

Metaverse'ün İşe Alım Sürecinde Uygulanabilirliği: Otel İşletmeleri Örneği (Applicability of Metaverse in Recruitment Process: The Case of Hotel Businesses)

* Ramazan YÜKSEL^a , Muhammet Caner KAYA^b , Orhan BATMAN^a

^a Sakarya University of Applied Sciences Sapanca Faculty of Tourism, Department of Tourism Management, Sakarya/Türkiye

^b Düzce University, Akçakoca School of Tourism Management and Hotel Management, Department of Tourism Management, Düzce/Türkiye

Makale Geçmişi

Gönderim Tarihi: 09.12.2024

Kabul Tarihi: 24.03.2025

Anahtar Kelimeler

Metaverse

İnsan kaynakları yönetimi

İşe alma

Otel işletmeleri

Keywords

Metaverse

Human resource management

Recruitment

Hotel businesses

Makalenin Türü

Araştırma Makalesi

Öz

Metaverse teknolojisi, sunmuş olduğu teknolojik imkânlarla işletmelere dijital ikizlerini tüm birimleriyle oluşturarak sanal evrene taşıyabilmektedir. İşletmeler, teknolojideki gelişmelerden etkilenerek İK ile ilgili faaliyetlerini dijital ortama taşıyarak dijitalleşme çabasına girmişlerdir. Araştırmanın amacı, işletmelerin işe alım süreçlerinde Metaverse kullanılarak işe alınacak adayın pozisyona uygunluğunu test edip deneyimleyerek doğru adayın seçimine katkısını incelemek ve elde edilen veriler ve değerlendirmelerle literatüre ve işletmelerin stratejik İK biriminin işe alım sürecine katkı sağlamaktır. Araştırmada yöntem, belirlenen hedef kitlenin özellikleri ve çalışmanın konusu dikkate alınarak nitel araştırma yöntemidir. Görüşmeler yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Veriler, MAXQDA paket programı kullanılarak içerik analizi ile yorumlanmıştır. Metaverse'ün işe alım sürecinde uygulanabilirliği; verimlilik, avantajlar, kullanım ve geleceğe dair beklentiler olmak üzere dört tema altında incelenmiştir. İşe alım sürecinde metaverse ve dijital teknolojilerin kullanılması, doğru adayın belirlenmesine, yer ve zaman sınırlaması olmadan daha çok adayla görüşülmesine, işe alım sürecinde görevlendirilen personel sayısını düşürerek, personel ve maliyet yönünden işletmelere katkıda bulunarak insan kaynağının etkili ve verimli kullanılma imkânı sağlayabileceği görülmüştür.

Abstract

Metaverse technology can create digital twins for businesses and move them to the virtual universe, offering opportunities for HR. This research aims to explore how Metaverse can help enterprises recruit the right candidate by testing their suitability for a role using Metaverse in recruitment processes, contributing to literature and strategic HR. The study utilised a qualitative research method, taking into account the characteristics of the target group and the subject of the study. Structured interviews were conducted, and MAXQDA was used to analyze the data. The applicability of Metaverse in the recruitment process was analysed under four themes: efficiency, advantages, usage and future expectations. The findings showed that Metaverse and digital technologies can be effective and efficient in the recruitment process by determining the right candidate, interviewing more candidates without time and place limitations, reducing the number of personnel assigned to recruitment and contributing to businesses in terms of personnel and cost.

* Sorumlu Yazar

E-posta: ramazanyuksel72@gmail.com (R. Yüksel)

GİRİŞ

İşletmelerin kuruluş amaçlarını gerçekleştirebilmek, müşteri beklentilerini kaliteli üretim ve hizmet anlayışı çerçevesinde yerine getirmek ve varlıklarını devam ettirebilmek için ihtiyaç duydukları en önemli varlık, insan kaynağıdır. Turizm endüstrisi içerisinde faaliyet gösteren işletmelerin gerçekleştirdikleri etkinliklerin emek yoğun özellik göstermesi insan unsurunun önemini arttırmaktadır (Kaya & Batman, 2021). Dolayısıyla işletmelerin yürüttükleri faaliyetlerde başarılı ya da başarısız olmaları insan unsuruna bağlıdır (Benli & Şahin, 2004). İşletmelerin ihtiyaç duyduğu en önemli kaynağın insan olması, fonksiyonel bir birim olan İnsan Kaynakları (İK) biriminin önemini arttırmaktadır (Sadullah, 2010). İK birimi, iş analizi çalışmalarının gerçekleştirilmesinden sonra yapılan iş tanımları ve belirlenen iş gerekleri çerçevesinde İK planlaması çalışmalarını gerçekleştirmektedir. İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY), gerçekleştirilen İK planlama çalışması doğrultusunda, işletmenin ihtiyaç duyduğu insan kaynağını işletme içi veya dışı kaynaklardan bulup belirlediği adaylar arasından iş gerekleri ile nitelikleri örtüşen en uygun adayın seçilmesi aşamasında uygulanan yöntemler, iş tanımları ve iş gereklerine göre şekillenmektedir (Pelit, 2015). İKY'nin yürütmüş olduğu temel faaliyetler; işletmenin ihtiyaç duyduğu insan kaynağının bulunması, bulunan adaylar arasından iş gereklerine en uygun olan adayın seçilmesi ve seçilen adayın işe yerleştirilmesi olarak sıralanabilir. Burada esas olan boş bir kadroya personel almak değil, doğru kadroya doğru adayı yerleştirmektir (Erdem & Gezen, 2014).

Sanayi devrimi ile başlayan ve II. Dünya Savaşı sonrasında hızlanarak devam eden teknolojik ve endüstrideki gelişmeler her alanda etkili olmuştur. Dijitalleşme, yakın ve uzun vadeli gelecekte toplumu ve işletmeleri değiştiren ana eğilimlerden biri olarak görülmektedir (Kaya & Yıldızhan, 2022). Dijital dönüşümün çalışma hayatında oluşturduğu değişim; farklı iş modelleri, farklı iş yapma şekilleri, yeni iş tanımları ve yeni yetkinlikler olarak gözlemlenmektedir (Aksoy Ugurlu & Doğan, 2023). Endüstrinin gelişiminin son evresinde yaşanan dijitalleşmenin en önemli teknoloji alanı Web teknolojisi olmuştur.

Web teknolojisinde yaşanan gelişim ve değişimin bir evresi Web 3.0, Metaverse'ün işlerlik kazandığı altyapıyı oluşturmaktadır. Metaverse sözcüğü, “meta” ve “verse” sözcüklerinin birleşmesiyle oluşmuş olup, “evren ötesi” veya “öte evren” anlamına gelen bir birleşik sözcüktür (Ergen, 2022). Metaverse, dijital platformlarda oluşturulan sanal evrenler ve bu sanal evrenlere taşınan gerçek evrendeki eylemlerin sınırsız olarak yaşanmasına olanak veren bir siber sosyal paylaşım alanıdır (Yüksel & Yıldız, 2022). Metaverse teknolojisi, var olan fiziksel evrenle birlikte dijital ortamda sanal bir evren kurma imkânı sağlamaktadır (Ergen, 2022). İşletmeler, faaliyetlerini sürdürdükleri çevre ile sürekli etkileşim halinde olduklarından, teknoloji alanında yaşanan bu gelişmelerden de doğrudan etkilenmektedir. Bu etkilenmenin bir sonucu olarak işletmeler, İKY'nin yürüttüğü insan kaynağı bulma ve seçme ile ilgili etkinlikleri dijital ortamda sürdürmeye başlamışlardır. İKY'nin yürüttüğü faaliyetlerin dijital ortama taşınması işletmelere, zaman, işgücü ve maliyet konularında avantajlar sağlamaktadır (Pelit, 2015).

Dijitalleşmenin işe alım sürecinde sağlamış olduğu faydalara rağmen boş olan kadronun iş gerekleri ile nitelikleri örtüşen doğru adayları belirlemede otel işletmeleri ciddi sorunlar yaşamaktadır. Bu durumun en önemli sebebi, otel işletmelerinin gerçekleştirdiği hizmet üretim faaliyetlerinin emek yoğun özellik göstermesidir (Benli & Şahin, 2004). Metaverse teknolojisinin sağladığı imkânların kullanılmasıyla, bir otel işletmesi tüm birimleriyle birlikte dijital ikizini oluşturarak sanal ortama taşınabilir. İKY, işletmenin ihtiyaç duyduğu insan kaynağını belirledikten sonra bu adaylar, Metaverse uygulamasına insan makine arayüzü cihazları ile bağlanırlar. Adayların oluşturulacak dijital

ikizleriyle sanal dünyada oluşturulan otel işletmesinin dijital ikizinde çalıştırıldıklarında, yetkinlikleriyle iş gereklerinin örtüşüp örtüşmediği bu şekilde denenebilecektir. Bu yöntemle İKY'ne, boş olan kadronun iş gerekleri ile nitelikleri örtüşen adaylar arasından en doğru adayı belirleyip işe alma kararının verilmesinde, adayların işe alınmadan önce sanal işletmede denenip tecrübe edilmesinde önemli katkı sağlayacaktır.

Çalışmanın literatür bölümü beş kısımdan oluşmaktadır. Bu bölümde, personel yönetiminden İKY'ye geçiş, İKY'nin temel fonksiyonları, turizm işletmelerinde insan kaynağı bulma, seçme, işe alma ve bu süreçlerde yaşanan sorunlar incelenmiştir. Bölümün devamında, Metaverse teknolojisi, Metaverse'ün işe alım sürecinde kullanılması, Metaverse'ü oluşturan temel boyutlar, temel bileşenler, kullanım alanları, Metaverse mühendisliği ve turizm alanında Metaverse konulu çalışmalar incelenerek elde edilen sonuçlarla literatüre katkı sağlanmıştır.

Literatür Taraması

Endüstri alanında yaşanan teknolojik gelişmelerin etkisiyle dijital teknolojiler gelişmiş, değişmiş ve yaygınlaşarak kullanım alanları artmıştır. İşletmeler, çevreleriyle sürekli etkileşim halinde olduklarından teknoloji alanında yaşanan gelişmelerin dışında kalamayarak etkilenmişlerdir. İşletmeler, bu etkileşimin bir sonucu olarak İK ile ilgili yürüttükleri faaliyetleri dijital ortama taşıyarak dijitalleşme çabasına girmişlerdir. İKY'de gerçekleşen dijitalleşme ile birlikte işletmeler zaman, iş gücü ve maliyet konusunda avantaj sağlamış olmalarına rağmen işe alım süreci kapsamında gerçekleştirilen işgören adayını bulma, seçme ve işe yerleştirme aşamalarında hala sorunlar yaşandığı görülmektedir (Pelit & Ak, 2018). Bununla birlikte işe alım sürecinde yetersiz aday havuzu, zaman ve kaynak yetersizliği, iletişim eksikliği, teknolojik sorunlar, önyargı ve ayrımcılık, yeteneklerin doğru ve etkili değerlendirilmesinde zorluklar yaşanmaktadır (Öner, 2024). Ayrıca, mülakatlarda adaylara karşı üslup, zamanlama ve belirlenen soruların uygulanmasıyla ilgili sorunlar, işe alım sürecinin uzaması, adaya pozisyonu doğru aktarma, firma ile ilgili eksik ve yanlış bilgi verilmesi ve adaylara zamanında geri bildirimde bulunulmaması, işe alım sürecinde yaşanan başlıca sorunlardır (Bright & Beyhan, 2011). Yaşanan bu sorunların giderilmesinde Metaverse teknolojisinin oldukça önemli bir görev üstleneceği düşünülmektedir.

Metaverse, dijital platformda oluşturulan sanal dünyalar ve bu sanal dünyalarda gerçek evrendeki faaliyetlerin sınırsız olarak gerçekleştirilebildiği siber sosyal paylaşım alanıdır. Diğer bir tanımlamayla Metaverse, dijital bir monitörde veya sanal ortamda üç boyutlu grafiklerin bulunduğu ve paylaşımların yapıldığı çevrimiçi bir platformdur (Kuş, 2021). Metaverse teknolojisinin temel bileşenlerini blockchain, artırılmış gerçeklik, sanal gerçeklik, karma gerçeklik, bulut bilişim, simülasyon, avatar, dijital ikiz, nesnelerin interneti ve yapay zeka teknolojileri oluşturmakta olup çalışmanın devamında bu teknolojiler açıklanacaktır.

Web 3.0 merkeziyetsiz ve güvenilir bir dijital ortam sağlarken blockchain teknolojisini kullanmaktadır. Web 3.0'ın temelini teşkil eden blockchain teknolojisi aynı zamanda Metaverse'ün de temelini oluşturmaktadır (Ammous, 2022). Blockchain üzerinden gerçekleştirilecek bir kayıt tüm dünyada kullanıcılar tarafından görülebilmekte fakat bu kayıt değiştirilmek istendiğinde değiştirilememektedir (Amadeus, 2017). Dolayısıyla Metaverse üzerinde yapılacak iş başvuruları, CV paylaşımları, adayların görüşme bilgileri blockchain üzerinde kayıtlı olacağından herkesin rahatlıkla görebileceği ama değiştiremeyeceği bilgiler olup güvenilir olacaktır. Diğer taraftan işletmeler, adayla ilgili bilgilere; adaylar ise işletme ile ilgili bilgilere Metaverse üzerinden güvenli bir şekilde ulaşabilecektir.

Bulut bilişim sistemi, sistem üzerinde çalışmakta olan bilgisayarlar ve diğer cihazlarla birlikte kullanıcı verilerinin ve paylaşımlarının saklanabildiği ve istendiği zaman erişim sağlanıp bu verilerin paylaşılmasına ve saklanmasına imkân sağlayan internet tabanlı bir bileşim hizmeti olarak tanımlanmaktadır (Tekin, 2022). Bu anlamda, Metaverse teknolojisinin iletişim, veri saklama ve paylaşımında bu bileşim hizmetinden yararlanarak işe alım süreci, İK işlemleri ve adaylara ait verilerin saklanması faydalacaktır.

Artırılmış gerçeklik teknolojisi, gerçek dünyada var olmayan şeylerin dijital bilgi teknolojileri yardımıyla varmış gibi gösterilmesidir. Gerçek dünyanın kendi içindeki faaliyetlerin doğal akışında bilgisayarlar tarafından oluşturulan içeriklerin etkileşimi ile oluşan bir değişim şeklidir. Fiziki evreni kendine temel alıp kullanan ve bu görünümünü dijital ortamdaki görünümle birleştirip kullanıcılarına farklı bir görsel deneyim sunmaktadır (Chi, Yuen, Yaoyuneyong, & Johnson, 2011). Artırılmış gerçeklikte sanal gerçekliğe göre kullanıcıların bağlantısı fiziksel dünyadan tamamen kopmamaktadır. Kullanıcıların gerçek dünya ile bağlantıları devam ederken bilgi ve imajlar gerçek dünya görüntülerine eklenerek sanal ve gerçek olan varlıklar bir arada algılanmaktadır (Tekin, 2022).

Sanal gerçeklik teknolojisi, dijital teknolojileri kullanarak grafik ve üç boyutlu teknolojilerin yardımıyla fiziksel evrenin alternatifinin oluşturulması, kullanıcılara sanal ortamda duyuşal ve psikolojik olarak deneyim sunulmasını sağlamaktadır (Mazuryk & Gervautz, 1999).

Karma gerçeklik teknolojisi, gerçek evrene, gerçek nesneler gibi görünüp hareket eden sanal nesneleri ekleyerek fiziksel evrenin görünümünü yeniden tanımlar. Artırılmış gerçeklik ile Sanal gerçeklik teknolojilerinin birleşmesiyle oluşan Karma gerçeklik, sanal ve gerçek nesnelerle aynı anda etkileşim kurma imkânı sunmaktadır (İpek, 2020).

Metaverse teknolojisinin yararlandığı simülasyon teknolojisi, taklit/taklit etme, benzer/benzerini yapmak olarak tanımlanmaktadır (Görgülü, 2022). Metaverse, fiziksel evreni örnek alıp sanal evrene bire bir taşıyarak iki evrenin senkronize çalışmasını hedeflerken simülasyon teknolojisini de kullanmaktadır. Metaverse üzerinde kurulan sanal dünyalarda dolaşabilmek, sosyalleşebilmek ve etkileşimde bulunabilmek için kişilerin dijital varlığı olan avatarlar kullanılmaktadır (Suh & Ahn, 2022). Diğer bir deyişle, Metaverse üzerinde gerçekleştirilecek işe alım sürecinin her aşamasında adaylar kendi avatarlarıyla sürece katılabileceklerdir.

Endüstriyel gelişmenin dördüncü evresi olan Endüstri 4.0 ile kullanılmaya başlanan “dijital ikiz” teknolojisi, gerçek dünyayı ve süreçleri sensörler yardımıyla gerçek zamanlı olarak dijital ortama taşıma imkânı vererek bunlar üzerinde kontrol ve öngörü geliştirme imkânı sağlayacağı ifade edilmektedir (Tekin, 2022). Bu teknoloji aracılığıyla gerçek dünyayı veya gerçek dünyadaki bir varlığı birebir olarak Metaverse ortamına taşımak mümkün olacaktır.

Nesnelerin bir haberleşme ve iletişim ağına bağlı araçlar ile internet üzerinden bağlantı kurarak oluşturduğu ağ, “Nesnelerin İnterneti” olarak ifade edilmektedir. Nesnelerin İnterneti teknolojisinin kullanıldığı elektronik cihazlar, farklı donanımlar, denetleyiciler ve gerçek elemanlar kullanarak Metaverse sistemine bağlanabilmektedir. Bu şekilde Metaverse’e bağlanmak ve hem gerçek hem de sanal evrende gezmek, özel algılayıcılarla donatılmış Nesnelerin İnterneti cihazları ile mümkün olabileceği ifade edilmektedir. (Ergen, 2022)

Yapay zekâ teknolojisi, insan beyninin yapay bir sureti olup, insan beyninin çalışma prensipleri doğrultusunda, insan gibi algılayabilme, görebilme, duyabilme, karar verebilme gibi özelliklerin akıllı bilgisayar yazılımları vasıtasıyla akıllı teknolojiler ile robotik makinelere aktarılmasını sağlayan bir teknolojiyi ifade etmektedir (Shabbir & Anwer, 2015)

Turizm işletmelerinde İKY'nin gerçekleştirmiş olduğu işe alım sürecinde Metaverse'ün kullanılması, işgören temin sürecini hızlandıracak ve aday belirleme ile seçme aşamalarında doğru adayın doğru işe yerleştirilmesine imkân vereceği düşünülmektedir. Bununla birlikte, işletmelerin aday işgörelere veya aday işgörelerin işletmeye ulaşmaları konusunda mesafe sorunuyla birlikte mekân sorununun da aşılması; başvurular arasından adayların belirlenmesi, aday seçimi ve işe alımında insan kaynaklı problemlerin giderilmesi konusunda da Metaverse'ün etkili olabileceği öngörülmektedir. Turizm işletmelerinin işe alım sürecini Metaverse'ü oluşturan Artırılmış gerçeklik, Sanal gerçeklik, karma gerçeklik ile bulut teknolojisi, Blokzincir, Nesnelerin İnterneti, Dijital İkiz, Avatar, Yapay Zekâ ve bunları destekleyen yazılımlar ile birlikte donanımları içeren teknolojileri kullanarak sanal dünyaya taşınmanın mümkün olacağı düşünülmektedir. İşe alım sürecinin Metaverse'e taşınmasıyla, İKY'nin planlamaları ile belirlenmiş nitelik ve nicelikteki işgörelin işletmeye alımı, başvuruların değerlendirilip aday havuzunun oluşturmamasından sonra aday belirleme aşamasında uygulanan seçme yöntemlerinin uygulanması, istihdamın gerçekleştirileceği işletme veya işletmelerin sanal olarak oluşturulan bu dijital kopyalarında gerçekleştirilebilecektir. Adayların, blokzinciri tabanlı ve yapay zekâ destekli Metaverse sisteminde belirlenmesi sürecinde adaylara ait bilgilerin saklanıp korunması ile sürecin dışarıdan manipüle edilmesi engellenebilecek ve aday seçimi yapılırken insandan kaynaklanan sorunların önüne geçilmiş olacaktır.

Metaverse ve ilgili teknolojilerin turizm çerçevesinde değerlendirildiğinde, turizm ve Metaverse konusunda literatüre kazandırılan çalışmaların ağırlıklı olarak turizm pazarlaması, tanıtım, acentacılık, Metaverse teknolojik bileşenlerinin turizm sektörü açısından değerlendirilmesi, Metaverse konulu turizm sektörüyle ilgili yazılan makalelerin incelenmesi, müzecilik ve turizm rehberliği konularını ele aldıkları görülmektedir (Arat & Balçioğlu, 2016; Özbek & Ünüsan, 2018; Demirezen, 2019; Aksoy & Baş, 2021; Yılmaz & Karamustafa, 2022; Babur, 2022; Tayfun, vd., 2022; Kaya & Yıldızhan, 2022; Demir, 2022; Çilesiz & Aydın, 2022; Şengel & Özescici, 2022; Özalkan, Özkurt, & Ayyıldız, 2022; Timur & Köz, 2022; Yıldız, 2023; Güvenol & Gürel, 2023; Doğruer, 2023). Bununla birlikte, İKY birimini ve bu birimin önemli bir fonksiyonu olan işe alım çalışmalarında Metaverse teknolojisinin kullanılmasını turizm çerçevesinde ele alan bir çalışmanın olmadığı görülmüştür.

Diğer taraftan dijital platformda faaliyet gösteren “kariyer.net”, “eleman.net”, “cvyolla”, “linkedin”, “elemanonline”, “secretcv”, “yenibiris” ve “hemenis” gibi İK siteleri tüm sektörlerde faaliyet gösteren firmalara iş gücü bulma konusunda destek vermektedir. Sayılan web sitelerinden biri olan “eleman.net”, yenilikçi bir girişim olan meta.eleman.net uygulamasıyla adaylar ve firma temsilcilerinin görüşmelerini gerçekleştirdikleri süreci Metaverse ortamına taşımıştır (eleman.net, 2025). Bunların dışında Neosis firması, işletmelere yapay zekâ destekli İK uygulamaları ile süreç verimliliğini artırma, seçim sürecinde eşit ve adaletli değerlendirme, hızlı karar verme ve gelişmiş bir performans değerlendirme imkânı sunmaktadır (Neosis, 2025). Hrweb firması, Sabancı Holding bünyesinde faaliyet gösteren SabancıDx'in geliştirdiği İnsan Kaynakları Dijital Çözüm Ailesi HeWe'nin bir üyesidir. Bu firma, işletmelere İK birimin gerçekleştirdiği işe alma, işten çıkarma ve bordrolama gibi faaliyetlerini dijital ortama taşıyarak işletmelere destek vermektedir (Hrweb, 2025). Bununla birlikte ITHR dijital platformu, işletmelere dijital anlamda teknolojik destek sağlayarak personel seçme ve yerleştirme, süreç ve kariyer danışmanlığı, dönemsel BT kaynağı, IT yetenek test ve envanteri, kariyer planlaması ve IT eğitim ve danışmanlık hizmeti sağlamaktadır (ITHR, 2025). Uluslararası perakende satış firması olan Carrefour, yenilikçi yaklaşımın ürünü olan Web3 Carrefour uygulamasıyla işletmeyi Metaverse ortamına taşımış ve tanıtım, e-pazarlama ve işe alım süreçlerinde görüşmeleri Metaverse'de gerçekleştirmektedir (carrefour, 2025). Görüldüğü gibi dijital platformda işletmelere İK faaliyetlerinin

yürütülmesinde destek sunan firmalar iş gücü bulmada standart hizmet sunarken, bir kısmı da yapay zekâ desteğiyle daha ileri seviyede teknolojik destek sağlamaktadır. Bununla birlikte, İK faaliyetlerinin Metaverse kullanımı daha çok adaylarla ön görüşme ve mülakat süreçlerinde gerçekleştiği görülmektedir.

Bu çalışma, bu anlamda Metaverse'ün İKY de kullanılmasının bir ilk olabileceği ve dijital teknolojilerin farklı platformlarının, özelliklerinin ve bu teknolojinin bileşenlerini oluşturan teknolojilerin kullanılmasının sağlayacağı geniş imkânların, İKY'nin yürüttüğü işe alım sürecine önemli katkılar sağlayabileceğini göstermektedir.

Yöntem

Çalışmanın amacı, konaklama işletmelerinde işe alım sürecinde söz sahibi olan yöneticilerin (İK yöneticileri ve işletmelerin genel müdürleri) işe alım sürecinde Metaverse teknolojisine yönelik görüşlerini belirlemektir. Otel işletmelerinde işe alım sürecinde Metaverse teknolojisine uygulanabilirliği ile ilgili otel yöneticilerinin görüşlerine odaklandığı için bu araştırma tanımlayıcı bir araştırmadır. Bu özelliği taşıyan araştırmalar genellikle “nasıl” sorusu üzerinde durduğundan, nitelikli açıklayıcı araştırma çalışmaları için bir temel oluşturmaktadır (Böke, 2014).

Araştırmanın yönteminde, belirlenen hedef kitlenin özellikleri ve çalışmanın konusu dikkate alınarak nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma deseni, çalışmanın nitel ve betimleyici bir araştırma olması sebebiyle fenomenoloji (yorumlayıcı yaklaşım) olarak belirlenmiştir. Metaverse'ün otel işletmelerindeki işe alım süreçlerine nasıl bir etkisi olduğunu yöneticilerin gözünden incelemeyi hedeflediği için fenomenolojik bir desen uygun görülmüştür. Fenomenoloji, insanların olguları yaşadıkları şekilde anlamaya çalışma ve ifade etme yaklaşımını benimsemesi özelliğinin (Altunışık, vd., 2010) yanı sıra, bireyin deneyimini esas alan, önceki deneyimlerine odaklanarak inşa edilen toplumsal olguları yorumlamaya çalışan ve çeşitli disiplinlerde sıklıkla kullanılan güçlü bir nitel araştırma desendir (Creswell, 2018; Çarpar, 2020).

Araştırma evrenini Türkiye'de faaliyet gösteren farklı yapısal özelliklere sahip otellerin (kıyı ve şehir, ulusal bağımsız, ulusal zincir ve uluslararası zincir, 3, 4 ve 5 yıldızlı oteller ve butik oteller) yöneticileri oluşturmaktadır. Örneklemi ise Sakarya, Kocaeli ve Antalya illerinde faaliyet gösteren otellerde görev yapan 18 yönetici oluşturmaktadır. Yapılan görüşmeler esnasında veri doygunluğuna ulaşıldığı anlaşıldığı için bu sayı yeterli görülmüştür. Patton (1990), nitel tekniklerin kullanıldığı araştırmalarda örneklem sayısının büyüklüğü yerine örneklem araştırmanın ihtiyaç duyduğu bilgi miktarını karşılayıp karşılamadığına bakılması gerektiğini belirtmiştir (akt. Törnükü, 2000). Örneklem, bir amaçlı örnekleme türü olan kartopu (zincir) örnekleme yoluyla belirlenmiştir. Kartopu (zincir) örnekleme, araştırma problemiyle ilgili bilgi kaynağı yüksek kişilerle görüşme imkânı sunması nedeniyle (Yıldırım & Şimşek, 2021), etkili bir yöntem olarak görüldüğünden örneklem seçiminde kullanılmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış mülakat tekniği tercih edilmiştir. Bu mülakat türü, önceden belirlenmiş soruların sorulmasının yanı sıra özel birtakım konulara değinilmesini kapsamaktadır. Görüşmeciler, hazırlanan yapılandırılmış sorulara aldıkları cevapları bu mülakat türüyle daha da derinleştirme imkânı bulmakta (Berg & Lune, 2015) ve görüşmenin ana çizgilerinin belirlenmesiyle birlikte görüşme anında sunulan yeni bilgilere ait soru sorma esnekliğine sahip olabilmektedir (Yüksel & Yüksel, 2004). Mülakata katılan otel işletmeleri

yöneticilerine 10 adet soru sorulmuş, görüşme yapılan her yönetici ile birbirinden farklı, ayrı mekânlarda ve farklı zamanlarda görüşmeler yapılmıştır. Mülakat soruları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Mülakat Soruları

1	Otel işletmelerinde işe alım sürecinde dijital teknolojilerin kullanılması ile ilgili düşünceleriniz nedir? Dijital teknolojilerin işe alım sürecinde kullanılması bu süreçte yaşanan zorlukların giderilmesine katkı sağlar mı?
2	Otel işletmelerinde işe alım süreçlerinde Metaverse teknolojisinin kullanımı sizce mümkün müdür?
3	Otel işletmelerinde işe alım süreçlerinde Metaverse teknolojisinin kullanımının sağlayabileceği katkılar var mıdır? Varsa nelerdir?
4	Otel işletmelerinde işe alım süreçlerinde Metaverse teknolojisini kullanmayı düşünür müydünüz? Neden?
5	Metaverse teknolojisinin işe alım sürecinde kullanılması, doğru adayın tercih edilmesine katkı sağlar mı?
6	Metaverse uygulamalarıyla adayların ekip çalışması becerilerinin değerlendirilmesi kolaylaşır mı?
7	Metaverse üzerinden gerçekleştirilen işe alım mülakatlarının geleneksel mülakatlara göre avantajları olduğunu düşünüyor musunuz? Varsa neler olabilir?
8	İşe alım sürecinde, adayların otel işletmesinin dijital ikizinde çalıştırılarak bu iş için uygun olup olmadıklarına karar vermede etkili olabilir mi?
9	Metaverse teknolojisinin işe alım sürecinde kullanımı sürecin verimliliği üzerinde etkili olabilir mi?
10	Metaverse kullanımının gelecekte işe alım trendlerine etkilerini nasıl değerlendiriyorsunuz?

Araştırma için Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu, 15.11.2024 tarihli ve E-26428519-050.99-149265 sayılı Etik kurul kararı alınmıştır.

Araştırmanın veri toplama süreci 15.01.2024-16.03.2024 tarihleri arasında örneklemdeki otel işletmelerinin yöneticileri ile yüz yüze ve telefonla görüşme tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Mülakatlara katılan otel yöneticileri gizliliği ihlal etmemek amacıyla K1,K2,K3...K18 şeklinde kodlanmıştır. Katılımcıların 15’i ile yüz yüze görüşme gerçekleştirilirken, üç katılımcıyla telefonda görüşme yapılmıştır. Yapılan görüşmeler ortalama 45-50 dakika sürmüş ve katılımcıların onayı ile görüşmeler ses kaydına alınmıştır. Ses kaydı daha sonra bilgisayar ortamında yazıya dökülmüş ve analiz programı ile deşifrelemeye hazır hale getirilmiştir. Katılımcıların demografik bilgileri Tablo 2’de bir bütün olarak verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Kod	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Durumu	İşletmedeki Pozisyonu	Otel	Yıldız	Görüşme Süresi (Dk.)	Görüşme Şekli
K1	Erkek	46	Lisans	Otel Müdürü	Seçkin Otel	3	45	Yüz Yüze
K2	Kadın	30	Lisans	İK Müd. Yrd.	Elit World Otel	5	40	Yüz Yüze
K3	Erkek	45	Lisans	İK Müdürü	Ng Sapanca Otel	5	50	Yüz Yüze
K4	Erkek	40	Lisans	İK Müdürü	Richmond Hotel	5	45	Yüz Yüze
K5	Erkek	51	Ön Lisans	Otel Müdürü	Hotel Arya	3	35	Yüz Yüze
K6	Kadın	35	Lisans	İK Şefi	Hotel Ramada İzmit	5	30	Telefon
K7	Erkek	58	Ön Lisans	İK Müdürü	Cabir Deluxe Hotel	5	25	Yüz Yüze
K8	Erkek	45	Lisans	İşletme Sahibi	Birinci Konak	Butik	50	Yüz Yüze
K9	Erkek	40	Lisans	Otel Müdürü	On7 Hotel	4	50	Yüz Yüze
K10	Erkek	47	Ön Lisans	İşletme Sahibi	Roof 264 Hotel	3	45	Yüz Yüze
K11	Kadın	26	Lisans	İK Uzmanı	Radisson Blu	5	30	Telefon
K12	Erkek	30	Lisans	İK Uzmanı	Roseira Beach Resort	5	40	Telefon
K13	Kadın	32	Yüksek Lisans	İK Müdürü	Ramada Sapanca	5	50	Yüz Yüze
K14	Erkek	45	Ön Lisans	Otel Müdürü	Grand Hotel	3	45	Yüz Yüze
K15	Erkek	29	Lisans	Otel Müdürü	Sen Otel	3	45	Yüz Yüze
K16	Kadın	28	Lisans	Otel Müd. Yrd.	Sen Otel	3	50	Yüz Yüze
K17	Kadın	27	Lisans	İK Müdürü	Hampton By Hilton	4	45	Yüz Yüze
K18	Kadın	38	Lisans	Otel Müdürü	Ramada Sakarya	4	50	Yüz Yüze

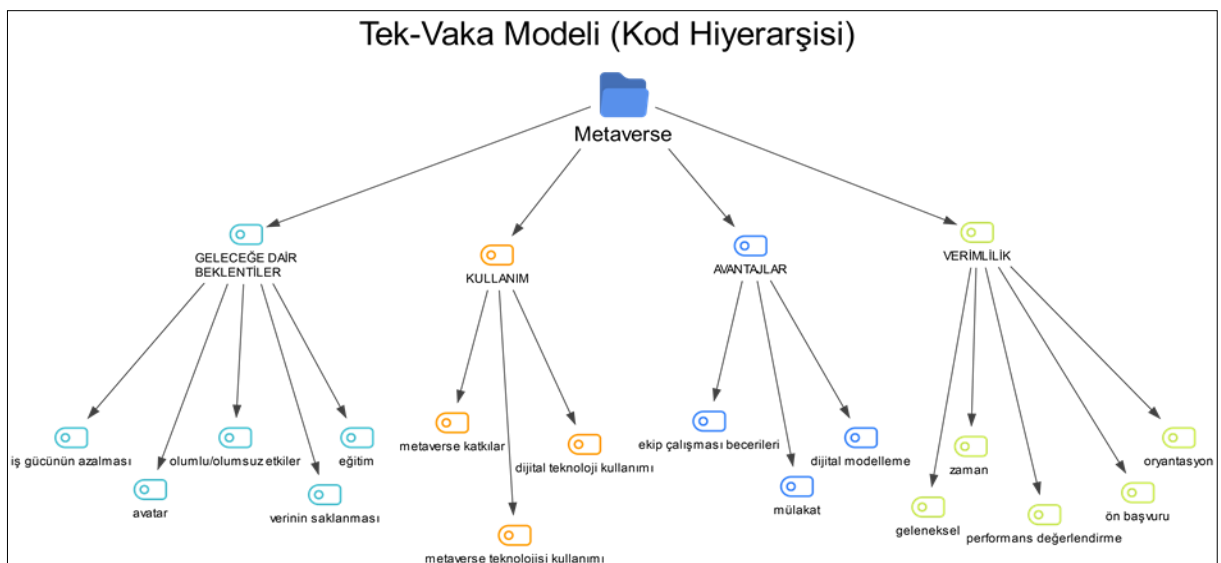
Nitel bir araştırmada geçerlilik ve güvenirlik, araştırmacının araştırdığı bir olguyu olduğu gibi ve objektif olarak gözlemlemesi anlamına geldiği ifade edilmektedir. Bu anlamda nitel bir araştırmada geçerliliği ve güvenirliği olumsuz şekilde etkileyen etkenleri azaltmak ya da tamamen ortadan kaldırmak için araştırmacılar tarafından çeşitli önlemler alınmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2021). Bu doğrultuda araştırmacının iç geçerliliğini (inandırıcılık) sağlamak için veri toplama aracı olarak kullanılmak üzere hazırlanan mülakat formlarının hazırlık süreci ve uygulama öncesinde uzman görüşünden yararlanılmıştır. Mülakatlarda kullanılmak üzere hazırlanan görüşme formu ile ilgili üç akademisyenin görüşü alınmış, ardından altı otel yöneticisi ile ön görüşme yapılmıştır. Uzman görüşleri ve ön görüşmelerden elde edilen veriler doğrultusunda, soruların açıklığı ve uygunluğu yönünden mülakat formu tekrar incelenerek gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

Araştırmanın dış geçerliliğini sağlaması amacıyla veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizi detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Buna ilave olarak, araştırma için belirlenen katılımcılar, bu araştırmanın amacına ve hedefine katkı sağlayabilecek uygunlukta ve doğru kişilerden oluşmaktadır. Araştırmanın iç güvenirliğini artıran diğer bir etken ise, araştırma bulgularının tamamının yorumsuz olarak aktarılmış olmasıdır. İç güvenirliği sağlayan diğer bir etken ise görüşmeler esnasında ses kayıt cihazının kullanılmış olması gösterilebilir. Araştırmanın güvenilirliği için ayrıca Kappa analizi yapılmıştır. Cohen (1960), Kappa katsayısını değerlendiriciler arası uyum katsayısı olarak açıklamıştır. Bu katsayının, tesadüfi anlaşma hariç tutulduktan sonra, anlaşmanın olduğu ortak yargıların oranı olarak doğrudan yorumlanabileceğini belirtmiştir. Kappa değeri 0,875 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, Landis ve Koch'a (1977) göre “neredeyse mükemmel uyum” olarak belirtilmektedir.

Katılımcıların mülakatlar aracılığıyla elde edilen görüşleri yazıya dökülmüş ve MAXQDA bilgisayar destekli nitel veri analiz sistemi aracılığıyla analize tabi tutulmuştur. Kelime bulutu, kodların ve temaların hiyerarşisi ile tek vaka modeli ile verilerin analizi yapılarak yorumlanmıştır.

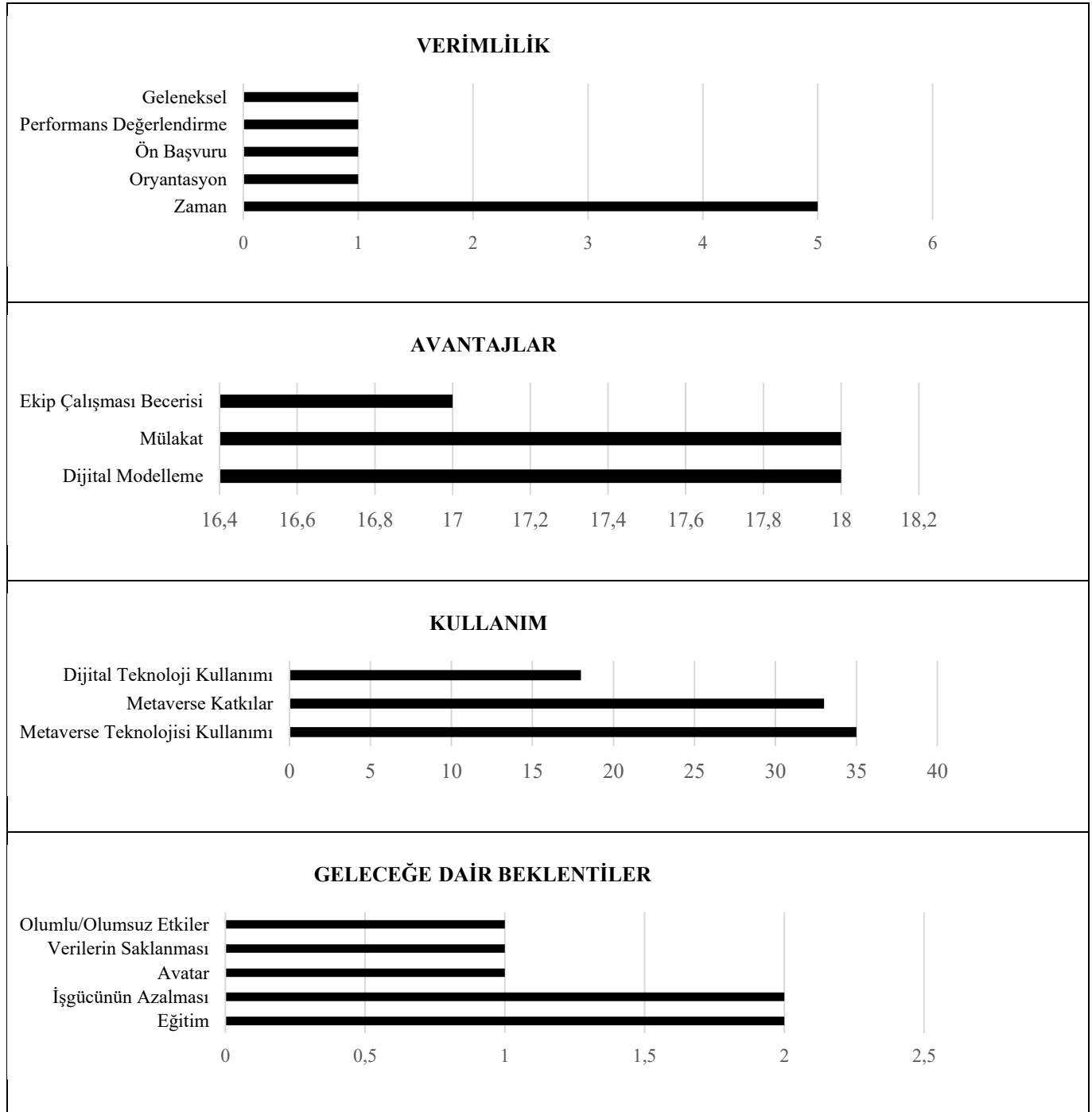
Bulgular

Görüşmelerin analizi 4 ana tema ve alt kodları aracılığı ile yapılmıştır. Her tema ayrı renkle temsil edilmiş ve temayı oluşturan kodlar için de aynı renk kullanılmıştır. Bu şekilde oluşabilecek karışıklıkların önüne geçilmek istenmiştir. Şekil 1’de kod hiyerarşisi verilmektedir.



Şekil 1. Analizde kullanılan kodların hiyerarşisi

Şekil 1’deki temalar ve onları oluşturan alt kodlar görüşme sırasında katılımcıların beyan ettikleri fikirler ve literatür taraması sonucu oluşturulmuştur. Yapılan tüm analizlerde bu kod hiyerarşisi vasıtasıyla yapılmıştır. Elde edilen 4 temayı oluşturan kodların dağılımı Şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2. Alt kodların istatistiği

Şekil 2’de temalara ait alt kodların görüşmeler boyunca ne kadar sıklıkla belirtildiği görülmektedir. Buna göre “verimlilik” temasında katılımcılar, Metaverse’ün sağlamış olduğu faydalardan biri olan “zaman” alt kodunun daha çok öne çıktığı yönünde görüş bildirmişlerdir. “Avantajlar” temasına, Metaverse’ün “dijital modelleme” ve “mülakat” konusunda aynı oranda avantaj sağlayacağı yönünde görüşlerin bildirildiği görülmektedir. “Kullanım” temasını oluşturan en önemli kod “Metaverse teknolojisi kullanımı” olarak göze çarpmaktadır. “Geleceğe dair beklentiler” temasında ise, “işgücünün azalması” ve “eğitim” kodları ön plana çıkmaktadır.

Araştırma kapsamında gerçekleştirilmiş olan görüşmelerde en çok kullanılan kelimelerden kelime bulutu oluşturulmuştur. Tek kelimedenden oluşan kelime bulutu Şekil 3’te verilmiştir.



Şekil 3. Katılımcıların araştırma sorularına verdiği yanıtlara ilişkin kelime bulutu-50 kelime.

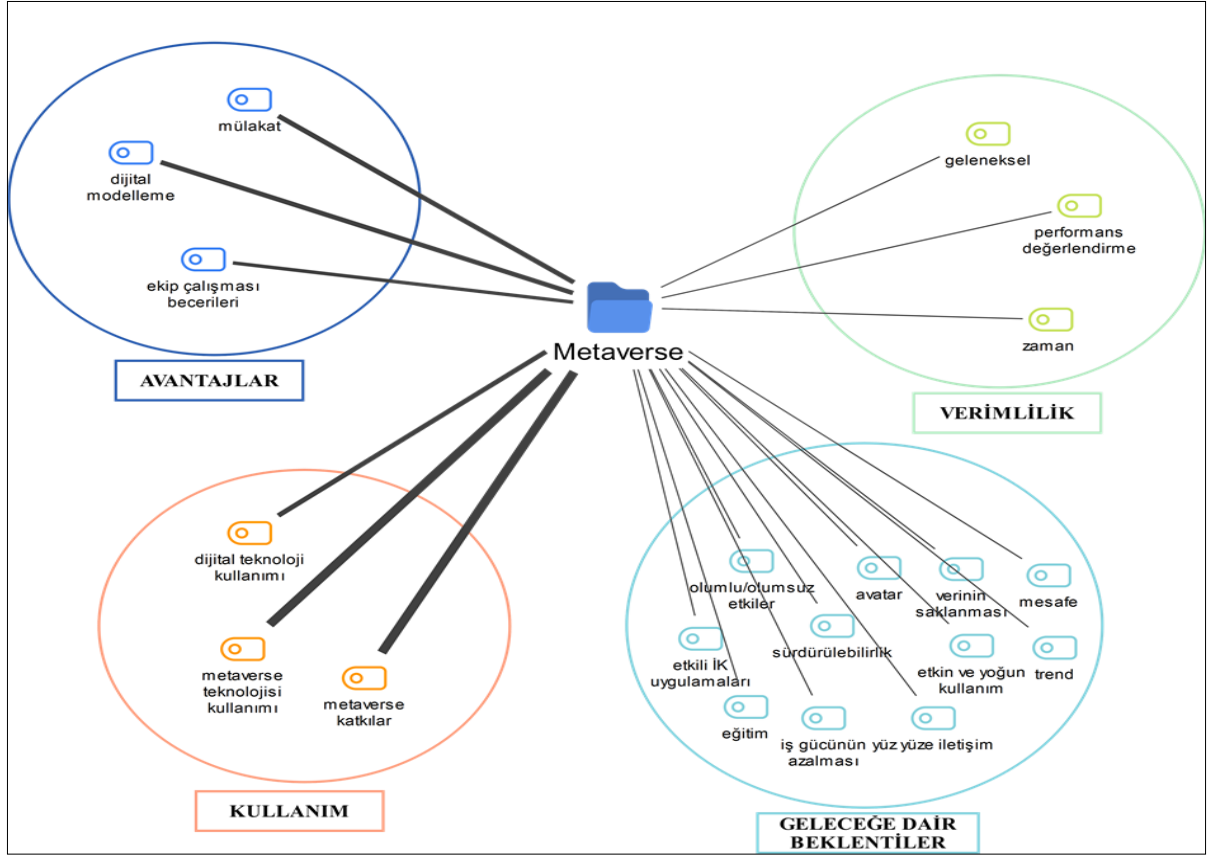
Şekil 3’te verilen kelime bulutu en çok vurgulanan 50 kelimedenden oluşmaktadır. Kelime bulutunda kelimelerin boyutları görüşmelerin kullanım sıklığını temsil etmektedir. En fazla kullanılan kelimelerden oluşturulan kelime bulutu mülakatlara katılmış olan katılımcıların ortak görüşlerini ortaya koymak için ipuçları taşımaktadır. Örnek olarak, katılımcıların “Metaverse”, “teknoloji”, “süreçler”, “dijital”, “personel”, “zaman”, “otel” ve “iş” sözcüklerini çok fazla kullanmış olmaları Metaverse’ün işe alım süreçlerinde kullanılmasının otel işletmelerine personel ve zaman yönünden katkı sağlayacağı fikrini vermektedir. Kelime bulutunda “Metaverse”, “insan”, “kaynakları”, “etkili” ve “verimli” sözcüklerinin olması, Metaverse’ün insan kaynakları faaliyetlerinin etkili ve verimli yürütülmesine katkı sağlayacağına ilişkin görüş bildirdiklerini ifade etmektedir. Bununla birlikte, kelime bulutunda yer alan “personel”, “eğitim”, “olumlu” ve “kullanımı” sözcüklerinin kullanılmış olması katılımcıların bu teknolojinin personel eğitiminde kullanılmasının olumlu sonuçlar vereceğine ilişkin görüşler bildirdiklerini göstermektedir. Bu yönüyle kelime bulutu aracılığıyla yapılan veri görselleştirmesinin sonucunda öne çıkan kelimelerin konu ile uyumlu olduğu söylenebilir.



Şekil 4. Katılımcıların araştırma sorularına verdikleri yanıtla göre oluşturulan kelime bulutu (Kelime kombinasyonları).

Şekil 4’te verilen kelime bulutuna bakıldığında katılımcıların “işe alım”, “işe alım süreci” ve “Metaverse teknolojisi” kelime gruplarını sıklıkla kullanmaları Metaverse teknolojisinin işe alım sürecinde kullanılabileceği ile ilgili düşüncelerinin olumlu olduğu söylenebilir. “Otel işletmeleri”, “insan kaynakları”, “doğru aday”, “etkili olacaktır”, ve “daha hızlı” kelime grupları katılımcıların, otel işletmelerinde Metaverse teknolojisinin İK’nın işe alım

sürecinde kullanılması doğru adayın tespit edilmesinde hızlı ve etkili sonuç alınabileceğini düşündükleri fikrini vermektedir.



Şekil 5. Otel işletmelerinde işe alım sürecinde Metaverse'ün uygulanabilirliği-tek vaka modeli: Bütüncül görünüm

Şekil 5'te temalar ve kodlar arasındaki ilişkiler bütün halinde verilmiştir. Temalar ve kodlar arasındaki ilişkiler çizgilerle ifade edilmiştir. Direkt çizgiler direkt karşılıklı ilişkileri gösterirken, kesik çizgiler ise dolaylı ilişkileri ifade etmektedir. Çizginin kalınlığı ise ilişkinin şiddetini belirtmektedir. Aynı tema altındaki kodlar daire içerisine alınmış ve tema ismi belirtilmiştir. Bu şekilde kodlar arasındaki ilişkilerde karışıklıkların olmaması hedeflenmiştir. Katılımcılarla yapılan görüşmelerin analizi sonunda oluşturulan ilişki haritasına bakıldığında; otel işletmelerinde işe alım sürecinde dijital teknoloji kullanımı özellikle de Metaverse teknolojisinin kullanımı, Metaverse katkıları düşüncesinin daha şiddetli olduğu görülmektedir. Bunun yanında bu teknolojinin mülakat, dijital modelleme ve ekip çalışması becerisinin test edilebilme avantajlarını sağlayabileceği düşüncelerinin de ağır bastığı görülmektedir.

Diğer yandan otel işletmelerinde işe alım sürecinde Metaverse'ün kullanımının verimlilik yönünden zamanın daha verimli kullanılabileceği, geleneksel uygulamalardan daha etkili olabileceği ve performans değerlendirme konusunda da etkili sonuç verebileceği düşüncesinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların Metaverse teknolojisi ile ilgili geleceğe dair beklentileri, olumlu ve olumsuz etkilerinin olacağı, verilerin saklanması, mesafe sorununun aşılmasına, etkili İK uygulamaları, sürdürülebilirliğe katkı sağlaması, etkili ve yoğun kullanım, eğitim, iş gücünün azalması, yüz yüze iletişim ve trend ifadeleri öne çıkmaktadır.

Tartışma ve Sonuç

Çalışmada ilk olarak dijital teknolojilerin işe alım sürecinde kullanılabilirliği ve bu süreçte yaşanan zorlukların giderilmesinde sağlayabileceği katkıların neler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda, elde edilen veriler

doğrultusunda dijital teknolojilerin işe alım sürecinde diğer sektörlerde olduğu gibi otel işletmelerinde de tercih edilip kullanıldığı belirlenmiştir. Benzer şekilde Kaya & Karakuş (2024), otel işletmelerinin İKY departmanlarında dijital dönüşüm araçlarının yoğun bir biçimde kullanıldığını belirtmişlerdir. Dijital teknolojilerin işe alım sürecinde kullanılması, otel işletmesine doğru adayı belirleme, hızlı ve etkili sonuç alma, geniş bir çevrede daha çok adaya zaman ve yer sorunu olmadan ulaşma ve görüşme imkânı sunarak insan kaynağı havuzunun daha etkili kullanılmasına katkı sağlayacaktır. Pelit (2015), otel işletmelerinin diğer işletmeler gibi dijital teknolojilerden biri olan Web teknolojisini istediği insan kaynağına ulaşabilmek için kullandıkları ve bu şekilde işletmede çalışmak isteyenlerin başvurularının toplandığı bir havuz oluşturulduğunu belirtmektedir. Taşçı (2013) ise, dijital teknolojilerden biri olan Web üzerinde tanınırlığı olan büyük işletmelerin oluşturdukları web sitelerindeki İK arayüzü üzerinden iş başvurularını ve adayların özgeçmişlerini toplayarak bir insan kaynağı havuzu oluşturduklarını belirtmiştir.

Metaverse teknolojisinin işe alım sürecinde kullanımının mümkün olabileceği, süreci hızlandırıp kolaylaştıracağı, iletişim şeklini, iş yapma şeklini ve sosyo-kültürel yapıyı değiştirebileceği saptanmıştır. Buna karşın, turizm sektörünün insan odaklı bir sektör olması nedeniyle bu sektörde tamamen sanal bir işe alım sürecinin uygulanamayacağı ayrıca, maliyet nedeniyle de küçük işletmelerden ziyade büyük işletmelerin bu teknolojiyi kolaylıkla kullanabileceği ve gelecek kuşakların bu teknolojiyi daha verimli kullanabileceği vurgulanmaktadır. Görgülü (2022), simülasyon teknolojisinin endüstri, eğitim, yönetim, sağlık, şehircilik ve savunma sanayi gibi alanlarda kullanıldığını belirtmiştir. Diğer taraftan Çelen (2017), iyi ve etkili bir simülasyonun gerçek sistemlerin bütün verilerini sanal evrende modelleyebildiğini, bununla birlikte simülasyon sistemlerinin sağlamış olduğu avantajlar nedeniyle üretim, eğitim, yönetim ve sağlık gibi alanlarda kullanıldığını belirtmiştir. Otel işletmelerinde işe alım sürecinde Metaverse teknolojisinin kullanılabilirliği, sağlayacağı katkılar, doğru adayın tercih edilebilmesine sağlayacağı katkılar ve bu teknolojinin kullanılması bulgularının literatürle örtüştüğü görülmektedir.

COVID-19 pandemisi ile geçerliliğinin pekiştiği belirtilen Metaverse, geleneksel mülakatlarda yaşanan görüşme yeri ile ilgili sorunların giderilmesine, görüşme yoğunluğu nedeniyle sağlıklı karar verememe sorununun çözülmesine katkı sağlayacağı, bunun yanı sıra zamanın verimli kullanılmasına, adayların kendilerini göstermelerine imkân sağlayarak karar vermede daha hızlı ve etkili sonuç alabilmeyi destekleyeceği belirlenmiştir. Buna karşın Metaverse ortamında gerçekleştirilecek işe alım mülakatlarının tamamen sanal ortamda yapılmasının yeterli olmadığı düşüncesi de bulgulanmıştır.

Metaverse teknolojisinin sanal gerçeklik ve artırılmış gerçeklik uygulamalarıyla oluşturulacak sanal ortamda adayların oyunlarda olduğu gibi ekip çalışmasına yatkınlıklarını değerlendirme ve diğer yeteneklerinin de test edilmesine imkân sağlayabileceği görülmektedir. İşe alım sürecinde adayların otel işletmesinin dijital ikizinde çalıştırılarak denenmesinin işe alım kararının verilmesinde etkili olabileceği belirlenmiştir. Bu uygulama ile adayları işe almadan önce, teknik becerilerini, yeteneklerini, psikolojilerini ve kişiliklerini anlamaya yönelik simülasyonlar uygulayarak iş için uygun olup olmadıklarına karar vermede katkı sağlayabilecektir. Bununla birlikte işletmelere hizmet içi eğitim ve işe alıştırma eğitimlerinde de zaman ve maliyet yönünden önemli katkılar sağlayabilecektir. Tekin (2022), endüstriyel gelişmenin dördüncü evresi olan Endüstri 4.0 ile kullanılmaya başlanan “dijital ikiz” teknolojisinin, gerçek dünyayı ve süreçleri sensörler yardımı ile gerçek zamanlı olarak dijital ortama taşıma imkânı vererek bunların üzerinde kontrol ve öngörü geliştirme imkânı sağlayacağını belirtmiştir. Bu doğrultuda işe alım

sürecinde adayların otel işletmelerinin dijital ikizinde çalıştırılarak bu iş için uygun olup olmadıkları ile ilgili karar verilmesine katkıları ile ilgili katılımcılarının görüşlerinden elde edilen verilerin literatürle örtüştüğü görülmektedir.

Metaverse teknolojisinin gelecekte İK alanında kullanılabilirse daha etkili bir İKY çalışması gerçekleştirebileceği bulgusuna ulaşılmıştır. Metaverse teknolojisinin kullanım alanları arttıkça beraberinde farklı iş kollarının da ortaya çıkmasıyla farklı iş imkânlarının da doğacağı belirlenmiştir. Gelecekte dijital teknolojilerin kullanımının tam anlamıyla artacağı ve bu teknolojilere yatkın olan nesillerin Metaverse teknolojisini yoğun olarak kullanılacağı belirlenmiştir. Tekin (2022), bulut bilişim sistemini, sistem üzerinde çalışan bilgisayarlar ve diğer cihazlarla birlikte kullanıcı verilerinin ve paylaşımlarının saklanabildiği ve istendiği zaman erişim sağlanıp bu verilerin paylaşılmasına ve saklanmasına imkân sağlayan internet tabanlı bir bileşim hizmeti olarak tanımlamaktadır. Bu anlamda Metaverse teknolojisinin iletişim, veri saklama ve paylaşımında bu bileşim hizmetinden yararlanarak işe alım süreci, İK işlemleri ve adaylara ait verilerin saklanması yararlanacaktır. Yine Suh & Ahn (2022) çalışmalarında, Metaverse üzerinde kurulacak sanal dünyalarda dolaşabilmek, sosyalleşebilmek ve etkileşimde bulunabilmek için kişilerin dijital varlığı olan avatarların kullanıldığını belirtmiştir. Bu anlamda Metaverse üzerinde gerçekleştirilecek işe alım sürecin her aşamasında adaylar kendi avatarları ile sürece katılacaklardır.

Dijital teknolojilerin otel işletmelerinde işe alım sürecinde kullanılması otel işletmesine doğru adayı belirleyip seçme konusunda hızlı ve etkili sonuç almayı destekleyeceği anlaşılmıştır. Bununla birlikte, Metaverse'ün işe alım sürecinde kullanılması işletmelere doğru adayın tespit edilmesine karar vermede katkı sağlayacağı görülmüştür. Metaverse teknolojisinin işletme çalışanlarına iş başı eğitimi verilmesinde kullanılarak katkı sağlayacağı görülmektedir. Buna ek olarak Metaverse'ün, iş yapma, iletişim şeklini ve sosyo-kültürel yapıyı değiştirdiği, sektörün insan odaklı oluşu nedeniyle de işe alım sürecinin sadece sanal bir ortamda yürütülemeyeceği, maliyet yönünden ise daha çok büyük işletmelerin bu teknolojiyi kullanabileceği ve gelecek nesillerinde bu teknolojiyi daha verimli olarak kullanacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Metaverse'ün geleneksel işe alım mülakatlarında yaşanan görüşme yeri, görüşmelerin yoğunluğu nedeniyle sağlıklı karar verememe gibi sorunları çözebileceği, zamanın verimli kullanılmasını sağlayacağı, adayların kendilerini göstererek daha etkili ve hızlı karar almaya imkân sağlayacağı sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte bu teknoloji ile adayların ekip çalışmasına yatkınlıkları ile diğer yeteneklerinin test edilebileceği görülmüştür. İşe alım sürecinde adayların Metaverse ortamında otel işletmesinin dijital ikizinde işe almadan önce çalıştırılarak teknik beceri, yetenek, psikolojik ve kişilik testleri uygulanarak adayın uygunluğuna karar vermeye katkı sağlayacağı sonucu ile birlikte işe alıştırma eğitimleri ve iş başı eğitimlerde kullanılarak zaman ve maliyet yönünden işletmeye katkı sağlayacağı sonucuna ulaşılmıştır. Otel işletmelerinde işe alım sürecinde Metaverse teknolojisinin İK alanında kullanılması ile İKY çalışmalarının daha etkili olacağı ve bu teknolojinin yaygınlaşarak kullanılmasına teknoloji odaklı yeni neslin zemin oluşturacağı anlaşılmıştır. Ayrıca dijital teknolojilerin yaygınlaşmasıyla birlikte Metaverse teknolojisinin de yaygınlaşacağı, buna bağlı olarak yeni meslek gruplarının doğacağı ve işletmelerde personelin yerine onların dijital ikizlerinin çalıştırılabileceği belirlenmiştir. Metaverse teknolojisinin gelecekte farklı alanlarda kullanımının yaygınlaşmasıyla birlikte var olan kaynakların korunması amacıyla kullanılarak sürdürülebilirliğe katkı sağlayacağı sonucuna varılmıştır.

Otel işletmelerinin işe alım sürecinde dijital teknolojileri daha yoğun ve etkili bir şekilde kullanmaları doğru adayın belirlenip işe alınmasına yardımcı olabileceği için önerilmektedir. Dijital teknolojilerinin kullanımının artması

ile birlikte Metaverse ve bileşeni olan teknolojilerin kullanımı da yoğunlaşacaktır. Dolayısıyla işletmeler, bu teknolojinin öğrenilmesine, bu teknolojiyi kullanabilen ve yatkın olan personeli işe almaya özen göstererek bu sürece entegre olmaları önerilmektedir.

Otel işletmeleri, oluşturacakları dijital ikizlerinde işe almayı düşündükleri adayları çalıştırarak iş tanımı ve iş gereklerine göre uygun olup olmadıklarını deneyerek işe alma veya almama kararını verebileceklerdir. Bu da işletmeleri, deneme sürecine alınan adaylardan kaynaklanan yasal yükümlülüğe girmekten korurken, zaman yönünden tasarruf ve maliyet yönünden ise katkı sağlayacaktır. Bununla birlikte, işe alım sürecinden sonra uygulanacak işe alıştırma ve iş başı eğitimlerini, iş tanımı ve iş gereklerine göre hazırlayıp düzenleyebileceklerdir. Bu şekilde otel işletmeleri işe alıştırma ve iş başı eğitimlerini daha hızlı ve etkili bir şekilde uygulayabileceklerdir. Bu uygulamayla işletmeler personel, zaman ve maliyet yönünden fayda sağlamış olacaklardır. Yine otel işletmeleri işe alım sürecinde Metaverse teknolojisini kullanarak, lokasyon ve yer sınırlaması yaşamadan daha geniş bir insan kaynağına ulaşabilme, daha çok adayı kısa sürede değerlendirebilme imkânına sahip olabilir.

Araştırmacılara yönelik öneriler şu şekilde sıralanabilir; otel işletmelerinde işe alım sürecinde Metaverse'ün uygulanabilirliğine yönelik bir araştırma farklı illerde bulunan kıyı ve şehir otellerini kapsayacak şekilde gerçekleştirilebilir, işe alıştırma eğitimlerinin Metaverse ortamında gerçekleştirilmesi üzerine araştırma yapılabilir, mevcut personele verilen iş başı eğitimlerin Metaverse ortamında gerçekleştirilmesi üzerine araştırma yapılabilir, işe alım sürecinde gerçekleştirilen mülakatların Metaverse üzerinde gerçekleştirilmesi üzerine disiplinler arası uygulamalı bir çalışma yapılabilir, Metaverse'de iş görüşmeleri çalışanların bakış açısıyla incelenebilir.

Araştırmacı Katkısı: Araştırmacıların katkıları aynı orandadır.

Makalenin başka bir dergiye gönderilmemiş olduğu bilgisi: Bu çalışmanın daha önce başka bir dergiye değerlendirilmek üzere gönderilmemiş olduğunu beyan ve taahhüt ederim, aksi belirlendiği takdirde tarafıma uygulanacak tüm yaptırımları kabul ediyorum.

Beyan

Makalenin tüm yazarlarının makale sürecine verdikleri katkı eşittir. Yazarların bildirmesi gereken herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırma için Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu, 15.11.2024 tarihli ve E-26428519-050.99-149265 sayılı Etik kurul kararı alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Aksoy Uğurlu, H. Ü., & Doğan, A. (2023). İnsan Kaynakları Yönetiminde Dijital Dönüşüm ve Dijitalleşen İşe Alım İşlevi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(45), 1-16. doi: 10.35343/kosbed.1247587
- Aksoy, G., & Baş, M. (2021). Dijital Turizm Kapsamında Şehir Tanıtımında Kullanılan Bir Araç Olarak Sanal Tur. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 2542-2564.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı (Geliştirilmiş 6.b.)*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

- Amadeus. (2017). Blockchain: Harnessing Its Potential in Travel. Amadeus IT Group: https://amadeus.com/documents/en/airlines/white-paper/blockchain-harnessing-its-potential-in-travel.pdf?utm_campaign=DMK%20WW%20GLOBAL%20EN%20Download%20-%20Gated%20content&utm_medium=email&utm_source=Eloqua E.T: 25.8.2023
- Ammous, S. (2022). Blockchain Technology: What is it Good For ? Working Paper #91; Center on Capitalism and Society at Columbia University: New York, NY, USA, doi: 10.2139/ssrn.2832751
- Arat, T., & Balcıoğlu, S. (2016). Sanal Gerçeklik ve Turizm. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 19(1), 103-118.
- Babur, Y. (2022). Metaverse Ağında Turizm Endüstrisinin Rolü. Turizm Ekonomi ve İşletme Araştırmaları Dergisi, 4(1), 91-101.
- Benli, A., & Şahin, L. (2004). İnsan Kaynakları Yönetiminde Personel Bulma ve Seçme: Çınar Otel Uygulaması. Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi(1), 113-124.
- Berg, B. L., & Lune, H. (2015). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. (H. Aydın, Ed., İ. Som, & G. Ekşi, Çev.) Konya: Eğitim Yayınevi.
- Böke, K. (2014). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri . İstanbul: Alfa Yayınları.
- Bright, T., & Beyhan, H. (2011). Şirketlerin İşe Alım Sürecinde Yaptıkları 10 Hata. <https://tokkder.org/tokkder-dergi/961#more-961> E.T: 25.8.2023
- Carrefour.com (2025). Projelerimizi Keşfedin. <https://web3.carrefour.com/index.html> E.T: 10.3.2025
- Chi, S., Yuen, Y., Yaoyuneyong, G., & Johnson, E. (2011). Augmented Reality: An Overview and Five Directions for AR in Education. Journal of Educational Technology Development and Exchange, 4(1), 119-140.
- Cohen, J. (1960). A coefficient of agreement for nominal scales. Educational and psychological measurement, 20(1), 37-46. Doi: 10.1177/001316446002000104
- Creswell, J. W. (2018). Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşım Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni. (M. Bütün, & S. B. Demir, Çev.) Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çarpar, M. C. (2020). Sosyolojide İki Niteliksel Desen: Fenomenolojik ve Etnografik Araştırma. The Journal of Social Science, 4(8), 689-704. doi:10.30520/tjsosci.750923
- Çelen, S. (2017). Sanayi 4.0 ve Simülasyon. International Journal of 3D Printing Technologis and Digital Industry, 1(1), 9-26.
- Çilesiz, E., & Aydın, N. (2022). Metaverse ve Turizm: Kavramsal Bir Yaklaşım. Journal of Academic Tourism Studies, 3(1), 32-42.
- Demir, Ç. (2022). Meraverse Teknolojisinin Otel Sektörünün Geleceğine Etkileri Üzerine Bir İnceleme. Journal of Tourism and Gastronomy Studies, 10(1), 542-555.
- Demirezen, B. (2019). Artırılmış Gerçeklik ve Sanal Gerçeklik Teknolojisinin Turizm Sektöründe Kullanılabilirliği Üzerine Bir Literatür Taraması. Uluslararası Global Turizm Araştırma Dergisi, 3(1), 1-26.

- Doğruer, F. S. (2023). Dijital Çağın Müzecilik Deneyimi : Metaverse Müze. *Türk Arkeoloji ve Etnografya Dergisi*, 86, 65-81.
- Eleman.net (2025). Metaverse'de Yer Almaya Hazır Mısınız? www.meta.eleman.net. E.T.: 10.3.2025
- Erdem, B., & Gezen, T. (2014). Turizm İşletmelerine Yönelik İş İlanlarının İçerik Analizi Yöntemiyle İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim, İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(21), 19-42.
- Ergen, İ. (2022). Yapay Zeka ile Gelişen Tasarım. Ankara: Efeakademi Yayınları.
- Görgülü, E. (2022). Lean Boudrillard'ın simülasyon Kuramı Bağlamında Metaverse ve Gerçeklik. *Ulakbilge Sosyal Bilimler Dergisi*(74), 727-738.
- Güvenol, B., & Gürel, M. E. (2023). Turizm ve Blok Zinciri Kavramlarına Yönelik Bibliyometrik Bir Analiz. *Journal of Business in The Digital Age*, 6(Özel Sayı), 66-81.
- Hrweb (2025). Tüm İnsan Kaynakları Süreçleriniz için Tek Çözüm. <https://www.hrweb.com.tr/hrweb/hakkında> E.T: 10.3.2025
- İpek, A. R. (2020). Artırılmış Gerçeklik, Sanal Gerçeklik ve Karma Gerçeklik Kavramlarında İsimlendirme ve Tanımlandırma Sorunları. *İdil* (71), 1061-1072.
- ITHR (2025). Hakkımızda. <https://www.ithr.com.tr/kurumsal/hakkimizda-1> ET:10.3.2025
- Kaya, B., Bayar, S. B., & Uygur, S. M. (2022). Metaverse Turizm Sektörü İçin Konforlu Bir Paralel Evren Mi Yoksa Korku Dolu Bir Kabus Mu? *MTCON Managing Tourism Across Continents* (s. 1-9). Florida: Güney Florida Üniversitesi. doi: 10.5038/9781955833103
- Kaya, E., & Karakuş, Y. (2024). Digitalization in Human Resources Management: A Conceptual Study on Hotel Organizations. *Journal of tourism research institute*, 5(1), 43-53.
- Kaya, M. C., & Batman, O. (2021). Turizmin Mevsimsellik Sorunu Çözümünde Kongrelerin Rolü: Trabzon Yerel Paydaşları Üzerinde Bir Araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 119-136. doi:10.26677/TR1010.2021.655
- Kaya, M. C., & Yıldızhan, F. (2022). Mavi Yolculuk ve Dijital Dönüşüm. A. Ünal (Ed.) içinde, *Turizm ve Destinasyon Araştırmaları-1* (349-387). Çanakkale: Paradigma Akademi.
- Kuş, O. (2021). Metaverse: 'Dijital Büyük Patlamada' Fırsatlar ve Endişelere Yönelik Algılar. *Intermedia International E-Journal*, 8(15), 245-266.
- Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, (33), 159-174.
- Luan, X. D., Xie, Y. X., Ling-Da, W. O., Yu-Qiang, S., & Hai-Bin, N. (2003). Application of Virtual Reality in Military Affairs. *Acta Simulata Systematica Sinica*, 4.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Ohio: Cengage Learning.

- Mazuryk, T., & Gervautz, M. (1999). Virtual Reality History, Applications, Technology and Future. Institute of Computer Graphics Vienna University of Technology, 1-72.
- Neosis (2025). İK Hizmetlerinde AI. <https://www.neosis-danismanlik.com/tr/ik-da-yapay-zeka.aspx> E.T.: 10.3.2025
- Öner, C. (2024). İşe Alım Sürecinde Karşılaşılan Zorluklar ve Çözümleri. <https://tr.linkedin.com/pulse/i%C5%9Fe-al%C4%B1m-s%C3%BCrecinde-kar%C5%9F%C4%B1la%C5%9F%C4%B1lan-zorluklar-ve-%C3%A7%C3%B6z%C3%BCmleri-sercan-%C3%B6ner-sfo0f>
- Özalkan, S., Özkurt, D. S., & Ayyıldız, A. Y. (2022). Turist Rehberleri Bakış Açısıyla Dijitalleşme ve Robot Rehberler. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 10(2), 1415-1435.
- Özbek, Ö. T., & Ünüsan, Ç. (2018). Artırılmış Gerçeklik Uygulamalarının Destinasyon Pazarlamasında İncelenmesi: Seyahat Acentaları İle İlgili Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(59), 1033-1047.
- Pelit, E. (2015). *Turizm İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Grafik Yayınları.
- Pelit, E., & Ak, S. (2018). İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevi Olarak Personel Bulma, Seçme ve Personeli İşe Yerleştirme ile İlgili Sorunlar: Turizm İşletmeleri Örneğinde Teorik bir inceleme. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 10(2), 39-74.
- Sadullah, Ö. (2010). İnsan Kaynakları Yönetiminde Koruma İşlevi (İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı). C. Uyargil, vd. (Dü.) içinde, *İnsan Kaynakları Yönetimi* (5. Baskı b.). İstanbul: Beta.
- Shabbir, J., & Anwer, T. (2015). Artificial Intelligence and Its Role in Near Future. *Journal of Laxe Class Files*, 14(8), 1-11.
- Suh, W., & Ahn, S. (2022). Utilizing The Metaverse For Learner-Centered Constructivist Enducation in The Post-Pandemic Era: An Analysis Of Elementary School Student. *Lournal of Intelligence*, 1-15.
- Şengel, Ü., & Özescici, İ. (2022, 12). Is Tour Guiding Possible in Metaverse. *Uluslararası Türk Dünyası Turizm Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 72-80.
- Taşçı, D. (2013). İşe Alma. R. Geylan içinde, *Örgütlerde İnsan Kaynakları* (s. 73-90). Eskişehir: Anadolu Ünivesitesi yayınları.
- Tayfun, A., Silik, C. E., Şimşek, E., & Dülger, A. S. (2022). Metaverse: Turizm İçin Bir Fırsat mı? Yoksa bir tehdit mi? *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 10(2), 818-836.
- Techrepublic (2021). Metaverse Cheat Sheet: Everything You Need to Know. <https://www.techrepublic.com/resource-library/downloads/metaverse-cheat-sheet-everything-you-need-to-know-free-pdf> E.T.: 13.5.2023
- Tekin, Z. (2022). *Metaverse 101*. Sancak Yayıncılık.
- Timur, B., & Köz, E. N. (2022, 4 29). Turizmde Sanal Gerçeklik ve Artırılmış Gerçeklik Çalışmaları Üzerine Sistematiik Bir Literatür Taraması. *Turizm Akademik Dergisi*, 9(1), 233-251.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 543-559.

- Tütüncü, Ö., & Demir, M. (2002). Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve İşgücü Hareketlerinin Analizi. Ankara: Turhan Kitapevi.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2021). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Akademik ve Mesleki Yayınlar.
- Yıldız, S. (2023). Metaverse ve Giyilebilir Teknolojilerin Macera Turizmine Yansımaları: Macera Turizmi. UTİSGAD International Journal of Commerce Industry and Enterepreneurship Studies, 3(1), 1-27.
- Yılmaz, M., & Karanustafa, K. (2022). Artırılmış Gerçeklik Uygulamaları ve Turizm. Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 19(3), 399-422.
- Yüksel, A., & Yüksel, F. (2004). Turizmde Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Yüksel, Ş., & Yıldız, S. (2022). Metaverse Dünyasında Değişen Sanal Gerçek Mekanlar ve Tasarımın Rolü. 7. Uluslararası Zeugma Bilimsel Araştırmalar Kongresi, (507-519). Gaziantep.

Applicability of Metaverse in Recruitment Process: The Case of Hotel Businesses

Ramazan YÜKSEL

Sakarya University of Applied Sciences Sapanca Faculty of Tourism, Sakarya/Türkiye

Muhammet Caner KAYA

Düzce University, Akçakoca School of Tourism Management and Hotel Management, Düzce/Türkiye

Orhan BATMAN

Sakarya University of Applied Sciences Sapanca Faculty of Tourism, Sakarya/Türkiye

Extended Summary

Purpose: The objective of this study is to investigate the potential applications and advantages of Metaverse technology in the context of recruitment processes within the hospitality industry. In particular, it considers how the Metaverse can facilitate the selection of suitable candidates by providing virtual environments in which to assess and evaluate their competencies and qualifications. By leveraging digital twins of hotel organisations, the study investigates the potential for improving decision-making efficiency, reducing recruitment costs, and advancing sustainability. It is hoped that the findings will make a contribution to the existing literature and offer strategic insights for human resource management (HRM) practices in the hospitality industry.

Design and Methodology: A qualitative research methodology was employed to gain insight into the perspectives of hotel managers regarding the utilisation of Metaverse technology in recruitment processes. The study employed a phenomenological design, with a focus on the lived experiences and interpretations of managers. The research population comprised managers from a range of hotels across Turkey, including those situated on the coast and in urban areas, as well as independent, national, and international chains, and establishments with 3, 4, and 5-star ratings.

Purposive sampling through a snowball method was employed to select 18 managers from Sakarya, Kocaeli, and Antalya for interview. The interview process resulted in data saturation, thereby ensuring comprehensive insights. Semi-structured interview techniques were employed to facilitate in-depth exploration of pertinent themes. The duration of each interview was approximately 45–50 minutes, with the majority conducted in person and a few via telephone. The sessions were audio-recorded with the participants' consent and subsequently transcribed. The resulting transcripts were analysed using the MAXQDA software for thematic analysis.

The analysis focused on four principal themes: efficiency, advantages, usage, and future expectations of Metaverse technology in recruitment. These themes were examined in order to gain insight into the potential contributions and challenges of integrating the Metaverse into HRM practices. Validity and reliability were ensured through the involvement of experts in the review of interview questions, the conduct of pilot interviews, and the provision of comprehensive documentation of the data collection and analysis processes.

Findings: The findings indicated that there is considerable potential for Metaverse technology to effect a transformation in the recruitment processes of hotel businesses. Four primary themes were identified:

1. **Efficiency:** It was perceived that the Metaverse could save time and reduce labour costs by allowing virtual interviews and skill assessments without geographical constraints.

2. The advantages of this technology are manifold. The participants identified several advantages, including the creation of digital twins for simulation-based evaluations, the enhancement of candidate assessments, and the improvement of decision-making processes.

3. The following section will outline the ways in which the Metaverse can be utilised. Managers expressed enthusiasm about integrating the Metaverse into human resources management, noting its ability to simulate real-world job environments for the assessment of candidates' technical skills, teamwork abilities, and adaptability.

4. Projections for the future are as follows: Managers postulated that the Metaverse could be employed in a more expansive manner, for example, in the context of training, orientation, and sustainability initiatives. However, concerns were raised regarding the initial costs and limited adoption among smaller businesses.

In conclusion, the findings indicate that the Metaverse has the potential to streamline recruitment processes by providing novel methods for evaluating candidates, promoting diversity, and aligning with digital transformation trends in the hospitality sector.

Research Limitations: The sample was geographically limited to Turkey, specifically Sakarya, Kocaeli, and Antalya, which may restrict the generalisability of the findings to other regions or countries. Furthermore, the study concentrated exclusively on the hospitality industry, which may not fully reflect the potential applications of the Metaverse in other sectors. The qualitative design, while offering valuable insights, is not statistically generalisable.

A further limitation is the nascent state of Metaverse technology, which means that the participants' responses are based on hypothetical scenarios rather than practical experience. Moreover, the study primarily engaged with managerial perspectives, which may have resulted in the exclusion of insights from HR professionals or job candidates. Further research could address these limitations by extending the geographic and sectoral scope, incorporating quantitative methods, and exploring a more diverse range of stakeholders.

Implications (Theoretical, Practical, and Social): Theoretical implications; This study makes a significant contribution to the existing literature on the subject of Metaverse technology, positioning it as a novel tool in the field of human resource management, with particular relevance to the hospitality sector. It addresses shortcomings in existing research on digital recruitment by introducing the concept of digital twins and simulation-based assessments for candidate evaluation.

The practical implications of this study are as follows; Hotel managers may utilise these findings to optimise recruitment processes by incorporating Metaverse technology. The practical applications of this technology include the creation of virtual environments for the assessment of candidates, the conduct of remote interviews, and the reduction of recruitment costs. Such strategies can facilitate more efficient decision-making processes and foster greater alignment between talent and organisational needs.

The social implications of this technology are manifold. The advent of Metaverse technology has the potential to democratise access to job opportunities on a global scale, eliminating geographical barriers and enabling the formation of a more diverse candidate pool. Furthermore, the technology is aligned with sustainability goals, as it reduces the necessity for physical infrastructure and travel. Nevertheless, organisations must address potential social challenges, such as disparities in digital access and the potential reduction in workforce roles due to automation.

The integration of the Metaverse into HRM enables businesses to align with societal shifts towards digitalisation and foster inclusive, innovative practices.

Originality/Value: This study represents a pioneering investigation into the potential integration of Metaverse technology into recruitment processes within the hospitality industry. The study's originality lies in its examination of the practical application of digital twins and simulation-based evaluations, concepts traditionally employed in engineering and manufacturing, within the context of human resource management (HRM).

The study offers valuable insights into the ways in which the Metaverse can address long-standing challenges in recruitment, including candidate misalignment, inefficiencies, and high costs. It demonstrates the potential for technology to facilitate more effective decision-making, enhance sustainability, and promote diversity within organisations.

Furthermore, the study contributes to the theoretical understanding of digital transformation in HRM, establishing a foundation for future research on emerging technologies in recruitment. The findings have significant implications for practitioners, offering practical guidance on the integration of the Metaverse into HRM practices and the adaptation to evolving technological landscapes.

By presenting a balanced view that emphasises both opportunities and limitations, this research offers a valuable reference point for academics, managers and policymakers engaged in exploring the future of recruitment in the digital age.

Ek 1. Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 15.11.2024-E.149265



T.C.

SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu

Sayı : E-26428519-050.99-149265
Konu : Etik Kurul Kararı 50/12 (Ramazan
YÜKSEL)

15.11.2024

Sayın Prof. Dr. Orhan BATMAN

Etik Kurulu'nun 14.11.2024 tarih ve 50 No'lu toplantısında almış olduğu on ikinci maddesine (Madde 12) ilişkin karar örneği aşağıda sunulmuştur.

Madde 12- Ramazan YÜKSEL'in 05.11.2024 tarihli 148203 sayılı dilekçesi ve ekleri görüşmeye açıldı.

Yapılan görüşmeler sonunda; Turizm Fakültesi Turizm İşletmeciliği Bölümü yüksek lisans öğrencisi Ramazan YÜKSEL'in Prof. Dr. Orhan BATMAN danışmanlığında hazırladığı "**Otel İşletmelerinde İşe Alım Sürecinde Metevarse'ün Uygulanabilirliği: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma**" başlıklı çalışması Etik açıdan **uygun** olduğuna toplantıya katılan kurul üyelerinin **oy çokluğu** ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Taki DEMİR
Kurul Başkanı

Ek: Başvuru Evrakları

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu :BSCBJHJURB Pin Kodu :10692

Belge Takip Adresi :
https://ebys.subu.edu.tr/en/Vision/Validate_Doc.aspx?eD=BSCBJHJURB&eS=149265

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Esentepe Kampüsü, 54050 Serdivan,
SAKARYA

Telefon No:0 264 616 00 09 Faks No:0 264 616 00 14

e-Posta:etik@subu.edu.tr Elektronik Ağ:www.subu.edu.tr

Kep Adresi:sakaryauygulamabilimler@hs01.kep.tr

Bilgi için: Rabia SARIBIYIK
Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.