



İNSAN KAYNAKLARI WEB SİTELERİNDE AŞÇILARA YÖNELİK İŞ İLANLARI ÜZERİNE BİR İNCELEME

INVESTIGATION OF JOB ADVERTISEMENTS FOR COOK HUMAN RESOURCES WEB SITES

Merve ÇETİN*

Semra AKAR ŞAHİNGÖZ**

Öz

Bu araştırmada, Türkiye'deki insan kaynakları web sitelerinde yer alan aşçılara yönelik iş ilanları içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Kariyer.net, Yenibiris.com, Indeed.com, İsbul.net insan kaynakları web siteleri çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Veriler bu sitelerde yer alan 665 iş ilanından yararlanılarak elde edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, ilanların % 61,1'i İstanbul iline yöneliktir. Yiyecek içecek işletmelerinin en çok aşçı ilanı verdiği, sonrasında ise otel işletmelerinin aşçı ilanlar verdikleri belirlenmiştir. Ayrıca işletmelerin çoğunlukla uzmanlaşma belirtmeden sadece aşçı başlığı adı altında işgören aradığı görülmektedir. Elde edilen sonuçlardan aşçılara yönelik iş ilanları içeriğinin profesyonel bir mesleği tanımlayacak nitelikte olmadığı ve yetersiz bilgiler verildiği saptanmıştır. Gerçekleştirilen bu çalışma, yiyecek ve içecek işletmelerinin işe alım sürecindeki uygulamalarının belirlenmesi bakımından önemlidir. Elde edilen bulgular, ilgili alanlardan mezun olan aşçı adaylarına ve eğitim kurumlarına, sektörün ihtiyaçları, mesleğin gerektirdiği nitelik ve yeterlilikler konusunda rehberlik edebilir.

Anahtar Kelimeler: Aşçılık, Gastronomi, İş İlanları, İnsan Kaynakları, İçerik Analizi.

Abstract

In this research, jobs for cooks Situated in Turkey's human resources website was analyzed by content analysis. Kariyer.net, Yenibiris.com, Indeed.com, İsbul.net human resources websites constitute the sample of the study. The data were obtained from 665 job advertisements on these sites. According to the findings, 61.1% of the advertisements are for Istanbul. Food and beverage companies that provide the most cooks ad, after it was determined they gave classifieds cooks of the hotel business. It is also seen that the enterprises are mostly looking for employees under the title of the chef without specifying specialization. It was determined that the content of job vacancies for cooks was not qualified to describe a professional profession and insufficient information was given. This study is important in terms of determining the practices of food and beverage companies during the recruitment process. The findings can guide the cook candidates and educational institutions graduating from related fields to the needs of the sector and the qualifications and qualifications required by the profession.

Keywords: Cookery, Gastronomy, Job Advertisements, Human Resources, Content Analysis.

1.Giriş

Bilgi toplumundaki değişikliklerin merkezini oluşturan teknolojik gelişmeler, pek çok değişimi beraberinde getirmektedir. Teknolojinin en önemli gelişmelerinden biri olan internet ve bilgi teknolojilerinde ortaya çıkan gelişmeler insan kaynakları yönetimi uygulamalarında da birtakım değişimlere yol açmıştır. İnsan kaynaklarının önemli fonksiyonlarından biri olan işe alım süreci, bu gelişmelerden etkilenerek değişime uğramış ve yerini elektronik işe alım uygulamalarına bırakmıştır (Yücel ve Bal, 2018, 898). Elektronik işe alım 'açık pozisyonları etkin ve verimli bir şekilde doldurmak için kurumun çeşitli elektronik araçların kullanılarak yaptığı eylem ve uygulamalardır (Lee, 2005, 89 Aktaran: Koçer ve Öksüz, 2015, 182). Örgütler, işgören temini için gazete ilanları, çalışanların referansları, bireysel başvurular ve kariyer günleri gibi geleneksel yöntemlerden ziyade günümüzde artık interneti kullanmaktadır (Jansen vd., 2005, 49).

İnternette işgören temininin örgütler açısından sağladığı faydalara bakıldığında yayınlanan ilanların maliyetleri düşürmesi, işe alım sürecini hızlandırması, adaylara ilişkin güncel bilgilere ulaşılması ve daha fazla sayıda adaya ulaşma imkânı sağlaması açısından büyük fırsatlar sunmaktadır. Bundan dolayı internette iş gören temini farklı sektörler de faaliyet gösteren işletmeler tarafından benimsenerek kullanımı giderek yaygınlaşmıştır (Pearce ve Tuten, 2001; Parry ve Tyson, 2008).

Adaylar açısından sağlanan imkanlara bakıldığında da bu yöntemi kullanan adaylar, aynı anda birden fazla iş ilanına başvuru yapabilmektedir. Kendilerine yönelik iş ilanlarını eş zamanlı olarak takip edebilmektedirler. Bununla birlikte verilen iş ilanlarında ilgili mevcut iş pozisyonu, örgüt ile ilgili daha

* Arş. Gör., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, merve.cetin@hbv.edu.tr
** Doç. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, semra.sahingoz@hbv.edu.tr



ayrıntılı bilgiler elde edilmesi açısından büyük olanaklar sunmaktadır. Aynı zamanda internetten verilen iş ilanlarında işletmelerin yanıt oranı daha yüksek olabilmektedir (Güler, 200, 21).

Elektronik işe alım yönteminin sağladığı olanaklardan yararlanmak ve nitelikli adaylara ulaşabilmek amacıyla bu yöntem işletmeler tarafından giderek artan oranda kullanılmaktadır. Bu yöntemi kullanan işletmelerin bazıları iş başvurularını kendilerine ait kurumsal web sayfalarında oluşturdukları insan kaynakları bölümü ile gerçekleştirmekte iken bazıları da bu işi profesyonel olarak yapan web siteleri üzerinden işgören bulma yolunu tercih edebilmektedir (Güler, 2006, 21; Yücel ve Bal, 2018). Elektronik işe alım sürecinde yayınlanan ilanlarda genellikle mevcut boş iş pozisyonları, iş tanımları, kurum bilgileri kurumun kültürü ve marka kimliği, çalışanlara sağlanan imkanlar hakkında bilgilere yer verilmektedir (Stone vd., 2006, 232). Geleneksel yöntemlere göre elektronik iş ilanları daha detaylı bilgilere ulaşma imkanı sağlayarak aday ve işletmeler açısından daha sağlıklı olabilmektedir. Elektronik işe alım yöntemleri ile verilen ilanlarda hem işletmeler, hem de yapılacak iş ve bu iş için aranan adayların nitelikleri hakkında ayrıntılı olarak pek çok bilgiye ulaşılmaktadır. Bunun yanı sıra ilanlarda yer alan bilgiler sayesinde adaylar ilanı veren işletmenin ve işverenin nasıl olabileceği ve ne tür imkanlar sunacağı hakkında önemli bilgiler elde etmektedir. Buradan hareketle elde ettikleri bilgiler ile adayların kuruma başvuru konusunda kararları önemli ölçüde etkilenmektedir (Öksüz, 201, 276).

Yiyecek içecek endüstrisinde meydana gelen değişimler ve gelişimler de, bu alanın önemli bir istihdam alanı olmasını beraberinde getirmiştir (Özdemir vd., 2005, 56). Yiyecek içecek işletmelerin işgören ihtiyacının karşılanması amacıyla aşçılık mesleğinde de, nitelikli adayların örgüte kazandırılması oldukça önemli görülmektedir. Bu yöntem, işe alım sürecinin daha verimli olması, zaman açısından kolaylık sağlaması, maliyetinin düşük olması, daha fazla sayıda adaya ulaşma imkanı tanınması ve en önemlisi de nitelikli adayların bulunmasına imkan tanımaktadır (Gautham, 2005, 257). Elektronik işe alım yönteminin sağlamış olduğu bu imkânlardan dolayı yiyecek içecek sektöründe de kullanımı oldukça yaygındır.

İnsan kaynaklarına ilişkin iş ilanlarının incelendiği çalışmalara ilişkin yapılan değerlendirmeler aşağıda özetlenmiştir:

Türkiye’de bulunan turizm işletmelerinin iş ilanlarına yönelik yapılan araştırma kapsamında ilanların şehir otellerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Ayrıca en fazla işgören ihtiyacının olduğu departmanlar önbüro, yiyecek – içecek ve kat hizmetleri olarak belirlenmiştir. Araştırma kapsamındaki ilanların; aday iş görenlerde bulunması gereken bazı özellikler, iş görenlere sunulan imkanlar ve işletme iletişim bilgilerinin içermesi bakımından oldukça yetersiz olduğu belirlenmiştir (Erdem ve Gezen, 2014).

Türkiye’deki ve İngiltere’deki elektronik iş ilanlarının karşılaştırıldığı diğer bir çalışmada elektronik ilanlarda adayları cezbeden özellikler açısından bir takım farklılıklar saptanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, Türkiye’deki iş ilanlarında adaylara verilecek olan ücret aralığına ilişkin bilgi verilmemekte iken İngiltere’de verilen ilanların çoğunluğunda ücret bilgisine yer verildiği belirlenmiştir (Basım vd., 2008, 39).

Diğer bir çalışmada ise insan kaynakları web sitelerinde yer alan hemşirelere yönelik iş ilanları incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre; hemşireliğe ilişkin olarak yayınlanan iş ilanlarının, iş tanımının ve adaylarda aranan niteliklere ilişkin yeterli bilginin verilmemesi, hemşire ihtiyacı nedeniyle eğitim ve deneyimin önemsenmediği, hemşirelik mesleği için diğer meslek üyelerinin de arandığı belirlenmiştir (Eşkin Bacaksız ve Sönmez, 2014, 121). Tüm bunların ışığında taranan literatürde aşçılara yönelik iş ilanlarının incelendiği bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Bu çalışmada, Türkiye’deki insan kaynakları web sitelerinde aşçılara yönelik yayınlanan iş ilanları incelenmiştir. İncelenen bu ilanlar ile hangi şehirlerde personele ihtiyaç duyulduğunun belirlenmesi, işletmelerin en çok hangi vasıflarda ve hangi pozisyonda aşçıya ihtiyacı olduğunun saptanması amaçlanmıştır. Gerçekleştirilen bu çalışma, yiyecek ve içecek işletmelerinin işe alım sürecindeki uygulamalarının belirlenmesi bakımından önemlidir. Elde edilen bulgular, ilgili alanlardan mezun olan aşçı adaylarına ve eğitim kurumlarına, sektörün ihtiyaçları, mesleğin gerektirdiği nitelik ve yeterlilikler konusunda rehberlik edebilir.

2.Yöntem

Bu çalışma Türkiye’deki insan kaynakları web sitelerinde yayınlanan aşçılara yönelik iş ilanlarının incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmada iş ilanlarının incelenmesi amacıyla içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik çözümlemesi; “içeriğin, genellikle önceden belirlenmiş sınıflamalar çerçevesinde sistematik olarak incelenmesini sağlayan bir araştırma tekniği” olarak tanımlanmaktadır (Geray, 2004, 133). Krippendorff’a göre (1980, 25), içerik çözümleme yöntemi; “metinlere ve kullandıkları bağlamlara yönelik



anlamlı, tekrarlanabilir ve geçerli çıkarımlar yapmak için kullanılan bir araştırma tekniğidir". İçerik analizinin temelinde birbirine benzeyen verilerin belirli temalar altında kategorileştirilmesi yatmaktadır.

Bu çalışmanın verilerini insan kaynakları siteleri tarafından yayınlanan açıcılara yönelik iş ilanları oluşturmaktadır. Bu konuda faaliyet gösteren bu işi profesyonel anlamda yapan çok sayıda insan kaynağı web sitesi bulunmaktadır. Ancak hepsine ulaşılmanın zaman alması ve aynı ilanların tekrarlanması artacağından dolayı araştırmada incelemek amacıyla insan kaynakları web sitelerinden dört tanesi dikkate alınmıştır. İnsan kaynakları web sitelerini seçerken Google arama motorunda ilk sırada çıkan 4 ilan sitesi tercih edilmiştir. Bu durumda çalışmanın evrenini Türkiye'deki insan kaynakları web siteleri oluşturmaktadır. Kariyer.net, Yenibiris.com, Indeed.com, İşbul.net insan kaynakları web siteleri ise çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Araştırmada bu web sitelerinde yer alan ilanlar, 06.10.2018 ile 19.11.2018 tarihlerinde "aşçı" anahtar kelimesi ile tarama yapılarak 693 ilana ulaşılmıştır. Bu ilanlar arasında "aşçı" kelimesi kullanıldığı halde, aşçılık mesleği ile ilgili olmayan veya birden fazla arama motorunda yayında olan 28 ilan çalışmaya dâhil edilmeyerek, açıcılara yönelik 665 iş ilanı incelenmiştir. Araştırmanın yapıldığı insan kaynakları web sitesindeki ilanlarda verilen bilgiler sınıflandırılarak veri toplama formu oluşturulmuştur. İş ilanlarına ilişkin sınıflandırmalar; işletme ile ilgili bilgiler, aday iş görenlerde aranan özellikler, iş görenlere sağlanan imkanlar ve işletme iletişim bilgileri şeklinde yapılmıştır. Elde edilen veriler sosyal bilimler için istatistik paket programına aktarılarak betimleyici analizler (sayı, yüzde) kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler çalışmanın yapıldığı tarihler ve örneklem kapsamında yer alan sitelerde yayınlanan ilanlar ile sınırlıdır. Bu nedenle araştırmanın yapıldığı tarihten sonra yayınlanan ya da araştırmanın örneklemini kapsamında bulunan sitelerde yer almayan ilanlar çalışma kapsamında değildir.

3.1. Bulgular ve Tartışma

Aşağıda işletmeler ile ilgili özelliklere yer verilmiş ve işgören aranan yerler incelenmiştir (Tablo1).

Tablo 1: İş İlanlarının Kapsadığı Yerler

İşgören Arayan Yerler	n	%
İstanbul	407	61,1
Amerika	44	6,5
Ankara	41	6,1
Kocaeli	27	4,1
İzmir	19	2,9
Eskişehir	16	2,3
Bursa	16	2,3
Balıkesir	11	1,6
Tekirdağ	11	1,6
Antalya	8	1,2
Denizli	8	1,2
Adana	7	1,1
Sakarya	7	1,1
Konya	5	,7
Avustralya	4	,6
Mersin	4	,6
Manisa	4	,6
Gaziantep	3	,5
Zonguldak	3	,5
Kayseri	3	,5
Kütahya	2	,3
Giresun	2	,3
Çanakkale	2	,3
Muğla	2	,3
Kırıkkale	2	,3
Edirne	1	,2
Aydın	1	,2
Trabzon	1	,2
Yalova	1	,2
Nevşehir	1	,2
Düzce	1	,2
Hatay	1	,2

Tablo 1'de görüldüğü üzere, 32 farklı şehirde aşçı aranmakla birlikte bu ilanların % 61,1'i İstanbul iline yöneliktir. Bunu Amerika (% 6,5), Ankara (% 6,1) ve Kocaeli (% 4,1) takip etmektedir. İnsan kaynakları web sitelerinde Amerika ve Avustralya'ya yönelik iş imkânlarının olduğu da görülmektedir. İstanbul'un



önemli bir cazibe merkezi ve nüfus yoğun bir il olması nedeniyle, tüm illere oranla daha fazla ilan İstanbul'dan verilmesiyle ilgili olduğu düşünülmektedir. İstanbul diğer illere göre yüzyıllardır en yoğun nüfusa sahip il olmuş ve önemli bir pazar payına sahiptir. Bunun yanı sıra ticaretin ve sanayinin de başkenti olarak da gelişmiştir (Dil, 2016,55). TÜİK 2017 yılı istatistiklerine göre, İstanbul Türkiye'yi ziyaret eden yabancı turistlerin 10.730.510'unu ağırlamıştır. Ayrıca yeme içme ihtiyacının karşılanması amacıyla yiyecek içecek işletmelerinin İstanbul'da yoğunlaşmış olmasının da, aşçılara yönelik iş ilanlarının burada daha fazla sayıda yer almasının nedeni olarak görülmektedir.

Antalya, Muğla gibi Türkiye'nin önemli turizm merkezlerinin yüksek turist talebinden dolayı işgören ihtiyaçlarının yaz döneminde yoğunlaştığı bilinmektedir. Ancak araştırmanın yapıldığı dönemden kaynaklı olarak buralardaki işgören ihtiyacının yok denecek kadar az olduğu da belirlenmiştir.

Tablo 2'de ilanların, hangi tür işletmeleri kapsadığı görülmektedir. Buna göre aşçı arayan işletmelerin % 66,3'ünü yiyecek içecek işletmeleri oluşturmaktadır. Ardından ilanların % 17,6'sının otel işletmeleri, % 13,2'sinin ticari işletmeler ve % 2,9'unun havayolu işletmeleri tarafından yayınlandığı saptanmıştır.

Tablo 2: İş İlanlarında Yer Alan İşletmelerin Türlerine Göre Dağılımı

İşletme Türü	n	%
Yiyecek İçecek İşletmeleri	441	66,3
Otel İşletmeleri	117	17,6
Fabrikalar, Eğitim Kurumları vb.	88	13,2
Havayolu İşletmeleri	19	2,9

Verilen ilanlarda yiyecek içecek işletmelerinden sonra otel işletmelerinin yer aldığı görülmektedir. Turizm işletmelerinden otel işletmelerinde oda gelirlerinden sonra en fazla gelir getiren bölüm yiyecek içecek bölümüdür. Bu bölüm için yüksek iş gücüne ihtiyaç duyulabilmektedir. Bundan dolayı iş ilanlarında yiyecek içecek işletmelerinden sonra otel işletmelerinin gelmesi buradaki iş gücü ihtiyacının karşılanma gereksinimiyle açıklanabilir. Ancak diğer işletmelerde de yiyecek içecek hizmetinin bulunmasına rağmen bu işletmelere yönelik iş ilanlarının düşük olduğu görülmektedir. Özellikle havayolu işletmelerine yönelik iş ilanlarının oldukça az olduğu saptanmıştır. Elde edilen bu bulguya göre, bahsi geçen işletmelerde bu alanda ihtiyaç duyulan işgücünün nispeten daha az olmasından kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir. Aynı zamanda bu işletmelerin işe alım sürecinde öncelikli olarak kullandığı yöntemlerle de ilgili olabilmektedir. İşgücü ihtiyacını karşılamak amacıyla bazı işletmeler ilk olarak kendi bünyesinde bulunan personellerden karşılama yoluna gitmektedir daha sonra ise kendi bünyesinde çalışan personelin tanıdıklarına/arkadaşlarına öncelik verdiği bilinmektedir (Küçükönel ve Korul, 2002, 82). Bazı işletmelerin ise elektronik işe alım yöntemleri yerine, kişisel başvurulara veya eğitim kurumları ziyaretleri gibi diğer yöntemlerin daha ön planda olduğu düşünülmektedir.

İş ilanlarındaki aşçılık alt uzmanlık alanlarına göre ihtiyaç duyulan pozisyonların dağılımı Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: İş İlanlarının Pozisyonlara Göre Dağılımı

Pozisyonlar	n	%
Aşçı	284	42,7
Aşçı yardımcısı	175	26,3
Şef	59	8,9
Soğukcu	40	6,0
Sıcakçı	35	5,3
Komi	22	3,3
Kahvaltı aşçısı	20	3,0
Pastacı	15	2,3
Kasap Uzmanı	7	1,1
Pideci	7	1,1
Diyet Aşçısı	1	,2

İlan verilen iş pozisyonuna ilişkin iş tanımının belirtilip belirtilmediği incelendiğinde, işletmelerin % 52'sinin iş tanımı bilgisine yer verdiği belirlenmiştir. Bu bölümde yer alan ifadeler, iş tanımlarının yeteri kadar açık ve detaylı bir şekilde yapılmadığını göstermektedir (Tablo 4).

Tablo 4: Aranan Pozisyon İle İlgili İş Tanımı Bilgisi

İş Tanımı	n	%
Belirtilmiş	346	52
Belirtilmemiş	319	48



İş tanımı, yapılacak olan işe ilişkin olarak kısa bir özet şeklinde olmaktadır. Yapılacak olan işin içerdiği görevleri, sorumlulukları ve işe ilişkin özelliklerin bütününe denilmektedir. Adaylar, iş hakkında detaylı bilgiyi, kendinden beklenenleri, işe uygunluğunu, karşı tarafın beklentilerini ve kendisinin iş için uygun olup olmadığını iş tanımları sayesinde görebilmektedir. Aynı zamanda işe alma sürecinde iş tanımının etkin ve doğru bir biçimde yapılması doğru işe, doğru insan alınmasını sağlayacak ve personel devir hızını olumlu yönde etkileyecektir.

İş ilanlarında incelenen diğer sınıflandırma ise aday işgörenlerde bulunması gereken özelliklerdir. Bu konuda elde edilen bulgular Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5: Aday İşgörenlerde Bulunması Özellikler

Aranan Özellikler	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	64	9,6
	Erkek	83	12,5
	Fark etmez	518	77,9
Yaş	17-30	124	18,7
	31-40	62	9,3
	41+	4	,6
	Belirtilmemiş	475	71,4
Eğitim	İlköğretim	26	3,9
	Lise	131	19,7
	Lisans	186	28,0
	Lisansüstü	4	,6
	Belirtilmemiş	318	47,8
İş Deneyimi	1-5 yıl	270	40,6
	6-10 yıl	129	19,4
	Tercihen Deneyimli	125	18,8
	Belirtilmemiş	123	18,5
	Fark Etmez	18	2,7
Yabancı Dil	İngilizce	76	11,4
	Almanca	1	,2
	Belirtilmemiş	588	88,4
Bilgisayar Bilgisi	MS Office Programları	20	3
	Belirtilmemiş	645	97
Kişisel Görünüm	Belirtilmiş	438	65,9
	Belirtilmemiş	227	34,1
Takım Çalışması	Belirtilmiş	356	53,5
	Belirtilmemiş	309	46,5
Çalışma Saatleri	Belirtilmiş	424	63,8
	Belirtilmemiş	241	36,2
Liderlik Vasfı	Belirtilmiş	81	12,2
	Belirtilmemiş	583	87,8
İletişim Yeteneği	Belirtilmiş	344	51,7
	Belirtilmemiş	321	48,3
Analitik Düşünme	Belirtilmiş	101	15,2
	Belirtilmemiş	564	84,8
Planlama Organizasyon	Belirtilmiş	236	35,5
	Belirtilmemiş	429	64,6
Reçete Menü Bilgisi	Belirtilmiş	348	52,3
	Belirtilmemiş	317	47,7
Sunum Yeteneği	Belirtilmiş	132	19,8
	Belirtilmemiş	533	80,2
Sertifika	Belirtilmiş	133	20,0
	Belirtilmemiş	665	80,0
Maliyet Analizi	Belirtilmiş	115	17,3
	Belirtilmemiş	550	82,7
İş Güvenliği	Belirtilmiş	348	52,3
	Belirtilmemiş	317	47,7
Hijyen	Belirtilmiş	402	60,5
	Belirtilmemiş	263	39,5
Sigara İçmemesi	Belirtilmiş	115	17,3
	Belirtilmemiş	550	82,7
Askerlik Durumu	Belirtilmiş	170	25,5
	Belirtilmemiş	495	74,5
İkamet	Belirtilmiş	191	28,7
	Belirtilmemiş	474	71,3



Tablo 5 incelendiğinde adayların sahip olması gereken bir takım özellikler göze çarpmaktadır. İlk olarak işletmelerin iş ilanlarında genel olarak cinsiyet ayırımına gitmedikleri görülmektedir. İlanların % 77,9'unda cinsiyet ayırımına gidilmediği, % 9,6'sında kadın, %12,5'inde erkek şeklinde cinsiyet kriterinin yer aldığı belirlenmiştir. Bu sonuç Erdem ve Gezen'in (2014, 30) yaptıkları araştırma sonucuyla örtüşmektedir. Yaş ölçütü açısından bakıldığında ilanların % 71,4'ünde yaş kriteri belirtilmezken, % 18,7'sinde adayların 17-30 yaş aralığında olması istenmektedir. Yaş kriteri verilen ilanlarda da genç yaş grubunun öne çıktığı görülmektedir. Buradan hareketle genç yaş grubuna gereksinim duyulduğu görülmektedir.

Eğitim açısından ele alındığında, işletmelerin ilanlarında ağırlıklı olarak % 28'inde lisans, % 19,7'sinde lise mezunu olma koşulu aranmaktadır. Fakat araştırma kapsamındaki ilanların % 47,8'inde herhangi bir eğitim kriteri belirtilmemiştir. Yiyecek içecek sektöründe verimliliğin sağlanması amacıyla mesleki eğitim görmüş nitelikli personel önemli olmaktadır (Güdek ve Boylu, 2017, 490). Mesleki açılış eğitimi almış adayların işletmelere sağladığı maliyet düşürücü, verimlilik ve karlılık arttırıcı bir takım faydaları olduğu bilinmektedir (Yılmaz ve Tanrıverdi, 2017, 622). Bundan dolayı işletmelerde mesleki eğitim görmüş ilgili alanlardan mezun işgörenlerin istihdam edilmesi önemli olmaktadır. Ancak ilanların neredeyse yarısından fazlasında eğitimle ilgili herhangi bir açıklamaya yer verilmemesi dikkat çekicidir. Bu sonuç her eğitim kademesinden çalışanın istihdam edildiğini düşündürmektedir. Bu durum özellikle açılış ve mutfak sanatları alanlarında eğitim alan nitelikli iş gücünün kullanılmamasına yol açabilir.

İlanlarda, deneyim ölçütü ile ilgili olarak, % 40,6'sının "1 - 5 yıl" arası, % 19,4'ünün "6 - 10 yıl" arası deneyim koşulu belirtilmiştir. Bununla birlikte ilanların % 18,8 'inde ise deneyimli olma koşulu istendiği hâlde süresi belirtilmemiştir. Deneyim konusu ele alındığında, işverenlerin bu konuda aday işgörenlerden ciddi bir beklentisi bulunmamaktadır. Hatta bazı ilanlarda deneyim bilgisi belirtilmeyip kendileri tarafından yetiştirilecek iş görenlere ihtiyaç duyulduğu saptanmıştır.

İlanlarda belirtilen yabancı dil ölçütüne bakıldığında, ilanların % 88, 4'ünün yabancı dil bilgisine ilişkin olarak herhangi bir şey belirtmediği görülmektedir. Yabancı dilin arandığı ilanlarda ise, % 11,4 'ünde İngilizce bilme koşulu arandığı belirtilmiştir.

Aday işgörenlerin sahip olması gereken özelliklerden bir diğeri olan bilgisayar bilgisine ilişkin olarak ilanların % 97'sinde bilgisayar bilgisinin belirtilmediği görülmektedir. İşletmelerin neredeyse tamamı iş ilanlarında bilgisayar bilgisine yer ilişkin bir bilgiye yer vermemiştir. Bilgisayar bilgisine yer veren işletmelerde ise genellikle mutfak şefinin yetkinlikleri arasında aranan bir koşul olarak ifade edilmiştir.

Bunların yanı sıra ilanların %63,8'inde çalışma saatlerine uyum, % 60,5'inde hijyen kurallarını uygulama, % 53,5'inde kişisel görünüm, % 52,3'ünde iş güvenliği bilgisine, %52,3'ünde menü ve reçete hazırlama bilgisine sahip olma, % 51,7'sinde iletişim yeteneği, % 35,5'nin planlama ve organizasyon, % 17,3'ünün maliyet analizi, % 15,2'sinin analitik düşünme ve % 12,2'sinin liderlik yeteneği gibi iş gerekleri belirtilmiştir. Ayrıca ilanların % 20'sinde, işletmelerin çalıştıracakları personelde sertifika (MYK belgesi, Hijyen belgesi, açılış veya ustalık belgesi) sahibi olma koşulu aradıkları da saptanmıştır.

Emek yoğun ağırlıklı olarak çalışan yiyecek ve içecek işletmelerinde aşçıların sahip olması gerekli niteliklerin tespit edilebilmesi oldukça önemli görülmektedir. İncelenen iş ilanlarının büyük çoğunluğunda, aranan özelliklerden çalışma saatlerine uyum sağlanması ilk sırada yer almaktadır. Hizmet sektörünün kendine özgü yapısından dolayı işlerin aksamaması açısından oldukça önemli görülmektedir. Ancak özellikle mesleğin gerektirdiği sağlıklı ve güvenilir bir hizmetin sağlanması açısından önemli olan hijyen, iş sağlığı ve güvenliği bilgisine neredeyse ilanların yarısından fazlasında rastlanılmamış olması önemli bir tespittir. Araştırma kapsamındaki ilanlarda personelin sahip olması gereken hijyen bilgisine ilişkin olarak herhangi bir kriter yer verilmemesi önemli bir eksiklik olarak görülmektedir. Bununla birlikte araştırma kapsamında yer alan iş ilanlarında planlama ve organizasyon, maliyet analizi, analitik düşünme ve liderlik yeteneği genellikle yönetici pozisyonunda olan şef aşçı adaylarından istenen özellikler olarak belirtilmiştir.

Son olarak ilanların % 25,5'inde askerlikle ilişkili olmama, % 17,3'ünde sigara içmeme ve % 28,7'sinde belli bölgelerde ikametgâh etme koşulları aranmaktadır. Özellikle ikametgâh yeri kriterinin ilanlarda belirtilmemiş olması hem işveren hem de aday işgören açısından sorunlara neden olabileceğini akla getirmektedir.

Tablo 6 incelendiğinde işletmelerin verdiği iş ilanlarında aday işgörelere sunmuş oldukları olanaklarla ilgili hangi bilgilere yer verdiklerine ilişkin bulgular görülmektedir.



Tablo 6: Aday işgörenlere sağlanan imkanlar

Sağlanan Olanaklar	ri	Katego	n	%
Lojman		Belirtil	35	5,3
	miş	Belirtil	630	94,7
Ücret		Belirtil	102	15,3
	miş	Belirtil	563	84,7
Ulaşım		Belirtil	56	8,4
	miş	Belirtil	609	91,6
Yeme İçme		Belirtil	54	8,1
	miş	Belirtil	611	91,9
Kariyer		Belirtil	43	6,5
	miş	Belirtil	622	93,5
Sosyal Faaliyet Olanakları		Belirtil	-	-
	miş	Belirtil	665	100

İlanların %15,3'ünde ücret, % 8,4'ünde ulaşım, % 8,1'inde yeme- içme, % 6,5 'inde kariyer, % 5,3'ünde lojman sağladığına ilişkin bilgilerin yer aldığı saptanmıştır. Aynı zamanda ilanların hiç birinde aday işgörene sunulan sosyal faaliyet olanaklarından bahsedilmemiştir. Nitekim Erdem ve Gezen (2014, 31) tarafından yapılan çalışma sonucunda da aday işgörenlere sunulan imkanlar hakkında verilen bilgilerin oldukça yetersiz olduğu tespit edilmiştir. İş ilanlarında aday işgörenlere sunulan olanaklara ilişkin bilgiler vermenin, ilanın çekiciliğini arttırdığı ve ilana yönelik tutumu olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir. İşletmelerin yayınladıkları iş ilanları ile daha fazla adaya ulaşabilmeleri için, bu ilanlarda çalışanlara sunulan olanaklar bilgisine yer vermesi, bu bilgiyi genel ve jenerik ifadeler yerine ayrıntılı, somut ve belirgin ifadeler kullanması gerektiği belirtilmektedir (Alnaçık, 2016, 172). Genellikle ücret ile ilgili bilgilendirmeler yüz yüze görüşmeler esnasında belirtilirken diğer imkanlara ilişkin bilgilerin ilanlarda yer almaması önemli bir eksikliklerdir. Günümüzde bir çok işgören adayları kendilerine sağlanacak olan imkanlar açısından beklentiye sahip olmaktadır. Kendilerine sağlanacak olan imkanları sorgulamaktadır. Aday işgörenlerin çoğu beklentileri doğrultusunda imkanları sağlayacak işletmeleri tercih etmektedir. Bu çalışmada incelenen ilanların neredeyse hepsi aday işgörenlere sağlanacak olan imkanlara yer vermemiştir. Ayrıca araştırma kapsamındaki ilanların yarısından fazlasının İstanbul'daki işletmeleri kapsadığı düşünüldüğünde, ulaşımına ilişkin olarak sağlanan imkanlar hakkında bilgilere yer verilmemesi önemli bir eksiklik olarak görülmektedir.

Araştırmanın son kısmında iş ilanlarında işletmelerin kullandığı iletişim bilgilerine yönelik bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 7: İşletme İletişim Bilgileri

İletişim Bilgileri	Kategori	n	%
Adres	Belirtilmiş	118	17,7
	Belirtilmemiş	547	82,3
Telefon & Faks Numarası	Belirtilmiş	237	35,6
	Belirtilmemiş	428	64,4
Elektronik Posta Adresi	Belirtilmiş	70	10,5
	Belirtilmemiş	595	89,5
İrtibat Kurulacak Kişi	Belirtilmiş	218	32,8
	Belirtilmemiş	447	67,2

Tablo 7'de, ilanlarda iletişim bilgilerine yer vermeyen işletmelerin çoğunlukta olduğu görülmektedir. İşletmelerin sadece % 35,6'sı telefon ve faks numarası, % 17,7'si adres, % 10,5'i elektronik posta adresini belirtmişlerdir. Ayrıca ilanlarda irtibat kurulacak kişiye yer verenlerin oranı % 32,8 olarak belirlenmiştir. İşletmelerin yayınladıkları ilanlarında kendilerine ait iletişim bilgilerine ilişkin herhangi bir bilgi vermemeleri bir eksiklik olarak görülmektedir. Bu bulgular da, Erdem ve Gezen'in (2014, 32) araştırma



sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Son yıllarda bu bilgiler işletmeler tarafından özellikle belirtilmemektedir. İşletmeler ihtiyaçlarına cevap verebileceğini düşündükleri adaylarla insan kaynakları siteleri aracılığıyla veya kendilerinin bizzat iletişime geçme eğiliminde oldukları görülmektedir. Aday işgörenlerin başvuru yapmayı düşündüğü pozisyonla ilgili bilgi almak amacıyla kullanacağı ilk araç olarak iletişim bilgileri yer almaktadır. Ancak verilen ilanlarda işletmenin iletişim bilgilerinin verilmemesi görülmektedir.

SONUÇ

Yiyecek ve içecek işletmeleri devamlılıklarını sağlayabilmek ve rekabet avantajı elde edebilmek için nitelikli işgücüne ihtiyaç duymaktadır. İş ilanları yiyecek içecek işletmelerinin nitelikli iş gücüne ulaşmaları amacıyla kullandıkları önemli bir araçtır. İş ilanları bakımından işletmeler ilanlarını gazete veya internet aracılığıyla verebilmektedirler. Günümüzde birçok yiyecek içecek işletmesi kendi web sayfaları ya da internetteki insan kaynakları siteleri aracılığıyla iş ilanlarını yayınlamaktadır. Böylece daha fazla sayıda adaya ulaşmayı hedeflemektedirler. Türkiye’de insan kaynakları sitelerinde yer alan aşçı ilanlarının incelendiği bu çalışmada aşçılara yönelik iş ilanlarına ilişkin yapılan ilk çalışmadır. Genel olarak aşçılara yönelik iş ilanlarının içeriğinin profesyonel bir meslek üyesini tanımlayacak nitelikte olmadığı ve yetersiz bilgi verildiği söylenebilir.

Bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre aşçı mesleğinde nitelikli işgören arayan işletmelere yönelik şu önerilerde bulunulabilir:

İlanlarda işletmelerin yarısının iş tanımlarını belirttikleri ancak bu tanımların da yeterli düzeyde aydınlatıcı olmadığı belirlenmiştir. Doğru adaylara ulaşmak ve zaman kaybını önlemek adına iş tanımı bilgileri ilanlarda mutlaka verilmelidir. Böylece yöneticiler kısa zamanda doğru adaylara ulaşabilirler. İşletmelerde çalışanlara işe başlama aşamasında yeterli iş tanımının yapılmaması sonraki süreçlerde çalışan ve işveren arasında huzursuzluklara ve çatışmalara neden olabilir. Bu nedenle işveren tarafından beklentiler açık ve net bir şekilde belirtilmelidir.

Yöneticiler iş ilanını yayınlamadan önce iş gerekleri ile ilgili yeterli bir çalışma yapmalıdır. Böylece iyi tanımlanmış iş gereklerine, doğru iş görenler alınabilir.

Yöneticiler Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından hazırlanan Ulusal Meslek Standartlarını dikkate alarak iş ilanlarını hazırlayabilirler. Böylece işe alım süreci ve nitelikli iş gücüne ulaşmak işletmeler açısından daha kolay olacaktır.

Diğer önemli bir konu ise eğitim olarak karşımıza çıkmaktadır. Aşçılık mesleği profesyonellik isteyen, üst düzeyde beceri ve özveri gerektiren bir meslektir. Bundan dolayı iyi eğitim görmüş nitelikli iş görenlerin istihdam edilmesi önem taşımaktadır. Bu konuda aşçılık bölümü ya da gastronomi ve mutfak sanatları programlarından mezun adayların istihdamı sağlanabilir. İş ilanlarında mutlaka aranan pozisyona yönelik asgari eğitim düzeyi belirtilmelidir.

Aday işgörelere sağlanacak imkanların iş ilanlarında bildirilmesi de oldukça önemlidir. Adaylara sağlanacak olanaklar, iş ilanını çekici kılarak adayları cezbetmektedir. Böylece işletmeler daha fazla adaya ulaşabilirler. Ancak ilanlarda sunulan olanakların da gerçeği yansıtması gerekmektedir.

Verilen iş ilanlarında aday işgörenlerde aranan niteliklerin eksiksiz ve doğru bir şekilde belirtilmesi, işe uygun adaya ulaşmada avantaj sağlamaktadır. Böylece doğru işe doğru insan gücü sağlanarak zaman kaybı ve personel devir hızı düşürülebilir.

Dikkat edilmesi gereken diğer bir konu ise işletmelerin ilanlarda mutlaka iletişim bilgilerine yer vermesidir. Özellikle ilanlarda irtibat kurulacak kişiye ait bilginin verilmesi oldukça önemlidir. Bu gibi bilgilerin eksikliğinden dolayı işe alım süreci uzayabilmekte ya da nitelikli adayların başka işletmelere yönelmesine neden olabilmektedir.

Adaylara yönelik öneriler de aşağıda sunulmuştur.

Aday işgörenler iş ilanlarında belirtilen niteliklere ve ulusal meslek standartlarına bakıp buradaki yetkinliklere sahip olmak için çaba göstermelidirler.

Belgelendirme sisteminin faaliyete geçmesiyle birlikte aday işgörenlerin alanlarına uygun olarak ilgili mesleki yeterlilik belgelerine sahip olması, işe alım sürecinde adaylara avantaj sağlayacaktır.

Araştırma Türkiye’deki insan kaynakları sitelerinde yayımlanan iş ilanlarını kapsamaktadır. Bundan dolayı Türkiye’deki işletmeler ile sınırlı kalmaktadır. İlerleyen çalışmalarda konuyla ilgilenen araştırmacılar için ülkelerarası karşılaştırmaları içeren aşçılık ile ilgili iş ilanı incelemeleri önerilebilir. Aynı zamanda çalışmanın kış döneminde yapılmasından dolayı yaz dönemine yönelik turizm işletmelerinin ilanlarını kapsamamaktadır. İleride yapılacak olan araştırmalarda yaz dönemlerine yakın zamanlarda iş ilanlarının



incelenmesi bu merkezlerde aranan mevsimsel işgücüne yönelik bilgilerinde elde edilmesini sağlayabilecektir. Çalışmanın farklı mevsimlerde tekrarlanması karşılaştırma yapılabilmesi bakımından etkili olabilir.

KAYNAKÇA

- Alınacak, E. (2014). İş ilanlarının çekiciliği: mesaj belirginliğinin etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 16 (1), 161-175.
- Basım, H. N., Şeşen, H., ve Şeşen, E. (2008). Personel temin sürecinde gazete ilanları üzerine karşılaştırmalı bir çalışma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 35-44.
- Camgöz, S., M. (2014). *İnsan kaynakları yönetiminde başvuru sağlama içinde insan kaynakları yönetimi*, Ed. Kolektif, Nobel, Ankara, 2014.
- Dil, E. (2016). Türkiye’de uzun ömürlü işletmeler: kim? Nerede? Ne yapıyor?. *İstanbul University Journal of the School of Business*, 45 , 49-69.
- Erdem, B. & Gezen, T. (2014). Turizm işletmelerine yönelik iş ilanlarının içerik analizi yöntemiyle incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(21), 19-42.
- Eşkin Bacaksız, F. ve Sönmez, B. (2014). İnsan kaynakları web sitelerinde yer alan hemşire iş ilanlarının incelenmesi. *Journal of Health and Nursing Management*, 3(1), 112,122. doi:10.5222/SHYD.2014.112
- Gautham, K.S. (2005). A summation of online recruiting practices for health care organizations. *Health Care Manager*, 24(3), 257-267
- Geray, H. (2004). *Toplumsal araştırmalarda nicel ve nitel yöntemlere giriş: iletişim alanından örneklerle*, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Güdek, M. ve Boylu, Y. (2017). Türkiye’de yükseköğretim düzeyinde gastronomi eğitimi alan öğrencilerin beklenti ve değerlendirmelerine yönelik bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(4): 489-503.
- Güler, E. Ç. (2006). İşletmelerin e-insan kaynakları yönetimi ve e-işe alım süreçlerindeki gelişmeler. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, C:VI, No:1, 17-23.
- Jansen, B. J., Jansen, K. J. ve Spink, A. (2005). Using the web to look for work: implications for online job seeking and recruiting. *Internet Research*, 15(1), 49-66.
- Koçer S, Öksüz G. (2015). Elektronik işe alma sürecinde özel istihdam bürolarının rolü: adecco türkiye ve kariyer.net incelemesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt: XI/24 181- 201.
- Krippendorf, K. (1980). *Content analysis: an introduction to its methodology*, Sage Publication, New York.
- Küçükönel, H., & Korul, V. (2002). Havayolu işletmelerinde insan kaynakları yönetimi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(12), 67-90.
- Öksüz, B. (2011). E-işe alım sürecinde kurumsal web sitelerinin kullanımı ve konu üzerine bir araştırma. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 268-284.
- Özdemir, B., Aktaş, A. ve Altıntaş, V. (2005). Turizm ve otelcilik eğitimi görmekte olan lisans düzeyindeki öğrencilerin otel işletmelerinin yiyecek-içecek bölümüne yönelik tutumları. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(1): 46-58.
- Parry, E., Tyson, S. (2008). An analysis of the use and success of online recruitment methods in the UK. *Human Resource Management Journal*, 18(3), 257-274.
- Pearce, C.G., Tuten T.L. (2001). Internet recruiting in the banking industry. *Business Communication Quarterly*, 64(1), 9-18.
- Stone, D.L., Stone-Romero, E. F., Lukaszewski, K. (2006). Factors affecting the acceptance and effectiveness of electronic human resource systems. *Human Resource Management Review*, 16(2), 229-244.
- TÜİK. <https://biruni.tuik.gov.tr/ilgosterge/?locale=tr> 25.10.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Yılmaz, A. ve Tanrıverdi, H. (2017). Aşçıların Meslek Uyumu ve Meslek Algısı Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 621-639.
- Yücel, Ç.P. ve Bal Y. (2018). Elektronik işe alım sürecinde sosyal paylaşım sitelerinin kullanımı ve bir uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11 (5), 897-917.