

Kruvaziyer Gemilere Yönelik İş İlanlarının İçerik Analizi Tekniğiyle İncelenmesi

Examination of Job Advertisements for Cruise Ships by Content Analysis Technique

Barış ERDEM ^{1*}Batuhan Eren ŞEREMETLİ ²Emrah İNALTEKİN ³¹ Balıkesir Üniversitesi, bariserdem@balikesir.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1560-2883² Adıyaman Üniversitesi, bseremetli@adiyaman.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5605-0280³ Balıkesir Üniversitesi, emrah.inaltekin@balikesir.edu.tr, ORCID: 0009-0002-7804-302X

* Yazışılan Yazar/Corresponding author

Makale Geliş/Received: 22.02.2025

Makale Kabul/Accepted: 20.05.2025

Araştırma Makalesi / Research Paper

DOI: 10.47097/piar.1644976

Öz

Bu çalışmada, kruvaziyer gemilere yönelik olarak internet üzerinden verilen iş ilanları içerik analizi tekniğiyle incelenmiştir. Araştırma verileri, 22 Mart 2024-20 Mayıs 2024 tarihleri arasında 'allcruisejobs.com' adlı internet sitesinden toplanmıştır. Araştırmanın öne çıkan sonuçlarına göre; kruvaziyer gemilerde çoğunlukla yönetici düzeyinde olmayan ve sezonluk çalışacak işgören arandığı, en fazla işgören gereksinimi duyulan alanların mutfak, güverte ve eğlence hizmetleri olduğu ve ilanların büyük bölümünün İngilizce olarak yayımlandığı saptanmıştır. Bununla birlikte, incelenen iş ilanlarında aday işgörelere ait bazı demografik özellikler (cinsiyet, yaş ve eğitim durumu) açısından işletmelerin belirgin bir ayrım gözetmedikleri belirlenmiştir. Son olarak, araştırma kapsamındaki iş ilanlarının aday işgörelere sağlanan olanaklara (kalacak yer, ücret-prim, yeme-içme olanakları gibi) dair içerdikleri bilgiler bakımından oldukça yetersiz kaldığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: E-İşe Alım, İş İlanları, İçerik Analizi, Turizm, Kruvaziyer Gemiler.

Jel Kodları: J20, L83, Z30.**Abstract**

In this study, job advertisements for cruise ships posted online were analyzed using the content analysis technique. The research data was collected from the website 'allcruisejobs.com' between March 22, 2024, and May 20, 2024. The key findings of the study indicate that cruise ships predominantly seek non-managerial and seasonal employees. The most in-demand job categories are kitchen, deck, and entertainment services. Additionally, a significant majority of the job postings are published in English. However, it was determined that the businesses did not make any significant distinction in terms of some demographic characteristics (gender, age, and education level) of the candidate employees in the job advertisements examined. Lastly, the job advertisements examined in this study were found to provide insufficient information regarding the benefits offered to candidates, including accommodation, salary and bonuses, as well as food and beverage provisions.

Keywords: E-Recruitment, Job Advertisements, Content Analysis, Tourism, Cruise Ships.

Jel Codes: J20, L83, Z30.

1. GİRİŞ

Günümüzde örgütlerin rekabetçi kalmasında önemli bir rol üstlenen insan kaynakları yönetimi, özellikle çağdaş yönetim anlayışının benimsendiği işletmelerde birçok önemli fonksiyona sahiptir. İş analizi, işgücü planlaması, işgören bulma ve seçme (işe alım), performans değerlendirme, eğitim ve geliştirme, kariyer planlama, ücretleme, mesleki sağlık ve güvenliğin sağlanması gibi işlevler modern bir anlayışla yönetilen işletmelerde insan kaynakları bölümünün temel uğraş alanlarını oluşturmaktadır. Şüphesiz tüm bu fonksiyonlar insan kaynakları yönetiminin etkinliği açısından gerekli olmakla birlikte, işe alım süreci ayrı bir öneme sahiptir. Çünkü işletmenin gereksinim duyduğu sayı ve nitelikte işgörenlerin sağlanamaması diğer insan kaynakları yönetimi işlevlerinin etkinliğini azaltabilir. Dolayısıyla doğru bir biçimde yürütülen işe alım süreci yönetim açısından kritik bir önem taşımaktadır.

İşe alım, işletmedeki boş pozisyonlara yönelik olarak belirli bir dönemde ihtiyaç duyulan potansiyel işgören adaylarının belirlenmesi ve bu adayların ilgili boş pozisyonlara dikkatlerinin çekilmesi amacıyla yürütülen faaliyetler bütünüdür (Barber, 1998: 5). İşe alım sürecinde yapılan hatalar örgütün faaliyetlerine çeşitli açılardan zarar verebilir. Örneğin, boş pozisyonun gerektirdiği nitelikleri taşımayan işgörenlerin işe alınması örgütsel faaliyetlerin etkinliğini azaltır (Oğuzbalaban, 2019: 462). Ayrıca, yanlış seçilen işgücünün belli bir süre sonra işten ayrılma ihtimali bulunmaktadır. Bu ise, ayrılanların yerine yeni işgören aranması problemini ortaya çıkarır ve böylece örgüt açısından işe alım maliyetini artırır. Bunun yanı sıra, yanlış işe alım politikası işletmede iş kazalarının artmasına da sebep olabilir (Tütüncü vd., 2003: 117; Erdem ve Gezen, 2014: 21-22). İşgören perspektifinden bakıldığında ise, yeteneklerine uygun olmayan pozisyonlarda istihdam edilen işgörenlerde motivasyon kaybı ve performans düşüklüğü gibi sorunlar meydana gelebilir. Dolayısıyla, işe alım sürecinde yaşanabilecek olası hataları öngörmek ve buna göre aksiyon almak yönetimin zor ve önemli bir görevini oluşturmaktadır.

İşletmeler, işe alım sürecini daha etkin bir biçimde yürütebilmek amacıyla son yıllarda teknolojiye önemli ölçüde yararlanmaktadırlar. İnternetin yaygınlaşmasıyla birlikte işe alım süreci de değişime uğramıştır (Dulkadiroğlu ve Altundemir, 2013: 61). Son yıllarda elektronik işe alım (e-işe alım) uygulamaları, işletme yöneticilerinin ve insan kaynakları uzmanlarının işletmedeki boş pozisyonlar için en uygun adayı bulmalarını sağlamada önemli bir araç haline gelmiştir (Erdem ve Gezen, 2014: 21). Bunu destekler nitelikte, yapılan bir çalışmada 2018 yılında çevrimiçi iş portalları aracılığıyla alınan başvuruların dünya çapındaki işe alımların beşte birini oluşturduğu vurgulanmıştır (Cedefop vd., 2021: 9). Dahası, iş başvurularında genel anlamda internete olan bağımlılığın artış göstermesi beklenmekte ve bu doğrultuda Avrupa'daki çevrimiçi iş ilanları hacminin 2021 ile 2028 yılları arasında %8 oranında artacağı tahmin edilmektedir (Research and Markets, 2021'den aktaran Napierala, 2023: 5).

İşletmeler e-işe alım sayesinde geniş bir bilgi havuzundan yararlanarak çok sayıda aday işgörene ulaşabilmektedirler (Llorens, 2011: 411; Sharma, 2014: 17; Salman ve Gökşen, 2023: 2034). Ayrıca bu araç, elde edilen bilgilerin düzenli bir biçimde raporlanmasına imkân vererek (Lin ve Stainskaya, 2002: 4; Genç, 2016: 64) örgütler açısından işe alım sürecinin daha hızlı, kolay ve düşük maliyetle gerçekleştirilebilmesini sağlamaktadır (Lin ve Stainskaya, 2002: 6; Lee, 2005: 175; Güler, 2006: 21; Ahmad, 2015: 82; Genç, 2016: 64). Diğer taraftan e-işe alım, yalnızca pasif konumdaki iş arayanları cezbetmekle kalmamakta, aynı zamanda halihazırda

iş aramayan ancak iş fırsatları hakkında meraklı olan yüksek yetenekli kişilerin ilgisini çekmede bir araç olarak kullanılmaktadır (Arthur, 1998: 82; Galanaki, 2002: 244). Ayrıca; işletmenin imajını iyileştirmesi, insan kaynakları yöneticilerinin iş yükünü azaltması ve işe alım sürecinde kullanılabilecek etkili bir araç olması gibi konular e-işe alımın tercih edilmesindeki diğer önemli nedenler arasında sıralanmaktadır (Kim ve O'Connor, 2009: 48; Bhupendra ve Swati, 2015: 3). E-işe alımın bu gibi üstün yönlerinin yanı sıra bazı dezavantajlarının da olduğu unutulmamalıdır. Örneğin; çok sayıda aday başvurularının bir kısmı ilgili pozisyon için uygun olmayabilir. Bu ise, işveren açısından bir zaman kaybı anlamına gelir. Bunu önlemek için kapsamlı bir eleme sisteminin kurulması gerekir ki, bu sistemi kurmak işletme açısından zor bir süreç olabilir (Harris vd., 2003: 86; Doğan, 2011: 59). Öte yandan, e-işe alım sürecinde son yıllarda iş görüşmelerinin dahi çevrimiçi ortamda yapılıyor olması işveren ve aday arasındaki kişisel teması azaltmakta (Dhamija, 2012: 38; Bhupendra ve Swati, 2015: 4; Salman ve Gökçen, 2023: 2031) ve böylece iki kesimin birbirini anlamasını güçleştirmektedir.

E-işe alım, belirli işgücü piyasası nişlerine hitap etme fırsatı sunmaktadır (Galanaki, 2002: 244; Harris vd., 2003: 86; Salman ve Gökçen, 2023: 2030; Arman, 2023: 225). Kruvaziyer gemiler, bu niş pazara örnek olarak gösterilebilir. Kruvaziyer turizmi, son yıllarda popüleritesi giderek artan ve hızla büyüyen önemli bir sektördür (Tor-Kadıoğlu, 2020: 415). Kruvaziyer gemiler, seyahat etmek isteyen bireylere diğer ulaşım araçlarından farklı avantajlar sunmaktadır. Mancini (2004: 17) bu avantajları; bireylerin tatil süresince erişmek istediği hemen her hizmete ulaşabilmesi, tüketicilerin beklentilerine dönük olması, gemilerin konfor ve rahatlık vadetmesi, değişik yerleri ziyaret edebilme olanağı sunması, hizmetin ödenen paranın karşılığını vermesi ve SPA, golf, sağlık ve yeme içme gibi çeşitli alanlarda lüks hizmet olanaklarının mevcut olması şeklinde sıralamaktadır. Bu gibi avantajlar, tüketicilerin kruvaziyer turizmne gösterdiği talebi artırırken, ülkeler de hem ulusal hem de global ölçekte hızla büyüyen bu pazardan daha fazla pay alarak ekonomilerine katkı sağlamayı amaçlamaktadır (Nemlioğlu ve Erdoğan, 2023: 23).

Kruvaziyer turizmi pazarının gelişim göstermesiyle birlikte, dünyada bu alandaki pazar payının dağılımı da bir araştırma konusu haline gelmiştir. Bu kapsamda, Uluslararası Kruvaziyer Hatları Birliği (2023) tarafından yayımlanan bir raporda, kruvaziyer turizmi kapsamında dünyadaki çeşitli bölgelerin 2022 yılı içinde ulaştığı ziyaretçi rakamları paylaşılmıştır. Raporda yer alan verilere göre kruvaziyer turizmi pazarından en fazla payı alan bölgenin 15.408 ziyaretçi ile Kuzey Amerika olduğu gözükmemektedir. Kuzey Amerika'yı sırasıyla 7.226 ziyaretçi ile Batı Avrupa, 5.738 ziyaretçi ile Asya, 1.352 ziyaretçi ile Avustralya, 935 ziyaretçi ile Güney Amerika, 263 ziyaretçi ile Doğu Avrupa, 218 ziyaretçi ile İskandinavya, 108 ziyaretçi ile Orta Doğu, 168 ziyaretçi ile Afrika, 57 ziyaretçi ile Karayipler ve 49 ziyaretçi ile Orta Amerika bölgeleri takip etmektedir.

Dünyada kruvaziyer turizmne yönelik olarak oluşan rekabet ortamı, tüketiciler ve üreticiler dışında işgücü piyasasını da etkilemiştir. Örneğin, 2023 yılı içerisinde yayınlanan bir rapora göre Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) kruvaziyer gemi sektöründeki doğrudan, dolaylı ve uyarılmış istihdam rakamları 2021 yılından 2022 yılına değin oldukça yüksek bir şekilde artış göstermiştir. ABD'de kruvaziyer gemi sektöründeki toplam çalışan sayısı 2021 yılında

110 bin iken, 2022 yılında bu sayı 229 bine yükselmiştir. Üstelik bu 229 bin çalışanın 98 bini doğrudan kruvaziyer turizm sektöründe çalışmaktadır (Statista, 2024).

Turizm sektörüne ilişkin iş ilanları konusunda ilgili alanyazındaki araştırmalar incelendiğinde, bazı çalışmalarda genel olarak turizm işletmelerine yönelik verilen internet tabanlı iş ilanlarına odaklanıldığı (Demir, 2011; Erdem ve Gezen, 2014; Ertaş, 2018; Güçlütürk Baran ve Noyan, 2020) görülmüştür. Diğer yandan yazındaki ilgili çalışmaların önemli bir bölümünün konaklama işletmeleri üzerine yoğunlaştığı dikkati çekmiştir. Bu çalışmaların bazılarında genel olarak konaklama işletmelerine yönelik internet üzerinden verilen iş ilanları incelenirken (Özdemir vd., 2015; Giritlioğlu vd., 2015; Erdem vd., 2017; Doğan ve Tuncer, 2018; Oğuzbalaban, 2019; Tamošiūnaitė, 2019; Villi ve Saçkes, 2021; Düzgün, 2023), birtakım çalışmalarda ise konaklama işletmelerinde departman özelinde iş ilanlarının inceleme konusu yapıldığı görülmüştür (Balta ve Çulha, 2010; Can vd., 2016; Yılmaz, 2020; Erdem vd., 2023). Öte yandan sınırlı sayıda da olsa yazındaki bazı çalışmalar diğer turizm işletmelerine yönelik internet tabanlı iş ilanlarını ele almıştır. Bu bağlamda literatürde; etkinlik yönetimi (Arcodia ve Barker, 2002), rekreasyon uzmanları (Çevik vd., 2020), aşçılar (Çetin ve Akar Şahingöz, 2019) ve denizciler (Ayaz vd., 2018) gibi birtakım pozisyonlara yönelik iş ilanları incelenmiştir. İlgili alanyazın incelendiğinde kruvaziyer gemilerde çalışacak işgörenlere yönelik internet tabanlı iş ilanlarının araştırma konusu yapılmadığı dikkati çekmiş ya da bu konuda herhangi bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu bağlamda, kruvaziyer gemiler özelinde yürütülecek benzer bir çalışmanın işverenler, aday işgörenler ve araştırmacılar açısından bu niş pazar alanına katkı sağlayabileceği düşünülmüştür. Buradan hareketle bu çalışmada kruvaziyer gemilere ilişkin olarak internet üzerinden verilen iş ilanlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın yanıt aradığı sorular şu şekilde sıralanabilir:

- Kruvaziyer gemilere yönelik iş ilanları hangi ülkeleri kapsamaktadır?
- Kruvaziyer gemilerde en çok işgören ihtiyacı duyulan pozisyonlar hangileridir?
- Kruvaziyer gemilere yönelik iş ilanlarında aday işgörenlerde aranan temel beceri ve nitelikler nelerdir?
- Kruvaziyer gemilere yönelik iş ilanları hangi bilgileri içermektedir?

2. YÖNTEM

Bu çalışmada kruvaziyer gemilere ilişkin olarak internet üzerinden verilen iş ilanları içerik analizi tekniği ile incelenmiştir. Robert ve Bouillaget'e (1997) göre bu teknik, "bir metnin ya da görselin içerisinde sistemli bir biçimde belirlenen kategorilerin/kodların mevcudiyetini analiz etmek için" kullanılmaktadır (Aktaran Alanka, 2024: 69). Araştırma verileri 'allcruisejobs.com' isimli internet sitesinden toplanmıştır. Bahsedilen internet sitesi, kruvaziyer gemilere yönelik en güncel iş ilanlarının yer aldığı online bir platformdur (allcruisejobs.com).

Araştırma verileri 22 Mart 2024 – 20 Mayıs 2024 tarihleri arasında toplanmıştır. Verilerin toplanmaya başlandığı tarihte 'allcruisejobs.com' adlı internet sitesinde 1420 iş ilanının bulunduğu ve bu ilanların genel anlamda İngilizce, Almanca, Çince ve Japonca gibi farklı dillerde yayımlandığı tespit edilmiştir. Veri toplama sürecinde, söz konusu ilanların düzenli olarak güncellendiği ve ilan sayısında sürekli değişiklikler meydana geldiği gözlenmiştir. Zaman kısıtı ve ilanların içeriklerinin birbirini tekrar etmesi gibi nedenlerle tüm ilanların

incelenmesi mümkün olmadığından, toplam 825 ilan analiz kapsamına alınabilmektedir. Bunun yanı sıra, tüm dillerdeki iş ilanlarını çözümleyebilme konusunda yaşanabilecek sınırlılıklar nedeniyle sadece **İngilizce** olarak yayımlanmış iş ilanlarının incelenmesine karar verilmiştir. Verilerin toplandığı dönemde bahsi geçen internet sitesinde bu 825 ilandan 672'sinin içeriğinin İngilizce olduğu görülmüş ve İngilizce yayımlanan bu ilanlar araştırma kapsamına alınmıştır. Böylece araştırmanın ana kütlesi **672 adet** iş ilanından oluşmuştur. Tablo 1, Tablo 2 ve Tablo 3'te öncelikle 825 ilan ile ilgili genel bilgilere yer verilmiş, Tablo 4'ten itibaren ise İngilizce olarak yayımlanmış 672 ilan ayrıntılı biçimde incelenmiştir.

Bu çalışmada incelenen iş ilanlarına ilişkin kategoriler sınıflandırılırken Erdem ve Gezen (2014) ve Erdem vd. (2023) tarafından gerçekleştirilen çalışmalar temel alınmıştır. Bu bağlamda sınıflandırmalar; işletmeleri betimleyici özellikler, aday işgörenlerde aranan özellikler, işgörenlere sağlanan olanaklar ve işletme iletişim bilgileri, şeklinde yapılmıştır.

3. BULGULAR

3.1. İş İlanı Veren Kruvaziyer Gemileri Betimleyici Değerlendirmeler

Çalışmada gerçekleştirilen sınıflandırmalar kapsamında, öncelikle örneklem içinde yer alan kruvaziyer gemilerle ilgili bazı betimleyici istatistiklere yer verilmiştir. Bu bağlamda ilk olarak iş ilanlarının departmanlara göre dağılımı incelenmiştir. Bulgular Tablo 1'deki gibidir.

Tablo 1. İş İlanlarının Departmanlara Göre Dağılımı

Departmanlar	Sıklık	Yüzde (%)
Mutfak İşleri	100	12,12
Deck (Güverte)	95	11,52
Eğlence	62	7,52
İçecek	56	6,79
Misafir Hizmetleri	54	6,55
Restoran	52	6,30
Makine-Teknik	51	6,18
Kat Hizmetleri	50	6,06
Yönetim/Yönetici	35	4,24
Diğer Gemi Çalışanı	33	4,00
Kıyı Gezileri	31	3,76
Mağaza (Shop) Satış Görevlisi	29	3,52
Spa&Güzellik	26	3,15
İdari İşler	24	2,91
Sağlık	22	2,67
Erzak	15	1,82
Fotoğrafçılık	15	1,82
Kumarhane	15	1,82
Yer/Kara Hizmetleri	15	1,82
Spor ve Fitness	14	1,70
Emlak Danışmanı (Private Estate)	12	1,45
Bilgi Teknolojileri	10	1,21
Çocuk Bakımı	9	1,09
Toplam	825	100

Tablo 1’de görüldüğü gibi kruvaziyer gemilere yönelik iş ilanlarında en çok işgören aranan bölümler; mutfak (%12,12), güverte (%11,52), eğlence (%7,52), içecek (%6,79), misafir hizmetleri (6,55), restoran (%6,30), makine-teknik (%6,18) ve kat hizmetleri (%6,06) şeklindedir. Bir sonraki aşamada, örneklem kapsamındaki kruvaziyer gemilerin menşei incelenmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. Örneklem Kapsamındaki Kruvaziyer Gemilerin Menşei/Ülkesi

Ülke	Sıklık	Yüzde (%)
Amerika	276	33,45
İngiltere	205	24,85
İsviçre	174	21,09
Almanya	89	10,79
İtalya	19	2,30
Portekiz	18	2,18
Slovakya	10	1,21
Ukrayna	9	1,09
Kıbrıs	7	0,85
Fransa	5	0,61
İspanya	5	0,61
Bulgaristan	3	0,36
Malta	2	0,24
Avustralya	1	0,12
Estonya	1	0,12
Hırvatistan	1	0,12
Toplam	825	100

Tablo 2’de de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan kruvaziyer gemilerin çoğunluğu (%33,45) Amerika menşelidir. Bunu İngiltere (%24,85), İsviçre (%21,09) ve Almanya (%10,79) menşeli gemiler izlemektedir. Bir sonraki aşamada, ilan dili incelenmiştir (Tablo 3).

Tablo 3. İş İlanlarının Yayımlandığı Dillere Göre Dağılımı

İlanın Dili	Sıklık	Yüzde (%)
İngilizce	672	81,45
Almanca	122	14,79
Çince	13	1,58
Japonca	12	1,45
Felemenkçe	3	0,36
İtalyanca	2	0,24
Fransızca	1	0,12
Toplam	825	100

Tablo 3’te de görüldüğü gibi, kruvaziyer gemilere yönelik iş ilanlarının büyük çoğunluğunun (%81,45) içeriği İngilizcedir. Bunun yanı sıra Almanca yayınlanan 122 adet (%14,79) iş ilanına rastlanmıştır.

Önceki kısımda da belirtildiği gibi, çalışmanın bundan sonraki aşamasında yayın dili İngilizce olan iş ilanlarının içerik çözümlemesi bulgularına yer verilmiştir. Tablo 4'te, istihdam edilecek pozisyona ilişkin olarak ilanda belirtilen faaliyet/çalışma dönemi bilgisi gösterilmektedir.

Tablo 4. İstihdam Edilecek Pozisyona İlişkin Olarak İlanda Belirtilen Faaliyet/Çalışma Dönemi Bilgisi

Faaliyet Dönemi	Sıklık	Yüzde (%)
Tüm yıl	75	11,16
Sezonluk	267	39,73
Belirtilmemiş	330	49,11
Toplam	672	100

Tablo 4'te de görüldüğü gibi, iş ilanı veren kruvaziyer gemilerin yaklaşık yarısı (%49,11) istihdam edilecek pozisyona ilişkin olarak herhangi bir faaliyet/çalışma dönemi belirtmemişlerdir. Bununla birlikte, iş ilanlarının ağırlıkla sezonluk pozisyonları (%39,73) temsil eden ilanlardan oluştuğu dikkati çekmektedir. Bir sonraki aşamada, ilan verilen pozisyonun kademesi/derecesi incelenmiştir (Tablo 5).

Tablo 5. İlan Verilen Pozisyonun Kademesi/Derecesi

Pozisyon Derecesi	Sıklık	Yüzde (%)
Üst kademe yönetici	20	2,98
Departman yöneticisi	70	10,42
Şef (supervisor)	85	12,65
Yönetici düzeyinde olmayan personel (staff)	497	73,96
Toplam	672	100

Tablo 5'te de görüldüğü gibi, araştırma kapsamındaki iş ilanlarının büyük çoğunluğu yönetici düzeyinde olmayan personele yöneliktir (%73,96). Bunu şef (supervisor) (%12,65) ve departman yöneticisi (%10,42) pozisyonlarına ilişkin ilanlar takip etmektedir. İlanların tamamında, aranan işgörenlere yönelik olarak pozisyonların kademesi/derecesi belirtilmiş olmakla birlikte stajyer işgörenlere yönelik herhangi bir iş ilanına rastlanmaması da dikkat çeken bir diğer bulgudur.

Bu kısımda son olarak, araştırma kapsamındaki iş ilanlarının iş tanımı bilgisini içerip içermediği incelenmiştir (Tablo 6).

Tablo 6. İlanlarda İş Tanımı Bilgisinin Yer Alma Durumu

İş Tanımı	Sıklık	Yüzde (%)
Belirtilmiş	666	99,11
Belirtilmemiş	6	0,89
Toplam	672	100

Tablo 6'ta da görüldüğü gibi, kruvaziyer gemilere yönelik iş ilanlarının neredeyse tamamında (%99,11) iş tanımı bilgisine yer verildiği tespit edilmiştir.

3.2. Aday İşgörenlerde Aranan Özelliklere Yönelik Değerlendirmeler

Araştırmanın bu kısmında, kruvaziyer gemilere yönelik iş ilanlarında aday işgörenlerde aranan özellikler incelenmiştir. Bulgular Tablo 7'deki gibidir.

Tablo 7. Aday İşgörenlerde Aranan Özellikler

Cinsiyet	Sıklık	Yüzde (%)
Kadın	3	0,45
Erkek	-	-
Belirtilmemiş	669	99,55
Yaş	Sıklık	Yüzde (%)
18-30	11	1,64
31-40	1	0,15
41 ve üzeri	-	-
Belirtilmemiş	660	98,21
Eğitim Durumu	Sıklık	Yüzde (%)
Belirtilmiş	239	35,57
Belirtilmemiş	433	64,43
İş Deneyimi	Sıklık	Yüzde (%)
1-5 yıl	396	58,93
6-10 yıl	35	5,21
Tercihen deneyimli	96	14,29
Belirtilmemiş	145	21,58
Yabancı dil*	Sıklık	Yüzde (%)
İngilizce	672	100
Almanca	121	18
Japonca	15	2,23
Çince	13	1,93
İspanyolca	4	0,59
Arapça	3	0,44
Fransızca	2	0,29
İtalyanca	2	0,29
Portekizce	1	0,14
Bilgisayar Programları*	Sıklık	Yüzde (%)
MS Office Programları	126	18,74
Paket Programlar	61	9,07
Belirtilmemiş	512	76,19
Kişisel Görünüm	Sıklık	Yüzde (%)
Belirtilmiş	94	13,99

* Bu kategorilerde, aday işgörenlerde birden fazla yabancı dil ve bilgisayar programı becerisi arandığından dolayı, toplam sayı 672'yi aşmıştır.

Belirtilmemiş	578	86,01
Takım Çalışmasına Uyum	Sıklık	Yüzde (%)
Belirtilmiş	197	29,32
Belirtilmemiş	475	70,68
Çalışma Saatlerine Uyum	Sıklık	Yüzde (%)
Belirtilmiş	28	4,17
Belirtilmemiş	644	95,83
Liderlik Vastı	Sıklık	Yüzde (%)
Belirtilmiş	168	25,00
Belirtilmemiş	504	75,00
İletişim Yeteneği	Sıklık	Yüzde (%)
Belirtilmiş	296	44,05
Belirtilmemiş	376	55,95
Analitik Düşünce Yeteneği	Sıklık	Yüzde (%)
Belirtilmiş	32	4,76
Belirtilmemiş	640	95,24
Planlama ve Organizasyon Yeteneği	Sıklık	Yüzde (%)
Belirtilmiş	152	22,62
Belirtilmemiş	520	77,38
Uyruk	Sıklık	Yüzde (%)
Belirtilmiş	18	2,68
Belirtilmemiş	654	97,32
Pasaport gerekliliği	Sıklık	Yüzde (%)
Belirtilmiş	152	22,62
Belirtilmemiş	520	77,38
Yetkinlik Belgeleri	Sıklık	Yüzde (%)
Belirtilmiş	245	36,46
Belirtilmemiş	427	63,54

Tablo 7'deki bulgular şu şekilde özetlenebilir: İş ilanlarında cinsiyet ve yaş değişkenleri açısından herhangi bir ayırım gözetilmediği, eğitim durumu değişkeni açısından ise, ilanların çoğunun (%64,43) aday işgörenlerde aranan eğitim durumu ile ilgili olarak herhangi bir bilgiyi içermediği saptanmıştır. İş deneyimi ile ilgili olarak "1-5 yıl" kriteri ön plana çıkmaktadır (%58,93). Bununla birlikte, ilanların %21,58'inde iş deneyimi konusunda bir bilgiye yer verilmediği görülmüştür. Yabancı dil bilgisi değişkeni açısından değerlendirildiğinde, incelenen ilanların tamamında aday işgörenlerde İngilizce dil bilgisinin arandığı, bunu Almanca (%18) dil seçeneğinin izlediği belirlenmiştir. Bununla birlikte, aday işgörenlerde aranan diğer özellikler olan bilgisayar programları bilgisi, kişisel görünüm, takım çalışmasına yatkınlık, çalışma saatlerine uyum, liderlik vasfı, iletişim yeteneği, analitik düşünme becerisi ve planlama ve organizasyon yeteneği değişkenlerine ilanların çoğunluğunda yer verilmediği

görülmüştür. Benzer durum uyruk, pasaport gerekliliği ve kruvaziyer gemilerde çalışmaya ilişkin bazı özel yetkinlik belgeleri için de geçerlidir. İncelenen iş ilanlarının çoğunluğunda bu değişkenlere de yer verilmediği, yani kruvaziyer gemilerde çalışacak aday işgörenlerde bu değişkenlere ilişkin birtakım özellikler aranmadığı tespit edilmiştir.

3.3. Aday İşgörelere Sağlanan Olanaklara Yönelik Değerlendirmeler

Araştırmanın bu kısmında, kruvaziyer gemilere yönelik verilen iş ilanlarında, işletmelerin aday işgörelere sağladıkları olanaklarla ilgili olarak hangi bilgilere yer verdikleri incelenmiştir. Bulgular Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Aday İşgörelere Sağlanan Olanaklar

Kalacak Yer	Sıklık	Yüzde (%)
Belirtilmiş	116	17,26
Belirtilmemiş	556	82,74
Ücret – Prim	Sıklık	Yüzde (%)
Belirtilmiş	34	5,06
Belirtilmemiş	638	94,94
Yeme – İçme Olanakları	Sıklık	Yüzde (%)
Belirtilmiş	79	11,76
Belirtilmemiş	593	88,24
Kariyer Olanakları	Sıklık	Yüzde (%)
Belirtilmiş	58	8,63
Belirtilmemiş	614	91,37
Sosyal Faaliyet Olanakları	Sıklık	Yüzde (%)
Belirtilmiş	77	11,46
Belirtilmemiş	595	88,54
Toplam	672	100

Tablo 8’de görüldüğü gibi, araştırma kapsamındaki iş ilanlarının büyük çoğunluğunun aday işgörelere sağlanacak kalacak yer/konaklama olanağı, ücret-prim bilgisi, yeme-içme, kariyer ve sosyal faaliyet olanakları hakkında bilgi içermediği saptanmıştır.

3.4. İşletme İletişim Bilgilerine Yönelik Değerlendirmeler

Araştırmada son olarak, iş ilanlarının işletme ile ilgili iletişim bilgilerini içerip içermediği incelenmiştir. Bulgular Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. İşletme İletişim Bilgileri

Adres	Sıklık	Yüzde (%)
Belirtilmiş	-	-
Belirtilmemiş	672	100
Telefon	Sıklık	Yüzde (%)
Belirtilmiş	2	0,30
Belirtilmemiş	670	99,70
Elektronik Posta Adresi	Sıklık	Yüzde (%)

Belirtilmiş	10	1,49
Belirtilmemiş	662	98,51
İrtibat kurulacak kişi	Sıklık	Yüzde (%)
Belirtilmiş	5	0,74
Belirtilmemiş	667	99,26
Toplam	672	100

Tablo 9'da görüldüğü gibi, incelenen iş ilanlarının büyük çoğunluğu işletme ile ilgili olarak adres, telefon, e-posta ve irtibat kurulacak kişi gibi iletişim bilgilerini içermemektedir.

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma kapsamına alınan iş ilanlarını yayımlayan kruvaziyer gemi işletmelerinin menşesine göre dağılımına bakıldığında ilk sırada yer alan ülke ABD'dir (%33,45). Buna karşın, Avrupa Birliği (AB) menşeli kruvaziyer gemilerin ilanları ise tüm ilanlar içerisinde %40,48 oranında bir ağırlığa sahiptir. Bu oranlar, aynı zamanda ülkelere göre toplam kruvaziyer gemi işçisi sayılarıyla da benzerlik göstermektedir. Uluslararası Kruvaziyer Taşımacılığı Derneği'nin 2023 yılında yayımlamış olduğu '*Kruvaziyer Turizminin Küresel Ekonomiye Katkısı, 2022*' başlıklı raporunda yer alan istihdam verilerinde, dünya genelinde kruvaziyer gemi sektöründe doğrudan ve dolaylı olarak çalışan işçi sayısının 1,2 milyon olduğundan bahsedilmektedir. Bu işçilerden 229 bini ABD (%19,08), 370 bini ise (%30,83) AB kökenli firmalarda çalışmaktadır (Cruise Lines International Association, 2023). Bu verilerden hareketle, araştırmamız kapsamında incelenen iş ilanlarının firma menşelerine göre dağılımının küresel kruvaziyer gemi endüstrisi ile uyumlu olduğu söylenebilir. Diğer bir deyişle, dünya genelinde kruvaziyer gemi çalışanlarının bölgesel dağılımının önemli ölçüde ABD ve AB ülkeleri üzerinde yoğunlaştığı ifade edilebilir.

Araştırma kapsamındaki iş ilanları incelendiğinde, kruvaziyer gemilerin en çok işgören gereksinimi duyduğu iki departmanın mutfak ve güverte olduğu görülmüştür. Mutfak departmanı açısından bakıldığı zaman, şef ve şarap garsonu (sommelier) gibi yüksek nitelikteki personelleri istihdam etmek zorlayıcı bir süreçtir. Buna karşın, profesyonel hizmet anlayışını sürdürebilmek bakımından bu personelleri istihdam edebilmek ve işten ayrılmalarını engelleyebilmek müşteri memnuniyeti açısından da önemlidir (Larsen vd., 2012: 592). Bu durum, kruvaziyer gemilerde mutfak personeline duyulan gereksinimin önemli bir göstergesidir. Kruvaziyer gemilerin de adeta yüzen bir otel oldukları düşünüldüğünde, tıpkı konaklama tesislerinde olduğu gibi, bu işletmelerde de geceleme ile yeme-içme olayının misafirler açısından büyük önem arz ettiği ve kruvaziyer gemi yöneticilerinin bu durumun bilincinde olarak mutfak personeli arayışında olduğu izlenimi uyanmaktadır. En çok talep gören bir diğer departman ise güvertedir. Otonom gemilerin yaygınlaşmasıyla birlikte güverte personelinin rol ve sorumlulukları önemli ölçüde dönüşüme uğramaktadır. Sensör ve otomasyon sistemlerine aşırı bağımlılık, durumsal farkındalığın azalması ve rehabetin artması gibi riskler ortaya çıkmaktadır. Bu dönüşüm, güverte personelinin teknolojilere uyum sağlayabilmesi adına daha kapsamlı ve ileri düzeyde bir eğitimin gerekliliğini ön plana çıkarmaktadır (Hannaford ve Hassel, 2021: 2). Bu durum, kruvaziyer gemilerde donanımlı güverte personeline duyulan ihtiyacın önemini gösterir niteliktedir.

İncelenen iş ilanlarının tamamında, kruvaziyer gemilerin İngilizce dilini bilen personel arayışında olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, çalışanların milliyetleri birbirinden farklı olsa dahi, gemi personelinde aranan ortak dilin İngilizce olduğunu söylemek mümkündür (Avşar ve Seçim, 2021: 76). Bu durum, küresel ölçekte en çok kullanılan dillerden birinin İngilizce olmasından kaynaklanmaktadır (Uçar, 2022: 2; Beibei, 2023: 2027; Paslı ve Güçer, 2023: 18; Akmençe vd., 2023: 304; Şengezer, 2024: 2). Ayrıca, turizm işletmeleri özelinde iş ilanları üzerine yürütülen birçok çalışmada da aday işgörenlerde ağırlıklı olarak İngilizce dil bilgisinin arandığı saptanmıştır (Erdem ve Gezen, 2014; Giritlioğlu vd., 2015; Doğan ve Tuncer, 2018; Oğuzbalaban, 2019; Erdem vd., 2023). Dolayısıyla, çalışmamızın bu bulgusu, önceki benzer araştırmaların sonuçları ile uyumludur.

Araştırmamızın bulguları, kruvaziyer gemilere yönelik iş ilanlarının iş tanımı açısından bilgilendiricilik seviyesinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir (%99,11). İş tanımları, pozisyonun kısa bir özetini sunarak adayların ilgili iş için sahip olmaları gereken asgari nitelikleri belirlemeye yardımcı olur (Erdem ve Gezen, 2014: 34). İş ilanlarının bilgilendirici yapısı, pozisyon ile aday nitelikleri arasındaki uyumu artırırken, ilana yönelik olumlu algıları güçlendirir ve ilgili pozisyona başvuru yapma konusunda aday işgörenleri teşvik eder (Alnaçık ve Erat, 2015: 103). Ayrıca, açıkça belirlenmiş iş tanımları, çalışanların görevlerini daha iyi kavramalarına olanak tanır ve belirsizliği giderir. Bu durum, çalışanların verimliliklerinin artırılmasına olanak sağlar (Duale vd., 2023: 31). Literatüre bakıldığında, iş ilanlarının iş tanımı bilgilerini içerdiği yönünde bir takım araştırma bulguları mevcuttur (Basım, 2008; Eşkin Bacaksız ve Sönmez, 2014; Giritlioğlu vd., 2015; Çetin ve Şahingöz, 2019). Çalışmamızın sonuçları, iş tanımı konusunda literatürdeki bu bulguları destekler niteliktedir. Ancak bunun aksine, ilgili alan yazındaki bazı çalışmalarda ise, iş ilanlarında iş tanımı bilgilerinin yer alma oranının oldukça düşük düzeylerde kaldığı saptanmıştır (Erdem ve Gezen, 2014; Doğan ve Tuncer, 2018; Yılmaz, 2020; Erdem vd., 2023).

Araştırmamızın bir diğer bulgusu, aday işgörenlerde aranan kriterler açısından 'bilgisayar programlarının kullanımına yönelik' bilgilerin ilanlarda yer alma oranının oldukça düşük bir seviyede kaldığı yönündedir (%27,81). Ne var ki, literatürde yapılan çalışmalar, gemi mürettebatının modern gemi iletişim ekipmanları ve bilgisayar teknolojilerini kullanabilmesinin, küresel ölçekte güncel bilgi ve yetkinliklere erişimlerini sağladığını ortaya koymaktadır (Belev ve Daskalov, 2019: 1). Bu bulgu, kruvaziyer gemi personelinin bilgisayar programlarını ve teknolojilerini etkin bir şekilde kullanabilmesinin önemini açıkça vurgulamaktadır. Dolayısıyla, araştırma kapsamındaki iş ilanlarında bilgisayar programlarına yönelik detayların yer alma durumunun yetersiz düzeyde kaldığı söylenebilir. Nitekim literatürdeki bazı çalışmalarda, mevcut çalışmayla benzer şekilde, iş ilanlarının 'aday işgörenlerde aranan bilgisayar programları kullanabilme becerisi' bakımından oldukça düşük düzeylerde bilgi içerdiği saptanmıştır (Erdem ve Gezen, 2014; Giritlioğlu vd., 2015; Çetin ve Şahingöz, 2019).

Araştırmada ele alınan bir diğer ölçüt, aday işgörenlerde aranan 'yetkinlik belgeleridir'. Yapılan inceleme sonucunda, ilanların %36,46'sında bir yetkinlik belgesi kriterine yer verildiği tespit edilmiştir. Buna karşın, kruvaziyer gemilerdeki çalışanların sahip olmaları gereken çeşitli yetkinlik belgeleri mevcuttur. Bu kapsamda, mürettebatın gemide yasal olarak çalışabilmesi için güvenlik eğitimleri gibi özel eğitimler alması ve denizci cüzdanı gibi çeşitli

belgeleri temin etmesi gerekmektedir (Gebauer, 2020: 2). Ayrıca var olan eğitimlerin yanı sıra covid-19 pandemi süreci sonrasında değişen ihtiyaçlar sebebiyle bir yeniden eğitim ve sertifikalandırma süreci de gerekli bulunmaktadır (Faremi ve Cunningham Heirs, 2022: 180). Bu durum, araştırma kapsamındaki iş ilanlarının yetkinlik belgeleri açısından yetersiz bir bilgi sunduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç, Çevik ve arkadaşları (2020) tarafından rekreasyon uzmanlarına yönelik yürütülen bir araştırmanın bulgularıyla uyumludur.

Öte yandan, incelenen iş ilanlarında aday işgörenlere sunulan olanaklar kapsamında belirtilen haklar, her bir ölçüt için oldukça düşük seviyelerde kalmıştır. Bu durum, aynı zamanda kruvaziyer gemi çalışanlarının iş koşulları açısından yaşadıkları sorunları da yansıtmaktadır. Çalışanların iş koşullarındaki sorunlar, kruvaziyer gemilerde çalışanlara ayrılan fiziki alan sınırları ile doğru orantılıdır. Bu doğrultuda, kruvaziyer gemilerin tasarımında, genellikle yolcu alanlarının mürettebat alanlarına göre daha öncelikli tutulduğundan, mürettebat için sıkışık çalışma koşullarına yol açabileceği vurgulanmaktadır. Kruvaziyer gemilerdeki yaşamın bu yönü, yeni mürettebat üyelerinin uyum sağlama zorluklarını artırabilir ve bu durum, iş memnuniyetini ve dolaylı olarak personel devamlılığını olumsuz yönde etkileyebilir (Zuiker ve Westerlaken, 2024: 199). İlgili alanyazındaki bazı araştırmaların bulguları, özellikle Türkçe yayımlanmış iş ilanlarının, aday işgörenlere sağlanan olanaklar açısından düşük düzeyde bilgi içerdiği yönündedir (Basım vd., 2008; Erdem ve Gezen, 2014; Giritlioğlu vd., 2015; Çetin ve Şahingöz, 2019; Erdem vd., 2023). Araştırmamızın sonuçları, literatürdeki bu çalışmaları da desteklemektedir.

Araştırma kapsamında ele alınan ilanlarda çalışanların kişisel becerilerine yönelik kriterlere bakıldığında, özel bir kriter aranma durumunun düşük düzeylerde olduğu görülmektedir. Buna karşın literatürdeki çalışmalara bakıldığında, çalışanların takım çalışmasına uyum (Avşar ve Seçim, 2021: 76) ve yüksek düzeyde müşteri hizmetleri becerilerine (Gibson ve Dino, 2012: 102) sahip olma gerekliliğinin önemi vurgulanmaktadır. Ne var ki, kruvaziyer gemilere yönelik incelenen iş ilanlarının büyük bir kısmının, çalışanların önemli kişisel becerilerine yönelik kriterler hakkında yeterli ölçüde bilgi içermediği saptanmıştır.

İlanlarda işletme iletişim bilgilerinin paylaşılma durumuna göre yapılan incelemede ise, işletmelerin iletişim kanallarının tümünde düşük düzeyde bilgi paylaşımı yaptığı görülmüştür. Bu sonuç, literatürdeki benzer amaçlı çalışmaların bulgularıyla (Erdem ve Gezen, 2014; Çetin ve Şahingöz, 2019; Erdem vd., 2023) uyumludur.

Kruvaziyer gemi şirketlerinin yayımladığı iş ilanları genel olarak değerlendirildiğinde, bu ilanlarda potansiyel adayların ihtiyaç duyabileceği bilgilere yeterince yer verilmediği görülmektedir. İş ilanlarının genellikle, ilgili pozisyonun gerektirdiği görevler ve yetkinlikler çerçevesinde hazırlandığı; buna karşın, çalışanların sahip olacakları haklar, kariyer gelişimlerini destekleyebilecek programlar ve çalışanlara sunulan ek avantajlar gibi konuların büyük ölçüde göz ardı edildiği anlaşılmaktadır.

Araştırma bulgularından hareketle, kruvaziyer gemilerde insan kaynakları ile ilgili uygulamalarda görev yapan yöneticilere şu öneriler sunulabilir:

- İş ilanlarının etkinliği açısından kritik konulardan biri, ilanların, potansiyel adaylarda aranan nitelik ve becerileri içermesiyle ilgilidir. Kruvaziyer gemilere yönelik olarak incelenen iş ilanlarının bu konuda bazı noktalarda zayıf kaldığı görülmüştür. İş

ilanlarının, adaylarda aranan nitelikleri betimleyecek şekilde hazırlanmaması, pozisyon için uygun adayların başvurularını sınırlayan bir etken haline gelebilir. İlanlarda pozisyonun gerektirdiği niteliklere (eğitim durumu gibi bazı demografik özellikler ve kişisel yetkinlikler) açıkça yer verilmesi, doğru adayların başvuru yapmasını sağlayacak, nitelikleri boş pozisyon için uygun olmayan adaylar açısından ise bir bariyer görevi üstlenmiş olacaktır. Bu ise, yöneticileri önemli bir zaman kaybından koruyacaktır.

- Kruvaziyer gemilere yönelik iş ilanlarında bu çalışma özelinde tespit edilen bir diğer eksiklik, aday işgörenlere sağlanacak imkanlarla ilgilidir. Potansiyel adayların işletmeye başvuru yapmasını sağlayabilmek için ilanlar ilgi uyandırmalı, işletmenin işgörenlere sağladığı olanaklara (kalacak yer, yeme içme ve sosyal faaliyet olanakları, kariyer imkanları, ücret, prim, yan ödemeler vb.) ilanlarda açıkça yer verilmelidir.
- İş ilanlarında işletmenin iletişim bilgilerinin yer alması da kritik bir önem taşımaktadır. Böyle bir uygulama, potansiyel adayların işletme ile diyalog kurmasına, çalışma koşulları ve ilan içeriğinde belirtilmeyen diğer detayları ilgililere sorabilmesine olanak sağlar. Bu nedenle, iş ilanlarında işletme ile iletişime geçebilecek kanallar hakkında adaylara bilgiler sunulmalı, böylece doğru adayların işletmeye başvuru yapması sağlanarak bu konuda ortaya çıkabilecek olası bir zaman kaybı önlenmelidir.
- İş ilanlarının hazırlanması, yayımlanması ve kontrolü sürecinde işletmelerde insan kaynakları yönetimine önemli görevler düşmektedir. Sürecin etkin bir şekilde yürütülebilmesi için, işe alım konusunda uzman insan kaynakları personellerinin tecrübelerinden yararlanılması önemlidir. Özellikle kurumsallaşmış şirketler son yıllarda insan kaynakları departmanında işe alım şefliği adı altında alt bölümler oluşturarak bu süreci etkin bir şekilde yürütmeye çalışmaktadırlar. Bu doğrultuda, işe alım sürecinde uzman görüşlerinden faydalanılması, iş ilanlarına başvuran adaylardan geri bildirim alınması, potansiyel adayları cezbedebilecek avantajların sunulması ve bu avantajların iş ilanlarında uygun bir dille belirtilmesi önem taşımaktadır. Ayrıca, sektörde öncü firmaların iş ilanlarının düzenli olarak incelenmesi ve bu ilanların, firmanın kendi iş ilanlarıyla karşılaştırılması gibi uygulamalar da potansiyel aday havuzuyla daha etkili bir etkileşim kurmayı kolaylaştırabilir.

4.1.Sınırlılıklar ve Sonraki Araştırmalar

Bu araştırmanın verileri, kruvaziyer gemilere yönelik olarak iş ilanları yayımlayan bir internet sitesi ile sınırlıdır. Bu sitenin dışında, kruvaziyer gemilere yönelik farklı kanallarda (örneğin dergiler, gazeteler, firmaların kendi kurumsal web sayfaları gibi) yayımlanan iş ilanları da olabilir. Araştırmanın diğer bir kısıtı, incelenen iş ilanı sayısı ile ilgilidir. Zaman kısıtı ve bahsi geçen internet sitesinde iş ilanlarının sürekli güncellenmesi nedeniyle ilanların tamamını incelemek mümkün olmamıştır. Sonraki araştırmalarda örneklem sayısının artırılması yararlı olabilir. Ayrıca bu araştırma, yalnızca İngilizce yayımlanmış olan iş ilanlarının içerik çözümlemesi ile sınırlıdır. Veri toplama sürecinde İngilizcenin dışında diğer dillerde de iş ilanlarına rastlanmıştır. Sonraki araştırmalarda, diğer dillerde yayımlanmış olan iş ilanları da incelenebilir. Son olarak, bu araştırma kruvaziyer gemilere yönelik incelenebilen iş ilanları ile sınırlıdır. Literatürde özellikle konaklama işletmelerine yönelik olarak iş ilanlarının incelendiği birçok çalışma bulunmaktadır. Sonraki çalışmalarda araştırmacılara, turizmin

diğer kolları olan rekreasyon işletmeleri, seyahat acenteleri ve havayolu işletmeleri gibi alanlardaki iş ilanlarının incelenmesine yönelik yeni araştırmalar yapmaları önerilebilir.

YAZARLARIN BEYANI

Yayın Etiği Beyanı: Bu çalışma, etik kurul onayı gerektirmemektedir. Araştırma süreci boyunca etik ilkelere uygun bir yaklaşım benimsenmiştir.

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Ahmad, S. (2015). Electronic human resource management: An overview. *International Journal of Science, Technology & Management*, 4(1), 79–85.
- Akmeşe, A. E. ve Tuncer, M. (2023). Lise düzeyi İngilizce dersine yönelik motivasyon ölçeği geliştirme çalışması. *Turkish Journal of Educational Studies*, 10(3), 295-313.
- Alanka, D. (2024). Nitel bir araştırma yöntemi olarak içerik analizi: Teorik bir çerçeve. *Kronotop İletişim Dergisi*, 1(1), 62-82.
- All Cruise Jobs (2024). *Cruise ship jobs*. <https://www.allcruisejobs.com/> (Erişim Tarihi: 22.03.2024)
- Alınışık, E. ve Erat, S. (2015). İş ilanlarındaki bilgi içeriğinin iş başvurusu yapma niyeti üzerindeki etkisi: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 22(1), 99-112.
- Arcodia, C., & Barker, T. (2002). A review of web-based job advertisements for Australian event management positions. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 1(4), 1–18.
- Arman, M. (2023). The advantages of online recruitment and selection: A systematic review of cost and time efficiency. *Business Management and Strategy*, 14(2), 220-240.
- Arthur, D. (1998). *Recruiting, interviewing, selecting & orienting new employees*, (3rd ed.). Amacom.
- Avşar, Ö. Y. ve Seçim, Y. (2021). Amsterdam'dan Budapeşte'ye nehir kruvaziyer turizminde çalışan mutfak personelinin seçimi ve menü planlaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi*, 13(Özel Sayı), 63-78.
- Ayaz, İ. S., Baran, E. ve Açıık, A. (2018, 30 Kasım-02 Aralık). *Denizcilik sektörüne yönelik iş ilanlarının analizi: Kariyer.net örneği* [Kongre Sunumu]. 2. Uluslararası Bilimsel Çalışmalarda Yenilikçi Yaklaşımlar Sempozyumu, Samsun, Türkiye, 711-715.

- Balta, S. ve Çulha, O. (2010). Sektör beklentileri ve öğrenci niteliklerinin kıyaslanması: Önbüro bölümünde eğitim alan meslek lisesi öğrencileri üzerinde bir uygulama. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 7(3), 6–20.
- Barber, A. E. (1998). *Recruiting employees: Individual and organizational perspectives*. Sage Publications.
- Basım, H. N., Şeşen, H. ve Şeşen, E. (2008), Personel temin sürecinde gazete ilanları üzerine karşılaştırmalı bir çalışma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 35–44.
- Beibei, S. (2023). Psychological impact of languages on the human mind: Research on the contribution of psycholinguistics approach to teaching and learning English. *Journal of Psycholinguistic Research*, 52(7), 2027–2045.
- Belev, B. C., & Daskalov, S. I. (2019). Computer technologies in shipping and a new tendency in ship's officers' education and training. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, (618), 012034, <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1757-899X/618/1/012034/pdf> (Erişim Tarihi: 22.02.2025).
- Bhupendra, S. H., & Swati, G. (2015). Opportunities and challenges of e- recruitment. *Journal of Management Engineering and Information Technology*, 2(2), 1-4.
- Can, M., Solmaz, C. ve Üst, Ç. (2016). What are the required criteria to be manager in hospitality sector in Turkey. *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (1), 331–344.
- Cedefop; European Commission; ETF; ILO; OECD; UNESCO (2021). *Perspectives on policy and practice: Tapping into the potential of big data for skills policy*. Publications Office. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/25160>
- Cruise Lines International Association (2023). *Contribution of cruise tourism to the global economy 2022*. https://cruising.org/-/media/clia-media/research/2024/economic-impact-of-cruise-global-2022_final.ashx (Erişim Tarihi: 19.12.2024).
- Çetin, M. ve Akar Şahingöz, S. (2019). İnsan kaynakları web sitelerinde aşçılara yönelik iş ilanları üzerine bir inceleme. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(64), 726–734.
- Çevik, H., Şimşek, K. Y., Kayacık, U. ve Demirtaş, H. (2020). Rekreasyon uzmanında aranan özellikler ve iş olanakları: İş ilanlarına yönelik içerik analizi. *Tourism and Recreation*, 2(2), 59–66.
- Demir, M. (2011). İş yaşamında ayrımcılık: Turizm sektörü örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 760–784.
- Dhamija, P. (2012). E-recruitment: A roadmap towards e-human resource management. *International Refereed Research Journal*, 3(2), 33-39.
- Doğan, A. (2011). Elektronik insan kaynakları yönetimi ve fonksiyonları. *İnternet Uygulamaları ve Yönetimi Dergisi*, 2(2), 51-80.

- Doğan, S. ve Tuncer, M. (2018). Otel personeli iş ilanlarında aranan nitelik ve becerilere yönelik bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(4), 1231–1251.
- Duale, H. A., Gelle, A. A., & Nour, K. A. (2023). The effect of job description on employee's performance (case study of Dahabshiil Bank in Hargeisa, Somaliland). *Current Trends in Business Management*, 1(1), 27-31.
- Dulkadiroğlu, H. ve Altundemir, M. (2013). Kamu kurumlarında e-işe alım için ilk adım: Gazete ilanlarından e-ilan'a geçiş. *Sosyoekonomi*, 20(20), 59-78.
- Düzgün, M. (2023). Akdeniz bölgesinde faaliyet gösteren otel işletmelerinin iş ilanlarının incelenmesi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 22(3), 1032-1043.
- Erdem, B. ve Gezen, T. (2014). Turizm işletmelerine yönelik iş ilanlarının içerik analizi yöntemiyle incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(21), 19-42.
- Erdem, B., Birkon, İ. ve Özgen, N. N. (2023). Otel işletmelerinde müşteri ilişkileri bölümüne yönelik internet üzerinden verilen iş ilanlarının içerik analizi. *Current Perspectives in Social Sciences*, 27(1), 24-33.
- Erdem, B., Vural, M., & Öztürk, M. (2017). Content analysis of the job advertisements posted on the internet for the hotel enterprises of Kyrgyzstan. In R. Efe, R. Penkova, J. A. Wendt, K. T. Saparov & J. G. Berdenov (Eds.), *Development of social sciences* (pp. 461–479). St. Kliment Ohridski University Press.
- Ertas, Ç. (2018). Turizm sektöründeki nitelikli çalışan eksikliğinde turizm işletmelerinin payı: İş ilanları üzerinden bir inceleme. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(30), 1143-1172.
- Eşkin Bacaksız, F. ve Sönmez, B. (2014). İnsan kaynakları web sitelerinde yer alan hemşire iş ilanlarının incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(1), 112-122.
- Faremi, Y. A., & Cunningham Heirs, S. B. (2022). Training and re-certification of crew for the "new normal" in the cruise tourism industry: A Caribbean regional perspective. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 14(2), 179-186.
- Galanaki, E. (2002). The decision to recruit online: A descriptive study. *Career Development International*, 7(4), 243-251.
- Gebauer, L. M. (2020). *Managing cultural diversity in cruise ship crews serving a single origin customer segment* [Unpublished Master's Thesis]. ISCTE-Instituto Universitario de Lisboa.
- Genç, Ç. (2016). E-insan kaynakları yönetiminde e-işe alım süreci. *Kurgu*, 24(1), 63-85.
- Gibson, P., & Di Dino, F. (2012). Customer feedback systems onboard cruise ships. In Papathanassis, A., Lukovic, T. & Vogel, M. (Eds.), *Cruise tourism and society* (pp. 101-114). Springer.

- Giritlioğlu, İ., Karakan, H. İ. ve Öksüz, E. N. (2015). Antalya bölgesindeki otel işletmelerinin iş ilanlarının içerik analizine yönelik bir çalışma. Kelkit A. (Ed.), 16. *Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss. 95-106). Detay Yayıncılık.
- Güçlütürk Baran, G. ve Noyan, E. (2020). Turizm işletmeciliği lisans öğrencilerinin turizm endüstrisinde tercih etmek istedikleri meslekler ile iş ilanlarının karşılaştırılması. *Journal of Travel and Tourism Research*, (14), 85-110.
- Güler, E. Ç. (2006). İşletmelerin e-insan kaynakları yönetimi ve e-işe alım süreçlerindeki gelişmeler. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 6(1), 17-23.
- Hannaford, E., & Hassel, E. V. (2021). Risks and benefits of crew reduction and/or removal with increased automation on the ship operator: A licensed deck officer's perspective. *Applied Sciences*, 11(8), 1-19.
- Harris, H., Brewster, C., & Sparrow, P. (2003). *International human resource management*. CIPD Publishing.
- Kim, S., & O'Connor, J. G. (2009). Assessing electronic recruitment implementation in state governments: Issues and challenges. *Public Personnel Management*, 38(1), 47-66.
- Larsen, S., Marnburg, E., & Øgaard, T. (2012). Working onboard-job perception, organizational commitment and job satisfaction in the cruise sector. *Tourism Management*, 33(3), 592-597.
- Lee, I. (2005). Evaluation of Fortune 100 companies' career web sites. *Human Systems Management*, 24(2), 175-182.
- Lin, B., & Stasinskaya, V. S. (2002). Data warehousing management issues in online recruiting. *Human Systems Management*, 21(1), 1-8.
- Llorens, J. J. (2011). A model of public sector e-recruitment adoption in a time of hyper technological change. *Review of Public Personnel Administration*, 31(4), 410-423.
- Mancini, M. (2004). *A guide to the cruise line industry*, (2nd ed.) Thomson-Delmar Learning.
- Napierala, J. (2023). *The feasibility of using online job advertisements in analysing unmet eu demand*. Cedefop Working Paper. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/10233>.
- Nemlioğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2023). Kruvaziyer sektörünün turizme, ekonomik ve sosyo-kültürel yapıya etkisinin belirlenmesine yönelik bir çalışma: Galataport kruvaziyer limanı. *Tourism and Recreation*, 5(1), 22-34.
- Oğuzbalaban, G. (2019). Konaklama işletmelerine yönelik iş ilanlarının içerik analizi: Turizm gazetesi örneği. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 461-473.
- Özdemir, S. S., Polat, E. ve Met, Ö. L. (2015). Bodrum'da faaliyet gösteren konaklama işletmelerince verilen iş ilanlarındaki işgören niteliklerinin analizi. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 16(34), 121-138.
- Pash, N. Ç. ve Güçer, E. (2023). Rekreatyoneel fayda algısı ve başarıma ihtiyacı teorisi: Eylemli turist rehberleri üzerine bir uygulama. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 21(1), 6-23.

- Research and Markets (2021). *Europe online recruitment market forecast to 2028-COVID-19 impact and regional analysis by job type (permanent and part-time) and application (finance, sales and marketing, engineering, IT, and others)*, <https://www.researchandmarkets.com/reports/5416228/europe-online-recruitment-market-forecast-to> (Erişim Tarihi: 03.03.2024).
- Robert, A. D., & Bouillaguet, A. (1997). *L'analyse de contenu*. Presses universitaires de France.
- Salman, A. ve Gökşen, Y. (2023). E-işe alım ve web tabanlı sistem tasarımı. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13(4), 2026-2038.
- Sharma, N. (2014). Recruitment strategies: a power of e-recruiting and social media. *International Journal of Core Engineering and Management (IJCEM)*, 1(5), 15-35.
- Statista. (2024). *Total employment in the cruise industry in the United States in 2021 and 2022*. <https://www.statista.com/statistics/201342/employment-in-the-cruise-line-industry-since-2007/> (Erişim Tarihi: 24.05.2024).
- Şengezer, G. K. (2024). *Ortaöğretim öğrencilerinin Türk dili ve edebiyatı ile İngilizce derslerindeki akademik başarıları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Tamošiūnaitė, R. (2019). Comparative analysis of recruitment communication of hotels via online job advertisements in individualistic and collectivistic cultures. In R. Kinderis (Ed.), *Development and transformation processes in the tourism industry under the conditions of globalization* (pp. 96–105). Klaipeda State University of Applied Sciences.
- Tor-Kadioğlu, C. (2020). Kruvaziyer turizm pazarlaması üzerine nitel bir araştırma. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 6(3), 413-428.
- Tütüncü, Ö., Tarlan, D. ve Mamyrkulov, N. (2003). Seyahat acentalarında çalışanların işe alma sürecini algılamaları ve İzmir ili örneği. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 113-140.
- Uçar, G. (2022). *Ortaokul 6. sınıf İngilizce ders kitabının öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi (Konya ili örneği)* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Uluslararası Kruvaziyer Hatları Birliği (2023). *State of the cruise industry*. https://cruising.org/-/media/clia-media/research/2023/clia_state-of-the-cruise-industry-report-sept-2023-update-live.ashx (Erişim Tarihi: 21.05.2024).
- Villi, B. ve Saçkes, E. (2021). Konaklama işletmelerine yönelik iş ilanlarının içerik analizi yöntemi ile incelenmesi: Kariyer.net örneği. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(46-1), 1501-1519.
- Yılmaz, Ö. D. (2020). Konaklama işletmelerinde odalar bölümü iş ilanlarının içerik analizi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 480-495.
- Zuiker, M., & Westerlaken, R. (2024). The impact of onboarding practices on employee retention in the cruise industry. *Research in Hospitality Management*, 14(2), 198-208.