

Turizm Sektöründe Çalışan Yükseköğretimli Gençlerin Çalışma Deneyimleri:

Antalya Belek Örneği¹

Ahmet USANMAZ²

ORCID: 0000-0001-9498-1521

Orhan YILDIRIM³

ORCID: 0000-0002-2401-1316

DOI: 10.54752/ct.1624064

Öz: Turizm sektöründe mevsimlik istihdam, yılın belirli dönemlerinde artan iş yükünü karşılamak ve yaz dönemlerine denk gelen tatil günlerindeki “misafir” yoğunluğunu gidermek amacıyla geçici olarak yapılan istihdam biçimini ifade eder. Bu araştırma, Antalya Belek bölgesinde turizm sektöründe çalışan yükseköğretimli gençlerin mevsimlik çalışma deneyimlerini incelemektedir. Araştırmada elde edilen bulgular, 15-29 yaş arası 21 yükseköğretimli (öğrenci ve mezun) genç ile yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla derinlemesine görüşmeler sonucunda elde edilmiştir. Bulgular katılımcılardan doğrudan alıntılar verilerek betimsel analiz yöntemiyle analize tabi tutulmuştur. Yükseköğretimli gençlerin turizm sektörünü tercih etmelerindeki başlıca nedenler, iş piyasasında karşılaştıkları zorluklar, sektörde edinilen beceriler ve eğitilmiş bireyler olarak sektördeki izlenimleri üzerine odaklanmaktadır. Elde edilen verilere göre katılımcıların turizm sektörüne yönelmelerinin en önemli nedeni

¹ Bu çalışma 10.12.2024 tarihinde 7. Uluslararası İnsan Çalışmaları Kongresinde "Young People with Higher Education Working in the Tourism Sector Work Experiences: Antalya Belek Case" başlığıyla özet bildiri olarak sunulmuştur.

² Dr. Öğr. Üyesi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Patnos Sosyal Hizmetler Yüksekokulu, Sosyal Hizmet Bölümü- ahmetusanmaz6@gmail.com

³ Arş. Gör., Antalya Belek Üniversitesi, İnsani Bilimler Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, orhan.yildirim@belek.edu.tr

USANMAZ, A., YILDIRIM, O., (2025) “Turizm Sektöründe Çalışan Yükseköğretimli Gençlerin Çalışma Deneyimleri: Antalya Belek Örneği”, Çalışma ve Toplum, C.1, S.85. s. 117-154

Makale Geliş Tarihi:04.09.2024 - Makale Kabul Tarihi: 24.12.2024

eğitim hayatları boyunca, eğitim-öğretimin olmadığı yaz dönemlerinde mevsimsel olarak çalışma olanağı tanınmasıdır. Buna ek olarak barınma ve gıda gibi temel ihtiyaç giderlerinin sektördeki firmalar tarafından karşılanması yükseköğretimli gençleri bu alana yönlendiren başlıca sebeplerdir. Turizm sektöründe eğitim aldıkları uzmanlık alanları ile doğru orantılı işlerde çalışanların yanı sıra uzmanlık alanları dışında çalışan gençlerde bulunmaktadır. Ancak gençlerin iş bulma sürecinde yaşadıkları zorluklar, genellikle iş deneyimi eksikliği ve rekabetçi iş piyasası ile ilişkilidir.

Anahtar Kelimeler: Gençlik, Eğitim, Yükseköğretim, Mevsimlik İstihdam, Turizm

Experiences of Young People with Higher Education Working in the Tourism Sector: Antalya Belek Case

Abstract: Seasonal employment in the tourism sector refers to temporary hiring to meet the increased workload at certain times of the year and to relieve the intensity of “guests” during summer vacations. This study examines the seasonal work experiences of young people with higher education working in the tourism sector in Antalya Belek region. The findings of the study were obtained through in-depth interviews with 21 young people with higher education (students and graduates) between the ages of 15-29 through a semi-structured interview form. The findings were analyzed with descriptive analysis method by giving direct quotations from the participants. It focuses on the main reasons why young people with higher education choose the tourism sector, the challenges they face in the labor market, the skills acquired in the sector and their impression of the sector as educated individuals. According to the data obtained from the findings, the most important reason for the participants to turn to the tourism sector is the opportunity to work seasonally during their education life and in the summer periods when there is no education and training. In addition, the fact that accommodation and food costs are covered by the companies in the sector are the main reasons that lead young people with higher education to this field. In tourism, there are young people who work in jobs that are directly proportional to the fields of specialization in which they received higher education, as well as young people who work outside their fields of specialization. However, young people's difficulties in finding a job are often associated with a lack of work experience and a competitive labor market.

Key Words: Youth, Education, Higher Education, Seasonal Employment, Tourism.

Giriş

İnsan yaşamının farklı dönemlerinde içinde olduğu yaş grubuna göre adlandırılmaktadır. Çocuk olmak, genç olmak, yaşlı olmak vb. sınıflamalar insanların yaş alma faktöründen kaynaklı tanımlardan ortaya çıkan kronolojik tanımlar olarak nitelendirilmektedir. Lakin bu süreçlerde yapısal birçok unsur kişinin bu sınıflandırmalara dahil olmasına engel olmaktadır. Çocuk olmak Birleşmiş Milletlerin genel tanımına göre 0-18 yaş arasıdır. Genç olmak 15-24 arası, yaşlı olmak ise 65 yaş ve üzerine denk gelmektedir (BM, 2013). Bu açıdan bakıldığında herkesin yaşamının belirli dönemlerinde çocuk olması, genç olması ve yaşlı olması kaçınılmaz bir sonuçtur. Toplumsal hayatın içerisine bakıldığında çocuk, genç ve yaşlı olmanın farklı halleri ve bu farklılıklardan doğan zorlukları bulunmaktadır. Düşük sosyo ekonomik statüde bir ailede dünyaya gelen çocuğun yaşadığı çocukluk hali ile daha üst sosyo ekonomik statüde doğan bir çocuğun çocukluk halleri birbirinden farklı olmaktadır. Bu farklı haller krizler döneminde daha da derinleşmektedir. Covid 19 salgını sonrası dünyada çocuk işçiliğinde 8,4 milyonluk bir artış ile toplamda 160 milyon çocuk işçinin var olduğu tahmin edilmektedir (ILO, 2021: 8). Çocukların çalışması bir bütün olarak çocuğun yaşamında tüm iyi olma alanlarını etkilemektedir. Çocuğun hem içinde olduğu yaş aralığında hem de sonraki dönemlerinde iş piyasasına dahil olmasının olumsuz sonuçları olacaktır (Qvortrup, J. 1994). Ben-Arieh “çocukları geleceğin yetişkinleri” veya “geleceğin nesilleri” olarak görmenin çocuğun refahını sağlamada anın unutulmasını beraberinde getirdiğini vurgular. Çocukların geleceğine bakmak meşru bir yaklaşım olarak görülebilir. Ama çocuğun çocukken yaşadıkları deneyimlere odaklanmak, bu deneyimlerin çocukluk yaşantısı üzerindeki etkisine yönelme fikridir. Çünkü çocukluk Ben-Arieh’e göre “kendi içinde bir evre olarak” değerlendirilip çocukların bakış açılarını ve önceliklerini incelemek ve aslında çocukları toplumun aktif üyeleri olarak kabul etmek ve çocukları aktif olarak karar alma süreçlerine dahil etmek onların refahını arttırmak ve iyi olma hallerini etkileyecek bir yöntemdir (Ben-Arieh, 2005: 576).

Çocuk ve gençlerin iyi olma hallerini etkileyen en önemli konulardan biri yoksulluk olgusudur. Yoksulluğa bir insan hakları ihlali olarak bakıldığında kişinin yaşamının çok boyutlu bir şekilde iyi olma alanlarını etkilediği görülecektir (Uyan Semerci, 2012: 440). Çocuk ve gençlerin bir bütün olarak tüm hayatlarını etkileyen yoksulluk olgusu eğitim süreci içerisinde de kendini hissettirmektedir. Özellikle eğitimin neoliberal dönemde metalaşmaya daha çok açılması düşük sosyoekonomik statüye sahip olan kesimin eğitime olan erişimini daha da zorlaştırmıştır (İnal ve Akkaymak, 2012). Bu grupların eğitime erişim ve yoksullukları ile baş etmek için farklı stratejiler geliştirmektedir. Özellikle eğitim öğretimin olmadığı tarihlerde veya eğitim öğretimin devam ettiği tarihlerde kısmi zamanlı, sezonluk işlere dahil olma stratejileri izlemektedirler. Bu araştırma bu stratejilerden biri olan yükseköğretim gençliğinin turizm sektöründe çalışma deneyimlerine odaklanmaktadır.

Yükseköğretim gençliğinin eğitim hayatları ve daha sonraki dönemlerde eğitim materyallerini ve kişisel ihtiyaçlarını karşılamak için farklı sektörlerle dahil olmayı deneyimlemektedirler. Gençlerin eğitim hayatı devam ederken veya uzmanlık alanları dışında farklı iş kollarına dahil olduğuna yönelik literatürde bazı çalışmalar bulunmaktadır (Usanmaz, 2023; Usanmaz ve Kahraman, 2020; Balkız, 2015; Kırılıoğlu ve Özdemir, 2023). Bu araştırmanın özgün yanı turizm sektöründe çalışan yükseköğretim gençliğinin çalışma deneyimlerine odaklanmasıdır. Dolayısıyla bu çalışmanın alanda literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın teorik boyutunda yükseköğretim gençliği ve mevsimlik istihdam kavramları tanımlanmış ve tartışılmıştır. Yükseköğretim gençliği kime denir ve yükseköğretimde bulunan gençlerin sayısal dağılımları farklı değişkenler ile nasıl olduğu tartışılmıştır. Gençlerin eğitim materyallerini karşılamak ve yükseköğretim sonrası işsiz kaldıkları takdirde temel ihtiyaçlarını karşıladıkları mevsimsel istihdamdaki görünüşleri nelerdir? Ardından çalışmanın yöntem kısmına değinilmiştir. Antalya Belek bölgesinde turizm sektöründe çalışan gençlerle yapılan çalışmada nitel yöntem tercih edilmiş ve yarı yapılandırılmış görüşme formu ile veriler toplanmıştır. Son olarak çalışmada sahadan elde edilen bulgular betimsel analiz yöntemiyle analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Elde edilen bulgular belirli temalara ayrılarak katılımcıların doğrudan alıntıları ile literatür tarafından desteklenmiştir.

Yükseköğretim Gençliği ve İstihdam

Yükseköğretim; ilkokul, ortaöğretim ve lise eğitiminin tamamlanmasının ardından gelen ve genellikle önlisans, lisans, yüksek lisans ve doktora gibi düzeylerde üniversitede verilen eğitim düzeyidir. Bu eğitim düzeyi öğrencilere daha önce aldıkları eğitimden farklı olarak belirli alanlarda daha derinlikli bilgi ve beceriler kazandırmayı, mesleki uzmanlık geliştirmeyi, bilimsel düşünme ve sorgulama yeteneği kazandırmayı amaçlar (Balyer ve Gündür, 2011: 70). Yükseköğretim programları genellikle, önlisans, lisans, yüksek lisans ve doktora gibi farklı aşamaları içerir ve bu aşamalar öğrenciye akademik, kariyer ve toplumsal alanda çeşitli fırsatlar sunar. Yükseköğretim; bilgi üreten ve yayan, sorgulayan, eleştiren, düşünen, toplumsal duyarlılığı yüksek bireyler yetiştiren özerk eğitim ve araştırma kurumlarıdır. Bunlara ek olarak yükseköğretim kurumlarının kültür aktarımı, meslek eğitimi ve yeni bilim insanları yetiştirme misyonları da bulunmaktadır (Aksu vd., 2008: 21-22). Genel olarak bakıldığında yükseköğretim kurumlarının birçok işlevi olduğu söylenebilir. Bilinen tarih boyunca birikmiş bilgileri günümüzdeki öğrencilere aktarmak, üretilen bilgiyi toplumsal alana yaymak, nitelikli ve donanımlı bireyler, soru sorma yetisi gelişmiş ve toplumsal sorunlara çözümler üreten donanımlı dinamik zihinlere sahip bireyler yetiştirmektedir.

Türkiye’de neoliberal politikaların hayata geçirildiği tarih 1980’li yıllarda Turgut Özal’ın ekonomik politikaları aracılığıyla olmuştur. Bu dönemde ekonomik

anlamda serbest piyasa ekonomisini uygulayan ülkelerle daha içli dışlı olmuş ve Türkiye ekonomisi ilk defa bu kadar dışarıya açılmıştır (Dinçer, 2007: 325). Ekonomik anlamda yaşanan değişimler sağlık, eğitim, elektrik ve su gibi alanları da etkilemiştir. Bu dönemde başlayan 2000'li yıllardan sonra hızlı bir şekilde artan eğitimde özelleştirme adımları günümüzde devam etmektedir. Yani eğitim sektörünü neoliberal politikalara uygun bir şekilde ticari bir faaliyet alanı haline getirilerek özelleştirme eğitimi göstermiştir. Türkiye'de eğitim alanında uygulanan özelleştirme politikaları aracılığıyla özel okul, dershane, kurs ve üniversiteler açılmıştır. Eğitim alanında ticari bir amaçla açılan bu kurumlar ile Türkiye'de eğitimin niteliği tartışılır hale gelmiş ve niceliksel olarak ilkökul, ortaokul, lise ve üniversite mezunları sayısında ciddi artış olmuştur (Yıldız, 2008: 18-19). TÜİK 2023 yılı verilerine göre eğitim durumuna göre nüfus (15 yaş ve üzeri) yüksekokul veya fakülte mezunu toplam kişi sayısı 2009 4320813 iken 2023 yılında bu sayı 12563347 olmuştur (TÜİK, 2023).

Yükseköğretim gençliği günümüzde birçok nedenden kaynaklı olarak iş bulma konusunda zorluklar yaşamaktadır. Bunlara Türkiye'nin içinde bulunduğu ekonomik koşullardan dolayı genç işsizlik oranların yüksekliği, iş ilanları ve eğitim eşitsizliği, eğitim ve istihdam arasındaki uyumsuzluk, teknolojik bilgi yetersizliği, geçici ve kısa süreli işler, cinsiyet diğer ayrımcılıklar vb. durumların etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca yükseköğretim gençliğinin almış olduğu formasyon eğitiminin eksikliği istihdam sektöründe bazı problemlerle karşı karşıya kalmasına yol açmaktadır. Yükseköğretim gençliğinin almış olduğu teorik eğitim ile pratik eğitim arasındaki kopukluk, yeni teknolojik bilgi ve birikime adapte olma konusunda problemler yaşaması istihdam sektöründe zorluklar yaşamasına sebebiyet vermektedir (Murat ve Şahin, 2011: 96-97).

Gün geçtikçe yükseköğretim öğrenci sayılarının artması istihdam ve mezun gençler arasındaki makası açmaktadır. Yükseköğretim mezun sayısı artmasına rağmen gençlerin iş bulmalarının azaldığı görülmektedir. Bu bağlamda düşünüldüğünde genç işsizliğinin nedenleri karmaşık ve çok yönlü olduğu söylenebilir. Eğitim ve beceri uyumsuzluğu, ekonomik krizler, iş gücü piyasasının yapısal sorunları, sosyo-kültürel faktörler ve teknolojik dönüşüm gibi bir dizi etken, gençlerin iş bulma süreçlerini zorlaştırmaktadır (Sezer, 2020:141-146). Genç işsizliğini azaltabilmek için eğitim sistemlerinin iş gücü piyasasının ihtiyaçlarıyla uyumlu hale getirilmesi, gençlere yönelik girişimcilik desteklerinin artırılması, esnek iş gücü politikalarının uygulanması ve sosyo-ekonomik engellerin aşılması yükseköğretim gençliğinin istihdam sektöründe daha az problemle karşılaşmasına yol açabilir ve istihdam edilmelerinin önündeki engellerin azalacağı öngörülebilir.

Mevsimlik İstihdam

4857 sayılı İş Kanunu'nda mevsimlik istihdam kavramı yılın belirli dönemlerinde işin yapıldığı diğer zamanlarda ise işin seyrek olduğu veya hiç olmadığı işler için

kullanılmaktadır (İş Kanunu, 2003). Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse kanunda mevsimlik işler, yılın belli bazı aylarında yoğunlaşmanın yaşandığı diğer aylarda aynı sürekliliğin olmadığı işleri tanımlamak için kullanılır. Mevsimlik istihdam başka tanım ile turizm faaliyetlerinin gerçekleşmesinde yaşanan zamansal dengesizlikler olarak tanımlanır (Günel, 2009: 200-201). TÜİK'in 2023 verilerine göre turizm sektörlerinde doğrudan turizm amaçlı istihdam edilen kişi sayısı 2022 yılında bir önceki yıla göre %27 artarak 885 bin kişi olmuştur. 2022 yılında turizm sektöründeki istihdamın toplam istihdam içindeki payı %2,9'dur. Bunun yanında ülkemizde doğrudan turizm amaçlı gayrisafi katma değer 2022 yılında 586 milyar 764 milyon 260 bin TL olarak gerçekleşmiştir. Doğrudan turizm amaçlı gayrisafi katma değerinin toplam gayrisafi katma değer içindeki payı %4,4 olmuştur. Konaklama hizmetleri verilerine bakıldığında seyahat acenteleri ve diğer rezervasyon hizmetlerinin tamamı turizm amaçlı yapıldığı tespit edilmiştir. 2022 yılında konaklama hizmetlerinin %97,4'ü, yolcu taşımacılığının %64,6'sı, kültürel hizmetlerin %45,4'ü turizm amaçlı gerçekleştirilmiştir (TÜİK, 2023: 1).

Mevsimlik istihdam, iş gücünün yılın belirli dönemlerinde talebin arttığı işlerde çalıştırılması olarak görülebilir. Bu tür işler tarım ve bahçecilik (hasat zamanı), turizm (tatil sezonunda), perakende (yılbaşı gecesi gibi özel günlerde) ve inşaat (hava koşullarının uygun olduğu zamanlarda) sektörlerinde olduğu gibi çeşitli alanlarda görülebilir. Mevsimlik çalışan bireyler belirli bir süre için istihdam edilir, mevsim değiştiğinde işlerini kaybeder. Mevsimlik istihdam edilen işçiler çoğu zaman geçici iş gücü olarak kabul edilir ve bu durum onların sosyal güvenlik haklarını etkiler. Yani bu işçiler işten ayrıldıklarında sosyal güvenlik kurumu (SGK) hakları da işverenler tarafından sonlandırılır (Ünlüöner ve Şahin, 2011: 2). Mehmet Kaya ve Nuray Özgülner'in (2015), "Mevsimlik (Gezici/Geçici) Tarım İşçilerinin İki Yerleşim Birimindeki Yaşam Koşulları ve Sağlık Durumlarına Niteliksel Bakış" adlı çalışmalarında mevsimlik tarım işçilerinin sağlık ve sosyal güvenlik sigortası (SGK) durumlarını ele almışlardır. Kaya ve Özgülner, Şanlıurfa ilinden Adana'nın Çukurova bölgesi ve Mersin iline göç etmiş ve oralarda mevsimlik işçi olarak çalışan 26 katılımcıyla derinlemesine mülakatlar yapmışlardır. Görüşmecilerin aktardıklarına göre, mevsimlik çalışan tarım işçilerinin sosyal güvenlik sigortaları yatırılmamış ve ücretleri çok düşük olmaktadır. Ancak bütün mevsimlik çalışan sektörlerin aynı olmadığını da belirtmek gerekir.

Araştırma Yöntemi

Sosyal bilimlerde kullanılan nicel ve nitel araştırma yöntemleri birbirinden farklıklar göstermektedir. Nicel araştırma yöntemi, sayısal veri elde etmek amaçlı deney ve gözlem tekniklerini kullanırken, nitel araştırma yöntemi çeşitlerinden biri olan derinlemesine görüşmeler yaparak niçin, nasıl ve neden sorularının cevaplarını bulmaya çalışır. Bu bağlamda nitel yöntem katılımcıların istatistik verilerini elde etmekten çok anlam dünyalarına yoğunlaşır. Başka bir şekilde söylemek gerekirse

nitel araştırmaların önemli amaçlarından bir tanesi tek doğruyu ortaya çıkarmak değil çoklu doğrulara ulaşmaktır (Şimşek ve Yıldırım, 2018: 89-90). Bu araştırma turizm sektöründe çalışan yükseköğretimli bireylerin yaşamış oldukları deneyimlere ve zorluklara odaklanmayı amaçlamıştır. Araştırma sürecinde katılımcılardan yaşamış oldukları zorlukları anlatmaları, deneyimlerini paylaşmaları ve turizm sektörünü neden tercih ettiklerini aktarmaları istenmiştir. Araştırma katılımcıların anlam dünyalarına odaklandığı için nitel araştırma yönteminin kullanılması tercih edilmiştir (Neuman, 2020: 193-200). Nitel araştırma yönteminde bulunan “derinlemesine görüşme tekniğinin” kullanılması uygun görülmüştür. Derinlemesine görüşme; çalışma probleminin bütün yönlerini araştırılmasına imkân veren, açık uçlu soruların sorulduğu detaylı cevapların görüşmecilerden elde edilmesine yardımcı olan bir araştırma tekniğidir (Creswell, 2021: 43-46). Araştırma için “yarı yapılandırılmış görüşme formu” hazırlanmış araştırmacı tarafından uygun görüldüğü takdirde görüşmecilere sondaj soruları da yöneltilmiştir. Katılımcılara yöneltilen soruların ve araştırmanın etik uygunluğu için Antalya Belek Üniversitesi Etik Kurulu’nun 21/05/2024 tarihli ve toplantı sayısı 7 toplantı saati 13.30 Karar No 15 oturumunda etik kurul onayı alınmıştır.

Bu araştırmanın evrenini Antalya ili, örneklemini ise Antalya Belek bölgesinde otellerde farklı birimlerde çalışan 21 yükseköğretimli genç oluşturmaktadır. Bazı katılımcıların (10 katılımcı) yükseköğretim eğitim süreci devam ederken bazıları ise mezun (11) olmuştur. Katılımcılarla görüşmeler 2024 yılının Mayıs ve Haziran aylarında yapılmıştır. Görüşmeler için katılımcılardan önceden randevu talep edilmiştir. Katılımcıların uygun oldukları zaman diliminde görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin bazıları katılımcıların isteklerine göre online yapılırken bazıları ise yüz yüze gerçekleşmiştir. Görüşmeler katılımcıların müsaitlik durumlarına göre yapılmış mekân olarak istedikleri yerler tercih edilmiştir. Araştırma verileri betimsel analiz yöntemiyle analiz edilmiştir. Bu yöntem araştırma esnasında elde edilen veriler arasında ilişki kurmak ve elde edilen veriler üzerinden bütünlüklü sonuçlara ulaşmak için tercih edilmiştir (Bal, 2016: 74-76).

Araştırmanın Bulguları ve Tartışma

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmada toplam olarak 21 katılımcı ile yarı yapılandırılmış görüşme formu ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Tablo 1 de araştırmaya katılanların profilleri incelendiğinde katılımcıların cinsiyet dağılımı 8 katılımcı kadın 13 katılımcı da erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş aralığı ise 20 ile 29 arasında değişmektedir. Katılımcılar arasında yaş farklarının olduğu tespit edilmiştir ve en küçük katılımcının 20 yaşında olduğu en büyük katılımcının ise 29 yaşında olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitimde veya mezun oldukları bölümlere/programlara bakıldığında birçok farklı alanlardan katılımcılarla görüşmeler gerçekleştiği görülmektedir. Örneğin; Bankacılık ve Sigortacılık,

Sosyoloji, İngilizce Mütercim ve Tercümanlık, Halkla İlişkiler ve Reklamcılık, Gastronomi, Aşçılık vb. gibi bölümleri/programları okuyan veya mezun katılımcılarla görüşülmüştür. Katılımcıların eğitim gördükleri üniversitelere bakıldığında Antalya ve çevresinde bulunan üniversitelerde okuyan öğrenci veya mezun öğrencilerin sayılarının fazla olduğu belirtilmelidir. Bu bağlamda 6 katılımcı Antalya Belek Üniversitesi'nde okurken, 5 katılımcı da Akdeniz Üniversitesi'nde okumuş veya mezun olmuştur. Bunun yanında Selçuk Üniversitesi, Muş Alparslan Üniversitesi, Anadolu Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesi'nden mezun olan veya hala eğitim hayatına devam eden öğrenciler bulunmaktadır.

Tablo 1: Araştırmaya Katılanlara Dair Sosyo Demografik Bilgiler

Katılımcı	Yaş	Cinsiyet	Bölüm	Üniversite	Anne Eğitim	Baba Eğitim	Anne İş	Baba İş	Kardeş Sayısı
1	29	Kadın	Gıda Mühendisliği	Anadolu	Lise	Üniversite	Emekli	Emekli	2
2	23	Erkek	Bankacılık ve Sigortacılık	Akdeniz	İlkokul	Lise	Ev Hanımı	İşçi	2
3	20	Kadın	Bankacılık ve Sigortacılık	Antalya Belek	Üniversite	Üniversite	Şirket Yöneticisi	Şirket Müdürü	2
4	22	Kadın	Turizm ve Otel İşletmeciliği	Akdeniz	İlkokul	İlkokul	Ev Hanımı	İşçi	2
5	23	Erkek	Bilgisayar Programcılığı	Akdeniz	Yok	İlkokul	Ev Hanımı	Çalışmıyor	11
6	29	Erkek	Sosyoloji	Muş Alparslan	Ortaokul	Ortaokul	Ev Hanımı	Esnaf	9
7	24	Kadın	Tıbbi ve Aromatik Bitkiler	Adnan Menderes	Ortaokul	Ortaokul	Ev Hanımı	Aşçı	2
8	24	Kadın	Sosyal Hizmet	Antalya Belek	İlkokul	İlkokul	Ev Hanımı	İşçi	8
9	27	Erkek	Medya ve İletişim	Akdeniz	Üniversite	Üniversite	Öğretmen	Müteahhit	4
10	23	Erkek	Gastronomi	Antalya Belek	Üniversite	Üniversite	Ev Hanımı	Emekli	2
11	20	Erkek	Sosyoloji	Antalya Belek	Lise	Lise	Ev Hanımı	Pazarlama Müdürü	1

Turizm Sektöründe Çalışan Yükseköğretili Gençlerin Çalışma Deneyimleri

12	24	Erkek	Halkla İlişkiler ve Reklamcılık	İstanbul	Ortaokul	Lise	Ev Hanımı	Fabrika İşçisi	5
13	21	Erkek	Elektrik ve Elektronik Mühendisliği	Balikesir	Ortaokul	Lise	Temizlik Görevlisi	Emekli	2
14	24	Erkek	İngilizce Mütercim ve Tercümanlık	Selçuk	Lise	İlkokul	Emekli	Emekli	2
15	18	Kadın	Aşçılık	Bursa Uludağ Üniversitesi	Üniversite	Üniversite	Doktor	Mühendis	3
16	22	erkek	Bankacılık ve Sigortacılık	Antalya Belek	İlkokul	Ortaokul	Ev Hanımı	Aşçı	2
17	24	Kadın	Halkla İlişkiler ve Reklamcılık	Kırşehir Ahi Evren	Lise	Üniversite	Emekli	Emekli	2
18	23	Kadın	Uluslararası İlişkiler ve Reklamcılık	Antalya Belek	İlkokul	Ortaokul	Tekstil İşçisi	Doğalgaz Tesisatçısı	2
19	21	Erkek	Coğrafya	Akdeniz	İlkokul	İlkokul	Fabrika İşçisi	Fabrika İşçisi	4
20	22	Erkek	Turizm ve Otel İşletmeciliği	Selçuk	İlkokul	İlkokul	Ev Hanımı	İnşaat İşçisi	4
21	28	Erkek	Sosyoloji	Muş Alparslan	Yok	Yok	Ev Hanımı	Çalışmıyor	11

Tablo 1’de araştırmaya katılanların sosyo demografik bilgilerine yer verilmiştir. Görüşülen katılımcıların annelerinin eğitim durumlarına bakıldığında; 2 katılımcının hiç okula gitmediği, 7 katılımcının ilkokul, 4 katılımcının ortaokul, 4 katılımcının lise ve 4 katılımcının ise üniversite mezunu oldukları; aynı şekilde babalarının eğitim durumuna bakıldığı zaman; 1 katılımcının hiç okula gitmediği, 6 katılımcının ilkokul, 4 katılımcının ortaokul, 4 katılımcının lise ve 6 katılımcının da üniversite mezunu oldukları görülmektedir. Tablo 1 de görüldüğü gibi katılımcıların annelerinin 12 tanesi ev hanımı olduğu ve 3 kişinin emekli oldukları bunun yanında öğretmen, doktor ve tekstil işçiliği yapan insanların da olduğuna görülmektedir. Katılımcıların babalarının yaptıkları işler incelendiğinde; 5’ inin emekli olduğu, 4’ ünün işçi olduğu, 2’ sinin çalışmadığı ve 2 kişinin de aşçı oldukları bunların yanında müteahhit, pazarlama müdürü, mühendis olarak çalışan insanlar da bulunmaktadır. Görüşülen katılımcıların kardeş sayılarına bakıldığında; 11 katılımcının 2 kardeşi olduğu, 4 katılımcının 3 kardeşi olduğu görülmektedir. Bunun yanında 11 kardeşi, 9 kardeşi ve 8 kardeşi olan katılımcılar da bulunmaktadır.

Tablo 2: Araştırmaya Katılanların İş Yaşamına Dair Bilgiler

Katılımcı	Unvanı	Alınan Günlük/Aylık Ücret (TL)	Çalışma Şekli/Zaman	Sigorta Durumu	İlk İşi Bulan (Aracı)	Turizmde Kaç Ay/Yıldır Çalışmakta	Yapılan İşler (Sektör)
1	Garson	25.000 /Ay	Tam	SSK	Kariyer.net	3 Yıl	Gıda Sektörü, Hostes
2	Özel Güvenlik Görevlisi	20.000/Ay	Tam	SSK	İşkur	7 Yıl	Turizm
3	Faturalar Şefi	20.000/Ay	Tam	Yok	Anne	4 Yıl	Turizm
4	Resepsyonist	20.000/Ay	Tam	SSK	Kendi	2 Yıl	Turizm
5	Patenli Garson	25.000/Ay	Tam	SSK	Arkadaş	3 Yıl	Kafeler
6	Restoran Şefi	25.000/Ay	Tam	SSK	Arkadaş	8 Yıl	Turizm
7	Kulüp Animatörü	25.000/Ay	Tam	SSK	Arkadaş	4 Yıl	Fabrika İşçisi, Kulüp, Ziraat Teknikerliği
8	Komi	1.000 TL/Gün	Part Time	SSK	Arkadaş	1 Yıl	Kafe, Turizm
9	Garson	700 TL/Gün	Part Time	SSK	Arkadaş	1 Yıl	Fabrika İşçisi, Market Kasiyeri
10	Mutfak Komisi	19.270 TL/Ay	Tam	SSK	Arkadaş	3 Yıl	Turizm
11	Garson	800 TL/Gün	Part Time	SSK	Arkadaş	1 Yıl	Kafe, Giyim Mağazası
12	Bar Garsonu	24.000 TL/Ay	Tam	SSK	Akraba	4 Yıl	Turizm
13	Garson	18.000 TL/Ay	Tam	SSK	Kendi	10 Ay	Maden İşçisi
14	Restoran Garsonu	24.000 TL/Ay	Tam	SSK	Kendi	1 Yıl	İnşaat İşçisi
15	Komi	17.000 TL/Ay	Tam	SSK	Üniversite Hocası	1 Yıl	Pastane/Garsonluk
16	Demi Şefi	27.000 TL/Ay	Tam	SSK	Baba	8 Yıl	Gıda Sektörü (Kahvaltı Salonu), Turizm
17	Misafir İlişkileri Personeli	24.000 TL/Ay	Tam	SSK	Kendi	3 Ay	Turizm
18	İnsan Kaynakları	21.500 TL/Ay	Tam	SSK	Üniversite Hocası	6 Ay	Turizm
19	Restoran Şefi	24.000 TL/Ay	Tam	SSK	Kendi	2 Yıl	Turizm
20	Garson	24.500 TL/Ay	Tam	SSK	Arkadaş	9 Yıl	Turizm
21	Aşçı	30.000 TL/Ay	Tam	SSK	Arkadaş	12 Yıl	Turizm

Tablo 2 de katılımcıların iş yaşamına dair bilgilere bakıldığında görüşülen katılımcıların yarısına yakını turizm sektöründe garsonluk (8 katılımcı) mesleğini icra etmektedir. Bazı garsonlar kendilerini bar garsonu veya patenti garsonu olarak tanıtmaktadır. Garsonluğun yanında insan kaynakları, aşçı, şef, komi ve kulüp animatörü departmanlarında çalışılan katılımcılar da bulunmaktadır. Katılımcıların aylık aldıkları maaş 17 bin TL ile 30 bin TL arasında değişmekle birlikte günlük yevmiye usulü çalışan katılımcılar da mevcuttur. Part Time çalışan bu katılımcılar 7000 TL ile 1000 TL arasında günlük aldıkları ücretler değişmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun (18 katılımcı) tam zamanlı olarak çalıştığını da vurgulamak gerekir. Bir tane katılımcı dışında bütün katılımcıların çalıştığı yerlerde sigortalı olarak istihdam edilmektedir. Katılımcıların yarısına yakını çalıştığı işini arkadaşı (9 katılımcı) aracılığıyla bulurken, kendi imkânlarıyla iş bulan belli bir kesim (5) katılımcı da bulunmaktadır. Ayrıca kariyer.net, İŞKUR ve üniversite hocaları aracılığıyla iş bulan bazı katılımcılar mevcuttur. Katılımcıların turizm sektöründe çalışma süreleri değişkenlik göstermektedir. 2 aydır turizm sektöründe çalışan katılımcılar olduğu gibi 12 yıldır sektörde çalışan katılımcılar da bulunmaktadır. Katılımcıların yarısından fazlası (11 katılımcı) daha önce turizm sektöründe çalışmıştır. Bundan farklı olarak katılımcıların bazıları turizm sektöründe çalışmadan önce, maden, tekstil ve inşaat işçiliği, mağaza sektörü ve market bünyesinde eğitim öğretimlerinden arta kalan zamanlarda kısmi zamanlı/part time/mevsimlik olarak çalıştıklarını da eklemek gerekir.

Turizm Sektöründe Çalışmak Bir Tercih mi Zorunluluk mu?

Turizm, diğer bir ifadeyle tek başına bir endüstri olmanın yanı sıra mega bir pazardır ve ekonomik ve sosyal yönleri ağır basan karmaşık bir kavramdır. Bu bakımdan, turizm, birçok dalı birden kapsayan büyük ölçüde emek-yoğun olan ve özel eğitim gerektiren bir hizmet endüstrisi dalıdır. Genel anlamda, turizm, insanın yaşadıkları ve çalıştıkları yer dışında geçici olarak yaptıkları seyahatlerle ilgili olarak istekte buldukları tüm mal ve hizmetlerin teminini içeren çalışmaların tamamıdır (Birgan, 1994: 34). Araştırmada turizm sektöründe çalışmayı katılımcılardan (K2, K3, K5, K8, K9, K14, K21) bazıları bu sektörü tercih etme nedenlerini bir zorunluluk olduğu vurgusu yapmıştır.

Güvenlik görevlisi olan katılımcı (K2) Türkiye’de bölgesel olarak yapılan işlerin farklılığına değinmiştir. Bu farklılık nedeniyle turizm sektörüne yönelmesinin nedenini şu cümleler ile ifade etmiştir:

Bu bölgesel olarak değişiyor, şöyle bir şey var mesela Trabzon tarafında olsam orada yapılacak iş farklı İç Anadolu da olsak ne bileyim böyle fabrikalar daha fazla hani bölgeye göre biz mesela Akdeniz bölgesindeyiz sahil kenarındayız burada turizm fazla. Burada da o kadar fabrika göremezsiniz mesela. Mesela bir arkadaşım var o

Ankara tarafında yaşıyor fabrikada çalışıyor. Niye çünkü orada fabrika çok fazla var o turizmde çalışabilir mi çalışamaz çünkü onların orada turizm yok bizim burada var dediğim gibi bölgesel aslında bir mesele bu (K2, Erkek, 23, Güvenlik Görevlisi).

Çok küçük yaşlardan itibaren iş piyasasında yer alan kadın katılımcı (K3) annesinin mesleğinden dolayı turizme yönelmiştir. Turizm sektöründe çalışmanın bir diğer tercih nedeni olarak barınma noktasında bazı kolaylıkların sağlandığı söylenebilir. Bir diğer katılımcı (K5) yükseköğretim mezuniyeti sonrası öğrenim süresinin sona ermesi ile Gençlik ve Spor Bakanlığına ait Kredi Yurtlar Kurumundan çıkmak zorunda olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle turizmde sektörde kalacak yer probleminin çözüleceğine ekonomik olarak refah içerisinde olacağını belirtmiştir.

Küçük yaşlardan beri çalışıyorum. Annem otelci olduğu için kendimi bu iş için hazırladım ve programladım (K3, Kadın, 20, Faturalar Şefi).

Mezun olduktan hemen sonra KYK'dan çıktım kalacak yere ihtiyacım vardı. Dilim falan da iyi olduğu için asgari ücretin de bir tık üzerinde bir ücret verdiler cazip geldiği için bende turizme başladım Mezun olduktan sonra direk ekonomik olarak zorluk yaşamaya başladım. Ondan sonra hemen acil olarak bir iş bulmam gerektiğini düşündüm. Yoksa sokakta kalacağımı düşündüm (K5, Erkek, 23, Patenli Garson).

Turizm sektöründe yaz dönemlerinde çalışmanın bir avantaj olduğuna vurgu yapan katılımcılar (K8 ve K9) iş piyasasının diğer alanlarında bu esnekliğe izin verilmeyeceğini ifade etmiştir. Gerek yükseköğretim öğrencileri gerek yükseköğretim mezunu gençlerin işgücü piyasalarına dahil olması Balkız'ın ifadesiyle 1990'lı yıllardan itibaren hem Batı ülkelerinde hem de Türkiye'de giderek yaygınlaşan bir durumdur. Balkız'ın çalışmasında yükseköğretim öğrencileri ve mezunları öğrenim süreleri ve mezuniyetlerinin hemen ardından öğrenim süreçleri ve ücretli çalışma sürecinin birleşmesi giderek yaygınlaşmakta olduğu tespitinde bulunmaktadır (Balkız, 2015:9). Hem çalışıp hem de okumak zorunda olduklarını ve bu stratejiyi uzun yıllardır tekrarlamak zorunda kalan katılımcılar bu deneyimlerini şu cümleler ile aktarmışlardır:

Turizm sektöründe iş imkanları çok fazla bu bölgede bir de kolay oluyor açıkçası turizm sektörü diğer sektörler göre ben Kafede çalıştığım için daha rahat Kafeye göre. Öğrencilerin turizm sektöründe çalışması daha uygun oluyor. Mesela yaz döneminde çalışıyorsun sonra okul açılıyor ve bırakabiliyorsun, başka işlerde almazlar çünkü daimi isterler veya öğrenci istemezler. Burada part time de çalışabilirsiniz (K8, Kadın, 24, Komi).

Turizm sektöründe çalışmayı seçmemdeki en büyük neden turizm kentinde okuyor olmamdı. Burada turizm sektörü diğer kentlere göre çok aktif ve diğer kentlere oranla iş potansiyeli daha fazla. Bende burada öğrenci olarak hala devam ettiğim için hem çalışıyorum hem eğitimlerime devam ediyorum (K9, Erkek, 27, Garson).

Turizm sektörüne aslında ben daha çok küçükken lise 1. Sınıfta başladım. Aslında benim ailem ve çevrem çöğunluğu yazları mevsimlik işçi olarak çalışmaya giderler. Genelde turizm de çalışmaya veya tarımda çalışmaya giderler. Kışında bunların çoğu işsizdir. Öyle devamlı falan çalışan insanlar değil bunlar. Gidip 5-6 ay turizmde başka yerde çalışıp geri memleketlerine gelirler. Benim abimde ilk gidenlerden biriydi o da amcamın oğlu sayesinde gitti (K21, Erkek, 28, Aşçı).

Turizm sektöründe çalışmalarını tercih olarak ifade eden katılımcılar, bunu çeşitli nedenlere dayandırmaktadırlar. İlk olarak turizm sektörünün barınma, alınan ücret ve yabancı dillerini geliştirmek için avantaj olduğunu vurgulamışlardır. Bu durumları farklı şekillerde ifade eden katılımcılar aşağıdaki nedenleri sıralamışlardır:

Lisedeyken dil bölümü mezunuydum. Dilimi dahada geliştirmek amaçlı Turizm bölümünü seçtim. Gündelik hayatta turizmde İngilizce konuşuluyor. Bu sayede dilimi geliştireceğimi düşünüyorum. Şöyle ki Antalya gibi bir yerde okuduğum için çok rahat iş bulma imkânım var küçük bir şehirde olsam bulamazdım. Bu yönden Antalya baya bir avantajlı diyebilirim (K4, Kadın, 22, Resepsiyonist).

Baba mesleği olduğu için turizm ve diğer işlere göre parası iyi olduğu için açılığı tercih ettim (K16, Erkek, 22, Aşçı).

Dili geliştirmek, Antalya gibi büyük bir şehirde çalışmak ve farklı insanlarla tanışmak için tercih ettim (K19, Erkek, 21, Garson).

Daha 13 yaşındayken amcalarım hepsi bodrumda çalışıyordu. Bunun için benimde bu sektöre karşı ilgim oldu (K20, Erkek, 22, Garson).

Araştırmaya dahil olan katılımcılara turizm sektöründe çalışma nedenlerine dair sorular yöneltilmiştir. Her ne kadar farklı şekillerde turizm sektöründe çalışmanın bir tercih olduğu vurgulansa da (yabancı dil geliştirme, etkileşimi arttırma) farklı sebepleri (eğitim materyalleri, barınma, gıda, sosyal faaliyet vb.) bulunmaktadır. Genç yoksulluğa dair literatür incelendiğinde eğitim hayatında bulunan ve eğitim sonrası gençlerin bu tarz eğitim aldıkları alanlar dışında çalışmalara yöneldiği görülmektedir (Wolbers, 2001; Robbins, 2010; Curtis ve Lucas, 2001; Usanmaz, 2023; Balkız, 2015).

İlk İş Bulma Süreci: “Eşime Dostuma Haber Saldım”

Katılımcıların turizm sektörü ile ilk karşılaşma deneyimleri farklı araçlar ile olmuştur. Tablo 2’de görüldüğü üzere katılımcıların arkadaş, akraba ve bazen de üniversitede bulunan hocaları sayesinde iş bulduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında internet aracılığıyla (K1) ve İşkur (K2) gibi farklı araçlar ile iş bulma gerçekleşmiştir. Kökene ve yakın arkadaşlık ilişkileri üzerinden iş bulma ve işe dahil olma gerçekleşmektedir. Yoksulluk alanında önemli bir eser olan *Yoksulluk Halleri* insanların iş bulmada ve işe girmelerinde hala yakın ilişkilerin etkin olduğu tespitini doğrulamaktadır (Şen, 2016: 249). Öte yandan kent merkezinde bulunan yoksullar için dayanışma ağları hayati önem taşımaktadır (Topçuoğlu ve Aksan, 2013: 267).

Bireysel çabaları ile iş bulduklarını belirten katılımcılar (K2, K4) bu deneyimlerini şu cümleler ile açıklamıştır:

İşkur üzerinden işi buldum. Yani bir yandan internette bakıyordum. Sosyal medyadan falan bir seferinde denk geldi. Bende gidip başvuru yaptım İşkur üzerinden oldu (K2, Erkek, 23, Güvenlik Görevlisi).

İstedığınız veya belirlediğiniz otele veya işte statüsü veya yıldızına göre değişiyor. Gidip görüşme yapıyorum cv mi bırakıyorum, ondan sonra bana haber verdiklerinde gidip görüşme sağlıyorum. Tabi dil bildiğimi söyleyince benimle İngilizce konuşmak istiyorlar. Eğer onlara uygun olursam ona göre bir yol izliyoruz. Tabi sadece onlara uygun gelmek değil bende aynı zamanda değerlendiriyorum bana uygun mu bu iş değil mi diye (K4, Kadın, 22, Resepsiyonist).

Yakın çevresi tarafından iş bulduğunu belirten katılımcılar (K5, K6, K9) genelde arkadaş çevresi aracılığıyla işlerini bulmaktadır. İş bulma noktasında yardımcı olan arkadaşlar daha önceleri turizm sektöründe çalışan bireyler olarak belirtilmektedir. Belli bir süre turizm sektöründe çalışma deneyimine sahip olan katılımcılar (K6, K9) ise daha sonraları iş aramak ve iş bulmak noktasında zorluk çekmediklerini belirtmişlerdir. Bu doğrultuda iş bulma deneyimlerini paylaşan katılımcıların ifadeleri şunlardır:

Arkadaşlarım aracılığıyla buldum. Arkadaşlarıma haber verdim bana geri dönüşler yaptılar çalıştıkları yerlerde elaman ihtiyacı var mı yok mu diye daha sonra bende gidip cv mi bıraktım. Daha önceleri de birkaç tane kafede çalıştığım için gel başla dediler. 2 yıldan fazla bir zamandır da burada çalışıyorum (K5, Erkek, 23, Patenli Garson).

Turizm de ilk çalışmaya başlamam baya bir eskiye dayanıyor. Lisanstan beri başlamış olduğum bir süreç bu ama arkadaş vesilesiyle ilk turizm sektörü ile tanıştım. Ama zamanla da tecrübe deneyim sahibi olunca da iş bulma konusunda sıkıntı yaşamıyorum (K6, Erkek, 29, Restoran Şefi).

İş aram sürecim arkadaşlar vasıtasıyla oldu. Bu şehirde yaşayan veya buraya gelenler turizm sektöründe çalıştığı için çevremde çok fazla turizm sektöründe çalışan insan oluyor. Bu yüzden kolaylıkla iş bulma imkânınız oluyor, beni de yönlendiriyorlar (K9, Erkek, 27, Garson).

Üniversite eğitimine devam eden katılımcı (K15) iş bulmada üniversitede bulunan hocasının yardım ettiğini ifade etmiştir.

Okul hocalarımın referansları sayesinde iş buldum. Ben hiç iş aramadım. Direk hocam sayesinde iş buldum (K15, Kadın, 18, Komi).

Katılımcıların iş bulma süreçleri incelendiğinde genel olarak arkadaşlar aracılığıyla ilk işlerini bulma ve işe girme süreçleri gerçekleşmektedir. İş bulan arkadaşlar da araştırmadaki katılımcılar gibi turizm sektöründe çalışan bireyler olmaktadır. Çalışılan işte herhangi bir eleman eksikliğini araçlar kendi yakın çevrelerine özellikle arkadaşlarına bildirdikleri tespit edilmiştir.

Eğitilmiş Emeğin Mevsimsel Hali: “Askıya Alınmak”

Mevsimlik istihdam belirli bir dönem içinde, genellikle yılın belirli mevsimlerinde veya sezonlarında gerçekleşen işleri ifade eder (ILO, 2016). Bu tür istihdam, genellikle işlerin yoğun olduğu mevsimlerde talebin artması nedeniyle ortaya çıkar. Örneğin, tarım sektöründe hasat dönemlerinde, turizm sektöründe yaz tatili dönemlerinde veya kış sporları mevsiminde bu tür istihdam görülür. Mevsimlik istihdam, işçilerin genellikle geçici olarak çalıştığı ve belirli bir süre sonra işin sona erdiği bir istihdam türüdür (Temiz, 2004: 74). Bu tür işlerde çalışan bireyler genellikle sezon bitiminde işten ayrılırlar ve yeni sezonda tekrar işe dönebilirler. Ayrıca, mevsimlik işçilerin hakları ve çalışma koşulları, kalıcı işçilere kıyasla farklılık gösterebilir.

Mevsimlik istihdam Türkiye’de farklı grupların çalışma alanı olarak ön plana çıkmaktadır. Dezavantajlı gruplar olarak da nitelendirilebilecek göçmenler ve gençlerin sıklıkla başvurmak zorunda kaldığı bir istihdam biçimi olarak bilinmektedir. Gençlerin mevsimlik istihdam biçimi olarak turizm sektörüne yönelmeleri yaz dönemlerinde eğitimlerinden arta kalan zamanlarda bir strateji olarak karşımıza çıkmaktadır. Yükseköğretimli gençler eğitim öğretimin yaz tatillerinde turizm sektörünün canlanmaya başladığı döneme denk gelmesi nedeniyle kendileri için uygun bir çalışma biçimi olduğunu vurgulamaktadır. Yükseköğretimli gençlerin gerek eğitim öğretim hayatları devam ederken gerekse yaz tatillerinde güvencesiz işlere yönelmeleri hem işveren için bir dizi avantajı barındırmakta hem de gençlerin yoksullukları ile baş etme stratejileri olarak öne çıkmaktadır. (Usanmaz ve Kahraman, 2020: 120).

Tablo 2’de görüldüğü üzere katılımcıların sadece 3’ü Part-time yarı zamanlı çalıştıkları ve geri kalan 18 katılımcı ise tam zamanlı çalıştıklarını belirtmiştir. Turizm sektöründe bilinmektedir ki genellikle istihdam yaz sezonunda olmaktadır.

Her ne kadar katılımcılar tam zamanlı bir işte çalıştıklarını belirtmiş olsalar da yaz dönemlerinde işsiz kalmaları bir güvencesiz çalışma biçimi olarak görülebilir. Günümüzde neoliberal politikalar genellikle işgücü piyasası esnekliği ve serbest piyasayı teşvik ederken, bu durum iş güvencesizliğini artırabilir ve işçilerin sosyal güvenlik haklarını zayıflatmaktadır. Bu dinamikler, işgücü piyasasında daha farklı sosyal ve ekonomik etkileri de beraberinde getirmektedir (Freeman, 2015: 156).

Güvenlik görevlisi olan katılımcı (K2) yaz dönemlerinde eğitim öğretimin ara vermesi ile Haziran ayından Eylül ayına kadar 2017 yılından beri turizm sektöründe çalıştığını ifade etmiştir. Yaz döneminde turizm sektöründeki yoğunluğun azalmasını ve işten çıkarılmasını ‘askıya alınmak’ metaforu ile şu şekilde açıklamıştır:

Kışın işsiz olduğum için kışın iş baktım Kasım civarıydı galiba işi buldum. Sezon sonunda mesela insanları işten çıkarıyorlar. Çıkartıyorlar demiyorlar da askıya alıyoruz diyorlar. Bu kış mesela işsizdim seneye kışın bilmiyorum ne olur. Sezon sonunda ekim gibi ben diyeceğim bazı kişileri kadroya vs. koyma durumları oluyor. Ben önceden diyeceğim üstüme abime müdürüme neyse beni çıkaracak mısınız çıkarmayacak mısınız ona göre bileyim bunu bana bir ay öncesinden belirtin. Ben ona göre kendime şimdiden iş bakmaya başlayacağım (K2, Erkek, 23, Güvenlik Görevlisi).

Eğitim hayatı boyunca farklı işlerde çalıştığını belirten katılımcı (K5) bu deneyimini şu cümleler ile ifade etmiştir.

Üniversitemin ilk yılı uzaktan eğitim olduğu için ben Kemer tarafında çalışıyordum. Kafelerde çalıştım. Zaten üniversiteye başladığımda hem üniversiteye gidiyordum hem kafelerde çalışıyordum. İki işi birden yürütmeye çalışıyordum. Tam zamanlı olarak bir kafede çalışıyordum o zamanlar tabi ikinci öğretim olduğum içinde akşamları derse gidiyordum. Ama çok fazla bünyem bu duruma dayanmadı ve işten çıktım (K5, Erkek, 23, Patenli Garson).

Doktora eğitimine devam eden katılımcı (K6) çok uzun yıllardır turizm sektöründe çalışmaktadır. Sadece turizm değil Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın iş sağlığı ve güvenliği kanununda tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerden olan inşaat sektöründe de (ÇSGB, 2017) çalıştığını belirtmiştir.

Çok uzun yıllar turizm de çalıştım yani şu anda doktora yapıyorum. Lisanstan beri bu sektörün içindeyim siz düşünün yani kaç sene olmuş. Ama onun dışında inşaat sektörü de var bunun yanında orada da çalıştım (K6, Erkek, 29, Restoran Şefi).

Eğitim hayatları boyunca farklı iş kollarında çalışan katılımcılar (K7, K8, K9) bu deneyimlerini şu cümleler ile ifade etmiştir:

Sadece yazları çalışıyordum okul olmadığı zamanlarda. Bir ay kozmetik fabrikasında çalıştım. 6 ay kadarda zirai bir bayide çalıştım. Sonra işte en son turizmde otelde kulüpte çalıştım (K7, Kadın, 24, Kulüp Animatörü).

Cafede çalıştım özellikle üniversite eğitimim boyunca, ben iki üniversite bitirdim. Yani çoğu zaman kafelerde çalıştım. Çünkü kafede de çalıştığım zaman part time git gel yapmak sıkıntı olmuyor. Derslerin olmadığı günler kafedeydim (K8, Kadın, 24, Komi).

Daha önce Kocaeli'nde aile evinde olduğum için orası da daha çok sanayi kenti olduğu için fabrikalarda çalıştım. İşte silikon fabrikası olsun, valiz fabrikası olsun, klima fabrikası olsun. Bu fabrikaların üretim bölümlerinde normal beden işçisi olarak çalıştım. Kasiyer olarak çalıştım. İşte burada da garsonluk yapıyorum şuanda (K9, Erkek, 27, Garson).

TÜİK'in 2019 yılı çocuk işgücü anketi sonuçlarına göre 5-17 yaş grubunda ekonomik faaliyette çalışan çocuk sayısı 720 bin kişidir. Bu çocukların ilk ve en önemli nedeni %35,9'u hanehalkının ekonomik faaliyetine yardımcı olmak için iş piyasasına dahil olmasıdır. Daha sonra ise iş öğrenmek, meslek sahibi olmak, hane giderlerine yardımcı olmak, kendi ihtiyaçlarını karşılamak gibi nedenler gelmektedir (TÜİK, 2020:1). Belirtmek gerekir ki 138 sayılı ILO sözleşmesi 15 yaşından itibaren çalışan kişiler çocuk değil genç işgücü olarak adlandırılmaktadır (ILO, 2021). Bu çalışmada ise katılımcı grubunda bulunanlar çok erken yaşlarda turizm sektörüne dahil olmalarına rağmen genç işgücü bağlamında değerlendirilmiştir. Sadece turizm sektöründe 12 yıldır çocuk denilen yaşlar (12- 18) aralığında da çalıştığını belirten yüksek lisans mezunu katılımcı (K21) sadece pandemi döneminde kapanma nedeniyle çalışmadığını şu cümleler ile belirtmiştir:

Düzenli olarak 12 yıl boyunca sürekli olarak yazları turizm sektöründe mutfakta çalıştım. Sadece pandemi olduğu bir yıl ara verdim. İngilizce çalıştım, zaten o dönemde pandemi olduğu için sadece bir buçuk ay turizm açıldı. Sonra tabi maske mesafe kurallar vs. derken zor olduğu için bende hiç gitmedim. O yıl evde oturup İngilizce çalıştım. Tabi ondan sonraki bütün yıllar yazları hep turizmde çalışarak geçirdim (K21, Erkek, 28, Aşçı).

Katılımcıların mevsimsel olarak turizm sektöründe çalışmalarını farklı nedenlere dayanmaktadır. En önemli nedenleri eğitim hayatları ile turizm sektörünün mevsimsel bir istihdam biçimi olması ile örtüşmektedir. Bu nedenle turizm sektörü, genç emeğini yılın belirli dönemlerinde sıklıkla kullanmaktadır. Bireyin eğitim seviyesinin yüksek olması turizm sektöründe müşteri memnuniyeti içinde oldukça avantajlı bir durum olarak görülmektedir. Yaz dönemi turizm sezonunun bitiş zamanı olan Eylül- Ekim ayları eğitim öğretimin başladığı tarihe denk

gelmektedir. Sektörde çalışan gençlerin “askıya alınması” bir sonraki turizm sezonunda tekrar başvurulacak bir emek olarak görülmesini kolaylaştırmaktadır.

Karşılaşılan Zorluklar: “Herkesi Memnun Etmek Zorundasın”

Araştırma için görüşülen katılımcılar genellikle iş yerinde “misafir” olarak nitelendirdikleri müşteriler ile problemler yaşadıklarını belirtmiştir. Daha sonra kendi iş arkadaşları, üst olarak isimlendirdikleri şefleri ile problemlerine değinmiştir. Çalışırken “herkesi memnun etmek zorunda” olduğunu vurgulayan Restoran Şefi müşteri ile yaşadığı bir olayı şu şekilde açıklamıştır:

Hizmet sektörünün aslında kendi başına bir zorluğu var. Memnuniyet işten işe farklı olduğu için herkesi memnun etmek sıfır şikayetin önüne geçmek söz konusu olmuyor. Mesela bir seferinde misafirimiz aşırı alkollikti bende o zaman gece mesaisinde idim benden bir şey istemişti bir yiyecek ama gece olduğu için stant kapanmıştı o zaman bir kavgaya tartışma durumu olmuştu (K6, Erkek, 29, Restoran Şefi).

Katılımcı (K2) Güvenlik Görevlisi olduğu için hem misafirleri yani müşterileri korumak zorunda olduğunu hem de kendini korumak zorunda olduğunu ifade etmiştir.

Şuanda çalıştığım iş yerinde tuhaf polemikler olabiliyor. Tuhaf dediğim mesela alkollü misafirler oluyor, saldırgan olabiliyor. Çevreyi koruduğunuz gibi aynı zamanda kendinizi de korumanız gerekiyor (K2, Erkek, 23, Güvenlik Görevlisi).

Başına gelen “ilginç bir olayı” anlatan Turizm ve Otel İşletmeciliği mezunu Resepsiyonist katılımcı (K4) olayı nasıl çözdüğünü şu cümleler ile anlatmıştır:

Bir seferinde de tersaneden gelmişlerdi gemiciler Norveçli bir grup gemici gelmişti. Çıkış yaptıkları zaman ben onların ücretlerini almayı unuttuğum yani 80-90 bin tl falandı o zamanlar. Aylarca çalışsam ödeyemem ben o parayı baya üzülmuştüm o zamanlar. Sonrasında misafirlere ulaşır ücreti tahsil edebildik ve sorun çözüldü (K4, Kadın, 22, Resepsiyonist).

Akdeniz ikliminin yaz aylarında denizellik etkisi ile nemli bir havası bulunmaktadır. Özellikle bu bölgede gerek tarım (seralar) sektöründe gerek turizm sektöründe çalışan insanlar için sıcak ve nemli havalar önemli bir sorundur. Garson olarak çalışan katılımcı (K5) sıcak ve nemli havalardan etkilendiğini belirtmiştir.

Beni en çok zorlayan şey Antalya'nın sıcak ve nemli olması. Bu beni çalışırken çok zorluyor (K5, Erkek, 23, Patenli Garson).

Dinlenme ve yemek saatlerinde bile çalışmaya müşteriler tarafından zorlandığını belirten Kulüp Animatörü katılımcı (K7) bu deneyimini şu cümleler ile ifade etmiştir:

Dün mesela tam yemek molasında idim yemeğe çıkacaktım, misafir gidip beni şikayet etmiş çocuğu oynatmıyor diye. Ama benim yemek saatim o saat yani sonra yemeğe gitsem de bu sefer amirler sorun çıkaracak yemek kalmayacak vs. Yani insanlarla iletişim kurmak zorlaşabiliyor. Yani mesela ben çocuklara baktığım için can emanet ediyorlar bana çocuk atlayabiliyor veya zıplıyor bir yerlerden yaranıyor (K7, Kadın, 24, Kulüp Animatörü).

Katılımcılar iş yerinde karşılaştıkları bir diğer sorunu ise yabancı dil bilmediklerinden kaynaklı olduğu vurgusunu yapmışlardır. Özellikle İngilizce, Almanca Rusça gibi dilleri bilmemeleri turizm sektöründe çalışanların karşılaştıkları zorluklardır. Bu deneyimini anlatan katılımcı (K8) gün içerisinde bu olaylarla ile karşılaşınca etkilendiğini şu cümleler ile ifade etmiştir:

Genelde müşterilerle sorunlarımız çıkıyordu çünkü onlar yabancı oldukları için bizde Türk olduğumuz için biraz dil ile ilgili sorunlar çıkıyordu. Bunu da ben üstüme söylüyordum, onlar hallediyordu. Çalıştığım bazı otellerde komi olduğum için hiyerarşi yaşadım. Biz part time olduğumuz için bize emir verip duruyorlardı ama biz bunu kabul etmiyorduk. Çünkü onlarla aynı işi yapıyorduk şefler hariç onların dedikleri işi yapmıyorduk (K8, Kadın, 24, Komi).

Hemen hemen tüm sektörlerde çalışanların karşılaştığı problemlerden biri mobbinge uğramaktır. Katılımcı (K9) iş yerinde daha önceki çalışanlar tarafından yapılan mobbing eylemini her iş yerinde olan bir eylem olarak belirtmektedir. Mobbinge karşı geliştirdiği stratejilerini şu ifadeler ile anlatmıştır:

Mobbing yapmak isteyen insanlar oluyor bana da yapmaya çalışanlar oldu. Mobbing uygulamaya çalışanlar benden daha önce işe girip çalışanlar oluyor genelde. Aslında benimle aynı işi yapıp ama benden daha önce işe girdiği için bana mobbing yapmaya çalışıyorlar. Bir diğer zorluk ise sürekli müşteriler ile iletişim halinde kalmak zorundasınız. İlk geldiği andan itibaren hoşgeldiniz, bir şey ister misiniz, bir eksiginiz var mı gibisinden sürekli sormak zorundayız (K9, Erkek, 27, Garson).

⁴ Mobbing, Türkiye Psikiyatri Derneği tarafından şu cümleler ile tanımlanmaktadır: İngilizce “yıldırma” (Mobbing) kavramı, “mob” kökünden gelmektedir. “Mob” sözcüğü, İngilizce’de yasal olmayan biçimde şiddet uygulayan kalabalık veya “çete” anlamındadır. Bir eylem biçimi olarak mobbing sözcüğü ise, psikolojik şiddet, kuşatma, topluca saldırma, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamına gelmektedir (Türkiye Psikiyatri Derneği, 2024).

Çalışma şartlarının zorluğunu dile getiren bir diğer Garson katılımcı (K12) bu durumu şöyle özetlemiştir:

Garsonluk mesleği içi sürekli ayakta durmak çok sıkıntı oluyor. Dinlenme şansı pek bulamıyoruz. Bir de çok sıcaklığın altında kalmak insanı çok bunaltıyor. Özellikle sabah vardiyasında çalışanlar için bu da zordur (K12, Erkek, 24, Bar Garsonu).

Gelen misafirleri kapıda karşılayan ve onlar ile ilk zaman geçiren Misafir İlişkileri departmanında çalışan katılımcı (K17) ruh hali nasıl olursa olsun, gelen misafirleri hep güler yüzlü karşılaması gerektiğini belirtmiştir. Bu deneyimini şu şekilde ifade etmiştir:

Moralim çok kötü de olsa sürekli benden güler yüzlü davranmamı istiyorlar. Ve bu durumdan hiç hoşlanmıyorum. Bazen beni boğuyor çünkü bazen moralin bozuk ve sen tekrar sahte bir şekilde gülmek ve somurtmak zorunda kalıyorsun. Ne olursa olun her zaman güler yüzlü olman gerekir. Çok yoğun, çok gergin, çok kızgın olduğun durumlar oluyor. Bir gün makyajsız gittim. Bana makyajın zorunlu olduğunu yapman gerektiğini söylediler (K17, Kadın, 24, Misafir ilişkileri).

Katılımcıların çalışırken karşılaştıkları bir diğer zorluk, iş yerinde üst olarak nitelendirdikleri bireylerin her isteklerini kabul etme zorunluluğunda hissetmeleridir. Herhangi bir karşı gelmeyi hak arama olarak niteleyen katılımcılar bu durumun eğitim hayatında olan dile yabancı olduğu vurgusunu yapmışlardır. Bourdieu ve Passeron Eğitim ve Varisler Öğrenciler ve Kültür (2014) isimli eserinde eğitimin dili seçkinlerin diline paralellik gösterir tespitini yaparken alt sınıflarda olan insanların gündelik hayatlarında, çalışma hayatlarında bu dil ile karşılaşmadıklarını ve bunun onlar için belirli bir zaman sonra şiddet aracına dönüştüğünü belirtmişlerdir. Aşçı ve Garson olarak çalışan katılımcılar (K21, K14) maruz kaldıkları bu dili şu sözler ile açıklamıştır:

Çok fazla şeye maruz kaldım. Ama hangisini anlatmaya başlasam bilemedim ki. Ben restoranda çalışırken patronla bir tartışma yaşamıştım. Bir gün mesela iki masamız tek doluydu et siparişi aldık ve yanında cips yaptım. Patates cipsi erken çıktı et geç pişti sonra bunu müşteriye götürdük müşteri de patrona söylemiş cips soğuk diye. Sonra patron geldi bana bağırdı baya orada bir tartışma yaşadık. Ben ona mutfağın içinde bana bağıramazsın dedim. Buranın şefi benim falan dedim. Bu gibi olaylar başımıza geliyordu yani (K21, Erkek, 28, Aşçı).

Şuan yeni olduğum için şefler ne derse onu yapıyorum. Şefler üst perdeden konuşuyor, onu getir bunu getir diyorlar, bu böyle yapılmaz,

şunu şöyle yap diyerek emir vaki konuşuyorlar. Eğitim hayatında hakim olan dili orada göremiyorsun (K14, Erkek, 24, Garson).

Genel olarak katılımcıların turizm sektöründe çalışırken karşılaştıkları zorluklar farklılık göstermektedir. Kimi katılımcılar (K8) yabancı dil bilgisinin yetersiz olmasını bu zorluklardan saymaktadır. Mola ve dinlenme saatleri içerisinde şefler ve misafirler tarafından rahatsız edildiklerini dile getiren katılımcılar (K7, K12) bulunmaktadır. Bunlara ek olarak mobbinge maruz kalmayı (K17), müşteri memnuniyeti (K6), çalışırken çok fazla ayakta durmayı (K5) katılımcıların yaşadığı zorluklar olarak sıralamak mümkündür.

İş Yeri Denetimleri: “Vitrinde Yaşamak Gibi”

Çalışırken denetlenmek, iş yerinde çalışan kişilerin performanslarının, faaliyetlerinin veya davranışlarının çeşitli şekillerde izlenmesini ve değerlendirilmesini ifade etmektedir. Genellikle çalışanların denetlenmesi güç ve hiyerarşinin hissettirilmesi, bireysel özgürlük ve mahremiyet alanlarının kısıtlanması, normların kurumsal kültür adı altında çalışanlara dayatılması tehlikesi ortaya çıkmaktadır. İş yeri denetim uygulamaları, işyerindeki güç dinamikleri ve bireysel özgürlükler arasında bir denge sağlamayı gerektiren karmaşık bir konudur. Bu araştırmadaki katılımcılara iş yerinde çalışırken denetim konusunda bazı sorular yönlendirilmiştir. Denetimin yapıp yapılmadığı, yapılıyorsa nasıl yapıldığı ve iş yerinde çalışırken izlenip izlenmedikleri sorulmuştur. Katılımcı (K2) çalıştığı bir zaman diliminde kameradan izlendiğini başına gelen şu olay ile açıklamıştır:

Geçenlerde giren çıkan arabaların bagajını kontrol ediyordum. Bir baktım müdür aradı dedi seni tebrik ediyorum, şimdi seni kameradan izliyordum. Görevini düzgün yaptığın için seni tebrik ediyorum dedi, sağ olun dedim. Mesela adam oturmuş beni izliyor bu farklı bir his bence o zaman farklı hissetmiştim gerçekten (K2, Erkek, 23, Güvenlik Görevlisi).

Faturalar Şefi olarak çalışan katılımcı (K3) denetlenmediğini ama diğer çalışanları denetlediğini belirtmiştir. Çalışanların iş yerinde rahat davranmaması ve rahat hareket etmemesi için denetlediğini şu sözlerle ifade etmiştir:

Ben başkalarını takip edip gözetliyorum, kameraların başında kendim duruyorum. Herkesi sürekli takip edip izlerim. Çünkü personeli çok serbest bırakınca alkol vs almaya başlıyor. Mesela kanya kıza sarkıyor. Buda benim sorumluluğumda olduğu için ben ilgileniyorum ve kameradan izliyorum. Personelin bu şekilde rahat davranmamasını ve rahat hareket etmemesini sağlıyorum ((K3, Kadın, 20, Faturalar Şefi).

Resepsiyonist olarak görev yapan bir diğer katılımcı (K4) resepsiyonist olmasından dolayı bir vitrin olduğunu vurgulamıştır. Giydiği kıyafetlerden yaptığı makyaja kadar dikkat etmesi gerektiğini ve gelen misafirlerin sürekli kendi ile iletişim halinde olmasını şu cümleler ile belirtmiştir:

Şimdi bizim iş yerimizde çalıştığımız otele özellikle biz bir vitrinizdir. Misafirin otele giriş yaptığında da çıkış yaptığında da oteli kullandığında da bir sorun ile karşılaştığında veya kafasına bir şey takıldığında ya da bir şey istediğinde ilk uğradığı kişi biz oluyoruz açıkçası. Bu durumu gelip bizimle konuşuyor. Yani biz resepsiyon olarak her zaman bir vitrinizdir. İşe ilk girdiğim zaman ayakkabımı kıyafetlerimi sipariş ettiler. Ayakkabı rengin şu olmalı kıyafetin bu olmalı diye. Tabi vitrin olduğunuz için dış görünüşünüze önem göstermeniz gerekmekte. Hani solgun durmamanız en azından biraz böyle bakımlı olmamız makyaj olsun kişisel bakım olsun önemli oluyor bizim için (K4, Kadın, 22, Resepsiyonist).

Çalışırken giydiği kıyafetleri iş yeri tarafından verilmesini olumlu gören ve bu durumun çalışanlar arasında sınıfsal farkı ortadan kaldıracığını belirten katılımcı (K5) temiz giyindikleri için puan ve derecelendirilme yapıldığını ifade etmiştir.

Kıyafet zorunluluğumuz bulunmakta, otelin belirlemiş olduğu kıyafetleri giyiyorum. Herkesin kıyafeti aynı olunca bir sınıfsal durum ortaya çıkmıyor. Çünkü giyinme vs derdin olmuyor. Onların verdiği kıyafetleri giy ve işe git işini yap. Bence bu durum daha iyi diye düşünüyorum. Kıyafetleri her gün yıkatma durumumuz da var. Bundan dolayı da tertemiz kıyafetler bir sıkıntı olmuyor. Belli zamanlarda gelip puanlandırma veya değerlendirme durumları oluyor (K5, Erkek, 23, Patenli Garson).

Kameralarla izlenmemek adına farklı strateji geliştirdiğini ifade eden katılımcı (K13) bu durumun tedirginlik verdiğini şu şekilde ifade etmiştir:

Kameralarla bizi takip etme durumları oluyor. Mümkün olduğunca iş olmazsa dahi kamera diplerinde kendimizi başka yerlere atıyoruz veya çalıştığımızı göstermeye çalışıyoruz. Kameraların olmasını bilmek insana rahatsızlık veriyor. Çalışırken rahat edemiyorsun. Bir şey yanlış yaptığında tedirgin oluyorsun (K13, Erkek, 21, Garson).

Çalışırken yapılan denetimin amaçları genellikle çalışanların verimliliğinin artırılması, iş yerinde uyum ve güvenliğin sağlanması, olası hataların karışıklıkların önüne erkenden geçme amacı taşımaktadır. Ama denetlenme katılımcılarında ifade ettiği şekliyle bazen çalışanların motivasyonlarını etkilemektedir. Denetleme işyerindeki güç dinamikleri ve bireysel özgürlükler arasında bir denge sağlamayı gerektiren karmaşık bir konudur.

Emeğin Esnekliği: “Sabit Bir Görevim Yok”

Emeğin esnekleşmesi, işgücü piyasasında iş düzenlemeleri ve çalışma koşullarındaki değişiklikleri ifade eder. Bu kavram, işçilerin çalışma saatlerinin, iş türlerinin ve iş güvenliğinin daha değişken ve uyumlu hale gelmesini kapsar. Emeğin esnekleşmesi, genellikle neoliberal ekonomi politikaları ve küreselleşmenin etkisiyle ortaya çıkan bir olgudur. Esnek emek pek çok politika yapıcı tarafından işsizliğin gizlenmesi için kullanılan bir yöntemdir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün “Esnek İstihdam Genel Bakış” isimli raporunda esnekleşmenin ekonomik olumsuzluklara (gelir düşüklüğü gibi) ve sosyal güvencesizliğe neden olduğuna dair bir dizi çıkarım bulunmaktadır (ILO, 2003: 1). Örneğin neoliberal politikalar ile hayatımıza etkin bir şekilde dahil olan çalışma biçimleri (freelance, kısmi zamanlı, geçici ve sözleşmeli, uzaktan) olmuştur. Sabit bir iş tanımının olmaması çalışılan iş biçiminin esnek olması insanların gündelik hayatlarını da etkileme gücüne sahiptir. Katılımcıların mevsimsel olarak çalıştıkları turizm sektöründe çalışma biçimleri ve iş tanımları belirsizdir. Yaptıkları işlerin tanımlarına dair yöneltilen sorularda katılımcı (K2) herhangi bir tanımının olmadığını belirtmiştir. Çalışma yaşamında yaptığı işlerin değişkenlik gösterdiğini belirten katılımcı bu deneyimini şu şekilde ifade etmiştir:

Mesela bizim yapmayacağımız şeyleri bizden istiyorlar. Mesela bana vazife değil ama üstün söylediği zaman yapmak zorunda kalıyorsun. Şimdi mesela otelde teknik bölümü vardır teknik departmanı onun üstüne vazife olan bir şeyi müdür bana söylüyor. Ne diyeceksin bir şey diyemiyorsun. Bu benim görevim değil görev tanımım da değil. Mesela bir başka şey ise bir yerden bir şey taşınacak oluyor onu alakasız bir şekilde sizden istiyorlar. Bizim görevimiz değil ama bizden yapmamızı istiyorlar (K2, Erkek, 23, Güvenlik Görevlisi).

Şefleri tarafından farklı işlere yönlendirilen Katılımcı (K14) bu süreci şu şekilde açıklamıştır:

Yeri geliyor temizlik yapıyorum, yeri geliyor bara giriyorum, yeri geliyor komilere yardım ediyorum. Yeri geliyor çay ocağına geçiyorum bu açıdan her işi yapıyorum. Şeflerimiz tarafından yeri geliyor temizlik yapmaya gönderiliyoruz (K14, Erkek, 24, Garson).

P-asistan olarak çalıştığını belirten katılımcı (K17) komi ve garsonların yapmış olduğu işleri de yaptığını belirtmiştir.

Misafir geldiğinde hoş geldin deyip onu karşılıyorum. Sonra bir şey içer misin diye soruyorum. Siparişi bana söylediklerinde ben hostes arkadaşına bildiriyorum onlarda bana getiriyor. Eğer işi varsa ben kendim gidip alıyorum. Masaların üzerinde boş bardak bulursam onları da alıyorum. İşim p-asistan olmasına rağmen komi ve garsonun işlerini de yapıyorum (K17, Kadın, 24, Misafir ilişkileri).

Uzun zamandır (12 yıl) turizm sektöründe çalışan katılımcı (K21) üstlerin seni hangi göreve yönlendirirse onu yapmak zorunda olduğunu belirtmiştir. Bunun yanında ilk işe girdiğinde söylenen iş tanımının turizm sektöründe oldukça esnek olduğunu ve o işin yanı sıra daha farklı işlere yönlendirildiğini şu şekilde ifade etmiştir:

Yani esneklik durumu mevcut. Şimdi şöyle sen bulaşıkçı olarak giriyorsun ama sadece bulaşıkçı olarak çalışmıyorsun, bunun yanında aşçılara yardım ediyorsun. Yani aslında sen orada aşçı ne isterse birazda onu yapıyorsun. Yani sen kalkıp da benim işim sadece bulaşık yıkamak dediğinde direk sana kapıyı gösterirler. Sen orada patates soymadan tut soğan soymaya kadar bütün işleri aslında sende yapıyorsun. Aslında bir hamburger siparişi geldiğinde bile sen mutfağın içinde bulunmak zorundasın (K21, Erkek, 28, Aşçı).

Neoliberal politikaların hayatımıza daha etkin şekilde getirdiği esneklik ve serbest piyasa odaklı yaklaşım, iş gücü piyasasında ve sosyal güvenlik sistemlerinde belirsizliğe neden olmuştur. Çalışanlar için iş güvencesinin azalması, sosyal güvencelerin olmaması, iş yasalarının esnetilmesi belirsizliklerin başlıca kaynaklarıdır. Neoliberalizmin etkileri hem bireylerin hem de toplumların sosyal ve ekonomik istikrarını etkilemektedir. Yapılan çalışmalara bakıldığında (Sallan Gül, 2006; Özveri, 2011; Yılmaz, 2012; Dedeoğlu, 2009) özellikle 1970 sonrası Türkiye özelinde 1980 sonrası neoliberal politikalar ile işgücü piyasasındaki esneklik uygulamaları daha da güvencesiz hale getirilmesi durumu hakimdir. Katılımcıların ifade ettiği gibi yaz turizm sezonu bittiğinde askıya alınmaları, işe başladıktan sonra yaptıkları işlerin sabit olmaması emeğin esnekliğine örnek verilebilir.

Turizm Sektöründe Yükseköğretimli Olmak

Eğitim, bireylerin toplumsal normlar, değerler, bilgi ve becerilerle donatılma süreci olarak tanımlanabilir. Eğitim, bireylerin toplumsal rol ve sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için gerekli olan bilgi ve yetenekleri kazanmalarını sağlar. Aynı zamanda eğitime Bourdieu perspektifinden bakıldığında toplumda var olan eşitsizlikleri okul aracılığıyla yeniden üretme riski ile karşı karşıyadır. Bourdieu eğitimi daha yoksun sınıflara gidildikçe birer eleme mekanizması görevi olarak görmektedir. Bourdieu neredeyse ele aldığı tüm eserlerinde eşitsizliğin eğitim aracılığıyla yeniden üretilmesi üzerinde durur (Bourdieu, 1995; 2014; 2015; 2016; 2018). Ayrıca düşük sosyoekonomik gelir düzeyine sahip hanelerde yer alan çocuk ve gençlerin eğitim sürecine dahil olması, süreci devam ettirebilmeleri ve süreci tamamlayabilmeleri var olan yoksulluk döngülerini kırmaları adına en önemli araçlardan biridir. Eğitimin insanlara verdiği “sınıfsal hareketlilik sözü” alt sınıflarda eleme süreci olarak kendini göstermektedir (Roth, 2019).

Düşük sosyoekonomik statüye sahip hanelerden gelen çocuklar eğitim sürecinden önce ve eğitim süreci içerisinde eğitim öğretim materyallerini karşılamak için çeşitli stratejiler izlemektedir. Bu araştırmanın konusu olan eğitilmiş gençlerin turizm sektöründe çalışması da bu materyallerin karşılanması sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Turizm sektöründe çalışan yükseköğretimli gençler genelde ailelerine yük olmamak, kişisel masraflarını karşılamak, eğitim materyallerine ulaşmak için bu stratejiyi izlemektedirler. Gary Roth (2019) eğitim sisteminin sosyal hareketliliği nasıl sınırlayabileceğini ve bireylerin eğitim yoluyla toplumsal statülerini yükseltme umutlarının nasıl gerçekleşmediğini ele alır. Sosyal hareketliliğin vaat ettiği fırsatların genellikle gerçekleştirilmediği bir durumu analiz eder ve eğitim yoluyla toplumsal eşitsizliğin nasıl sürdürülebileceğine dair kritik bir bakış açısı sunar. Katılımcılara eğitim almalarının hayatlarında neleri değiştirdiğine dair sorular yöneltildiğinde verdikleri cevaplar genellikle eğitim öncesi ve eğitim sonrası düşüncelerinin değiştiğine yöneliktir. Örneğin Patenli garson olarak çalışan katılımcı (K5) ve kulüp animatörü olarak çalışan katılımcı (K7) yükseköğretim eğitimi sonrası düşüncelerinin değiştiğini şu cümleler ile ifade etmişlerdir:

Üniversiteyi bitirince işimin hazır olacağını düşündüm 12 yıl artı 2 de üniversite okudum. Ama sonuç işsiz kaldım başka bir alanda çalışıyorum. Normal bir garson olarak çalışmaya devam ediyorum (K5, Erkek, 23, Patenli Garson).

Şu anda eğitimin bana hiçbir katkısı olmadı okuduğum üniversitenin bana hiçbir katkısı olmadı okuduğum bölüm dışında bir işte çalışıyorum. Ama diğer yandan daha açık daha iletişime yatkın bir insan yapıyor seni önceki yıllara bakınca bu noktada bir artışı var yani (K7, Kadın, 24, Kulüp Animatörü).

Aristoteles “Nikomakhos’a Etik” isimli eserinde eğitimi insanın karakterini şekillendiren, bireylerin karakter gelişimi ve toplumsal sorumluluklar açısından hazırlayan bir süreç olarak görmektedir (Aristoteles, 2014 :22). J. Dewey “Demokrasi ve Eğitim” (2020) eserinde ise eğitimi yaşamın bir parçası olarak sürekli bir süreç olduğunu vurgular ve öğrenmenin hayat boyu devam etmesi gerektiğini belirtir. Katılımcılar eğitimden maddi olarak bir refah sağlamadıklarını ifade etmelerine rağmen kişisel gelişim ve insanlar arası ilişkiler gibi noktalarda eğitimin bir dönüştürücü gücü olduğunu vurgulamışlardır. Katılımcılar (K6, K17, K9, K12) eğitimin diğer insanlar ile ilişkileri ve bakış açılarında ne gibi değişiklikler yaptığını şu cümleler ile ifade etmiştir:

Eğitimin aslında kendisi bir değişim aracıdır, dokunduğu insanı değiştirme potansiyeline sahiptir. Neredeyse doğuştan bu yaşama kadar hep eğitim içerisindeyim. Sürekli bir şeyler alma söz konusu ((K6, Erkek, 29, Restoran Şefi).

Tabii değiştirdiğine inanıyorum. Eğer eğitim almasaydım kesinlikle insanlarla bu kadar iyi ilişkiler kuramazdım. Eğitim sayesinde daha yapıcı olduğumu düşünüyorum. Daha topluma yararlı bakmaya çalışıyorum. Bireysel ve bencil düşünmüyorum (K17, Kadın, 24, Misafir ilişkileri).

Eğitim almak bende bir şeyleri değiştirdi elbette. Mesela ikili ilişkilerde olsun arkadaşlık ilişkileri sosyal çevre olsun, hepsine etki etti ister istemez. Şimdi çok farklı bölümler okuduğum için farklı dersler gördüğüm için insanlar ile ilişkilerimin geliştiğini düşünüyorum. Hayata olan bakış açım değişti diyebilirim. Mesela üniversitede her türlü insanla karşılaştığımız için insanlara bakış açımızı değiştirdi. Yani çok fazla şeye maruz kaldığım için bunları olumlu şekilde kendime çevirdiğimi söyleyebilirim (K9, Erkek, 27, Garson).

Üniversite eğitimi almam çoğu şeyi değiştirdi. Eğer şu an şehir dışına çıkıp kendi ayaklarım üzerinde duruyorsam bu aldığım eğitimden dolayıdır. Eğitim insanı çok olgunlaştırıyor. Arkadaş grubunuzu, kendi ekonominizi kendiniz sağlıyorsunuz bence bu çok önemli bir şeydir. Bunun için bana göre okul sadece üniversiteden ibaret bir şey değildir (K12, Erkek, 24, Bar Garsonu).

Türkiye’de nitelik uyumsuzluğu gençlerin herhangi bir nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaları ile ilgili bir durumdur (Kahraman, 2022: 41). Belirli bir alanda uzmanlaşan ve vasıflı olarak nitelendirilecek yükseköğretimli gençlerin işsizlik ve yoksulluk ile baş etme stratejileri olarak herhangi bir vasıf gerektirmeyen işlere yönelmeleri söz konusu olmaktadır. Yükseköğretim eğitiminde aldığı uzmanlık alanı ve çalıştığı işteki uyumsuzluğu belirten katılımcı (K10) turizm sektöründe diplomanın etkisizliğine vurgu yapmıştır.

Eğitimin benim hayatımda bir şeyler değiştirdiğine inanıyorum. Ama otelciler buna pek inanmıyor. Diplomanın çok işe yaradığını düşünmüyorlar. Bana göre bir diğer nokta lise de üniversite de farklı kişiler ile tanışıp ilişkilerimin gelişmesini eğitim sağladı. İletişim konusunda bir zenginlik sağladı (K10, Erkek, 23, Mutfak Komisi).

Eğitim öncesi yaşantısının eğitim sonrası yaşantısına oranla makro bir değişiklik gösterdiğine inanan katılımcı (K21) bu değişimi şu cümleler ile ifade etmiştir:

Kesinlikle eğitim almam hayatımda bir şeyleri değiştirdiğine inanıyorum. Mesela ben lisans eğitiminden önce kendime hiç güvenmezdim hatta hocalar diğer arkadaşlara söylerdi onunla gezmeyin. Hayatım sosyolojiden önce futbolun peşinde koşan bir insanken sosyoloji ile tanıştıktan sonra hiç futbol oynamamaya

başladım. Mesela kitap gündelik hayatımın hiçbir yerinde yer almazken üniversite ile hayatımın neredeyse merkezine oturdu. Toplumsal sorunlar hiç ilgilim çekmezken toplumsal sorunlar ilgimi çekmeye başladı. Ben kendimi aslında sosyoloji okuduktan sonra tanıdım. Diğer insanlarla ilişkilerimi değiştirdi. Öteki olana bakış açımı değiştirmemi sağladı. Diğer insanlara daha iyi nasıl davranabilirim, diğer insanlarla nasıl daha iyi olabilirim diye çabalamaya başladım (K21, Erkek, 28, Aşçı).

Araştırmada katılımcılar turizm sektöründe çalışmalarının aldıkları eğitim ile ilgisinin olmadığını vurgulamıştır. Yükseköğretim uzmanlık alanları ile aynı oranda bulunan turizm sektöründe çalışan katılımcılar genellikle Gastronomi (K10), Tıbbi ve Aromatik Bitkiler (K7), Halkla İlişkiler ve Reklamcılık (K17, K12), İngilizce Mütercim ve Tercümanlık (K14) Turizm ve Otel İşletmeciliği (K4, K20) bölümlerinden oluşmaktadır. Bu katılımcılar da sadece yaz dönemi sektörde oldukları için çalışma koşulları bakımından güvencesiz bir çalışma biçimini sürdürdükleri söylenebilir. Geri kalan diğer katılımcılar tamamen uzmanlık alanları (Sosyoloji, Coğrafya, Medya ve İletişim, Sosyal Hizmet, Uluslararası İlişkiler ve Reklamcılık, Bilgisayar Programcılığı gibi) dışında nitelik olarak yoksun işlerde çalışmaktadırlar. Katılımcıların yükseköğretim eğitimi almalarına rağmen nitelik olarak yoksun alanlarda çalışmaları yoksullukları ile baş etme ve gündelik ihtiyaçlarını karşılama noktasında hayati önem taşımaktadır.

Sonuç ve Tartışma

Antalya Belek bölgesi turizm sektöründe farklı otellerde çalışan yükseköğretim gençleriyle ilgili yapılan bu araştırma, toplam olarak 21 kişiyle derinlemesine görüşmeler yapılarak bulgular elde edilmiştir. Görüşülen katılımcıların bazılarının üniversite hayatı devam ederken bazı katılımcılar ise mezun olduğu tespit edilmiştir. Yükseköğretim gençlerinin mezun oldukları veya hala aktif bir şekilde okudukları programlar/bölümler farklılık göstermektedir. Araştırmada yer alan katılımcıların turizm sektöründe çalışmak için Türkiye'nin farklı bölgelerinden mevsimlik olarak çalışmak üzere Antalya Belek bölgesine geldikleri bulgulara yansımıştır. Katılımcıların anne ve babalarının eğitim durumlarının düşüklüğü ön plana çıkmaktadır. Sadece 7 katılımcının babası ve 5 katılımcının annesi üniversite mezunu iken diğer kalan katılımcıların anne ve babası ilkökul, ortaokul veya lise mezunu olması tesadüfi değildir. Burada yükseköğretim gençlerinin kültürel, sosyal ve ekonomik sermayelerinin düşük olduğunu vurgulamak gerekir. Bourdieu 'ye göre, bireylerin sahip oldukları sosyal sermaye, onları toplum içerisinde başarıya odaklayan en önemli etkenlerden biridir (Bourdieu & Passeron, 2014). Ailelerin eğitim seviyesi veya eğitimde geçirdikleri süre çocuklarına sadece ekonomik bir ayrıcalık sağlamakla kalmaz, aynı zamanda kültürel sermaye (örneğin, kitaplar, sanatsal etkinliklere yönlendirme) ve sosyal sermaye (aile içi destek, eğitimi

akrabalar ve toplumsal ağlar) sunarak onların yükseköğretim yolculuklarını kolaylaştırır (Bourdieu, 2015).

Araştırmada elde edilen verilere göre katılımcıların sadece 4'ü şef pozisyonunda çalışırken diğer katılımcıların komi, bulaşıkçı, ve güvenlik gibi herhangi bir uzmanlık gerektirmeyen pozisyonlarda çalıştıkları görülmektedir. Katılımcılar üniversite mezunu veya üniversite eğitime devam etmesine rağmen turizm sektöründe vasıfsız konumlarda çalıştıkları görülmektedir. Üniversite eğitimi almalarına rağmen bu bireylerin turizm sektörün en alt pozisyonlarında çalışmaları bizleri bazı konular üzerinde düşündürmeye yönlendirmektedir. Bu bireylerin bazıları turizm ve işletmecilik, gastronomi gibi bölümlerden mezun olmalarına rağmen neden yine düşük mevkilerde çalışmak zorunda kalmaktadır.

Katılımcılara turizm sektöründeki işinizi nasıl buldunuz? sorusunu yönelttiğinde yüksek kesiminin arkadaş ve akrabalar aracılığıyla buldukları belirtmişlerdir. Türkiye'de 1950, 1960 ve 1990'lı yıllarda yaşanan kitlesel göçlere bakıldığında göç eden insanların hemşerilerinin yaşadıkları iller oldukları söylenebilir. Hemşerilik ve veya köken ilişkileriyle hareket eden insanların göç ederken veya bir yere çalışmaya giderken ilk tercih ettikleri mekânlar hemşerilerinin oldukları yerler olmaktadır (Kurtoğlu, 2012: 157). Turizm sektöründe istihdam edilen yükseköğretim gençlerinin de hemşerilik/kökene dayalı ilişkiler ile hareket ettiğini belirtmek gerekir. Gençler kendilerini daha güvende hissettikleri ve daha yakın ilişkiler aradıkları yerlerde çalışmak istemeleri yükseköğretim gençlerinde yabancıya oranla daha çok tanıklarına güvendikleri söylenebilir.

Katılımcılara turizm sektöründe çalışma nedenleri sorulduğunda yabancı dillerini geliştirme, sosyalleşme, barınmanın olması vb. gibi cevaplar verseler dahi yükseköğretim gençliğinin çoğunluğu kışın okullar açıldığında eğitimlerine devam edebilmek ve eğitim öğretim materyallerini karşılamak için çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların sadece 3 tanesi Part-time, diğer katılımcılar ise tam zamanlı çalıştıklarını belirtmişlerdir. Ancak turizm sezonun 4-5 ay civarında olduğunu sezon bittikten sonra işçilerin büyük çoğunluğunun işten çıkartıldıklarını eklemek gerekir. Turizm sektöründe çalışan bireylerin yıllık sistematik düzenli yatırılan bir ücretleri ve sigorta güvenceleri yoktur. Standing (2022) prekarya kavramını, dünyada 1980'li yıllarda ortaya çıkan neoliberal ekonomik sistem içerisinde çalışan bireylerin çalışma koşullarını tartışmak ve tanımlamak için kavramı kullanır. Kavram, neoliberal sistem içerisinde çalışan bireylerin güvencesiz ve esnek çalıştıklarını iddia ederek yeni tehlikeli bir sınıfın ortaya çıktığını belirtir. Turizm sektöründe çalışan yükseköğretim gençlerinin yıllık düzenli sigorta ve maaşlarının yatmadığını hatta işten çıkarmalarının sadece bir hatalarına bakıldığını gençlerin güvencesiz çalıştığını bu açıdan bireylerin birer prekarya olduğu belirtmek gerekir.

Turizm sektöründe çalışan yükseköğretim gençlerin özellikle kadınların bazıları kendilerini “vitrinde duran bir manken” gibi gördüklerini belirtmişlerdir. Kadın çalışanların aktardıklarına göre, üstleri tarafından sürekli makyajlı ve bakımlı

gelmeleri, üzerlerinde şık ve gösterişli elbiselerin olması gerektiği uyarıları aldıklarını söylemektedirler. Erol Akyıldırım çalışmasında (2020), kadın emeğinin hem özel hem de kamusal alanda sömürüldüğünü iddia etmektedir. Ancak burada kadın emeğinin sömüründen çok daha fazlası olduğu söylenebilir. Müşterileri otelin içerisinde memnun etmek için bir taraftan kadın emeği sömürülüyor diğer taraftan kadın bedeni bir meta gibi kullanılıyor. Kadın çalışandan beklenen sadece resepsiyon veya garsonluk görevini yapmak değil kadın bedenini sergileme ve ticari bir metaya indirgeme olarak görülebilir.

Katılımcılara yükseköğretim sürecinde aldığınız eğitim, hayatınızda sizlere ne kazandı? sorusunu yönelttiğimizde katılımcıların neredeyse tamamının eğitim almasının hayatında olumlu gelişmelerine yol açtığını belirtmişlerdir. Katılımcılar; yükseköğretim eğitimi almadan önce düşüncelerinin farklı olduğunu eğitim sonrası düşüncelerinin değiştiğini, aldığı eğitim sayesinde toplumsal alanda insanlarla daha iyi iletişim kurduklarını, bakış açılarının değiştiğini, bilinç seviyelerinin arttığını belirtmişlerdir. Yükseköğretim gençliğinin böyle düşünmesi sevindirici ve umut verici görünse dahi üniversite eğitiminin amacının sadece bunlar olmadığını da vurgulamak gerekir. Yükseköğretim eğitimin önemli işlevlerden bir tanesi mesleki eğitim kazandırmak, yükseköğretimden mezun olan bireylere özel veya devlet kademelerinde istihdam elde etmelerine yardımcı olacak mesleki enformasyon eğitimi vermektir (Bilginöglü, 2016). Yükseköğretimli bireyler zorunlu olarak turizm sektörünü tercih ettiklerini mezun oldukları mesleklerde iş bulduklarında önceliklerinin kendi uzmanlık alanları olduklarını belirtmişlerdir. Son olarak eklenmesi gereken noktalardan bir tanesi yükseköğretim gençliğin neden mesleki formasyon aldıkları alanlarda değil de turizm sektörü gibi çoğu gencin alanından bağımsız bir yerde istihdam edildiğidir.

Extended Summary

In different periods of human life, people are named according to the age group they are in. Classifications such as being a child, being young, being old, etc. are characterized as chronological definitions that emerge from definitions arising from the factor of people getting older. However, many structural factors in these processes prevent the person from being included in these classifications. According to the general definition of the United Nations, being a child is between the ages of 0-18. Being young is between the ages of 15-24 and being old is 65 years and older (UN, 2013). From this perspective, it is inevitable that everyone will be a child, young and old at certain periods of their lives. When we look at social life, there are different situations of being a child, a young person and an elderly person and the challenges arising from these differences. The childhood of a child born into a low socio-economic status family is different from the childhood of a child born into a higher socio-economic status family. It is estimated that there are 160 million child laborers in total, with an increase of 8.4 million in child labor in the world after the Covid 19 pandemic (ILO, 2021: 8).

Children's work affects all areas of well-being in the child's life as a whole. The child's involvement in the labor market both in his/her current age range and in later periods will have negative consequences (Qvortrup, J. 1994). Ben-Arieh emphasizes that “seeing children as future adults” or “future generations” leads to a forgetfulness of the moment in ensuring the welfare of the child. Looking after children's futures can be seen as a legitimate approach. But the idea of focusing on the child's experiences as a child and the impact of these experiences on childhood experience is a fairly new approach. Because childhood, according to Ben-Arieh, is considered “as a stage in itself” and examining children's perspectives and priorities and, in fact, accepting children as active members of society and actively involving children in decision-making processes is a method to increase their well-being and affect their well-being (Ben-Arieh, 2005: 576).

The most important issue affecting the well-being of children and young people is the phenomenon of poverty. Looking at poverty as a violation of human rights, it will be seen that it affects the areas of well-being in a multidimensional way (Uyan Semerci, 2012: 440). The phenomenon of poverty, which affects the lives of children and young people as a whole, also makes itself felt in the education process. Especially in the neoliberal era, the commodification of education has made it more difficult for lower classes to access education (İnal and Akkaymak, 2012). They develop different strategies to access education and cope with their poverty. They pursue strategies to engage in part-time, part-time, seasonal work, especially during the periods when education is not in session or when education is in session. This study focuses on one of these strategies: the experiences of higher education youth working in the tourism sector. Higher education youth resort to this strategy to meet their educational material and personal needs during their educational life and beyond. There are studies in which young people are involved in different lines of work while continuing their education or outside their fields of specialization (Usanmaz, 2023; Usanmaz & Kahraman, 2020; Balkız, 2015; Kırılıoğlu & Özdemir, 2023).

The unique aspect of this research is that it focuses on the experiences of higher education youth working in the tourism sector. In this way, it is thought to contribute to the literature in the field. In the theoretical dimension of the study, the concepts of higher education youth and seasonal employment are defined and discussed. Who are the youth in higher education and what is the numerical distribution of young people in higher education with different variables. There are discussions on what are the outlooks of young people in seasonal employment, where they meet their basic needs to cover their educational material and if they become unemployed after higher education.

Seasonal employment in the tourism sector refers to temporary hiring to meet the increased workload at certain times of the year and to relieve the intensity of “guests” during summer vacations. This study examines the seasonal work experiences of young people with higher education working in the tourism sector

in Antalya Belek region. The findings of the study were obtained through in-depth interviews with 21 young people with higher education (students and graduates) between the ages of 15-29 through a semi-structured interview form. The findings were analyzed with descriptive analysis method by giving direct quotations from the participants. It focuses on the main reasons why young people with higher education choose the tourism sector, the challenges they face in the labor market, the skills acquired in the sector and their impression of the sector as educated individuals. According to the data obtained from the findings, the most important reason for the participants to turn to the tourism sector is the opportunity to work seasonally during their education life and in the summer periods when there is no education and training. In addition, the fact that accommodation and food costs are covered by the companies in the sector are the main reasons that lead young people with higher education to this field. In tourism, there are young people who work in jobs that are in line with the specialization areas in which they received higher education, as well as young people who work outside their specialization areas. However, young people's difficulties in finding a job are often related to a lack of work experience and a competitive labor market.

Araştırmaya İlişkin Etik Bilgiler

Antalya Belek Üniversitesi Etik Kurulu'nun 21/05/2024 tarihli ve toplantı sayısı 7 toplantı saati 13.30 Karar No 15 oturumunda etik kurul onayı alınmıştır.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

“Turizm Sektöründe Çalışan Yükseköğretimli Gençlerin Deneyimleri: Antalya Belek Örneği” başlıklı makalemizde hiçbir kurum, kuruluş veya kişi ile çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederiz.

KAYNAKÇA:

- Aksu, M., Duy, B., & Çivitçi, A. (2008). College Students' Perceptions about Teaching Practices, Classroom Behaviors and Attitudes of The Faculty Members. **İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi**, 9(16), 17-42.
- Akyıldırım, E. (2020). Kadının Özel ve Kamusal Alanda Sömürülen Emegi. **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 1(2), 75-85.
- Aristoteles. (2014). **Nikomakhos'a Etik**. (Çev. F. Akderin). Say Yayınları.
- Bal, H. (2016). **Nitel Araştırma Yöntem ve Teknikleri**. Sentez Yayıncılık.
- Balkız, Ö. (2015). **Üniversite Öğrencileri İşgücü Piyasasında**. Detay Yayıncılık.
- Balyer, A. (2011). Türk Yükseköğretim Yönetim Sisteminde Yök İle Yaşanan Paradigmatik Dönüşüm: Vakıf Üniversitesi Çelişkisi. **Artvin Çoruh Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** (31), 69-84.
- Ben-Arieh, A. (2005). Where Are The Children? Children's Role In Measurung And Monitor. **Social Indicators Research**. Ss. 573-596.
- Bilginoğlu F. (2016). **Üniversite ve Kendi Başına Düşünme Yeteneği**. G.Yücel (Ed.) . İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Muhasebe Enstitüsü Seçmeler içinde (s. 3-5). İstanbul: Muhasebe Enstitüsü Yayınları.
- Birgan, İ. (1994). Bir Hizmet Sektörü Olarak Turizm. **Anatolia Dergisi**. Ss. 34-40.
- BM, (2013) Definition Of Youth.
<https://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/fact-sheets/youthdefinition.pdf> adresinden 18 Ağustos 2024 tarihinde alınmıştır.
- Bourdieu, P. & Passeron, J. (2014). **Varisler: Öğrenciler ve Kültür**. (L. Ünsaldı ve A. Sümer, Çev.). Heretik Yayınları.
- Bourdieu, P. & Passeron, J. C. (2015). **Yeniden Üretim**. (A. Sümer, Ö. Akkaya ve L. Ünsaldı, Çev.). Heretik Yayınları.
- Bourdieu, P. (1995) **Pratik Nedenler**. (H. Tufan, Çev.). Kesit Yayıncılık.
- Bourdieu, P. (2015). **Ayırım: Beğeni Yargısının Toplumsal Eleştirisi**. (De. F. Şannan, A. G. Berkkurt, Çev.). Heretik Yayınları.
- Bourdieu, P. (2016). **Sosyoloji Meseleleri**. (F. Öztürk ve ark., Çev.) Heretik Yayınları.
- Bourdieu, P. (2018). **Bir Pratik Teorisi İçin Taslak**. (N. Ökten, Çev.). İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Creswell, J. W. (2021). **Nitel Araştırma Yöntemleri**. (S. B. Mesut Bütün, Çev.) Ankara: Siyasal Kitap Evi.
- Curtis, S. & Lucas, R. (2001) A Coincidence of Needs? Employers and Full-Time Students. **Employee Relations**. Vol. 23. Ss. 38-54.
- ÇSGB (2017). Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik.
<https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=18581&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5> adresinden 08 Ağustos 2024 tarihinde alınmıştır.

- Dedeoğlu, S. (2009) Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2(21), Ss. 41-54.
- Dewey, J. (2020) **Demokrasi ve Eğitim**. (M. Karaman Çev.). Gece Kitaplığı
- Dinçer, Alaaddin (2007). Neoliberalizm Eğitim Sistemini Sermaye Lehine Yeniden Yapılandırıyor. İn: Ebru Oğuz&Ayfer Yakar (Yayına Hazırlayanlar). **Küreselleşme ve Eğitim**. (321- 331). Dipnot Yayınları: Ankara.
- Freeman, M. (2015). Neoliberal Policies and Human Rights. **D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi** Cilt: 17, Sayı: 2, 2015, Ss. 141-164.
- Günel, Ö. D. (2009). Mevsimsellik, Mevsimlik İstihdam ve Örgütsel Bağlılık: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. **İşletme Fakültesi Dergisi**, 10(2), 199-219.
- ILO, (2016). What is Temporary Employment?.
<https://www.ilo.org/resource/other/what-temporary-employment> adresinden 01 Ağustos 2024 tarihinde alınmıştır.
- ILO. (2003). Flexibilizing Employment: An Overview.
<https://www.ilo.org/media/313116/download> Adresinden 05.08.2024 tarihinde alınmıştır.
- ILO. (2021). “Child Labour Global Estimates 2020, Trends And The Road Forward”.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipecc/documents/publication/wcms_797515.pdf adresinden 08 Temmuz 2024 tarihinde alınmıştır.
- İnal, K. & Akkaymak, G. (2012) **Neoliberal Transformation of Education in Turkey**. *Ostcolonial Studies in Education*.
- Kahraman, F. (2022) **Moto Kurye Olarak Çalışan Gençleri Eğreti İstihdam İçerisinde Konuşmak**. İçinde Gençlik Fragmanları: Günümüzde Gençlik ve Sosyolojik Çıkarımlar. (Ed. F. Kahraman, İ. Aysel). Ss. 39-55. Gazi Kitabevi.
- Kanunu, İ. (2023, 05 22). 08 20, 2024 tarihinde 4857 İş Kanunu: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf> adresinden 05 Ağustos 2024 tarihinde alınmıştır.
- Kırlioğlu, M., & Özdemir, E. (2023). Çalışan Üniversite Öğrencilerinin Deneyimleri: Niteliksel Bir Çalışma. **Sosyal Çalışma Dergisi**, 7(2), Ss. 42-58.
- Kaya , M., & Özgülner , N. (2015). Mevsimlik (Gezici/Geçici) Tanım İşçilerinin İki Yerleşim Birimindeki Yaşam Koşulları ve Sağlık Durumlarına Niteliksel Bir Bakış. **Türk J Public Health**, 2(13), 15-126.
- Kurtoğlu, A. (2012). Siyasal Örgütler ve Sivil Toplum Örgütleri Bağlamında Hemşerilik ve Kollamacılık. **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 67(1), 14-169.
- Murat , S., & Şahin , L. (2011). Gençlerin İstihdamı/İşsizliği Bakımından Türk Eğitim Sisteminin Değerlendirilmesi. **Çalışma ve Toplum (3)**, 93-135.

- Neuman, W. L. (2019). **Toplumsal Araştırma Yöntemleri (Nicel ve Nitel Yaklaşımlar)**. (Özlem Akkaya Çev.), Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Özveri, M. (2011) Yoksulluğun Yönetilmesi ve Sosyal Güvenlik Hakkı. **Praksis Dergisi**. Ss. 321-336.
- Qvortrup, J. 1994, 'Childhood matters: An introduction', in J. Qvortrup, M. Brady, G. Sgritta and H. Wintersberger (eds.), *Childhood Matters: Social Theory, Practice and Politics* (Avebury, Vienna).
- Robbins, W.M. (2010) Learning with Hard Labour: University Students as Workers. **Australian Bulletin of Labour**. Vol. 36. No. 1. Ss. 103-120. <https://ideas.repec.org/a/fli/journal/25962.html> adresinden 07 Ağustos 2024 tarihinde alınmıştır.
- Roth, G. (2019). **Educated Underclass**. Pluto Press.
- Sallan Gül, S. (2006). **Sosyal Devlet Bitti Yaşamın Piyasa**. Ebabil Yayıncılık.
- Sezer, S. (2020). Yükseköğretimde Eğitim ve Gençlerin Okullaşma, İşsizlik Oranı. **İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, 1(1), 129-147.
- Standing, G. (2022) **Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf**. (Çev. E. Bulut). İletişim Yayınları.
- Şen, M. (2016). **Kökene Dayalı Dayanışma-Yardımlaşma Zor İş**. N. Erdoğan (Ed.), *Yoksulluk Halleri* Ss.249-292. İletişim Yayınları.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2018). **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**. Seçkin Yayıncılık.
- Temiz, H. E. (2004). Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması. **Çalışma ve Toplum Dergisi**. Ss. 55-80.
- Topçuoğlu, A. & Aksan, G. (2013) Yardımlaşma ve Dayanışma Ağlarını Bir Kent Yoksulluğu Örneği Üzerinden Okumak. **İdeal Kent**, Sayı 8. Ss. 250-269.
- TÜİK. (2019). Çocuk İşgücü Anketi Sonuçları. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Child-Labour-Force-Survey-2019-33807> adresinden 08 Temmuz 2024 tarihinde alınmıştır.
- TÜİK, (2023) Ulusal Eğitim İstatistikleri, 2023, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Ulusal-Egitim-Istatistikleri-2023-53444>. adresinden 16 Aralık 2024 tarihinde alınmıştır
- TÜİK. (2023) Turizm Uydu Hesabı, 2019-2022. <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Egitim,-Kultur,-Spor-ve-Turizm-105> adresinden 31 Ağustos 2024 tarihinde alınmıştır.
- Türkiye Psikiyatri Derneği. (2024). Yıldırma (Mobbing). <https://psikiyatri.org.tr/halka-yonelik/15/yildirma-mobbing> adresinden 02 Ağustos 2024 tarihinde alınmıştır.
- Usanmaz, A. & Kahraman, F. (2020) Güvencesizlik Gençlik ve İnşaat: İnşaatın Eğitilmiş Gençleri Üzerine Bir Araştırma. **Gençlik Araştırmaları Dergisi**. Ss.106-134.

- Usanmaz, A. (2023) **Eğitim ve İstihdam Sarmalında Yükseköğretim Mezunu Gençler Üzerine Bir Alan Çalışması**. Mersin Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Uyan Semerci, P. (2012) **Çocuktan Yetişkine: Genç Olamayanlar**. N. Yentürk, Y. Kurtaran ve G. Nemetli (ed.), Türkiye’de gençlik çalışması ve politikaları (Ss. 401-419) içinde. (2.Baskı). İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Ünlüöner, K., & Şahin, S. (2011). Turizmde İstihdam. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 10(37), 1-25.
- Wolbers, M.H.J. (2001). Learning and Working: Double Statuses in Youth Transitions Within the European Union. **Working Papers**. Maastricht Universty Research Centre for Education and the Labour Market.
- Yıldız, N. (2008). Neoliberal Küreselleşme ve Eğitim. **D.Ü.Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi** (11), 13-32.
- Yılmaz, Z. (2012) **Yoksulları Ne Yapmalı**. Dipnot Yayınları.
- YÖK. (2023). 08 16, 2024 tarihinde Yükseköğretim Kurumu: <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2023/yuksekogretimde-yeni-istatistikler.aspx> adresinden 24 Temmuz 2024 tarihinde alınmıştır.
- YÖK. (2024, 08 13). YÖK 08 15, 2024 tarihinde Yükseköğretim Program Atlası: <https://yokatlas.yok.gov.tr/> adresinden 25 Temmuz 2024 tarihinde alınmıştır.
- YÖK. (2024, 08 13). *Yükseköğretim Kurulu*. 08 115, 2024 tarihinde <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2024/2024-yks-verlestirme-sonuclari-acikland%C4%B1.aspx> adresinden 25 Temmuz 2024 tarihinde alınmıştır.

