

## Turizm Sektöründe İstihdam Edilen Gençlerin Meslek Algıları ve İş Doyum Performanslarının Değerlendirilmesi

DOI: 10.26466/opus.359428

\*

Ozan Bahar\* - Özcan Özdemir\*\*

\*Prof. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Turizm Fakültesi/ Muğla/ Türkiye

E-Posta: [obahar@mu.edu.tr](mailto:obahar@mu.edu.tr)

ORCID: [0000-0003-3349-5479](https://orcid.org/0000-0003-3349-5479)

\*\*Öğr. Gör., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Yeşilova İsmail Akın MYO, Burdur/ Türkiye

E-Posta: [ozcanozdemir@mehmetakif.edu.tr](mailto:ozcanozdemir@mehmetakif.edu.tr)

ORCID: [0000-0002-4968-9887](https://orcid.org/0000-0002-4968-9887)

### Öz

Birçok sektörle doğrudan ve dolaylı etkileşim halinde olan turizm sektörü, eğitimli, iş gücü yüksek, donanımlı, misafir odaklı çalışan gençleri istihdam etmek, turizm sektörünün hem ekonomik açıdan gelişmesi hem de sürdürülebilirliğinin sağlanması bakımından oldukça önem taşımaktadır. Turizm sektöründe kilit rol oynayan gençler, nitelikli iş gücü ve kaliteli hizmet anlayışı ile farkındalık oluşturmaktadırlar. Bu bağlamda turizmde istihdam edilen gençlerin iş doyumlarının, iş motivasyonlarının yüksek olması ve aynı zamanda da iş garantilerinin sağlanması gerekmektedir. Buradan hareketle söz konusu çalışmada, turizmde istihdam edilen gençlerin meslek algılarındaki ve iş doyumlarındaki etkenleri belirlemek ve çözüm yolları bulmak amaçlanmıştır. Ayrıca turizm sektörünün gelişmesine katkıda bulunan, turistlerin kaliteli hizmet almalarını sağlayan gençlerin turizmde istihdam olanaklarına ve iş doyum düzeylerine değinilmiştir. Araştırmada veri toplamak için anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Muğla ilindeki turizmde istihdam edilen gençler, araştırmanın örneklemini ise, Muğla Üniversitesi Turizm Fakültesi, Fethiye MYO ve Ortaca MYO oluşturmaktadır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre; istihdam edilen gençlerin yoğun çalışma koşullarına rağmen ödenen ücretlerin yetersizliği ve yükselme olanaklarının düzensiz olması, üstlerinin astların yaptıkları işlerden yeterli düzeyde memnun olmamaları ve iş güvencelerinin devamlılığının sağlanmamasından dolayı gençlerin iş doyumlarının yetersiz olduğu, istihdam edilmelerinin de güvence altına alınmadığı görülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İstihdam, İş Doyumu, Turizm, Turizmde İstihdam Edilen Gençler

## The Evaluation of Professional Perceptions and Job Satisfaction Performance of Young People Who Employment in Tourism Sector

\*

### Abstract

*The tourism sector is fairly important in terms of which is directly and indirectly interacting with many sectors, is quite considerably in terms of employing young, educated, well-equipped, and guest-oriented young people in order to ensure economic development and sustainability of the tourism sector. Young people who play a key role in the tourism sector create awareness through qualified work force and quality service understanding. In this regard, it is necessary for young people employed in tourism to have high job satisfaction and job motivations as well as providing job guarantees. For this reason in this study, aimed to determine and to find solutions the factors of occupational perceptions and job satisfaction of young people employed in tourism. It also touched on the employment opportunities and job satisfaction levels of young people who contributed to the development of the tourism sector and provided the tourists with high quality services. Survey method was used to collect data in the research. The young people who are employed in the tourism in the province of Muğla and the sample of the research are the Muğla University Tourism Faculty, Fethiye Vocational School and Ortaca Vocational School. According to the findings obtained in the study; it is seen that young people who are employed do not have adequate employment opportunities because of the inadequacy of the wages paid despite their hard working, the opportunities for the promotion is not well enough and that their superiors are not sufficiently satisfied with the work done by their subordinates and that the job satisfaction of young people is inadequacy due to lack of continuity safeguarding of job.*

**Keywords:** *Employment, Job Satisfaction, Tourism, Youth Employment in Tourism.*

## Giriş

Turizm sektörü hizmete dayalı bir sektör olduğundan dolayı turizmde üretilen hizmetler üretildikleri yerde tüketilmek durumundadır. Bu yüzden turizmde istihdam edilecek kişilerin turiste sunulacak hizmetleri iyi bilmesi, turistlerin taleplerine doğru orantıda cevap verebilmesi gerekmektedir (Hacıoğlu ve Avcıkurt, 2008: 7). Turizm sektöründe idame edilen personelin, turistin istek ve beklentilerini karşılayabilecek düzeyde olması hem turistin rahat ve kaliteli bir şekilde tatilini geçirmesini hem de turistin tekrar aynı destinasyonu seçmesini sağlamaktadır (Aymankey ve Aymankey, 2013: 2). Bunun için istihdam edilen personelin misafir algısı oldukça önem taşımaktadır. Eğer personel yeterli bilgi ve donanuma sahip olmazsa, olumsuz sonuçlar meydana gelmekte ve turistlerin beklentileri karşılanamamaktadır (Kuşluvan ve Kuşluvan, 2000: 252-255; Olcay ve Çelik: 2010: 282). Bu durumun sağlanabilmesi ve istenilen hedeflere ulaşabilmek adına kaliteli ve nitelikli iş gücünün, iyi eğitim almış (Cömert, 2014: 51; Türker vd., 2016: 313), kalifiye çalışanlar tarafından sunulması (Duman vd., 2006: 51) gerekmektedir (Kocaoğlu, 2002). Bu nedenle turizm sektöründe genç kuşağın istihdam edilmesi hem misafir ilişkileri bakımından hem de daha iyi servis kalitesi sağlanması sebebiyle önem taşımaktadır.

Gençlerin meslek algıları ve iş doyumlarını belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada gençlik kavramından söz etmek gerekirse, gençlik kavramının biyolojik yönünden çok sosyolojik olarak ele alınması gerekmektedir. Gençlik kavramının içinde bulunan toplumun örf-adet, gelenek ve göreneklerine göre tanımı yapılmaktadır (Gençlik ve Spor Bakanlığı, 2017: 4). Gençlik kavramı; farklı topluluklarda ve değişik zaman dilimleri içerisinde, farklı yaklaşımlarla değerlendirilmiştir. Zaman zaman aynı toplulukta yaşayan gruplarda bile farklılıklar meydana gelebilmektedir (Poyraz, 2002). Bu sebeple, tüm insanların gençlik kavramıyla ilgili belli bir fikir sahibi olduğu, üzerinde anlaşabileceği bir gençlik tanımı yapmak, belirli bir yaş grubu olarak herkesin kabul edebileceği bir ifade belirlemek neredeyse imkânsız olmaktadır (Çoban ve Coşkun, 2010: 17). Birleşmiş Milletler'e göre gençlik kavramı; çocukluk evresi ile yetişkin dönem arasında kalan, 15-24 yaş arası dönemi kapsamaktadır (TUİK, 2014).

Turizm sektörünün her kuşak açısından önem teşkil etmesi bakımından, çocuklara ve gençlere yönelik aktiviteler geliştirilmekte, gençlere hitap eden faaliyetler sergilenmektedir. Genç turistlerin son yıllarda daha fazla turizm olayına katılması bakımından firmalar rekabet içerisine girmektedirler. Bu yüzden turizm sektöründe genç kuşağın istihdam edilmesi, farklı alanlarda gençlere yönelik faaliyetleri daha iyi sergileyebilmeleri açısından gençlerin turizmde istihdamının artırılması gerekmektedir.

Bu çalışmanın amacı turizm sektöründe istihdam edilen gençlerin iş doyumlarının belirlenmesi ve iş doyumlarını ve turizmde istihdam edilmelerini artırmaya yönelik öneriler geliştirilmesini kapsamaktadır. Söz konusu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünü çalışmanın giriş kısmı oluşturmaktadır. Giriş kısmında çalışma ile ilgili olarak bilgi verilmiştir. İkinci kısım ilgili alanyazını içermektedir. İlgili alanyazında literatür taraması yapılmış, araştırılan konuların birbirleriyle ilişkilerine değinilmiştir. Üçüncü kısım araştırmanın uygulama kısmını kapsamaktadır. Uygulamaya ilişkin, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın hipotezleri, araştırmanın evreni ve örnekleme, araştırmanın sınırlılıkları, veri toplama süreci ve verilerin analizini içermektedir. Çalışmanın son bölümü ise, araştırma ile ilgili bulguların sonuçlarını ve sonuçlara ilişkin önerileri kapsamaktadır.

## Gençlerin Turizmde İstihdam Edilmesi

İstihdam kavramı sözcük anlamı olarak, bir işte, bir görevde kullanma anlamına gelmektedir (TDK, 2016). İstihdam; iş arayan, çalışma isteği olan, hayatını idame ettirebilmek adına iş bulup çalışan genç ve yetişkin insanların bir işte kullanılmasını ifade etmektedir (Kocadoğan, 2010: 6). Başka bir ifadeyle istihdam, devam eden hayatın sürekliliğini, işlerin devamlılığını sağlama olarak tanımlanmaktadır (Ünlüönen ve Şahin, 2011: 2).

İstihdam kavramı, eksik, tam ve aşırı istihdam olmak üzere üç grupta incelenmektedir. Eksik istihdam; tüm faktörlerin aynı anda aynı süre zarfı içerisinde değerlendirilemediği, üretim sürecine dahil edilemediği istihdam türüdür. Tam istihdam; ekonomi seviyesinde, her kesimin minimum ücret düzeyinde iş bulabildiği ve kendisine çalışma alanı sağlaya-

bildiği istihdam alanıdır. Aşırı istihdam ise; üretim süresi içerisinde, tüm üretim faktörlerinin tam doluluk kapasitesiyle aynı anda olmasına rağmen, oransal olarak daha fazla üretime ihtiyaç duyulmasını ifade etmektedir (Bekiroğlu, 2010: 10-12).

**Tablo 1: Türkiye’de İstihdam Edilenlerin İktisadi Faaliyet Kolları Ve Sayısı**

Yıl	Aylar	2016					2017				
		Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler	Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2016	<b>Ocak</b> January	26275	4812	5300	1765	14397	100,0	18,3	20,2	6,7	54,8
	<b>Şubat</b> February	26456	4876	5276	1764	14540	100,0	18,4	19,9	6,7	55,0
	<b>Mart</b> March	26993	5093	5295	1923	14682	100,0	18,9	19,6	7,1	54,4
	<b>Nisan</b> April	27638	5352	5381	2085	14820	100,0	19,4	19,5	7,5	53,6
	<b>Mayıs</b> May	27867	5540	5386	2132	14809	100,0	19,9	19,3	7,7	53,1
	<b>Haziran</b> June	27651	5577	5330	2065	14679	100,0	20,2	19,3	7,5	53,1
	<b>Temmuz</b> July	27636	5727	5254	2044	14612	100,0	20,7	19,0	7,4	52,9
	<b>Ağustos</b> August	27473	5760	5224	2036	14453	100,0	21,0	19,0	7,4	52,6
	<b>Eylül</b> September	27564	5657	5260	2131	14516	100,0	20,5	19,1	7,7	52,7
	<b>Ekim</b> October	27267	5305	5282	2071	14609	100,0	19,5	19,4	7,6	53,6
	<b>Kasım</b> November	27067	5053	5316	2015	14682	100,0	18,7	19,6	7,4	54,2
	<b>Aralık</b> December	26669	4915	5265	1836	14652	100,0	18,4	19,7	6,9	54,9
<b>Yıllık</b> Annual	27205	5305	5296	1987	14617	100,0	19,5	19,5	7,3	53,7	

*Kaynak: [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr), erişim tarihi: 26.03.2017.*

Tabloda gösterilen verilere göre hizmet sektörüne ayrılan kol diğer bölümlere nazaran hayli fazla yere sahiptir. Turizm kavramı da hizmet sektörünün içerisinde değerlendirilen soyut bir kavram olmakla birlikte, sunulan hizmetin üretildiği yerde tüketilmesi gerekmektedir (Hacıoğlu ve Avcıkurt, 2008: 7). Bir ülkede turizm sektörünün artması, gelişmesi, yeni olanaklar ve iş kolları sağlamasıyla birlikte, ülkenin potansiyel iş gücü canlanmakta, firmaların birbirleriyle olan rekabet gücü artmakta,

ülke içi istihdam faaliyetleri genişlemekte ve ülke ekonomisine hem döviz getirisi sağlanmakta hem de iş verimliliği artmaktadır (Bahar, 2006, 140).

Turizm sektörüne doğrudan bağlı konaklama tesisi, otel vb. alanlarda ortaya çıkan, bu işletmelere bağlı olarak hizmet sunan istihdam türüne doğrudan istihdam; turizm işletmeleri hizmet sağlayıcıları aracılığıyla, konaklama işletmeleri vb. tesislerin yapımında ihtiyaç duyulan mal ve hizmetlerin sağlandığı iş alanlarının oluşturduğu istihdam türüne dolaylı istihdam; turizm sektöründen doğrudan veya dolaylı olarak sağlanan gelirlerin, tekrar turizm sektörü ya da diğer sektörler için harcanmasıyla oluşturulan istihdam türüne de uyarılmış istihdam adı verilmektedir (Ünlüönen ve Şahin, 2011: 3). Turizm sektörü dünya genelinde ulusal ve uluslararası alanlarda çoğu yatırımcının odak noktası haline gelmiştir. Turizm sektöründe dolayısıyla istihdam edilen kişi sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Ünlüönen ve Şahin (2011) bu durumu şöyle ifade etmektedirler:

- Turizm sektörünün emeğe dayalı sektör olmasından ötürü, emek faktörünün diğer sektörlerle nazaran daha fazla yoğunluk göstermesi,
- Turizm sektöründe fazla sayıda konaklama işletmesi, otel, tatil kötüsü vb. olmasından dolayı, sektör içerisinde rekabet kavramının boyutları büyük oranda artmakta ve bu durum bazı olumsuzlukları beraberinde getirmektedir. Bunlardan birisi de düşük maliyetli çalışma koşullarıdır. İşletme sahipleri rekabeti düşürmek adına, çoğu kalifiye olmayan kesime istihdam sağlamaktadırlar.
- Turizm sektörünün bazı dönemlerde ihtiyaçtan dolayı yarı zamanlı (part-time) ya da belirli süreliğine çalışma imkanı sağlamasından dolayı mevsimlik personel istihdam etmesi, sektörün devamlılığının süreğen olmaması,
- İşçilerin çoğunun sezon yoğunluğundan dolayı işe alınması ve düşük sezonda işten çıkarılması, sürekli idame olanaklarının olmaması istihdam açısından bazı sorunlar teşkil etmektedir.

Tablo 2’de görüldüğü gibi Türkiye’de turizm sektöründe istihdam son 10 yılda kayda değer şekilde artış göstermiştir. 2014 yılında en

yüksek (9,16) değişim oranı yaşanmıştır. En büyük katkı da doğrudan istihdama olan katkıdır. Turizm sektörü geliştikçe istihdam oranları da artmaktadır. 2020 ve 2025 tahmini verileri değerlendirildiğinde kayda değer artışların yaşanacağı görülmektedir. Türkiye’de turizm sektörünün doğrudan istihdam verileri % 29’luk bir artışla 474 bin kişiden 614 bin kişiye ulaşmıştır. Dolaylı istihdamda % 26’lık bir artışla 1 milyon 260 bin kişiden 1 milyon 596 bin kişiye çıkmıştır (Şit, 2016: 112).

**Tablo 2. Türkiye’de Turizm Sektöründe İstihdam (Bin Kişi)**

YILLAR	DOĞRUDAN İSTİHDAM	YILLIK DEĞİŞİM ORANI (%)	DOLAYLI İSTİHDAM	DOĞRUDAN + DOLAYLI İSTİHDAM (İ)	TÜRKİYE’DE TOPLAM İSTİHDAM	PAY (İ/İ) (%)
2005	474	-	1.260	1.734	22.046	7,86
2006	488	2,97	1.199	1.687	20.954	8,05
2007	435	-10,78	1.252	1.688	21.189	7,97
2008	458	5,19	1.283	1.742	21.194	8,22
2009	451	-1,47	1.373	1.825	21.277	8,58
2010	458	1,37	1.152	1.609	22.594	7,12
2011	487	6,47	1.367	1.855	24.110	7,69
2012	507	4,00	1.308	1.815	23.937	7,58
2013	531	4,84	1.450	1.981	24.602	8,05
2014	580	9,16	1.550	2.130	25.933	8,21
2015	614	5,86	1.596	2.210	27.341	8,08
2020*	791	28,93	1.807	2.598	-	-
2025*	915	15,69	1.902	2.817	-	-

*Kaynak: WTTC, Kalkınma Bakanlığı*

*\*Tahmini veriler*

**Tablo 3. Turizm Sektöründe Çalışanların İstihdam Durumları**

	2015 İstihdamı	2016	2017 Haziran
Yiyecek İçecek Hiz.	590.690	595.385	631.377
Konaklama	348.766	295.133	334.161
Seyahat Ac.Tur Op.Hiz	57.493	49.497	51.876
Havayolu	24.350	25.899	25.069
Spor, Eğl.Dinl.Faal	45.427	45.054	48.168
<b>Turizm sigortalı toplamı</b>	<b>1.066.726</b>	<b>1.010.968</b>	<b>1.090.651</b>
<b>Türkiye sigortalı toplamı</b>	<b>13.830.000</b>	<b>13.775.188</b>	<b>14.009.873</b>
<b>Dünya (2016)</b>	<b>108.741.000 (doğrudan)</b>	<b>292.220.000 (dolaylı)</b>	

*Kaynak: www.sgk.gov.tr.*

Tablo 3'te verilen bilgilere göre; 2015-2017 (haziran) yıllarında turizm sektöründe çalışan kişilerin istihdam edilen bölümlere göre dağılımları sunulmaktadır. Yiyecek içecek işletmelerinde 2015 yılında 590.690 kişi istihdam edilirken, 40.687 kişi artışla 2017 haziran ayında bu rakam 631.377 kişiye yükselmiştir. Konaklama işletmelerinde 2015 yılında 348.766 kişi istihdam edilirken, bu sayı 2016 yılında 53.633 kişi düşüşle 295,133 kişiye gerilemiştir. Fakat 75.028 kişi artışla 2017 yılı haziran ayında 334.161 kişiye yükselmiştir. Seyahat acentacılığı ve tur operatörlüğü hizmetleri, havayolu şirketleri ve spor, eğlence dinlenme faaliyetleri istihdam alanlarında 2015-2016 yılları arasında bir düşüş yaşanırken, 2017 haziran ayı itibariyle yeniden artış gözlenmiştir. SGK verilerine göre, otellerde istihdam edilen kişi sayısı bu yıl yaz başında geçen yıla oranla yüzde 13,9 artarak 334 bin 161 kişiye çıkmıştır, fakat bu sayı hala 2015 yılının gerisinde yer almaktadır.

## **Gençlik Turizmi**

Gençlik turizmi kapsamında yapılan tanımlamalar genel olarak benzer özellik göstermektedir. Buna göre gençlik turizmi; gelişen ve hızlı değişimler gösteren dünyayı gezmek, farklı bölgeler görmek, yeni insanlarla ve kültürlerle tanışmak isteyen 15-24 yaş aralığını oluşturan kesimin, ailelerinden bağımsız olarak akranlarıyla ya da başkasından bağımsız birey halinde, maddi olanaklarının el verdiği ölçüde kendilerine sunulan konaklama, yeme-içme, ulaşım ve buna ek olarak alternatif olanakların sağlandığı turizm türüdür (Karadağ, 2016: 150; Çeken, 2014, 23).

2015 yılı itibariyle Türkiye nüfusunun (78 milyon 741 bin 53 kişi) %16,4'ünü (12 milyon 899 bin 667 kişi) 15-24 yaş arasındaki genç nüfus oluşturmaktadır. Bu nüfusun, %51,2'si genç erkek nüfustan; %48,8'i ise genç kadın nüfustan meydana gelmektedir (TUİK, 2017).



**Tablo 4. 15-25 Yaş Aralığındaki Nüfusun Eğitim ve İstihdam Durumları**

2016	15 - 19 yaş grubundaki nüfus (000)						20 - 24 yaş grubundaki nüfus (000)					
	Toplam	Sadece eğitimde olanlar	Sadece istihdamda olanlar	Eğitim ve istihdamda olanlar	Ne eğitimde ne istihdamda olanlar	Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı	Toplam	Sadece eğitimde olanlar	Sadece istihdamda olanlar	Eğitim ve istihdamda olanlar	Ne eğitimde ne istihdamda olanlar	Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı
Ocak	6 344	3 964	678	685	1 017	16,0	5 513	1 281	1 677	785	1 770	32,1
Şubat	6 361	3 971	667	722	1 001	15,7	5 494	1 313	1 671	777	1 733	31,5
Mart	6 343	3 974	684	742	943	14,9	5 510	1 306	1 731	793	1 680	30,5
Nisan	6 342	3 978	696	788	879	13,9	5 509	1 271	1 783	821	1 634	29,7
Mayıs	6 335	3 920	709	813	892	14,1	5 513	1 188	1 811	850	1 665	30,2
Haziran	6 296	3 695	743	820	1 038	16,5	5 550	1 130	1 838	800	1 782	32,1
Temmuz	6 281	3 383	803	882	1 213	19,3	5 568	1 016	1 867	779	1 907	34,2
Ağustos	6 238	3 332	830	835	1 241	19,9	5 620	1 015	1 896	722	1 987	35,4
Eylül	6 254	3 537	817	763	1 137	18,2	5 613	1 095	1 880	711	1 927	34,3
Ekim	6 256	3 788	791	639	1 039	16,6	5 619	1 196	1 868	705	1 850	32,9
Kasım	6 302	3 897	761	627	1 017	16,1	5 582	1 272	1 788	697	1 825	32,7
Aralık	6 325	3 935	720	595	1 076	17,0	5 566	1 243	1 753	692	1 879	33,8
Yıllık	6 299	3 773	741	748	1 037	16,5	5 546	1 194	1 791	760	1 801	32,5

Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>; Erişim Tarihi 27.03.2017.

Tablo. 4 'te 15-19 yaş aralığındaki nüfus ile 20-24 yaş aralığındaki nüfusun yıllara göre eğitim ve istihdam durumları verilmektedir. Buna göre 15-19 yaş aralığındaki nüfus en fazla 2016 yılının şubat ayında "6.361" istihdam edilmiştir. Bu oran ağustos ayında "6.238" olarak gerilemiştir. Sadece eğitimde istihdam edilenlerin oranı nisan ayında "3.978", ağustos ayında "3.332", sadece istihdamda bulunanların sayısı ağustos ayında "830", şubat ayında "667", hem eğitim hem de istihdamda bulunanların sayısı temmuz ayında "882", aralık ayında "595", ne eğitim ne de istihdamda olanların sayısı da ağustos ayında "1.241", nisan ayında "879" dur. Ne eğitimde ne de istihdamda olanların birbirlerine göre oranları değerlendirildiğinde, ağustos ayı "19,9", nisan ayı "13,9" olarak belirlenmiştir.

20-24 yaş aralığındaki nüfus değerlendirildiğinde en fazla ortalamının 2016 yılının ağustos ayında "5.620" olduğu tespit edilmiştir. Bu oran şubat ayında "5.494" olarak gerilemiştir. Sadece eğitimde istihdam edilenlerin oranı şubat ayında "1.313", ağustos ayında "1.015", sadece istihdamda bulunanların sayısı ağustos ayında "1.896", şubat ayında

“1.671”, hem eğitim hem de istihdamda bulunanların sayısı mayıs ayında “850”, aralık ayında “692”, ne eğitim ne de istihdamda olanların sayısı da ağustos ayında “1.987”, nisan ayında “1.634” dur. Ne eğitimde ne de istihdamda olanların birbirlerine göre oranları değerlendirildiğinde, ağustos ayı “35,4”, nisan ayı “29,7” olarak belirlenmiştir.

Buradan hareketle tablodan elde edilen verilere göre 15-19 yaş ve 20-24 yaş aralığındaki nüfusun eğitim ve istihdamda olma durumları değerlendirildiğinde oran aralığının birbirlerine yakın olduğu görülmektedir. Yıl içerisinde farklı aylarda değişimlerin yaşanmasına rağmen, eğitim ve istihdam durumlarının birbirlerine oranları kıyaslandığında, 15-19 yaş aralığı eğitim ve istihdamda “6 (bin)”, 20-24 yaş aralığı eğitim ve istihdamda ise “5,7 (bin)” aralığında fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### *İş Doyumu*

İş kavramı temel anlamıyla ele alındığında, günlük hayatta insanların hayatlarını devam ettirebilmek için yaptıkları çaba ve uğraşların tümü olarak ifade edilmektedir (Durak Batıgün ve Hisli Şahin, 2006: 33). İnsanın da bu süreci ilerletebilmesi için çalışması gerekmektedir. Gereksinimlerini yerine getirebilmek (Şengül, 2008: 37) için maddi ve manevi ihtiyaç duydukları güç kendilerinde mevcuttur (Köroğlu, 2011: 16). İşin temel kuralları ve bazı anlamları maddeler halinde aşağıda belirtilmektedir (Köroğlu, 2011: 17-18);

- Sosyal hayatın olmazlarından olan geçim telaşesi ve yaşama arzusu insanı çalışmaya zorlamaktadır ve çalışmak yani işe sahip olmak insanların yapmak zorunda oldukları görevlerdendir,
- İş yapısı sınıf ayrımlarında etkin rol oynamaktadır. İnsanların çalışmaları ve bunun sonucunda yaşama biçimlerini düzene sokmaları gerekmektedir. Aile yaşantıları ve sosyal ayrımcılık insanların kendilerine ayırdıkları boş zamanın ortaya çıkmasını sağlamaktadır,
- Çalışma yapısı sadece insanın kendisine değil aynı zamanda başkaları için de yardım etmeyi sağlamaktadır,
- İnsan çalışırken de neyle ilgilendiğinin farkına varmaktadır. İş sonucunda kazandıklarını nasıl harcayacağını, aktivitelerini nasıl değerlendireceğini planlamaktadır.

- Çalışanların genel bir ifadeyle beklentileri iş ile ilgili ücret anlamında ödüllendirilmek değil, işlerinde hakettikleri başarılarının kendilerine ve başkalarına fayda sağlayabilmeleridir.

Doyum kavramı ise, kişinin ihtiyaçlarını kendisinin karşılaması ve bunun sonucunda duyduğu haz olarak belirtilmektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 124).

Mumcu (2014) iş doyumunu, çalışanların işlerine duydukları hissiyatı (Sempene vd, 2002: 23) ve yaptıkları ile istediği sonucun tutarlı olması şeklinde yorumlamıştır. Kısaca iş doyumunu; çalışanların işlerinden duydukları memnuniyeti ve işle ilgili genel davranışlarını (Erdoğan, 2013: 84), iş tutumlarını (Özkabakçı, 2010: 27) ve bu duyusal memnuluk ölçütlerinin kendilerine ne ölçüde haz verdiğini (Dönmez, 2014: 103), kişinin işinden ve iş yaşantısından nasıl etkilendiğini (Cengiz, 2015: 24) ifade etmektedir (Gündoğdu, 2013: 9; Güney, 2014: 19). İş yerinde yönetici desteğinin sağlanmasıyla birlikte, çalışanların iş doyumuna ulaşmada, işlerine olan özverinin artmasında önemli gelişmeler görülmektedir.

Şekil 1. Yönetici Desteği ve İş Doyumu Arasındaki İlişki



**Kaynak:** Köroğlu, Özlem. (2011). *İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir.

## Yöntem

Bu bölümde söz konusu araştırmanın amacı ve önemine, araştırmanın hipotezlerine, araştırmanın evreni ve örnekleme, araştırmanın sınırlılıklarına, veri toplama sürecine ve verilerin analizine yer verilmektedir.

## Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı turizm sektöründe istihdam edilen gençlerin, daha iyi çalışma performansı gösterebilmesi, iş memnuniyetlerinin artırılması, iş doyumlarına etki eden faktörlerin ya da iş doyumlarını artıran etmenlerin belirlenmesi ve bu etmenlere çözümler sunulması, ilgili kurum ve kuruluşlara, sivil toplum kuruluşlarına, ya da turizm derneklerine öneriler geliştirilmesidir.

Turizm sektörünün dünya genelinde hızla yayılması nedeniyle firmaların daha iyi hizmet üretebilmek, var olan müşterileri çekebilmek ya da potansiyel tatil gücüne sahip kişilere farklı olanaklar sunarak rekabet avantajı elde etmesi sebebiyle hizmet gücünün üst seviyede tutulmasını gerekli kılmaktadır. Müşteri memnuniyetini artırmak da bu durumda çalışan personelin yeterli eğitim almış olmasına ve nitelikli iş gücüne bağlı olmaktadır. Turizm sektöründe çalışan, iyi eğitim almış ve güçlendirilmiş personel ile müşterilere hizmet sunmak hem potansiyel müşterilerin turizme kazandırılması adına hem de ekonomik anlamda turizme ve ülke sermayesine katkı sağlaması açısından önem taşımaktadır.

## Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada çalışmanın amacının belirlenmesi için geliştirilen hipotezler aşağıda sunulmaktadır.

**Hipotez.1:** Cinsiyet ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Hipotez.2:** Yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Hipotez.3:** Eğitim durumu ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Hipotez.4:** İstihdam ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

**Hipotez.5:** Çalışma süresi ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

**Hipotez.6:** Ücret ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

**Hipotez.7:** Yükselme olanakları ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

**Hipotez.8:** Aynı iş yerinde çalışma süresi ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

### **Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Araştırmanın evrenini Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Turizm Fakültesi'nde 2016-2017 eğitim-öğretim döneminde Konaklama İşletmeciliği Bölümü, Seyahat İşletmeciliği Bölümü, Yiyecek-İçecek İşletmeciliği Bölümü), Muğla Üniversitesi Ali Sıtkı Mefharet Koçman Meslek Yüksekokulu (Otel, Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü ve Seyahat, Turizm ve Eğlence Hizmetleri Bölümü) ve Muğla Üniversitesi Ortaca Meslek Yüksekokulu (Otel, Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü ve Seyahat, Turizm ve Eğlence Hizmetleri Bölümü)'nda eğitim gören turizm öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise, yukarıda belirtilen okulların ve bölümlerin 2016-2017 yıllarında eğitim gören 2100 öğrencisi oluşturmaktadır.

### **Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu çalışmada bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Araştırma öncelikle turizm sektöründe istihdam edilen gençler ile sınırlandırılmıştır. Araştırmanın sınırlılıklarını 2016-2017 eğitim-öğretim döneminde Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Turizm Fakültesi (Konaklama İşletmeciliği Bölümü, Seyahat İşletmeciliği Bölümü, Yiyecek-İçecek İşletmeciliği Bölümü), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Ali Sıtkı Mefharet Koçman Meslek Yüksekokulu (Otel, Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü ve Seyahat, Turizm ve Eğlence Hizmetleri

Bölümü) ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Ortaca Meslek Yüksekokulu (Otel, Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü ve Seyahat, Turizm ve Eğlence Hizmetleri Bölümü)'nda eğitim gören turizm öğrencileri oluşturmaktadır. Söz konusu araştırmanın sadece Muğla ili kapsamında turizm eğitimi alan gençlerin üzerine yapılması, çalışmanın evrenini sadece Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Turizm Fakültesi ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'ne bağlı yukarıda adı geçen meslek yüksekokullarının oluşturmaları çalışmanın diğer bir sınırlılığını oluşturmaktadır.

Araştırmanın diğer bir sınırlılığını ise anket çalışmasına türlü bahaneler bularak katılmak istemeyen öğrenciler oluşturmaktadır. Bu yüzden anket çalışması sadece anketi gönüllülük esasına dayalı olarak dolduran öğrenci profiline uygulanmıştır.

### **Veri Toplama Süreci**

Araştırma kapsamında, veriler 2-15 Mayıs tarihleri arasında anket yöntemi ile elde edilmiştir. Turizm öğrencilerine yönelik oluşturulan anket, sosyo-demografik özellikler, gençlerin turizmde istihdam edilmesi ve iş doyumunu olmak üzere üç farklı bölümden oluşmaktadır. İstihdam ile ilgili sorularda 6 ana başlık altında toplam 41, iş doyumunu anketinde ise 20 soru olmak üzere 61 soru öğrencilere yöneltilmiş, öğrencilerin gönüllülük esasına göre cevap vermeleri istenmiştir. Anket uygulaması için 400 adet öğrenciye dağıtılan anketlerden 338 tanesinden geriye dönüş sağlanmış, fakat öğrencilerin hatalı ya da eksik cevap vermelerinden ötürü 25 anket değerlendirmeye alınmamıştır. Geriye kalan 313 adet anket formundan elde edilen veriler SPSS (Statistical Packet For Social Science) 21 programı ile analiz edilmiştir.

### **Verilerin Analizi**

Araştırma kapsamında değerlendirilen veriler aşağıda sunulmaktadır. Çalışma kapsamında iş doyum ölçeği ve istihdam ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın veri analizleri ile ilgili olarak, katılımcılarla ilgili sosyo-demografik özellikler ve katılımcıların çalışma durumlarına ilişkin dağılımları incelenmiştir. Tablo 5'te katılımcıların sosyo-demografik

özellikleri, tablo 6'da katılımcıların çalışma durumlarına göre dağılımları verilmiştir. Tablo 7'de ise katılımcıların anket sorularına verdikleri yanıtların standart sapma değerleri ve aritmetik ortalamaları gösterilmektedir. Çalışmadaki diğer ölçek olan istihdam anketi kendi içinde "iş yapısı, ücret, yükselme olanakları, yönetim, iş arkadaşları ve özendirme araçları olmak üzere" 6 alt boyuttan oluşmaktadır. İstihdam anketi alt boyutlarına yönelik olarak tek tek güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ölçeğin faktör analizine uygun olabilmesi adına yönetim alt boyutundaki tüm ifadeler, özendirme araçları alt boyutundaki 4., 5., 13., 15. ve 16. ifadeler, iş yapısında 1. ve 4. ifadeler ve iş arkadaşlarında 5. ifade olmak üzere toplam 13 ifade analizlerden çıkarılmıştır. İstihdam anketine yönelik olarak faktör analizi yapılmıştır. İş doyum anketinin ifadeleri boyutlarına ayrılmadığı için faktör analizi yapılmamış, içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum olmak üzere değerlendirilmiştir. Anlamli bir farklılık olup olmadığını test etmek üzere Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis, faktörler, demografik özellikler ve ölçekler arası ilişkilerin olup olmadığını test etmek için de korelasyon analizi yapılmıştır.

SPSS programında verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığını test etmek için Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmaktadır (Ural ve Kılıç, 2005: 285). Bu nedenle verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığını test etmek için veriler Kolmogorov-Smirnov testi ile analiz edilmiş ve z değerine bağlı olarak anlamlılık düzeyinin  $p < 0.05$  düzeyinde anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygun olmaması nedeniyle parametrik olmayan (non-parametrik) testler uygulanmıştır (Kurtuluş, 2010: 173). Buna bağlı olarak araştırmada yer alan bağımsız değişkenler ile ölçek maddeleri arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını analiz etmek amacıyla Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis testleri uygulanmıştır. Ortaya çıkan ifadelerin tutarlılığını belirlemek adına hipotez analizi yapılmıştır. Ayrıca belirlenen ölçek maddeleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için Korelasyon testi uygulanmıştır.

Tablo 5'te görüldüğü gibi anketi cevaplayan sayısı 313'tür. Araştırmaya katılanların %55'i erkeklerden, % 45'i de kadınlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların %1'i en düşük pay ile 15-18 yaş aralığını, % 56,5'i de 177 kişi ile en büyük yaş aralığını kapsamaktadır.

Katılımcıların medeni durumuna bakıldığında, katılımcıların %100'ü bekar kesimi oluşturmaktadır. Eğitim durumu değerlendirildiğinde ise; % 54'lük dilimi 169 kişi ile ön lisans, %45,7'lik dilimi ise lisans bölümünden oluşturmaktadır.

Tablo 5: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Değişkenler	Sıklık (f)	Yüzde Değeri (%)
Cinsiyet		
<b>Erkek</b>	172	55,0
<b>Kadın</b>	141	45,0
Yaş		
<b>15-18 yaş arası</b>	3	1,0
<b>18-21 yaş arası</b>	177	56,5
<b>21-23 yaş arası</b>	105	33,5
<b>23-25 yaş arası</b>	28	8,9
Medeni Durum		
<b>Bekar</b>	313	100,0
<b>Evli</b>	0	0,0
Eğitim Durumu		
<b>Lise</b>	0	0,0
<b>Önlisans</b>	169	54,0
<b>Lisans</b>	143	45,7
<b>Lisansüstü</b>	1	3,0

Tablo 6'da katılımcıların çalışma durumlarına göre dağılımları verilmiştir. Buna göre, katılımcıların 147'si 1 yıldan az, 35'i ise 5 yıldan fazla süredir turizm sektöründe çalışmaktadır. "Çalıştığınız iş yeri size sürekli iş imkânı sağlıyor mu?", sorusuna katılımcıların 153'ü evet, 160'ı ise hayır yanıtını vermiştir. Katılımcılara yöneltilen "Kaç yıldan beri aynı iş yerinde çalışıyorsunuz sorusuna", en yüksek yüzdeliğe sahip 228 kişi 1 yıldan az, en düşük yüzdeliğe sahip 7 kişi de 5 yıldan fazla olarak yanıt vermiştir. Katılımcıların 265'i turizm eğitimi almış, 48'i ise herhangi bir turizm eğitimi almamıştır. Katılımcıların %95,2'si İngilizce dilini, %1,6'sı Almanca dilini, %1,0'ı Rusça dilini ve %2,2'si diğer dilleri konuşmaktadır.



**Tablo 6:** Katılımcıların Çalışma Durumlarına Göre Dağılımları

Turizm Sektöründe Çalışma Süresi		
	Sıklık	Yüzde Değeri(%) (f)
<b>1 yıldan daha az</b>	147	47,0
<b>1-3 yıl arası</b>	79	25,2
<b>3-5 yıl arası</b>	52	16,6
<b>5 yıldan fazla</b>	35	11,2
Çalıştığınız İş Yeri Size Sürekli İş İmkânı Sağlıyor Mu?		
<b>Evet</b>	153	48,9
<b>Hayır</b>	160	51,1
Kaç Yıldan Beri Aynı İş Yerinde Çalışıyorsunuz?		
<b>1 yıldan az</b>	228	72,8
<b>1-3 yıl</b>	63	20,1
<b>3-5 yıl</b>	15	4,8
<b>5 yıldan fazla</b>	7	2,2
Turizm İle İlgili Eğitim Aldınız Mı?		
<b>Evet</b>	265	84,7
<b>Hayır</b>	48	15,3
Bildiğiniz Yabancı Diller?		
<b>İngilizce</b>	298	95,2
<b>Almanca</b>	5	1,6
<b>Rusça</b>	3	1,0
<b>Diğer</b>	7	2,2

Tablo 7’de iş doyum ölçeğine ilişkin standart sapma ve aritmetik ortalama değerleri (313) verilmiştir. Katılımcıların ifadelere verdikleri yanıtların ortalama değeri  $\bar{x}=3,6$  olarak bulunmuştur. Katılımcıların ifadelere verdikleri yanıtların ortalamalarına göre dağılımları incelendiğinde en yüksek ortalama  $\bar{x}=3,847$  ortalamayla 11. ifade olan “Kendi yeteneklerimi kullanabilme şansımın olması bakımından” ifadesidir. Buna göre katılımcılar çalıştıkları kurumlarda kendi yeteneklerini kullanabildiklerini ifade etmişlerdir.

Diğer yüksek ortalamaya sahip ifadeler,  $\bar{x}=3,74$  ortalama ile 20. ifade olan “Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden” ve  $\bar{x}=3,70$  ortalama ile 4. ifade olan “Toplumda ‘saygın bir kişi’ olma şansını bana vermesi bakımından” ifadesidir.

**Tablo 7: İş Doyum Ölçeğine Göre Standart Sapma Değerleri ve Aritmetik Ortalama Sonuçları (n=313)**

	$\bar{x}$	S.S
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	3,0288	1,15850
2. Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından	3,3482	1,06975
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından	3,6550	1,08713
4. Toplumda 'saygın bir kişi' olma şansını bana vermesi bakımından	3,7029	1,10269
5. Acente yöneticilerinin personeli idare tarzı bakımından	3,1565	1,08209
6. Acente yöneticilerinin karar vermedeki yeteneği bakımından	3,1054	1,04930
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	3,3355	1,17093
8. Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından	3,3674	1,18855
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından	3,6901	1,03301
10. Başkalarına ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	3,5655	1,11647
11. Kendi yeteneklerimi kullanabilme şansımın olması bakımından	3,8466	1,06313
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konulması bakımından	3,6134	1,02879
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	2,9042	1,29734
14. Yaptığım işte ilerleme olanağının olması bakımından	3,3163	1,20321
15. Kendi kararlarımı alabilme özgürlüğü vermesi bakımından	3,3770	1,17057
16. Kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını sağlaması bakımından	3,4121	1,15169
17. Çalışma koşulları bakımından	3,0895	1,21620
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından	3,4313	1,07533
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından	3,6326	1,15018
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	3,7476	1,12811

\* 1= hiç memnun değilim 2= memnun değilim 3= kararsızım 4= memnunum 5= çok memnunum

Katılımcıların ifadelerine verdikleri cevaplardan en düşük ortalamaya sahip olan  $\bar{x}=2,90$  ortalama ile 17. ifade olan “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından” ifadesidir. Buna göre katılımcıların

çalıştıkları kurumlardaki karşılaştıkları en büyük sorunun ücret sorunu olduğu ifade edilmiştir. Katılımcıların ifadelerine verdikleri cevaplardan en düşük olanları ise,  $\bar{x}=3,02$  ortalama ile 1. ifade olan “Beni her zaman meşgul etmesi bakımından”, ifadesi ve  $\bar{x}=3,08$  ortalama ile 17. ifade olan “Çalışma koşulları bakımından” ifadesi şeklinde olmuştur. Buna göre katılımcılar işlerinin kendilerini yeterince meşgul ettiğini ve çalıştıkları iş yerlerindeki çalışma koşullarının yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir.

İş doyum ölçeğine yönelik olarak güvenilirlik analizi yapılmıştır ve güvenilirlik analizi sonucu “0,912” olarak bulunmuştur. Bu oran iş doyum ölçeğinin üst düzeyde güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Genel ortalamalara bakıldığı zaman ise, ortalamanın 3’ten büyük ( $\bar{x}=3,6$ ) 4’e yakın olması, katılımcıların iş doyumunu konusunda katılıyorumaya yakın bir düzeyde algıya sahip olduklarını ve olumlu yaklaşıtlarını göstermektedir.

**Tablo 8: İstihdam İle İlgili İfadelere Göre Standart Sapma Değerleri ve Aritmetik Ortalama Sonuçları (n=313)**

	Ortalama	Standart Sapma	N
1. Görev dağılımından memnunuz.	2,5737	1,08231	313
2. İşim sıkıcı değildir.	2,4455	1,05030	313
3. Yaptığım iş beklentilerime uygundur.	2,7821	1,27198	313
4. İşim yorucu değildir.	3,3686	1,24572	313
5. Genel olarak işimden memnunuz.	2,6763	1,10291	313
6. Ücretim normal giderlerim için yeterlidir.	3,0994	1,25511	313
7. Aldığım ücret yeterlidir.	3,3397	1,23193	313
8. Ücretim, diğer çalışanlarınkı ile kıyaslandığında uygundur.	3,1571	1,15559	313
9. Ücretim hak ettiğimden az değildir.	3,1474	1,26443	313
10. Ücretim oldukça yüksektir.	3,5064	1,22931	313
11. İşyerimde kendimi geliştirmek için olanaklar verilmektedir.	2,7340	1,15505	313
12. İşyerimde yükselmek için olanaklar mevcuttur.	2,7949	1,11244	313
13. İşyerimde yükselmelerim bireysel becerilerime dayanmaktadır.	2,7308	1,15012	313
14. İşyerimde düzenli yükselme politikası uygulanmaktadır.	3,0577	1,14953	313
15. Üstlerimin gerçekleştirdiği denetimler etkindir.	2,5609	1,11817	313
16. İyi çalışmam, üstlerim tarafından övülür	2,5833	1,10514	313

17. Üstlerim nazik davranmaktadır.	2,7340	1,16337	313
18. Üstlerim tarafından yeterli denetime tabi tutulmaktayım.	2,6442	1,06616	313
19. Üstlerimi memnun etmek kolaydır.	3,1442	1,20090	313
20. İş arkadaşlarım akılcıdır.	2,6506	1,06828	313
21. İş arkadaşlarım sorumluluk sahibidir.	2,5962	1,05036	313
22. İş arkadaşlarım çalışkandır.	2,5481	1,00686	313
23. İş arkadaşlarım sıkıcı değildir.	2,4679	1,04201	313
24. İş arkadaşlarım ile ilişki ve iletişimim iyidir.	2,2660	1,04700	313
25. İşyerimdeki ücret artışları tatminkârdır.	3,2532	1,12698	313
26. İşyerimde verilen primler yeterlidir.	3,2596	1,14534	313
27. İşyerimde çalışanlara düzenli olarak kârdan pay verilir.	3,3269	1,20909	313
28. İşyerimde çalışanların iş güvencesi vardır ve sürekli dir.	2,7500	1,16556	313
29. İşyerimde sağlık ve çalışma güvenliğine önem verilir.	2,6538	1,20104	313
30. İşyerimde iyi bir statüye sahibim.	2,8974	1,09767	313
31. İşimi nasıl yapacağım konusunda yeterince özgürüm.	2,9679	2,63886	313
32. İşyerinde tarafıma yeterli düzeyde yetki ve sorumluluk verilmiştir.	2,7724	1,08311	313
33. İşyerimde çalışanlar arasındaki informal/sosyal gruplara katılım yönetimde desteklenir.	2,7436	1,09880	313
34. İşyerimdeki danışmanlık hizmetleri sorunlarımın çözümünde destek sağlar.	2,7083	1,06154	313
35. Boş zamanlarımızı değerlendirmek için yönetimce desteklenen sosyal uğraşlardan (spor, gezi, özel gün ve eğlenceler vb.) memnunum.	2,8686	1,22358	313
36. İşyerimde verilen mesleki / profesyonel eğitimler yeterlidir.	2,9135	1,14911	313
37. İşyerimde gelecek açısından bir endişe taşı mıyorum.	3,2372	1,18192	313
38. İşyerimdeki dikey/yatay iş çeşitlendirme, iş değ iş tirm e türü uygulamalar işimi daha çekici kı lar.	2,7885	1,06393	313
39. İşyerimde etkin / iyi bir iletişim ortamı vardır.	2,5801	1,10246	313
40. İşyerimde genel olarak özlük haklarından memnunum.	2,7500	1,14888	313
41. İşyerimdeki fiziki imkan ve koşullardan memnunum.	2,6314	1,18486	313

\* 1= kesinlikle katılıyorum 2= katılıyorum 3= fikrim yok 4= katılmıyorum 5= kesinlikle katılmıyorum

Tablo 8’de istihdam ölçeğine ilişkin standart sapma ve aritmetik ortalama değerleri (313) verilmiştir. Katılımcıların ifadeler e verdikleri yanıtların ortalama değeri  $\bar{x}=2,847$  olarak bulunmuştur. Bu sonuç katılımcıların istihdam konusunda orta düzeyin üzerinde bir algıya sa-

hip olduğunu göstermektedir. Katılımcıların ifadelerine verdikleri yanıtların ortalamalarına göre dağılımları incelendiğinde en yüksek ortalama  $\bar{x}=2,26$  ortalamayla 24. ifade olan “İş arkadaşlarımla ilişki ve iletişimim iyidir” ifadesidir. Diğer bir yüksek ortalamaya sahip olan ifade,  $\bar{x}=2.58$  ortalamayla 39. ifade olan “İş yerimde etkin/iyi bir iletişim ortamı vardır” ifadesidir. Katılımcıların verdikleri yanıtlardan bir diğer yüksek ortalamaya sahip ifade ise,  $\bar{x}=2.63$  ortalamayla 41. ifade olan “İş yerimdeki fiziki imkân ve koşullardan memnunum” ifadesidir. Buna göre katılımcılar çalıştıkları kurumlarda en çok, arkadaş dayanışmasının üst düzeyde olduğunu, iletişim ortamının güçlü olduğunu ve fiziki imkân ve koşulların yeterli düzeyde olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların verdikleri yanıtlardan en düşük değere sahip olan ifade,  $\bar{x}=3.50$  ortalamayla 10. ifade olan “Ücretim oldukça yüksektir” ifadesidir. Diğer bir düşük ifade,  $\bar{x}=3.36$  ortalamayla 4. ifade olan “İşim yorucu değildir” ifadesidir. Katılımcıların yanıtladıkları en yüksek değerlerden bir diğeri ise,  $\bar{x}=3.32$  ortalamayla 27. ifade olan “İş yerimde çalışanlara düzenli olarak kardan pay verilir” ifadesidir.

*Tablo 9: İstihdam Ölçeğine İlişkin Alt Boyutların Cronbach Alfa Testi Sonuçları*

Alt Boyutlar	Cronbach Alfa (Ölçek Güvenilirliği)
<b>Genel Memnuniyet</b>	<b>0,748</b>
<b>Ücret</b>	<b>0,862</b>
<b>İstihdam Politikaları</b>	<b>0,865</b>
<b>İş Ortamı Memnuniyeti</b>	<b>0,845</b>
<b>İş Yeri Sosyal Yapısı</b>	<b>0,858</b>
<b>Genel Ölçek Güvenilirliği</b>	<b>0,932</b>

Tablo 9’da belirtildiği üzere, istihdam ölçeğinin genel güvenilirliği ve alt boyutlarının güvenilirliği test edilmiştir. Genel ölçek güvenilirliği 0,932 olarak belirlenmiştir. Bu oran yüksek derecede ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Genel memnuniyet alt boyutunun ölçek güvenilirliği 0,748 olarak belirlenmiştir. Bu oran ölçeğin 0.65’ten yüksek olduğunu ve güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir. Ücret (0,86), istihdam politikaları (0,86), iş ortamı memnuniyeti (0,84) ve iş yeri sosyal yapısı (0,85) alt boyutlarının ölçek güvenilirlikleri 0,80’in üzerinde olduğundan dolayı, bu oran istihdam ölçeğinin üst düzeye yakın güve-

nilirliğe sahip olduğunu ve ölçeklerin analiz yapılmasında herhangi bir sakınca olmadığını göstermektedir.

Orijinal Minnesota İş Doyum (tatmin) Ölçeği içsel boyut ve dışsal boyut olmak üzere 2 alt faktörden oluşmaktadır (Koroğlu, 2011: 292). Bu araştırmada da yapılan faktör analizi sonucunda sözü edilen alt boyutlara ulaşılamaması nedeniyle orijinal ölçeğin alt boyutları kullanılmıştır. Buna göre (Koroğlu, 2011: 292);

**1. Alt Boyut (İçsel doyum):** Alt boyut ifadesini oluşturan maddeler; 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20. sorulardır ve kişinin başarısı, toplum içinde tanınması veya övülmesi, yapılan işin kendisi, üstlenilen sorumluluk, iş içinde pozisyon alma, yükselme veya farklı çalışma koşulları ve görev değişikliği gibi durumlar içsel doyumunu oluşturan niteliklerdir.

**2. Alt Boyut (Dışsal doyum):** Alt boyut ifadesini oluşturan maddeler; 5, 6, 12, 13, 14, 19. ifadelerden oluşmaktadır. Çalışılan kurumun iş ile ilgili yürüttüğü politikalar ve şirketin yönetim şekli, denetleme şekli, yönetici tutum ve davranışları, çalışma koşulları ve ast kademelerle olan ilişkiler ve işin karşılığında alınan ücret gibi işin kendisiyle olan öğelerinden meydana gelmektedir. 17. ve 18. ifadeler ise 2. alt boyut içerisinde değerlendirilebileceği gibi ayrı bir boyut olarak da değerlendirilmektedir. Bu çalışmada 2. alt boyut kapsamında değerlendirilmiştir (Koroğlu, 2011: 293).

Tablo 10'da Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis testlerinin sonuçlarına göre ankete katılanların içsel boyutuna ilişkin verdikleri cevaplarla demografik özellikleri ve çalışma koşulları arasında anlamlı bir fark olup olmadığının oranları verilmektedir. Elde edilen bulgulara göre içsel boyut ile ankete katılanların turizm sektöründe çalışma süreleri arasında ( $P=0,004$ ;  $\text{sig.} \leq 0.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Turizm sektöründe çalışma süresi değişkeninin puan değerine bakıldığında "3-5 yıl" seçeneğinin (191,43) yüksek orana sahip olduğu görülmektedir. Buna göre turizm sektöründe 3-5 yıl çalışanlar ile 1 yıldan az çalışanlar kıyaslandığında, 3-5 yıl arası çalışanların daha yüksek içsel doyuma sahip olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 10: İçsel Doyum Boyutuna İlişkin Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis Testlerinin Analizi**

Değişkenler		N	İÇSEL DOYUM			
			İş doyum Puanı	z/df	P	Fark
Cinsiyet	Erkek	172	154,92	0,450	0,652	
	Kadın	141	159,54			
Yaş	15-18 yaş arası	3	68,83	3	0,396	
	18-21 yaş arası	177	159,22			
	21-23 yaş arası	105	156,00			
	23- 25 yaş arası	28	156,20			
Medeni Durum	Bekar	313	157,00			
	Evli	0				
Eğitim Durumu	Lise	0		2	0,61	
	Önlisans	169	167,34			
	Lisans	143	144,31			
	Lisansüstü	1	224,00			
Turizm sektöründe çalışma süresi	1 yıldan daha az	147	140,92	3	0,004	1-3
	1-3 yıl	79	157,39			
	3-5 yıl	52	191,43			
	5 yıl ve üzeri	35	172,51			
Aynı iş yerinde çalışma süresi	1 yıldan az	228	146,95	3	0,005	1-4
	1-3 yıl	63	177,13			
	3-5 yıl	15	190,93			
	5 yıldan fazla	7	230,43			
Turizm ile ilgili eğitim	Evet	265	160,57	1	0,101	
	Hayır	48	137,28			

Diğer bir ifade olarak, elde edilen bulgulara göre içsel boyut ile ankete katılanların aynı iş yerinde çalışma süreleri arasında ( $P=0,005$ ;  $\text{sig.} \leq 0.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Aynı iş yerinde çalışma süresi değişkeninin puan değerine bakıldığında "5 yıldan fazla" seçeneğinin (230,43) yüksek orana sahip olduğu görülmektedir. Buna göre aynı iş yerinde 5 yıldan fazla çalışan katılımcılar ile 1 yıldan az süredir çalışan katılımcılar kıyaslandığında, 5 yıldan fazla çalışan katılımcıların daha yüksek içsel doyuma sahip olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 11: Dışsal Doyum Boyutuna İlişkin Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis Testlerinin Analizi**

Değişkenler		N	DIŞSAL DOYUM			Fark
			iş doyum Puanı	z/df	P	
Cinsiyet	Erkek	172	156,95	-,011	0,991	
	Kadın	141	157,06			
Yaş	15-18 yaş arası	3	77,83	3	0,299	
	18-21 yaş arası	177	161,86			
	21-23 yaş arası	105	149,44			
	23- 25 yaş arası	28	163,13			
Medeni Durum	Bekar	313	157,00			
	Evli	0				
Eğitim Durumu	Lise	0		2	0,002	3-4
	Önlisans	169	173,57			
	Lisans	143	137,24			
	Lisansüstü	1	182,50			
Turizm sektöründe çalışma süresi	1 yıldan daha az	147	143,26	3	0,029	
	1-3 yıl	79	158,28			
	3-5 yıl	52	184,35			
	5 yıl ve üzeri	35	171,19			
Aynı iş yerinde çalışma süresi	1 yıldan az	228	149,78	3	0,115	
	1-3 yıl	63	172,33			
	3-5 yıl	15	191,87			
	5 yıldan fazla	7	179,57			
Turizm ile ilgili eğitim	Evet	265	159,53	1	0,245	
	Hayır	48	143,05			

Tablo 11’de Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis testlerinin sonuçlarına göre ankete katılanların dışsal boyutuna ilişkin verdikleri cevaplarla demografik özellikleri ve çalışma koşulları arasında anlamlı bir fark olup olmadığının oranları verilmektedir. Elde edilen bulgulara göre dışsal boyut ile ankete katılanların eğitim durumları arasında ( $P=0,002$ ;  $\text{sig.} \leq 0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Eğitim durumu değişkeninin puan değerine bakıldığında “Lisansüstü” seçeneğinin (182,50) yüksek orana sahip olduğu görülmektedir. Buna göre turizm sektöründe eğitim durumu olarak önlisans ile lisans kıyaslandığında, lisansüstü seçeneğinin daha yüksek dışsal doyuma sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre iş



doyumunu ve eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguya göre **Hipotez<sub>3</sub>** kabul edilmiştir.

**Tablo 12: Genel İş Doyumuna İlişkin Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis Testlerinin Analizi**

Değişkenler	N	Genel İş Doyumu				
		İş Doyum Puanı	z/df	P	Fark	
Cinsiyet	Erkek	172	155,32	-,364	0,716	
	Kadın	141	159,05			
Yaş	15-18 yaş arası	3	67,33	3	0,317	
	18-21 yaş arası	177	160,54			
	21-23 yaş arası	105	152,51			
	23- 25 yaş arası	28	161,07			
Medeni Durum	Bekar	313	157,00			
	Evli	0				
Eğitim Durumu	Lise	0		2	0,13	
	Önlisans	169	170,49			
	Lisans	143	140,70			
	Lisansüstü	1	208,00			
Turizm sektöründe çalışma süresi	1 yıldan daha az	147	140,88	3	0,005	1-3
	1-3 yıl	79	158,42			
	3-5 yıl	52	190,26			
	5 yıl ve üzeri	35	172,06			
Aynı iş yerinde çalışma süresi	1 yıldan az	228	147,86	3	0,020	
	1-3 yıl	63	175,54			
	3-5 yıl	15	193,13			
	5 yıldan fazla	7	210,29			
Turizm ile ilgili eğitim	Evet	265	159,91	1	0,181	
	Hayır	48	140,92			

Tablo 12’de Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis testlerinin sonuçlarına göre ankete katılanların genel iş doyumuna ilişkin verdikleri cevaplarla demografik özellikleri ve çalışma koşulları arasında anlamlı bir fark olup olmadığının oranları verilmektedir. Elde edilen bulgulara göre genel iş doyumunu ile ankete katılanların turizm sektöründe çalışma süreleri arasında ( $P=0,005$ ;  $\text{sig.} \leq 0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Genel iş doyumunu ile cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, aynı iş yerinde çalışma süresi ve turizm ile ilgili

eğitim alıp almama değişkenleri arasında  $\text{sig.} \leq 0.05$  arasında anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık bulunmamıştır.

**Tablo 13: İstihdam Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları**

	Eş Köken- lilik	Yük	Özde ğer	Açıklan- an Var- yans	Ortala ma	Alfa
Ücret			8,733	12,299	3,2540	,862
Ücret 1. Üretim normal giderlerim için yeterlidir.	,729	,753				
Ücret 2. Aldığım ücret yeterlidir.	,811	,845				
Ücret 3. Üretim, diğer çalışanlarınkı ile kıyaslandığında uygundur	,684	,800				
Ücret 4. Üretim hak ettiğimden az değildir.	,643	,759				
Ücret 5. Üretim oldukça yüksektir.	,537	,635				
İstihdam Politikası			2,873	11,866	2,7867	,838
Özen.araç 9. İşyerimde çalışanlar arasındaki informal/sosyal gruplara katılım yönetime desteklenir.	,571	,639				
Özen.araç 10. İşyerimdeki danışmanlık hizmetleri sorunlarımın çözümünde destek sağlar.	,536	,658				
Özen.araç 11. Boş zamanlarımızı değerlendirmek için yönetime desteklenen sosyal uğraşlardan (spor, gezi, özel gün ve eğlenceler vb.) memnunuz.	,659	,784				
Özen.araç 12. İşyerimde verilen mesleki / profesyonel eğitimler yeterlidir.	,651	,698				
Özen.araç 14. İşyerimdeki dikey/yatay iş çeşitlendirme, iş değiştirme türü uygulamalar işimi daha çekici kılar.	,579	,668				
Özen.araç 17. İşyerimdeki fiziki imkan ve koşullardan memnunuz.	,528	,579				
İş Ortamı Memnuniyeti			2,032	10,204	2,5685	,845
İş.ark 1. İş arkadaşlarım akılcıdır.	,709	,799				
İş.ark 2. İş arkadaşlarım sorumluluk sahibidir.	,768	,824				
İş.ark 3. İş arkadaşlarım çalışkandır.	,754	,825				
İş.ark 4. İş arkadaşlarım sıkıcı değildir.	,557	,723				
İş Yeri Sosyal Yapısı			1,719	9,805	2,8304	,857
Yük.olanak 1. İşyerimde kendimi geliştirmek için olanaklar ver-	,684	,691				

Turizm Sektöründe İstihdam Edilen Gençlerin Meslek Algıları ve İş Doyum Performanslarının Değerlendirilmesi

<b>ilmektedir.</b>				
Yük.olanak 2. İşyerimde yükselmek için olanaklar mevcuttur.	,799	,820		
Yük.olanak 3. İşyerimde yükselmelerim bireysel becerilerime dayanmaktadır.	,705	,817		
Yük.olanak 4. İşyerimde düzenli yükselme politikası uygulanmaktadır.	,690	,703		
İstihdam Politikası			1,418	8,192
Özen.araç 6. İşyerimde iyi bir statüye sahibim	,634	,706		
Özen.araç 7. İşimi nasıl yapacağım konusunda yeterince özgürüm.	,743	,797		
Özen.araç 8. İşyerimde tarafıma yeterli düzeyde yetki ve sorumluluk verilmiştir.	,718	,796		
İstihdam Politikası			1,216	8,105
Özen.araç 1. İşyerimdeki ücret artışları tatminkârdır.	,757	,722		
Özen.araç 2. İşyerimde verilen primler yeterlidir.	,829	,819		
Özen.araç 3. İşyerimde çalışanlara düzenli olarak kârdan pay verilir.	,783	,844		
Genel Memnuniyet			1,139	7,853
İş.yapısı 2. İşim sıkıcı değildir.	,654	,727		
İş.yapısı 3. Yaptığım iş beklentilerime uygundur.	,722	,768		
İş.yapısı 5. Genel olarak işimden memnunum.	,696	,758		

Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax  
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: %88,3;

Bartlett's Küresellik Testi için Ki-Kare: 4437,722, s.d: 378, p<0.0001;

Açıklanan toplam varyans: %68,324; Ölçeğin tamamı için güvenilirlik (alfa) katsayısı: ,917; Genel Ortalama: 2,8835

Tepki kategorileri: 1: Kesinlikle katılıyorum,... 5: Kesinlikle katılmıyorum

Tablo 13'te istihdam ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları değerlendirilmiştir. Ölçeğin tamamı için güvenilirlik analizi sonucu 0,917, genel ortalaması ise 2,88'dir. Cronbach alfa değerinin %70 olması beklenmekle birlikte, keşfedici araştırmalar için bu oran %60'a kadar düşürülebilmektedir (Kurtuluş, 184: 2010). Alfa katsayısı 0,00-0,39 aralığında ise ölçeğin güvenilir olmadığı, 0,40-0,59 aralığında ise ölçeğin güvenilirliğinin düşük olduğu, 0,60-0,79 aralığında ise ölçeğin oldukça güvenilir olduğu, 0,80-1,00 aralığında ise ölçeğin yüksek güvenilirliğe

sahip olduğu belirtilmektedir (Aymankey ve Aymankey, 2013: 7). Araştırma için elde edilen oran %70'in hayli üzerinde (0,917) olması sebebiyle ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu anlaşılmaktadır. İstihdam ölçeği tepki kategorisi, "1: Kesinlikle katılıyorum,... 5: Kesinlikle katılmıyorum" şeklindedir. Ölçeğin alt boyutlarına bakıldığında ise, "Ücret alt boyutunun 3,25 ortalama ile 0,862 güvenilirliğe sahip olduğu", "İstihdam Politikası alt boyutunun 2,78 ortalama ile 0,838 güvenilirliğe sahip olduğu", "İş Ortamı Memnuniyeti alt boyutunun 2,56 ortalama ile 0,845 güvenilirliğe sahip olduğu", "İş Yeri Sosyal Yapısı alt boyutunun 2,83 ortalama ile 0,857 güvenilirliğe sahip olduğu" ve "Genel Memnuniyet alt boyutunun 2,61 ortalama ile 0,783 güvenilirliğe sahip olduğu" görülmektedir.

Korelasyon ölçeğine bakıldığında ölçeğe ilişkin sonuçlara göre, turizm sektöründe çalışma süresi ile iş doyumunu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu ( $r=0,176^{**}$ ;  $p<0,01$ ) görülmektedir. Bu bulgulara göre **Hipotez<sub>5</sub>** kabul edilmiştir. Turizm sektöründe çalışma süresi ile aynı iş yerinde çalışma süresi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu ( $r=0,526^{**}$ ;  $p<0,01$ ) görülmektedir.

Ücret ile yükselme olanakları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu ( $r=0,403^{**}$ ;  $p<0,01$ ), yine ücret ile istihdam arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki ( $r=0,616^{**}$ ;  $p<0,01$ ) görülmektedir. Ücret ile iş doyumunu değerlendirildiğinde, ücret ile iş doyumunu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $r= -0,176^{**}$ ;  $p<0,01$ ) görülmektedir. Bu bulgulara göre **Hipotez<sub>6</sub>** reddedilmiştir. İstihdam ile iş doyumunu değerlendirildiğinde, istihdam ile iş doyumunu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $r= -0,369^{**}$ ;  $p<0,01$ ) görülmektedir. Bu bulgulara göre **Hipotez<sub>4</sub>** reddedilmiştir. Yükselme olanakları ile iş doyumunu değerlendirildiğinde, yükselme olanakları ile iş doyumunu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $r= -0,257^{**}$ ;  $p<0,01$ ) görülmektedir. Bu bulgulara göre **Hipotez<sub>7</sub>** reddedilmiştir. Aynı iş yerinde çalışma süresi ile iş doyumunu değerlendirildiğinde, aynı iş yerinde çalışma süresi ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $r= 0,183^{**}$ ;  $p<0,01$ ) görülmektedir. Bu bulgulara göre **Hipotez<sub>8</sub>** kabul edilmiştir.

**Tablo 14: Korelasyon Ölçeğine İlişkin Bulgular**

		Turizm Sektöründe Çalışma Süresi	Ücret	Yükselme Olanakları	İş Doyumu	Yaş	Aynı İş Yerinde Çalışma Süresi	İstihdam
Turizm Sektöründe Çalışma Süresi	r	1	-,027	,027	,176**	,132*	,526**	-,100
	p		,635	,630	,002	,020	,000	,077
	N	313	313	313	313	313	313	313
Ücret	r	-,027	1	,403**	-,248**	,020	-,101	,616**
	p	,635		,000	,000	,719	,075	,000
	N	313	313	313	313	313	313	313
Yükselme Olanakları	r	,027	,403**	1	-,257**	,127*	,039	,704**
	p	,630	,000		,000	,025	,496	,000
	N	313	313	313	313	313	313	313
İş Doyumu	r	,176**	-,248**	-,257**	1	-,012	,183**	-,369**
	p	,002	,000	,000		,838	,001	,000
	N	313	313	313	313	313	313	313
Yaş	r	,132*	,020	,127*	-,012	1	,130*	,072
	p	,020	,719	,025	,838		,022	,201
	N	313	313	313	313	313	313	313
Aynı İş Yerinde Çalışma Süresi	r	,526**	-,101	,039	,183**	,130*	1	-,133*
	p	,000	,075	,496	,001	,022		,018
	N	313	313	313	313	313	313	313
İstihdam	r	-,100	,616**	,704**	-,369**	,072	-,133*	1
	p	,077	,000	,000	,000	,201	,018	
	N	313	313	313	313	313	313	313

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Sonuç

Söz konusu bu çalışma, turizmde istihdam edilen gençlerin iş doyumlarının belirlenmesine yöneliktir. İstihdam edilen gençlerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla iki alt boyuttan ve 20 sorudan oluşan Minnesota iş doyum anketi ve “Türkiye’de Turizm Sektöründe İstihdam Politikalarının İşgören Motivasyonuna Etkileri Ege Bölgesinde Beş Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Araştırma” isimli yüksek lisans çalışmasında Sedat Kocadoğan tarafından yeniden uyarlanan ve beş alt

boyuttan oluşan 41 soruluk istihdam anketi kullanılmıştır. Anket çalışmasına toplamda 313 kişi katılmıştır. Katılımcılardan elde edilen bilgilere göre analizler yapılmıştır. Analizlerin neticesinde çıkarılan sonuçlar ve geliştirilen öneriler aşağıda maddeler halinde sunulmaktadır.

Turizm eğitimi alan ve sektöre başlayan gençlerin en çok yakındığı konulardan birisinin ücret olduğu anlaşılmaktadır. Kalifiye düzeyde eğitim alan gençler turizm sektöründeki ücretlendirmeden memnun olmadıklarını, yeterli prim vb. artışların yapılmadığını belirtmektedirler. Bu durum da iş motivasyonlarının düşmesine neden olmaktadır. Toker de (2006: 246) ilgili çalışmasında aynı sonuca varmıştır.

Araştırmada elde edilen diğer sonuçlardan birisi de gençlerin işlerinin yorucu olduğu ve çalışma saatlerinin düzensiz olduğu ile ilgilidir. Turizm sektörünün mevsimsellik özellik taşıması ve hizmetler sektörü içerisinde yer almasından dolayı, misafir odaklı çalışılan sektörde iş koşulları ve çalışma şartları farklılıklar göstermekte ve çalışan memnuniyeti bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Duman vd., (2006: 64) de yaptıkları bir çalışmada, çalışma koşullarının düzensiz olmasının çalışanların motivasyonlarında olumsuz etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Çalışanların yakındıkları diğer bir olumsuz durum ise üstleri ile ilgilidir. Gençlerin üstlerini memnun etmede yetersiz kaldıkları, üstleri ile aralarında etkin bir iletişim ortamı olmadığı anlaşılmaktadır. Kocadoğan (2010: 94) da yaptığı ilgili çalışmasında astlar için üstleri memnun etmenin zor olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmada katılımcıların belirttikleri diğer bir olumsuz durumun, işlerinin kendilerini her zaman meşgul ettiğiidir. Katılımcılar yoğun çalışma koşullarından dolayı kendilerine ayıracak fazla zamanlarının olmadıklarını ifade etmektedirler. Yoğun çalışma saatleri ve hızlı iş temposu çalışanların kendilerini yorgun hissetmelerine neden olmaktadır. Çalışmada elde edilen diğer bir sonuç, katılımcıların eğitim durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılığın olduğudur. Eğitim düzeyleri yükseldikçe çalışanlar daha kolay terfi alabilmekte, sektör bilgileri ve eğitim düzeyleri ile daha iyi koşullarda çalışabilmektedirler. Elde edilen diğer sonuçlardan birisi de, uzun süre aynı iş yerinde çalışma ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılığın olduğudur. Uzun süre aynı iş yerinde istihdam edilen gençlerin hem yükselmeleri kolay olmakta hem

de gençler kendilerini iş doyumuna ulaşmada daha avantajlı görmektedirler. Toker de (2006: 246) ilgili çalışmasında, daha üst düzey eğitime sahip olanların, eğitim seviyesi düşük olanlara göre iş doyumlarına ulaşmada etkili olduğu sonucuna varmıştır.

Çalışma sonuçlarına ilişkin, çalışma süreleri ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Gençlerin çalışma süreleri arttıkça iş doyumlarında da değişiklikler gözlenmektedir. İş tecrübelerinin artmasıyla birlikte, gençler kolay terfi alabilmektedir. Çalışma sonuçlarından diğer bir olumsuz durum ise çalışanların iş yeri konusunda devamlı iş bulma durumlarının olmamasıdır. Birçok katılımcı iş yerinde gelecek konusunda kaygı taşımaktadır. Turizm sektörünün geniş döneme yayılamaması, belirli dönemlerle kısıtlı kalması hem işletmeler açısından hem de çalışanlar açısından sıkıntılar teşkil etmektedir. Kısıtlı ve yoğun geçen dönemlerde turizm sektöründe istihdam edilmek üzere kalifiye elemana her zamankinden fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Sektör ile tanışmadan turizm eğitimlerine teorik olarak başlayan gençler yoğun sezona adapte olabilmek adına gereğinden fazla enerji harcamak, hatta bazı durumlarda baskı altında çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Böyle durumlarda üstlerin sektöre yeni başlayan gençlerin motivasyonlarını üst seviyede tutmaları, çalışanların iş tatmin düzeylerini artırmaları, yapıcı rol oynamaları gerekmektedir. Çalışanlara yönelik iş güvencesi sağlanması da ayrıca çalışanların hem motivasyonlarının artmasını hem de gelecek açısından kaygı taşımamalarını sağlamaktadır.

Turizm talebini canlı tutmak, genç çalışanları ön plana çıkarmak adına genç çalışanlar motive edilmeli ve işlerine sağduyulu yaklaşımları sağlanmalıdır. Turizm sektörüne yeni girmiş gençlerin motivasyonları üstleri tarafından yüksek tutulmalı, okullarda aldıkları teorik eğitimin pratiğe dönüştürülmesinde üstler aracı rolü oynamalıdır. Sektörde devamlılığın sağlanması adına gençlere olanaklar sağlanmalı, takım çalışması ön planda tutulmalı, müşteri memnuniyetini ölçmek ve geliştirmek adına gençlerin görüş ve önerileri değerlendirilmelidir. Genç turistlerin son yıllarda daha fazla turizm olayına katılması bakımından firmalar rekabet içerisine girmektedir. Bu yüzden turizm sektöründe genç kuşağın istihdam edilmesi, farklı alanlarda gençlere yönelik faali-

yetleri daha iyi sergileyebilmeleri açısından gençlerin turizme kazandırılması gerekmektedir.

Turizm sektörünün bazı bölgelerde, özellikle de yaz sezonunun yoğun yaşandığı yörelerde mevsimsellik özellik göstermesinden dolayı, bazı aylarda yoğunlaşmalar, taşıma kapasitesinin artması, kaynakların kısıtlı olması gibi birçok etmen bulunmaktadır. Bu gibi durumlarda yoğun sezondan en iyi karla ayrılmak adına kalifiye, misafir odaklı çalışan elemana her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Bu açıdan genç bireylerin turizme olan ilgileri artırılmalı, turizm sektörü içerisinde pay alacak olan gençlere bilgilendirici ve eğitici, mesleğe yönelik teşvik edici eğitimler verilmelidir. İşverenler gençlerin kendilerini geliştirmek amacıyla ilgili kurum ve kuruluşlarda seminerler ve uygulamalı eğitimler düzenlemeli, gençlerin teorik bilgilerine pratik beceriler de eklemelidirler. Gençlerin işlerine motive olabilmeleri adına yoğun sezonlarda fazla mesai ücretleri ödenmeli ve gençlerin çalışma performanslarını artırmaya yönelik olarak primler veya teşvik edici alternatifler sunulmalıdır.

Bu araştırma ile turizm eğitimi alan gençlerin ne gibi sorunlar yaşadıkları ve bu sorunların iş doyumlarını ne düzeyde etkilediği, bu sorunlara nasıl çözümler sunulabileceği araştırılmış ve literatüre katkı sağlanmaya çalışılmıştır. Bu araştırmanın en önemli kesiti, ilgili çalışmanın sınırlandırılmış ve sadece belli okullara “Muğla Üniversitesi Turizm Fakültesi (Konaklama İşletmeciliği Bölümü, Seyahat İşletmeciliği Bölümü, Yiyecek-İçecek İşletmeciliği Bölümü), Muğla Üniversitesi Ali Sıtkı Mefharet Koçman Meslek Yüksekokulu (Otel, Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü ve Seyahat, Turizm ve Eğlence Hizmetleri Bölümü) ve Muğla Üniversitesi Ortaca Meslek Yüksekokulu (Otel, Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü ve Seyahat, Turizm ve Eğlence Hizmetleri Bölümü)” uygulanmış olmasıdır. İlerleyen dönemlerde turizmde istihdam edilen gençlerin üzerine yapılacak çalışmalar için konunun daha kapsamlı okullarda ve bölümlerde gerçekleştirilmesi, ilgili örneklemin genişletilmesi önerilmektedir. Bu çalışma likert ölçekler kullanılarak nicel araştırmaya uygun olarak yapılmıştır. Diğer araştırmacılara konunun nitel araştırma yaparak da veri toplamaları, konunun farklı boyutlardan ele alınması tavsiye edilmektedir.



## Kaynakça

- Avcıkurt, C. (2009). *Turizm sosyolojisi, genel ve yapısal yaklaşım*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aymankuy, Y. ve Aymankuy, Ş.(2013). Turizm işletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin turizm sektöründeki istihdamla ilgili görüşleri ve sektördeki kariyer beklentileri (Balıkesir üniversitesi turizm işletmeciliği ve otelcilik yüksekokulu örneği). *Akademik Bakış Dergisi*, 35, 1-21.
- Bahar, O. (2006). Turizm sektörünün Türkiye'nin ekonomik büyümesi üzerindeki etkisi: var analizi yaklaşımı. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), 137-150.
- Bahar, O. (2015). *Turizm ekonomisi, Gözden Geçirilmiş 7. Baskı*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bekiroğlu, C. (2010). *Türkiye'de işsizlik sorununun çözümlenmesinde uygulanan ekonomi politikalarının analizi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kadir Has Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cengiz, F. (2015). *Okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cömert, M. (2014). Turizm eğitimi alan öğrencilerin sektörde çalışmak istedikleri alanlar ve sektördeki istihdamda cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili düşünceleri. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 1, 50-62.
- Çeken, H. (2016). *Turizm ekonomisi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Çoban, B. ve Coşkuner, Z. (2010). Milli Eğitim Bakanlığı gençlik kamplarının analizi ve katılımcı gençlerin memnuniyet düzeyleri. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 5(1), 16-27.
- Dönmez, B. (2014). *Pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, işgören performansı ya da yaşam doyumunu ilişkilerinin seyahat acentası çalışanları örnekleminde incelenmesi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Mersin Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

- Duman, T., Tepeci, M. ve Unur, K. (2006). Mersin’de yükseköğretim ve orta öğretim düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin sektör çalışma koşullarını algılamaları ve sektörde çalışma isteklerinin karşılaştırmalı analizi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(1), 51-69.
- Durak, B. A. ve Şahin, N. H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A- tipi kişilik ve iş doyumunu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Erdoğan, A.. (2013). *Kurum karnesi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler: Maliye bakanlığı merkez teşkilatı örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.*
- Gündoğdu, G. B. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine bir çalışma: Mersin ili örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.*
- Güney, B. (2014). *Sağlık meslek lisesi yöneticilerinin liderlik vasıfları ile meslek lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Hacıoğlu, N. ve Avcıkurt, C. (2011). *Turistik ürün çeşitlendirmesi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.*
- <http://turizm gazetesini.com/news.aspx?id=78125>, Erişim Tarihi: 26.03.2017.
- <http://www.aktob.org.tr/pdf/aktob.turizm.verileri.pdf>, Erişim Tarihi: 26.03.2017.
- [http://www.gsb.gov.tr/public/edit/files/Mevzuat/ulusal\\_genclik\\_ve\\_spor\\_politikasi.pdf](http://www.gsb.gov.tr/public/edit/files/Mevzuat/ulusal_genclik_ve_spor_politikasi.pdf), Erişim Tarihi: 26.03.2017.
- <http://www.sgk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 07.09.2017.
- [http://www.tdk.gov.tr/index.php?arama=gts&option=com\\_gts&kelime=sosyal+turizm](http://www.tdk.gov.tr/index.php?arama=gts&option=com_gts&kelime=sosyal+turizm), Erişim Tarihi: 14.11.2016.
- [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.58d6d0b4891ba6.94958874](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.58d6d0b4891ba6.94958874), Erişim Tarihi: 25.03.2017.
- <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21517>, Erişim Tarihi: 26.03.2017.
- <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>, Erişim Tarihi: 26.03.2017.

<https://www.google.com.tr/search?q=iSTATiSTiKLERLE+GEN%C3%87L%C4%B0K+Youth+in+Statistics&oq=iSTATiSTiKLERLE+GEN%C3%87L%C4%B0K+Youth+in+Statistics&aqs=chrome..69i57.4560j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>, Erişim Tarihi: 25.04.2017.

- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 119-135.
- Karadağ, L. (2016). *Türkiye’de sürdürülebilir turizm için uygulanabilecek alternatif turizm türleri, sürdürülebilir turizm (temel kavramlar ve ilkeler)*. Hüseyin ÇEKEN (Ed.), Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kocadoğan, S. (2010). *Türkiye’de turizm sektöründe istihdam politikalarının işgören motivasyonuna etkileri ege bölgesi’nde beş yıldızlı oteller üzerine bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Kocaoğlu, B. (2002). Turizm eğitiminde kalite değerlendirmesi, Turizm Eğitimi Konferans – Workshop. 12. Ulusal Turizm Kongresi. Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Koroğlu, Ö., (2011), *İş doyum ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi: Turist rehberleri üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kurtuluş, K. (2010). *Araştırma yöntemleri*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Kuşluyan, S. ve Kuşluyan, Z. (2000). Perceptions and attitudes of undergraduate tourism students towards working in the tourism industry in Turkey. *Tourism Management*, 21, 251-269.
- Mumcu, L. (2014). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Olçay, A. ve Çelik, Z. (2010). Turizm ve otel işletmeciliği programında öğrenim gören öğrencilerin otelcilik mesleğine ilişkin algıları. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 279-301.
- Özkabakçı, T. (2010). *The relationship between the levels of work-family conflict and job satisfaction of the employees: An application in information and communication technology services sector*. (Yayınlanmamış

- Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Poyraz, K., Durman, M., Sönmez, S. ve Kılınc, F. (2002). Kalkınma sürecini hızlandıran bir araç olarak toplumda bireysel spor alışkanlığı. VII. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi. 27-29 Ekim 2002. Mirage Park Resort Kemer, Antalya.
- Sempane, Me, Rieger, Hs ve Roodt, G. (2002). Job satisfaction in relation to organisational culture. *Sa Journal Of Industrial Psychology*, 28(2), 23-30.
- Şengül, A. (2008). *İş doyumunu ve tüketici tatmini ilişkisi kamu ve özel kesim sağlık hizmetlerinde hekimlerin iş doyumununun hasta tatminine etkisi üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Celal Bayar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Şit, M. (2016). Türkiye’de turizm sektörünün istihdama katkısı. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(1), 101-117.
- Türker, N., Uçar, M. ve Ateş, M. A. (2016). Turizm eğitimi alan öğrencilerin turizm sektörü algıları: Karabük üniversitesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 311-324.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2005). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi. Gözden Geçirilmiş 4. Baskı*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ünlüöner, K. ve Şahin, S. Z. (2011). Turizmde istihdam. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (37), 001-025.

#### **Kaynakça Bilgisi / Citation Information**

- Bahar, O. ve Özdemir, Ö. (2018). Turizm sektöründe istihdam edilen gençlerin meslek algıları ve iş doyum performanslarının değerlendirilmesi. *OPUS – Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(Gençlik Araştırmaları Özel Sayısı), 263-298.