çıkarmak, eski zamanlara kadar dayanmaktadır. 20.ci yüzyılın başlarında, sendikaların ve şirketlerdeki personel yönetim bölümlerinin eşzamanlı olarak artması, insan kaynaklarında resmi disiplini getirmiştir. Personel ve işverenler arasındaki ilişki değişmiştir. İnsan kaynakları tarihi, iş ve psikoloji, sivil haklar hareketi ve işçi haklarıyla ilgili yasal davalar gibi alanlarla şekillendirilen zengin ve karmaşık bir tarihtir. Teknolojik yeniliklerin bu alanı ilerletmeye devam etmesi ve gelecekte şirketler ve işgücü ile ilgili olmasını sağlaması beklenmektedir (MBA, 2019).

21. ci yüzyılda İK; örgütsel başarı için insanların merkezîyetini arttırmak, tüm sistemlere ve entegre çözümlere odaklanmak, stratejik değişiklikler yapmaktır (Ruona ve Gibson, 2004; 49):

- İnsanların Örgütsel Başarıya Yönelik Artan Merkezi
- Bütün Sistemlere ve Entegre Çözümlere Odaklanmalar
- İK'nın kapasitesini artırmak için birlikte çalışmak şarttır. Kurumsal ve finansal performansa katkıda bulunmak için İK'nın kapasitesini artırabilmesi birlikte çalışmak ile mümkündür.
- İK yöneticilerinin stratejik karar alma süreçlerine katılım daha uygun hale getirmek için, İK uygulamalarının rutin yürütülmesi ve yönetilmesinin sorumluluğunun, personelle doğrudan ve sık temas halinde olmaları ve yöneticileri anlama, motive etme ve motive etme kapasitelerine sahip olmaları gereklidir (Andersen ve ark, 2007: 168).

İnsan kaynakları personelinin iş odaklı olması, işle uyumlu olması ve danışman olarak etkili olması gerekir. İnsan kaynaklarının işletme ile entegrasyonu yeni bir kuruluştaki insan kaynaklarını yönetmek için paradigmadır (Walker, 1994: 59).

İK departmanları ve birimlerdeki organizasyonlar genellikle bir takım faaliyetlerden sorumludur. Bunlar, personel alımı, eğitim ve gelişim, performans değerlendirme ve ödüllendirme (Pauwe ve Boon, 2009: 38).

İK ayrıca endüstriyel ilişkilerle de ilgilidir; toplu pazarlık ve devlet yasalarından kaynaklanan düzenlemelerle örgütsel uygulamalardır (Klerck, 2009: 238).

2. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ (İKY)

Armstrong'a göre (2006) İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) stratejik ve tutarlı bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır. Bir kuruluşun en değerli varlıklarının yönetimi olarak çalışan kişiler, bireysel ve toplu olarak katkıda bulunurlar. Amaçlarına ulaşmak için, işverenlerin stratejik hedeflerine göre çalışan performansını en üst düzeye çıkarmak önemli hedefleridir (Johanson, 2009: 19).

3. PERSONEL ALINIMINDA GEREKLİ ÖZELLİKLER

Akıllı işletme sahipleri, en iyi yetenekleri işe almayı bir öncelik haline getirir. Ne de olsa, bir şirketin verimliliği ve karlılığı, personelin kalitesine bağlıdır. Adayları gözden geçirirken, kimlik bilgileri, iş deneyimi, kişilik ve beceriler gibi faktörlerin bir karışımını oluşturmaktadır (Forbes, 2019):

3.1. Yetkin

Burada dikkate alınması gereken ilk faktördür. Potansiyel çalışan, gerçekleştirmeniz gereken görevleri başarıyla tamamlamak için gerekli becerilere, deneyimlere ve eğitime sahip olmalıdır (Forbes, 2019).

3.2. Yetenekli

Personel sadece kolay işleri tamamlamakla kalmaz, aynı zamanda daha fazla çaba ve yaratıcılık gerektiren işlevleri yerine getirmenin yollarını da bulur. Şirket için yetenekli olmak, çalışanın büyüme potansiyeli ve daha fazla sorumluluk üstlenme yeteneği ve istekliliği olduğu anlamına gelir (Forbes, 2019).

3.3. Uyumlu

Bu kişi meslektaşlarıyla uyum içinde çalışabilirmi ve daha da önemlisi, mevcut ve potansiyel müşteriler ve ortaklarla birlikte çalışabilmesidir. Ayrıca kişinin kendisiyle, patronuyla uyumlu olma istekliliği ve yeteneğidir (Forbes, 2019).

3.4. Taahhüt

Aday uzun süre çalışmak konusunda ciddi midir? Yoksa o sadece yeni bir tarafa mı geçiyor, her zaman daha iyi bir şey mi arıyor? Geçmiş işlerin ve her birinde harcanan zamanın geçmişi, konuyla ilgili net bir görüş sağlar (Forbes, 2019).

3.5. Karakter

Kişinin kendinize uygun değerleri var mı? Dürüst mi; doğruyu söylüyor mu ve verdiği sözde duruyor mu? Özverili mi, takım oyuncusu mu? (Forbes, 2019).

3.6. Kültür

Her işletme, insanların davranışlarını ve birbirleriyle etkileşimde bulunmalarını sağlar. Kültür, lider ve çalışanların davranışlarını etkileyen belirli değerlere, beklentilere, politikalara ve prosedürlere dayanır. Bir şirketin kültürünü yansıtmayan personel yıkıcı ve zor olma eğilimindedir (Forbes, 2019).

3.7. Tazminat

İşveren olarak, işe alınan kişinin piyasaya dayalı bir tazminat paketini kabul ettiğinden ve sunulanlardan memnun olduğundan emin olmalısınız. Aksi halde, bir çalışan takdir edilmediğini hissedebilir ve bu nedenle performansını gösteremez (Forbes, 2019).

3.8. İnovasyon

İnovasyon, girişimciliğin kendine özgü aracıdır. Kaynaklara yeni bir zenginlik oluşturma kapasitesine sahip olan eylemdir (Drucker ve Dwyer, 2019). İnovasyon, bilginin üretim şeklini değiştirmesidir.

3.9. İletişim

İletişim örgütsel değişimin etkin bir şekilde uygulanması için hayati önem taşıdığı kabul edilir (DiFonzo ve Bordia, 1998: 295).

Anlamlı iletişim, çalışanları her düzeyde bilgilendirir ve eğitir ve onları motive eder stratejiyi destekler (Barrett, 2002: 219).

3.10. Çalışan Katılımı

Çalışan katılımının daha yüksek iş tatmini ile ve daha iyi refah sahibi bireyler, kararların nasıl alındığına girdi sağlama fırsatı bulduğunda daha yüksek iş memnuniyetini rapor etme eğilimindedirler (Konovsky ve Folger, 1987: 15; Parker ve ark., 1997: 289). Alt düzey çalışanlar tarafından karar alma süreçlerine katılımın artmasının olumlu olduğu tespit edilmiştir. Karar verme sürecine katılan çalışanların, kuruluşa daha yüksek düzeyde bağlı olduğu görülmüştür (Heller ve ark., 1988).

4. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırma, işletmelerdeki insan kaynakları yönetiminin kuruma yeni personel alırken, nasıl kriterlere dikkat ettiklerine ve hangi teknikleri kullandıklarına yöneliktir. Bu araştırmanın sonucu kurumun uzun sürede rekabet gücünü ve verimliliğini arttırabilecek doğru ve uygun personelin işe alınmasını sağlamaya yöneliktir.

4.1. Araştırmanın hipotezleri

1. İşletmelerde yeni personeli işe alırken tecrübeli olup olmadığına önem verirler.
2. İşletmeler yeni personeli işe alım sürecinde, onların yüksek eğitilmiş olduğuna önem verirler.
3. İşletmeler için, yeni personelin kurum üyeleri, toplum ve müşteriler ile iletişimin iyi olmasına önem verirler.
4. İşletmeler için personelin inovasyona açık olmasının büyük önemi vardır.

4.2. Araştırmanın metodolojisi

İşletmelerdeki insan kaynakları yönetiminin işe yeni personel alımında, nasıl kriterlere önem verdiklerini ve hangi teknikleri kullandıklarını araştırmak amacıyla kurumların insan kaynakları yönetimine anket verildi. Sorular araştırmanın amacına yönelik olarak Likert ölçeği ile hazırlandı.

4.3. Verilerin Analizine İlişkin Bilgiler

Tablo 1. Ankete Katılanların Frekans Değerleri

Ankete Katılanların Frekans Değerleri		
Cinsiyeti	Sayısı	Yüzdesi(%)
Erkek	20	50
Bayan	20	50
Yaşı	Sayısı	Yüzdesi (%)
< 20	2	5,0
21 – 30	19	47,5
31 – 40	12	30,0
41 – 50	5	12,5
50 <	2	5,0
Eğitim düzeyi	Sayısı	Yüzdesi(%)
Orta	0	0,0
Mesleki	6	15,0
lisans	28	70,0
Yüksek lisans	6	15,0
Ortalama geliri	Sayısı	Yüzdesi (%)
≤ 1500	2	5,0
1501 – 2000	6	15,0
2001 – 3000	17	42,5
3001 – 3500	6	15,0
3501 – 4000	9	22,5
Ayile durumu	Sayısı	Yüzdesi(%)
Evli	21	52,5
Bekar	19	47,5
Görevi	Sayısı	Yüzdesi(%)
Girişimci	19	47,5
İnsan kaynakları müdürü	14	32,5
Muhasebeci	3	7,5
Personel	2	5,0
Stajyer	2	5,0
İşletmede çalışma süresi	Sayısı	Yüzdesi (%)
1 yıla kadar	8	20,0
1 – 5 yıla kadar	18	45,0
5 – 10 yıla kadar	8	20,0
10 yıldan fazla	6	15,0
Genel	40	100

Ankete katılanların %50 'si erkek ve %50'si bayandır. Ankete katılanların 20 yaşına kadar olanlar %5, 21-30 aralarındakiler %47,5, 31-40 arasındakiler %30, 41-50 arasındakiler %12,5 ve 50 yaş üzerindeki %5 olduğu belirlendi.

Ankete katılanlar arasında eğitim düzeyi orta olanlar %0, mesleki olanlar %15, lisans düzeyindeki %70 ve yüksek lisans düzeyindeki ise %15 olduğu görüldü.

Ortalama geliri 1000 TL kadar olanlar %5, 1001 – 1500 TL arasında olanlar %15, 1501 – 2000 TL arasındakiler %42,5, 2001 – 3000 TL arasındakiler %15 ve 3000 TL ve üzeri olanlar ise %22,5 dir.

Medeni duruma baktığımızda evli olanlar %52,5 ve bekar olanlar %47,5 olduğunu görüyoruz.

Ankete katılanların girişimci olanları %47,5, insan kaynakları müdürü olanlar %32,5, muhasebeciler %7,5, çalışan personeller %5 ve stajyerler de %5 göstermektedir.

İşletmede çalışma süresi olarak baktığımızda, 1 yıla kadar olanlar %20, 1-5 yıl arasındakiler %45, 5-10 yıl arasındakiler %20 ve 10 yıldan fazla olanlar ise %15 olduğunu görmekteyiz.

Tablo 2. Anket sorularının ortalama değeri

No	Anket soruları	Ortalama değeri
1	Personeli seçmede tecrübesi önemli	3,33
2	İşe yeni personel alırken,onun önceki çalıştığı kurumdan en iyi personel olarak tavsiye edilmesi gerekli	3,00
3	Personeli işe alırken hangi üniversiteyi bitirdiğine önem veririm	3,38
4	Personeli işe alırken dış görüntüsüne önem veririm	2,78
5	Yeni elemana ihtiyaç duyduğumda, tanıdığım kişilerin arasından uygun olanını ararım	2,40
6	Personelin müşteriler ile uyumlu çalışma yeteneğinin olması önemlidir	3,72
7	Personelin yabancı dil bilmesi gereklidir	3,72

8	Personelin bilgisayar programları bilmesi gereklidir	3,90
9	Personelin lisans eğitim seviyesinde olması gereklidir	3,35
10	Personelin tecrübeli olması gereklidir	2,60
11	Önceki çalıştığı işletmede başarılı olup olmaması önemlidir	3,08
12	Personelin yaş ortalamasına önem veririm	2,82
13	Personele mesleki eğitim vermeye hazırım	3,43
14	Personelin ahlaki olup olmamasına önem veririm	3,83
15	Personelin yeni bilgilerle kendisini yetiştirmesi önemlidir	4,23
16	Problemleri çözmeye yetenekli olması gereklidir	4,35
17	Grupla çalışma yeteneğinin olması önemlidir	4,308
18	Yaratıcı ve girişimci ruhuna sahip olması gereklidir	4,08
19	Personelin toplum ve müşteriler ile olan iletişimi önemlidir	4,08
20	Kendisine güvenilirliği yüksek olan personeli işe alırım	3,92
21	Personelin kendi fikrini açık ve doğru anlatabilmesi lazımdır	4,02
22	Personelin kendilerini yetiştirmesi için çalışma yerinde imkanları oluştururum	3,77
23	Kendisini işine adanmış personel olması önemlidir	3,20
24	İşletmenin çıkarları kendi çıkarlarından önce gelen personel gereklidir	3,57
25	Başarılı olmak için kendine güveni ve motivasyonu yüksek olan personeli işe alırım	4,08
Güvenilirlik oranı Alfa Kronbah modeli		%87,9

Verilen bilgilere göre işletmelerde personelleri işe alırken, iş tecrübesine önem verirler.

İşletmeler personelleri işe kabul ederken, onların yüksek eğitilmiş olmasına önem verirler.

İşletmeler için, yeni personelin kurum üyeleri, toplum ve müşteriler ile iletişimin iyi olması önem taşımaktadır.

Tablo 3. Cinsiyet olarak özellikleri

Bağımsız faktörler		Bağımlı faktörler	Ortalama değeri	Değeri
Erkek	50%	Personelin lisans eğitim seviyesinde olması	3,00	0,029
Bayan	50%	Personelin lisans eğitim seviyesinde olması	3,70	

Yukarıdaki tablo 3'den alınan cevaplardaki özelliklere bakarak, bayanların ortalama değeri 3,70 ve Erkeklerin ortalama değeri 3,00 olduğu belli oldu. Bu gösterileri ele alarak bayanlara göre, personelin lisans eğitim seviyesinde olması erkeklere göre daha önemli olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 4. Yaş Ortalamasına Göre Farklılıklar

Bağımsız faktörler		Bağımlı faktörler	Ortalama değeri	Değeri
20≥	5%	Personeli seçmede tecrübesi önemli	4,00	0,039
21-30	47,5%	Personeli seçmede tecrübesi önemli	3,21	
31 – 40	30%	Personeli seçmede tecrübesi önemli	2,83	
41 – 50	12,5%	Personeli seçmede tecrübesi önemli	4,00	
50 <	5%	Personeli seçmede tecrübesi önemli	5,00	
20≥	5%	Personelin ahlaki olup olmamasına önem veririm	2,50	0,00
31 – 40	30%	Personelin ahlaki olup olmamasına önem veririm	4,67	
50 <	5%	Personelin ahlaki olup olmamasına önem veririm	2,00	
21 – 30	47,5%	İşletmenin çıkarları kendi çıkarlarından önce gelen personel değerlidir	3,05	0,035
41 – 50	12,5%	İşletmenin çıkarları kendi çıkarlarından önce gelen personel değerlidir	4,60	

Tablo4'deki verilerin sonuçlarına bakacak olursak, ankete katılanların 20 yaşa kadar olanları ile 50 yaştan büyük olanlarının oranları her biri 5% er olduğu ve onun için, bu oranların bizim cevabımıza çok etki etmediği görülmektedir. 31-40 yaş arasındakilerin ortalama değeri 2,83 ve 41-50 yaş arasındakiler ise 4,00 olduğunu görüyoruz. Bu verilere göre, personelin tecrübeli olmasının daha önemli olduğunu anlamaktayız.

Yukarıdaki bilgilere göre, işletmedeki 50 yaştan yukarı olan çalışanların ve 20 yaşa kadar olanların oranları aynı, 5% ve 31-40 yaş arasındakilerin oranları ise 30% olmaktadır. Ama 50 yaştan yukarı olanların ortalama değeri en az olduğu için bu kategoriye aldık. İşletmedeki 50 yaştan yüksek olanların ortalama değerleri 2,00 ve 31-40 yaş arasındakilerin ise 4,67 oldu. Bu verilere göre, 50 yaş ve üzerinde olanlara göre 31-40 yaş arasındakiler için personellerin ahlaki olup olmaması daha önem taşımaktadır ve diğer bir deyişle iki katı olmaktadır.

Üçüncü sorumuza bakacak olursak, 21-30 yaş arasındaki çalışanların ortalama değerleri 3,05 ve 41-50 yaş arasındakilerin ortalama değerleri ise 4,60 dır. Bu bilgilere göre işletmede 21-30 yaş arasındakilere göre 41-50 yaş arasındakiler için, işletmenin çıkarlarını kendi çıkarlarından daha ön plana koyan personeller daha çok önemlidir.

Tablo 5. Eğitim Düzeyine Göre Farklılıklar

Bağımsız faktörler		Bağımlı faktörler	Ortalama değeri	Değeri
Mesleki	15%	Yeni elemana ihtiyaç duyduğumda, tanıdığım kişilerin arasından uygun olanın ararım	3,50	0,031
Yüksek lisans	15%	Yeni elemana ihtiyaç duyduğumda, tanıdığım kişilerin arasından uygun olanın ararım	2,00	
Mesleki	15%	Personelin toplum ve müşteriler ile olan iletişimi önemlidir	3,17	0,011
Lisans	70%	Personelin toplum ve müşteriler ile olan iletişimi önemlidir	4,29	
Mesleki	15%	Başarılı olmak için kendine güveni ve motivasyonu yüksek olan personeli işe alırım	3,00	0,050
Yüksek lisans	15%	Başarılı olmak için kendine güveni ve motivasyonu yüksek olan personeli işe alırım	4,33	

Tablo5. sonuçlara bakıldığında, ankete katılanların mesleki eğitim olanların ortalama değerleri 3,50 ve yüksek lisans eğitim düzeyinde olanların ortalama değeri 2,00 oldu. Bu bilgilere göre, mesleki eğitim düzeyindekileri yüksek lisans eğitim düzeyindekilere karşılaştıracak olursak, mesleki eğitime sahip olanlar, yüksek lisans eğitime sahip olanlara göre, yeni elemana ihtiyaç duyduklarında, daha çok tanıdığı kişilerin arasından uygun olanların seçildiği görüldü.

Tablo 5. de ikinci soruya baktığımızda, mesleki eğitime sahip olanların ortalama değeri 3,17 ve lisans eğitime sahip olanların ortalama değeri ise 4,29 olduğunu görmekteyiz. Bu verileri ele aldığımızda, personelin toplum ve müşteriler ile olan iletişimi mesleki eğitim düzeyindekilere göre lisans eğitim düzeyindekiler için daha önemli olmaktadır. Sonuncu sorunun sonuçlarını ele alacak olursak mesleki eğitilmiş olan anket katılımcılarının ortalama değeri 3,00 ve yüksek lisans eğitilmiş olanların ortalama değeri ise 4,33 çıktığı gösterilmektedir. Bu verilerden sonuç çıkardığımızda, yüksek lisanslı işverenler mesleki eğitilmiş işverenlere göre daha çok, başarılı olmak için kendine güveni ve motivasyonu yüksek olan personelleri işe almaktadır.

Tablo 6. Ortalama Gelirine Göre Farklılıklar

Bağımsız faktörler		Bağımlı faktörler	Ortalama değeri	Değeri
2001-3000	15%	Personelin ahlaki olup olmamasına önem veririm	3,00	0,105
1501-2000	42,5%	Personelin ahlaki olup olmamasına önem veririm	4,41	
1501-2000	42,5%	Grupla çalışma yeteneğinin olması önemlidir	4,53	4,41
2001-3000	15%	Grupla çalışma yeteneğinin olması önemlidir	3,17	

Tablo 6 da baktığımızda, gelir düzeyi 2001-3000 TL arasında olanların ortalama değeri 3,00 ve gelir düzeyi 1501-2000 TL arasında olanların ortalama değeri ise 4,41 olmaktadır. Buna bakarak, 1501-2000 TL arasındaki geliri olanlar 2001-3000 TL arasında geliri olanlara göre, personelin ahlaki olmasını daha çok isterlermiş. Diğer gelir düzeyindekiler ise aynı oranda isterlermiş.

Tablo 6 da ikinci sorumuza bakarsak, gelir düzeyi 1501-2000 TL arasında olanların ortalama değeri 4,53 ve 2001-3000 TL arasında olanların ortalama değeri 3,17 olduğu görüldü. Bu bilgileri ele alırsak, gelir düzeyi 1501-2000 TL arasında olanlar, geliri 2001-3000 TL arasında olanlara göre, personelin grupla çalışma yeteneğinin olmasına daha çok önem vermektedir. Diğerleri ise aynı oranda önem verirler.

Alınan sonuçlara göre personelin yeni inovasyona açık olması işletmeler için büyük önemi vardır.

Tablo 7. Medeni Durumuna Göre Farklılıklar

Bağımsız faktörler		Bağımlı faktörler	Ortalama değeri	Değeri
Bekar	52,5%	Personelin ahlaki olup olmamasına önem veririm	4,19	0,017
Evli	47,5%	Personelin ahlaki olup olmamasına önem veririm	3,42	
Bekar	52,5%	Problemleri çözmeye yetenekli olması lazım	4,62	0,044
Evli	47,5%	Problemleri çözmeye yetenekli olması lazım	4,05	

Yukarıdaki Tablo7'ye baktığımızda, ankete katılanların bekar olanların birinci soruya olan ortalama değeri 4,19 ve evli olanların birinci soruya olan ortalama değeri 3,42 olduğunu görmekteyiz. Bu bilgilerden şunu anlamaktayız, cevaplayıcıların bekar olanları evli olanlara göre, yeni işe alınacak personelin ahlaki olmasını daha çok değer verildiği görülmüştür.

Tablodan sonraki soruya bakarsak, katılımcıların bekar olanlarının ortalama değeri 4,62 ve evli olanların ise 4,05 olduğunu görüyoruz. Aslında ikisi de, yeni işçinin problemleri çözmeye yetenekli olmasını isterlermiş ancak, bekar olanlar evli olanlara göre daha çok isterlermiş.

Tablo 8. Görevine Göre Farklılıklar

Bağımsız faktörler		Bağımlı faktörler	Ortalama değeri	Değeri
Girişimci	47,5%	Personeli işe alırken hangi üniversiteyi bitirdiğine önem veririm	3,68	0,032
İnsan kaynakları müdürü	32,5%	Personeli işe alırken hangi üniversiteyi bitirdiğine önem veririm	2,64	
İnsan kaynakları müdürü	32,5%	Personelin yeni bilgilere açık olması gerek	4,00	0,033
Muhasebeci	7,5%	Personelin yeni bilgilere açık olması gerek	5,00	
Girişimci	47,5%	Personelin yeni bilgilere açık olması gerek	4,42	
Stajyer	5%	Personelin yeni bilgilere açık olması gerek	2,50	

Tablo 8.den birinci sorumuza bakacak olursak, insan kaynakları müdürlerinin ortalama değeri 2,64 ve girişimcilerin ortalama değeri 3,68 olduğu gösterilmektedir. Buradan da girişimciler insan kaynakları müdürlerine göre, yeni işe alınacak personellerin hangi üniversiteyi bitirdiklerine daha fazla önem veriyorlar.

İkinci sorumuza gelirsek, insan kaynakları müdürlerinin ortalama değeri 4,00, muhasebecilerin 5,00, girişimcilerin 4,42 ve stajyerlerin ise 2,50 olduğunu görmekteyiz. Stajyerlerin oranı 5% olduğu ve muhasebecilerin 7,5% olduğu için bunlar çok etki etmemektedir, onun için girişimciler ile insan kaynakları müdürleri daha önemli. Girişimciler personellerin yeni bilgilere açık olmasını çok istedikleri tespit edildi, insan kaynakları müdürleri ise girişimciler kadar istekli değillerdi.

Tablo 9. İşletmede Çalışma Süresine Göre Farklılıklar

Bağımsız faktörler		Bağımlı faktörler	Ortalama değeri	Değeri
1 – 5 yıla kadar	45%	Personeli seçmede tecrübesi önemli	3,00	0,047
5 –10 yıla kadar	20%	Personeli seçmede tecrübesi önemli	3,00	
10 yıldan fazla	15%	Personeli seçmede tecrübesi önemli	4,33	

Tablo 9'daki verilere göre, işletmedeki 1-5 yıla kadar süre çalışanların ortalama değeri 3,00 5-10 yıla kadar süre çalışanların da 3,00 ve 10 yıldan fazla çalışanların ise 4,33'tür. Bu bilgilerden, 1-5 yıla kadar çalışanlar ile 5-10 yıla kadar çalışanlar, yeni işe alınacak personeli seçmede tecrübesi orta düzeyde önemlidir, ancak 10 yıldan fazla süre çalışanlar için tecrübeli olması çok önem taşımaktadır.

5. SONUÇ

Günümüzde kurumların ekonomik düzeyde rekabet edebilmeleri, şirketlerin verimliliği ve pazarda kalabilmeleri, o kurumda çalışanlara bağlıdır. İnsan kaynakları işletmenin en önemli bölümüdür. Bir işletmenin işlevlerini gerçekleştirebilmesi ve hedeflerine ulaşabilmesi sahip olduğu personelin kalitesine, profesyonelliğine ve başarısına bağlıdır. İşletme çalışanları yaptıkları işlere ne kadar uygun ve mutlu birer çalışan olurlarsa, İşletme hedeflerine ulaşmakta o kadar başarılı olacaktır. İşletmenin beklentilerini yerine getiren personeli bulmak insan kaynakları bölümü ile doğrudan ilişkilidir.

Araştırmasının sonuçlarına baktığımızda, insan kaynakları bölümü yeni personeli seçmede, personelin şirketin rekabet gücünü devam ettirebilmesi özelliklerine, ve araştırmanın hipotezleri olan personelin tecrübeli olmasına, şirket için faydalı olan yaratıcı özelliğine, yeni bilgilere (inovasyona) açık olmasına ve grupla çalışabilecek yeteneğinin olmasına önem verdikleri belirlenmiştir.

Bu araştırmanın sonucunda ortaya çıkan sonuçlar:İnsan kaynakları bölümünün işletme için önem taşıdığı, personel alımında kendisine önemli görevler verildiği, işletmenin devamlılığını sürdürmede çok hassas yapıya sahip olarak işletmeye doğru yerinde bilgili çalışmaya açık personeli bulmada önemli kararlar vermesi gerektiği saptandı. İşletmeler küresel ortamda hayatta kalabilmek için, insan kaynakları bölümüne gerekli yatırım yapmalıdırlar.

KAYNAKÇA

Andersen, K. K.; Cooper, B. K. & Zhu, C. J. (2007) 'The effect of SHRM practices on perceived financial performance: some initial evidence from Australia', Asia Pacific Journal of Human Resources, vol. 45, no. 2, pp. 168-179.

Barrett, D. J. (2002). Change communication: using strategic employee communication to facilitate major change. Corporate Communications: An International Journal, 7(4), 219-231.

DiFonzo, N. & Bordia, P. (1998). A tale of two corporations: Managing uncertainty during organisational change. Human Resource Management, 37(3), 295-303.

- Drucker, P. & Dwyer, J. (2019). Digintent, What is innovation: why almost everyone defines it wrong, <https://digintent.com/what-is-innovation/>. Erişim Tarihi: 18.10.2019.
- Forbes. (2019). Forbes, <https://www.forbes.com>. Erişim Tarihi: 18.10.2019.
- Heller, F.; Drenth, P. & Rus, V. (1988). Decision in organizations: A three country comparative study. London: Sage.
- Johanson, P. (2009). HRM in changing organizational contexts. In D. G. Collings & G. Wood (Eds.), Human resource management: A critical approach (pp. 19-37). London: Routledge.
- Klerck, G. (2009). Industrial relations and human resource management. In D. G. Collings & G. Wood (Eds.), Human resource management: A critical approach (pp. 238-259). London: Routledge.
- Konovsky, M., & Folger, R. (1987). Relative effects of procedural and distributive justice on employee attitudes. *Representative Research in Social Psychology*, 17, 15-24.
- MBA. (2019). What Is the History of Human Resources?, <https://www.humanresourcesmba.net/faq/what-is-the-history-of-human-resources/>. Erişim Tarihi: 18.10.2019.
- Paauwe, J. & Boon, C. (2009). Strategic HRM: A critical review. In D. G. Collings & G. Wood (Eds.), Human resource management: A critical approach (pp. 38-54). London: Routledge.
- Parker, S. K.; Chmiel, N. & Wall, T. D. (1997). Work characteristics and employee well-being within a context of strategic downsizing. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 289-303.
- Ruona, W. E. A. & Gibson, S. K. (2004). 'The making of twenty-first century HR: an analysis of the convergence of HRM, HRD and OD', *Human Resources Management*, vol. 43, no. 1, pp. 49-66.
- Walker, J. (1994). "Integrating the human resources function with the business", *Human Resource Planning*, vol. 17, no. 2, pp. 59-77. Armstrong, M. (2006) *A Handbook of Human Resource Management Practice*, (10th ed.) Kogan Page, London.