



Yiyecek İçecek Sektöründe İşe Alım Sürecinde Karşılaşılan Sorunlar (Problems Encountered in The Recruitment Process in The Food and Beverage Industry)

Rahman TEMİZKAN^a , * Rukiye ERŞAHİN^a

^a Eskişehir Osmangazi University, Faculty of Tourism, Department of Gastronomy and Culinary Arts, Eskişehir/Türkiye

Makale Geçmişi

Gönderim Tarihi: 08.07.2024

Kabul Tarihi: 28.12.2024

Anahtar Kelimeler

İnsan kaynakları

İşe alım

Yiyecek içecek sektörü

Personel

Görüşme tekniği

Öz

Hizmet sektöründe işletmelerin başarılı olması, insan kaynağının yarattığı değerlere bağlı olmakla birlikte rekabetin yoğun olarak yaşandığı yiyecek içecek işletmelerinde hayati öneme sahip olan konulardan biri çalışanlardır. İşletmeler için gerekli olan beceri ve yeteneklerin sağlanması, elde tutulması, şirketlerin hayatta kalması gibi amaçlarla insan kaynakları departmanı işe alım ve seçme süreçlerine daha fazla önem vermektedirler. Bu araştırmanın amacı, yiyecek ve içecek sektöründe çalışanların işe alınması sürecinde, insan kaynakları departmanının karşılaştığı sorunların neler olduğunun tespit edilmesidir. Çalışmada veri toplamak amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme tekniği; veri analizinde ise içerik analizi ve betimsel analiz yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda işe alım ile ilgili kullanılan uygulamaların genellikle internet tabanlı uygulamalardan oluştuğu; işletmelerin herhangi bir puanlama ya da derecelendirme sistemi kullanmadığı; iş gören bulma ve işe alım süreçlerinde mevsimlik otellere olan talebin artması ve yüksek maaş beklentisinin varlığı, adayların kariyer hedeflerinde belirsizliklerin olması, deneyim eksikliği, yoğun çalışma temposu gibi özelliklerin işletmelere olumsuz olarak yansıdığı sonuçlar arasındadır.

Keywords

Human resources

Recruitment

Food and beverage industry

Personnel

Interview technique

Abstract

The success of businesses in the service sector depends on the values created by human resources, and in food and beverage businesses where competition is intense, one of the issues that is of vital importance is employees. The human resources department gives more importance to the recruitment and selection processes for the purposes of providing and retaining the skills and abilities required for businesses and for the survival of companies. The purpose of this research is to determine the problems encountered by the human resources department in the recruitment process of employees in the food and beverage sector. In the study, semi-structured interview technique was used to collect data; content analysis and descriptive analysis methods were used in data analysis. As a result of the research, it was found that the applications used for recruitment were generally internet-based applications; businesses did not use any scoring or rating system; the increase in demand for seasonal hotels in the employee finding and recruitment processes, the existence of high salary expectations, uncertainties in the career goals of the candidates, lack of experience, and intense work tempo were among the results that were negatively reflected on the businesses.

Makalenin Türü

Araştırma Makalesi

* Sorumlu Yazar

E-posta: rukiyeersahin35@gmail.com (R. Erşahin)

GİRİŞ

Küreselleşme ve artan ekonomik rekabetin etkileriyle 21. yüzyılda, insan kaynaklarının şirketler için en değerli varlığı temsil ettiği yaygın olarak kabul edilmektedir. İşletmeler arasında vasıflı işgücüne yönelik yoğun rekabetin olduğu bir ortamda, kuruluşların hem verimli hem de başarılı bir işe alım süreci oluşturması zorunludur. İnsan kaynaklarının etkili yönetimi hayati öneme sahip olmakla birlikte (Firman & Inrawati, 2023: s.55) örgütsel başarıya ulaşmada kritik bir faktördür. Yetkin personellerin işe alınması ve seçimi, insan kaynakları yönetiminin önemli bir özelliğidir (Lewaherilla & Huwae, 2023: s.901). İnsan kaynakları yönetiminin asıl faaliyeti, emeğin en verimli ve en etkili biçimde kullanılarak hem çalışanların hem de kurumun memnuniyetinin sağlanması ve maksimum verimlilik seviyesine ulaşılmasıdır (Hacıbeyoğlu, 2019: s.7).

İnsan kaynakları yönetimi, çalışanları organizasyonun hedeflerine ulaştırmaya ve insan kaynaklarını yönlendirmeye motive eden bir dizi eylemden oluşmaktadır (Halim, Wardhana, Wardoyo & Winarno, 2023: s.3). Bu yönetim sürecinde, işletmelerin başarılı olabilmesi için konu ile ilgili yetenek, beceri ve bilginin işe alınması gerekmektedir; kurumsal zenginliğin insani yönüne giderek daha fazla önem verilmektedir. Bir organizasyonda çalışanların performansları şüphesiz o organizasyonun nihai amacına ulaşmasında önemli katkılar sağlamaktadır (Oyadiran, İshaq & Kola, 2023: s.1). Kurumların etkili ve verimli çalışmasını sağlamak için doğru kişilerin doğru rollere yerleştirilmesi bu açıdan önemlidir. Çalışanların dikkatli bir şekilde seçimi üretkenliği artırmakla birlikte, kuruluşların gelecekte değiştirilebilecek yeterli kaynaklara sahip olmasını da sağlamaktadır (Thangaraja, 2023: s.19). Bu nedenle insan kaynakları departmanının insan unsurunu yönetmeye yönelik benzersiz bir çerçeve geliştirmesi ve yapılandırması zorunlu hale gelmektedir (Oyadiran, İshaq & Kola, 2023: s.1).

Tüm işletmelerde olduğu gibi turizm işletmelerinin temel amaçlardan biri de, rekabet ortamında sektörün ihtiyaç duyduğu işgücünün sağlanabilmesidir. İşe alınacak bireylerin işin gerektirdiği niteliklere sahip olması, örgütsel faaliyetlerin başarıyla sürdürülebilmesi açısından önemlidir (Erdem & Gezen, 2014: s.20). Yiyecek içecek işletmeleri, diğer hizmet odaklı endüstrilere benzer şekilde, emek yoğun ve değişken işgücü taleplerine sahip olup işe alım prosedürlerinin çoğunu içermektedir. Yalnızca somut ürünler değil, soyut hizmet deneyimleri de sunan yiyecek içecek işletmelerinin insan kaynakları departmanı, hizmet kalitesi, müşteri memnuniyeti ve şirket performansı açısından kritik öneme sahiptir (Nhi, 2021: s.6). Emeğin yoğun olarak kullanıldığı otel ve yiyecek içecek işletmelerinde örgütsel başarıya ulaşmada işgücü verimliliği önemli olmakla birlikte (Erdem & Gezen, 2014: s.20), personelin iş tatmininin düşük olması, müşteri tatminini olumsuz yönde etkilemektedir.

Bu araştırmada, yiyecek ve içecek sektöründe çalışanların işe alınması sürecinde, insan kaynakları departmanının karşılaştığı sorunların neler olduğunun tespit edilmesi amaçlanmıştır. İlgili konuda literatürde daha önce yapılmış çalışmalar mevcut olsa da, İzmir ili kapsamında konuyla ilgili yapılmış bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu amaçla İzmir ilinde yiyecek içecek sektöründe faaliyet gösteren 10 insan kaynakları personeli ile yüzyüze görüşmeler yapılmıştır. Çalışmada ilk olarak insan kaynaklarının şirketler ve yiyecek içecek işletmeleri açısından önemine değinilmiş, ardından iş gören seçiminin işletmelere sağladığı katkılardan bahsedilmiştir. Son olarak alan araştırmasının bulguları analiz edilmiştir.

Kavramsal Çerçeve

İnsan kaynakları yönetimi, şirketler için önemli bir unsur olmakla birlikte; şirketlerin yüksek verimlilik seviyelerine ulaşabilmesi amacıyla ilgili yetenek, beceri ve bilginin insan kaynakları faaliyetleriyle işe alınmasını gerektirmektedir. 21. yüzyılda insan kaynakları departmanı gelişerek organizasyon içindeki boşlukları doldurmaktan, rekabet avantajı kazanmanın yollarını aramaya doğru bir değişim yaşamıştır (Fahed-Sreih, 2018: s.3-4). Bu durum kurumsal zenginliğin insani yönüne giderek daha fazla önem verilmesine neden olmaktadır (Fahed-Sreih, 2018: s.3-4; Oyadiran vd., 2023: s.1). Bir işletmede yer alan insan kaynakları departmanının fonksiyonları Tablo 1’de gösterilmiştir:

Tablo 1. İnsan Kaynakları Fonksiyonları

Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi
İK Planlama
İş Analizleri
Personel Bulma ve Seçme
Performans Değerlendirme
Kariyer Planlama ve Geliştirme
İK Geliştirme
Motive Etme- Ödüllendirme- Ücretlendirme
Ek Olanaklar Sağlama
Sağlık ve Güvenlik
Endüstriyel İlişkiler
Disiplin
Çokuluslu İKY

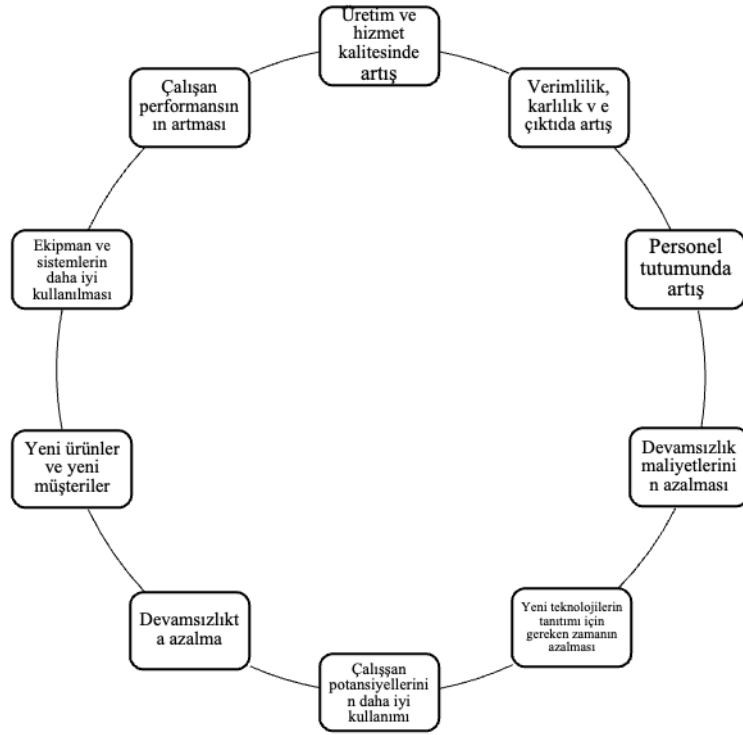
Kaynak: (Benligiray, 2018: s.8)

İşletmelerde çalışanların davranış, tutum ve performansını etkileyen politika, uygulama ve sistemleri ifade eden insan kaynakları yönetimi, doğrudan verimliliğin artırılmasına yardımcı olurken, dolaylı olarak çalışanların iş kalitesinin artmasını da sağlayabilmektedir (Halim vd., 2023: s.3-4). İnsan kaynakları planlaması aracılığıyla şirketler, tüm personelin mevcut işlerinde maksimum kapasitede çalışmasını; tüm çalışanların doğru zamanda doğru yerde olmasını sağlayarak şirketin verimliliğini ve üretkenliğini artırmayı hedeflemektedirler (Fahed-Sreih, 2018: s.3-4). İşletmelerde yapılacak tüm işlerin analiz edilmesiyle iş gücü verimliliğinin yükseltilmesi hedeflenmektedir (Baraz, 2020: 39).

İnsan kaynaklarında işe alma, personel alımı ihtiyacını ve pozisyonların gereksinimlerini mümkün olduğunca verimli bir şekilde karşılayabilecek potansiyel adayların belirlenmesini ifade etmektedir (Emma Denisa, 2017: s.40). İşe alım kavramı, bir pozisyona başvuran, başvuru havuzunda kalan ve iş teklifini kabul eden başvuru sahiplerinin sayısını ve türlerini etkileyen faaliyetler olarak tanımlanabilmektedir (Açıkgöz, 2019: s.1). Adayların seçileceği yerden potansiyel adayları arama, bulma, tanımlama ve çekme sürecinden oluşan işe alım kavramı dinamik ve karmaşık bir süreç olup insan kaynakları yönetiminin önemli bir parçasıdır (Rozario, Venkatraman & Abbas, 2019: s.1; Emma Denisa, 2017: s.40).

İşgören seçimi, işletmeler tarafından ihtiyaç duyulan insan gücünün, işin gereksinimlerine en uygun olanlarının tespit edilmesidir (Kızıloğlu, 2012: s.42). Örgütsel bağlamda bireyler ve yapılan işler arasındaki etkileşim, uyumluluk gerektiren önemli bir dinamiktir. Bir şirket için, işe alım konusunun ele alınmaması, etkinliğin ve verimliliğin azalmasına, bazı durumlarda mali kayıplara ve başarısızlığa yol açabilmektedir. Ayrıca, personel alımı sürecindeki hatalar mali aksaklıklara da yol açabilmektedir (Firman & Inrawati, 2023: s.55). İnsan kaynakları departmanının

doğru personeli doğru işe yerleştirmesi, süreç yönetimini başarılı bir şekilde gerçekleştirmesine olanak sağlamaktadır. Şekil 1'de şirketlerin insan sermayesine yatırımlardan elde ettikleri avantajlar gösterilmiştir:



Şekil 1. Şirketlerin insan sermayesine yatırımlardan elde ettiği avantajlar (Drábek, Lorincová & Javorčíková, 2017: s.120)

İnsan kaynakları departmanının doğru yöntem ve tekniklerle insan kaynağı oluşturması, işletmenin hedeflediği amaçlara hızlı bir şekilde ulaşmasında etkili olmaktadır. Hizmet sektöründe de bu durum geçerliliğini korumaktadır (Avcı, 2021: s.1-2). Yiyecek-içecek işletmelerinin çağa uygun hizmet verebilmesi, nitelikli işgören istihdamı ve planlaması ile mümkündür. Nitelikli işgören kaynağının sağlanması konusunda ise insan kaynakları planlamasının doğru şekilde yapılması ile mümkün olmaktadır (Yavuz, 2007: s.73).

Turizm sektöründe insan gücüne duyulan ihtiyaç yadsınamaz bir gerçekliktir. Turizm sektörü işletmeleri için çalışanlarda aranan özelliklerin başında; iyi eğitilmiş, nitelikli, motivasyonu yüksek, çalışmaya istekli insan kaynağı oluşturmak son derecede önemlidir (Ural & Pelit, 2002: s.76; Sarioğlu, 2007: s.25-26). Nicelik ve nitelik bakımından yeterli sayıda çalışanın istihdam edilmesi, bu çalışanların kurumların amaçları doğrultusunda eğitilmesi, nitelikli çalışanların organizasyonun değerli bir parçası olarak tutulması yiyecek içecek işletmeleri açısından oldukça önemlidir (Pu vd., 2024: s.3-4).

Turizm ve yiyecek içecek işletmelerinin ana çıktısı hizmet olduğu için, deneyimin sunulması konusunda kurumlar, hizmet çalışanlarına bağımlıdır (Bradley, Elenis, Hoyer, Martin & Waller, 2017: s.412; Yavuz, 2007: s.47). Turizm sektörünün emek yoğun yapısı ve mevsimsellik gibi kendine özgü özellikleri çalışanların kariyer planlamasını etkileyebilmekte ve bunun sonucunda turizm işletmelerinde yüksek personel devir hızı görülebilmektedir (Erdem, Türkmendağ, Akgöz, & Gök, 2021; Çakınberk vd., 2011: s.253). Yiyecek içecek endüstrisinin yüksek işgücü talebi ve emek yoğun şekilde çalışması; istihdam koşullarında olumsuz imajlara sahip

olunmasına ve insan kaynakları yönetiminde zorluklara yol açmasına sebep olmaktadır (Nhi, 2021: s.1-6; Pelit & Ak, 2018: s.41).

Çalışanların örgüt stratejisine yönelik tutumları, işletmelerin başarısında önemli bir faktördür. Yiyecek içecek işletmeleri açısından insan kaynakları departmanına ait çalışma koşullarının bireysel performansa dayalı olması, işletmelerin çalışma koşullarını olumlu olarak etkileyecektir. Bu sebeple yiyecek içecek işletmelerinde çalışanların kurumsal bağlılıkları, motivasyonları stratejik anlamda oldukça önem teşkil etmektedir (Düzgün, 2023: s.1197).

İyi bir insan kaynakları yönetimi yiyecek ve içecek sektöründe doğru miktarda ve türde çalışanın elde tutulmasına yardımcı olmaktadır. Yiyecek ve içecek endüstrisinde etkisiz insan kaynakları politikaları kullanılması, çalışanların elde tutulması açısından büyük bir sorun oluşturmaktadır. Yiyecek ve içecek endüstrisi bağlamında, organizasyonel hedeflerle iyi bir şekilde uyumlu olması gereken faaliyetlerin ele alınmasına özel ilgi gösterilmesi gerekmektedir. Bu durumda yiyecek ve içecek sektöründe faaliyet gösteren kuruluşlar, karlılığı artırmaya yönelik şirket hedeflerini geliştirme yoluna gitmek zorunda kalacaktır (Awolusi & Jayakody, 2021: s.45-49). İlgili alan yazın incelendiğinde Türkiye’de ve dünyada konu ile ilgili yapılmış çalışmaların çeşitliliği dikkat çekmektedir.

Ban vd. (2003), çalışmalarında Pensilvanya’da insan hizmetleri ve toplum geliştirme alanlarındaki küçük ve orta ölçekli kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda personel işe alımlarında karşılaşılan sorunları tespit etmeyi amaçlamışlardır. Görüşme tekniğinin kullanıldığı çalışmada, küçük işletmelerin insan kaynakları bölümü olarak uzmanlaşmadığı, orta ve büyük ölçekli işletmelerin insan kaynakları departmanına sahip olduğunu; personellere büyüme fırsatı ve iş zenginleştirme fırsatı verildiğinde etkili ve verimli çalışıldığı sonucuna ulaşmışlardır.

Taylor (2006), küçük ve büyüme gösteren işletmelerde işe alım ve seçim sürecinin yöneticiler için çok az iş yaradığını ifade ettiği çalışmasında; ayrıntılı, nitel, yorumlayıcı araştırmalara dayalı işe alım ve seçim analizlerinin, akademisyenler ve uygulayıcıların daha küçük firmalardaki işe alım ve seçim süreçlerini anlamaları için daha anlamlı bir temel sağladığını savunmaktadır.

Okpara & Wynn (2008), çalışmalarında Nijerya’daki kuruluşların insan kaynakları yönetimi uygulamalarını ne ölçüde kullandıklarını ve bu uygulamaların algılanan zorluklarını ve beklentilerini incelemişlerdir. Anket ve görüşme tekniğinin kullanıldığı çalışmada, insan kaynakları yönetim uygulamalarının Nijerya’daki kuruluşlarda mevcut olduğu ancak; kabilecilik, AIDS, rüşvet ve yolsuzluk sorunları, değişime karşı gösterilen direnç gibi sorunların mevcudiyetinden bahsetmişlerdir.

Chan & Kuak (2011), Makao’daki konaklama ve turizm endüstrisindeki işe alım sürecini değerlendirdikleri araştırmalarında, anket tekniği kullanmışlardır. Çalışma sonucunda işverenlerin ilk seçim yöntemi olarak özgeçmiş ve mülakat tekniğini tercih ettikleri, görüşme sırasındaki performansın yanı sıra kişilik, tutum, değer ve tercihlerin önemli olduğu; vasıflı iş gücünün yüksek maaş talebi nedeniyle kaybedildiği; iş verenlerin personelleri elde tutmak amacıyla ücret skalasını artırdıkları sonuçlarına ulaşmışlardır.

Açıkgöz (2019), araştırmasında çalışanların işe alınmasında bütünleştirici bir model geliştirmeyi hedeflemiştir. Çalışanların işe alınması faaliyetlerinin sonuçlarını etkileyen kurumsal ve bireysel düzeydeki faktörler arasındaki etkileşimi gösteren model, bireylerin iş arama ve elde etme sürecinde, iş ve örgütsel özelliklerin, potansiyel başvuru sahiplerinin bireysel düzeydeki özellikleriyle birleşerek başvuru çekiciliğini etkilediğini ve iş arayışı niyet ve davranışlarını tetiklediğini savunmaktadır.

Pelit ve Çetin (2019), turizm işletmelerinde, performans değerlendirme faaliyetlerinde ortaya çıkan sorunların belirlenmesi ve önlenmesinde insan kaynakları biriminin rolünü incelemeyi amaçlayan çalışmalarında doküman incelemesi tekniğini kullanmışlardır. Çalışma sonucunda turizm işletmelerinin verimliliğinin, müşteri memnuniyeti ve buna bağlı müşteri sadakatini yaratabilmeye bağlı olduğunu; çalışan performansının, yetenek ve kapasitesinin bilinmesinin işletmenin gelecek hedefleri ile uyumlu insan kaynağı planlamalarının gerçekleştirilmesi gerektiği sonuçlarına ulaşmışlardır.

Awolusi & Jayakody (2021), Katar'daki yiyecek içecek işletmelerinin insan kaynakları yönetim uygulamalarının çalışanları işte tutma üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapmış oldukları çalışmada anket tekniği kullanmışlardır. Çalışma sonucunda, eğitim ve gelişim programlarının, performans değerlendirme ve ödül sistemlerinin çalışanları işte tutmada etkili olduğu; ancak bu tür uygulamaların çok sık yapılmaması gerektiğini savunmuşlardır.

Yöntem

Bu araştırma, yiyecek içecek sektöründe işe alım sürecinde karşılaşılan sorunların belirlenmesine odaklanmaktadır. Bu bağlamda yiyecek içecek işletmelerinde insan kaynakları personellerinin işe alım sürecinde karşılaştığı sorunların tanımlanması, görüş ve tecrübelerinin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Yiyecek içecek sektöründeki insan kaynakları personellerinin düşünceleri, bakış açıları ve yaklaşımları hakkında ön bilgiler sunulması, sektörle ilgili işletmelerin yönetim anlayışlarının değerlendirilmesi ve tekrardan gözden geçirmesi hedeflenmiştir.

Makalenin tüm yazarlarının makale sürecine verdikleri katkı eşittir. Yazarların bildirmesi gereken herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Bu çalışmada kullanılan verilerin toplanabilmesi için gerekli olan etik kurul izin belgesi Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler İnsan Araştırmaları Etik Kurulu 27.08.2024 tarihi ve 2024-13 karar/sayı numarası ile alınmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırma evreni ulaşılabilen evrendir. Araştırmanın amacına uygun ölçütler geliştirilerek gözlem ve ölçütlerle çalışma evreni seçilmektedir (Karasar, 2004: s.110-118). Örneklemenin temel amacı evreni en iyi şekilde yansıtmak öğelerin seçilmesidir. Nitel araştırmalarda, verilerin 1 ile 30 katılımcıya dayandırılması yaygındır. Ancak, örneklem büyüklüğü bilgi ihtiyaçları temelinde belirlenmektedir. Toplanan verilerin analiz edilmesi ulaşmak istenen amaç doğrultusunda yapılmaktadır (Bengtsson, 2016: s.10). Nitel araştırmalarda verilerden elde edilen doyuma ulaşmak, örneklem büyüklüğü için temel koşuldur (Baltacı, 2018: s.239-262).

Araştırma örneklemini için, nitel araştırmalarda sıklıkla başvurulmuş amaçlı örneklem tekniği seçilmiştir. Gürbüz & Şahin (2018)'e göre amaçlı örnekleme, olasılığa dayalı olmayan, araştırmacının kendi kişisel gözlemlerinden hareketle, araştırma problemine uygun özellikleri taşıyan deneklerin seçildiği örneklemedir. Amaçlı örneklemede araştırmanın amacına en uygun birimler örnekleme dahil edilmelidir (Gürbüz & Şahin, 2018: s.132). Bu doğrultuda nitel araştırmalarda örneklem için en az 10 kişi ile görüşülmesi önerilmektedir (Baltacı, 2018: s.262).

Araştırmanın evrenini İzmir'de faaliyet gösteren beş yıldızlı otel ve birinci sınıf restoran işletmelerinin insan kaynakları personelleri oluşturmaktadır. Veri doyumuna ulaşmaya kadar görüşmeler gerçekleştirilen 10 kişi ise

araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan gönüllü insan kaynakları personellerinin her birine rastgele bir katılımcı kodu verilmiştir. Tablo 2’de katılımcılara ait genel bilgiler yer almaktadır.

Verilerin Toplanması

Nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan veri toplama araçlarından biri olan görüşme tekniğinde, bir veya birden fazla katılımcıya araştırmacılar tarafından genel, açık uçlu sorular sorulması ve yanıtların kaydedilmesi şeklinde yapılmaktadır. Yapılan görüşmeler, daha sonra verilerin analizi için yazıya dökülür. Görüşme tekniğinde amaç, katılımcıların bakış açısıyla, deneyimlerini en iyi şekilde dile getirebilmelerinin sağlanmasıdır (Creswell, 2012: s.217-218). Görüşme tekniği, katılımcıların algılarını anlamak ya da bir olaya nasıl anlam yüklediklerini öğrenmeye çalışmak amacıyla kullanılan faydalı bir yöntemdir (Kuzu, 2013: s.104). Bu çalışmada da veri toplamak amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır.

Görüşme soruları ilgili literatürde konu ile ilgili daha önce yapılmış çalışmalardan (Erdem vd., 2021; Rozario vd., 2019; Zinyemba, 2014) faydalanılarak oluşturulmuştur. Çalışmanın amacı, kapsamı ve örnekleme uygunluğunun sağlanması amacıyla alanında uzman 2 akademisyenin görüşlerine başvurulmuş ve öneriler doğrultusunda görüşme formu geliştirilmiştir. Görüşmelerden elde edilen veriler yazarlar tarafından deşifre edilerek görüşmeler yazılı doküman haline getirilmiştir.

1. Kuruluşunuz işe alım için herhangi bir işe alım yönetimi uygulaması kullanıyor mu?
2. İşe alma sürecine yardımcı olması için bir puanlama veya derecelendirme sistemi kullanıyor musunuz?
3. Mülakata başvuran tüm adaylara ayrıntılı geri bildirim sağlıyor musunuz?
4. İş gören bulma sürecinde yaşanan zorluklar nelerdir?
5. İşletmenizde karşılaştığınız işe alım süreci ile ilgili zorluklar nelerdir? Bu zorluklar nasıl yönetilebilir veya hafifletilebilir?
6. İşletmelerinizde istihdam edilen yiyecek–içecek departmanındaki çalışanların profillerini tanımlar mısınız?
7. Yiyecek–içecek departmanında personel seçiminde dikkate aldığınız kriterler nelerdir?
8. Uygun adayın belirlenmesinde mevcut seçim sürecinin kritik yönleri nelerdir?

Verilerin Analizi

Çalışmada veri analizinde; içerik analizi ve betimsel analiz yöntemleri kullanılmıştır. İçerik analizinde, verileri açıklayacak kavram ve ilişkilere ulaşmak amaçlanmaktadır. Bu analiz tekniğinde anlamlandırılmak istenen konu, fenomen ya da olgu, metin merkezli ya da görsel olarak elde edilen veriler ışığında ilişkilerin ortaya çıkarıldığı ve anlamlandırıldığı temel bir veri analizi tekniğidir (Dereli, 2023: s.50). İçerik analizinde benzer veriler, daha anlaşılır olması için belirli kavramlar ve temalar etrafında birleştirilerek düzenlenmektedir (Akbulut, 2018: s.186).

Betimsel analiz, hedef davranışın doğrudan gözlemlenmesini içeren bir yöntem olup (Sloman, 2010: s.20), bu analiz şeklinde veriler önceden belli olan kategori ya da boyutlara göre özetlenip yorumlanmaktadır. Tematik çerçeve oluşturularak bu tematik çerçeveye göre işlenen veriler (Akbulut, 2018: s.186), yapılan betimlemeler ile açıklanıp yorumlanarak sonuçlara ulaşılır (Akbulut, 2013: s.154).

Araştırmalarda veri toplama sürecinde kullanılan ölçme araçlarının güvenilir ve geçerli olması gerekmektedir. Bir ölçme aracının tutarlı ölçüm yapabilmesi güvenilirlik ile; ölçme aracının ölçmek istediğini ölçebilme derecesi ise geçerlik ile ilgilidir (Balaban Salı, 2018: s.153). Geçerlilik, bulguların herkes açısından doğru olup olmadığını belirlemeye dayanmaktadır. Kodlamaların tutarlılığının en az %80'i uyum içinde olması niteliksel bir güvenilirlik için önemli ve gereklidir (Creswell, 2009: s.176). Bu araştırmada alanında uzman kişilerin görüşleri alınarak ve gerekli düzenlemeler yapılarak araştırmanın konusu ve yöntemi belirlenmiştir. Görüşmelere ilişkin alıntılar, sonuçlara ilişkin tutarlılığın sağlanması bakımından metin içerisinde verilmiştir. Görüşme yapılan insan kaynakları personelleri K1, K2, K3....K10 şeklinde; işletmeler ise İ1, İ2, İ3..... İ10 şeklinde kodlanmıştır.

Bulgular

Verilerin analizi sonucunda elde edilen temalar ve kodlar aşağıdaki yer almaktadır. Bu temalar, katılımcılarla sağlanan görüşmelerden elde edilen alıntılarla desteklenmiştir. Araştırmaya katılan gönüllü insan kaynakları personellerinin her birine rastgele bir katılımcı kodu verilmiştir. Tablo 2’de katılımcılara ait genel bilgiler yer almaktadır. 10 katılımcının 6’sı erkek 4’ü kadındır. Katılımcılardan beş kişi insan kaynakları yöneticisi, bir kişi işletme müdürü, üç kişi işletme yöneticisi ve bir kişi F&B müdürüdür.

Tablo 2. Katılımcılara Ait Genel Bilgiler

Kod	Yaş	Cinsiyet	Görevi	Sektör Deneyimi
K1	53	Erkek	İşletme Müdürü	25 yıl
K2	32	Erkek	İşletme Yöneticisi	7 yıl
K3	29	Kadın	İnsan Kaynakları Yöneticisi	5 yıl
K4	44	Erkek	F&B Müdürü	20 yıl
K5	29	Erkek	İnsan Kaynakları Yöneticisi	5 yıl
K6	39	Kadın	İnsan Kaynakları Yöneticisi	16 yıl
K7	30	Erkek	İşletme Yöneticisi	9 yıl
K8	28	Kadın	İnsan Kaynakları Yöneticisi	5 yıl
K9	34	Erkek	İşletme Yöneticisi	6 yıl
K10	43	Kadın	İnsan Kaynakları Yöneticisi	11 yıl

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur

Görüşmeler 8 Şubat 2024-12 Mart 2024 tarihleri arasında katılımcıların izni doğrultusunda yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların izniyle görüşmeler kayıt altına alınarak sonrasında deşifre edilmiştir. Yapılan görüşmeler ortalama 35 dk.-40 dk. arasında sürmüştür. Yapılan görüşmelere ait bilgiler Tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3. Görüşmelere Ait Bilgiler

Görüşülen İşletme	Görüşme Tarihi	Görüşme Kanalı	Görüşme Süresi
İ1	08.02.2024	Yüzyüze	36 dk. 21 sn.
İ2	09.02.2024	Yüzyüze	25 dk. 14 sn.
İ3	13.02.2024	Yüzyüze	33 dk. 59 sn.
İ4	15.02.2024	Yüzyüze	55 dk. 34 sn.
İ5	16.02.2024	Yüzyüze	39 dk. 15 sn.
İ6	26.02.2024	Yüzyüze	41 dk. 02 sn.
İ7	27.02.2024	Yüzyüze	33 dk. 23 sn.
İ8	04.03.2024	Yüzyüze	46 dk. 29 sn.
İ9	12.03.2024	Yüzyüze	25 dk. 07 sn.
İ10	12.03.2024	Yüzyüze	37 dk. 52 sn.

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların, işe alımlarda herhangi bir işe alım uygulaması kullanıp kullanmadıklarına dair verdikleri yanıtları Tablo 4’te gösterilmiştir. 10 yiyecek içecek işletmesinden 8’inin işe alımlarla ilgili herhangi bir veya birden fazla işe alım uygulaması kullandığı; ancak çoğu işletmenin herhangi bir puanlama ya da derecelendirme sistemi kullanmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4. İşe alımlarda işe alım uygulaması kullanma durumu

Katılımcı no	İşe alım uygulaması kullanma durumu	
	Evet (Uygulamalar)	Hayır
K1	Instagram, kariyer.net	
K2	Cv	
K3	kariyer.net, linkedin.com, işin olsun.com, kariyer fuarları	
K4	kariyer.net linkedin.com, sekret TV	
K5	eleman.net, sahibinden.com, Facebook, tanıdık kişiler aracılığıyla	
K6	Smart Recruiters	
K7		+
K8	Kariyer.net, CV, linkedin.com	
K9	Cv	
K10	Cv	

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

İşe alma sürecine yardımcı olması için bir puanlama veya derecelendirme sisteminin kullanılıp kullanılmadığına dair bulgular aşağıda verilmiştir.

K2: “Puanlama sistemi kullanmıyoruz. Sektörde genelde tecrübe önemli. Daha önce çalıştığı yerler, kişiler aracılığı ile oluyor. Şeflerin birbirleriyle bağlantısı var. Nasıl biridir, iyi midir diye daha önceki yerlerle de geri dönüşler sağlıyoruz.”

K5: “Bir derecelendirme yapmıyoruz. Görev tanımına uyuyor mu uyumuyor mu ona bakıyoruz. Aşçılarda özellikle dereceler var, resmiyette olmasa da aşçı alımında bu derecelendirmeye bakarak alım yapıyoruz.”

İşe alım sürecinde işletmelerin herhangi bir puanlama sistemi kullanmadığı görülmekle birlikte, insan kaynakları personellerinin dikkat ettikleri en önemli hususun referans sistemi olduğu anlaşılmaktadır.

Mülakata başvuran adaylara ayrıntılı geri bildirimlerin sağlanması hususundaki bulgular Tablo 5’te belirtilmiştir. Görüşülen işletmelerin çoğunluğu, olumlu/olumsuz tüm başvurulara geri dönüş yaptığı; olumlu geri bildirimlerde adayların genellikle telefon ile aranarak ya da e-posta aracılığı ile iş görüşmesinin olumlu geçtiğine dair işletmeler tarafından haber verildiği anlaşılmaktadır.

Tablo 5. İşe alımlarda geri bildirim durumu

İşletme no	Mülakata başvuran adaylara geri bildirim	
	Evet	Kullanılan uygulama
İ1	Sadece işe alınacak olanlara geri bildirim	Telefon
İ2	Olumlu/olumsuz tüm geri bildirimler sağlanmaktadır.	Telefon/mail aracılığı ile
İ3	Olumlu/olumsuz tüm geri bildirimler sağlanmaktadır.	Mail
İ4	Olumlu/olumsuz tüm geri bildirimler sağlanmaktadır.	Telefon
İ5	Olumlu/olumsuz tüm geri bildirimler sağlanmaktadır.	Telefon/mail aracılığı ile
İ6	Olumlu/olumsuz tüm geri bildirimler sağlanmaktadır.	Telefon/mail/ smart recruiters uygulaması
İ7	Olumlu sonuçlanan görüşmelerde geri dönüş yapılmaktadır.	Yüzyüze
İ8	Olumlu/olumsuz tüm geri bildirimler sağlanmaktadır.	Olumlu ise telefon aracılığı ile, olumsuz ise mail aracılığı ile
İ9	Olumlu geri bildirimler yapılmaktadır.	Telefon/mail aracılığı ile
İ10	Olumlu geri bildirimler yapılmaktadır.	Telefon/mail aracılığı ile

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

İş gören bulma sürecinde yaşanan zorluklara ilişkin bulgular Tablo 6’te gösterilmektedir. Tablo 6 incelendiğinde, mevsimsellik, çalışma şartları ve yiyecek içecek sektörünün yapısı olmak üzere üç ana tema oluşturulmuştur. Mevsimsellik ana temasında yaz mevsiminde yazlık otellere olan tercih; çalışma şartları ana temasında; adayların yüksek maaş talebi, sektörde çalışma isteksizliği, işin zor olması, çalışma saatlerinin uzun olması; yiyecek içecek sektörünün yapısı ana temasında yiyecek içecek sektöründeki işletmelerin sayısının fazlalığı, vardiya sistemiyle çalışma ve kalifiye personel bulma olmak üzere kodlamalar yapılmıştır.

Tablo 6. Katılımcıların İşe Alımlarda Karşılaştıkları Zorluklar

Tema	Alt Tema	Kod	İfade Edilme Sıklığı
İşe Alımlarda Karşılaşılan Zorluklar	Mevsimsellik	Yaz sezonunda yazlık otellere olan tercih	3
	Çalışma şartları	Çalışma saatleri	1
		Yüksek maaş talebi	4
		İşin zor olması	2
		İsteksizlik	2
	Yiyecek içecek sektörünün yapısı	İşletmelerin çok sayıda olması	1
		Vardiyalı çalışma	1
		Kalifiye personel	1

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

İşletmelerde karşılaşılan işe alım süreci ile ilgili zorlukların neler olduğu ve bu zorluklar nasıl yönetilebileceği ile ilgili bulgular Tablo 7’de yer almaktadır. İşe alım sürecinde karşılaşılan sorunların başında adayların yüksek maaş talebi, kariyer hedeflerinin belli olmaması, deneyim (tecrübe) eksikliği, çağın gerektirdiği yeniliklere ayak uyduramamak, yoğun çalışma temposu ve yaz mevsimi ile birlikte sezonluk otellere talebin yoğun olması sebepleri yer almaktadır. İşe alım süreci ile ilgili zorlukların yönetiminde, sektörel ve bireysel yönetim alt temaları katılımcıların ifadeleri doğrultusunda oluşturulmuştur.

Tablo 7. İşe Alım Süreci ile İlgili Zorluklar ve Yönetimi

Tema	Alt Tema	Kod	İfade Edilme Sıklığı
İşe Alım Süreci ile İlgili Zorluklar	Mevsimsellik	Yaz sezonunda yazlık otellere olan tercih	2
	Çalışma şartları	Yoğun çalışma temposu	2
		İsteksizlik	1
		Gerekli evrakların getirilmemesi	2
		Sağlık sorunları	1
		Başvuruların az olması	1
	Yiyecek içecek sektörünün yapısı	Çağa ayak uyduramamak	2
		Deneyim eksikliği	3
		Yabancı dil eksikliği	1
		Kariyer hedeflerindeki belirsizlik	3
	Kişisel Beklentiler	Yüksek maaş talebi	4
		Alt seviyede işin yapılmak istenmemesi	1
İşe Alım Süreci ile İlgili Zorlukların Yönetimi	Sektörel Yönetim	Adayların taleplerinin karşılanması	1
		İstenilen ücretin verilmesi	1
		Gerekli eğitimlerin verilmesi	1
		Okullarda sektör tanıtımının yapılması	1
		Kariyer Fuarlarında etkin tanıtım	1
		Sosyal meydanın yaygın kullanımı	1
		İş standartlarının personele aktarılması	1
		Adayların kişisel gelişimine ve dil gelişimine yatırım yapması	1
	Bireysel Yönetim	İlgili alanda eğitim alınması	1

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

İşletmelerde istihdam edilen yiyecek-içecek departmanındaki çalışanların profilleri ile ilgili bulgular Tablo 8’de belirtilmiştir. Yiyecek içecek sektöründe çalışanların profillerinde, işletmelerin önem verdiği özellikler arasında personellerin/adayların mesleki deneyime sahip, enerjik, iletişimi kuvvetli, güleryüzlü, diksiyonu düzgün, pratik, çalışmaya istekli olmaları yer almaktadır.

Tablo 8. Yiyecek-İçecek Departmanında Çalışanların Profilleri

Tema	Alt Tema	Kod	İfade Edilme Sıklığı
Yiyecek-İçecek Departmanında Çalışanların Profilleri	Kişisel Özellikler	Güleryüzlü	4
		İletişimi kuvvetli	5
		Diksiyonu düzgün	3
		Enerjik	4
		Sahiplenme duygusu yüksek	1
		Pratik	3
	Fiziksel Özellikler	Bakımlı	2
		Fiziği düzgün	1
		Temiz	1
	Mesleki Özellikler	İstekli olması	3
		Deneyimli olması	7
		Üniversite mezunu	1
		Misafirlere karşı kibar	1
		Çalışkan	1
		Turizm mezunu	2
		Mesleki İngilizce’de yetkin	2
		Gelişime açık	1

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Yiyecek-içecek departmanında personel seçiminde işletmelerin dikkate aldığı kriterler Tablo 9’da gösterilmiştir. İşletmelerin yiyecek içecek departmanında personel seçiminde dikkate aldıkları en önemli etkenlerin başında; adayların enerjik/dinamik yapıda olmaları, sahiplenme duygusuna sahip, uyumlu, deneyimli, çözüm odaklı ve takım çalışmasına uyum sağlayabilen kişiler aradıkları görülmektedir.

Tablo 9. Yiyecek-İçecek Departmanında Personel Seçiminde Dikkate Alınan Kriterler

Tema	Alt Tema	Kod	İfade Edilme Sıklığı
Personel Seçiminde Dikkate Alınan Kriterler	Kişisel Özellikler	Güleryüzlü	2
		İletişimi kuvvetli	1
		Enerjik/Dinamik	3
		Sahiplenme duygusu yüksek	2
		Pratik	1
	Fiziksel Özellikler	Bakımlı	1
		Hijyenik	1
	Mesleki Özellikler	Uyum sağlayabilme	2
		Deneyimli olması	2
		Çözüm odaklı	2
		İnisiyatif alabilen	1
		Takım çalışmasına uyumlu	2
		Misafir memnuniyetine odaklı	1
		Mesleki İngilizce’de yetkin	1

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Uygun adayın belirlenmesinde mevcut seçim sürecinin kritik yönlerinin neler olduğuna dair katılımcılar tarafından verilen cevaplardan bazıları aşağıda yer almaktadır:

K1: “Bazen 4-5 aday arasında kalabiliyoruz, uzun görüşmeler yaptığım olabiliyor. 8-10 gün görüşmelerin süresi uzayabiliyor. Notlarımı alıyorum, eyle eyleye dört, beş kişi kalıyor. İyi eleman bulana kadar boş kalmıyorlar. Başka yerlerle de görüşmüş ya da başka yere geçmiş olabiliyorlar.”

K3: “Şöyle ki; zaman açısından kritiklik arz ediyor. Maliyet açısından ve vakit açısından zaman kaybı. Bu da ekibin dengesini bozabiliyor. Çok doğru bir tutum sergilenmiyor, çalışanların motivasyonunu da etkiliyor.”

K6: “Yetkinlik bazlı bir mülakat sürecinin olması, adaya görev tanımının net ve açık bir şekilde anlatılması, kurum hedef ve vizyonunun net bir şekilde iletilmesi, işe alım prosedürlerinin insan kaynakları departmanınca etkili bir şekilde uygulanması, uygun adayın belirlenmesinde mevcut seçim sürecinde önemli role sahiptir.”

K8: “Kurum kültürüne uyum sağlayabilecek ekip üyeleri bizim için çok kıymetli. Seçim sürecindeki en kritik nokta bu. Daha sonra görev tanımını iyi anlaması otelimizin nasıl hizmet verdiğini bilmesi ve özümsemesi en önemli kısım.”

Katılımcı cevapları incelendiğinde, görüşmelerin süresinin süreç içerisinde önemli olduğu, hızlı davranılmadığı takdirde adayların başka işletmeler ile görüşmeler yapıp işe başladıkları anlaşılmaktadır. Personel seçimi, zaman ve maliyet açısından insan kaynakları departmanına ekstra yük bindirmekle birlikte, kurum hedef ve vizyonunun net şekilde adaylara açıklanarak kurum kültürüne adapte olabilecek personel seçimi son derece önem teşkil etmektedir.

Uygun adayın belirlenmesinde mevcut seçim sürecinin kritik yönleri ile ilgili bulgular Tablo 10’da belirtilmiştir. Uygun adayın belirlenmesinde mevcut seçim sürecinin kritik yönleri işletme ve aday açısından iki alt temaya ayrılmıştır. Katılımcı ifadelerine uygun kodlamalar ve ifade edilme sıklıkları belirtilmiştir.

Tablo 10. Uygun Adayın Belirlenmesinde Mevcut Seçim Sürecinin Kritik Yönleri

Tema	Alt Tema	Kod	İfade Edilme Sıklığı
Mevcut Seçim Sürecinin Kritik Yönleri	İşletme Açısından	Adaylar arası kararsız kalma	1
		Adayı uygun pozisyona yerleştirmek	1
		Kurum kültürüne uyum sağlayabilecek ekip üyelerinin seçimi	1
		Kurum hedef ve vizyonunun net bir şekilde iletilmesi	1
		Görev tanımının doğru şekilde yapılması	2
		Yetkinlik bazlı mülakat süreci	1
		Zaman kaybı	2
		Maddi kayıp	1
	Aday Açısından	Adayın başka işletmede işe başlaması	
		Çalışanların motivasyonlarının düşmesi	1
		Referanslar	1
		Deneme sürecindeki iş başarısı	1
		Adayın hedeflerinin işletme hedefleriyle uyumlu olması	1

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Sonuç ve Öneriler

Yiyecek içecek sektöründe yeterli sayıda çalışanın, işletmelerin amaçları doğrultusunda istihdam edilmesi; nitelikli çalışanların işletmelerin kültürüyle uyumlu ve değerli bir parçası olarak tutulması oldukça önemlidir (Erdem vd., 2021: s.46). Günümüzde işe alım sürecinin doğru olarak planlamak iş verimliliğini etkilemekte; işgücü piyasasında ortaya çıkan modern ve yenilikçi çözümler ile yürütülen işe alım faaliyetlerinde maliyet ve zamandan tasarruf sağlanmasında ve işe alım sürecininin desteklenmesinde önemli rol oynamaktadır (Grabara, Kot & Pigoń, 2016: s.226). İzmir ilinde yiyecek içecek sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin, işe alımlarda karşılaştıkları zorlukların belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışma sonucunda;

- İşe alım ile ilgili kullanılan uygulamaların genellikle internet aracılığıyla erişim sağlanan uygulamalar olduğu,
- İşe alma sürecine işletmelerin bir puanlama veya derecelendirme sistemini genellikle kullanmadıkları,
- İşe alım sürecinde işletmelerin adaylara olumlu ya da olumsuz geri bildirimleri genellikle telefonla ya da mail aracılığı ile verdikleri,
- İş gören bulma sürecinde işletmeler tarafından sıklıkla bahsedilen zorlukların başında; yaz mevsiminde yazlık otellere olan tercihin artması ve adayların iş başvurularında yüksek maaş talep etmeleri,
- İşe alım süreci ile ilgili işletmelerin karşılaştıkları zorlukların başında; çalışanların yüksek maaş talebi, adayların kariyer hedeflerinde belirsizliklerin olması, deneyim eksikliği, yaz sezonunda yazlık otellere olan talebin artması, yoğun çalışma temposunun varlığı,
- İşe alım süreci ile ilgili zorlukların yönetiminde; adayların taleplerinin karşılanması, adaylara istenilen ücretlerin verilmesi, sektörün gerektirdiği eğitimlerin işletmeler tarafından adaylara / yeni başlayanlara verilmesi,
- Yiyecek içecek sektöründe çalışanların profillerinde aranan özelliklerin başında mesleki deneyimin geldiği,
- Yiyecek içecek sektöründeki işletmelerin personel seçiminde enerjik/dinamik, güler yüzlü, sahiplenme duygusu yüksek, deneyimli, uyumlu olma kriterlerini aradıkları sonuçlarına ulaşılmıştır.

Araştırma sonuçları, literatürde daha önce yapılan çalışmalardan elde edilen bulgularla karşılaştırıldığında bazı benzerliklerin göze çarptığı görülmektedir. Söz konusu; çalışma sonuçları arasında yer alan işe alım sürecinde teknoloji kullanımının halihazırda işgücü piyasası üzerinde olumlu etkiler getirdiği ve sosyal medyanın işe alımlar üzerinde önemli etkileri olduğu; Abdul vd., 2020; Breagh, 2013'ün çalışmaları ile uyushmaktadır.

Performansa göre ödeme programlarının çalışanların memnuniyetinin artmasına ve dolayısıyla çalışanların elde tutulmasına katkıda bulunduğu sonucu, Alon & Ferraira, 2008'in çalışmalarıyla, maaş ödemelerinin iyileştirilmesinin çalışanların memnuniyetini artırdığı sonucu ise Bradley vd., 2017'in çalışmalarıyla örtüşen ortak sonuçlardandır.

Araştırma sonuçlarından hareketle geliştirilen öneriler şu şekildedir:

- İşe alma ve seçme süreci, işletmeler için önemli bir süreçtir. Zaman, maliyet ve iş kayıplarının önlenmesi için doğru kişiyi işe almak ve onu doğru pozisyona ve noktaya yerleştirmek gerekmektedir. Bu kapsamda adayın referansları ve deneyim süresi dikkate alınmalıdır.

- Yiyecek içecek sektöründe işte devamlılığı sağlamak amacıyla işletmeler, işe alım politikasında, eğitim ve geliştirme faaliyetleri, performans değerlendirme, ödül sistemi gibi insan kaynakları uygulamalarını etkin bir şekilde kullanmalıdır. Bu tür uygulamalar ise etkililiğini kaybetmemesi açısından dönemsel olarak yenilenmelidir.
- İnsan kaynakları departmanı, çalışanların işte tutulmasına ilişkin yenilikçi uygulamalara yönelik kapsamlı bir ihtiyaç analizi yapmalı; aynı zamanda şirketin tüm çalışanları politika oluşturma sürecine dahil edilmesi tavsiye edilmektedir.
- Çalışanların performansına uygun iş rolleri verildiğinde daha iyi performans gösterebilecekleri gerçeğine önem verilmesi gerekmektedir.
- Etkili işe alım prosedürlerinin uygulanması; maliyeti en aza indirerek çalışma verimliliğinin kalitesinin artmasına yol açacak ve zamandan tasarruf sağlayacaktır.
- İşe alım sürecinde kullanılan değerlendirme araçlarının yetersiz olması veya yanlış kullanılması, adayların yetkinliklerinin doğru değerlendirilememesine yol açabileceğinden uygun araçlarla değerlendirmelerin yapılması önerilmektedir.
- İşe alım sürecinde kullanılan teknolojilerin eksik olması veya güncel olmaması, uygun adayları belirleme sürecini zorlaştırabilmektedir. Özellikle dijital ortamlardaki işe alım platformlarına erişimin güvenli ve hızlı bir şekilde sağlanması gerekmektedir.

Çalışmanın sınırlılıkları da mevcuttur. Araştırma, insan kaynakları personellerinin yalnızca belirli bir zamandaki seçim sürecine ilişkin duygu, düşünce ve görüşlerine dayanmaktadır. Araştırma bulguları, yalnızca bu çalışmaya katılanların görüşleri üzerinden sunulduğundan; işletmelerde araştırmaya katılmayan diğer tüm çalışanlar da dikkate alındığında, seçim sürecinin gözden geçirilmesine ilişkin kısmi bir bakış açısı sunmaktadır. Ayrıca işe alım süreçlerinde yaşanan zorlukların tespiti zamanla değişim gösterdiği için güncel ve yeni tekniklerle uygulanan seçim yöntemleri sınırlı kalmıştır.

Bu araştırmadan elde edilen sonuçların, yiyecek içecek işletmeleri yöneticilerine ve adaylara faydalı olacağı düşünülmektedir. Türkçe literatürdeki ilgili çalışmaların sınırlılıkları dikkate alındığında, araştırmadan elde edilen bulguların literatüre katkı sağlaması, akademi ve sektör uygulayıcılarına yardımcı olması beklenmektedir. Ayrıca işgörenlerin uyum çalışmalarına hazırlanmasına, başarılı işgören seçimine ve mevcut bilgilere yeni veriler eklemede katkı sağlayacaktır.

Araştırma sonuçlarının geliştirilmesi amacıyla gelecek araştırmalarda, farklı yöntem ve tekniklerle daha fazla sayıda insan kaynakları personellerine, işletme sahipleri ve yöneticilerine ulaşılabilmesi mümkün olacaktır. Farklı sektör ve grupların işe alımlarda nasıl temsil edildiği, yapay zekanın işe alımlarda sürece olan etkisi, işe alımlarda adayların deneyimlerini ölçebilen çalışmaların tespit edilmesi, işveren markasının işe alım sürecine etkisi gibi konular üzerine derinlemesine araştırmalar yapılması önerilmektedir.

Beyan

Makalenin tüm yazarları makale sürecine eşit katkıda bulunmuştur. Yazarların beyan edecekleri herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır. Bu araştırmada kullanılan verilerin toplanabilmesi için gerekli olan etik kurul izin

belgesi Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler İnsan Araştırmaları Etik Kurulu 27.08.2024 tarihi ve 2024-13 karar/sayı numarası ile alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Abdul, C., Wang, W. & Li, Y. (2020). The impact of technology on recruitment process. *Issues in Information Systems*, 21(4), 9-17.
- Açıkgöz, Y. (2019). Employee recruitment and job search: Towards a multi-level integration. *Human Resource Management Review*, 29, 1-13.
- Akbulut, Y. (2013). *Verilerin Analizi*, (Ed. A. A. Kurt) içinde Bilimsel Araştırma Yöntemleri. (s. 139-164). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Akbulut, Y. (2018). *Veri Çözümleme Teknikleri*, (Ed. A. Şimşek) içinde Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. (s. 162-195). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Alon, I. & Ferreira, T. (2008). Human resources challenges and opportunities in China: A case from the hospitality industry. *Faculty Publications*, 79, 1-11.
- Avcı, M. (2021). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamalarının Personel Devir Hızına Etkileri Üzerine Bir Araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sakarya.
- Awolusi, O. D. & Jayakody, S. S. (2021). Exploring the impact of human resource management practices on employee's retention: Evidence from the food and beverage industry in the State of Qatar. *Journal Of Social And Development Sciences*, 12(2), 45-64.
- Balaban Salı, J. (2018). *Verilerin Toplanması*, (Ed. A. Şimşek) içinde Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. (s. 134-161). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Ban, C., Drahnak-Faller, A. & Towers, M. (2003). Human resource challenges in human service and community development organizations: Recruitment and retention of professional staff. *Review of Public Personnel Administration*, 23(2), 133-153.
- Baraz, A.B. (2020). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Altyapı*, (Ed. H.Z. Tonus, D. Paşaoğlu Baş) içinde İnsan Kaynakları Yönetimi. (s. 38-70). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Bengtsson, M. (2016). How to plan and perform a qualitative study using content analysis. *NursingPlus Open*, 2, 8-14.
- Benli, A., İslamoğlu, E. & Ateş-Torun, M. (2019). Turizm sektöründe çalışan yabancılar: Antalya ili üzerine nitel bir araştırma. *Bilgi*, 21(2), 320-342.

- Benligiray, S. (2018). *İnsan Kaynakları Yönetimi, Gelişim Süreci ve Yapılanması*, (Ed. R. Geylan) içinde Örgütlerde İnsan Kaynakları Yönetimi. (s. 1-35). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Bharwani, S. & Butt, N. (2012). Challenges for the global hospitality industry: An HR perspective. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 4(2), 150-162.
- Bradley, D. M., Elenis, T., Hoyer, G., Martin, D. & Waller, J. (2017). Human capital challenges in the food and beverage service industry of Canada: Finding innovative solutions. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 9(4), 411-423.
- Breaugh, J. A. (2008). Employee recruitment: Current knowledge and important areas for future research. *Human Resource Management Review*, 18, 103–118.
- Brennan, S. (2020). *What Are The Main Employee Engagement Challenges Faced By A Large Multi-National Organisation In The Food And Beverage Industry In Ireland?* [Master's thesis]. National College of Ireland, Dublin.
- Chan, S. H. & Kuok, O. M. (2011). A study of human resources recruitment, selection and retention issues in the hospitality and tourism industry in Macau. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 10(4), 421-441.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (4th ed.). Boston: Pearson.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (3rd ed.). Thousand Oaks, California: Sage Publication.
- Çakınberk, A., Derin, N. & Gün, G. (2011). Otel işletmelerinde insan kaynakları açısından işgören devir hızının analizi: Kapadokya bölgesi örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(36), 252-272.
- Darrag, M., Mohamed, A. & Aziz, H. A. (2010). Investigating recruitment practices and problems of multinational companies (MNCs) operating in Egypt. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 3(2), 99-116.
- David, R., Banerjee, P. & Ponnamp, A. (2017). Risks perceived regarding recruitment process outsourcing: Stakeholder concerns. *Journal of Global Operations and Strategic Sourcing*, 10(1), 112-136.
- Dereli, A. B. (2023). *Nitel Veri Analizi Üzerine Bir Keşif: Veriyi Anlamlandırmak*, (E. Taşdemir & A. B. Dereli), içinde İletişimsel Bağlamda Nitel Araştırma: Desenler ve Veri Analizi. (s. 45-63). Konya: Palet Yayınları.
- Drábek, J., Lorincová, S. & Javorčíková, J. (2017). Investing in human capital as a key factor for the development of enterprises. *Issues of Human Resource Management*, 1(1), 54-78.
- Düzgün, M. (2023). Yiyecek içecek işletmelerinde stratejik insan kaynakları uygulamalarının çalışanların tutum ve davranışları üzerindeki etkisine yönelik kavramsal bir inceleme. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*, 6(3), 1196-1207.
- Emma-Denisa, A. (2017). New challenges in recruitment and selection - attraction of the Y generation. *Cactus Tourism Journal*, 15(1), 40-57.

- Erdem, B. & Gezen, T. (2014). Turizm işletmelerine yönelik iş ilanlarının içerik analizi yöntemiyle incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(21), 19-42.
- Erdem, B., Türkmendağ, T., Akgöz, E. & Gök, T. (2021). Foreign workers employment in the hotel industry: Evidence from five-star hotels in Antalya. *Journal of Tourismology*, 7(1), 29-53.
- Ergün, Ö. (2012). Türk turizm sektöründe yabancı işgören profili ve sosyo-kültürel uyum durumları üzerine bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(1), 131-147.
- Fahed-Sreih, J. (2018). *Human Resource Planning for the 21st Century*, (Ed. J. Fahed-Sreih) içinde Human Resource Planning for the 21st Century. (pp. 3-7). London, United Kingdom: IntechOpen.
- Firman, A. & Inrawati, N. (2023). The impact of the recruitment process on employee performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(2), 55-65.
- Grabara, J. K., Kot, S. & Pigoń, Ł. (2016). Recruitment process optimization: Chosen findings from practice in Poland. *Journal of International Studies*, 9(3), 217-228.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe Yöntem Analiz* (5.Bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hacıbeyoğlu, K. (2019). *Personel Seçme, Yerleştirme Ve Örgütte Tutma Süreçleri Bilişim Uzmanları Üzerine Bir Alan Araştırması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Halim, A., Wardhana, E. R., Wardoyo, C. & Winarno, A. (2023). Perceptions of human resource management practices: Study of culinary industry of Smes in Indonesia. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(5), 1-16.
- Jindal, P. & Shaikh, M. (2016). Talent management through employee engagement in hospitality companies. *International Journal of Multidisciplinary and Current Research Research Article*, 4, 1216-1222.
- Karasar, N. (2004). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (13.Bs.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kızıloğlu, S. D. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetiminde İşe Alım* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koçak, N. (2012). *Yiyecek İçecek Hizmetleri Yönetimi* (2.Bs.). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kuzu, A. (2013). *Veri Toplama Yöntem ve Araçları*, (Ed. A. A. Kurt) içinde Bilimsel Araştırma Yöntemleri. (s. 93-116). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Lewaherilla, N. C. & Huwae, V. E. (2023). The use of information technology in improving the recruitment and selection process of human resources. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 901-910.
- Mupani, H. & Chipunza, C. (2019). Environmental influences, employee resourcing strategies and small and medium-sized enterprises performance: Case of South African small restaurants. *SA Journal of Human Resource Management*, 17, 1-11.
- Nhi, N. H. (2021). *Human Resource Challenges Faced By Managers of Independent Restaurants in Finland* [Unpublished master's thesis]. LAB University of Applied Sciences.

- Nguyen, C. N., Hoang, G. & Luu, T. T. (2023). Frontline employees' turnover intentions in tourism and hospitality sectors: A systematic literature review and research agenda. *Tourism Management Perspectives*, 49, 1-24.
- Okpara, J. O. & Wynn, P. (2008). Human resource management practices in a transition economy: Challenges and prospects. *Management Research News*, 31(1), 57-76.
- Oyadıran, P. A., Ishaq, M. F. & Kola, A. A. (2023). Effects of recruitment and selection process on performance in organisations. *International Journal of Human Resource Management and Humanities*, 1(1), 1-26.
- Pelit, E. & Ak, S. (2018). İnsan kaynakları yönetimi işlevi olarak personel bulma, seçme ve personeli işe yerleştirme ile ilgili sorunlar: Turizm işletmeleri örneğinde teorik bir inceleme. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 10(2), 39-74.
- Pelit, E. & Çetin, A. (2019). Turizm işletmelerinde insan kaynakları yönetimi işlevi olarak performans değerlendirme ve sorunlar: Kavramsal bir değerlendirme. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 2(2), 165-203.
- Pu, B., Sang, W., Ji, S., Hu, J. & Phau, I. (2024). The effect of customer incivility on employees' turnover intention in hospitality industry: A chain mediating effect of emotional exhaustion and job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 118, 1-10.
- Rozario, S. D., Venkatraman, S. & Abbas, A. (2019). Challenges in recruitment and selection process: An empirical study. *Challenges*, 10(35), 1-22.
- Sarioğlu, M. (2007). *4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinin Yiyecek İçecek Departmanlarında İşgören Devir Hızı: Çeşme Yöresinde Bir Uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Sökmen, A. (2010). *Yiyecek İçecek Hizmetleri Yönetimi ve İşletmeciliği*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Şimşek, A. (2018). *Evren ve Örneklem* (Ed. A. Şimşek) içinde Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. (s. 108-133). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Taylor, S. (2006). Acquaintance, meritocracy and critical realism: Researching recruitment and selection processes in smaller and growth organizations. *Human Resource Management Review*, 16, 478-489.
- Thangaraja, T. (2023). Challenges faced by HR on recruitment process. *Met Management Review*, 10(2), 19-24.
- Türkay, O. & Eryılmaz, B. (2010). Kariyer değerleri ve kariyer tercihleri ilişkisi: Türk turizm sektöründen örnekler. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 179-199.
- Ural, A. & Pelit, E. (2002). Türkiye'de lisans düzeyinde turizm eğitimi veren yükseköğretim kurumlarının örgütleniş biçimleri. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4), 218-228.
- Yavuz, H. (2007). *Yiyecek İçecek İşletmelerinde Nitelikli İşgören İstihdamını Etkileyen Faktörler: Sakarya Örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Zinyemba, A. Z. (2014). The challenges of recruitment and selection of employees in Zimbabwean companies. *International Journal of Science and Research*, 3(1), 29-33.

Problems Encountered in The Recruitment Process in The Food and Beverage Industry**Rahman TEMİZKAN**

Eskisehir Osmangazi University, Faculty of Tourism, Eskişehir/Türkiye

Rukiye ERŞAHİN

Eskisehir Osmangazi University, Faculty of Tourism, Eskişehir/Türkiye

Extended Summary

Due to the effects of globalization and increasing economic competition, it is widely accepted that human resources represent the most valuable asset for companies today. In an environment where there is intense competition among businesses for qualified labor, it is imperative for organizations to create a recruitment process that is both efficient and successful. Effective management of human resources is of vital importance (Firman & Inrawati, 2023: p.55) and is a critical factor in achieving organizational success. Recruitment and selection of competent personnel is an important feature of human resources management (Lewaherilla & Huwae, 2023: p.901). The main activity of human resources management is to ensure the satisfaction of both employees and the organization and to achieve maximum productivity by using labor in the most efficient and effective way (Hacıbeyoğlu, 2019: p.7).

Human resources management is a series of actions that motivate employees to achieve the organization's goals and direct human resources (Halim, Wardhana, Wardoyo & Winarno, 2023: p.3). Human resources management is an organization's most critical asset, and in order for any organization to be successful, it must recruit relevant talent, skills and knowledge. This situation increasingly causes more importance to be given to the human aspect of institutional wealth. The performance of employees in an organization undoubtedly makes a significant contribution to the organization's ultimate goal. Therefore, it becomes necessary for each organization to develop and structure a unique framework for managing the human element for increased performance and improved work life quality (Oyadiran, İshaq, & Kola, 2023: p.1).

Today, companies that are in intense competition and constantly developing rely more and more on the value created by human resources for success (Thangaraja, 2023: p.19) and need to find fast and effective solutions to the challenges of human resources management to increase their performance (Oyadiran et al., 2023: p.1). In this respect, it is important to place the right people in the right roles to ensure that institutions operate effectively and efficiently. Careful selection of employees increases productivity and ensures that organizations have sufficient resources that can be replaced in the future (Thangaraja, 2023: p.19).

In human resources, recruitment refers to the identification of potential candidates who can meet the need for personnel recruitment and the requirements of positions as efficiently as possible (Emma Denisa, 2017: p.40). The concept of recruitment can be defined as activities that affect the number and types of applicants who apply for a position, remain in the applicant pool and accept the job offer (Açıkgöz, 2019: p.1). Recruitment consists of the process of searching, finding, defining and attracting potential candidates from where the candidates will be selected. From this perspective, recruitment is an active process (Emma Denisa, 2017: p.40).

As in all businesses, one of the main objectives of tourism businesses is to provide the workforce needed by the sector in a competitive environment. The individuals need to be hired to have the qualifications required by the job to be able to successfully continue organizational activities (Erdem & Gezen, 2014: p.20). Food and beverage businesses, similar to other service-oriented industries, have labor-intensive and variable labor demands and require most of the recruitment procedures. Food and beverage businesses, which offer not only tangible products but also intangible service experiences depending on the interaction between employees and guests, are of critical importance in terms of human resources, service quality, customer satisfaction and company performance (Nhi, 2021: p.6).

In the food and beverage industry, the use of effective human resources policies is important in terms of retaining employees, achieving organizational goals of institutions and increasing profitability (Awolusi & Jayakody, 2021: p.45-49). Since the main output of tourism and food and beverage enterprises is service, institutions are dependent on service employees in terms of providing experience (Bradley, Elenis, Hoyer, Martin & Waller, 2017: 412; Yavuz, 2007: p.47). The labor-intensive structure of the tourism sector and its unique characteristics such as seasonality can affect the career planning of employees, and as a result, high personnel turnover rates can be seen in tourism enterprises (Erdem, Türkmendağ, Akgöz, & Gök, 2021; Çakınberk, Derin, & Gün, 2011: p.253). The high labor demand and labor-intensive operation of the food and beverage industry cause negative images in employment conditions and lead to difficulties in human resources management (Nhi, 2021: p.1-6; Pelit & Ak, 2018: p.41).

The purpose of this research is to determine the problems encountered by the human resources department in the process of recruiting employees in the food and beverage sector. The basis for businesses to obtain high productivity from their employees is the employee's adaptation to the job and adaptation to the job. In this context, it is aimed to define the problems encountered by human resources personnel in the recruitment process in food and beverage businesses and to reveal their opinions and experiences. It is aimed to provide preliminary information about the thoughts, perspectives and approaches of human resources personnel in the food and beverage sector, to evaluate and reconsider the management approaches of businesses related to the sector.

For the research sample, the purposive sampling technique, which is frequently used in qualitative research, was selected. In purposive sampling, the units most suitable for the research should be included in the sample (Gürbüz & Şahin, 2018: p.132). In this direction, it is recommended to interview at least 10 people for the sample in qualitative research (Baltacı, 2018: p.262).

The universe of the study consists of human resources personnel of five-star hotels and first-class restaurants operating in Izmir. The 10 people who were interviewed until data saturation was reached constitute the sample of the study. In this study, a semi-structured interview technique was used to collect data. The interview questions were created by utilizing previous studies on the subject in the relevant literature (Erdem et al., 2021; Rozario, Venkatraman & Abbas, 2019; Zinyemba, 2014).

1. Does your organization use any recruitment management applications for recruitment?
2. Do you use a scoring or rating system to assist in the recruitment process?
3. Do you provide detailed feedback to all candidates who apply for an interview?
4. What are the challenges experienced in the recruitment process?

5. What are the recruitment challenges that you face in your business? How can these challenges be managed or mitigated?
6. Can you describe the profiles of the employees employed in the food and beverage department in your business?
7. What are the criteria you consider when selecting employees in the food and beverage department?
8. What are the critical aspects of the current selection process in determining the right candidate?

In the study, content analysis and descriptive analysis methods were used in data analysis. Content analysis aims to reach concepts and relationships that will explain the data. This analysis technique is a basic data analysis technique in which the subject, phenomenon or fact to be interpreted is revealed and interpreted in the light of text-centered or visually obtained data (Dereli, 2023: p.50). In content analysis, similar data are combined and organized around certain concepts and themes to be more understandable (Akbulut, 2018: p.186). Descriptive analysis is a method that involves direct observation of the target behavior (Sloman, 2010: p.20), and in this form of analysis, the data is summarized and interpreted according to predetermined categories or dimensions.

In this study, the subject and method of the research were determined by taking the opinions of experts in the field and making the necessary arrangements. Quotations from the interviews are given in the text to ensure consistency regarding the results.

In the food and beverage sector, it is very important to employ a sufficient number of employees in line with the objectives of the businesses; to keep qualified employees as a valuable part of the culture of the businesses (Erdem et al., 2021: p.46). Today, planning the recruitment process correctly affects business efficiency; It plays an important role in saving costs and time in recruitment activities carried out with modern and innovative solutions emerging in the labor market and in supporting the recruitment process (Grabara, Kot & Pigoń, 2016: p.226). As a result of this study conducted to determine the difficulties faced by businesses operating in the food and beverage sector in Izmir province in recruitment;

- Applications used for recruitment are usually applications accessed via the internet,
- Businesses generally do not use a scoring or rating system in the recruitment process,
- Businesses generally give positive or negative feedback to candidates by phone or e-mail during the recruitment process,
- The most frequently mentioned difficulties by businesses in the process of finding employees are; the increase in the preference for summer hotels in the summer season and candidates demanding high salaries in their job applications,
- The most common difficulties businesses face regarding the recruitment process are; employees' demand for high salaries, candidates' uncertainty about their career goals, lack of experience, increased demand for summer hotels in the summer season, and the existence of a busy work schedule,
- In the management of difficulties related to the recruitment process; fulfilling the demands of candidates, paying the requested salaries to candidates, and providing the training required by the sector to candidates/newcomers by businesses,
- Professional experience is the most sought-after feature in the profiles of employees in the food and beverage sector,

- It has been concluded that businesses in the food and beverage sector look for the criteria of being energetic/dynamic, cheerful, having a high sense of ownership, experienced and adaptable in their personnel selection.

When the research results are compared with the findings obtained from previous studies in the literature, some similarities are observed. These are; the misrepresentation of job descriptions and qualifications by human resources (Zinyemba, 2014; Grabara et al., 2016); the use of technology in the recruitment process already has positive effects on the labor market and social media has significant effects on recruitment (Abdul et al., 2020; Breugh, 2013); in addition to performance management, performance-based pay programs contribute to increased employee satisfaction and therefore retention (Alon & Ferraira, 2008), and improving salary payments increase employee satisfaction (Bradley et al., 2017).

Ek 1. Etik Kurul İzni

T.C.
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER
İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU
ESKİŞEHİR

Ek-2

Toplantı Tarihi : 27.08.2024
Toplantı No : 2024-13

GÜNDEM :

4. Başvuru Sahibi : Prof.Dr.Rahman TEMİZKAN (Rukiye ERŞAHİN ile birlikte)

Konu : “Yiyecek İçecek Sektöründe İşe Alım Sürecinde Karşılaşılan Sorunlar: İzmir İli Örneği
(Problems Encountered in the Recruitment Process in the Food and Beverage Industry: İzmir
Province Example)” isimli araştırmasının görüşülmesi.

Karar: Araştırmanın etik kurul yönergesine uygun olarak hazırlandığı görülmüş ve başvurunun
oybirliği ile **KABULÜNE** karar verilmiştir.

(İmza)
Prof.Dr.Hüseyin ANILAN
Başkan

(İmza)
Prof.Dr.Saadet Pınar TEMİZKAN
Başkan Yardımcısı
(Katılmadı)

(İmza)
Prof.Dr.Aytaç KURTULUŞ
Üye

(İmza)
Prof.Dr.Pınar GİRMEN
Üye
(Katılmadı)

(İmza)
Prof.Dr.Bilge Kağan ŞAKACI
Üye

(İmza)
Prof.Dr.Soner AKPINAR
Üye (Raportör)

(İmza)
Prof.Dr.Şennur SEZGİN
Üye

(İmza)
Prof.Dr.Fatma Asiye ŞENAT
Üye
(Katılmadı)

(İmza)
Prof.Dr.Kamil SARITAŞ
Üye
(Katılmadı)

ASLI GİBİDİR
Prof. Dr. Hüseyin ANILAN
Sosyal ve Beşeri Bilimleri
İnsan Araştırmaları
Etik Kurul Başkanı