

## Bodrum'da Faaliyet Gösteren Konaklama İşletmelerince Verilen İş İlanlarındaki İşgören Niteliklerinin Analizi

**Araş. Gör. Sami Sonat ÖZDEMİR**

Balıkesir Üniversitesi  
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu  
E-posta:ssonatozdemir@balikesir.edu.tr

**Araş. Gör. Eray POLAT**

Balıkesir Üniversitesi  
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu  
E-posta: eraypolat@balikesir.edu.tr

**Yrd. Doç. Dr. Ömer Lütfü MET**

Balıkesir Üniversitesi  
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu  
E-posta: omer\_met@hotmail.com

---

### Öz

Günlük hayatımızda edindiği rolün ötesinde, internetin profesyonel yaşamda da önemli bir yer tutmaya başlaması, kullanım alanlarının genişlemesine yol açmış; işgören seçimi ve işe alım süreçlerinde aktif olarak yer alan birçok web sitesi ve çevrimiçi uygulamanın doğmasına neden olmuştur. Söz konusu çevrimiçi ortamlardan biri de “turizm gazetesi.com.tr” isimli internet sitesidir. Çalışmanın amacı, İşletmelerin bu siteye verdikleri iş ilanlarının içeriği, ilanı veren işletme türü, istenen işgören niteliği ve aday işgörenlerde aranan özelliklerin değerlendirilerek iş ilanlarını veren işletmelerin, istihdam politikaları yorumlanmaya çalışılmasıdır. Çalışmanın sonuçlarından elde edilen çıkarımlar değerlendirilerek, işletmelerin işgören seçme kriterleri açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre Bodrum’da faaliyet gösteren konaklama işletmeleri verdikleri iş ilanlarında öncelikle alt kademe çalışanları istihdam etmeyi amaçlamaktadırlar. Çalışanlarda aranan özelliklere yönelik olarak ilgi çeken konular ise istihdam edilmek istenen personelin eğitim, tecrübe ve yabancı dil bilgisine yönelik yeterlilikleridir. Turizm eğitiminde niteliksel ve niceliksel olarak gelişmiş ortaöğretim, önlisans, lisans ve lisansüstü kurumlarının sıklıkla yer aldığı bir bölgede bulunan Bodrum’da faaliyet gösteren konaklama işletmelerinin ilanlarında eğitim şartı aramamaları

göze çarpan ilk detaydır. Bununla birlikte istihdam edilecek personelin tecrübe düzeyine ve yabancı dil bilgisine de yeterli oranda önem vermediği görülmüştür. Elde edilen bu sonuçlar Bodrum'da faaliyet gösteren ve "turizm gazetesesi.com" üzerinden ilan veren işletmelerin niteliksiz personel istihdam etme eğiliminde olduğu sonucuna ulaşılabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Turizm Gazetesi, Konaklama, İşgören Niteliği, Çevrimiçi İş ilanları, Bodrum

### **Analysing the employee qualifications in online job announcements issued by the hospitality enterprises operating in Bodrum.**

#### **Abstract**

Beyond the role in daily life, internet started to enlarge its usage and get a bigger mission in professional area. As a result of this situation lots of websites and online applications are created. One of this websites is "turizm gazetesesi.com". This study aims to interpret the employment policies of hospitality enterprises that release online staff announcements on "turizm gazetesesi.com", by evaluating content of job announcements, type of hospitality enterprises and required qualifications of the staff. According to the result of the study, employee selecting criterias of enterprises has been classified. According to the results obtained from the study accommodation companies operating in Bodrum are intended primarily to employ lower-tier employees. The topics of interest for the required properties are staff education level, sectorial experience and knowledge of foreign languages. Although being located in an area full of secondary level, undergraduate level, graduate level and postgraduate level education institutions in tourism area, the enterprises are not interested in the education level of their prospective employees. In addition, the experience level of the staff to be employed and knowledge level of foreign language are not in the effective rates. The obtained results show that, the business that advertised on "turizm gazetesesi.com" are tend to employ unskilled staff.

**Key Words:** Hospitality Enterprises, Employee qualifications, Online job advertisements, Bodrum

#### **GİRİŞ**

Bu çalışmada turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin iş ilanları verirken sıklıkla kullandıkları çevrimiçi ortamlardan biri olarak "turizm gazetesesi.com.tr" de yer alan iş ilanları incelenmiştir. Söz konusu ilanların içerisinden, Bodrum'da faaliyet gösteren konaklama işletmelerine yönelik 2014 yılı Mart ayı boyunca verilen ilanlar seçilerek, bu ilanların sayısal

analizi gerçekleştirilmiştir. Söz konusu analizler ile ilanların, işletme türü, işgören niteliği ve aday işgörenlerde aranan özellikler bazında ne ölçüde farklılık gösterdiğinin ortaya çıkarılması ve aday işgörenlerde yabancı dil düzeyi, iş tecrübesi, cinsiyet ve mezuniyet derecesi gibi özelliklerin aranma sıklığı ölçülmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlar, analize tabi tutulan iş ilanlarını veren işletmelerin, yüksek sezon için istihdam edecekleri personelde aradıkları özellikleri gözler önüne sermesi açısından önemlidir.

### İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KAVRAMI

Günümüzde işletmeler, yaşanan yoğun rekabet ortamında ayakta kalabilmek için toplumsal, ekonomik ve teknolojik alanlarda meydana gelen hızlı değişimlere uyum sağlamak ve doğru kararlar alabilmek durumundadır. Bu noktada Benli ve Şahin (2004, s. 115)' e göre artık dünya literatürü "strateji" kelimesi üzerine odaklanmış ve stratejik yönetimi, örgütün gelecekteki yönüne ilişkin kararların alınmasını ve bu kararların uygulanmasını sağlayan bir süreç olarak ifade etmiştir. Yönetim alanında stratejik bağlamda meydana gelen bu değişiklikler insan kaynakları yönetiminde de (İKY) kendine yer bulmuştur (Benli ve Şahin, 2004, s. 115).

İlk kez 1817 yılında Springer isimli ekonomist tarafından kullanılan İKY kavramı (Akoğlan Kozak, 2009, s. 24; Akoğlan Kozak, 2012, s. 56), 1970' li yılların sonlarından itibaren işletmelerin işgören ilişkilerini yeniden düzenleyerek verimliliği arttırabilmeleri ve örgütsel hedeflere daha kolay ulaşarak rekabet ortamında yaşamlarına devam edebilmeleri açısından kritik bir rol oynamıştır (Marlow, 2006, s. 467). Etkin işgücü oluşturulmasında çok önemli bir rol oynayan İKY fonksiyonu (Keklik, 2007, s. 19), örgütün bünyesinde bulunan en üst yöneticiden en alt düzeydeki işgörene kadar tüm çalışanları kapsadığı gibi, örgütün dışında bulunan ve potansiyel olarak yararlanılabilecek işgücünü de içermektedir (Balaban, 2011, s. 76).

İşletmelerin örgütsel hedeflerine ulaşabilmesi için işgücünün temini, bilgi ve becerilerinin arttırılması ve devamlılığının sağlanması süreci olarak da tanımlanan İKY (Kok ve Uhlner, 2001, s. 174)' nin iki temel felsefesi bulunmaktadır:

- Firmanın hedefi doğrultusunda insan gücünün verimli kullanılması
- İşgören beklentilerinin karşılanması ve gelişimlerinin sağlanması

Bu yaklaşıma göre İKY; bir yandan insanın firmada yüksek performans ile çalışmasını, öte yandan çalışanların yaşam kalitesinin yükseltilmesini amaçlar. Bu anlayış insanı üretim sürecinin bir parçası olarak tanımlayan klasik görüşten ayırmakta ancak mutlu ve tatmin olmuş bir insanın verimli olabileceği görüşünü benimsemektedir (Sabuncuoğlu, 2011, s. 4).

Bir işletmedeki tüm çalışanları kapsamı yönüyle en geniş faaliyet alanına sahip olan İKY (Akoğlan Kozak, 2012, s. 58)' nin işlevleri Tablo 1' de gösterilmiştir:

**Tablo 1:** İKY' nin İşlevleri

<b>Temel Faaliyet Alanları</b>	<b>Temel İşlevler</b>
<b>Örgüt, İşler ve İnsanlar İçin Planlama Yapılması</b>	İnsan kaynakları planlaması
	İş analizi
	İş tasarımı
	Stratejik ortaklık
<b>İnsan Kaynaklarının Elde Edilmesi</b>	Personel bulma
	Personel seçme
	İşe yerleştirme
	İşe alıştırmaya ve sosyalizasyon
<b>İnsan Kaynaklarının Elde Tutulması</b>	Ücretlendirme
	Örgütsel bağlılığı artırma
	İş sağlığını ve güvenliğini sağlama
	Çalışma ilişkilerini sürdürme
	Kültürel ve sosyal etkinlikler yapma
<b>Bireysel ve Örgütsel Performansın Artırılması</b>	Performans değerlendirme
	Ödüllendirme
	Eğitim ve geliştirme
	Kariyer planlama ve geliştirme
	Disipline etme
	İnsan kaynakları yönetiminin sonuçlarını değerlendirme

Kaynak: Benligiray, (2013: 13).

İKY'nin işlevleri insan kaynağının etkinliğini ve buna bağlı olarak örgütün etkinliğini arttırmaya yönelik olarak yürütülen faaliyetlerdir (Akoğlan Kozak, 2009, s. 35). Bu bağlamda yeni ürünleri ve teknolojileri kullanabilecek, pazarlardaki değişimlere uyum sağlayabilecek, büyüme ve gelişmeyi başarabilecek ve tüm bu işlevleri birbirleri ile uyumlu olarak yapabilecek işgücünü işletmeye kazandırmak ve verimli olarak kullanmak, günümüzün en önemli konularındandır (Saldamlı, 2008, s. 241).

### **İŞGÖREN BULMA VE SEÇME SÜRECİNDE İNTERNETİN ROLÜ**

Bir işletmeye yön veren ve onu başarıya ya da başarısızlığa götüren en önemli unsur insan gücüdür. Bu nedenle İKY' de en önemli ve en zor konuyu işgören bulma ve seçme teknikleri oluşturmaktadır. İnsan gücünün işletmenin gerçek gereksinimini karşılayacak düzeyde ve yetenekte bulunması ve bunlar arasında en yararlı olanların seçilmesi insan kaynakları yönetiminde başlı başına önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir (Sabuncuoğlu, 2011, s. 78).

İşgören bulma; "bir işletmenin, yeterli sayıda ve uygun nitelikteki iş başvurularını, gerekli zamanda ve örgütün ihtiyaçları doğrultusunda kendine çekebilme süreci" şeklinde tanımlanmaktadır (Erdem ve Gezen, 2014, s. 21). İşgören seçimi ise; "işe başvuran adaylar arasından, işin gerektirdiği niteliklere uygun olanların belirlenmesi" anlamına gelmektedir. İşgören seçiminde başarılı olunması, istenen niteliklere sahip olan adayların söz konusu işe başvurularının sağlanabilmesi ile yakından ilgilidir (Akova vd, 2007, s. 276). Bu sayede de çalışanlardan üst düzey performans elde etme imkanı artırılırken, çalışanlara da potansiyellerini ortaya koyabilme fırsatı sağlanabilir (Bjurgert ve Karlsson, 2010, s. 15; Peçen, 2012, s. 4).

İşe alım sürecinde boş pozisyona uygun ve işletme hedeflerine ulaşmada sahip olduğu yeteneklerle katkı sağlayabilecek bir işgörenin temini oldukça önemlidir. Bu süreçte değişik uygulamalar söz konusudur (Lin ve Kleiner, 2004, s. 108) ve iç ve dış kaynaklardan yararlanmak şeklinde ikiye ayrılmaktadır (Benli ve Şahin, 2004, s. 117; Keklik, 2007, s. 63).

İç kaynaklardan yararlanma yükselme (terfi) ve iç transfer olarak iki kısımda incelenmektedir (Sabuncuoğlu, 2011, s. 82). Yükselme, bir işgörenin bulunduğu görevden daha 'üst düzey' göreve geçmesi iken; iç transfer, işgörenin bulunduğu görev ile 'aynı düzeyde' olan bir başka göreve atanması şeklinde tanımlanmaktadır (Çavdar ve Çavdar, 2010, s. 83). Turizm işletmeleri bahse konu olduğunda, özellikle yönetici düzeyinde işgören temin etmede 'terfi' yöntemi daha fazla tercih edilmektedir (Erdem ve Gezen, 2014, s. 24).

İşletmelerin iç kaynaklardan işgören bulma olasılığı yoksa zorunlu olarak dışa açılmaları ve dış kaynaklara başvuruları gerekmektedir. Dış kaynaklardan işgören temini genel olarak; ilan ve duyurular, kişisel başvuru

veya CV gönderme, aracılarda başvuru, İŞ-KUR, özel insan kaynakları danışmanlık büroları, eğitim kuruluşları, işgören kiralama (leasing) ve internet şeklindedir (Benli ve Şahin, 2004, s. 118).

Günümüzde işgören pazar yapısında ve işe alım süreçlerinde çok ciddi değişimler yaşanmakla birlikte internet de hayatımızda çok önemli ve kapsayıcı bir yere gelmiş durumdadır (Kinder, 2000, s. 461). Buna paralel olarak artık örgütler iş ilanlarını yayınlama, özgeçmişleri alma, nitelikli adayları çekme, adaylara yönelik olarak veritabanı oluşturma gibi işe alım süreçlerin de interneti çok yoğun bir şekilde kullanmaktadır (Rozelle ve Landis, 2002, s. 593; Stone vd, 2006, s. 232).

İnternet üzerinden işe alım; işletmelere maliyet avantajı sunması, verimliliği artırması ve iş arayanlar ile iş sunanlara kolaylık sağlaması bakımından büyük avantajlar sağlamaktadır (Lee, 2005, s. 175). Bu bakımdan internet üzerinden işe alım dünyada ve ülkemizde oldukça geniş bir kapsama ulaşmıştır.

## YÖNTEM

Bu araştırma, sahip olduğu konaklama tesisleri sayısı bakımından öne çıkan destinasyonlardan biri olarak Bodrum'daki konaklama işletmelerince verilen iş ilanlarının içerik analizi yöntemi ile incelenmesini amaçlamaktadır. İçerik analizi, içeriğin önceden belirlenmiş kategorilere göre sistematik olarak incelenmesini sağlayan bir tekniktir (Elo ve Kyngas, 2008, s. 108). İçerik analizinde temelde yapılan işlem, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayacağı bir biçimde düzenleyerek yayımlamaktır (Çiçek vd, 2010, s. 197).

Araştırma verilerini 1-31 Mart tarihleri arasında [www.turizm gazetesi.com](http://www.turizm gazetesi.com) adresli internet sitesinde yayınlanan 524 iş ilanı oluşturmaktadır. Belirtilen internet sitesinin seçilmesinin nedeni; diğer kariyer sitelerinin aksine sadece turizme yönelik iş ilanlarını yayınlaması olarak gösterilebilir. Verilerin Mart ayı boyunca toplanmış olmasının nedeni ise, Mart ayının konaklama işletmelerinin yaz sezonu öncesinde işe alımları sıklıkla gerçekleştirdikleri bir dönem olmasıdır. Söz konusu iş ilanları; işletme türü, işgören niteliği ve aday işgörenlerde aranan özellikler (yabancı dil düzeyi, iş tecrübesi, cinsiyet ve mezuniyet derecesi) olarak üç kategoride incelenmiştir.

## BULGULAR

Araştırmanın veri tabanını oluşturan 524 iş ilanı öncelikle mesleki ilan ve teknik ilan olarak incelenmiştir. Buna göre ilanların 397'sini (%75,8) mesleki ilanlar oluştururken; 127'sini (%24,2) teknik ilanlar oluşturmaktadır. Teknik ilanlar doğrudan turizmi konu almadığından detaylı incelemeye tabi

tutulmamış; 397 mesleki iş ilanı detaylı bir şekilde incelenmiş ve bu bölümde sunulmuştur.

### 1. İlanların İşletme Türüne Göre Dağılımı

İlanlar ilk olarak işletme türüne göre incelenmiştir. Bulgular Tablo 2’de görülmektedir.

**Tablo 2. İlan Veren Konaklama İşletmelerinin İşletme Türüne Göre Dağılımı**

İşletme Türü	Sıklık (n)	Yüzde (%)
5 Yıldızlı Otel	129	32,4
4 Yıldızlı Otel	127	31,9
3 Yıldızlı Otel	31	7,8
Butik Otel	52	13,1
Tatil Köyü	28	7,1
Apart Otel	27	6,8
Devremülk	2	0,6
Pansiyon	1	0,3
<b>Toplam</b>	<b>397</b>	<b>100</b>

Tablo 2’de görüldüğü gibi; en fazla ilan veren işletmeler 5 yıldızlı (%32,4) ve 4 yıldızlı otellerdir (%31,9). Ayrıca bu iki işletme türü tüm ilanların büyük bir kısmını da (%64,3) oluşturmaktadır. Pansiyon ve devremülk ilanları ise oldukça sınırlı sayıdadır.

### 2. İlanların İşgören Niteliğine Göre Dağılımı

Bu bölümde ilanlar aranılan işgörenlerin niteliğine göre incelenmiştir. (Tablo 3) Yapılan söz konusu incelemenin ardından, bahsi geçen konaklama işletmelerinde bulunan departmanlar, ihtiyaç duydukları işgörenlerin niteliklerine göre tekrar sınıflandırılmıştır. (Tablo 4).

**Tablo 3. Duyurulan Mesleki İş İlanlarının İşgören Niteliğine Göre Dağılımı**

İşgören Niteliği	Sıklık (n)	Yüzde (%)
------------------	------------	-----------

Yönetici	10	2,5
Departman Şefi	41	10,3
Alt Kademe Çalışanlar	346	87,2
<b>Toplam</b>	<b>397</b>	<b>100</b>

Tablo 3 incelendiğinde, ilanların çok büyük bir oranda (%87,2) alt kademe çalışanlara yönelik olarak verildiği anlaşılmaktadır.

**Tablo 4. İlanlarının Departmanlara Göre Dağılımı**

Departman	Yönetici ve Departman Şefi		Alt Kademe Çalışan		Toplam
	Sıklık (n)	Yüzde (%)	Sıklık (n)	Yüzde (%)	
Önbüro	21	10,8	173	89,2	194
Kat Hizmetleri	18	29,1	44	70,9	62
Yiyecek-İçecek	6	11,5	46	88,5	52
Muhasebe	2	7,1	26	92,9	28
Misafir İlişkileri	2	9,5	19	90,5	21
Mutfak	-	-	16	100	16
Satış Pazarlama	-	-	12	100	12
İnsan Kaynakları	2	20	8	80	10
Animasyon	-	-	2	100	2
<b>Toplam</b>	<b>51</b>	<b>12,8</b>	<b>346</b>	<b>87,2</b>	<b>397</b>

Tablo 4'de görüldüğü üzere, 397 iş ilanı ile, en fazla önbüro departmanına yönelik olarak işgören talep edilmektedir. Bu departmana talep edilen 194 işgörenin %89,2 gibi çok büyük oranı da alt kademe çalışanlara yöneliktir. En az işgören ise, tamamı alt kademe çalışan olmak üzere, animasyon departmanına yönelik olarak talep edilmektedir. Bir diğer tespit ise,

animasyon departmanı ile birlikte mutfak ve satış pazarlama departmanlarına yönetici/departman şefi niteliğinde işgören talep edilmemesidir.

### 3. Aday İşgörenlerde Aranılan Özellikler

#### 3.1. Yabancı Dil Bilgisi

Bu bölümde ilanlar istenen yabancı dil bilgisine göre incelenmiştir (Tablo 5). Ayrıca bu ilanlar departmanlara (Tablo 6) ve işletme türüne (Tablo 7) göre detaylandırılmıştır.

**Tablo 5. Mesleki İş İlanlarında İstenen Yabancı Dil Bilgisinin Dağılımı**

Yabancı Dil Bilgisi	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Şart Yok	219	55,2
En Az 1 Dil	157	39,5
En Az 2 Dil	19	4,8
En Az 3 Dil	2	0,5
<b>Toplam</b>	<b>397</b>	<b>100</b>

Tablo 5’de görüldüğü üzere ilanların yarısından fazlası (%55,2) yabancı dil şartı aramazken, en az bir yabancı dil konuşabilecek düzeyde işgören arayan işletmelerin oranı %39,5’dir. İki ve üç yabancı dil şartı arayan işletmeler ise oldukça düşük (%5,3) orandadır.

**Tablo 6. Mesleki İş İlanlarında İstenen Yabancı Dil Bilgisinin Departmanlara Göre Dağılımı**

Departman	Şart yok		En Az 1 Dil		En Az 2 Dil		En Az 3 Dil		Toplam
	Sıklık (n)	Yüzde (%)	Sıklık (n)	Yüzde (%)	Sıklık (n)	Yüzde (%)	Sıklık (n)	Yüzde (%)	
Önbüro	80	41,3	103	53,1	10	5,2	1	0,4	194
Kat Hizmetleri	45	72,6	17	27,4	-	-	-	-	62
Yiyecek-İçecek	36	69,2	13	25	3	5,8	-	-	52
Muhasebe	28	100	-	-	-	-	-	-	28
Misafir İlişkileri	3	14,3	13	61,9	4	19,1	1	4,7	21

Mutfak	16	100	-	-	-	-	-	-	16
Satış Pazarlama	4	33,3	7	58,3	1	8,4	-	-	12
İnsan Kaynakları	7	70	3	30	-	-	-	-	10
Animasyon	-	-	1	50	1	50	-	-	2
<b>Toplam</b>	<b>219</b>	<b>55,2</b>	<b>157</b>	<b>39,5</b>	<b>19</b>	<b>4,8</b>	<b>2</b>	<b>0,5</b>	<b>397</b>

Tablo 6 incelendiğinde tespit edilen bulgular şu şekildedir. Önbüro departmanına yönelik ilanlarda %43,1 oranı ile yabancı dil şartı yer almazken, %53,1 oranında en az bir yabancı dil şartı yer almaktadır. Muhasebe ve mutfak departmanı için verilen ilanların hiçbiri aday işgörenlerde yabancı dil şartı aramazken, animasyon bölümüne yönelik ilanların tümünde yabancı dil şartı aranmaktadır.

**Tablo 7. Mesleki İş İlanlarında İstenen Yabancı Dil Bilgisinin İlan Veren Konaklama İşletmelerinin Türüne Göre Dağılımı**

İşletme Türü	Şart yok		En Az 1		En Az 2		En Az 3		Toplam
	Sıklık (n)	Yüzde (%)	Sıklık (n)	Yüzde (%)	Sıklık (n)	Yüzde (%)	Sıklık (n)	Yüzde (%)	
5 Yıldızlı Otel	69	53,5	51	39,5	8	6,2	1	0,8	129
4 Yıldızlı Otel	64	50,4	54	42,5	9	7,1	-	-	127
3 Yıldızlı Otel	19	61,3	12	38,7	-	-	-	-	31
Butik Otel	30	57,7	19	36,5	2	3,8	1	1,9	52
Tatil Köyü	21	75	7	25	-	-	-	-	28
Apart Otel	14	55,9	13	44,1	-	-	-	-	27
Devrem ülke	1	50	1	50	-	-	-	-	2
Pansiyon	1	100	-	-	-	-	-	-	1

<b>Toplam</b>	<b>219</b>	<b>55,2</b>	<b>157</b>	<b>39,5</b>	<b>19</b>	<b>4,8</b>	<b>2</b>	<b>0,5</b>	<b>397</b>
---------------	------------	-------------	------------	-------------	-----------	------------	----------	------------	------------

İstenen yabancı dil bilgisinin işletme türlerine göre incelendiği Tablo 7'ye göre; 5 yıldızlı oteller talep ettikleri işgörenlerde %53,5 oranında dil şartı aramazken, %39,5 oranında en az 1 yabancı dil istemektedir. Bunun yanı sıra işgörenlerinde en az 3 yabancı dil şartı arayan işletmeler ise 5 yıldızlı oteller ve butik oteller olarak dikkati çekmektedir.

### 3.2. İş Tecrübesi

Bu bölümde konaklama işletmelerince verilen iş ilanları, aranan iş tecrübesine yönelik olarak incelenmiştir (Tablo 8). Ayrıca iş ilanlarında talep edilen iş tecrübesinin konaklama işletmeleri türlerine göre nasıl bir dağılım gösterdiği Tablo 9' da gösterilmiştir.

**Tablo 8. İstenen İş Tecrübesine Göre Mesleki İş İlanlarının Dağılımı**

Tecrübe	Sıklık (n)	Yüzde (%)
1 yıl	149	37,5
2 yıl	108	27,2
3 yıl	59	14,9
4 yıl	24	6
5 yıl +	57	14,4
<b>Toplam</b>	<b>397</b>	<b>100</b>

Tablo 8'de görüldüğü üzere, işletmeler ilanlarda sıklıkla bir ve iki yıllık tecrübeye sahip işgören talep ederken (%64,7); dört yıl ve üzeri tecrübe talep eden işletmeler ise oldukça sınırlıdır (%20,4).

**Tablo 9. Mesleki İş İlanlarında İstenen İş Tecrübesinin İlan Veren Konaklama İşletmelerinin Türüne Göre Dağılımı**

	1 yıl		2 yıl		3 yıl		4 yıl		5 yıl+		Toplam
	Sıklık (n)	Yüzde (%)	Sıklık (n)	Yüzde (%)	Sıklık (n)	Yüzde (%)	Sıklık (n)	Yüzde (%)	Sıklık (n)	Yüzde (%)	
5 Yıldızlı Otel	37	28,7	35	27,1	26	20,1	11	8,5	20	15,5	129

4 Yıldızlı Otel	39	30,7	42	33,1	23	18,1	9	7,1	14	11,1	127
3 Yıldızlı Otel	19	61,3	8	25,8	3	5,1	9,7	4,2	-	-	31
Butik Otel	25	48,1	8	15,4	5	9,6	3	5,8	11	21,1	52
Tatil Köyü	11	39,3	7	25	-	-	-	-	10	35,7	28
Apart Otel	15	55,5	8	29,7	2	7,4	-	-	2	7,4	27
Devre-mülk	2	100	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Pansiyon	1	100	-	-	-	-	-	-	-	-	1
<b>Toplam</b>	<b>149</b>	<b>37,5</b>	<b>108</b>	<b>27,2</b>	<b>59</b>	<b>14,9</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>57</b>	<b>14,4</b>	<b>397</b>

İlanlarda aranan iş tecrübesinin konaklama işletmesi türüne göre detaylandırıldığı Tablo 9'a göre; beş yıldızlı oteller talep ettikleri işgörenlerde genellikle 1 yıllık tecrübe ararken, dört yıldızlı otel işletmeleri ise iki yıl tecrübeli işgörelere ağırlık vermektedirler. Beş yıl ve üzeri tecrübe isteyen işletmeler incelendiğinde ise tatil köylerinin öne çıktığı görülmektedir. Tatil köyleri istihdam edecekleri personelin %35,7' sinde beş yıl ve üzeri tecrübe şartı aramaktadır.

### 3.3. Cinsiyet

İş ilanlarında incelenen bir diğer kriter ise cinsiyettir. Öncelikle iş ilanları, konaklama işletmelerince belirlenen cinsiyet şartına göre sınıflandırılmış (Tablo 10) ve departmanlar bazında detaylı halde incelenmiştir (Tablo 11).

**Tablo 10. Cinsiyet Şartına Göre Mesleki İş İlanlarının Dağılımı**

Cinsiyet	Sıklık (n)	Yüzde (%)
----------	------------	-----------

Şart yok	202	50,9
Erkek	122	30,7
Kadın	73	18,4
<b>Toplam</b>	<b>397</b>	<b>100</b>

Tablo 10'dan anlaşıldığı üzere, işletmeler verdikleri ilanlarla işgörenlerinde %50,9 oranında cinsiyet şartı aramamaktadır. Bunun yanı sıra erkek işgörenler, kadın işgörelere göre daha fazla talep edilmektedir.

**Tablo 11. Farklı Cinsiyetlere Yönelik Olarak Verilen İş İlanlarının Departmanlara Göre Dağılımı**

	Şart yok		Erkek		Kadın		Toplam
	Sıklık (n)	Yüzde (%)	Sıklık (n)	Yüzde (%)	Sıklık (n)	Yüzde (%)	
Önbüro	115	59,3	59	30,4	20	10,3	194
Kat Hizmetleri	10	16,2	21	33,9	31	50	62
Yiyecek-İçecek	26	50	19	36,6	7	13,4	52
Muhasebe	24	85,7	4	14,3	-	-	28
Misafir İlişkileri	6	28,6	3	14,3	12	57,2	21
Mutfak	3	18,8	13	71,2	-	-	16
Satış Pazarlama	8	66,6	1	8,4	3	25	12
İnsan Kaynakları	8	80	2	20	-	-	10
Animasyon	2	100	-	-	-	-	2
<b>Toplam</b>	<b>202</b>	<b>50,9</b>	<b>122</b>	<b>30,7</b>	<b>73</b>	<b>18,7</b>	<b>397</b>

Tablo 11’de görüldüğü gibi; mutfak, insan kaynakları ve muhasebe departmanlarına ait ilanlarda çoğunlukla erkek işgören talep edilmekte; Animasyon bölümündeki iki ilanda ise cinsiyet şartı bulunmamaktadır. Kadın işgörenlerin erkek işgörenlere göre daha fazla arandığı departmanlar ise, kat hizmetleri, misafir ilişkileri ve satış pazarlama olarak gerçekleşmiştir.

### 3.4. Mezuniyet Derecesi

Tablo 12’ de aday işgörenlerden talep edilen mezuniyet derecelerine yönelik değerlendirmeler gerçekleştirilmiş; Tablo 13’ de ise bu değerlendirmeler ilan veren konaklama işletmelerinin türüne göre detaylandırılmıştır.

**Tablo 12. İstenen Mezuniyet Derecesine Göre Mesleki İş İlanlarının Dağılımı**

Mezuniyet Derecesi	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Şart Yok	125	31,5
İlköğretim Mezunu	10	2,5
Ortaöğretim Mezunu	213	53,7
Lisans Mezunu	49	12,3
<b>Toplam</b>	<b>397</b>	<b>100</b>

Tablo 12’de görüldüğü üzere ilanlarda %31,5 oranında mezuniyet şartı aranmazken, ortaöğretim mezunu olma şartı ise en çok istenen derece olarak göze çarpmaktadır (%53,7). Lisans mezunu olma şartı ilanlarda yalnızca %12,3 oranında yer almaktadır.

**Tablo 13. Farklı Mezuniyet Derecelerine Yönelik Olarak Verilen İş İlanlarının İlan Veren Konaklama İşletmelerinin Türüne Göre Dağılımı**

	Şart yok		İlköğretim		Ortaöğretim		Lisans		Toplam
	Sıklık (n)	Yüzde (%)	Sıklık (n)	Yüzde (%)	Sıklık (n)	Yüzde (%)	Sıklık (n)	Yüzde (%)	
5 Yıldızlı Otel	37	28,7	5	3,9	69	53,5	18	13,9	129

4 Yıldızlı Otel	39	30,7	3	2,4	68	53,6	17	13,4	127
3 Yıldızlı Otel	12	38,7	1	3,2	16	51,6	2	6,4	31
Butik Otel	13	25	-	-	31	59,6	8	15,4	52
Tatil Köyü	13	46,5	1	3,6	11	39,3	3	10,7	28
Apart Otel	9	33,3	-	-	17	62,9	1	3,7	27
Devrem ülk	1	50	-	-	1	50	-	-	2
Pansiyon	1	100	-	-	-	-	-	-	1
<b>Toplam</b>	<b>125</b>	<b>31,5</b>	<b>10</b>	<b>2,5</b>	<b>213</b>	<b>53,7</b>	<b>49</b>	<b>12,3</b>	<b>397</b>

Tablo 13’de görüldüğü gibi, en fazla mezuniyet şartı istenmeyen ilanların söz konusu olduğu ve pansiyon ile tatil köyü dışındaki bütün işletme türlerinde ortaöğretim mezunu olma şartının öne çıktığı görülmektedir. Lisans mezunu olma şartı ise oldukça düşük oranda (%12,3) yer almaktadır.

### SONUÇ

İnsan kaynaklarına yönelik ihtiyacın geleneksel yöntemlerin ötesinde, çevrimiçi kanallar aracılığıyla giderilmesine yönelik uygulamaların artması, söz konusu uygulamaların birçok sektöre özel olarak geliştirilmesi sonucunu doğurmuştur. Bu bağlamda turizm gazetesini.com” da yalnızca turizm sektörüyle ilgili haber, duyuru ve iş ilanlarına yer veren çevrimiçi bir ortam olarak ön plana çıkmaktadır.

Bu çalışmada, turizm sektörü açısından yüksek sezon olarak nitelendirilen yaz aylarına yönelik istihdam sorununu çözmek isteyen konaklama işletmelerinin “turizm gazetesini.com” isimli internet sitesinde verdikleri iş ilanları analiz edilmiş; Söz konusu işletmelerin istihdam edecekleri elemanlarda aradıkları özellikler ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Araştırma kapsamında ilk olarak Bodrum’da faaliyet gösteren 5 ve 4 yıldızlı otellerin diğer konaklama işletmelere oranla işgücüne en fazla ihtiyaç duyan işletmeler oldukları görülmektedir. 4 ve 5 yıldızlı otellerin verdikleri ilanlar tüm ilanların % 64,3’ünü kapsadığı görülmekte; işletmelerin büyüklüğü

ve elemana ihtiyaç duydukları departmanların sayısı açısından değerlendirildiğinde bu durum doğal bir sonuç olarak algılanabilmektedir. Bunun yanı sıra küçük işletmeler olarak değerlendirilen pansiyonların ise ihtiyaç duydukları sınırlı sayıdaki işgücünü temin yoluna giderken, araştırmaya konu olan çevrimiçi ortamı en az kullanan işletmeler oldukları görülmektedir.

Bir diğer tespit ise Bodrum'da faaliyet gösteren konaklama işletmelerinin %87,2 oranında alt kademe çalışanlara ihtiyaç duymalarıdır. Bu durumda işletmelerin yönetici ve departman şefi temininde "turizm gazetesini.com" sitesini kullanmadıkları anlaşılmaktadır. Bu oranı destekler nitelikte, yönetici veya departman şefine en fazla ihtiyaç duyan bölüm %29,1 oranında kat hizmetleri departmanıyken; en az ihtiyaç duyan bölüm ise % 7,1 ile muhasebe departmanıdır.

Aday işgörenlerde aranan özelliklere yönelik istatistiklerin yer aldığı araştırmanın ikinci bölümünde, İşletmelerin talep ettikleri personelden, yabancı dil düzeyi, iş tecrübesi, cinsiyeti ve mezuniyet derecesi ile ilgili beklentileri değerlendirilmiştir.

İlanların 44,8'inde yabancı dil şartı aranırken %55,2 gibi büyük bir oranda yabancı dil şartı aranmamaktadır. Yabancı dil şartı aranan ilanların % 5,3'ünde birden fazla yabancı dil şartı aranmaktadır. Yabancı dil şartının en çok arandığı ilanlar %100 ile "Animasyon" departmanına yönelik ilanlardır. Bunu % 85,7 ile "Misafir İlişkileri" ve % 58,7 ile "Önbüro" departmanlarına yönelik ilanlar izlerken; "Muhasebe" ve "Mutfak" departmanlarına yönelik ilanların hiçbirinde yabancı dil şartı aranmamaktadır. Müşteri ile birebir temas halinde olan departmanlara yönelik ilanlarda, geri planda kalan departmanlara göre daha çok yabancı dil şartı arandığı görülmektedir. Bununla birlikte, yabancı turistlerin yaz aylarında en çok ziyaret ettikleri destinasyonlar arasında bulunan Bodrum'da, hedef kitlesini yabancı turistler olarak belirlemiş işletmelerin çalıştırdıkları personelin daha yüksek oranda yabancı dil bilgisine sahip olması gerektiği düşünülebilir.

Araştırmaya dahil edilen işletmelerin istihdam edecekleri personelde aradıkları mesleki tecrübe şartına yönelik tespite göre, 1 veya 2 yıl mesleki tecrübe şartı aranan ilanlar tüm ilanların %64,7'sini oluşturmaktadır. Emek yoğun bir sektör olan hizmet sektöründe mesleki tecrübenin önemi düşünüldüğünde, istihdam edilmesi planlanan personele yönelik bu kriter oldukça yetersiz olarak görülmektedir.

Turizm sektörünün emek-yoğun yapısı açısından bir diğer çarpıcı nokta ise mesleki bilgiye duyulan ihtiyaçtır. Araştırmaya konu olan işletmelerce mesleki tecrübeye verilen önemin yetersizliği düşünüldüğünde, mesleki bilgiye olan ihtiyacın önemi bir kez daha gözler önüne serilmektedir. Bununla birlikte ortaöğretim, önlisans ve lisans düzeyinde turizme yönelik birçok eğitim kurumuna sahip bir bölgede bulunmasına rağmen, Bodrum'da faaliyet gösteren

konaklama işletmelerinin “turizm gazetesini.com” isimli internet sitesi aracılığıyla verdikleri ilanlar içerisinde % 31,5 oranında mezuniyet şartı aranmamaktadır. Söz konusu ilanlar içerisinde ortaöğretim mezunlarına yönelik ilanların oranı % 53,7 iken, lisans mezunlarına yönelik ilanların oranı ise % 12,3’tür.

İlanlar, yabancı dil bilgisi, mesleki tecrübe ve mesleki eğitim düzeyi açısından değerlendirildiğinde, Bodrum’da faaliyet gösteren konaklama işletmelerinin niteliksiz personel istihdam etme eğiliminde oldukları, ayrıca personeli sezonluk ve ucuz iş gücü olarak değerlendirmek isteyebilecekleri sonuçlarına ulaşılabilir.

### Kaynakça

Akoğlan Kozak, M. (2009). *Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örnek Olaylar*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Akoğlan Kozak, M. (2012). *Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi*. İçinde, *Otel İşletmeciliği*, M. Akoğlan Kozak ed., Ankara: Detay Yayıncılık.

Akova, O., Sarıışık, M. ve Akbaba, A. (2007). Seyahat acentalarında işgören bulma ve işgören seçme yöntemlerine yönelik bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(13), 275–296.

Balaban, Ö. (2011). *Stratejik Düşünce Düzeyleri ile İnsan Kaynakları Yaklaşımları Arasındaki İlişkinin Araştırılması: ISO 500 Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Benli, A ve Şahin, L. (2004). İnsan Kaynakları Yönetiminde İşgören Bulma ve Seçme: Çınar Hotel Uygulaması. *Bilgi*, 8, 113-124.

Benligiray, S. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütlenmesi*. İçinde, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, R. Geylan ve H. Z. Tonus, Ed. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.

Bjurgert, J., ve Karlsson, J. (2010). *Internal recruitment in the hotel industry—a case study of how internal recruiting affect employees’ motivation*. Master Thesis, University of Gothenburg, School of Business, Economics and Law, Gothenburg, Sweden.

Çavdar, H. ve Çavdar, M. (2010). İşletmelerde İşgören Bulma ve Seçme Aşamaları. *Journal of Naval Science and Engineering*, 6(1), 79-93.

Çiçek, H., Demirel, M., & Onat, O. K. (2010). İşletmelerin web sitelerinin değerlendirilmesine ilişkin bir araştırma: Burdur ili örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 187–206.

Elo, S. ve Kyngas, S. H. (2008). The Qualitative Content Analysis Process. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1): 107–115.

Erdem, B. ve Gezen, T. (2014). Turizm İşletmelerine Yönelik İş İlanlarının İçerik Analizi Yöntemiyle İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(21), 19-42.

Keklik, B. (2007). *İnsan kaynakları temininde kullanılan tekniklerin etkinliklerine ilişkin KOBİ' lerde bir araştırma ve model önerisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Kinder, T. (2000). The use of the Internet in recruitment—case studies from West Lothian, Scotland. *Technovation*, 20, 461–475.

Kok, J. ve Uhlaner, L. M. (2001). Organization Context and Human Resource Management in the Small Firm. *Small Business Economics*, 17, 273–291.

Lee, I. (2005). Evaluation of Fortune 100 companies' career web sites. *Human Systems Management*, 24, 175–182.

Lin, Y. F. ve Kleiner, B. H. (2004). How to Hire Employees Effectively. *Management Research News*, 27(4/5), 108-115.

Marlow, S. (2006). Human resource management in smaller firms: A contradiction in terms? *Human Resource Management Review*, 16, 467–477.

Peçen, Ü. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Organizasyonel İklimin Firma Yenilikçilik Düzeyi Üzerine Etkileri; ABD Firmaları ve Türk Firmaları Karşılaştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Rozelle, A L., & Landis, R. S. (2002). An examination of the relationship between use of the Internet as a recruitment source and student attitudes. *Computers in Human Behavior*, 18(5), 593–604.

Sabuncuoğlu, Z. (2011). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Saldamlı, A. (2008). İnsan kaynakları yönetiminde bilişim teknolojisinin kullanımına yönelik bir araştırma: Tekirdağ örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(13), 239–263.

Stone, D. L., Stone-Romero, E. F. ve Lukaszewski, K. (2006). Factors affecting the acceptance and effectiveness of electronic human resource systems. *Human Resource Management Review*, 16, 229–244.