

ELEKTRONİK İŞE ALIM ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI: GEÇERLİLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

Semiha Ekici Şimşek¹⁸⁵

Özet

Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (e-İKY), insan kaynaklarının yönetiminde dijital ve çevrimiçi teknolojilerin entegrasyonunu ifade eder. Bu teknolojiler, işe alım da dahil olmak üzere çeşitli İKY uygulamalarını önemli ölçüde dönüştürmüştür. Bu çalışmanın amacı Kucherov ve Tsybova (2021) tarafından geliştirilmiş 18 ifade ve 2 boyuttan oluşan elektronik işe alım (EİA) ölçeğini Türkçeye uyarlamak, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yapmaktır. Bu çalışma, Türkiye'deki e-işe alım uygulamalarını değerlendirmek için geçerli bir araç sunarak, organizasyonların dijital İKY stratejilerini daha iyi anlamalarına ve uygulamalarına olanak tanımaktadır. Uyarlanmış ölçek, gelecekteki araştırmalarda e-işe alımın Türkiye bağlamında örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisini keşfetmek için kullanılabilir. Ölçeğin Türkçeye çeviri aşamasında Harkness'in (2011) önermiş oldukları TRAPD yöntemi kullanılacaktır. Bu yöntem, çeviri, değerlendirme, karar verme, ön test ve dokümantasyon aşamalarından oluşmaktadır. Bu aşamalar, ölçeğin dilsel ve kültürel uyumunu sağlamak için titizlikle uygulanacaktır. Çalışma sürecinde, ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği test edilecektir. İlk olarak, Açıklayıcı Faktör Analizi kullanılarak orijinal ölçeğin iki faktörlü yapısı değerlendirilecektir. Ardından, Doğrulayıcı Faktör Analizi ile yapısal geçerlilik incelenecektir. Ayrıca, Cronbach Alpha testi uygulanarak ölçeğin iç tutarlılık güvenilirliği belirlenecektir. Elde edilen bulgular, ölçeğin Türkiye'de kullanımının uygunluğunu ve güvenilirliğini gösterecek olup, bu alanla ilgili gelecekteki çalışmalara da yol gösterecektir.

Anahtar Kelimeler: Elektronik işe alım, Elektronik insan kaynakları yönetimi, Ölçek

ADAPTING THE ELECTRONIC RECRUITMENT SCALE TO TURKISH: VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Abstract

Electronic Human Resources Management (e-HRM) refers to the integration of digital and online technologies in the management of human resources. These technologies have significantly transformed various HRM practices, including recruitment. The aim of this study is to adapt the electronic recruitment (EHR) scale, consisting of 18 statements and 2 dimensions developed by Kucherov and Tsybova (2021), to Turkish and to conduct its validity and reliability study. This study provides a valid tool for evaluating e-recruitment practices in Turkey, allowing organizations to better understand and implement digital HRM strategies. The adapted scale can be used in future studies to explore the impact of e-recruitment on organizational outcomes in the Turkish context. The TRAPD method suggested by Harkness (2011) will be used in the translation phase of the scale into Turkish. This method consists of translation, evaluation, decision-making, pre-testing, and documentation stages. These stages will be meticulously applied to ensure the linguistic and cultural adaptation of the scale. The validity and reliability of the scale will be tested during the study process. First, the two-factor structure of the original scale will be evaluated using Exploratory Factor Analysis. Then, structural validity will be examined using Confirmatory Factor Analysis. In addition, the internal consistency reliability of the scale will be determined by applying the Cronbach Alpha test. The findings will show the suitability and reliability of the scale for use in Turkey and will also guide future studies in this area.

Keywords: Electronic recruitment, Electronic human resources management, Scale

Genişletilmiş Özet

Giriş

Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (e-İKY), dijital ve çevrimiçi teknolojilerin entegrasyonu ile insan kaynakları yönetiminde devrim niteliğinde değişiklikler yaratmıştır. Bu teknolojiler, işe alım dahil olmak üzere çeşitli İKY uygulamalarının daha verimli, hızlı ve etkili bir şekilde gerçekleştirilmesine olanak tanımaktadır. Dijitalleşme, işe alım süreçlerini dönüştürerek, organizasyonların daha geniş bir aday havuzuna ulaşmasını ve daha uygun adayları seçmesini

¹⁸⁵Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, semiha.simsek@izu.edu.tr

kolaylaştırmaktadır. Bu bağlamda, elektronik işe alım (EİA) ölçeklerinin geliştirilmesi ve bu ölçeklerin farklı kültürlerle uyarlanması büyük önem taşımaktadır.

Literatür Taraması

Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (e-İKY), dijitalleşmenin iş dünyasında hızla yayılmasıyla birlikte daha fazla önem kazanmıştır. E-İKY, işe alım, eğitim, performans değerlendirme ve çalışan yönetimi gibi İKY süreçlerinin dijital platformlarda yürütülmesini kapsamaktadır (Stone & Dulebohn, 2013). Bu dönüşüm, organizasyonların daha geniş bir aday havuzuna ulaşmasını, işe alım süreçlerini hızlandırmasını ve maliyetleri düşürmesini sağlamaktadır (Parry & Tyson, 2008).

Elektronik işe alım (EİA) ise, e-İKY'nin önemli bileşenlerinden biridir. EİA, iş ilanlarının çevrimiçi platformlarda yayınlanması, aday başvurularının dijital ortamda alınması ve bu başvuruların elektronik olarak değerlendirilmesi süreçlerini içermektedir (Holm, 2012). Bu süreçler, geleneksel işe alım yöntemlerine kıyasla daha hızlı, verimli ve maliyet etkin olarak kabul edilmektedir (Chapman & Gödöllei, 2017). Ancak, EİA'nın etkin bir şekilde uygulanabilmesi için geçerli ve güvenilir ölçüm araçlarına ihtiyaç duyulmaktadır (Kaur, 2015).

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, Kucherov ve Tsybova (2022) tarafından geliştirilen ve 18 ifade ile 2 boyuttan oluşan EİA ölçeğini Türkçeye uyarlamak ve bu uyarlamanın geçerlilik ve güvenilirliğini test etmektir. Türkiye'deki organizasyonların dijital İKY stratejilerini daha iyi anlamalarını ve uygulamalarını sağlamak amacıyla, bu ölçeğin Türkçeye uyarlanması gerekmektedir. Uyarlanmış ölçek, Türkiye bağlamında e-işe alımın örgütsel sonuçlar üzerindeki etkilerini değerlendirmede kullanılabilir.

Yöntem

Ölçeğin Türkçeye çeviri aşamasında, Harkness'in (2011) önerdiği TRAPD yöntemi uygulanacaktır. TRAPD yöntemi, beş ana aşamadan oluşmaktadır: çeviri, değerlendirme, karar verme, ön test ve belgelendirme. Bu yöntem, ölçeğin dilsel ve kültürel uyumunu sağlamak için titizlikle uygulanacaktır.

1. Çeviri:

Ölçek, iki bağımsız çevirmen tarafından Türkçeye çevrilecektir. Çevirmenler, ölçeğin orijinal anlamını koruyarak, Türkçe diline ve kültürüne uygun bir şekilde çeviri yapacaklardır.

2. Değerlendirme:

Çeviriler, bir değerlendirme komitesi tarafından gözden geçirilecektir. Bu komite, çevirilerin doğruluğunu, anlaşılabilirliğini ve kültürel uyumunu değerlendirecektir.

3. Karar Verme:

Değerlendirme aşamasında ortaya çıkan farklılıklar ve öneriler dikkate alınarak, nihai çeviriye karar verilecektir. Bu süreçte, çeviriler arasında uzlaşma sağlanacaktır.

4. Ön Test:

Nihai çeviri, hedef kitleye uygulanarak, ölçeğin anlaşılabilirliği ve işlevselliği test edilecektir. Ön test sonucunda elde edilen geri bildirimler doğrultusunda, gerekli düzeltmeler yapılacaktır.

5. Belgelendirme:

Tüm çeviri ve değerlendirme süreçleri detaylı bir şekilde belgelenecektir. Bu belgelendirme, gelecekte yapılacak çalışmalara referans oluşturacaktır.

Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri

Çalışma sürecinde, ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği test edilecektir. İlk olarak, Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) kullanılarak orijinal ölçeğin iki faktörlü yapısı değerlendirilecektir. Bu analiz, ölçeğin faktör yapısını ve her bir ifadenin hangi faktörlere yüklendiğini belirlemek için kullanılacaktır. AFA sonucunda elde edilen bulgular, ölçeğin yapısal geçerliliğinin ilk göstergelerini sağlayacaktır.

Ardından, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile yapısal geçerlilik incelenecektir. DFA, ölçeğin teorik olarak belirlenen faktör yapısının doğrulanmasını sağlayacak ve ölçeğin modellerinin geçerliliğini test edecektir. DFA sonucunda elde edilen uyum indeksleri, ölçeğin yapısal geçerliliği hakkında önemli bilgiler sunacaktır.

Ayrıca, ölçeğin iç tutarlılık güvenilirliği Cronbach Alpha testi ile belirlenecektir. Cronbach Alpha katsayısı, ölçeğin her bir ifadesinin genel güvenilirliğe katkısını değerlendirecek ve ölçeğin genel güvenilirliği hakkında bilgi verecektir. Yüksek bir Cronbach Alpha katsayısı, ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu gösterecektir.

Sonuç ve Tartışma

Elde edilen bulgular, ölçeğin Türkiye'de kullanımının uygunluğunu ve güvenilirliğini gösterecektir. Bu çalışma, Türkiye'deki e-işe alım uygulamalarını değerlendirmek için geçerli bir araç sunarak, organizasyonların dijital İKY stratejilerini daha iyi anlamalarına ve uygulamalarına olanak tanıyacaktır. Uyarlanmış ölçek, gelecekteki araştırmalarda e-işe alımın Türkiye bağlamında örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisini keşfetmek için kullanılabilir. Ayrıca, bu çalışma, ölçek uyarlama süreçlerine dair önemli bilgiler sunarak, benzer çalışmalar için bir rehber niteliği taşıyacaktır. Sonuç olarak, bu çalışmanın bulguları, e-işe alım uygulamalarının etkinliğini artırmak ve dijital İKY stratejilerini daha iyi anlamak isteyen organizasyonlar için önemli bir kaynak olacaktır. Bu bağlamda, uyarlanmış ölçeğin Türkiye'deki İKY profesyonelleri ve araştırmacılar tarafından yaygın bir şekilde kullanılması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler – E-İşe Alım, E-İnsan Kaynakları Yönetimi, Ölçek Uyarlama

Kaynakça

- Chapman, D. S., & Gödöllei, A. F. (2017). E-Recruiting: Using technology to attract job applicants. In G. Hertel, D. L. Stone, R. D. Johnson, & J. Passmore (Eds.), *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of the Internet at work* (pp. 213-230). Wiley Online Library.
- Harkness J. (2011). Translation. In *Guidelines for Best Practice in Cross-Cultural Surveys. Full Guidelines*. 3rd ed. Ann Arbor: Survey Research Center, Institute for Social Research, University of Michigan. 290–351. Retrieved August, 03, 2024, from <http://www.ccsr.isr.umich.edu/>.
- Holm, A. B. (2012). E-recruitment: Towards an Ubiquitous Recruitment Process and Candidate Relationship Management. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift Für Personalforschung*, 26(3), 241–259. doi:10.1177/239700221202600303
- Kaur, P. (2015). E-recruitment: A conceptual study. *International Journal of Applied Research*, 1(8), 78-82.
- Kucherov, D. & Tsybova, V. (2022). The contribution of e-recruitment practices to e-recruitment outcomes in Russian companies. *Measuring Business Excellence*, 26(3), 366-377. doi: 10.1108/MBE-02-2021-0017
- Parry, E., & Tyson, S. (2008). An analysis of the use and success of online recruitment methods in the UK. *Human Resource Management Journal*, 18(3), 257–274. doi:10.1111/j.1748-8583.2008.00070.x
- Stone, D. L., & Dulebohn, J. H. (2013). Emerging issues in theory and research on electronic human resource management (eHRM). *Human Resource Management Review*, 23(1), 1–5. doi:10.1016/j.hrmr.2012.06.001