

BODRUM VE YÖRESİNDEKİ MEVSİMLİK OTEL İŞGÖRENLERİNİN SORUNLARI

Nazmi KOZAK

ABSTRACT

SEASONAL HOTEL EMPLOYEES' PROBLEMS IN BODRUM AND ITS ENVIRONMENT

The present research work aims primarily at finding out the qualifications, and working and housing conditions of lower level employees at seasonal hotels.

To gather the appropriate measurements, a survey by using an original questionnaire and the quota sampling method had been conducted at the certified hotels of the city of Bodrum and its environment.

The results had shown that the mentioned employees were composed of younger persons, had a satisfactory general and vocational educational level, worked usually overtime, could only benefit of inadequate social and economic rights with respect to the international standards and the Turkish labour law, and had accommodation facilities below the expected average. Most of these people had found their jobs by informal ways, and did not more intend to work at the same hotels next year.

Bir üretim faktörü olarak emeğin önemi, otel işletmelerinde diğer birçok işletmelere nazaran daha büyüktür. Otellerin ürettikleri mal ve hizmetlerin insan eli değmeden tüketiciye sunulamaması, işgörenlerin kişilik yapısı, beceri ve çalışma koşulları kapsamındaki beşeri ilişkilere dikkatleri çekmektedir.

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de, otel işletmelerinin bir bölümü mevsimlik çalışma yapmaktadır. Özellikle son 8-9 yılda mevsimlik otel işletmelerinin sayısında büyük bir patlama gerçekleşmiştir. Bu mevsimlik otellerin önemli bir bölümü deniz kenarlarında kurulu olup, yaz aylarında faaliyet gösterirler. Bunun dışında, sayıları oldukça az da olsa kış aylarında işletmeye açılan otellerde de bulunmaktadır.

Mevsimlik otel işletmeler hizmete açık buldukları zaman süresince gereksinme duydukları personelin önemli bir bölümünü yakın çevrelerinden istihdam ederler. Mevsimlik otel işletmelerinde çalışma saatlerinin genellikle uzun olması, bu uygulamanın temel nedenidir. Diğer taraftan, mevsimlik otel-

lerde işgören seçimi ve işçi alma, çoğunlukla üzerinde pek durulmayan, gelişigüzel çözümlenen konulardır; çünkü amaç, birkaç ay için otel işlerini yapacak işgörenlerin geçici istihdamıdır.

Dolayısıyla mevsimlik otel işletmeleri, çoğunlukla, bazı önceden yetişmiş işgörenleri istihdam ederler ve bunların yanında ucuz ve vasıfsız işgücü olarak kullanılmak üzere, sektörde yeni çalışmaya başlayanlara da bolca yer verilir.

İşgörenin niteliği, birçok görev alanında pek fazla önem taşımamaktadır. İşe yerleştirmede de aynı anlayış ve eğilimler geçerlidir. Türkiye'deki mevsimlik otel işletmeleri, mevsimlik işgücüne ilişkin personel politikalarını önemini henüz tam olarak algılayamamaktadırlar.

Otellerin emek-yoğun niteliği nedeniyle, otellerde personel yönetimi, bir otel işletmesinin en can alıcı noktasını oluşturmakta ve işletmenin başarı ve verimliliğini belirleyen temel bir unsur olmaktadır (Barutçugil 1984:135). Otel işletmeciliğinde personel yönetiminin amacı, işgücünden en etkin bir biçimde yararlanmak ve

iş ortamını, işgörenlerin ve işletmenin ortak yararını sağlayacak bir biçimde düzenlemektir. Bu bakımdan otel işletmelerinde personel yönetiminin başarısı, büyük ölçüde, işgörenlerin seçimine, işe alınmasına ve yerleştirme süreçlerinin etkinliğine bağlıdır.

İşte bu nedenlerle, mevsimlik otel işletmelerinde uygulanan personel politikaları ve bu politikaların bir uzantısı olmak üzere çalışma ve barınma koşulları, bu tesislerde çalışan işgörenlerin sorunlarını belirleyen en önemli bir etken olmaktadır.

ÇALIŞMANIN AMACI

Bu çalışma, gerçekleştirdiğimiz bir anketin bulgularından hareketle, bir turizm merkezi olan Bodrum ilçesindeki, Turizm Bakanlığı'ndan belgeli otel işletmelerinde çalışan alt düzey mevsimlik işgörenlerin,

a) cinsiyet, yaş, çalışılan departman, eğitim durumu gibi niteliklerini ve,

b) çalışma ve barınma koşulları gibi sorunlarını saptamayı amaçlamaktadır.

ÖRNEKLEME PLANI

Uygulamamızın çerçevesi Bodrum yöresinde bulunan "Turistik işletme belgeli" otellerdir.

Bodrum İlçe Turizm Danışma Müdürlüğü'nden edindiğimiz listede, 1990 yılı yaz sezonunda hizmete açık belgeli otel işletmesi sayısı, 38'dir. Bu otellerin sahip olduğu en yüksek yıldız sayısı üç olup, yıldızların dağılımı Tablo 1'de verilmiştir.

Bilindiği gibi, örneğe girecek olan birimlerde aranacak olan karakteristikler konusunda önceden belli kontenjanların saptanması ve bu kontenjanların doldurulmasında anketörün özgür bırakılması, kota örneklemede izlenen yoldur (Sencer, İrmak 1984:403). Bu çalışmada kota örnekleme tekniği kullanılmıştır (Acar, Dener 1978:99).

Anket uygulama çerçevesine giren oteller, coğrafi dağılımları ve yıldızları itibariye örnekleme tabii tutulmuştur.

Coğrafi dağılım açısından, Bodrum ilçe sınırları dahilinde, otellerin yoğun olarak buldukları turizm mekrezlerinin turizm gelişmişlik düzeylerine göre şu şekilde üçe ayrılması uygun bulunmuş ve;

1) En eski turizm çekim merkezi olarak Bodrum kent merkezi,

2) Turizm gelişme sınırlarına ulaşmış yöreleri yansıtması açısından Gümbet turizm merkezi,

3) Turizme yeni yeni açılmaya başlayan yörelerin ortak özelliklerini taşıması bakımından, Bitez Yalısı örnekleme alınmıştır.

Bu yörelerden Gümbet, Bodrum kent merkezine oldukça yakın olmasına rağmen, kendine özgü turizm çekim öğelerine sahiptir. Ancak şu anda turizm

gelişme kapasitesi sınırlarının sonuna ulaşmıştır.

Bitez Yalısı'na gelince, birkaç yıl öncesine kadar yörede bulunan Aktur ikincil konut kompleksi ile tanınan Bitez Yalısı, son birkaç yıldan bu yana, doğa ile içiçe olan tesisleri ile turizme açılmıştır. Bu yönüyle, Bodrum yöresinde turizme yeni açılan yörelerin özelliklerini taşımaktadır.

TABLO:1

Örneklem Yörelerinde Belgeli Oteller ve Örnekleme Alınabilen Oteller

TABLO:1
Örneklem Yörelerinde
Belgeli Oteller ve Örnekleme
Alınabilen Oteller

	Bodrum	Gümbet	Bitez Yalısı
1 Yıldızlı			
Otel Sayısı	4	1	1
Örnekleme Alınabilen	1	-	-
2 Yıldızlı			
Otel Sayısı	8	5	6
Örnekleme Alınabilen	2	1	3
3 Yıldızlı			
Otel Sayısı	9	4	1
Örnekleme Alınabilen	3	1	-

Bu coğrafi örneklem ayırımına göre, sonuçta anket yapılabilecek otel sayıları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Her otelden sekiz işgücüne anket uygulanmıştır. Anket uygulanan işgücünün çeşitli departmanlardan olmasına özen gösterilmiştir.

Uygulamada anket verilmeğe çalışılan bazı otellerden ve bazı otel personelinden, çeşitli nedenlerden dolayı sonuç alınamamıştır. Dolayısıyla, değerlendirilmeye alınabilen soru formu sayısı, 63'tür.

ANKETİN DEĞERLENDİRİLMESİ

a) Cinsiyet

63 denek üzerinde gerçekleştirilen anketin cinsiyet dağılımı, Tablo 2'de verilmiştir. Tablodan da görüleceği gibi, deneklerin büyük çoğunluğu erkektir. Bu sonuç, otelcilik sektöründe kadın işgücünün azlığına ilişkin olarak bilinen yapıyı doğrulamaktadır.

TABLO :2

Deneklerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Cinsiyet	Denek	%
Kadın	7	11,11
Erkek	56	88,88

b) Yaş

Denekler arasında Ankette 14 yaşından küçük ve 35 yaşından büyük çalışan bulunmamaktadır. Terrell-Scott formülü uygulayarak dağılım, bu yaşlar arasında, Tablo 3'teki gibi gruplandırılmıştır.

Tablo 3 incelendiğinde, deneklerin yoğunluklu olarak 19-22 yaş grubunda toplandıkları görülmektedir. Diğer yoğun yaş grubu olarak 21 de dikkate alındığında, Bodrum belgeli otellerindeki alt düzey elemanların çok genç sayılabilecekleri ileri sürülebilir. Bunun belli-başlı nedeni, aşağıdaki bilgilerle ortaya çıkmaktadır.

TABLO :3

Deneklerin Yaş Dağılımı

Yaş Grubu	n	%
15-18	11	17,46
19-22	40	63,49
23-26	6	9,52
27-30	3	4,76
31-34	3	4,76

c) Eğitim Durumu

Deneklerin % 55'inin turizm eğitimi görmüş ya da görmekte olduğu anlaşılca; 4. soruya verilen yanıtlarla birlikte incelen-

mesinin daha anlamlı olacağı ortaya çıkmaktadır. Tablo 4, böyle bir incelemeyi olanaklı kılmaktadır.

TABLO :4

Deneklerin Mesleki ve Genel Eğitim Düzeyleri

Mesleki Eğitim	Denek Sayısı	%
Turizm eğitimsiz	28	45,16
Bunlardan eğitimsiz;		
İlkokul mezunu	10	37,71
Ortaokul mezunu	6	21,43
Lise mezunu	11	39,29
Üniversite	1	3,57
Özel eğitim kurumundan mezun	7	8,06
Turizm lisesi m.	10	16,12
TUREM mezunu	7	11,09
Üniversite	6	9,67
TOPLAM	56	90,10
STAJYERLER	6	9,67

Tablo 4'den mesleki eğitim görmemiş 28 işgörenin de, genel eğitim düzeyleri itibariyle oldukça tahsilli çıktıkları anlaşılmaktadır. Bu durum, Tablo 3'teki yaş dağılımına da bir açıklama getirmektedir. Demek ki mevsimlik otellerdeki alt düzey çalışanların çoğu iyi eğitimlidir ve otel yönetimindeki bu yerleri, geçicidir.

Onun için sözkonusu çalışanlar, çok genç bir grup oluşturmaktadırlar.

d) Meslekteki Hizmet Süreleri

TABLO :5

Deneklerin Mesleklerindeki Hizmet Süreleri

Hizmet Süresi	Denek Sayısı	%
1 yıldan az	16	26,22
2"	10	16,39
3"	11	18,03
4"	7	11,47
5"	6	9,83
6"	3	4,91
7"	4	6,55
8"	1	1,63
9 ve daha fazla yıl	3	4,91

Deneklerin halen çalıştıkları mesleklerindeki yılları, Tablo 5'te görülmektedir. Tablo 5'teki bulgular da, yaş dağılımına paralel olarak 1-3 yıl arasında yoğunlaşmaktadır. Tablo 5'ten çıkartılabilecek diğer bir sonuçta, Türkiye turizm sektörünün özellikle son yıllarda yoğun olarak istihdam alanı yarattığı iddiasının bir bakıma doğrulanmasıdır.

e) Günlük Çalışma Saatleri

Günlük çalışma saatleri, işgörenin çalışma koşullarının saptanmasında en önde gelen uluslararası belirleyicilerdendir. (Tohomode 1983:247). İlk kazanılan işçi haklarından biri olması dolayısıyla, çalışma saatleri önemli bir göstergedir.

TABLO :6

Deneklerin Günlük Çalışma Saatleri

Çalışma Saatleri	Denek Sayısı	%
8 saat	15	25,8
9"	3	5,17
10"	7	12,06
11"	3	5,17
12"	13	22,41
13"	8	13,79
14"	3	5,17
15 ve daha fazla	9	15,51

Araştırmamızda, Bodrum yöresinde çalışan işgörenlerin günlük çalışma saatlerinde yoğunlaşma, gerek Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tavsiyesinin ve gerekse Türk İş hukukunun öngördüğü sürelerin çok üzerine çıkmıştır. Bu yörede işgörenlerin yalnızca %25,86'sı bir günde 8 saat çalışmaktadır. Eksik istihdam beyan edilmemiştir, geriye kalanlar 8 saatten fazla çalışmaktadırlar. Tablo 6, bu bakımdan ayrıntıları vermektedir.

Günlük çalışma saati dağılımının 12 saat dolay-

larında bir tepedeğere daha sahip olması, otellerdeki var-diya düzeninin bir kanıtından başka bir şey değildir.

Ne var ki, 6116 sayılı kararname ile yürürlüğe giren "Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Bazı Özel Usul ve Kurallar Hakkında Tüzük"te, "nitelikleri dolayısıyla sürekli çalışmaları için durmaksızın birbirini ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde posta sayısı, 24 saatlik süre içinde en az 3 işçi postası çalıştırılacak şekilde düzenlenir" denilmektedir.

f) Çalışma Biçimi

TABLO :7

Deneklerin Çalışma Biçimleri

Çalışma Biçimi	Denek sayısı	%
Vardiyalı çal.	23	36,51
İş yoğunluğuna bağlı çalışma	25	39,68
Plânsız çalışma	13	20,63
Diğer	2	3,17

Görülebileceği üzere, otellerde en hâkim çalışma biçimi iş yoğunluğuna bağlı olanıdır. Vardiyalı düzen ile çalışan işçi sayısının da oldukça fazla olduğunu söyleyebiliriz. Aşağıda, sosyal haklarla ilgili yanıtların sonucunu inceledikten sonra, bu konuda daha başka şeyler de söylenebilir.

g) Sosyal Haklar

İşgörenlerin çalışma koşullarının saptanmasında dikkate alınan bir başka kriter de sosyal haklardır. Seçeneklerimizde yer alan sosyal haklar, Bölüm III'te açıklandığı üzere, iş hukukumuzun işçilere tanıdığı en önemli haklardır.

TABLO : 8

Deneklerin Sahip Oldukları Bazı Sosyal Haklar

Haklar	Denek var	Sayı yok
Sosyal Sigorta	46	13
Vergi iadesi	31	25
Fazla mesai üc.	4	39
Genel tatil ücreti	7	48

Önce iki hususa açıklama getirelim:

1) Bilindiği gibi, toplam denek sayısı 63'tür. Fakat yanıt sayıları toplamı, çoğu kez 63'ten azdır. Bunun nedeni, çeşitli sebeplerle bazı soruların ya da soru şıklarının yanıtlanmamış olmasıdır. Tablo 8'de bu olgu açıkça izlenmektedir.

2) Yine bilindiği gibi, vergi iadesi sorusunun bir amacı da sigortalılık sorusunu kontrol etmektir. Aradaki büyük farkın açıklanabilmesi için anketten sonra ufak bir kontrol yapılmış ve şu sonuca varılmıştır: Bu basit soruların yanıtları doğrudur. Fakat mevsimlik işçilerin bir kısmı, çalıştıkları otel tarafından değil, başka bir yolla sigortalılık hakkına sahiptirler, ve yanıtlarına o hususu yanıtmışlardır. Dolayısıyla, mevsimlik otellerce sigorta ettirilen gerçek çalışan sayısı, vergi iadesi alan kişi sayısı ile temsil edilecektir.

Ücretle ilgili haklara gelince, bu hakları alanların sayısı, dikkat çekecek derecede azdır. Günlük çalışma süresinin fazla mesaiye girdiğini belirten 46 işgörenden sadece 4'ünün fazla mesai ücreti aldığını beyan etmesi akıl durduracak bir olaydır.

Anlaşıldığına göre mevsimlik işçi çalıştıran oteller, işgörenleriyle bir tür götürü ücret anlaşması yapmaktadır. Bu otellerin belgeli olması da durumu değiştirmemektedir. Diğer taraftan, ortaya çıkan ücret reji-

mi tablosu, Bodrum'daki mevsimlik otel işçilerinin en önemli güdüleyici faktörlerin etkisinden yoksun olarak çalıştıklarını da ortaya koymaktadır.

h) Deneklerin Çalıştıkları Otele Terkar Gelme Düşünceleri

Deneklerin çalıştıkları otele tekrar gelme düşüncelerini ortaya çıkarmayı amaçlayan 10. sorunun dökümü Tablo 9'da görülmektedir.

Görüldüğü üzere, deneklerin çoğunluğu, halen çalıştıkları otele önümüzdeki yıllarda, işverenleri tarafından istek olması durumunda bile, çalışmak üzere tekrar gelmek istemiyorlar.

Muhakkak ki bunun sebeplerinden birisi yukarıda ortaya çıkan tahmin edilemeyecek çalışma koşullarıdır. Aşağıda açıklanacak barınma şartlarının da böyle kararlara yardımcı olacağı anlaşılacaktır.

TABLO : 9

Deneklerin Halen Çalıştıkları Otele Gelecek Yıllarda Çalışmak Üzere Gelme Düşünceleri

Yanıtlar	Denek Sayısı	%
Evet	24	40,67
Hayır	35	59,32

ı) İş Bulma Şekli ve Çalışanların Geldikleri Yerler

Diğer taraftan bir insanın iş bulduğunda ilgili çalışma koşullarını inceleyerek bir karar vermesi beklenir. Tabii sektörel işsizlik oranı büyükse veya sektörde vasıfsız işçi istihdam oranı yüksekse durum değişir. Fakat her şeyden önce, deneklerimizin eğitim durumlarının oldukça büyük olduğunu biliyoruz. Üstelik, en azından sanayi ve işyerleri sayımlarının karşılaştırılması rakamlarından anlaşıldığına göre, tu-

rizm sektöründeki istihdamı da aşan bir hızla büyümektedir (Kavafoglu 1991:65).

Bu olgunun anketimizin diğer bilgileri çerçevesindeki bazı nedenlerini, şu tablolar açıklamaktadır:

TABLO : 10

Deneklerin Sürekli Oturma Yerleri

	Denek S.	%
Muğla ili	8	13,33
Diğer iller	52	86,66

TABLO : 11

Deneklerin İşlerini Bulma Yolları

İş Bulma Yolları	Denek Sayısı	%
Gazete ilanı ile	2	3,27
İşçi Bulmak Kurumu vasıtasıyla	1	1,63
Dost-arkadaş vasıtasıyla	32	52,45
Ekip olarak çalışıyoruz/ bulduk	10	16,33
Kendim buldum	9	14,75
Mezun olduğum /halen okuduğum okul buldu	5	8,19
Başka yollardan	2	3,27

Tablo 10'da görüldüğü gibi, Bodrum yöresinde çalışan işgörenler, büyük bir çoğunlukla Muğla il sınırları dışından gelmektedirler. Tam sayım yapıp, Bodrum'un tüm otellerini de hesaba katsaydık, durum değişmeyecekti.

Bu iddiamız kolayca ispat edilebilir. Muğla ili dışından gelme ve gelmeme oranlarının Alfa-3 çarpıklık nomeni - 2,06'dır. Bu katsayısının t-testi değeri ise 6,65'tir (Dener 1987:23). Dolayısıyla %99'dan da fazla bir anlamlılık düzeyinde anakütledeki eğilim de aynı çıkacaktır.

Tablo 11'e göre ise, Bodrum yöresinde çalışan işgörenlerin çoğunluğu, dost-arkadaş vası-

tasıyla işlerini bulmuşlardır.

Başkalarının yargılarını esas alarak iş aramak, çoğu kez işinin koşulları hakkında yeterince bilgi sahibi olmamaya razı olmayı da beraberinde getirir. Dikkat edilirse, tabloda mevcut kendi inisiyatifleriyle iş arama yollarını deneyenlerin sayıca toplamı, dost-arkadaş kullananlara nazaran çok daha düşüktür.

O halde, aynı işyerine bir daha dönmeme kararında, çalışma ve barınma koşullarının kötülüğü kadar, yörenin yabancı olma ve işe girerken karşılaşabileceği örgüt iklimini hiç düşünmeme gibi faktörler de rol oynamaktadır.

i) İşgörenlerin Barınma Koşulları

Mevsimlik otel işletmelerinde çalışanlar, genellikle yörenin yabancı olduklarından, otellerin kendilerine sağladığı yerlerde barınırlar. Tablo 12'de, sonuçları özetlemektedir.

TABLO : 12

Deneklerin Barınma Yerleri

Barınılan Yer	Denek Sayısı	%
Otele ait lojman	51	80,95
Otele ait çadır	-	-
Otelin bir odası	4	6,34
Pansiyonda kalan	1	1,58
Ev kiralaayan	-	-
Ailesinin yanında	7	11,11

Görüleceği üzere, deneklerimiz arasında mevsimlik otel tarafından çadırdaki barındırılan hiç çıkmamıştır. Halbuki, Bodrum'da otel çalışanın çadırdaki barındırılması olgusu, o kadar nadir değildir. O halde sonuçlar, belgeli otellerde çadır uygulamasına gidilmediğinin bir göstergesi olabilir.

Tablo 12'nin sonuçları ilginçtir. Deneklerin %81'i otel lojmanında kaldıklarını beyan etmişlerdir. Çadır faktörü sözkonusu olmadığına göre, loj-

manda kalanların sahip oldukları barınma şartlarını Tablo 13,14 ve 15'te şöylece özetleyebiliriz.

TABLO : 13

Deneklerden Lojmanda Barınanların Bir Odada Kalan Sayısı

Bir Odada Barınan sayısı	Denek Sayısı	%
1 Kişi	-	-
2 Kişi	6	9,52
3 Kişi	3	4,76
4 Kişi	13	20,63
5 Kişi	7	11,11
6 ve daha fazla kişi	23	36,50

TABLO : 14

Deneklerin Barındıkları Lojman ile ilgili Genel Düşüncesi

	Denek Sayısı	%
Barınılan yer sağlığa uygun	12	25,00
Barınılan yer sağlığa uygun değil	36	75,00

TABLO : 15

Lojmanda Barınan Deneklere Sağlanan ve Sağlanmayan Barınma Hizmetleri

Hizmetler	Denek Sayısı			
	var	%	yok	%
Sürekli sıcak /soğuk su	38	79,17	10	20,83
Sürekli duş	42	87,50	6	12,50
Sağlığa uygun WC	25	47,17	28	52,83

Tablolardan görüleceği üzere, barınanların çok yüksek bir oranının bir odayı 4 ve daha fazla kişi ile birlikte paylaşmak zorunda olduğu ortaya çıkmaktadır. Bunun yarattığı rahatsızlık ise, deneklerin dörtte üçünün, barındığı ortamı sağlıklı bulmadığını belirtmektedir.

Diğer taraftan, Tablo 15'teki, sürekli sıcak/soğuk su, banyo, duş olanakları, ilk bakışta iyi gibi görünmektedir. Ancak yapılan işin niteliği, yani müşteri ile yüzyüze

ilişkinin yoğunluğu gözönüne alınırsa, Tablo 15, belgeli otellerde dahi işgörenin, temizlik ve bakımına özgü zorunlulukların yeterince anlaşılmasını ortaya koymaktadır.

j) Çalışılan Departman

Nitekim Tablo 16, deneklerimizimizin çalıştıkları departmanlara göre ayrımını vermektedir. Mutfak ve muhasebede çalışan 12 kişi hariç, geri kalan 51 işgören, müşteri ile yüzyüze ilişkinin yoğun olduğu yerlerde hizmet görmektedir. Ayrıca mutfak çalışanlarının temizliği de çok önemlidir. Tablo 15'in Tablo 16 ile karşılaştırılması, Bodrum belgeli otellerinin hizmet kalitelerine ilişkin düşündürücü hususlar bulunduğunu ortaya koymaktadır.

TABLO : 16

Deneklerin Çalıştıkları Departmanlara Göre Dağılımı

Çalışılan Departman	Denek Sayısı	%
Muhasebe	5	7,93
Mutfak	7	11,11
Resepsiyon	8	12,69
Katlar	7	11,11
Restoran ve Bar	32	50,79
Üniformalı Hizmetler	4	6,34

Tablo 16'nın sonuçlarından daha başka yorumlar çıkarmamız doğru olmaz. Çünkü, yukarıda da belirttiğimiz gibi, her türlü alt düzey işgörenin örneklemede yeterince temsil edilmesini sağlamak amacıyla, her bir sayım birimindeki 8 işgörenin kabaca 3'ünün restoran ve bardan ve diğer birer tanesinin de öteki departmanlardan olmasına özen göstermiştik; yani Tablo 16'daki rakamların belli bir şekilde çıkması için amaçlı bir müdahalede bulunmuştuk.

Eğer her istediğimiz işgörenle anket yapabilmeyi başarmış olsaydık, 63 denek için yaklaşık olarak restoran ve bar-

dan 24 ve diğer departmanlardan da 8'er kişiye anket vermiş olacaktık. O halde Tablo 16'yı, örnekleme başarısının bir ölçüsü olarak kullanabiliriz.

Tablo 16'daki gerçek frekans dağılımının, 63 denegin arzumuz çerçevesinde dağılması sonucunda elde edebilecek teorik frekans dağılımıyla karşılaştırmasını yaptık. Bu amaçla Brandt-Snedecar testini kullandık (Kenall, Buckland 1971:18). Deneklerin farklı departmanlardan kontrollu bir şekilde seçiminde başarısız olmamız halinde 9,49 çıkması gereken ki-kare değerine mukabil, burada ki-kare 3,32 çıktığına göre, örnekleme amacımıza ulaştığımız anlaşılmaktadır.

k) Mesleğini Değiştirme veya Başkasına Tavsiye Düşüncesi

Yanıtların tablo dökümlerini almamız gereken son anket soruları, mesleğini değiştirme düşüncesi ve başkasına tavsiye etme eğilimidir. İlgili bulgular, Tablo 17 ve 18'de özetlenmiştir.

TABLO : 17

Deneklerde Mesleklerini Değiştirme Düşüncesi

Düşünceler	Denek Sayısı	%
Değiştirmeyeceğim	22	35,48
Belki değiştiririm	31	50,00
Değiştireceğim	9	14,52

TABLO : 18

Deneklerin Mesleklerini Başkalarına Tavsiye Etme Eğilimi

	Denek Sayısı	%
Tavsiye Etme	42	66,66
Tavsiye Etmeme	21	33,33

Tablo 17'den görüleceği üzere, "belki mesleğimi değiştiririm" şikkını işaretleyenler, olağanüstü fazladır. Bu bulgu bir miktar aldatıcı olabilir. Mesleğini kesinlikle değiştirmek isteyenini onu başkalarına tavsiye etmeyeceğini ve değiştirmeyi düşünmeyenini de onu tavsiye edeceğini varsaydığımız takdirde, "belki"lerinin çoğunu, aslında çalışma ve barınma koşullarının yarattığı hoşnutsuzluğun yarattığını düşünebiliriz.

SONUÇ

Bodrum ve yöresindeki otel işletmelerinde çalışan alt düzey işgörenlerin sorunlarını ortaya çıkarmayı amaçlayan bu çalışma sonucunda şu sonuçlar elde edilmiştir.

Otel departmanlarındaki işgörenlerin anakütledeki ağırlıklarına uygun olarak düzenlemeğe çalışılan örneklememize ait yaş dağılımı oldukça genç, genel ve mesleki eğitim düzeyi de oldukça tatminkârdır. Çoğunun otel örgütsel yapısı içerisindeki yerlerinin geçici olacağı görülmektedir. Otel endüstrisinin hızlı istihdam yaratan dinamiği, mevsimlik işgörenlerin niteliklerini de etkilemektedir. Yine de iş bulma şekillerinden açıkça görüldüğü gibi, geleneksel iş ilişkileri anlayışı hakimdir.

Gözlemlendiği üzere, mevsimlik otel işçisinin çalışma süreleri, yasal sınırlama ve ILO standartlarının üstünde, çalışma biçimi, daha ziyade iş yoğunluğuna bağımlıdır. Mesai ücretleriyle ve dinlenme olanaklarıyla ilgili sosyal hakları kısıtlıdır.

Daha ziyade lojmanlarıda gerçekleştirilen barınma koşulları, sıhhi olanaklardan mekan darlığına kadar birtakım rahatsız edici unsurlar taşımaktadır.

Tüm bu durumlar, işgörenlerin çalışma istekleri üzerinde belli oranda da etkili olabilmektedir. Mevsimlik işgörenlerin durumlarını iyileştirici önlemlerin ve mevsimlik turizm sektörü çalışanları için gerekli yasal düzenlemelerin bir an önce çıkarılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

ACAR, A., ve H.I. Dener, **İşletmecilikte Araştırma Yöntemleri**, H.Ü. İşletme Bölümü, Ankara, 1978.

BARUTÇUGİL, İsmet S., **Turizm İşletmeciliği**, Uludağ Üniversitesi Basımevi, Bursa, 1984.

BLOLACK, Hubert M., **Social Statistics**, Posho Printing C.Ltd., Tokyo, 1972.

BOYACI, Cemil, "Turizm İşletmelerinde Verimliliği Etkileyen Faktör Olarak İnsan Kaynağından Rasyonel Yararlanma", **Turizm Yıllığı 1988-1989**, T.C. Kalkınma Bankası 12 Yayını, Ankara, 1990, s. 108-114.

BURKART A.J. ve S. Medlik, **Tourism Past, Present and Future**, Heinemann Professional Publishing, London, 1989.

DENER, Hasan Işın, **İstatistik**, H.Ü. İşletme Bölümü, Ankara, 1987, (Ders İçeriği, Teksir).

ILO (International Labour Organization), **Thirt Tripartite Technical Meeting for Hotels, Restaurants and Smilar Establishment, General Report II**, Geneva, 1983.

KAVAFOĞLU, Meryem, "Türkiye'de Konaklama İşletmeleri Üretim Fonksiyonları: 1980 ve 1985 Sanayi ve İş Yerleri Sayım Sonuçlarının Bir Kesit Analizi" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 1991.

KENDALI, Maurice G. ve W.R. Buckland, A, **Dictionary of Statistical Terms**, Oliver and Boys, Edinburg, 1971.

LATTIN, Gerald W., **Modern Hotel and Motel Management**, W.H. Freeman and Company, San Francisco, 1977.

MEDLİK, S., **Staff Management in the Hotel and Catering Industry**, William Heinemann Ltd., London, 1979.

SENCER, M. ve Y. Irmak, **Toplumbilimlerinide Yöntem**, Say Kitap Pazarlama, İstanbul, 1984.

THOMA, Shizue, "Working Conditions in the Hotel, Restaurant and Catering Sector in Japan", **International Labour Review**, No: 122, 1983, s.239-352.

TOSKAY, Tunca, **Turizm Olayına Genel Yaklaşım**, Der Yayınları, İstanbul, 1983.

KİTAP

TURİZM İŞLETMECİLİĞİ VE YÖNETİMİ

Doç. Dr. Ahmet AKTAŞ
Repromat Maatbacılık
Ankara, 1989.
24 x 16, 168 sayfa,
ISBN 975-95471-0-4

Ekonomiye katkısı gün geçtikçe artan ve bu nedenle uluslararası düzeyde sürekli olarak gelişme gösteren turizm, ülkelerin ekonomi ve politikalarında önemli bir yer tutmaktadır. Hızla gelişme ve kalkınma çabaları içinde bulunan Türkiye'de de turizmin ülke ekonomisine olan katkısının artık vazgeçilemeyecek konumda olduğu bir gerçektir. Ancak turizm sektörünün ekonomiye olan bu katkısının istenilen düzeyde gerçekleştirilebilmesi için yönetici eğitimine yeterince önem verilmesi gerekmektedir. Böylece, her düzeyde bilgili ve yetenekli işletme yöneticilerinin yetiştirilmesi sağlanmış olacaktır.

Bu yapıt, Türkiye'de hızla büyümekte olan turizm sektörünün gereksinim duyduğu bilgi ve deneyimli işletme yöneticilerinin yetişmesi yanında mevcutlarının da bilgi eksikliklerini gidermeye yöneliktir.

Diğer yandan, turizm eğitimi ve öğretimi veren üniversite ve yüksek okul öğrencilerinin turizm işletmeciliği ders kitabı boşluğunu da doldurmaya yönelik olarak hazırlanmıştır.

Bu eser üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde, turizmle ilgili temel kavramlar ve ağırlıklı olarak turizm işletmeleri ele alınmış, ve özellikleri incelenmiştir.

İkinci bölümde, yönetim düşüncesinin gelişim ve yönetim yaklaşımları turizm işletmeleri yöneticilerine özetle sunulmuş ve turizm açısından yönetim yaklaşımları belirlenmeye çalışılmıştır.

Üçüncü bölümde, yönetim fonksiyonları turizm işletmeleri yönünden planlama, örgütlenme, kadrolama, yönelme ve denetim işlevleri şeklinde ele alınmış ve incelenmiştir.

NOT:Turizm İşletmeciliği ve Yönetimi kitabı, ANATOLIA TURİZM YAYINLARI MERKEZİ tarafından pazarlanan kitaplar arasında yer almaktadır