TURİZM OKUMALARI IV

Editör: Prof. Dr. Sami Karacan

Prof.Dr. Sami KARACAN
Prof.Dr. Esin KARACAN
Dr.Öğr.Üyesi Yüksel GÜNGÖR
Dr.Öğr.Üyesi Samet ÇEVİK
Dr.Öğr.Gör. Ersin UĞURKAN
Öğr.Gör. Nurcan GÜNCE
Öğr.Gör. Semih SARİPEK
Uzman Fizyoterapist Ayşegül Demir SARİPEK

UMUTTEPE YAYINLARI
www.umuttepeyayinevi.com
Online Satış
www.konseyikitap.com

TURİZM OKUMALARI IV
Editör: Prof. Dr. Sami Karacan

Editör: Prof. Dr. Sami Karacan
TURİZM OKUMALARI IV
Prof.Dr. Sami KARACAN
Prof.Dr. Esin KARACAN
Dr.Öğr.Üyesi Yüksel GÜNGÖR
Dr.Öğr.Üyesi Samet ÇEVİK
Dr.Öğr.Gör. Ersin UĞURKAN
Öğr.Gör. Nurcan GÜNCE
Öğr.Gör. Semih SARİPEK
Uzman Fizyoterapist Ayşegül Demir SARİPEK



UMUTTEPE YAYINLARI

TURİZM OKUMALARI IV

Editör: Prof.Dr. Sami KARACAN

Yazarlar

Prof.Dr. Sami KARACAN

Prof.Dr. Esin KARACAN

Dr.Öğr.Üyesi Yüksel GÜNGÖR

Dr.Öğr.Üyesi Samet ÇEVİK

Dr.Öğr.Gör. Ersin UĞURKAN

Öğr.Gör. Nurcan GÜNCE

Öğr.Gör. Semih SARIİPEK

Uzman Fizyoterapist Ayşegül Demir SARIİPEK

UMUTTEPE
YAYINLARI

Umuttepe Yayın No: 345
Turizm Dizisi: 6

Turizm Okumaları - IV
Editör: Prof.Dr. Sami KARACAN

Yazarlar:
Prof.Dr. Sami KARACAN
Prof.Dr. Esin KARACAN
Dr.Öğr.Üyesi Yüksel GÜNGÖR
Dr.Öğr.Üyesi Samet ÇEVİK
Dr.Öğr.Gör. Ersin UĞURKAN
Öğr.Gör. Nurcan GÜNCE
Öğr.Gör. Semih SARİİPEK
Uzman Fizyoterapist Ayşegül Demir SARİİPEK

1. Baskı: Kasım 2020

ISBN: 978-605-7858-41-2

© Umuttepe Yayınları ®Bu kitabın her türlü yayın hakkı Umuttepe Yayınları'na aittir. Yayınevinin yazılı izni olmadan, kitabın tümünün veya bir kısmının elektronik, mekanik ya da fotokopi yoluyla basımı, yayımı, çoğaltımı ve dağıtımı yapılamaz.

Yayın Yönetmeni: Mustafa Bulut
Sayfa Tasarımı: Merve Aksoy
Kapak Tasarımı: Merve Aksoy
Baskı-Cilt: Oğul Matbaacılık-Cafer Hayta
Maltepe Mah. Davutpaşa cad. Güven İş Merkezi B Blok No: 83/301-302
Zeytinburnu-İstanbul Tel: (0212) 567 20 77 Matbaa Sertifika No: 27591

Umuttepe Yayınları®
Kadıköy Mahallesi Ziya Gökalp Cad. No: 56/A İzmit-Kocaeli
Tel: (0262) 325 03 24
Fax: (0262) 323 18 58
www.umuttepeyayinlari.com
online satış: www.konseykitap.com
e-posta: umuttepeyayinlari@yahoo.com

TURİZM OKUMALARI IV

Editör: Prof.Dr. Sami KARACAN

Yazarlar

Prof.Dr. Sami KARACAN

Prof.Dr. Esin KARACAN

Dr.Öğr.Üyesi Yüksel GÜNGÖR

Dr.Öğr.Üyesi Samet ÇEVİK

Dr.Öğr.Gör. Ersin UĞURKAN

Öğr.Gör. Nurcan GÜNCE

Öğr.Gör. Semih SARIİPEK

Uzman Fizyoterapist Ayşegül Demir SARIİPEK

UMUTTEPE YAYINLARI

Kocaeli, 2020

“Sağlıktan büyük zenginliğin olmadığı,

En iyi dostun sağlık, en kötü düşmanın hastalık olduğu,

Adeta her mutluluğun temelinin sağlık olduğu,

Güzel Dünyamızda;

Hz.Ali’nin dikkat çektiği üzere;

“Sağlık ve gençliğimizi kaybetmeden değerini anlayabildiğimiz bir dünyada yaşayabilmek”

ve önemini,

Kanuni Sultan Süleyman’ın

“Halk içinde muteber bir nesne yok devlet gibi, olmaya devlet cihanda, bir nefes sıhhat gibi.”

dizelerinde can bulduğu üzere hissedebilmek ümidiyle,

Koronavirüs gölgesinde geçirdiğimiz 2020 yılında yaşanan tüm acıların sona ermesi dileklerimizle,,,

Editörden

Ülke ekonomisine sağladığı katkının yadsımaz olduğu turizm, gerek sosyal ilişkilerin sürdürülmesi, gerekse de yaşanmışlıkların bir tarih sürecinde birbirine aktarılması için bir rehberdir adeta.

2020 yılı, koronavirüs salgını nedeniyle tüm dünyada buruklukların, üzüntülerin yaşandığı bir yıl olmakla birlikte, ekonomik yaşamla birlikte tüm yaşamımızı etkilemiş, bizleri yeni arayışlara yönlendirmiştir. Neredeyse tüm sektörleri etkisi altına alan ve çoğunda olumsuz etkile oluşturan koronavirüs turizm sektörünü de derinden etkilemiş, etkileri çabuk giderilemeyecek yaralar açmıştır.

Belki de, insanlığa bir mesaj olarak gelen koronavirüs gölgesinde geçirdiğimiz 2020 yılında yaşanan olumsuzlukların ve acıların en kısa sürede son bulması ve insan yaşamının eski günlerine dönmesi dileklerimle, turizm alanında oldukça zengin bir kaynağa sahip olan Türkiye için literatürde pek çok yazılı kaynağa ilave olarak, bu çalışma, gerek konuyla ilgilenen meraklıları için gerekse de bu konuda eğitim alan, kendisini geliştirmek isteyenler için birkaç konu üzerinde dikkat çekmek için hazırlanmıştır.

"Turizm Okumaları IV" adıyla yayımlanan bu çalışmada okurlarımıza on konu üzerinde bilgi aktarımı sağlanmıştır. Bu konular;

Prof.Dr. Sami KARACAN tarafından hazırlanıp "*Yeni Tip Koronavirüsün (COVID-19) Turizm Sektörüne Etkilerine Genel Bakış*" adlı başlıkla kaleme alınan ve yeni tip koronavirüsün turizm sektörü üzerindeki genel etkilerinin gündeme getirildiği bir çalışmayı,

Prof.Dr. Sami KARACAN tarafından hazırlanıp "*Yeni Tip Koronavirüsün (COVID-19) Turizm İşletmelerinin Finansal Tablolarına Muhtemel Etkileri*" adlı başlıkla kaleme alınan ve yeni tip koronavirüsün turizm işletmelerinin finansal tablolarına etkilerini konu alan bir çalışmayı,

Prof.Dr. Esin KARACAN tarafından hazırlanıp "*Turizm İşletmelerinde İnsan Kaynakları Planlaması"* adlı başlıkla kaleme alınan ve turizm işletmelerinde insan kaynakları planlamasının önemine dikkat çekilen bir çalışmayı,

Prof.Dr. Esin KARACAN tarafından hazırlanıp "*Turizm İşletmelerinde İnsan Kaynağı Tedariki*" adlı başlıkla kaleme alınan ve turizm işletmelerinde insan kaynağı tedarikinde önemli hususların konu edildiği bir çalışmayı,

Dr.Öğr.Üyesi Yüksel GÜNGÖR tarafından hazırlanıp "*II. Abdulhamid Döneminde Dersaadet Ziraat ve Sanayi Sergi-i Umumisi Projesi: Fuar Turizmi*" adlı başlıkla kaleme alınan ve fuar turizminin çok eski çağlardan beri gündeme geldiğine, zira Osmanlı döneminde de örneklerine rastlanıldığına işaret eden bir çalışmayı,

Dr.Öğr.Üyesi Yüksel GÜNGÖR tarafından hazırlanıp "*Sembollerin Dilinden Bizans Sanatı ve Ayasofya Tarihine Yolculuk: Tarih & Kültür Turizmi*" adlı başlıkla kaleme alınan ve sembollerle günümüze kadar gelen Bizans sanatıyla birlikte Ayasofya tarihine değinerek bir tarih yolculuğuyla bizleri kültür turizmiyle bir araya getiren bir çalışmayı,

Dr.Öğr.Üyesi Samet ÇEVİK ve Öğr.Gör.Semih SARİİPEK tarafından hazırlanıp "*Geleneksel Ürünün Markalaşmasında Coğrafi İşaret Tescilinden Müzeye: Kahramanmaraş Dondurma Müzesi*" adlı başlıkla kaleme alınan ve geleneksel ürünlerin markalaşma yolundaki en önemli aşamalardan biri olan coğrafi işaretlemeye örnek teşkil eden ve müzeye dönüşerek adeta bir turizm metası haline dönüşen Kahramanmaraş Dondurma Müzesi'ni konu alan bir çalışmayı,

Dr.Öğr.Gör. Ersin UĞURKAN tarafından hazırlanıp "*Avrupa Birliği'nde Coğrafi İşaret Uygulamaları Bağlamında Türkiye'de Coğrafi İşaret Tescilinde Denetim Sorunu*" adlı başlıkla kaleme alınan ve coğrafi işaretlemede denetim konusunun gündeme getirildiği bir çalışmayı,

Öğr.Gör. Nurcan GÜNCE tarafından hazırlanıp "*Türkiye'de Muhasebe Eğitiminin Turizm İşletmeleri Perspektifinden Değerlendirilmesi*" adlı başlıkla kaleme alınan ve muhasebe eğitiminin turizm işletmeleri açısından değerlendirildiği bir çalışmayı,

Öğr.Gör.Semih SARİİPEK ve uzman fizyoretapist Ayşegül Demir SARIPEK tarafından hazırlanıp "*Sağlık Turizmi İşletmelerinde Fizyoterapi Ve Rehabilitasyon Uygulamaları*" adlı başlıkla kaleme alınan ve sağlık turizmi işletmelerinde

fizyoterapi ve rehabilitasyon uygulamalarının önemine dikkat çekilerek turizm işletmelerinde sağlık konusunun bir kez daha gündeme getirildiği bir çalışmayı, içermektedir.

Uzun bir emek, çaba ve sabrın sonunda ortaya çıkartılan bu çalışmanın oluşmasına katkı veren yazarlarımıza, baskı ve dizgisinin yapılmasında katkı sağlayan, çalışmanın basıma hazırlanması ve yayımında emeği geçen Umuttepe Kitabevi çalışanlarına da sonsuz teşekkürlerimizi sunarız.

Son olarak çalışmadaki tüm hata, eksik ve yetersizliklerin editör olarak tarafımla birlikte, bölüm yazarlarına ait olduğunu belirtir, bu çalışmanın, öğrencilerimize ve ilgi duyanlarına yararlı bir kaynak ve rehber olacağı inancıyla, tüm okurlarımıza sağlık ve esenlikler dilerim.

Kocaeli, Ekim 2020

Prof.Dr.Sami KARACAN
Kocaeli Üniversitesi, İ.İ.B.F. Öğretim Üyesi
Kocaeli Üniversitesi, Turizm Fakültesi Dekanı

İÇİNDEKİLER

Editörden 7

YENİ TİP KORONAVİRÜSÜN (COVID-19) TURİZM SEKTÖRÜNE ETKİLERİNE GENEL BAKIŞ 13
Sami KARACAN

YENİ TİP KORONAVİRÜSÜN (COVID-19) TURİZM İŞLETMELERİNİN FİNANSAL TABLOLARINA MUHTEMEL ETKİLERİ 35
Sami KARACAN

TURİZM İŞLETMELERİNDE İNSAN KAYNAKLARI PLANLAMASI 49
Esin KARACAN

TURİZM İŞLETMELERİNDE İNSAN KAYNAĞI TEDARİKİ 59
Esin KARACAN

II. ABDULHAMİD DÖNEMİNDE DERSAADET ZİRAAT VE SANAYİ SERGİ-İ UMUMİSİ PROJESİ: FUAR TURİZMİ 67
Yüksel GÜNGÖR

SEMBOLLERİN DİLİNDEN BİZANS SANATI VE AYASOFYA TARİHİNE YOLCULUK: TARİH & KÜLTÜR TURİZMİ 113
Yüksel GÜNGÖR

GELENEKSEL ÜRÜNÜN MARKALAŞMASINDA COĞRAFİ İŞARET TESCİLİNDEN MÜZEYE: KAHRAMANMARAŞ DONDURMA MÜZESİ 159
Samet ÇEVİK
Semih SARIİPEK

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE COĞRAFİ İŞARET UYGULAMALARI BAĞLAMINDA TÜRKİYE'DE COĞRAFİ İŞARET TESCİLİNDE DENETİM SORUNU 173
Ersin UĞURKAN

TÜRKİYE'DE MUHASEBE EĞİTİMİNİN TURİZM İŞLETMELERİ PERSPEKTİFİNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ 195
Nurcan GÜNCE

SAĞLIK TURİZMİ İŞLETMELERİNDE FİZYOTERAPİ VE REHABİLİTASYON UYGULAMALARI 209
Ayşegül DEMİR SARIİPEK
Semih SARIİPEK

TURİZM İŞLETMELERİNDE İNSAN KAYNAĞI TEDARİKİ

Esin KARACAN*

İnsan kaynağı tedariki, işletmelerin şimdi ve gelecekte ihtiyaç duyacağı sayıda ve nitelikteki çalışanları, araştırma, bulma ve seçim aşaması sürecine getirme faaliyetlerinden oluşur. İşletmelerin içinde bulundukları sektöre ve örgüt kültürüne göre çeşitlenen insan kaynağı tedariki süreci, işletmeyi hedeflerine götürecek en önemli üretim faktörü olan insan kaynağının işletmeye getirilmesinin sağlanması sürecidir.

Birçok işletme, uygun bilgi ve yeteneklerle donanmış personel açığı ile karşı karşıyadır. İnsan kaynaklarına olan ihtiyaç, çeşitli sebepler nedeni ile sürekli değişmektedir. Bununla birlikte çalışmak isteyenlerin sayısı da nitelikleri de sürekli değişim göstermektedir. İnsan kaynağını bulma sürecinin gerçekleştiği işgücü piyasası ile ilgili temel konuları bilmek insan kaynağını bulmayı anlamak açısından faydalı olabilir. Örgütlerin çalışanlarını aradıkları kaynağı ifade eden işgücü piyasası, çeşitli faktörlerin etkisi altında değişimler yaşayabilir. Bu değişimler insan kaynağı bulma çabalarını etkiler. Örneğin büyük bir işletme bir bölgede yatırım yapsa ve o bölgedeki işgücünün önemli bir kısmını istihdam etse diğer işletmelere başvuran adayların sayısında bir düşüş yaşanabilir. Başvuruyu arttırmak için ücret artışı ve diğer cazip teklifler devreye girer. Aday havuzu kavramı ise seçim için değerlendirilebilecek tüm adayları ifade eder. İnsan kaynağı bulma stratejisinin geliştirilmesi örgütsel stratejilere bağlı olarak gerçekleştirilen insan kaynağı planlaması ve iş tanımları ile ortaya çıkar (Temizkan, 2015: 241). Bu nedenle insan kaynağı tedarikinden önce işletmenin mutlaka insan kaynağı planlaması yapması gereklidir.

İnsan kaynağı tedariki süreci, ihtiyaç duyulan nitelikteki kişileri aramakla başlar. İnsan kaynağını arama-bulma süreci başladığı andan itibaren, işlet-

* Prof.Dr., Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

me, birçok örgüt dışı ve örgüt içi etkenin etkisi altında kalır. İşgücü pazarında ekonominin arz ve talep kuralları geçerlidir. Eğer eleman arama sırasında işgücü pazarında işgücü fazlalığı var ise çok sayıda kişinin işe başvurduğu görülür. Tam istihdam dönemlerinde ise işletmenin beklentilerini karşılayabilecek adayları işletmeye çekebilmek için uzun sürebilecek araştırmaların uzman kişilerce yapılması ve zamanla işgücü piyasasında meydana gelebilecek değişimlerden olumsuz etkilenmemek için de işgücü piyasasının sürekli olarak izlenmesi gereklidir. İnsan kaynağı bulmayı etkileyen bir başka unsur, uygulanan yasalardır. Yasalar istihdam edilecek elemanların niteliği ve sayısı ile ilgili birtakım düzenlemeler getirmekteyse işletme bu kurallara uygun hareket etmek zorundadır. Örneğin, belli bir yaşın altında çocuk çalıştırmak yasak olabileceği gibi işletmede çalışan sayısının belli bir oranında da engelli kişi çalıştırma zorunluluğuna tabi olabilir. Yine başka bir faktör, insan kaynağı araştırma ve bulma faaliyetlerinin işletmeye belli bir maliyet getirmesidir. İnsan kaynağı bulma faaliyetlerinin kapsamı, süreci ve yöntemi, maliyeti etkileyecektir (Yüksel, 2003: 102-103).

Modern işletmecilikte ve iş dünyasının yoğun rekabet koşullarında işletmeleri ayakta tutan ve rekabette fark yaratmalarını sağlayan en önemli kaynak insan kaynağıdır. Bu sebepledir ki insan kaynağı, işletmenin mevcut ve gelecekteki başarısında büyük etkilere sahip olması bakımından oldukça önemlidir. Dünya ve ülke ekonomisinde istihdam sağlaması açısından oldukça önemli olan turizm sektöründe kalifiye insan kaynağının sağlanması ve istihdam edilmesi, turizm sektörünün kalitesi ve geleceği açısından büyük önem taşımaktadır (Tekin, 2016: 93).

İnsan Kaynağının İç Kaynaklardan Tedarik Edilmesi

İhtiyaç duyulan işgörenin işletme içinden elde edilmesi yoluna iç kaynaklardan insan kaynağı elde edilmesi denir. İç kaynaktan personel temini işletmeye maliyet ve zaman avantajı sağladığı gibi dış kaynaklarda bulunan iyi elemanların da işletmeye katkılarının olamayacağı anlamına gelir.

İnsan kaynağı ihtiyacının iç kaynaklardan karşılanması konusunda kullanılabilecek başlıca yöntemler arasında iş zenginleştirme, iş genişletme, rotasyon ve terfi öncelikle sayılabilir. Birimlerin öncelikle işçi, memur ve alt kademe yönetici konusundaki insan kaynağı ihtiyacı, çoğu zaman mevcut elemanlardan bazılarının görev tanımlarındaki kimi değişikliklerle halledilebilir. Örneğin bir alt kademe yöneticisinin işinin zenginleştirilmesi ya da işinin genişletilmesi yoluyla yeni eleman ihtiyacı ortadan kalkabilir. Gerçekten de

bazı birimlerdeki iş gücü ihtiyacı o birimlerdeki uygun kişi ya da kişilerin mevcut işlerinin çeşitlendirilmesi suretiyle yani iş genişletme yoluyla giderilebilir. Sözü edilen ihtiyacı yine o birimdeki uygun kişi ya da kişilerin sorumluluklarının arttırılması ve işlerine bir bütünlük kazandırılması yani iş zenginleştirilmesi yoluyla da giderilebilir. İş genişletme ve iş zenginleştirmenin bazen yeni işgücü ihtiyacını ortadan kaldırması kadar çalışanlar üzerinde motivasyon sağladığı da bilinmektedir. Eleman ihtiyacının iç kaynaklardan karşılanması sırasında başvurulan yöntemlerden birisi de geçici görevlendirmedir. Burada amaç, kilit noktadaki bir eleman ihtiyacının aynı birim ya da başka bir birimden geçici olarak sağlanmasıdır. Adından da anlaşılacağı üzere bu durum geçicidir. Çalışanların belirli sürelerle başka birim ya da kurumlarda kendi işlerini yapmaları biçiminde gerçekleşen rotasyon uygulaması da daha çok kamu sektöründe görülmekle birlikte özel sektörde genellikle uzmanlaşmış görevlerde ve özellikle uluslararası şirketlerde ya da bir çok yan kuruluşu olan holdinglerde görülmektedir (Fındıkçı, 2001: 173-174).

İç kaynaklardan insan kaynağı tedariki yollarından bir diğeri olan terfi ekonomik ve kolay bir yol olmasının yanında firmada çalışanların gelecekleri ile ilgili beklentilerine cevap vermesi nedeniyle de güdüleyici bir nitelik taşımaktadır. Terfiye önem veren bir firmada, çalışanların pek çoğu yükselebilmek için daha fazla çalışacak ve yüksek bir performans sergileyeceklerdir. Ancak beklenti içinde olan insanların umduklarını bulamamaları halinde de ortaya çıkabilecek bazı olumsuzlukların göze alınması gerekmektedir (Okakın, Şakar, 2011: 63)

İnsan Kaynağının Dış Kaynaklardan Tedarik Edilmesi

İşletmeler eleman ihtiyaçlarını gerek kendi çalışanları arasında bulunmaması nedeni ile gerekse daha iyi ve farklı yeteneklere sahip olan kişileri kendi içlerine çekme isteği nedeni ile eleman tedarikini dış kaynaklardan elde etme yoluna gidebilmektedirler. Dış kaynakları genel olarak aşağıda; durular, web siteleri, bu alanda hizmet veren profesyonel kurumlar, doğrudan başvurular ve mevcut çalışanların tavsiyeleri, başlıkları altında açıklayabiliriz:

Duyurular: Duyuru şeklinde olan tedarik şekli işletmelerin gazete, dergi, televizyon, radyo gibi daha çok kitle iletişim araçlarını kullanarak çalıştırmak istedikleri kişilere ulaşma araçlarından oluşur. Duyurularda gerekli kişilerin başvurularının sağlanması ve gereksiz zaman kaybının önlenmesi için çalışacak kişilerde ne tür özelliklerin arandığı ve hangi yeterlilik ve yetkinliğe sahip olması gerektiğinin anlaşılır bir şekilde ifade edilmesi gereklidir. Daha çok

kişiye ulaşma imkânı sağlayan duyurularda, işletmenin isminin açıkça yazılmış olması başvuracak kişilere güven verirken, firmanın bilinirliğine de katkı sağlar. Ayrıca başvuracak kişinin hangi tarih aralığında, ne şekilde ve kiminle görüşeceğine ilişkin tarih, saat ve yer bilgisinin verilmesi, olası karışıklıkların önüne geçilmesi açısından önemlidir.

Web Siteleri: Özellikle günümüzde birçok insan tarafından neredeyse her alanda ilk başvuru kaynağı haline gelmiş olan web siteleri insan kaynağı tedarikinde de hem işletmeler tarafından hem de iş arayanlar tarafından çok tercih edilen başvuru yollarından biridir. İşletmeler eleman tedarikinde kendi işletmelerine ait internet sitesinde ilan vermenin yanında bu amaçla kurulmuş olan kurumların internet sitelerinden de ilanlarını verebilmektedirler. Yine duyurular yoluyla dış kaynaklardan eleman arama yönteminde olduğu gibi bu yöntemde de ilanın anlaşılır bir şekilde verilmesi önemlidir.

Bu Alanda Hizmet Veren Profesyonel Kurumlar: Özel ve kamusal alanda birçok kurum insan kaynağı tedarikinde hizmet vermektedir. Bu kurumlardan başlıcaları aşağıda verilmektedir (Çolak, 2007: 90-92):

- *İş ve İşçi Bulma Kurumları:* Hemen hemen her ülkede resmi bir nitelik taşıyan iş ve işçi bulma kurumu vardır. Bu kurumlar görevlerini ticari bir amaç gütmeden kamu hizmeti olarak yerine getirmektedir. Türkiye'de bu görevi Türkiye İş Kurumu yerine getirmektedir. Türkiye İş Kurumu yoluyla yurt içi ve yurt dışındaki açık iş bilgilerine ulaşmak mümkündür. Bu kurumlar özellikle işçi statüsündeki adayların temini için önemli bir kaynaktır. Ayrıca çeşitli ülkelerin iş ve işçi bulma kurumlarının internet adreslerine girerek de bu ülkelerdeki açık işleri takip etme imkânı mümkün olabilmektedir.
- *Özel İstihdam Büroları:* 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 17. Maddesinin "iş arayanlarını elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, bu amaçla gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan özel istihdam bürolarınca yapılır" hükmü gereği, bu alanda hizmet veren devlet kurumlarının yetkilerini özel sektördeki girişimcilerle paylaşması sonucu özel istihdam büroları ortaya çıkmıştır. İşletmelerin insan kaynağı ihtiyaçlarının karşılanması konusunda profesyonel hizmet veren bu kurumların söz konusu faaliyetleri karşılığında ticari kazanç elde etmeleri, kamusal bir nitelik taşıyan iş ve işçi bulma kurumlarıyla aralarındaki temel ayırım noktasıdır.

- *Meslek Birlikleri:* Mühendisler Odası, Mali Müşavirler Odası ve Tabipler Odası gibi meslek birlikleri üyelerinin mesleki birlik ve gelişimleri yanında iş bulmaları konusunda da çeşitli etkinliklerde bulunmaktadırlar.
- *İşçi Sendikaları:* Sendikalar da faaliyette bulundukları işletmelerin çalışan temininde önemli roller üstlenebilmektedirler. Bunu o an için açıkta olan veya başka bir işyerinde devam ettirmekte olduğu işinden memnun olmayan üyelerini, yeni çalışanlar arayışı içindeki işletmelere yönlendirerek yaparlar.
- *Okullar ve Üniversiteler:* Büyük işletmeler özellikle belli dönemlerde, okulların ve üniversitelerin yöneticileri ile iletişime geçerek, buralardaki panolara ilan astırarak ya da staj imkânları sunarak başarılı öğrencileri kendilerine çekme yolunu seçebilmektedirler. Üniversiteler daha çok orta düzeydeki yönetici ve profesyoneller için istihdam olanakları sunarken, özellikle meslek liseleri de mavi yakalı çalışanlar ve büro işleri için iyi bir kaynak oluşturmaktadır. Son yıllarda ülkemizde sıkça rastlanan üniversiteler ile işletmeler arasındaki işbirliği, karşılıklı bilgi ve deneyimlerin paylaşılması yanında iş ve insan kaynağı bulma konusunda da önemli bir süreci ifade etmektedir.

Doğrudan Başvurular: İşletmenin herhangi bir eleman ihtiyacı durumu olmaksızın, iş arayanların firmaya gelerek başvuruda bulunması yöntemidir. Bu yöntem ile başvuranlar iyi bir şekilde karşılanarak başvuru formu doldurtulmalı ve ihtiyaç duyulması durumunda başvurularının değerlendirileceği bilgisi verilmelidir. Kendiliğinden gelen kişinin işletmede olumlu bir şekilde karşılanması ve başvurunun aday havuzuna alınıp daha sonra değerlendirilmesi işletmenin imajı açısından önemli olacağı gibi, aday havuzundan bir kişiye ihtiyaç duyulup işe alınması da zaman ve maliyet açısından işletmenin yararına olacaktır.

Mevcut Çalışanların Tavsiyeleri: İnsan kaynağı ihtiyacı olan işletmeler için, işletmede çalışanların tanıdık ve akrabaları da önemli bir insan kaynağı adayı durumundadır. Bu yöntem işletmede uyumlu bir çalışma ortamının oluşturulması ve çalışanların kendilerine değer verildiğini hissetmeleri açısından da tercih edilen bir yöntemdir.

İnsan Kaynağını Bulma Sürecini Etkileyen Faktörler

Örgütlerde insan kaynaklarını bulma faaliyeti gerek iç gerekse dış kaynaklardan alınan yardımlarla sonuca ulaştırılmaktadır. Nihayetinde örgüt yöneticileri çok çeşitli kaynaklardan kendi açık pozisyonlarına uygunluğunu değerlendirecekleri çok sayıda aday bulabilmektedirler. Ancak bu sürecin başarılı ya da başarısız oluşunu da çeşitli faktörler etkilemektedir. Bu faktörleri de şu şekilde özetleyebiliriz (Tortop vd. 2006: 95-96):

Kuruluş Politikaları: Kuruluş politikaları kuruluşun işlevlerinin yerine getirilmesinde yönetici ve kurmay personele yol gösteren hareket planlarıdır. Politikalar, ilgili oldukları konuda bir takım ilke ve kurallar koymaktadır. Bu ilke ve kararlara uygun karar ve davranışta bulunulduğu zaman kuruluş içerisinde benzer konularda tekdüzelik sağlanmış olmaktadır. İnsan kaynağı bulma işlevini önemli ölçüde etkileyen kuruluş politikaları; mevcut insan kaynağına öncelik verme, ücret politikası ve istihdam politikası olarak belirtilebilir.

İşgücü planları: İşgücü planları gelecekte kuruluşun ihtiyaç duyacağı işgücünü nicelik ve nitelik olarak belirlemektedir. Bu planlar ileride doğacak işgücü açıklarının hangi kaynaklardan sağlanması gerektiği konusunda belirleyici rol oynamaktadır. İşgücü planları sayesinde gelecekte bulunması gereken insan kaynağını önceden bilen insan kaynağı uzmanı, bu konuda gereken hazırlıkları yaparak, insan kaynağını bulma işlevini en az emek, zaman ve para harcayarak gerçekleştirebilir.

İnsan kaynağı bulmakla görevli uzmanın davranışı: Örgütlerde insan kaynağı bulmakla görevlendirilen kişilerin davranışı da işgücü bulma işlevini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu kişilerin geçmişte insan kaynağı bulma konusunda gösterdikleri başarılar çoğu kez aynı davranışın izlenmesine yol açmaktadır. Böylece insan kaynağı bulmakla görevli kişiler, sürekli olarak başarısından emin oldukları bulma yöntemini uygulamaya başlarlar. Bu tarz bir uygulama zaman kazandırıcı olsa da daha etkili insan kaynağı bulma yöntemlerinin kullanımını engellemekte ve geçmişteki yanlışlıkların süreklilik kazanmasına neden olmaktadır.

Çevresel Koşullar: İnsan kaynağını bulma işlevini etkileyen faktörlerden biri de çevresel koşullardır. Ekonomik durum, işsizlik oranı, nitelikli insan kaynağı arzında azalış ve rakip işletmelerin insan kaynağı bulma çabaları gibi örgüt dışından kaynaklanan bu faktörler insan kaynağı bulmakla görevli uzmanlar tarafından sürekli gözlenmelidir. Çevresel koşullar çok çabuk değişmektedir. Özellikle ekonomik durumu önceden net olarak belirlemek çok zordur. Bu nedenle işgücü planlarına dayanarak insan kaynağı bulma çabasına

girmeden önce bu planlardaki tahminlerin doğruluğunun kontrol edilmesi gerekmektedir.

İnsan Kaynağı Tedarik İşlevinin Değerlendirilmesi

Her işletme öncelikle kendisine uygun tedarik kaynak ve yöntemlerini belirlemelidir. Tedarik işlevini yerine getirmede başarılı olmak için tedarik her bir işletmenin ihtiyaçlarına uydurulmalıdır. Ayrıca tedarik kaynakları ve yöntemleri doldurulacak pozisyonun niteliğine göre değişiklik gösterir. Dahası firma, başvuracağı tedarik kaynağına uygun yöntem kullanmalıdır. Yine her işletme olanakları ölçüsünde başvurduğu tedarik kaynaklarını ve kullandığı yöntemleri yetenekli işgöreni elde etmedeki başarısı açısından değerlendirmelidir. Bu konudaki başarı derecesi, işletmenin gelecekte de hangi kaynaktan yararlanabileceğini ve bu kaynaklara uygun hangi yöntemi kullanacağını ortaya koyar. Bu bakımdan tüm işgücü kaynaklarından yararlanılması olasılığı yoktur. Öncelikle mevcut insan kaynağı, her bir ana iş kümesi için iş performansı açısından değerlendirilir. Başarılı personel ile bunların elde edildikleri tedarik kaynakları arasında bir bağlantı bulunursa, bu kaynaklar, daha sonra yapılacak tedariklerde para ve çaba ile harekete geçirilir. Örneğin herhangi bir şirket amaçları açısından meslek okullarının diğer okullardan daha iyi işgören sağladığını belirleyebilir. Bu durumda o şirket, işgören tedarikinde bundan böyle meslek okullarından yararlanma yoluna gidecektir. Önemli olan, şirketin işgören gereksinimini en iyi biçimde karşılayan kaynaktan yararlanılmasıdır. Bunlar dışında işletme aranılan nitelikteki işgörenleri çekme açısından kendini değerlendirmelidir. Nitekim bir şirketin kamuoyundaki imajı veya tarzı, onun örgüte çekeceği adayların yetenekleri ve başarılarıyla yakından ilişkilidir. Örgütler, çapları, risk almadaki cesaretleri, kararlılıkları, kâra verdikleri önem, oluşturulmuş politikaları, çok iyi oluşturulmuş emir-kumanda zinciri gibi değişkenlere göre farklılık gösterir. Bazı insanlar mükemmel bir örgütsel yapıya sahip bir örgütte çalışmayı isterlerken, diğerleri küçük bir işletmede çalışmayı tercih ederler (Bingöl, 2016: 225).

SONUÇ

İşletmeler hayatlarını sürdürebilmek ve rekabet koşullarında rakiplerinin önüne geçebilmek için üretim faktörlerini çok iyi değerlendirmelidirler. En önemli üretim faktörü olan insan kaynağının, üretimin içine alınmadan yani işe başlatılmadan önce, nerden bulunacağının araştırılması faaliyeti, insan kaynağının tedarik edilmesi süreci olarak isimlendirilebilir.

İnsan kaynağının tedarik edileceği kaynaklar genel olarak; iç kaynaklar ve dış kaynaklar olarak belirtilebilir. Konumuzda ayrıntıları ile anlatmış olduğumuz bu kaynaklar işletme tarafından maliyet, zaman ve verimlilik açısından değerlendirilerek en uygun eleman arama yöntemine başvurulur. İnsan kaynağı tedarik süreci öncesinde bir insan kaynağı planlamasının yapılmış olması tedarik sürecini kolaylaştıracaktır. İyi bir tedarik süreci bundan sonra gelecek işe alma sürecinin de olumlu şekilde sonuçlanmasını ve işletmeyi ileriye götürecek çalışanlara sahip olmasını sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Bingöl, D. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Basım A.Ş., 10.Baskı, İstanbul.

Çolak, A. (2007). İnsan Kaynağını Bulma ve Seçme, İçinde, Dolgun, U. (Editör), İnsan Kaynakları Yönetimi, Ekin Kitabevi, Bursa.

Fındıkçı, İ., (2001). İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti., İstanbul.

Okakın, N., Şakar, M.,(2011). İnsan Kaynakları Yöneticisinin El Kitabı, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara.

Tekin, Y. (2016). "İnsan Kaynağı Sağlama ve Yöntemleri". İçinde, Şahin Perçin, N., Güzel, B., Aydın Tükeltürk, Ş. (Editörler), Turizm İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Uygulamaları, Beta Basım A.Ş., Birinci Baskı, İstanbul.

Temizkan, R., (2015). Turizm İşletmelerinde İnsan Kaynağı Bulma-Seçme ve İşe Alma, İçinde, Pelit, E. (Editör), Turizm İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi, Grafiker Yayınları, Birinci Baskı, Ankara.

Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H., Özer, A. (2006). İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Yayın Dağıtım, 1. Basım, Ankara.

Yüksel, Ö., (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, 5. Baskı, Ankara.