

GAZİANTEP UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Journal homepage: <http://dergipark.org.tr/tr/pub/jss>



Araştırma Makalesi • Research Article

Otel Çalışanlarının “Düzgün İş” Koşullarına Yönelik Algıları ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi¹

Perceptions of Hotel Employees towards “Decent Work” Conditions and Its Effect on Turnover Intention

Sultan Nazmiye KILIÇ^{a*}, Cevdet AVCIKURT^b

^a Arş. Gör., Balıkesir Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Balıkesir/TÜRKİYE
ORCID: 0000-0003-0560-0622

^b Prof. Dr., Balıkesir Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Balıkesir/TÜRKİYE
ORCID: 0000-0002-9169-9763

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 22 Ocak 2020

Kabul tarihi: 26 Mayıs 2020

Anahtar Kelimeler:

Düzgün İş,

İşten Ayrılma Niyeti,

Otel,

Çalışma Koşulları,

Ayvalık

ARTICLE INFO

Article History:

Received January 22, 2020

Accepted May 26, 2020

Keywords:

Decent Work,

Turnover Intention,

Hotel,

Working Conditions,

Ayvalık

ÖZ

Otelcilik sektörü, oluşturduğu istihdam fırsatları ile birçok ülke ekonomisine katkı sağlamaktadır. İnsan emeğinin ön planda olduğu otelcilik sektörü, misafirler ve çalışanlar arasındaki yakın iletişimi temel aldığı için çalışma koşullarında sağlanabilecek iyileştirmeler hizmet kalitesini etkileyebilmektedir. İşletme verimliliğinin ve çalışma yaşamı kalitesinin iyileştirilmesi amacıyla çözümlerin hazırlanabilmesi için koşulların doğru analiz edilmesi önemlidir. Günümüzde, çalışma hayatında karşılaşılan koşulların anlaşılması için farklı çalışmalar yapıldığı ve kavramların oluşturulduğu görülmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından sunulan düzgün iş kavramı bunlardan biridir. Bu çalışmada, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından sunulan düzgün iş kavramı turizm sektörü açısından değerlendirilmiştir. Bu kapsamda, turizm sektöründe çalışanların düzgün iş algısının işten ayrılma niyetine etkisinin anlaşılması amaçlanmıştır. Düzgün iş algısının ölçülebilmesi amacıyla düzgün iş kavramının temelinde yer alan 4 temel unsurdan faydalanılmıştır. Bu unsurlar; istihdam, sosyal güvenlik, sosyal diyalog ve çalışanların temel haklarıdır. Çalışmada gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizinin sonuçları düzgün iş algısının 4 boyuttan oluştuğunu göstermiştir. Bu boyutlar; çalışanların katılımı, beklentileri, sağlanan fırsatlar ile ulusal düzeyde katılım ve ek haklardır. Korelasyon analizi sonucunda düzgün iş algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki olduğu görülmüştür.

ABSTRACT

The hospitality sector contributes to the economies of many countries with the employment opportunities it creates. Since the hotel sector, where human labor is at the forefront, is based on close communication between guests and employees, improvements in working conditions may affect service quality. Accurate analysis of the conditions is essential for the preparation of solutions to improve operational efficiency and quality of work life. Today, it is seen that different studies have been conducted and concepts have been formed in order to understand the conditions encountered in working life. One of them is the concept of decent work presented by the International Labor Organization (ILO). In this study, the concept of decent work presented by the International Labor Organization (ILO) was evaluated in terms of tourism sector. In this context, it is aimed to understand the effect of decent work perception of the employees in tourism sector on turnover intention. In order to measure the perception of decent work, 4 basic elements which are at the basis of the concept of decent work were used. These elements; employment, social security, social dialogue, and fundamental rights of employees. The results of the explanatory factor analysis conducted in the study showed that decent work perception consists of 4 dimensions. These dimensions are employee participation, expectations, opportunities provided, national participation and additional rights. Correlation analysis showed that there was a negative relationship between decent work perception and intention to quit.

¹Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırlanan yüksek lisans tezinden üretilen bu çalışma, 3-7 Kasım 2017 tarihleri arasında Bandırma’da düzenlenen 1. Eğitim Bilimleri ve Sosyal Bilimler Sempozyumu’nda sözlü olarak sunulan bildirinin gözden geçirilmiş ve yeniden düzenlenmiş hâlidir.

EXTENDED ABSTRACT

Nowadays, quality of employment has started to gain importance besides its quantity. In this direction, many new concepts that express the quality of employment have been emerged. The concept of decent work, which was introduced by the International Labor Organization (ILO), is one of these. Decent work has been studied in many studies and in many different sectors at the macro level. In these studies, it was evaluated that to what extent countries and industries provide decent work conditions. However, the number of studies examining the decent work characteristics at micro level and the perception of the decent work of the employees is quite few. In addition, the number of studies on this concept in the field of tourism is also limited.

When the literature review was researched, it was seen that the intention of employees to quit was influenced by many factors that constitutes decent work concept. For this reason, it can be anticipated that it will contribute to the reduction of employee turnover when decent work conditions are provided for employees. In this manner, the aim of this study is to find out decent work level in the sector as well as the effect of the perception of decent work on the turnover intention of employees.

There are different suggestions developed for decent work measurement. However, similar sub-dimensions were used in these suggestions. In order to disclose employees' perception of decent work, a questionnaire form was prepared according to four main decent work principles of Ghai (2003: 113- 145) because these indicators form the basis of decent work concept. Indicators remarked by Ghai are employment, social security, social dialogue and fundamental rights at work. These main dimensions have some sub-dimensions: Employment dimension consists of employment opportunities, income generating employment and working conditions. In the social security dimension, there are public expenditures related to social security and security coverage. In the dimension of employee rights, there are forced labor and child labor, discrimination, and freedom of association. Lastly, sub-dimensions under the social dialogue dimension are collective bargaining, economic democracy and participation at the national level.

Data was gathered from employees working in hotel establishments in Ayvalık (Balıkesir). After missing and incorrect surveys were removed 274 surveys were evaluated. The highest averages for the items of decent work perception are "This hotel does not discriminate employees of different religions, languages, nationalities and ethnic backgrounds." (4.59), "I think that I work in a healthy environment." (4.47), "In general, I think my working conditions are good." (4.44), "Men and women have equal opportunities to become manager in this hotel." (4.43), and "So far, I have not had any work accident while working in this sector." (4.37). In addition, the lowest averages are "My job conditions affect my family life negatively." (2.32), "Part-time employees or interns work at more severe conditions than other staff at this hotel." (2.65), "My working hours at this hotel are too long." (2.99), "I always work overtime." (3.39), "I think I can find a higher salary job in the future." (3.84), and "I think non-governmental organizations related to the sector work actively." (3.98). The overall average of all statements is 4.05.

In the exploratory factor analysis, items with a factor load of at least 0.40 and above were included. In addition, items with less than 0.10 difference (overlapping) were removed. According to results of exploratory factor analysis, the perception of decent work consists of four factors which are employees' participation, employees' expectations, opportunities, participation at the national level and benefits. These four dimensions explain 60.461% of the total variance.

Then, Pearson Correlation Analysis conducted to determine whether there is a significant relationship between decent work perception and turnover intention. It was understood that there was a moderate negative relationship between them ($r = -.343$, $p < 0.01$). The results indicate that the intention to quit may increase as the values given to expressions regarding decent work perception decrease. The perception of employees towards decent work conditions explains 11.8% ($R^2 = .118$) of intention to quit. In this context, there may be another variable or variables that explain the intention to quit. The F value of the analysis is significant ($p = .00$). The 1-unit change in the decent work perception value affects the intention to quit $-.343$ units ($R = .343$, $R^2 = .118$, $p < .01$). However, the result is not high enough to establish a model.

The results of this study provide new evidence for the measurement of decent work at micro level. The research also indicates that the intention to quit may increase as the values given to expressions regarding decent work perception decrease. In addition, there may be another variable or variables that explain the intention to quit. For this reason, new models can be created and analyzed by considering other factors that may affect the intention to quit in future research. When the results obtained from the related literature and this research are analyzed, it is understood that the issues of burnout, job satisfaction and organizational commitment can be included as explanatory or mediating variables in the relationship between decent work perception and intention to quit. In addition, possible new job opportunities that employees have should be taken into consideration in the future studies, since it may also influence the intention to leave.

Giriş

Günümüzde, “iş” kavramı maddi katkısının yanı sıra temel hak olarak görülmektedir (Kocacık, 2004, s. 3). Ayrıca, sadece iş sahibi olmak artık birçok insan için en temel yaşam standardını sağlamada bile yeterli olmayabilmektedir. Çünkü, küreselleşen ve liberalleşen dünyada, iş esnekliği, ücretler, iş istikrarı ve kariyer beklentileri ve istihdam koşulları değişmiştir. Böylece, çalışma koşulları da en az işsizlik oranı kadar önem kazanmıştır. Bu doğrultuda, son yıllarda hem (sosyal) politikaya yönelik düzenlemelerde hem de ilgili akademik yazında iş kalitesinin farklı yönlerini inceleyen çalışmaların sayısında artış gözlemlenmektedir (Burchell, Sehnbruch, Piasna ve Agloni, 2013, s. 1-2) (Bkz. Tablo 1). Çalışma yaşamının özelliklerinin farklı ülkelere ve farklı unsurlara göre değişkenlik göstermesi nedeniyle çalışma yaşamı kalitesini ölçen ve üzerinde ortak karara varılmış bir endeks mevcut değildir (Durmuşkaya, 2017, s. 227- 228).

Tablo 1: İş Kalitesi Endeksleri

Adı	Kapsamı	Kaynağı
Laeken Indicators of Job Quality	Avrupa Birliği	European Commission (2008)
The European Job Quality Index	Avrupa Birliği	Leschke, Watt ve Finn (2008)
European Working Conditions Survey	Avrupa Birliği	Parent-Thirion, Fernández-Macías, Hurley ve Vermeulen (2007)
Good Jobs Index	Orta Gelirli ve Gelişmekte Olan Ülkeler	Avirgan, Bivens ve Gammage (2005)
Decent Work Index-1	Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler	Ghai (2003)
Decent Work Index-2	Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler	Bonnet, Figueiredo ve Standing (2003)
Decent Work Index-3	Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler	Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, ve Ritter (2003)
Decent Work Index-4	Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler	Bescond, Châtaignier ve Mehran (2003)
Quality of Employment Indicators	Kanada, ABD ve Avrupa	Brisbois (2003)
Indicators of Job Quality	Kanada	Jackson ve Kumar (1998)
Subjective Quality of Working Life Index	Çek Cumhuriyeti	Vinopal (2009)
DGB Good Work Index	Almanya	Mußmann (2009)
Austrian Work Climate Index	Avusturya	Preinfalk, Michenthaler ve Wasserbacher (2006), Michenthaler (2006)
Indicators of Quality of the Labour Market	İspanya	Caprile ve Potrony (2006), Toharia, Caprile ve Potrony (2008)
Quality of Work in Flanders	Flanders (Belçika)	Flanders Social and Economic Council (2009)
Tangian's Proposal	Avrupa Birliği	Tangian (2007, 2009)
Good and Bad Jobs Index	Orta Gelirli Ülkeler	Ritter ve Anker (2002)
Index of the Characteristics Related to the Quality of Employment	Şili	Sehnbruch (2004)

Kaynak: Bustillo, Fernández-Macías, Antón ve Esteve, 2009, s. 20

1980’li ve 1990’lı yıllarda Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere’de “iyi işler” ve “kötü işler” şeklinde bir sınıflandırma yapılmıştır. Ücreti, koşulları ve sürekliliği uygun olan işler iyi, olmayanlar ise kötü işler olarak ayrılmıştır. 1990’ların sonu ve 2000’lerin başından itibaren insana yakışır iş (düzgün iş/decent work) kavramı ortaya atılmıştır (Gündoğan, 2010, s. 4-5). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) "çalışma yaşamı kalitesi" yerine "insana yakışır iş" kavramını kullanmaktadır (Işığışık, 2018, s. 310). Kavram, ilk kez 1999’da Uluslararası Çalışma Konferansı’nda sunulan raporla duyurulmuştur (Ghai, 2003, s. 113). Akademik

çalışmaların oldukça dağınık olduğu bu alanda sadece Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) çalışma kalitesine yönelik “düzgün iş” kavramının sistemli tanımı için çalışmıştır (Burchell vd., 2013, s. 2).

İngilizcesi “tatmin edici, kabul edilebilir standartta” anlamına gelen decent kelimesi İspanyolcada (decente) “iyi kalitede ve yeterli standartta” anlamına gelirken Türkçede “decent work” kavramı için “düzgün iş”, “insancıl iş”, “insan onuruna yakışır iş” karşılıkları kullanılmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) Türkiye Ofisi ise bu kavramı “insana yakışır iş” olarak çevirmiştir (Gündoğan, 2010, s. 5). Onuncu Kalkınma Planı’nda ise (2014-2018) “insana yaraşır iş” ve “insana yakışır iş” kavramları kullanılmıştır (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2013, s. 47). Türkçe yazın incelendiğinde şu karşılıklara ulaşılmıştır: “uygun iş” (Kapar, 2007, s. 2), “insana yakışır iş” (Günaydın, 2015, s. 123; Işığışık, 2005, s. 3), “Düzgün iş” (Öz ve Bulut, 2014; Palaz, 2005, s. 479-505; Şahin, 2014; Tüzünkan, 2013, s. 163-173; Tüzünkan, 2015a, s. 1-15), “insanca iş” (Şen, 2009, s. 410-422), “insanca çalışma” (Bonnet vd., 2003/2006, s. 130). Bu çalışmada, ilgili yazında daha fazla kullanıldığı anlaşılan “düzgün iş” ifadesi tercih edilmiştir. Işığışık (2005, s. 3) kavramın niteliğini şu şekilde açıklamaktadır:

İnsana yakışır iş’ (decent work) kavramı, günümüzde, bireylerin çalışma ve istihdam haklarına, iş sağlığı ve güvenliği koşullarına, sosyal güvenlik olanaklarına ve sendikalar ya da diğer temsil ve katılım mekanizmaları aracılığıyla kendilerini ifade etme haklarına atıfta bulunan genel bir kavramsal çerçeveyi nitelenebilir üzere kullanılmaktadır.

Yoksulluktan kurtulmanın en iyi yolu düzgün iş koşullarını sağlayan istihdam fırsatlarının oluşturulması olarak görülmektedir (ILO, 2006, s. 2). Bu nedenle, düzgün iş yoksulluğun azaltılması ile ilgili çabalar için ve sürdürülebilir kalkınma için önemli bir araçtır (Chernyshev, 2009, s. 20). Düzgün iş, yaşam kalitesinin önemli bir boyutudur. Çünkü, iş yaşamı süresince harcanan zaman, sosyalleşme ve kişinin kendine olan saygısı açısından insan hayatının büyük bölümünü etkilemektedir (Anker vd., 2003, s. 147).

Düzgün İş Ölçümü

“İyi iş” kavramının içeriğini neyin oluşturduğuna dair evrensel bir kabul bulunmamaktadır (Burchell vd., 2013, s. 5-10). Birçok araştırmacı Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) düzgün iş kavramını nicel boyutta bir endekse çevirebilmek için çalışmalar yapmıştır (Paulino, Vilmar ve Baltar, 2007, s. 15). Düzgün işin temel unsurları incelenmiş, detaylı çalışmalar yapılmış, boyutlar ve göstergeler hazırlanmıştır. Düzgün iş ölçümü için geliştirilen 4 temel öneri bulunmaktadır. Bunlar (Lawrence, Paredes Gil, Flückiger, Lambert ve Werna, 2008, s. 164): Anker vd. (2003, s. 151-152), Bescond, Châtaignier ve Mehran (2003, s. 180), Bonnet, Figueiredo ve Standing (2003, s. 213-214) ve Ghai (2003, s. 113- 145) tarafından hazırlanmıştır. Bu öneriler ILO tabanlıdır (Durmuşkaya, 2017, s. 230).

Ghai Tarafından Sunulan Düzgün İş Göstergeleri

Düzgün işin dört unsurunu göz önünde bulundurarak farklı ülkeler için yeterliliğini ve uygunluğunu değerlendirmiştir. Bu değerlendirmeye göre istihdam, sosyal güvenlik, çalışan hakları ve sosyal diyalog olmak üzere dört temel boyut ve bu boyuta bağlı alt maddeler bulunmaktadır. İstihdam boyutu, istihdam fırsatları, gelir getiren istihdam ve çalışma koşullarından oluşmaktadır. Sosyal güvenlik boyutunda sosyal güvenlik ile ilgili kamu harcamaları ve sigorta kapsamı yer almaktadır. Çalışan hakları boyutunda ise zorla çalıştırma ve çocuk emeği, ayrımcılık ve örgütlenme özgürlüğü bulunmaktadır. Sosyal diyalog boyutunun alt maddeleri ise toplu pazarlık, ekonomik demokrasi ve ulusal seviyede katılımıdır (Ghai, 2003, s. 144).

Tablo 2: Ghai Tarafından Sunulan Düzgün İş Göstergeleri

İstihdam Boyutu	Sosyal Güvenlik Boyutu	Çalışan Hakları	Sosyal Diyalog
İstihdam Fırsatları	Sosyal Güvenlik ile ilgili Kamu Harcamaları	Zorla Çalıştırma ve Çocuk Emeği	Toplu Pazarlık
Gelir Getiren İstihdam	Sigorta Kapsamı	Ayrımcılık	Ekonomik Demokrasi
Çalışma Koşulları		Örgütlenme Özgürlüğü	Ulusal Seviyede Katılım

Kaynak: Ghai, 2003, s. 113- 145

Anker vd. Tarafından Sunulan Düzgün İş Göstergeleri

Anker vd.'nin çalışmasında düzgün işin 6 boyutu olduğu belirtilmektedir. Bunlar (Anker vd., 2003, s. 151-152):

- **İş fırsatları:** Çalışmak isteyen herkesin iş bulabilmesini ifade etmektedir.
- **Özgür koşullarda çalışma:** Çalışılacak işin özgürce seçilmesi (zorlama, baskı olmadan), köle işçiliği ve çocukların en kötü koşullarda istihdamı gibi kabul edilemeyecek çalışma koşullarının engellenmesini içermektedir. Ayrıca, çalışanlar sendika gibi işçi örgütlerine katılabilmeli ve ayrımcılık ile karşılaşmamalıdır.
- **Üretken iş:** Çalışanlar kendileri ve aileleri için kabul edilebilir yaşam standardını sağlayabilecek işe sahip olabilmelidir.
- **İşte eşitlik:** Çalışanların işte âdil ve eşit davranış görüp âdil ve eşit fırsatlara sahip olabilmelerini belirtmektedir. Ayrıca, işte ve işe girişte ayrımcılığın olmaması, iş ve aile yaşamının dengelenmesini ifade etmektedir.
- **İşte güvenlik:** Sağlık, emekli maaşı ve geçim ile ilgili konularda korunmaya sahip olmanın yanı sıra hastalık ve diğer ihtimallerde gerekli finansal desteğe ve ilgili diğer korunma imkânlarına sahip olabilmeyi ifade etmektedir.
- **İşte saygınlık:** Çalışanların saygılı davranışlarla karşılaşması ve işteki sorunlarıyla ilgili seslerini duyurup karar verme sürecine dâhil olabilmelerini ifade etmektedir.

Bescond vd. Tarafından Sunulan Düzgün İş Göstergeleri

Düzgün iş ölçümü için yedi adet gösterge belirlenerek düzgün iş açığı değerlendirilmiştir. Değerlendirme için son yılların ulusal iş gücü araştırmaları kullanılmıştır. Saatlik ücret, fazla mesai, ulusal boyutta işsizlik, okula gitmeyen çocuklar (çocuk emeği), genç işsizlik, cinsiyete göre üretime katılma oranı ve emekli aylığı olmayan yaşlılar göz önünde bulundurulmuştur (Bescond vd., 2003, s. 180).

Bonnet vd. Tarafından Sunulan Düzgün İş Göstergeleri

Üç seviyede düzgün iş göstergeleri oluşturulmuştur. Bütünsel (makro) seviyede tüm toplumlarda çalışanların baskı olmadan, güvenli, kişisel gelişim için fırsatlar sunan, aynı zamanda kendilerini ve ailelerini geçindirecek yeterli geliri elde etmelerini sağlayan çalışma koşulları için ilgili yasaların, düzenlemelerin ve kurumların oluşturulması amacını taşımaktadır. İşyeri (mezo) seviyesinde düzgün iş çalışanlar için güvenli ve iş yeri için verimliliği güçlendiren bir ortamdır. Bireysel (mikro) seviyede düzgün iş, işle ilgili olabilecek tüm güvenliğin yeteri kadar sağlandığı çalışma fırsatlarını içerir. Endeksler bir dizi “göstergeler”den oluşur. 1999’da oluşturulan modelde, düzgün iş herkes (toplum, iş yerleri ve işçiler) için temel güvence gerekliliğine göre kavramsallaştırılmıştır. Emek ile ilgili 7 tür güvenceden bahsedilmektedir. Bunlar emek piyasası güvencesi, istihdam güvencesi, iş/meslek güvencesi, çalışma güvencesi, yeteneğin geliştirilmesine yönelik güvence, gelir güvencesi, temsil ve fikir belirtme

güvencesidir. Endeks oluşturma süreci farklı güvence türlerine yönelik gösterge grupları temeline dayanmaktadır (Bonnet vd., 2003, s. 213-214). Çalışma ile ilgili güvencenin türleri şunlardır (Standing, 2002, s. 442):

- **Emek piyasası güvencesi:** Makroekonomik politikalarla sağlanan yüksek seviyede istihdam yoluyla yeterli istihdam ve çalışma koşulları,
- **İstihdam güvencesi:** Plansız, keyfi işten çıkarmaya karşı korunma ve ekonomik hareketlilikle uyumlu istikrarlı istihdam,
- **İş güvencesi:** Mesleğe veya kariyere yönelik iş vs.
- **Çalışma güvencesi:** İş kazası ve hastalıklarına karşı korunma, çalışma süreleriyle ilgili sınırlar vs.,
- **Yeteneğin geliştirilmesine yönelik güvence:** Yetenek kazanma ve kazanılan yeteneği koruma ile ilgili fırsatlar, mesleki eğitim vs.,
- **Gelir güvencesi:** Gelirin asgari ücret sistemiyle korunması, kapsamlı sosyal güvenlik vs.,
- **Temsil güvencesi:** Emek piyasasındaki toplu görüşmelerin korunmasıdır.

Turizm Sektöründe Düzgün İş

İnsan kaynağına yoğun olarak ihtiyaç duyulan turizm sektöründe, iş piyasasına ilk defa giren veya başka yerde iş bulmakta zorluk yaşayan insanlar (örneğin, düşük vasıflı çalışanlar, etnik olarak azınlık gruplar ve göçmenler, işsiz gençler, uzun dönem işsiz kalan bireyler ve aileleri ile ilgili sorumlulukları nedeniyle yarı zamanlı çalışması gereken kadınlar) için iş imkânı sunulmaktadır. Sektörün kadın istihdamının artırılması ve kurulan küçük-orta boy işletmelerden gelir sağlanabilmesi için de fırsatlar sunduğu bilinmektedir. Bu durum gelişmekte olan ekonomilerde kadınların ve yerel halkın yoksulluğunun engellenmesi için imkân sağlamaktadır. Ayrıca, turizm sektörü birçok küçük girişimci için yeni fırsatlar sunmaktadır. Bunun yanı sıra, konaklama ve ulaşım alanlarında hizmet veren büyük turizm yatırımlarında eleman ihtiyacının birçoğu bölgedeki insanlardan karşılanmaktadır. Kısaca, turizm birçok farklı türde, düşük ve yüksek vasıflı iş imkânı sağladığı için ekonomik gelişme, istihdam yaratma ve nispeten daha kolay gelir elde etme gibi birçok faydalar sunabilmektedir (Chernyshev, 2009, s. 1-5).

Turizm emeğe dayalı hizmet satışı temeline dayandığı için insana duyulan ihtiyaç diğer birçok sektöre nispeten doğrudan istihdam artışını daha fazla tetiklemektedir (Usta, 2002, s. 86). Ancak, turizm sektörü ile ilgili olarak çalışma koşullarının yetersiz olduğu, çalışma saatlerinin sosyal hayatı olumsuz etkilediği ve düzensiz çalışma saatleri görülebildiği bilinmektedir. Bunun yanında düşük ücret, düşük iş güvencesi, sosyal güvenliğin ve korumanın eksikliği, sağlıksız çalışma koşulları ile karşılaşabilmektedir (Chernyshev, 2013, s.4). Bu nedenle, sektörde düzgün iş koşullarına ilişkin uygulamaların henüz yeterince sağlanmadığı görülmektedir. Çalışma koşullarına yönelik çözülememiş birçok problem, taraflar arasındaki çatışmaya zemin hazırlamaktadır (Avcıkurt, 2015, s. 226).

Turizm sektörü hali hazırda istihdam edilmiş ve sektörde iş bulabilecek potansiyel işgörelere düzgün çalışma koşulları sağlayarak daha fazla gelişebilecektir. Turizm ile ilgili işgücü pazarında neler olduğunun anlaşılabilmesi ve istihdamla ilgili doğru politika ve stratejilerin geliştirilebilmesi için hükümetlerin ve uzmanların sektördeki istihdam ve çalışma koşullarına yönelik kapsamlı bilgiye sahip olmaları gerekmektedir. Ancak, sektörün de içinde bulunduğu turizm endüstrisinde istihdamın ölçümü konusunda genel olarak eksiklikler bulunmaktadır (Chernyshev, 2009, s. 1-20). Ölçüm konusundaki bu eksikliklere rağmen

düzenli işin dört unsuru turizm sektöründeki düzenli iş açığıyla ve düzenli iş gelişimiyle tam olarak ilişkilendirilebilmektedir. Bu nedenle, hem sektörde çalışmakta olan mevcut işçiler hem de adaylar açısından düzenli iş koşullarının sağlanması sektörü daha ileriye taşıyacağından düzenli iş kavramının dört unsuru göz önünde bulundurularak çalışanların algılarının anlaşılması turizm sektörü açısından fayda sağlayabilir (Chernyshev, 2013, s. 16).

Turizm sektörü, düzenli iş kavramının 4 temel amacı bakımından yeterli görülmemektedir. Turizm sektöründe kayıt dışı oranı ve eğitimsiz iş gücü fazladır. Ayrıca, çalışma saatleri fazla olmasına rağmen ücretler düşüktür. Toplu iş sözleşmesi ve sendikalaşma da yeterli değildir. Bu kapsamda, Türkiye'de turizm sektörünün düzenli iş hedeflerine ulaşabilmesi için özellikle kayıt dışı istihdam konusundaki yaptırımlar caydırıcı bir nitelik taşımaktadır. Çalışma saatleri ve çalışanların izin süreleri konusunda hassas davranılmalıdır. Çalışanlar, eğitimlerle daha nitelikli hale getirilmelidir. Alınacak tüm önlemler uzun vadeli olmalı ve süreklilik göstermelidir (Tüzükan, 2015b, s. 249).

İlgili Araştırmalar

Düzenli iş kavramı, birçok farklı sektörde incelenmiş ve alan araştırmaları yapılmıştır. Pereira, dos Santos ve Pais (2019, s. 1) düzenli iş konusunda yapılmış ampirik çalışmaları inceleyen araştırmasında düzenli iş alanında yapılan çalışmaların genellikle düzenli iş açığı durumunda oluşan çalışma koşulları, düzenli iş koşullarından faydalanamayan çalışanlar ve düzenli iş koşullarının sağlanması için nelerin gerekli olduğu ile ilgili konulara odaklandığını ve düzenli iş alanında hazırlanan ampirik çalışmalar henüz ilk aşamalarında olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Düzenli iş kavramını göz önünde bulundurarak Brezilya'da işletme seviyesinde iş koşullarının ve kalitesinin gözlemlenmesi ve ortaya koyulması amacıyla Social Observatory Institute (IOS)* tarafından "Düzenli İş Endeksi" (Decent Work Index) hazırlanmıştır. Kullanılan yöntemin amacı, bölgedeki ticari sendikaların ve işçi örgütlerinin işletmelere ve hükümet politikalarına nasıl müdahale ettiklerinin düzenli iş boyutları kullanılarak tartışılmasıdır. Araştırmalar iş yerinde çalışanları, sendikacıları ve şirket yöneticilerini dâhil ederek gerçekleştirilmiştir. Düzenli iş ile ilgili farklı fikirleri bulunan bu üç kolun entegre edilmesi araştırmanın problemi. Firmada bulunması gereken koşullar ve mevcut çalışma koşulları arasındaki fark matematiksel bir değer olarak hesaplanmıştır (Paulino vd., 2007, s. 1-2).

Düzenli işin desteklenmesinde yerel yönetimlerin rolünü inceleyen bir çalışmada düzenli işin dört temel boyutu göz önünde bulundurularak "düzenli iş kavramının yerel yönetimlerce biliniyor mu?" ve "Politika ve projelerde uygulanmasına yönelik çalışmalar var mı?" gibi soruların cevapları aranmaya çalışılmıştır. Dört farklı ülkenin seçilmiş bölgelerinde durum çalışması gerçekleştirilmiştir ve kaynak belgeler incelenmiştir. Çalışma sonucunda düzenli iş kavramının uluslararası, ulusal ve yerel seviyelerde yaygınlaşmadığı görülmüştür (Lawrence vd., 2008, s. 160).

Düzenli iş ile ilgili yapılan bir diğer araştırmada, düzenli işin dört temel boyutu ve bu boyutlarla ilgili göstergeler şu şekilde ele alınmıştır: İstihdam boyutu, emekli maaşı, işsizlik oranı, çalışan hakları boyutu, düşük ücret oranı, cinsiyete bağlı ücret eşitsizliği, çalışma saatleri, çocuk işçiliği, sosyal güvenlik boyutu, sosyal diyalog boyutu, sosyal sigorta kapsamı ve sendikalaşma oranıdır. Bu boyutlar ile ilgili 1992-2001 yılları arasındaki istatistikler

* Social Observatory Institute (IOS) çok uluslu, ulusal ve kamu işletmelerinin temel işçi haklarına yönelik tutumlarını Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kararları doğrultusunda analiz eden bir organizasyondur (Paulino vd., 2007, s. 1).

değerlendirilmiş ve farklı sektörlerle karşılaştırma yapılarak artış/azalış trendi elde edilmiştir (Paredes Gil, Lawrence, Flückiger, Lambert ve Werna, 2008, s. 175).

Nepal ile ilgili düzgün iş durumunu ve iş yaşamı kalitesini ortaya çıkarmayı hedefleyen araştırmada düzgün iş ve iş yaşamı kalitesi ile ilgili mevcut durumun ortaya çıkarılabilmesi için Nepal Hükümetinin, Ulusal Planlama Komisyonu'nun, iş ile ilgili yasal düzenlemelerin ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) hazırladığı ulusal politika ile ilgili belgeler ve alanyazın incelenmiştir. Ülkede yoksulluk sınırının altında yaşayan insan sayısının azaltılmasındaki başarıya rağmen düzgün iş hedefleri ile ilgili iyileştirilmesi gereken durumlar olduğu görülmüştür (Adhikari, Hirasawa, Takakubo ve Pandey, 2012, s. 61).

Filipinler'deki balıkçılık sektöründe düzgün iş ölçümüne yönelik gerçekleştirilen bir araştırmada çalışma koşullarının incelenmesi için ortalama ve standart sapma gibi yöntemlerden de faydalanılmış ve düzgün iş seviyesinin ölçümü bireysel ve sektörel seviyede incelenmiştir. İş görenlerin düzgün iş seviyesinin belirlenmesi için, düzgün iş göstergeleri ile ilgili cevaplar kategorize edilmiş ve kodlanmıştır. Her bir gösterge için işgörenler tarafından verilen değerlerin ortalaması alınarak düzgün iş skorunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Sektör seviyesinde düzgün iş ölçümü için düzgün iş endeksi kullanılmıştır. Farklı istatistiksel birimlere sahip göstergeleri ölçebilmek için standartlaştırma yöntemi kullanılmıştır (Peji, 2013, s. 30).

Pakistan'da pamuk üretimi alanında faaliyet gösteren küçük ve orta boy işletmelerde düzgün iş eğilimini ortaya çıkarmaya yönelik araştırma gerçekleştirilmiştir. Pakistan'ın 3 farklı bölgesinde 17 işletme üzerinde çalışılmıştır. 81 işçiye yarı yapılandırılmış anket uygulanmıştır. İşçiler sözleşmeli ve geçici işçi olarak ikiye ayrılmıştır. Demografik yapıyı ortaya çıkarmak için medeni durum, yaş, çocuk sayısı, hane büyüklüğü ve eğitim sorulmuştur. Ayrıca işlerinin mevsimsel olup olmadığı öğrenilmiştir. Dine, cinsiyete, yaşa ve etnik gruba bağlı ayrımcılık olup olmadığı araştırılmıştır. Çalışma saatleri, işgörenlerin faydalandığı imkanlar (kalacak yer, kredi, ulaşım, avans alabilme imkanları ve yemek vs.), iş yerlerindeki ayrımcılık ve mesleki hastalıklar hakkında sorular sorularak düzgün çalışma koşulları ile ilgili güncel durumu ortaya çıkarabilmek için anket tasarlanmıştır. Standart sapma, ortalama, yüzdelerini alma, eşleştirilmiş t-test, frekans dağılımı ve Pearson korelasyon kat sayısı hesaplanmıştır (Sajjad, Imran, Akbar ve Makhdum, 2015, s. 1-4).

Diğer çalışma, aile dostu politikalar, cinsiyet eşitliği, örgütsel bağlılık ve düzgün iş varlığına yönelik algılar incelenmiş olup aralarındaki ilişkiler ve demografik faktörlerle olan ilişkileri ele alınmıştır. Farklı sektörlerden 30 firmaya 700 anket dağıtılmıştır. "Çalışanların iş yerinde düzgün iş ölçülerinin sağlanmasına yönelik algıları nasıldır?", "Düzgün iş ölçülerinin sağlanmasına yönelik algıları demografik gruplar arasında nasıl farklılık göstermektedir?", "Düzgün iş ölçülerinin sağlanması çalışanların organizasyondaki cinsiyet eşitliği algısını etkilemekte midir?" ve "Cinsiyet eşitliği algısı demografik gruplar arasında nasıl farklılık göstermektedir?" gibi sorulara cevaplar aranmıştır. Düzgün işin örgütsel boyutta ölçüldüğü bu çalışmada sosyal güvenlik, istihdam fırsatları ve sosyal diyalog konularını içeren ve çoğu zaman ulusal ölçekte tartışılan göstergelerin üzerinde durulmamıştır. Düzgün iş ölçüleriyle ilgili ifadeler hazırlanmıştır (Wu, 2010, s. 4-87).

Çorum İmalat Sanayi'nde düzgün iş koşullarının değerlendirilmesine yönelik çalışmada Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) düzgün iş için hazırladığı göstergelerden faydalanılmıştır. Düzgün iş kavramının temelinde yer alan dört bileşen ile ilgili sorular araştırma probleminin oluşturulmasında kullanılmıştır. Bu sorular şunlardır: "Sektörde düzgün iş hedefine uygun iş var mı?", "Temel çalışma hakları sağlanıyor mu?", "Sosyal koruma yeterli mi?", "Sosyal diyalog var mı?" (Şahin, 2014, s. 171-172).

Düzgün iş kavramını inceleyen diğer çalışmalar ve bu çalışmalarda kullanılan yöntemler şunlardır: Öz ve Bulut (2014, s. 99) mevsimlik gezici tarım işçilerinin çalışma koşullarını

gözlem ve mülakat yöntemleriyle değerlendirmiştir. Yıldırımalp ve İslamoğlu (2014) Türkiye’de ev hizmetinde çalışan kadınları düzgün iş açısından derleme bir araştırmayla değerlendirmiştir. Saruhan (2017, s. 45) AVM çalışanları açısından mülakat tekniği ile değerlendirmiştir. Bayrak (2018, s. 1534) Türkiye'deki inşaat sektörünü düzgün iş açısından istatistiksel veriler kullanılarak değerlendirmiştir. Şimşek (2019, s. 75) gıda ve perakende firmasında mülakat yöntemi ile incelemiştir. İpekçi (2019, s. 3) lojistik sektöründe mülakat yöntemiyle değerlendirmiştir.

Son yıllarda, çalışanlar seviyesinde düzgün iş ölçümüne ilişkin literatürdeki eksiklikleri giderebilmek amacıyla çeşitli ölçek geliştirme çalışmaları yapılmıştır (Ferraro, Pais, Rebelo Dos Santos ve Moreira, 2018, s. 243). Duffy, Allan, England, Blustein, Autin, Douglass, Ferreira ve Santos (2017) düzgün iş ölçeği geliştirme ve geçerlik çalışması hazırlayarak düzgün işin 5 boyutunu psikolojik perspektiften ölçen bir ölçme aracı geliştirmiştir. Bu 5 boyut: fiziksel ve kişilerarası güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli tazminat, serbest zaman ve dinlenmeye izin veren saatler ve aile ve sosyal değerleri tamamlayan kurumsal değerlerdir. Ayrıca, çalışmada düzgün işin alt boyutlarının iş doyumu, iş anlamı ve işten ayrılma niyetini yordamasına ilişkin hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Ferraro vd. (2018, s. 243) çalışanların düzgün iş algısının ölçümüne ilişkin ölçek geliştirme ve geçerlik çalışması yapmıştır. Maddeler, ILO'nun kullandığı temel düzgün iş unsurlarına dayanarak tasarlanmıştır. 31 maddeli ve 7 boyutlu bir ölçek oluşturulmuştur. Işık, Kozan ve Işık (2019, s. 471) gerçekleştirdikleri çalışmada Duffy vd. (2017) tarafından geliştirilen düzgün iş ölçeğinin Türkçe versiyonunun geliştirilmiş ve kültürlerarası geçerliği ölçülmüştür. Düzgün iş ve işten ayrılma niyeti arasında negatif korelasyon bulunmuştur. Büyükgöze Kavas ve Autin (2019) Türkiye'deki düzgün iş algısının belirlenebilmesi için nitel ve nicel yöntemler birlikte kullanmıştır. Çalışmada Duffy vd. (2017) tarafından geliştirilen ölçme aracının Türkçeye uyarlanmış hali ile veri toplanmıştır. Düzgün iş ve işten ayrılma niyeti arasında negatif korelasyon bulunmuştur. Ma, You ve Tang (2020) Çin'de 854 hemşirelik okulu öğrencisi üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada düzgün iş algısının belirleyicilerini ve sonuçlarını incelemiştir. Gelecekteki düzgün iş algısı için Duffy vd. (2017) tarafından geliştirilen ölçek değişiklik yapılarak kullanılmıştır.

Literatürde düzgün iş kavramının alt boyutlarına benzer boyutları inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bazıları şunlardır: Otel çalışanlarının sosyal güvenlik haklarından ne derece yararlandığının ölçülmesi amacıyla yapılan bir çalışmada otel yıldız sayısı ile haklardan yararlanma seviyesi arasında anlamlı farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Hakların büyük ölçüde korunduğu ve haklardan yararlanma seviyesi ile otellerin yıldız sayısı arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür (Olca, Gölpek ve İnce, 2014, s. 157). Erdem ve Kaya tarafından yaşamı kalitesini etkileyen faktörlerin çalışanlar tarafından algılanmasına yönelik olarak hazırlanan çalışmada ise düzgün iş göstergeleri arasında yer alan ve çalışanların görüşlerini ortaya çıkarabilecek önermeleri de kapsayan bir ölçek hazırlanmıştır (Erdem ve Kaya, 2013, s. 148-150). Önermeler için Cacioppe ve Mock (1984), Yüksel (2004) ve Aydın, Çelik ve Uğurluoğlu'nun (2011) çalışmalarından faydalanılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, kadın çalışanlar “yönetime katılma”, “ücret” ve “hizmet içi eğitim” faktörlerine; erkek çalışanlar “iş yaşamı ve özel yaşam dengesi” faktörüne daha olumlu katılım göstermektedir. Medeni durum ile “fiziksel çalışma koşulları” ve “çalışma saatleri” arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Sektörün yapısından kaynaklanan düzensiz çalışma saatlerine rağmen evli çalışanların durumu sorun olarak görmediği anlaşılmıştır. Yaşı daha fazla olan çalışanlar “fiziksel çalışma koşulları”, “hizmet içi eğitim” ve “iş güvencesi” faktörlerini çalışma yaşamı kalitesi açısından daha pozitif görmektedir (Erdem ve Kaya, 2013, s. 138-144). SA8000 Standardı'nda işletmelerin uymak zorunda oldukları koşullar düzgün iş göstergeleriyle bazı yönlerden örtüşmektedir. Standartta çocuk işçi, zorla çalıştırma, sendika kurma ve toplu

pazarlık hakkı, çalışma saatleri, maaş ve ücretler, sağlık ve güvenlik gibi konular ile ilgili koşullar bulunmaktadır (Kağnıcıoğlu, 2010, s. 145-146). Turizm İşletmelerinde SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı düzeylerinin belirlenmesine yönelik olarak yapılan bir çalışmada çalışanların ölçeğe verdikleri cevaplar istatistiksel olarak incelenmiştir. Çalışmaya göre, cinsiyet, medeni hal, yaş, işyerindeki pozisyon, meslekte çalışma süreleri, işyerinde çalışma süreleri ile standarda ilişkin görüş arasında anlamlı bir ilişki söz konusu değildir. Ancak öğrenim durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Uçkun, Uçkun, Yüksel, Demir ve Konak, 2012).

İş yaşamının kalitesi ve işten ayrılma niyeti farklı sektörler için yapılan çalışmalarda birlikte araştırılmıştır (Almalki, Fitzgerald ve Clark, 2012, s. 1-11; Brien, Thomas ve Hussein, 2015, s. 374; Korunka, Hoonakker ve Carayon, 2008, s. 409-423; Lee, Dai, Park ve McCreary, 2013, s. 160-168). Ayrıca, işten ayrılma niyeti çalışma psikolojisi ve çalışma koşullarına yönelik farklı kavramlar göz önünde bulundurularak değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmalara göre iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca iş güvencesizliği işten ayrılma niyetini orta düzeyde açıklama gücüne sahiptir (Karacaoğlu, 2015, s. 13). İşten ayrılma niyeti otel türlerine göre değişebilmektedir. Örneğin, şehir otellerinde alternatif iş fırsatları, sayfiye otellerinde ise ağır çalışma koşulları niyet üzerinde etkili olabilmektedir (Tuncer, 2014, s. 419). Algılanan örgütsel destek işten ayrılma niyetini anlamlı olarak azaltmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010, s. 209). Alternatif iş fırsatlarına yönelik algı ile işten ayrılma niyeti arasında korelasyon bulunmaktadır (Rahman, Naqvi ve Ramay, 2008, s. 53). İş tatminini oluşturan özelliklerin işten ayrılma niyetiyle anlamlı ilişkisi bulunmaktadır. Özellikle ödenen ücret, terfi, ek ücretler ve faydalar ile koşullu ödüllendirme özellikleri işten ayrılma niyeti ile en yüksek korelasyona sahip iş tatmini özelliklerindedir (Ali, b.t., s. 239). İşten ayrılma niyeti iş tatmininden negatif yönde etkilenmektedir (Egan, Yang ve Barlett, 2004, s. 279). İşten ayrılma niyetinin örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık gibi kavramlara ilişkin algılarla olan ilişkisi araştırılmış işten ayrılma niyetini etkileyebileceği görülmüştür (Cole ve Bruch, 2006, s. 585). İş-aile çatışmasına ilişkin algılar işten ayrılma niyetini tahmin edebilmektedir (Haar, 2004, s. 39). Bir diğer çalışmada, iş tatmini, sık sık iş değiştirme, iş güvencesi, eğitim fırsatları ve terfi fırsatları anlamlı derecede işten ayrılma niyetiyle ilişkili bulunmuştur (Pang, Kucukusta ve Chan, 2015, s. 577). Dış kaynaklardan ödül beklemeden kişinin kendisi için çalışmasına ilişkin motivasyon ve fedakârlık işten ayrılma niyetini anlamlı ölçüde etkilemektedir (Kim, 2015, s. 511). Kişilik özellikleri işten ayrılma niyetini tahmin edebilmektedir ve iş tatmini bu ilişkide aracı değişken durumundadır (Ariyabuddhiphongs ve Marican, 2015, s. 355). İş tatmini ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönlü ilişki bulunmaktadır (Kaya, 2010, s. 219).

Tuncer tarafından sayfiye ve şehir otellerinde çalışanların işten ayrılma eğilimlerini incelemek için kullanılan ifadelerin güvenilirlik analizi sonucunda cronbach alfa değeri 0,95 bulunmuştur. İfadeler işte kalma ve işten ayrılma ifadeleri olarak belirlenmiştir. Çalışanların işten ayrılma niyeti düşük olduğu ancak buldukları işte emekli olabileceklerini de düşünmedikleri anlaşılmıştır (Tuncer, 2014, s. 419-430).

Turizm sektöründe düzgün iş kavramını inceleyen çalışmaların sayısı sınırlıdır. Güney Afrika turizm endüstrisinde düzgün iş konusunun araştırılması için turist rehberlerinin ele alındığı bir çalışmada çalışma koşulları, çalışma koşullarına yönelik rehberlerin algıları, hukuksal haklar ile ilgili bilgi seviyesi ve hakların çalışma şartları üzerindeki etkisi ile ilgili konularda görüşme yoluyla bilgi alınmıştır. İstihdam ile ilgili temel bulgular için; işin geçici olup olmadığı, işin düzenliliği ve belirsizliği (ay içerisinde çalışılan gün sayısı sorulmuştur), çalışma sezonu, çalışma kontratının süresi, iş bulma yöntemi, fazla mesai ücreti, günlük çalışma saati, günlük yolda harcadıkları ortalama zaman ve yıllık ücretli izin gibi konular araştırılmıştır. Ayrıca çalışma rutini ile ilgili günlük tutturulmuştur. Tur operatörlerini temsil eden önemli

paydaşlarla detaylı görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma için açık uçlu sorular kullanılmış ve turist rehberleri (işgören) ile tur operatörleri (işveren) arasında algı farklılığı olup olmadığı araştırılmıştır. Düzgün iş koşullarına ilişkin problemler ve eksiklikler tespit edilmiştir (De Beer, Rogerson ve Rogerson, 2014, s. 89-100). Tüzünkan (2015b) Türkiye turizmini sektörel boyutta incelemiştir. İslamoğlu, Şimşek ve Tellioglu (2018, s. 147) ise betimsel model kullanarak Alanya'da 5 yıldızlı bir otel işletmesi düzgün iş kavramına ilişkin kriterler açısından değerlendirilmiştir. 120 çalışana anket uygulanmıştır. Seçilen otel işletmesinde düzgün iş koşullarının yeterince sağlanmadığı tespit edilmiştir

İlgili yazın taraması yapıldığında işten ayrılma niyetinin düzgün işi oluşturan pek çok unsurdan etkilenmekte olduğu görülmüştür. Bu çalışmada hem sektör koşullarının anlaşılması hem de ilgili yazına katkı sağlanması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda, çalışmada Ayvalık'ta otelcilik sektörünün çalışma koşullarının ne derece “düzgün iş” sağladığının belirlenmesi ve düzgün iş algısının işten ayrılma niyetine olan etkisinin anlaşılması amaçlanmıştır.

Yöntem

Düzgün iş unsurları, “göstergeler”, “bileşenler” veya “araçlar” şeklinde nitelendirilebilmektedir (Işığışık, 2005, s. 23). Göstergeler belirli bir amaca ne derece ulaşıldığını ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca, uluslararası karşılaştırmalar ve düzgün iş ile ilgili alternatif hipotezlerin testinde de kullanılmaktadır (Gündoğan, 2010, s. 7). Düzgün iş, bu unsurların birlikte gerçekleştirilmesiyle kazanılmaktadır (Işığışık, 2005, s. 23). İlgili literatürden yola çıkarak aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir:

H₁: Düzgün iş algısı ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Düzgün iş algısı işten ayrılma niyetini anlamlı olarak yordamaktadır.

Bu amaçla, araştırmada düzgün iş kavramını oluşturan unsurlardan yola çıkılarak soru formu hazırlanmıştır. Düzgün iş unsurlarına yönelik algıları ölçerken; Aydın vd. (2011, s. 94), Cacioppe ve Mock (1984), Erdem ve Kaya (2013, s. 148-150), Ghai (2003, s. 134-135), Hellgren ve Sverke (1999, s.195), Kuşluyan ve Kuşluyan (2005, s. 201-203), Olcay vd. (2014, s. 161), Steel ve Mento (1987, s.415), Şahin (2014), Uçkun vd. (2012, s. s.y.), Wu (2010), Yıldız (2013, s. 602) ve Yüksel'in (2004) çalışmalarından faydalanılmıştır. Bazı maddeler doğrudan eklenmiştir. Bazı maddeler ise turizm sektörünün yapısına ve otel işletmelerindeki çalışma koşullarına göre uyarlanmıştır. Ayrıca, bazı yeni maddeler eklenmiştir. İşten ayrılma eğilimi için Tuncer'in (2014, s. 425) literatürden faydalanarak hazırladığı ölçekten yararlanılmıştır. Araştırmada 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Evrenin yaklaşık 800 çalışandan oluştuğu tespit edilmiştir. Kaynaklara göre %95 güven düzeyinde örneklem büyüklüğünün 260 çalışandan oluşması evreni temsil edecek düzeyde yeterli görülmektedir. Sınırlı evren için (N<10.000) örneklem büyüklüğü şu şekilde hesaplanmıştır (Ural ve Kılıç, 2013: 45-47):

$$n = \frac{N \cdot \sigma^2 \cdot Z_a^2}{(N - 1) \cdot H^2 + Z_a^2 \cdot \sigma^2} = \frac{800 \cdot 1^2 \cdot 1,96^2}{(800 - 1) \cdot 0,1^2 + 1,96^2 \cdot 1^2} \cong 260$$

n: Örneklem büyüklüğü

N: Evren büyüklüğü

σ: Standart sapma değeri

H: Etki büyüklüğü-örnekleme hatası

Z: a düzeyi 0,05 olarak alınmış olup *Z_a* değeri 1,96 olarak belirlenmiştir.

Araştırma verileri 14 Eylül 2015-1 Kasım 2015 tarihleri arasında Balıkesir'in Ayvalık ilçesindeki otel işletmelerinde çalışanlardan toplanmıştır. 300 anketten eksik ve hatalı verilerin olduğu anketler çıkarılarak 274 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Bulgular

Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde %54,4'ünü kadınların ve %45,6'sını erkeklerin oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların %65'i 15-34 yaş aralığındadır. %54,7'si evli ve %45,3'ü bekârdır. Ayrıca, %87,2'si 1001-2000 TL aralığında kazanmaktadır. Gelir dağılımları incelendiğinde asgari ücretin altında çalışan katılımcıların da olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Sıklık (n)	Yüzde (%)	Medeni Durum	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Kadın	149	54,4	Evli	150	54,7
Erkek	125	45,6	Bekâr	124	45,3
Gelir	Sıklık (n)	Yüzde (%)	Yaş	Sıklık (n)	Yüzde (%)
0-1000 TL	5	1,8	15-24	67	24,5
1001-2000 TL	239	87,2	25-34	112	40,9
2001- TL ve üzeri	30	11	35-44	67	24,5
			45 ve üzeri	28	10,2

Düzgün İş Algısına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmalar

Düzgün iş algısı ifadelerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmalara Tablo 4'te yer verilmiştir. Olumsuz ifadeler ters çevrilmiştir. En yüksek ortalamalar; “Bu otelde farklı din, dil, milliyet ve etnik kökenden çalışanlara ayrımcılık yapılmıyor.” (4,59), “Sağlıklı bir ortamda çalıştığımı düşünüyorum.” (4,47), “Genel olarak çalışma koşullarımın iyi olduğunu düşünüyorum.” (4,44), “Bu otelde yönetici olabilmek için kadınlar ve erkekler eşit fırsatlara sahiptir.” (4,43) ve “Bu zamana kadar, bu sektörde çalışırken iş kazası geçirmediğim.” (4,37) ifadelerine aittir. En düşük ortalamalar ise “İş koşullarım aile yaşamımı olumsuz etkiliyor.” (2,32), “Bu otelde yarı zamanlı çalışanlar veya stajyerler diğer personellerden daha ağır koşullarda çalışmaktadır.” (2,65), “Bu otelde çalışma saatlerim çok uzun.” (2,99), “Sürekli fazla mesaiye kalıyorum.” (3,39), “Bu sektörde ileride daha yüksek maaşlı bir iş bulabileceğimi düşünüyorum.” (3,84), “Sektörle ilgili sivil toplum kuruluşlarının aktif olarak çalıştığımı düşünüyorum.” (3,98) ifadelerine aittir. Tüm ifadelerin genel ortalaması ise 4,05'tir.

Tablo 4: Düzgün İş Algısı İfadelerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmalar

İFADELER	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Otelcilik sektörünün diğer sektörlerle göre daha fazla iş imkânı sağladığımı düşünüyorum.	4,22	0,89
Deneyimsiz elemanlar bu sektörde kolaylıkla iş bulabilir.	4,02	0,99
Bu sektörde ileride daha yüksek maaşlı bir iş bulabileceğimi düşünüyorum.	3,84	1,18
Asgari ücret seviyesinin üzerinde kazanmaktayım.	4,13	1,05
Bu otelde, ücret ödemeleri zamanında ve eksiksiz yapılmaktadır.	4,34	0,94
Bu otelde işle ilgili güncel eğitim veriliyor.	4,24	0,93
Bu otelde aldığım eğitimlerin kariyerim için faydalı olduğunu düşünüyorum.	4,18	0,94
Bu otelde fazla mesai için ücret ödeniyor.	4,08	1,11
Bu otelde haksız yere işten atılmayacağımı düşünüyorum.	4,18	1,11
Bu otelde istersem 1 yıldan fazla süre çalışabilirim.	4,35	0,87
Bu otelde çalışma saatlerim çok uzun.	2,99	1,36
Sürekli fazla mesaiye kalıyorum.	3,39	1,31
İş koşullarım aile yaşamımı olumsuz etkiliyor. (Örneğin, aile bireyleriyle yeterince ilgilenemiyorum)	2,32	1,35
Bu zamana kadar, bu sektörde çalışırken iş kazası geçirmediğim.	4,37	0,88

Sağlıklı bir ortamda çalıştığımı düşünüyorum.	4,47	0,79
Sektördeki işlerde, kaza, yaralanma ya da enfeksiyon kapma riski yok.	4,24	0,94
Genel olarak çalışma koşullarımın iyi olduğunu düşünüyorum.	4,44	0,77
Bu otelde farklı din, dil, milliyet ve etnik kökenden çalışanlara ayrımcılık yapılmıyor.	4,59	0,70
Bu otelde yönetici olabilmek için kadınlar ve erkekler eşit fırsatlara sahiptir.	4,43	0,89
Bu otelde bütün çalışanlara terfi, ücretlendirme ve eğitim gibi konularda adil davranılır.	4,1	0,95
Bu otelde yarı zamanlı (part-time) çalışanlar veya stajyerler diğer personellerden daha ağır koşullarda çalışmaktadır.	2,65	1,43
Çalıştığım otelde sendika üyesi olan ya da olmak isteyenlere baskı yapılmamaktadır.	4,18	1,11
Bu otelde maaş dışında başka haklar da sağlanır (Örneğin, çocuk yardımı, yiyecek ve giyecek yardımı, lojman, vb.).	4,18	1,02
Bu otel beni başıma gelebilecek iş kazalarına karşı sigortaladı.	4,28	0,96
Bu otel SGK primimi eksiksiz olarak yatırıyor.	4,36	0,73
İşime son verilmesi durumunda kıdem tazminatı alabilirim.	4,22	0,96
Cenaze veya evlilik gibi durumlarda izin alabilirim.	4,35	0,85
Bu otelde çalışanları etkileyen konularda karar alınırken çalışanların fikirlerine dikkat edilir.	4,3	0,88
Bu otelde çalışanları etkileyen sorunların nasıl çözümleneceğine çalışanların karar verme imkânı var.	4,15	0,86
Bu otelde işimi etkileyen kararlarla ilgili görüş ve önerilerime başvurulur.	4,09	1,01
Sektörle ilgili sivil toplum kuruluşlarının (dernekler, ticari birlikler vb.) aktif olarak çalıştığımı düşünüyorum.	3,98	1,17
GENEL ORTALAMA	4,05	

Düzgün İş Ölçeğine İlişkin Bulgular

Düzgün iş unsurlarına yönelik güvenilirliği düşük ifadeler çıkarılarak (11, 12, 13 ve 21. maddeler) güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) hesaplanmıştır. 27 maddeden elde edilen güvenilirlik katsayısı 0,756 olarak bulunmuştur. Örneklem büyüklüğünün faktörleşmeye uygunluğunu belirlemek amacıyla Örneklem Yeterlilik Katsayısı (Kaiser Meyer Olkin - KMO) testi uygulanmıştır. Tablo 5'te yer verilen analiz sonucunda KMO değerinin 0,723 ve Barlett Küresellik Testi (Barlett's Test of Sphericity) değerinin anlamlı olduğu görülmüştür (Sig. 000). Bu nedenle örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli ve uygun olduğu anlaşılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre öz değeri (Eigenvalue) birden büyük 4 boyutun olduğu görülmüştür. Bu 4 boyut toplam varyansın %60,461'ini açıklamaktadır. Faktör yükü en az 0,40 ve üzerinde olan maddeler dâhil edilmiştir. Ayrıca, yük değerleri arasındaki fark 0,10'dan az olan (binişik) maddeler çıkarılmıştır. Bu 4 faktörlü yapıdan oluşan 12 maddelik ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,696 olarak bulunmuştur. Güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) değeri ölçekte yer alan madde sayısına oldukça duyarlıdır. Bu nedenle, az maddeli ölçeklerde değer düşük çıkmaktadır (Pallant, 2005, s. 90). Böyle durumlarda madde sayısından bağımsız olan maddeler arası korelasyonun ortalamasına (mean inter-item correlation) bakılması tavsiye edilmektedir. Bu değer 0,2 ile 0,4 arasında olması gerekmektedir (Briggs ve Cheek, 1986). Çalışanların katılımı boyutunun güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) değeri 0,736 ve maddeler arası korelasyonun ortalama değeri 0,491'dir. Çalışanların beklentisi boyutunun güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) değeri 0,617 ve maddeler arası korelasyonun ortalama değeri 0,290'dır. Çalışanlara sağlanan fırsatlar boyutunun güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) değeri 0,566 ve maddeler arası korelasyonun ortalama değeri 0,304'tür. Ulusal düzeyde katılım ve ek haklar boyutunun güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) değeri 0,440 ve maddeler arası korelasyonun ortalama değeri 0,284'tür. Çarpıklık (Skewness) değeri -1,145 ve basıklık (Kurtosis) değeri 1,367'dir. Bu değerler, normal dağılıma ilişkin kabul edilebilirlik sınırları içerisindedir.

Çarpıklık (Skewness) değeri +2 ile -2 arasında olmalıdır (Garson, 2012, s. 18). Basıklık (Kurtosis) değerlerinin ise +2 ile -1 arasında olması yeterlidir (Huck, 2008; Akt. Seçer, 2013, s. 22).

Tablo 5: Düzgün İş Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İFADELER	Açıklanan Varyans %	Faktör Yüklü
Çalışanların Katılımı	18,647	
Bu otelde çalışanları etkileyen sorunların nasıl çözümleneceğine çalışanların karar verme imkânı var.		0,836
Bu otelde çalışanları etkileyen konularda karar alınırken çalışanların fikirlerine dikkat edilir.		0,808
Bu otelde işimi etkileyen kararlarla ilgili görüş ve önerilerime başvurulur.		0,709
Çalışanların Beklentisi	15,598	
Bu sektörde ileride daha yüksek maaşlı bir iş bulabileceğimi düşünüyorum.		0,765
İşime son verilmesi durumunda kıdem tazminatı alabilirim.		0,704
Bu otel beni başıma gelebilecek iş kazalarına karşı sigortaladı.		0,66
Otelcilik sektörünün diğer sektörlerle göre daha fazla iş imkânı sağladığını düşünüyorum.		0,491
Çalışanlara Sağlanan Fırsatlar	14,202	
Bu otelde farklı din, dil, milliyet ve etnik kökenden çalışanlara ayrımcılık yapılmıyor.		0,719
Bu otelde aldığım eğitimlerin kariyerim için faydalı olduğunu düşünüyorum.		0,695
Bu otelde bütün çalışanlara terfi, ücretlendirme ve eğitim gibi konularda adil davranılır.		0,641
Ulusal Düzeyde Katılım ve Ek Haklar	12,015	
Bu otelde maaş dışında başka haklar da sağlanır (Örneğin, çocuk yardımı, yiyecek ve giyecek yardımı, lojman, vb.).		0,774
Sektörle ilgili sivil toplum kuruluşlarının (dernekler, ticari birlikler vb.) aktif olarak çalıştığımı düşünüyorum.		0,725
Örnekleme Yeterlilik Katsayısı (Kaiser Meyer Olkin - KMO): 0,723		
Barlett Küresellik Testi (Barlett's Test of Sphericity):		
Approx. Chi-Square (Yaklaşık Ki-kare): 2392,848		
Sig. (Anlamlılık): 0		

İşten Ayrılma Ölçeğine İlişkin Bulgular

Anket formunda bu ölçeğe ilişkin 5 ifadeye yer verilmiştir. İfadelerden 3'ü ters soru şeklinde sorulmuştur. Çalışanların işten ayrılma niyetine yönelik direkt olarak sorulan sorulara cevap vermede çekinceli davrandığı ve ifadelerin değerlendirme bölümünü boş bırakma eğilimde oldukları anlaşılmıştır. Bu nedenle 5 ifadeden ters olarak sorulan 3 ifade değerlendirmeye alınmış ve analiz yapılırken ters kodlamalar düzeltilmiştir. Değerlendirmeye alınan 3 ifadenin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,641 olarak bulunmuştur. Güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) değeri ölçekte yer alan madde sayısına oldukça duyarlıdır. Bu nedenle, az maddeli ölçeklerde değer düşük çıkmaktadır (Pallant, 2005, s. 90). Böyle durumlarda madde sayısından bağımsız olan maddeler arası korelasyonun ortalamasına (mean inter-item correlation) bakılması tavsiye edilmektedir. Bu değer 0,2 ile 0,4 arasında olması gerekmektedir (Briggs ve Cheek, 1986). İşten ayrılma ölçeğinin maddeler arası korelasyonun ortalaması 0,382'dir. Ayrıca, Örnekleme Yeterlilik Katsayısı (Kaiser Meyer Olkin - KMO) değerinin 0,654 olduğu anlaşılmıştır. Barlett Küresellik Testi (Barlett's Test of Sphericity) değeri ise anlamlıdır. Ölçek, tek faktörlü yapıdadır ve açıklanan varyans oranı %58,8'dir (Bkz. Tablo 6).

Tablo 6: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İFADELER	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Açıklanan Varyans %	Faktör Yüğü
			58,805	
Mevcut işimden çıkarılmadığım sürece işime devam edeceğim.	1,69	0,954		0,784
Şu anda çalıştığım işimden emekli olmayı düşünüyorum.	1,76	0,846		0,768
Gelecek sezon bu işimde çalışmayı düşünüyorum.	1,64	0,714		0,748
Örneklem Yeterlilik Katsayısı (Kaiser Meyer Olkin - KMO): 0,654				
Barlett Küresellik Testi (Barlett's Test of Sphericity):				
Approx. Chi-Square (Yaklaşık Ki-kare): 107,8				
Sig. (Anlamlılık): 0				

İşten ayrılma ölçeğinin Çarpıklık (Skewness) değeri 1,175 ve Basıklık (Kurtosis) değeri 2,168'dir. Verilerin dağılımında pozitif çarpıklık görüldüğünden normallik varsayımının sağlanabilmesi için normallik dönüşümlerinden logaritmik dönüşüm uygulanmıştır (Alpar, 1997, s. 98-100). Yapılan normalleştirme işlemi sonucunda Çarpıklık (Skewness) değeri 0,272 ve Basıklık (Kurtosis) değeri-0,629 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, normal dağılıma ilişkin kabul edilebilirlik sınırları içerisinde.

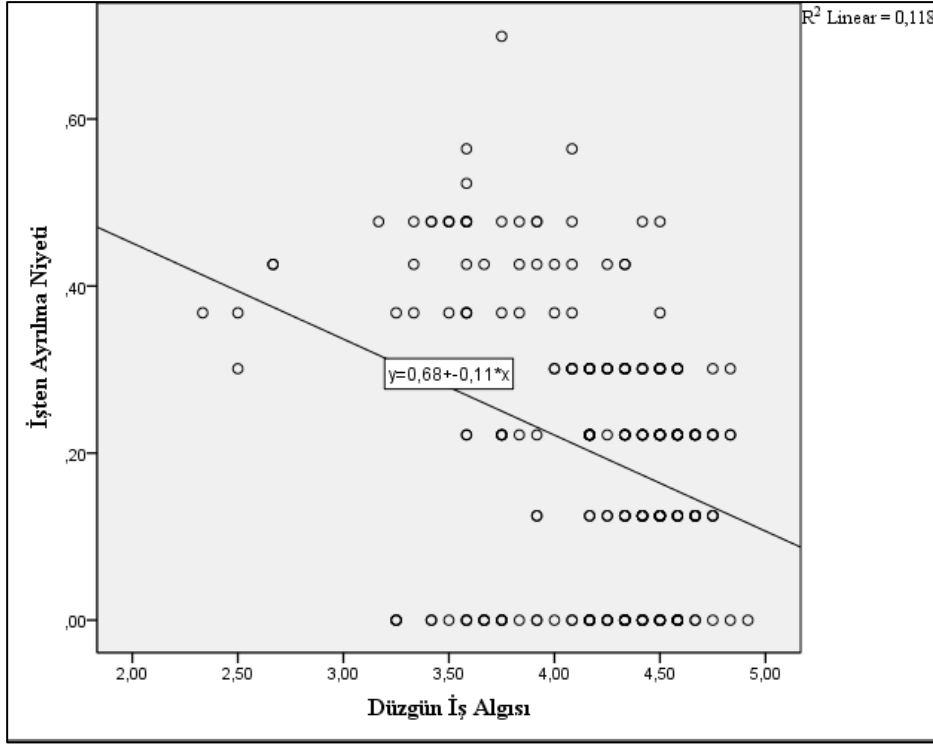
Analizlere İlişkin Bulgular

Düzyün iş algısı ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda aralarında negatif yönlü orta düzey anlamlı bir ilişki bulunduğu anlaşılmıştır ($r=-,343$, $p<0.01$). Sonuçlar düzyün iş algısına yönelik ifadelerle verilen değerler düştükçe işten ayrılma niyetinin artabileceğine işaret etmektedir. Tablo 7'de düzyün iş algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi gösteren Pearson korelasyon sonucu yer almaktadır. Bu tablodan yola çıkarak "H₁: Düzyün iş algısı ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezinin orta düzeyde desteklendiği anlaşılmıştır.

Tablo 7: Düzyün İş Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

	Düzyün İş Algısı	İşten Ayrılma Niyeti
Düzyün İş Algısı	1	
İşten Ayrılma Niyeti	-,343**	1

**p<0,01



Şekil 1: Düzenli İş Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Saçılım Grafiği

Tablo 8: İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	R ²	F
Sabit	,681	,080		8,502	,000		
Düzenli İş Algısı	-,115	,019	-,343	-6,027	,000	,118	36,324

Düzenli iş koşullarına yönelik çalışanların algısı, işten ayrılma niyetinin %11,8'ini ($R^2 = ,118$) açıklamaktadır. Analizin F değeri anlamlıdır ($p = ,00$). Düzenli iş algısına yönelik değerlerde görülebilecek 1 birimlik değişim işten ayrılma niyetini -343 birim etkilemektedir ($R = ,343$, $R^2 = ,118$, $p < ,01$). İşten ayrılma niyetinin yordanmasına ilişkin basit doğrusal Regresyon Analizi sonuçları Tablo 8'de, saçılım grafiği ise Şekil 1'de gösterilmektedir. Bu doğrultuda, "H₂: Düzenli iş algısı işten ayrılma niyetini anlamlı olarak yordamaktadır." hipotezinin testinden elde edilen değerler model kurmak için yeterli olmadığı anlaşılmıştır (İşten Ayrılma Niyeti = $0,681 - 0,115 * \text{Düzenli İş Algısı}$). Bu bağlamda, sonraki çalışmalarda işten ayrılma niyetini açıklayan diğer bir değişken veya değişkenler göz önünde bulundurulmalıdır.

Sonuç ve Öneriler

İlk defa 1999'da Uluslararası Çalışma Konferansı'nda sunulan raporla duyurulan (Ghai, 2003, s. 113) düzenli iş kavramı ILO uzmanları tarafından hazırlanan 4 çalışmaya dayanmaktadır (Anker vd., 2003; Bescond vd., 2003; Bonnet vd., 2003 ve Ghai, 2003). Bu çalışmalardan sonra düzenli iş ölçümü için farklı yollar denenmiştir. Nitel ve nicel yöntemler kullanılarak gerçekleştirilen araştırmalarda istatistiksel veriler, görüşme, gözlem ve anket gibi araçlarla veriler toplanmıştır. Ülke, sektör, işletme ve çalışan bazında incelemeler yapılmıştır.

Farklı sektörlerde inceleme konusu olan düzenli iş kavramı turizm sektöründe de incelenmiştir. Bu doğrultuda, turizm sektörü, düzenli iş kavramının 4 temel amacı bakımından yeterli görülmemiştir. Çünkü, turizm sektöründe kayıt dışı oranı ve eğitimsiz iş gücü fazladır. Ayrıca, çalışma saatleri fazla olmasına rağmen ücretler düşüktür. Toplu iş sözleşmesi ve sendikalaşma da yeterli değildir (Tüzünkan, 2015b, s. 249). Önceki çalışmalarda düzenli iş

algısını turizm alanında betimsel olarak (Şimşek ve Telliöğlü, 2018), nitel yöntemlerle (De Beer vd., 2014) ve sektörel boyutta (Tüzünkan, 2015b) incelenirse de kavramı Türkiye turizminde nicel olarak test eden çalışmalara rastlanmamıştır. Bu doğrultuda araştırmada düzgün iş algısı turizm çalışanları üzerinde test edilmiş ve işten ayrılma niyeti ile bağlantı kurulmuştur. Önceki çalışmalarda nicel olarak test eden çalışmalara rastlanmaması nedeniyle çalışmanın ilgili literatüre orijinal katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmada, turizm sektörünün çalışma koşullarının ne derece “düzgün iş” sağladığının belirlenmesi ve düzgün iş algısının işten ayrılma niyetine olan etkisinin anlaşılması amacıyla düzgün iş alt boyutları göz önünde bulundurularak likert olarak ölçülmüştür. Bu bakımdan diğer çalışmalardan farklılaşmaktadır. İstihdam, sosyal güvenlik, çalışan hakları ve sosyal diyalog olan düzgün iş göstergelerinden yola çıkılmıştır. Bu göstergelerden oluşan ifadeler otel çalışanlarına uygulandığında düzgün iş algısının 4 boyuttan oluşan bir yapısının olduğu görülmüştür. Bu boyutlar: “Çalışanların katılımı”, “çalışanların beklentisi”, “çalışanlara sağlanan fırsatlar” ve son olarak “ulusal düzeyde katılım ve ek haklar” olarak belirlenmiştir.

Düzgün iş algısı ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü orta düzey anlamlı bir ilişki bulunduğu anlaşılmıştır. Sonuçlar düzgün iş algısına yönelik ifadelerle verilen değerler düştükçe işten ayrılma niyetinin artabileceğine işaret etmektedir. Ayrıca, düzgün iş koşullarına yönelik çalışanların algısı, işten ayrılma niyetinin %11,8’ini açıklamaktadır. Bu bağlamda işten ayrılma niyetini açıklayan diğer bir değişken veya değişkenler olabileceği düşünülmektedir. İlgili literatür incelendiğinde, yazarların düzgün iş kavramıyla beraber farklı kavramları da ele aldığı ve bu kavramları geçerlik çalışmalarında beraber kullandığı görülmüştür. Duffy vd. (2017) modele iş doyumu, işin anlamı ve işten ayrılma niyetini eklemiştir. Işık, Kozan ve Işık (2018) iş doyumu, yaşam doyumu, işin anlamı ve işten ayrılma niyetini eklemiştir. Büyükgöze Kavas ve Autin (2019) ise Duffy vd. (2017) gibi modele iş doyumu, işin anlamı ve işten ayrılma niyetini eklemiştir. Bu nedenle, gelecek araştırmalarda işten ayrılma niyetini etkileyebilecek diğer faktörler de göz önünde bulundurularak yeni modeller test edilebilir. Örneğin, düzgün iş algısı çalışanların iş koşullarına ilişkin özellikleri içerdiğinden iş tatminini artırabilir. İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki bulunduğundan çalışanların örgüte bağlılığı sağlanmış olabilir (Kaya, 2010, s. 219). Ayrıca, ilgili literatürden elde edilen sonuçlar incelendiğinde tükenmişlik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık konularının düzgün iş algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide açıklayıcı veya aracı değişkenler olarak yer alabileceği anlaşılmaktadır. Bunun yanı sıra, alternatif iş fırsatlarına yönelik algı ile işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon nedeniyle işten ayrılma niyetinde mevcut iş alternatiflerinin de etkisi olabilir (Rahman vd., 2008, s. 53).

Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaltılması çalışan devrinin azalmasına katkı sağlayabilecek ve maliyetleri düşürebilecektir. Bu nedenle, gelecek çalışmalarda farklı bölgelerde, farklı sektörlerde ve farklı gruplar incelenmesi faydalı olabilir. Ayrıca, bu araştırma çalışma kalitesini değerlendirmek isteyen araştırmacılar, sektör yetkilileri ya da yönetimler tarafından kişilerin algılarının anlaşılabilmesi için kullanılabilir.

Kaynakça

- Adhikari, D. R., Hirasawa, K., Takakubo, Y. ve Pandey, D. L. (2012). Decent work and work life quality in Nepal: an observation. *Employee Relations*, 34(1), 61–79.
- Ali, N. (n.d.). Factors affecting overall job satisfaction and turnover intention. *Journal of Managerial Sciences*, 2(2), 239–252.
- Almalki, M.J., Fitzgerald, G. ve Clark, M. (2012). The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia, *BMC Health Services Research*, 12 (314), 1-11.

- Alpar, R. (1997). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemlere giriş 1* (1. Baskı). Ankara: Bağırğan Yayımevi.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. ve Ritter, J. (2003) Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, 142(2), 147–178.
- Ariyabuddhiphongs, V. ve Marican, S. (2015). Big five personality traits and turnover intention among Thai hotel employees. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 16(4), 355–374.
- Arvigan, T.; Bivens, L. J. ve Gammage, S. (Ed.) (2005). *Good jobs, bad jobs, no jobs: labor markets and informal work in Egypt, El Salvador, India, Russia, and South Africa*, Washington, D.C.: Economic Policy Institute.
- Avcıkurt, C. (2015). *Turizm sosyolojisi* (4. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aydın, İ., Çelik, Y. ve Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık personeli çalışma yaşam kalitesi ölçeği: geliştirilmesi, geçerliliği ve güvenilirliği. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 22(2), 79-100.
- Bayrak, S. (2018). İnsana yakışır iş kavramı bakımından Türkiye’de inşaat sektörünün genel görünümü. *Çalışma ve Toplum*, (3), 1531–1554.
- Bescond, D., Châtaignier, A. ve Mehran, F. (2003). Seven indicators to measure decent work: An international comparison. *International Labour Review*, 142(2), 179-211.
- Bonnet, F., Figueiredo, J. B. ve Standing, G. (2003). A family of decent work indexes. *International Labour Review*, 142(2), 213–238.
- Bonnet, F., Figueiredo, J. B. ve Standing, G. (2006). İnsanca çalışma endeksleri grubu (Ş. Geniş, Çev.). *Sendikal Notlar*, (29), 128-156. (Orijinal makalenin yayım tarihi,2003)
- Brien, A., Thomas, N. ve Hussein, A. S. (2015). Turnover intention and commitment as part of organizational social capital in the hotel industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14(4), 357–381.
- Briggs, S. R. ve Cheek, J. M. (1986). The role of factor analysis in the development and evaluation of personality scales. *Journal of Personality*, 54, 106–148.
- Brisbois, R. (2003). *How Canada stacks up: the quality of work- an international perspective*. Araştırma Kâğıdı No. 23, Canadian Policy Research Networks.
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A. ve Agloni, N. (2013). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics* 2013, 1-19.
- Bustillo, R. M. de, Fernández-Macías, E., Antón, J. I. ve Esteve, F. (2009). *Indicators of job quality in the European Union*. Directorate General for Internal Policies Policy Department A: Economic and Scientific Policy
- Buyukgoze Kavas, A. ve Autin, K. L. (2019). Decent work in Turkey: context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 64–76. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.006>
- Cacioppe, R. ve Mock, P. (1984). A comparison of the quality and private organizations. *Human Relations*, 37(11), 923-940.
- Caprile, M. ve Potrony, J. (2006). *IQT: Objetivos y metodología*. En UGT Anuario Sociolaboral de la UGT de Catalunya 2005, Barcelona: UGT and CRESC, cilt II, 53- 63.

- Chernyshev, I. (2009). ILO/UNWTO Joint project on employment in the tourism industries: statistics component, Keynote, Session III, Employment in tourism industries measurement issues and case studies. *Fifth UNWTO International Conference on Tourism Statistics, Tourism: An Engine for Employment Creation* 30 Mart – 2 Nisan 2009, Bali.
- Chernyshev, I. (2013). Measuring employment in the tourism industries. *UNWTO Seminar Employment in Tourism-Realizing its Full Potential*. Malaga (Spain).
- Cole, M. S. ve Bruch, H. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: does organizational hierarchy matter? *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 585–605.
- De Beer, A., Rogerson, C. M. ve Rogerson, J. M. (2014). Decent work in the South African tourism industry: evidence from tourist guides. *Urban Forum*, 25(1), 89-103.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J. ve Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the decent work scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206–221. <https://doi.org/10.1037/cou0000191>
- Durmuşkaya, C. (2017). Çalışma hayatı kalitesi endekslerine yönelik bir değerlendirme: ILO düzgün iş endeksleri. M.Ç. Özdemir (Ed.), *Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri seçme yazılar* (Birinci baskı) içinde (227-248). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Egan, T. M., Yang, B. ve Barlett, K. R. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 279–301.
- Erdem, B. ve Kaya, İ. (2013). Çalışma yaşamı kalitesini etkileyen faktörlerin işgörenler tarafından algılanması: otel çalışanları üzerinde bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (35), 135-150.
- European Commission. (2008). *Employment in Europe 2008*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=113&newsId=415&furtherNews=yes>
- Ferraro, T., Pais, L., Rebelo Dos Santos, N. ve Moreira, J. M. (2018). The decent work questionnaire: development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 157(2), 243–265. <https://doi.org/10.1111/ilr.12039>
- Flanders Social and Economic Council. (2009). *Quality of work in flanders 2004- 2007*. Paper presented at the paper presented at the ETUI Conference 2009, 18-19 March, Brussels.
- Garson, D. (2012). *Testing statistical assumptions*. Asheboro: Satatistical Associates Publishing.
- Ghai, D. (2003). Decent work: concept and indicators. *International Labour Review*, 142(2), 113–145.
- Günaydın, D. (2015). İnsana yakışır iş: Türkiye açısından bir değerlendirme. *The Journal of Academic Social Science Studies*, (37), 123-148.
- Gündoğan, N. (2010). İstihdam politikalarının bir hedefi olarak "iş kalitesi" ve uluslararası kuruluşların bu konudaki yaklaşımları. *Çimento İşveren Dergisi*, 4-15.

- Haar, J. M. (2004). Work-family conflict and turnover intention: exploring the moderation effects of perceived work-family support. *New Zealand Journal of Psychology*, 33(1), 35–39.
- Hellgren, J. ve Sverke, M. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: consequences for employee attitudes and well-being, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2):179-195.
- Huck, S. W. (2008). *Reading statistics and research* (Beşinci Basım). Boston, MA: Pearson Education Inc.
- ILO. (2006). *Facts on decent work*. 03.09.2015 tarihinde http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_082654.pdf adresinden alınmıştır.
- Işığışık, Ö. (2005). *21. yüzyılda istihdam ve insana yakışır iş*. (1. Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Işığışık, Ö. (2018). Çalışma yaşamının kalitesinin artırılmasında “insana yakışır iş”. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 6(ÖS: Ergonomi2017), 302–311. <https://doi.org/10.21923/jesd.358518>
- Işık, E., Kozan, S. ve Işık, A. N. (2019). Cross-cultural validation of the Turkish version of the decent work scale. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 471–489. <https://doi.org/10.1177/1069072718763636>
- İpekçi, E. (2019). *Lojistik sektöründe çalışma koşulları: insan onuruna yakışır iş açısından bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kırklareli Üniversitesi, Kırklareli.
- İslamoğlu, E., Şimşek, H. C. ve Tellioglu, S. (2018). “Düzenli iş” bağlamında turizm sektöründeki çalışma koşulları üzerine bir araştırma. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 147–161.
- Jackson, A. ve Kumar, P. (1998): *Measuring and monitoring the quality of jobs and the work environment in Canada*. Paper presented at the CSLS Conference on the State of Living Standards and the Quality of Life in Canada, October 30-31, Ottawa.
- Kağnıcıoğlu, D. (2010). Sosyal sorumluluk raporlarında çalışma ve istihdam göstergeleri. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 57. Kitap, 125-165.
- Kapar, R. (2007). Uygun iş açığı: insana yaraşmayan işler. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Ocak-Şubat-Mart, 2-10. <http://www.ttb.org.tr/MSG/dergi/mart29/uygun.pdf> adresinden 03.09.2015 tarihinde alınmıştır.
- Karacaoğlu, K. (2015). Çalışanların iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi: Alanya bölgesindeki beş yıldızlı otellerde bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1), 13–21.
- Kaya, İ. (2010). Otel işletmelerinde işgörenlerin iş tatminini etkileyen işi bırakma eğilimi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 219 – 236.
- Kim, J. (2015). What increases public employees’ turnover intention? *Public Personnel Management*, 44(4), 496–519.
- Kocacık, F. (2004). *Türkiye’de çalışma hayatından kesitler: işsizlik-sendikal örgütlenme-kadın emeği-işportacılık*. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları. No: 94.

- Korunka, C., Hoonakker, P. ve Carayon, P. (2008). Quality of working life and turnover intention in information technology work. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 18(4), 409–423.
- Kuşluyan, Z. ve Kuşluyan, S. (2005). Otel işletmelerinde iş ve işletme ile ilgili faktörlerin işgören tatmini üzerindeki görece etkisi: Nevşehir örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 183-203.
- Lawrence, R. J., Paredes Gil, M., Flückiger, Y., Lambert, C. ve Werna, E. (2008). Promoting decent work in the construction sector: The role of local authorities. *Habitat International*, 32(2), 160–171.
- Lee, Y., Dai, Y., Park, C. ve McCreary, L.L. (2013). Predicting quality of work life on nurses' intention to leave, *Journal of Nursing Scholarship*, 45(2): 160-168.
- Leschke, J., Watt, A. ve Finn, M. (2008). *Putting a number on job quality? Constructing a European job quality index*. Working Paper 2008.03, ETUI-REHS.
- Ma, Y., You, J. ve Tang, Y. (2020). Examining predictors and outcomes of decent work perception with Chinese nursing college students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1), 254. <https://doi.org/10.3390/ijerph17010254>
- Michenthaler, G. (2006). *The Austrian work climate index*. Paper presented at the European Working Conditions Seminar on Job Satisfaction, November 9-10, Helsinki.
- Mußmann, F. (2009). *The German 'good-work' index (DGB-Index Gute Arbeit)*. Paper presented at the ETUI Conference 2009, 18-19 March, Brussels.
- Olçay, A., Gölpek, F. ve İnce, E. (2014). A study on the assessment of social security practices by the personnel at the hotels in Gaziantep. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(3).
- Öz, C. S. ve Bulut, E. (2014). 'Düzenli iş' bağlamında mevsimlik gezici tarım işçilerinin çalışma koşullarının değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Bilgi Dergisi*, 16(1).
- Öz, C. S. ve Bulut, E. (2014). 'Düzenli iş' bağlamında mevsimlik gezici tarım işçilerinin çalışma koşullarının değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Bilgi*, (28), 99–121.
- Palaz, S. (2005). Düzenli iş (decent work) kavramı ve ölçümü: Türkiye ve OECD ülkelerinin bir karşılaştırması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* (50), 479-505.
- Pallant, J. (2005). *SPSS survival manual* (İkinci basım). Sydney: Allen and Unwin.
- Pang, L., Kucukusta, D. ve Chan, X. (2015). Employee turnover intention in travel agencies: analysis of controllable and uncontrollable factors. *International Journal of Tourism Research*, 17, 577–590.
- Paredes Gil, M., Lawrence, R. J., Flückiger, Y., Lambert, C. ve Werna, E. (2008). Decent work in Santo André: Results of a multi-method case study. *Habitat International*, 32, 172–179.
- Parent-Thirion, A., Fernández-Macías, E., Hurley, J. ve Vermeylen, G. (2007). *Fourth European working conditions survey*, Eurofound. Dublin.
- Paulino, A. Y., Vilmar, M. L. ve Baltar, R. (2007). Decent work enterprise index: a methodology to analyse the relation between social development and economic growth.

In *Labour and the Challenges of Development*, 1–20.

- Peji, B. A. (2013). A study on decent work of tuna hand line fishermen in the philippines.
- Pereira, S., Dos Santos, N. ve Pais, L. (2019). Empirical research on decent work: a literature review. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.16993/sjwop.53>
- Preinfalk, H., Michenthaler, G. ve Wasserbacher (2006). *The Austrian work climate index*. Presentation in the research seminar of the European foundation for the improvement of living and working conditions.
- Rahman, A., Naqvi, S. M. M. R. ve Ramay, M. I. (2008). Measuring turnover intention: a study of IT professionals in Pakistan. *International Review of Business Research Papers*, 4(3), 45–55.
- Ritter, J. A. ve Anker, R. (2002). *Good jobs, bad jobs: workers evaluations in five countries*. *International Labour Review*, 141(4): 231-258.
- Sajjad, A., Imran, A., Akbar, S. ve Makhдум, A. H. (2015). Current trends of decent work in cotton ginning small and medium enterprises of Pakistan. *Journal of Environmental and Agricultural Sciences*, 2(10), 1–6.
- Saruhan, O. (2017). *Avm çalışanlarının insana yakışır iş standartları bağlamında değerlendirilmesi: Lüleburgaz örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kırklareli Üniversitesi, Kırklareli.
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi, analiz ve raporlaştırma* (1. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sehnbruch, K. (2004). *From the quantity to the quality of employment: An application of the capability approach to the chilean labour market*. Center for Latin American Studies Çalışma Kâğıdı No. 9.
- Standing, G. (2002). From people’s security surveys to a decent work index. *International Labour Review*, 141 (4), 441-454.
- Steel, R. P. ve Mento, A. (1987). The participation-performance controversy reconsidered, *Group and Organization Studies*, 12 (4):411-423.
- Şahin, M. (2014). Sosyal politika bağlamında düzgün iş ve Türkiye’de düzgün iş performansının değerlendirilmesi açısından bir alan araştırması “Çorum imalat sanayi örneği”. (Yayımlanmamış doktora tezi), Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Şen, S. (2009). İnsanca iş ve iş denetimi boyutuyla ölçülebilirliği. *Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu 22-23 Ekim*. Akdeniz Üniversitesi, Antalya: Belediye-İş Sendikası Yayını, 410-422.
- Şimşek, M. (2019). ILO düzgün iş hedefinin gıda üretimi yapan bir firma üzerinde analizi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 75–92.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı. (2013). *Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018*. Ankara.
- Tangian, A. (2007). *Is work in Europe decent? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005*. Discussion Paper 157, Düsseldorf: Hans Böckler Foundation
- Tangian, A. (2009). *Decent work: indexing European working conditions and imposing workplace tax*. Transfer (forthcoming).

- Toharia, L., Caprile, M. ve Potrony, J. (2008). *L'indicador de qualitat del mercat de treball (IQT) a Espanya*. En Anuari Sociolaboral de la UGT de Catalunya 2005, Barcelona: UGT and CRESC, Cilt II, 42-51.
- Tuncer, M. (2014). Otel çalışanlarının işten ayrılma eğilimi: Sayfiye ve şehir otellerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(3), 419-430.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209–232.
- Tüzünkan, D. (2013). Uluslararası iş gücü göçünün uluslararası sosyal politika ve düzgün iş unsurları içinde incelenmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 163-173.
- Tüzünkan, D. (2015a). Düzgün işin 4 temel hedefi açısından uluslararası iş gücü göçünün değerlendirilmesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(1), 1-15.
- Tüzünkan, D. (2015b). Düzgün iş'in hedefleri açısından Türk turizm sektörünün genel özellikleri. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(29), 241–251.
- Uçkun, C. G., Uçkun, S., Yüksel, A., Demir, B. ve Konak, O. (2012). Turizm işletmelerinde SA 8000 sosyal sorumluluk standardı düzeylerinin belirlenmesi “Edremit Körfezi Örneği”. *Kazdağları III. Ulusal Sempozyumu 24-26 Mayıs 2012*. Balıkesir.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi* (4. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Usta, Ö. (2002). *Genel turizm*, Anadolu Matbaacılık, İzmir.
- Vinopal, J. (2009). *The instrument for empirical surveying of subjectively perceived quality of life*. Paper presented at the conference working conditions and health and safety surveys in Europe: Stocktaking, challenges and perspectives, March 18, Brussels.
- Wu, J. C.-J. (2010). The influence of family-friendly policies and decent work measures on employees' perception of gender equality and organisational commitment. Unpublished master's thesis, National Taiwan Normal University, Taiwan.
- Yıldırım, S. ve İslamoğlu, E. (2014). “İnsana yakışır iş” kavramı bağlamında Türkiye’de ev hizmetinde çalışan kadınlar. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 4(2), 145–175.
- Yıldız, S.B. (2013). Lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin sektörde çalışmaya yönelik bakış açıları. 14. Ulusal Turizm Kongresi 05-08 Aralık 2013, Kayseri. (595-614).
- Yüksel, İ. (2004). Çalışma yaşamı kalitesinin tipik ve atipik istihdam açısından incelenmesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 47-58.