

## Turizm Öğrencilerinin Sendika Algısı: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma

DOI NO: 10.5578/JSS.9070

Ömer Akgün Tekin<sup>1</sup>  
Ömer Kürşad Tüfekçi<sup>2</sup>

Geliş Tarihi: 26.05.2014

Kabul Tarihi: 10.02.2015

### Özet

*Türkiye, son 30 yıl içerisinde dünya turizminde dikkat çekici bir başarı elde etmiştir. Şüphesiz, bu başarıda en önemli rollerden biri de sektör çalışanlarıdır. Ancak elde edilen bu başarının sektör çalışanlarının yaşam koşullarına yansıdığı söylemek güçtür. Bu konuda, turizm iş kolunda faaliyet gösteren sendikaların önemli sorumlulukları bulunmaktadır. Fakat turizm sektöründe sendikal örgütlenme son derece zayıftır. Sendikal örgütlenmenin zayıf olmasında sendikaların imajlarının da etkisi vardır.*

*Bu çalışmada, turizm öğrencilerinin sendika algısı incelenmiştir. Araştırma bir devlet üniversitesinin farklı turizm programlarında öğrenim görmekte olan 253 üniversite öğrencisi üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucunda öğrencilerin sendika algılarının, yeterince olumlu olmadığı ve öğrencilerin sendika algılarının çeşitli demografik özelliklerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Turizm, Sendika, Turizm öğrencileri, Sendika algısı

### Tourism Student's Trade Union Perception: A Study on Undergraduate Students

#### Abstract

*Within the last thirty years, Turkey has acquired a remarkable success in world tourism. Undoubtedly, tourism sector employees have an essential role in this success. But it is more likely to say that this success is failed to be reflected into life conditions of tourism employees. In this respect, trade unions which are active in tourism sector have important responsibilities. However, unionization is very ineffective in tourism industry and trade unions' image has impact on weak unionization.*

<sup>1</sup> Yrd. Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F, dr.omerakguntekin@gmail.com

<sup>2</sup> Yrd. Doç. Dr., Eğirdir Turizm ve Otelcilik Yüksek Okulu, omertufekci@sdu.edu.tr

*In this study, undergraduate tourism students' trade union perceptions have been examined. The research was implemented on 253 undergraduate students, from different tourism programs in any state university. At the end of the research, it has been acquired that undergraduate students' trade union perception is not positive enough and their perceptions differ depending on their diverse demographic characteristics.*

**Keywords:** *Tourism, Trade union, Undergraduate tourism students, Trade union perception*

## Giriş

Modern turizmin başlangıcı olarak kabul edilebilecek 1950'lerden bu yana, tüm dünyada turizm hareketlerinde her geçen yıl önemli artışlar olagelmektedir. Türkiye'de ise turizmin gelişimi özellikle 1980'lerden sonra gözle görünür hale gelmiştir. Bilhassa 2000'li yıllardan itibaren uluslararası turizmde önemli bir destinasyon haline gelen Türkiye'nin artık kendisine dünya turizminin ilk onu içerisinde istikrarlı bir yer edindiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Yukarıda sayılan sonuçların elde edilmesinde üretim faktörleri çok önemli bir role sahiptir, üretim faktörleri içerisinde ise en önemli rol, şüphesiz insan kaynaklarına, yani turizm işgörenlerine aittir.

Acaba Türkiye turizminin başarısında başat bir role sahip olan turizm işgörenleri, emeklerinin bir sonucu olarak ele alınabilecek bu başarıdan payına düşenleri alabilmiş midir? Başarının bu önemli ortaklarının refah seviyeleri sektörün başarısı ile orantılı olarak yükselmiş midir? Bu şekilde sorulabilecek birçok soru, birçok başka araştırma için temel hareket noktaları haline gelebilir. Ancak bu sorulara "evet" cevabının verilmesinde önemli bir aktör bulunmaktadır. Bu aktörün adı "sendika"dır. Turizm sektörü sendikal durumu açısından incelendiğinde, gerek sendikal örgütlenmenin zayıflığı, gerekse sendikaların fonksiyonlarını yerine getirebilmesi konusunda önemli sorunlar gözlemlenmektedir. Mevcut tablonun genel hatlarına bakıldığında; turizm işgörenleri arasında sendikal örgütlenmenin çok düşük oranda olduğu, var olan örgütlenmenin ise işgörenler lehine olumlu sonuçlar sağlayabilecek yeterli güce sahip olmadığı kolaylıkla gözlemlenebilir.

Burada da karşımıza bazı önemli sorular çıkmaktadır. Bunlardan bir tanesi şudur: Turizm sektöründe sendikal örgütlenme neden bu kadar zayıf durumdadır? Bu sorunun cevaplarından biri "sendika algısı" ile ilişkili olabilir. Turizm sektöründe çalışanların sendika algısının tespiti için bir araştırmalar dizisinin gerçekleştirilmesi gerektiği düşünülmüş ve sektör genelinde sendika algısının tespiti için üç aşamalı bir araştırma serisi tasarlanmıştır. Araştırmanın serisinin birinci aşamasında turizm öğrencilerinin, ikinci aşamasında sektör çalışanlarının, üçüncü aşamasında

ise turizm iş kolunda faaliyet gösteren sendika yöneticilerinin sendika algıları tespit edilmeye çalışılacaktır.

Yukarıda anılan araştırma serisinin birinci aşamasını oluşturan bu çalışmada; geleceğin potansiyel turizm profesyonelleri olan, sektörde kariyer basamaklarının her aşamasında çalışma potansiyeli olan ve gelecekte turizm sektörünün potansiyel insan kaynağı olduğu düşünülen, üniversite düzeyinde eğitim alan turizm öğrencilerine odaklanılmıştır.

Bu çalışmada konu önce turizmin gelişimi çerçevesinde ele alınmış, istihdam verileri ve bunlar içerisinde sendikalaşma oranları incelenmiş, turizm sektöründe sendikacılığa değinilmiş ve mevcut duruma, turizm öğrencilerinin sendika algılarına yönelik bulgular ilave edilerek bir değerlendirme yapılmaya çalışılmıştır.

## **1. Turizm Sektörü ve Sendika**

### **1.1. Turizm Sektörü ve Çalışma Koşulları**

Turizm sektörünün olumlu ekonomik çıktıları, birçok ülkenin hem ekonomi politikalarını turizm sektörüne göre oluşturmalarına hem de yatırımlarını turizm sektörüne yöneltmesine etki edebilmektedir. Sektörün gerek ödemeler dengesine katkısı, gerekse istihdama sağladığı imkanlar, ülke ekonomileri açısından göz ardı edilemeyecek önemdedir. Son yarım yüzyıl içerisinde, küresel ve yerel anlamda turist sayılarında ve turizm gelirlerinde meydana gelen artışlar, ülkelerin turizm sektörüne vermiş oldukları önemin bir göstergesi olarak da değerlendirilebilir.

Dünya Turizm Örgütü (UNWTO) tarafından her yıl düzenli olarak yayımlanan "UNWTO Tourism Highlights" raporunun 2014 baskısında, 2013 yılının küresel bir değerlendirmesi sunulmuştur. UNWTO bu raporda; 2013 yılı itibarıyla 1 milyar 87 milyon kişinin uluslararası turizm hareketlerine katıldığını, bu rakamın 1950 yılında 25 milyon, 1980 yılında 278 milyon olduğunu, dünya genelinde iç turizm hareketlerine katılan kişi sayısının ise 5 ila 6 milyar kişi civarında olduğunu tahmin edildiğini belirtmiştir. UNWTO, yalnız uluslararası turizm hareketine katılan 1 milyar 87 milyon kişinin, 1.4 trilyon USD'lik bir ekonomik etki ortaya çıkardığının altını çizmektedir. 2030 yılında ise uluslararası turizm hareketlerine katılan kişi sayısının 1.8 milyar kişiye ulaşacağı tahmin edilmektedir. Aynı raporda, dünya genelindeki her 11 işten 1 tanesinin turizm sektörü ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (UNWTO, 2014: 2).

Turizm sektöründe küresel düzeyde meydana gelen bu gelişimin bir benzeri Türkiye'de de gözlemlenebilmektedir. Türk turizminin 1980'li yıllardan günümüze kadarki gelişimi incelendiğinde, önemli bir yol alındığını söylemek zor olmayacaktır. 1985 yılında 2.6 milyon kişi olan yabancı ziyaretçi sayısı, 2000 yılında 10.4 milyon kişiye ulaşmıştır (KTB,

2014a). Aynı yıl elde edilen turizm geliri ise 20 milyar USD civarındadır (KTB, 2014b). 2013 yılında yabancı turist sayısı 37,8 milyon kişi olarak gerçekleşerek, Türkiye dünyada en fazla turist karşılayan ilk on ülke arasında altıncı sıraya yerleşmiştir, aynı yıl uluslararası turizmden elde edilen gelir 27.9 milyar USD'dir (UNWTO, 2014: 6,8).

Turizm arzı ve istihdam verileri de sektörün diğer önemli gelişim göstergeleri arasında kabul edilebilir. Kültür ve Turizm Bakanlığı'ndan (KTB) edinilen istatistiklere göre; yatırım ve işletme belgeli konaklama işletmelerinin 1980 yılındaki sayısı, tüm ülkede 778'dir. Bu sayı 2013 yılında 4,038'e, yatak kapasitesi ise 1,051,161'e ulaşarak ülkemizdeki Kültür ve Turizm Bakanlığı'ndan yatırım ve işletme belgeli konaklama işletmelerinin yatak sayısı 1 milyonu aşmıştır (KTB, 2014c).

Yukarıda anılan istatistikler, Türkiye'nin turizm sektöründe meydana gelen gelişmelerin bazı "çıktı"larını özetlemektedir. Turizm sektörünü bir "sistem" olarak ele alacak olursak; artan konaklama işletmesi kapasitesi, turist sayısı ve turizm geliri gibi olguları "çıktı" kümesine koyabilmek mümkündür. Bu sistemde, anılan çıktıların mevcut aşamaya gelmesinde farklı "girdi"lerin payı bulunmaktadır. Bu "girdi"lerden bir tanesi de şüphesiz turizm sektörünün istihdam ayağını oluşturan "insan kaynakları"dır.

Turizm sektöründe çalışan bireylerin toplam sayısına dair spesifik ve köklü istatistiklere ulaşmak güçtür. Spesifik istatistiklere ulaşmanın en büyük zorluğu tam olarak turizm sektörünün sınırlarına uygun bir istatistiksel çalışmanın var olmayışıdır. Bu yönde yapılan istatistik çalışmalarına ilişkin kapsam sınırlarının birbirlerinden farklı olduğu ya da sunulan istatistiklerin kapsamlarının net bir şekilde belirtilmediği kolayca görülebilir. İşgücü istatistiği çalışmalarına; konaklama işletmeleri, yiyecek-içecek işletmeleri, seyahat işletmeleri, ulaşım işletmeleri ve eğlence işletmelerinin dahil edilip edilmediğinin belirtilmemiş olması bu verilerin yorumu açısından önemli bir kısıt oluşturmaktadır.

Tüm bu koşullara rağmen sektörün istihdam kapasitesi hakkında en azından fikir verebilecek bazı veriler şu şekildedir: 2011 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından hazırlanmış olan, "Turizm Sektöründe Çalışma Sürelerinin İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu" isimli çalışmada; turizm sektörünün seyahat sektörü ile birlikte ülke genelinde 1.7 milyon kişiye istihdam olanağı sağladığı (ülkedeki toplam istihdamın %7.2'si) belirtilmiştir (ÇSGB, 2011).

ÇSGB, daha güncel bir çalışmada; turizm sektörünü de kapsayan 18'nolu iş kolunda çalışan bireylerin sayısını 2013 yılı Ocak ayı itibariyle 630,768 kişi (ÇSGB, 2013e) olarak açıklamış, bu sayının aynı yılın temmuz ayı itibariyle, sezon etkisiyle 722,689 kişiye ulaştığını belirtmiştir (ÇSGB, 2013f). ÇSGB'nin ilgili istatistiği "iş kolu" sistemi üzerinden hesaplandığı

için, belirtilen çalışan sayısının içerisinde çok küçük bir kesimin (Tablo 2, SPOR-SEN, FUTBOL-SEN, SPOR-EMEK SEN üyeleri) doğrudan turizm sektörü ile ilgili işlerde çalışmadıkları düşünülmektedir. Yukarıda da açıklandığı gibi bu istatistiklerde baz alınan işletme türlerinin tam olarak belirtilmemiş olması, sunulan sayılara çekinmeden referans verebilmenin önündeki önemli engellerden biridir. Öte yandan, Türkiye'de "enformel ekonomi" ve "enformel istihdam"ın henüz ortadan kalkmadığı kabul edilecek olursa, sunulan bu "resmi rakamlar" en azından "asgari değer"ler olarak ele alınabilir.

2013 yılı itibarıyla bir milyon eşiğini aşan yatak kapasitesi (KTB, 2014c), 37.8 milyon yabancı misafir, 27.9 milyar USD gelir (UNWTO, 2014: 6,8), 4 bini aşkın KTB belgeli konaklama işletmesi (KTB, 2014c) ve yüz binlerce çalışanı ile ülkemiz, dünya turizminde önemli bir destinasyon haline gelmiş, turizm sektörü başladığı yere nazaran bir hayli yol kat etmiştir. Böylesine bir noktaya gelen ülkemiz turizm sektörünü çalışanlar açısından ele almamız durumunda; aynı başarının çalışma koşullarına, çalışanların yaşam koşullarına yansıyor yansımadığını sorgulamak şüphesiz çok önemli bir araştırmanın konusu olacaktır.

Yapılan literatür taramasında, turizm çalışanlarının çalışma koşullarına dair fikirler verebilecek çok az sayıda çalışmanın bulunduğu (ÇSGB, 2011; ÇSGB, 2012; ÇSGB, 2013a; ÇSGB, 2013b; ÇSGB, 2013c; ÇSGB, 2013d; ÇSGB, 2013e; ÇSGB, 2013f; DEV-TURİZM-İŞ, 2013; ILO, 2014; Yılmaz, Keser ve Yorgun, 2010) görülmüştür. Turizm sektöründeki güncel gelişmeler, turizm ile ilgili olarak akademik düzeyde yapılan çalışmalar ve hükümetlerin iş piyasalarına yönelik uygulamaları genel olarak incelendiğinde, ülke turizminde yaşanan olumlu gelişmelerin, çalışanların yaşam ve çalışma koşullarına aynı orantıda yansıdığını söylemek güçtür. Diğer bir ifadeyle; turizm sektöründe yaklaşık otuz yıllık bir sürede elde edilen başarının, turizm çalışanlarının çalışma ve yaşam koşullarına doğru orantıda yansıdığını söylemek güçtür.

Sektörde çalışma koşullarının zorluklarına dair çok genel olarak aşağıdaki durumlardan bahsedilebilir (Choy, 1995: 136-137; Kusluvan ve Kusluvan, 2000: 261; Tarlan ve Tütüncü, 2001: 147; Jolliffe ve Farnsworth, 2003: 312; Wilton, 2003: 12; Boz, 2006: 57-65; Nickson, 2007: 17; Poulston, 2009: 25-27; ILO, 2013: 37; Tesone ve Pisam, 2013: 199; ILO, 2014: 1-3):

- Sektörün mevsimselliği, 12 ay hizmet vermeyi başaramayan birçok işletmeyi olumsuz etkilemekte ve bu durum bazı tesislerin sezon sonunda kapanıp çalışanlarının işsiz kalmasına neden olmaktadır.

- Sezon sonunda kapatmak zorunda kalmayacak başarıya erişen işletmeler ise personel sayılarını asgari düzeye indirmekte, bu durum, başarılı işletmelerde bile belirli bir sayıda çalışanın işsiz kalmasına, çalışanlar arasında dayanışma yerine acımasız bir rekabetin oluşmasına neden olmaktadır.

- Sezon sonunda kapatmayan işletmelerdeki çalışanlar, işten çıkarılan (askıya alınan) personeller arasında yer almamak için birçok haklarından feragat etmekte, olumsuzluklar karşısında sessiz kalmaktadırlar.

- Özellikle güneydeki tesislerin (Antalya, Muğla) çok önemli bir kısmında uygulanan "her şey dahil" sistemi, her anlamda nitelikten ziyade niceliğe odaklanan bir içeriğe sahiptir. Çok sayıda misafire adeta fabrikasyon hizmetler sunmak, servis sanatlarının ortadan kalkması, doldur-boşalt uygulamalarının yerleşmesi, sunulan ürünlerde nitelikten çok niceliğe önem verilmesi gibi faktörler, nitelikli personele olan ihtiyacı ortadan kaldırmış, nitelikli personel ile ucuz işgücü yer değiştirmiştir. Bu durum; sektörü asgari koşullara (sağlık, prezentabl görüntü, temel düzeyde yabancı dil bilgisi vb.) sahip herkesin çalışabileceği bir iş alanı haline getirmiş, çalışanlar arasındaki rekabeti arttırmış ve bu koşulların sunduğu bir imkan olan düşük ücret politikaları işveren açısından adeta bir can suyu olmuştur.

- İşletmelerin uyguladıkları tasarruf politikaları, daha az sayıda çalışan ile operasyonu yönetmeyi mecburi kılmakta, bu durum da uzun mesai sürelerine neden olmaktadır.

- Sektörde ihtiyaç duyulan yabancı dil sorununun çözümünde yabancı uyruklu bireylere odaklanılması, sektörde iyi standartlarda bir iş bulabilmek için elde kalan son önemli niteliğin de hızla yok olmasına neden olmaktadır.

Yukarıda sayılan olumsuz durumlara benzer bazı bilgilere, ÇSGB'nin "Turizm Sektöründe Çalışma Sürelerinin İyileştirilmesi Programı Teftişi Sonuç Raporu"ndan da ulaşmak mümkündür. Bu raporda, ÇSGB'ye intikal eden ihbar ve şikayet konuları arasında aşağıdaki başlıkların "öncelikli riskler" kümesine alındığı belirtilmektedir;

- Çalışma sürelerinin uzunluğu,
- Ara dinlenmelerinin ihlali,
- Hafta tatili izni ihlali,
- Ücret ödenmeden Ulusal Bayram ve genel tatil çalışması yaptırılması,
- İzinsiz yabancı uyruklu işgören çalıştırılması,
- Kayıt dışılık (ÇSGB, 2011: 14).

Bu raporda sunulan bazı bilgiler son derece dikkat çekicidir. Raporda 108 işletmeye kesilen cezalar tablo halinde sunulmuştur. 108 işletmenin %27,7'sine; "fazla çalışma ücretini ödememe", %23,1'ine "ücret ödememe", %14,8'ine "çalışma sürelerine aykırılık" nedeniyle cezalar kesilmiştir. İşletmelere en çok kesilen ilk üç cezanın sebebi bunlardır. Raporun aynı sayfasında işletmelerin önemli bir kısmının müfettişlerce birebir yapılan eğitim ve bilgilendirmelerle mevzuata uymaya ikna edilmeye çalışıldığı, işletmelere eksikliklerini gidermeleri için süreler tanındığı, ancak bazı işletmelerin tüm bu müsamahalara rağmen gerekli düzenlemeleri yapmadığı, bazılarının süreyi yetersiz bulduğu, bazı işletmelerin ise işgörenlere hakları olarak ödenmesi gerekli olan tutarı fazla buldukları için cezayı ödemeyi tercih ettikleri belirtilmiştir (ÇSGB, 2011: 109). İşçiye ödenecek tutar yerine ceza miktarının ödenmesini tercih etmek, cezanın caydırıcılığı ve cezanın amacını icrası konusunda soru işaretleri uyandırmaktadır.

Sektördeki uzun çalışma süreleri 2014 yılı itibarıyla Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) raporunda da çarpıcı bir biçimde sunulmuştur. ILO tarafından en son 2012 verilerini içerecek şekilde yayımlanan "Employment in Tourism Sector" (Turizm Sektöründe İstihdam) isimli raporda, ortalama haftalık çalışma süresi ve ortalama aylık gelir bazında ülkelerarası bir karşılaştırma yapılmıştır. Yapılan bu karşılaştırmada Türkiye, otel ve restoranlarda 59,4 saatlik haftalık çalışma süresi ile haftalık çalışma süresinin en yüksek olduğu; Sri Lanka (54), Mısır (52,3), Ermenistan (52), Paraguay (51,3), Filipinler (48,5) gibi ülkeleri geride bırakarak açık ara farkla birincilik sırasına oturmuştur. Aynı raporda ortalama aylık gelirlerin bir kıyaslaması sunulmuş, bu kıyaslamada da Türkiye'deki otel ve restoranlarda aylık gelirin, diğer ülkelerle karşılaştırıldığında ortalamanın %18,5 altında olduğu belirtilmiştir (ILO, 2014: 2). Raporda sunulan bu sonuçtan da anlaşılacağı üzere: "diğerlerinden çok çalışıyor olmak, turizm çalışanlarına, diğerlerinden çok kazanmak" şeklinde geri dönmemiştir.

Turizm sektöründeki çalışma koşullarının olumsuz yönleri Türkiye turizminin dünya çapındaki başarısının gölgesinde kalmaktadır. Hizmet sektörünün diğer alt sektörlerinde de olduğu gibi, sektörün başarısında en büyük payın çalışanlara ait olduğu gerçeği yeterince hatırdan kalmamakta, çalışanların daha iyi çalışma ve yaşam koşullarına erişmesi konusunda gerekli hassasiyet gösterilmemektedir. Aslında insan unsurunun diğer sektörlerde nazaran çok daha önemli olduğu hizmet sektöründe sendikalaşma, işletmelerin de lehine bir durum oluşturabilir. Aymankuy (2005a: 20) tarafından konaklama işletmeleri üzerinde yapılan araştırmada, sendikaların hizmet kalitesi ve verimliliğe olumlu katkıları olduğu belirlenmiştir. Yılmaz vd. (2010: 91) özellikle konaklama işletmelerinde iç müşteri

memnuniyetinin dış müşteri memnuniyetine de doğrudan yansıdığını belirterek, sendikaların işgörelere sağlayacağı kazanımların, işletmelere de bir takım kazanımlar olarak geri döneceğini belirtmektedirler.

Çalışanların çalışma hayatlarını sürdürmek veya bu koşulları iyileştirmek için bir araya gelerek teşekkül ettirdikleri bir organizasyon olarak tanımlanabilecek (Webb ve Webb, 1920: 1) sendikaların, turizm sektöründe varlık gösterebilmek bir tarafa yokluk sınırında olması, mevcut çalışma koşullarının ortaya çıkmasında şüphesiz önemli bir paya sahiptir.

Sendika, aynı işkolunda çalışan işgörelerin, işverenlere karşı haklarını almak ve elde ettikleri hakları korumalarını sağlamak için "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu"na göre kurulmuş örgütlenmelerdir (Aymanıuy, 2005a: 4-7) ve sendikaların ortaya çıkmasının birincil nedeni, işgöreleri aynı saflarda toplayıp aralarındaki rekabeti sona erdirip, devlete ve sermayeye karşı emeğin örgütlü gücünü oluşturmaktır (Mütevellioglu, 2013: 180).

Yüctürk'e (2012: 43) göre, çalışanların sağlıklı koşullarda çalışma haklarının korunması, iş güvencesinin sağlanması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanlar arasında dayanışmanın geliştirilmesi gibi amaçlar, sendikaların varlık nedenlerini oluşturmaktadır. Böylesine bir varoluş nedeni ile ortaya çıkan bu örgütlerin çeşitli fonksiyonları bulunmaktadır. ILO'nun 1999 yılında yayımladığı bir çalışmada sendikaların üç temel fonksiyonundan bahsedilmiş, Selamoğlu (2003) tarafından yapılan çalışmada bu fonksiyonların içerikleri şu şekilde açıklanmıştır;

- Ekonomik fonksiyon: İşyeri, işkolu ve ulusal düzeyde yaratılan ekonomik değerin toplu pazarlık sürecinde adalet ve eşitlik anlayışı içerisinde paylaşılmasını sağlamak.
- Demokratik temsil fonksiyonu: İşgücünün, işyeri düzeyinde çalışma şartları ve toplumsal düzeyde ekonomik ve sosyal politikalar üzerine söz hakkını ve kimlik sahipliğini ortaya koymak.
- Sosyal fonksiyon: Emeğin dayanışma bilincinin güçlenmesini, ortak değerlerin ve amaçların tanımlanmasını, işgücünün sosyal risklerinin kontrol altına alınmasını, sosyal risklerin olası sonuçlarının yönetilmesini ve sosyal dışlanma ve fakirlik ile mücadele olanakları geliştirmek (Selamoğlu, 2003: 64-65).

Günümüzde, özellikle ülkemiz turizm sektörünü içine alan iş kolunda faaliyet gösteren sendikaların, yukarıda sayılan amaç, varoluş sebebi ve fonksiyonları yeterince yerine getirip getiremedikleri ve bunun nedenleri elbette başlı başına ayrı bir tartışma konusudur. Ancak sebepleri neye dayanırsa dayansın, sendikaların turizm sektöründe ciddi bir varlık



gösterememelerinin de mevcut çalışma koşullarının bu şekilde gelişmesinde etkili olduğu düşünülmektedir.

## 1.2. Turizm Sektöründe Sendikalar

Turizm sektörü yapısı itibariyle; hizmet üreten, yoğun işgücü gerektiren (emek-yoğun) bu özelliği nedeniyle gençlere, kadınlara ve göçmenlere geniş bir istihdam imkanı yaratan, süratle gelişen ve krizlerden pek fazla etkilenmeyen, fakat; düşük ücret, uzun mesai süreleri, sezonluk çalışma, gelişmemiş sendikal örgütlenme gibi olumsuz çalışma koşullarını bünyesinde barındıran bir sektördür (ILO, 2014).

Turizm sektörü çalışanları meslekleri itibariyle "18'nolu Konaklama ve Eğlence İşleri" iş kolunda yer almaktadırlar. Ancak aşağıdaki Tablo 1'de görüldüğü üzere, diğer bir çok iş kolunda olduğu gibi bu iş kolunda da; turizm, konaklama ve eğlence sektörü dışındaki bazı sektörlerde faaliyet gösteren çeşitli sendikalar da bulunmaktadır. Bu durum tamamen iş kolu sınıflandırması ile ilgili teknik bir konudur. Bu iş kolunda faaliyette bulunan sendikalar ve bu iş kolunda çalışan işgörenler hakkındaki bazı istatistikler aşağıdaki Tablo 1 ve Tablo 2'de sunulmuştur.

ÇSGB tarafından yayımlanan; "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2013 Ocak ve 2013 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkındaki Tebliğ"lerde, TÛM EMEK-SEN ve PAK TURİZM-İŞ isimli sendikalar hakkında hiçbir verinin yer almadığı görülmüştür.

**Tablo 1.1.** Konaklama ve Eğlence İşleri İş Kolunda Faaliyette Bulunan Sendikalar

SENDİKA ADI	DURUMU
TURKON-İŞ, Turizm Konaklama ve Eğlence Sanayii İşçileri Sendikası	B a ğ ı m s ı z
TÛM EMEK-SEN, Turizm Otel Spor Emekçileri Sendikası	B a ğ ı m s ı z
PAK TURİZM-İŞ, Pak Turizm İşçileri Sendikası	B a ğ ı m s ı z
DEV TURİZM-İŞ, Devrimci Turizm İşçileri Sendikası	D İ S K
OLEYİS, Türkiye Otel, Lokanta ve Eğlenceli Yerleri İşçileri Sendikası	H A K - İ Ş
TOLEYİS, Türkiye Otel Lokanta Dinlenme Yerleri İşçileri Sendikası	T Ü R K - İ Ş
SPOR EMEK-SEN, Devrimci Spor Emekçileri Sendikası	B a ğ ı m s ı z
FUTBOL-SEN, Futbol Çalışanları Sendikası	H A K - İ Ş

**Kaynak:** ÇSGB, 2013a,b,c,d, erişim:12.2.2014.

**Tablo 1.2.** Konaklama ve Eğlence İşleri İş Kolunda Çalışan Toplam İşçi Sayısı, Bu İş Kolundaki Sendikaların Üye Sayıları ve Oranlarının Ocak-Temmuz 2013 Değerleri

İŞ KOLUNDAKİ TOPLAM İŞÇİ SAYISI		SENDİKANIN ADI	ÜYE SAYISI		YÜZDE	
Oc. '13	Tem. '13		Oc. '13	Tem. '13	Oc. '13	Tem. '13
630,768	772,689	TOLEYİS	14,012	14,591	2,22	1,89
		OLEYİS	6,357	7,890	1,01	1,02
		TURKON-İŞ	7,194	6,938	1,14	0,90
		DEVTURİZM-İŞ	7	18	0,00	0,00
		FUTBOL-SEN	279	348	0,04	0,04
		SPOR EMEK-SEN	0	11	0,00	0,00
		SPOR-SEN	0	0	0	0
		TOPLAM	27,849	29,796	4,41	3,85

**Kaynak:** ÇSGB, 2013e, erişim:12.2.2014.

Tablo 2 incelendiğinde ilgili iş kolunda temmuz 2013 itibariyle en fazla üyenin açık ara fark ile TOLEYİS'de olduğu, tüm işgörenler içerisinde sendikalı olanlarının oranının ise %4'ü bile bulmadığı, diğer bir ifadeyle bu işkolundaki her 100 çalışandan 96'sının sendikalı olmadığı görülmektedir.

İlgili istatistiklere göre; 18'nolu iş kolundaki işletmelerde çalışmakta olan toplam 772,689 çalışanın yalnız 29,796'sı sendikalıdır. Daha önce de ifade edildiği gibi, ilgili iş kolundaki sendikaların amaçlarını yerine getirebilmeleri, fonksiyonlarını icra edip edememeleri ayrı bir tartışma ve araştırma konusudur. Ancak sendikalaşma oranının bu kadar düşük olmasının sebepleri merak uyandırmaktadır.

Sektörde sendikal örgütlenmenin yeterince gelişme gösterememesinin veya gerilemesinin şüphesiz çok sayıda nedeni olabilir. Literatürde, farklı sektörlerde gerçekleştirilen benzer nitelikli çalışmalarda, sendikal örgütlenmenin gelişmemesinde veya gerileme göstermesinde genellikle şu sebeplerin etkili olduğu dile getirilmektedir (Selamoğlu, 2003: 66-69; Urhan, 2005: 57-70; Çelik, 102-114; Sarı Gerşil ve Aracı, 2007: 156; Kapar, 2007: 90-96; Kalaycıoğlu vd., 2008: 79; Mütevellioğlu, 2013: 180): yasal güvencenin yetersizliği, işsizlik korkusu, esnek üretim tarzı, neo-liberal

politikalar, istihdam ilişkilerindeki belirsizliğin artması, toplumsal güvensizlik, alternatif dayanışma biçimleri, işveren uygulamaları, sendikalardan kaynaklanan yetersizlikler, küreselleşme, işçi sınıfının yapısında meydana gelen değişim, çalışanların nazarında bozulan sendika algısı. Bu çalışmada da yukarıda anılan faktörlerden biri olan "sendika algısı" konusuna odaklanılmış, yükseköğretim düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin işçi sendikalarına yönelik algıları incelenmeye çalışılmıştır.

## **2. ARAŞTIRMA**

### **2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Bu araştırmanın ana amacı: üniversite seviyesinde turizm eğitimi alan öğrencilerin sendikalara yönelik algılarını tespit etmektir. Öğrencilerin algı ortalamalarını belirlemek, öğrencilerin algıları ile demografik özellikleri arasındaki olası ilişkileri sorgulamak ise bu çalışmanın alt amaçlarını oluşturmaktadır. Yapılan literatür taramasında; turizm sektöründe sendikalar ile ilgili konuları işleyen çok az sayıda çalışmanın (Yıldırgan, 1996; Boynueğri, 2000; Camcı, 2001; Aymanıuy, 2005a; Aymanıuy, 2005b; Boz, 2006; Yılmaz, Keser ve Yorgun, 2010) bulunduğu görülmüştür. Bu çalışmalardan hiç biri sendika algısını ölçmeye yönelik değildir ve turizm öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmemiştir.

Turizm eğitiminin mesleki yönü ve sektörle adaptasyonu göz önüne alındığında, geleceğin sektör profesyonelleri olacak olan turizm öğrencilerinin sendika algılarının önemi daha net bir şekilde anlaşılabilir. Bu çalışma hem öğrencilerin yani genç, yüksek tahsilli ve geleceğin profesyonelleri olma potansiyelini barındıran bireyler üzerinde yapılması açısından hem de çok az araştırma yapılan bir alana odaklanması açısından bir takım önemli bilgileri ortaya koyma niyetindedir.

Ayrıca bu çalışma ile hizmet sektöründe kritik rol oynayan insan faktörünün özlük haklarının iade edilmesiyle, mutlu çalışanların ortaya çıkacağı, mutlu çalışanların da mutlu müşterileri oluşturacağı düşüncesiyle alana ilişkin bir farkındalık oluşturulması amaçlanmıştır.

### **2.2. Araştırmanın Yöntemi**

Araştırmanın verilerinin toplanmasında anket yönteminden faydalanılmıştır. Kullanılan ankete ilişkin detaylı bilgiler "veri toplama aracı" başlığı altında aktarılmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler, nicel analiz tekniklerine uygun bir şekilde istatistiksel analize tabi tutulmuştur. Verilerin analizinde SPSS 16.0 paket programı kullanılmıştır. Araştırmacılar tarafından oluşturulan anketten toplam 350 kopya basılmış, basılan anketler

bir devlet üniversitesine bağlı bir fakülte, bir yüksekokul ve üç meslek yüksekokulunda "otelcilik" alanı ile ilgili programlarda lisans ve önlisans eğitimi alan öğrencilere ulaştırılmıştır.

### 2.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, 2014-2015 akademik yılında Süleyman Demirel Üniversitesi'nde "otelcilik" alanı ile ilgili (turizm işletmeciliği, konaklama işletmeciliği, turizm ve otel işletmeciliği, aşçılık) önlisans ve lisans programlarında öğrenim gören turizm öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmaya; seyahat acentacılığı, turist rehberliği gibi otelcilik alanı dışındaki alanlardan öğrenciler dahil edilmemiş, yalnız otelcilik alanından öğrenciler üzerinde çalışılmıştır. Bunun nedeni; turizm sektöründe istihdamın otelcilik alanında daha yoğun olması, sendikaların diğer turizm işletmelerine nazaran otellerde daha fazla bilinir olması, Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çok büyük bir kısmının "otelcilik" ile ilgili alanlarda eğitim alıyor olması ve araştırmada belirli bir oranda homojen bir kitleye odaklanılmak istenmiş olmasıdır.

İlgili tarihte evrende toplam 681 öğrenci bulunmaktadır. Araştırmanın yürütüldüğü tarihte, Süleyman Demirel Üniversitesi'ne bağlı olarak; 3 meslek yüksekokulu, 1 yüksekokul ve 1 fakülte bünyesinde turizm eğitimi verilmektedir. 681 öğrencinin yaklaşık %60'ı meslek yüksekokulu, yaklaşık %20'si yüksekokul, yine yaklaşık %20'si de fakülte düzeyinde turizm eğitimi almaktadır.

Araştırmada, evrenin tamamını temsil edebilecek bir sonuca ulaşılmak istenmiştir. Bunun için olasılıklı örnekleme yöntemlerinden "tabakalı örnekleme yöntemi" tercih edilmiştir. Bir'e (1999:37-38) göre; "tabakalı örnekleme yönteminin amacı, evreni iyi temsil edecek örnekleme oluşturmaktır. Diğer bir ifadeyle amaç; evren parametre tahminine ilişkin varyansın olabildiğince küçük olmasını sağlamaktır. Üzerinde çalışılacak evren ilgilenilen özellikler bakımından heterojen olduğunda, bu imkanı veren örnekleme yöntemi tabakalı örnekleme yöntemidir."

Araştırmanın evrenini oluşturan öğrenciler farklı akademik birimlerde (fakülte, yüksekokul, meslek yüksekokulu) öğrenim görmektedirler. Bu durumdan dolayı evreni oluşturan bireylerin tümünün homojen bir yapıda olmadığı, bilakis heterojen nitelikte oldukları düşünülmüş, bu nedenle tabakalı örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmada kullanılmak üzere çoğaltılan anketler bu tabaklara, sahip oldukları öğrenciler oranında (fakülteye anketlerin %20'si, yüksekokula anketlerin %20'si, meslek yüksekokullarına ise anketlerin %60'ı) ulaştırılmıştır. Anket uygulaması esnasında uygulama yapılacak sınıflar

rastgele seçilmiş, özellikle belirli bir programa veya sınıfa odaklanılmamıştır.

Krejcie ve Morgan'a (1970: 608) göre; 700 bireyden oluşan bir evreni temsil edebilecek örneklem en az 248 bireyden oluşmalıdır. Bu bilgiden hareketle araştırma için toplamda 350 anket dağıtılmış, bu anketlerin 328 tanesi uygulanılabilmiş, 7 anket kusurlu şekilde doldurulduğu için analizlere dahil edilmemiştir. Elde kalan 321 anket veri analizi için sisteme girilmiştir. Ankette öğrencilere "sendika kelimesinin anlamını bilip bilmedikleri" sorulmuştur. Bu soruya "hayır" veya "emin değilim" yanıtı veren 68 öğrencinin verileri analizlere dahil edilmemiş, bu şekilde geri kalan analizler, 253 anketten elde edilen veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Nihai aşamada elde kalan 253 anket, SPSS 16.0 paket programı kullanılarak nicel analiz yöntemleri ile analiz edilmiştir.

#### **2.4. Veri Toplama Aracı**

Bu araştırmanın verilerinin toplanmasında anket yönteminden faydalanılmıştır. Literatürde yapılan incelemelerde, bu araştırmanın sahasına ve amacına uyan bir ölçeğe erişilemediği için, çalışmada kullanılan ankette yer alan önermeler araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır. Anket sorularının hazırlanmasında ulusal ve uluslararası literatürde konu ile ilgili olan çeşitli çalışmalardan (Sheth, 1969; Venugopal vd., 1991; Zammit ve Rizzo, 2001; Bryson, 2003; Hüner, 2004; Cantrick-Brooks, 2005; Urhan ve Selamoğlu, 2008; Seçer, 2009; Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2009; Bulama, 2010; Yılmaz, Keser ve Yorgun, 2010; Turner ve D'Art, 2012; Shil ve Kar, 2013) faydalanılmıştır. İncelenen bazı çalışmaların içerikleri, bazı çalışmaların ise kullanmış oldukları sorular bu çalışmada kullanılacak soruların oluşturulmasında temel kaynak olmuştur.

Araştırmada kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğrencilerin demografik özelliklerini sorgulayan 7 adet soru yer almaktadır. Demografik özellikleri inceleyen soru formuna sendika konusu ile ilgili 7 soru daha ilave edilmiştir. Bu bölümdeki 7 sorudan birinde öğrencilerin "sendika kelimesinin anlamını bilip bilmedikleri" sorulmuştur. Diğer soruda ise öğrencilerin turizm sektöründe faaliyet gösteren iki adet sendikanın isimlerini yazmaları talep edilmiştir. İkinci bölümde ise öğrencilerin sendikalara yönelik algılarını ölçmek amacıyla hazırlanan 28 adet önerme yer almaktadır. Önermelerin yanıtları beşli Likert sistemi (1: hiç katılmıyorum, 3:orta düzeyde katılıyorum 5: tamamen katılıyorum) ile kapalı uçlu halde talep edilmiştir.

## 2.5. Bulgular

Araştırmadan elde edilen bulgular bu bölümde "demografik verilere ilişkin bulgular" ve "katılımcıların görüşlerine yönelik bulgular" başlıkları altında sunulmuştur.

### 2.5.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan öğrencilere, demografik özelliklerine ilişkin sorulardan sonra, ankete geçmeden önce, bilmedikleri bir kavram üzerine fikir belirtme ihtimallerini ortadan kaldırmak amacıyla, "sendika kelimesinin anlamını bilip bilmedikleri" sorulmuştur. Bu soruya verilen yanıtlarda katılımcıların %21,2'si (68 öğrenci) sendika kelimesinin anlamını bilmediklerini (hayır) veya kelimenin anlamını bildiklerinden emin olmadıklarını (emin değilim) belirtmişlerdir. Eleme sorusu olarak ele alınan bu soruya yukarıdaki yanıtları veren 68 öğrencinin anketleri çalışmadan çıkarılmıştır. Böylece analizler geri kalan 253 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin elde edilen veriler Tablo 3.1'de sunulmuştur.

**Tablo 2.1.** Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin İstatistikler

Cinsiyetiniz	Frekans	%	Kümülatif %
Kadın	108	42,7	42,7
Erkek	145	57,3	100,0
TOPLAM	253	100,0	
<b>Yaşınız</b>			
17-18	25	9,9	9,9
19	92	36,4	46,2
20	74	29,2	75,5
21	36	14,2	89,7
22	17	6,7	96,4
23	8	3,2	99,6
25 ve üstü	1	,4	100,0
TOPLAM	253	100,0	
<b>Bölümünüz/Programınız</b>			
Aşçılık	125	49,4	49,4
Turizm ve otel işletmeciliği	27	10,7	60,1
Turizm işletmeciliği	58	22,9	83,0

Konaklama işletmeciliği	43	17,0	100,0
TOPLAM	253	100,0	
<b>Bölümünüzün bağlı olduğu birim</b>			
Meslek yüksekokulu	152	60,1	60,1
Yüksekokul	43	17,0	77,1
Fakülte	58	22,9	100,0
TOPLAM	253	100,0	
<b>Mezun olduğunuz lise turizm ile ilgili bir lise miydi</b>			
Evet	143	56,5	56,5
Hayır	110	43,5	100,0
TOPLAM	253	100,0	
<b>Öğrenci olarak aylık ortalama geliriniz</b>			
300 TL'den az	70	27,7	27,7
301-400 TL	65	25,7	53,4
401-500 TL	36	14,2	67,6
501-600 TL	19	7,5	75,1
601-700 TL	27	10,7	85,8
701 TL ve üstü	36	14,2	100,0
TOPLAM	253	100,0	
<b>Bugüne kadar hayatınızın çoğunluğu ülkemizin hangi bölgesinde geçti</b>			
Marmara	48	19,0	19,0
Ege	55	21,7	40,7
İç Anadolu	26	10,3	51,0
Karadeniz	16	6,3	57,3
Doğu Anadolu	15	5,9	63,2
Güneydoğu Anadolu	4	1,6	64,8
Akdeniz	89	35,2	100,0
TOPLAM	253	100,0	

Araştırmaya dahil edilen öğrencilerin %57'si erkek, %43'ü kız öğrencilerinden oluşmakta olup, %90'ı 17-21 yaş aralığındadır. Öğrencilerin %49'u aşçılık, %11'i turizm ve otel işletmeciliği önlisans programlarında, %23'ü turizm işletmeciliği, %17'si ise konaklama işletmeciliği lisans programlarında öğrenim görmektedirler. Katılımcıların %60'ı önlisans programı, %40'ı ise lisans programı öğrencisidir. Katılımcılar içerisinde

turizm lisesi mezunu olanların oranı %56,5'dir. Öğrencilerin %68'inin aylık geliri en fazla 500 TL'dir. Katılımcıların %76'sının hayatının önemli bir kısmı bugüne dek Akdeniz, Ege veya Marmara bölgelerinden birinde geçmiştir.

Çalışmada, anketin demografik özellikler bölümünde öğrencilere demografik özelliklerinin dışında bazı başka sorular daha sorulmuştur. Öğrencilere sorulan sorular ve bu sorulara verilen yanıtlara ilişkin istatistikler aşağıdaki Tablo 3.2'de sunulmuştur.

**Tablo 2.2.** Demografik Özelliklere İlave Edilen Diğer Sorulara İlişkin İstatistikler

<b>Turizm sektöründe daha önce hiç çalıştınız mı?</b>			
Evet	174	68,8	68,8
Hayır	79	31,2	100
TOPLAM	253	100	
<b>Ailenizde sendikalı kimse var mı</b>			
Evet	42	16,6	16,6
Hayır	211	83,4	100
TOPLAM	253	100	
<b>Ailenizde sendikacılık faaliyeti gösteren (sendikalarda görev alan) kimse var mı</b>			
Evet	23	9,1	9,1
Hayır	230	90,9	100
TOPLAM	253	100	
<b>Turizm sektöründe çalışacak olursanız sendikaya üye olmak ister misiniz?</b>			
Evet	91	36	36
Hayır	39	15,4	51,4
Kararsızım	123	48,6	100
TOPLAM	253	100	
<b>Turizm sektöründe faaliyet gösteren iki sendikanın ismini biliyorsanız yazınız</b>			
OLEYİS	1	0,4	0,4
BOŞ	252	99,6	100
TOPLAM	253	100	

Araştırmaya dahil edilen öğrencilerin %69'u daha önce turizm sektöründe çalışma deneyimine sahiptir. Öğrencilerin önemli bir kısmının



sektör deneyimine sahip olması çalışma açısından önemlidir. Çünkü pratik koşullardan haberdar olan bireylerin yorumlarının daha gerçekçi temellere dayandığı düşünülmektedir. Bununla birlikte öğrencilerin %17'sinin ailesinde sendikalı bir çalışan bulunmakta, %9'unun ailesinde ise sendikal faaliyet gösteren bireyler bulunmaktadır. Turizm sektöründe çalışmaya devam etmeleri halinde sendikaya üye olmayı düşünebilecek olan öğrencilerin oranı yalnız %36 iken, bu konuda olumsuz tutumda olan ya da kararsız olan öğrencilerin oranı %64'dür. Bu bulgu oldukça çarpıcıdır, ÇSGB'nin (2013) Tablo 2'de sunulan son istatistiklerine göre sektördeki sendikal işgörenlerin tüm işgörenlere oranı %5'i bile bulmazken, öğrencilerin %36'sı sendikaya üye olabileceğini ifade etmektedir. Bu oranın pratik saha koşullarında sürdürülebilirliği önemlidir. Bu oranın sahanın gerçek koşullarında düştüğü düşünülmektedir. Bu düşüşün nedeni ise ayrı bir araştırma konusu olarak ele alınmalıdır. Son olarak katılımcıların turizm sektöründe faaliyet gösteren iki sendikanın adını yazmaları istenmiştir. Bu soruya tüm katılımcılar içerisinde yalnız bir öğrenci yanıt verebilmiş (OLEYİS), geri kalan öğrenciler bu soruyu boş bırakmışlardır.

Bu sonuç bir taraftan üniversite düzeyinde eğitim alan ve önemli bir çoğunluğu sektör tecrübesine sahip olan öğrencilerin sendikalara yönelik ilgisinin bir sonucu, öte taraftan da sendikaların yetersiz bilinirliklerinin bir sonucu olarak ele alınabilir.

### 2.5.2. Katılımcıların Görüşlerine Yönelik Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçek daha ileri analizler için ele alınmadan önce güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's alpha) ,908 olarak belirlenmiş, ölçekteki hiçbir maddenin ölçeğin güvenilirliğini önemli ölçüde düşürmediği görüldüğü için soru çıkarılmamıştır. Güvenilirlik analizi sonrasında ölçek faktör analizine tabi tutulmak istenmiştir. Bunun için de ölçeğin faktör analizine uygunluğu ve örneklem yeterliliği, Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett's küresellik testleri ile kontrol edilmiştir. Test sonucunda veri setinin faktör analizine uygun olduğu (KMO: ,906 p: ,000;  $P < 0,05$ ) belirlenmiştir. Bu testten sonra ölçeği oluşturan maddeler Varimax rotasyonlu açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Yapılan ilk analiz sonucunda bazı maddelerin (7 madde) anlamsız boyutlar içerisinde yer aldığı veya faktör yüklerinin düşük olduğu gözlemlenmiş, bu maddeler ölçekten çıkarıldıktan sonra faktör analizi yenilenmiş ve maddeler 3 boyut altında toplanmıştır. Her bir boyut içerdiği maddelerden hareket edilerek isimlendirilmeye çalışılmıştır. Faktör analizi sonucu aşağıdaki Tablo 3.3'de sunulmuştur.

Faktör analizi sonucunda elde edilen maddeler üç boyut altında toplanmıştır. Boyutlar sırasıyla "Sendika", "Üyelik", "Devlet ve İşveren"

boyutu olarak adlandırılmıştır. Faktör analizi sonucunda açıklanan varyans yüzdesi 56,287 olarak belirlenmiştir. Ölçekte kalan 21 madde yeniden güvenilirlik analizine tabi tutulmuş ve ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's alpha) son seferde ,901 olarak bulgulanmıştır. Boyutlar içerikleri açısından taşıdıkları genel anlam yoğunluğuna göre ele alınarak aşağıda kısaca açıklanmaya çalışılmıştır.

**Tablo 2.3.** Faktör Analizi Sonucu

Maddeler	Boyutlar		
	Sendika	Üyelik	Devlet ve İşveren
Sendikalar işgörenlerin haklarını savunmak için kurulmuş örgütlerdir.	,810		
İşçi sendikaları işgörenlerin haklarını korumak için gereklidir.	,801		
Sendikalar güvenilir örgütlerdir.	,796		
Sendikalar işgörenlerin sosyal haklarını koruyan örgütlerdir.	,795		
Sendikalar işverenler (patronlar) karşısında güçlü örgütlerdir.	,735		
Sendikalı işgörenler haklarını sendikasız işgörenlerden daha iyi savunurlar.	,715		
Sendikalar, işgörenlerin iş güvencesini arttıran örgütlerdir.	,706		
Sendikaların çalışma hayatında çok önemli bir rolleri vardır.	,698		
Sendikalar, işgörenleri işletmelerin haksız uygulamalarına karşı korur.	,675		
Sendikaların işletmelere de faydaları vardır.	,634		
Sendikalı işgöreni işten çıkarmak sendikasız işgöreni işten çıkarmaktan daha zordur.	,629		
Sendikalı işgörenler daha özverili çalışır.	,622		
Sendikalı işgörenler sendikasız işgörelere göre daha iyi haklara sahiptir.	,533		
Sendikaya üye olmam sosyal çevrem tarafından hoş karşılanmaz.		,777	
Sendikaya üye olmak devlet tarafından hoş karşılanmaz.		,764	
Sendikaya üye olmam ailem tarafından hoş karşılanmaz.		,724	
Sendikaya üye olmak riskli bir karardır.		,678	
Sendikaya üyelik işgörenin masrafını arttırır.		,556	
Devlet, sendikaların örgütlenmelerine yardımcı olmaktadır.			,780
Devlet, işgörenlerin sendikalara üye olmalarını destekler/teşvik			,778

eder.	
İşverenler, işgörenlerin sendikalara üye olmalarını destekler/teşvik eder.	,701
<i>Açıklanan varyans yüzdesi</i>	56,287
<i>Güvenilirlik katsayısı</i>	0,901

**Sendika boyutu:** Boyutu oluşturan 13 madde genel olarak; sendikaların fonksiyonları, işgörene, işletmeye ve iş güvenliğine katkıları, nüfuzları ve güvenilirliklerine dair olumlu ifadelerin bir araya gelmesinden oluşmaktadır. Bu nedenle boyutun ortalamasının yüksek olması sendikalara yönelik olumlu bir algı, düşük olması ise olumsuz bir algı olarak ele alınabilir.

**Üyelik boyutu:** Bu boyutu oluşturan 5 madde genel olarak; sendika üyeliğinin çeşitli referans grupları tarafından olumsuz karşılanması, risk faktörü olarak değerlendirilmesi gibi olumsuz ifadelerin bir araya gelmesinden oluşmaktadır. Bu nedenle boyutun ortalamasının yüksek olması sendika üyeliğine dair olumsuz bir algı, düşük olması ise olumlu bir algı olarak ele alınabilir.

**Devlet ve işveren boyutu:** Bu boyutu oluşturan 3 madde genel olarak; devlet ve işverenin sendikal örgütlenmeye desteğine yönelik algıları oluşturan olumlu ifadelerin bir araya gelmesinden oluşmaktadır. Bu nedenle boyutun ortalamasının yüksek olması devlet/işveren desteğine dair olumlu bir algı, düşük olması ise olumsuz bir algı olarak ele alınabilir.

**Tablo 2.4.** Boyutların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
<b>Sendika</b>	253	3,43	,80
<b>Üyelik</b>	253	2,77	,80
<b>Devlet ve İşveren</b>	253	2,95	,90

Boyutlar aritmetik ortalamaları açısından değerlendirildiğinde, en yüksek aritmetik ortalamanın ( $\bar{X}$ :3,43) sendika boyutunda, ikinci en yüksek aritmetik ortalama değerinin ( $\bar{X}$ :2,95) ise devlet ve işveren boyutunda olduğu görülmüştür. Hem sendika boyutu hem devlet ve işveren boyutu olumlu ifadelerden oluştuğu için bu boyutlarda aritmetik ortalamasının yüksek çıkması ( $\geq 4$ ) güçlü bir olumlu algıyı işaret edebilirdi. Ancak ortalamasının 3 değerinin (3: orta derecede katılım) yeterince üzerinde olmaması, genel

olarak öğrencilerin bu boyutlara yönelik algılarının orta düzeyde olumlu olduğunu göstermektedir. Üyelik boyutunun olumsuz ifadelerden oluşuyor olması düşük çıkacak ortalamayı olumlu olarak değerlendirmemize olanak verebilirdi. Ancak burada da ortalamanın 3 değerine (3: orta derecede katılıyorum) yakın olması ( $\bar{X}$ :2,77), sadece orta düzeyde olumlu bir yorum yapılmasına imkan vermektedir.

Faktör analizi sonucunda elde edilen boyutlara yönelik algıların katılımcıların demografik özelliklerine göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğine yönelik analizlerin yapılmasında hangi analiz türlerinin kullanılacağına karar verilebilmesi için ölçeği oluşturan maddeler Normal Dağılım analizine tabi tutulmuştur. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediği Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiştir. Test sonucunda verilerin Normal Dağılım göstermediği (Kolmogorov-Smirnov Z: 1,794, p: 0,003;  $p < 0,05$ ) anlaşılmıştır. Bu nedenle geri kalan analizlerde parametrik olmayan test yöntemlerinin kullanılmasına karar verilmiştir. Katılımcıların sendikalara yönelik algılarının demografik özelliklerine göre anlamlı ölçüde farklılaşma gösterip göstermediğini tespit etmek için iki boyutlu değişkenler için Mann Whitney-U testi, ikiden fazla boyut içeren değişkenler için ise Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır.

Yapılan Mann Whitney-U testleri sonucunda katılımcıların sendikalara yönelik algılarının; cinsiyetlerine, turizm lisesi mezunu olup olmamalarına, turizm sektöründe deneyim sahibi olup olmamalarına, ailelerinde sendikalı bireylerin olup olmamasına, ailelerinde sendikalarda görev alan (yönetici, temsilci vb.) bireylerin olup olmamasına göre istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşma göstermediği bulgulanmıştır. Bu çalışmada her ne kadar öğrencilerin sendika algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı ölçüde farklılaşmadığı bulgulanmış olsa da, literatürde farklı sonuçlara erişebilmek mümkündür. Seçer (2009: 51) tarafından yapılan çalışmada, kadın öğrencilerin sendika yönelik tutumlarının erkek öğrencilerden daha olumlu olduğu bulgulanmıştır. Uçkan ve Kağnıcıoğlu (2009: 43) ve Urhan ve Selamoğlu (2008: 179) tarafından yapılan çalışmalarda, işçilerin sendika üyelikleri ve cinsiyetleri arasında bir takım farklılıklara işaret edilmiş, sendikalı işçilerin daha çok erkek çalışanlardan oluştuğuna dair bulgular ortaya koymuştur.

Katılımcıların turizm sektöründe çalışmaya devam etmeleri halinde sendikaya üye olma tutumlarının "sendika algısı" ve "üyelik algısı" boyutlarında anlamlı ölçüde farklılaştığı tespit edilmiştir. Farkın kaynağı incelendiğinde sendika algı ortalaması (73,57) daha yüksek olan katılımcıların bu soruya "evet" yanıtını verdiği, üyelik algı ortalaması (77,85) daha yüksek olan katılımcıların ise "hayır" yanıtını verdikleri belirlenmiştir. Sendika boyutuna dair olumlu algıları olan öğrencilerin

üyelğe evet demiş olması, üyeliği sakıncalı bulanların ise hayır demiş olması öğrencilerin algılarının üyeliğe etkisini açıkça ortaya koymaktadır.

**Tablo 2.5.** Turizm Sektöründe Çalışma Durumunda Sendikaya Üyelik Tutumu

Turizm sektöründe çalışacak olursanız sendikaya üye olmak ister misiniz?		N	Ortalama Sıra	Anlamlılık
<b>Sendika</b>	Evet	91	73,57	<b>0,000</b>
	Hayır	39	46,67	
<b>Üyelik</b>	Evet	91	60,21	<b>0,014</b>
	Hayır	39	77,85	

Yapılan Kruskal-Wallis testleri sonucunda katılımcıların sendikalara yönelik algılarının; yaşlarına, öğrenim gördükleri bölümlere/programlara, aylık gelir düzeylerine göre anlamlı ölçüde farklılaşmadığı bulgulanmıştır.

**Tablo 2.6.** Akademik Birimlere Göre Sendika Algıları

Boyut	Bölümünüzün bağlı olduğu okul türü	N	Ortalama Sıra	Ki-Kare	Anlamlılık
<b>Üyelik</b>	Meslek yüksekokulu	152	130,46	7,277	<b>0,026</b>
	Yüksekokul	43	143,12		
	Fakülte	58	105,97		
<b>Devlet ve İşveren</b>	Meslek yüksekokulu	152	137,21	7,551	<b>0,023</b>
	Yüksekokul	43	111,90		
	Fakülte	58	111,43		

Katılımcıların sendikalara yönelik algılarının öğrenim gördükleri akademik birimlere göre istatistiksel açıdan anlamlı oranda farklılaştığı belirlenmiştir. Elde edilen sonuca göre; üyelik boyutuna yönelik en yüksek algı ortalaması (143,12) yüksekokul öğrencilerindeyken, en düşük algı ortalaması (105,97) fakülte öğrencilerindedir. Bu sonuç yüksekokul öğrencilerinin sendika üyeliğini meslek yüksekokulu ve fakülte öğrencilerine nazaran daha sakıncalı bulduğunu göstermiştir.

Devlet ve işveren boyutuna yönelik en yüksek algı ortalaması (137,21) meslek yüksekokulunda öğrenim gören öğrencilerdeyken en düşük algı ortalaması (111,43) fakülte öğrencilerindedir. Fakülte öğrencilerinin ortalamaları ile yüksekokul öğrencilerinin ortalamaları arasındaki farkın da çok fazla olmadığı görülmektedir. Bu sonuca göre meslek yüksekokulu öğrencileri devlet ve işverenin sendikal örgütlenmeye sıcak baktığını düşünmektedir. Ancak gerçek durumun bu şekilde olduğunu söylemek güçtür. Sendikaların önemli fonksiyonlarından bir tanesi de işgören adına pazarlık aktörü (toplu iş sözleşmesi) olmalarıdır. Bir pazarlık aktörünün ve işgörenin çıkarları için mücadele ederek maliyetlere neden olan bir örgütün işveren veya devlet tarafından desteklenmesi mevcut koşullarda düşündürücü olacaktır.

**Tablo 2.7.** Not Ortalamasına Göre Sendika Algıları

Boyut	Not Ortalaması	N	Ortalama Sıra	Ki-Kare	Anlamlılık
<b>Devlet ve İşveren</b>	1,00-1,50 arası	33	115,09	13,893	<b>0,016</b>
	1,51-2,00 arası	75	117,35		
	2,01-2,50 arası	66	116,27		
	2,51-3,00 arası	45	147,52		
	3,01-3,50 arası	22	166,77		
	3,51-4,00 arası	12	129,25		

Yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda öğrencilerin sendikalara yönelik algılarının devlet ve işveren boyutunda not ortalamalarına göre anlamlı bir biçimde farklılaştığı bulgulanmıştır. Elde edilen sonuca göre, devlet ve işveren boyutuna yönelik en yüksek ortalamalar (166,77; 147,52; 129,25) bir küme olarak 2,51-4,00 arasında not ortalamasına sahip öğrencilerde, en düşük ortalamalar (115,09; 116,27; 117,35) ise 1,00-2,50 not ortalamasına sahip öğrenciler arasındadır. Bu sonuca göre; daha başarılı öğrenciler devlet ve işverenin sendikaya yardımcı olduğunu, daha başarısız öğrenciler ise bunun tam tersi bir durum olduğunu düşünmektedirler. Başarılı öğrencilerin algıları ile meslek yüksekokulu öğrencilerinin algılarının bu noktada paralellik arz ettiği görülmekte her iki grubun belirli oranda benzer kümeden geldiği tahmin edilmektedir.

Öğrencilerin sendika algılarının devlet ve işveren boyutunda bugüne kadar hayatlarının çoğunu geçirmiş oldukları bölgelere göre anlamlı ölçüde farklılaştığı bulgulanmıştır. Elde edilen sonuca göre en yüksek algı ortalaması (147,26) hayatının çoğunu Ege Bölgesi'nde geçiren öğrencilerde

en düşük algı ortalaması (25,63) ise hayatının çoğunu Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde geçiren öğrencilerdedir.

**Tablo 2.8.** Yaşanılan Bölgeye Göre Sendika Algıları

Boyut	Not Ortalaması	N	Ortalama Sıra	Ki-Kare	Anlamlılık
<b>Devlet ve İşveren</b>	Marmara	48	127,43	13,893	<b>0,016</b>
	Ege	55	147,26		
	İç Anadolu	26	127,31		
	Karadeniz	16	116,69		
	Doğu Anadolu	15	124,50		
	Güneydoğu Anadolu	4	25,63		
	Akdeniz	89	120,99		

Elde edilen bu sonuca göre hayatının önemli bir kısmını Güneydoğu Anadolu Bölgesinde geçirmiş olan öğrenciler devlet ve işverenin sendikalara yardımcı olduğu düşünmemekte, Ege Bölgesinde yaşamış öğrenciler ise tam tersi bir algı ortaya koymaktadırlar.

### 3. Sonuç

Sendikalar üretim ilişkileri içerisinde önemli aktörlerdir. Emek kesiminin haklarının savunulmasında, üretim ilişkileri içerisindeki önemli muhalefet rolleri ile çalışma ilişkilerindeki gelişmelere katkıları göz ardı edilmemelidir. Ülkemizde özel sektörde, kamuya nazaran zayıf durumda olan sendikal örgütlenme, turizm sektöründe de benzer bir zayıflıktadır. Bu zayıflığın birçok nedenleri olmakla birlikte sendika algısının da sendikal örgütlenme üzerinde önemli bir payı olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada geleceğin potansiyel turizm profesyonelleri olacak turizm öğrencilerinin sendika algıları belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre öğrencilerin %36'sı turizm sektöründe çalışmaya devam etmeleri halinde sendika üyesi olabileceklerini belirtmiştir. Bu oran şu anda turizm sektöründeki sendikalı işgören oranının oldukça üzerindedir. Ancak saha koşullarında bu oranının ne düzeyde gerçekleşeceği önemli bir soru işaretidir. Öğrencilerden turizm sektöründe

faaliyet gösteren iki adet sendikanın ismini yazmaları istendiğinde yalnız bir öğrencinin soruya yanıt verebilmiş olması yukarıdaki tutum beyanına gölge düşürmektedir. %36'sı sendikalı olabileceğini ifade eden bir kitle içerisinde turizm sektöründe faaliyet gösteren sendikaların adını bilen öğrenci sayısı yalnızca 1'dir. Bu öğrenci de yalnız bir tek sendikanın adını verebilmiştir. Bu sonuç hem öğrencilerinin konuya yönelik bilgi ve ilgisini hem de sendikalarının bilinirliklerinin düşük olduğunu gözler önüne sermektedir.

Elde edilen sonuçlara göre öğrenciler; sendika üyeliğini kısmen de olsa riskli bir olgu olarak görmekte, devlet, sosyal çevre ve ailenin bu konuda yeterince olumlu bir bakış açısında sahip olmadıklarını düşünmektedirler. Sendika kelimesi ülkemizde politik bazı çağrışımlar yapabilmekte, sendika üyeleri hakkında politik bir algının oluşmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle sendika üyeliği yer yer sakıncalı bir durum olarak değerlendirilebilmektedir. Ancak sendikalar çalışanların özlük haklarını iyileştiren amaçlarından sapmadıkları sürece, işletmelerdeki süreçleri iyileştirmeye de katkı sağlayacaklardır. Bu nedenle işletmeler açısından da sendikaların varlığı bir fırsat olarak ele alınabilir.

Faktör analizi sonucunda elde edilen sendika boyutu ile devlet ve işveren boyutlarının aritmetik ortalamasının 3'den yüksek olmaması sendikaların yeterince olumlu bir algıya sahip olduğunu söylemeyi güçleştirmektedir. Turizm sektöründe çalışmaya devam etmeleri halinde 100 öğrenciden yalnız 36 öğrencinin sendikalara üye olabileceğini beyan ediyor olması, sendika algısına ilişkin sonuç ile paralellik arz etmektedir.

Turizm sektöründe çalışmaya devam etmeleri halinde sendikaya üye olabileceğini belirten öğrenciler sendika boyutuna yönelik olumlu algıları olan öğrencilerdir. Öte yandan üyelik boyutuna dair olumsuz algıları olan, yani sendika üyeliğini sakıncalı gördüğünü belirten öğrenciler ise sendikaya üye olmayacaklarını ifade etmektedirler. Bu sonuç, sendika üyeliğinde algının etkisini ortaya koymaktadır.

Araştırmada öğrencilerin sendikalara yönelik algılarının; yaşlarına, öğrenim gördükleri bölümlere/programlara, aylık gelir düzeylerine göre anlamlı ölçüde farklılaşmadığı bulgulanmıştır.

Analizler sonucunda yüksekökol öğrencilerinin sendika üyeliğini, meslek yüksekokulu ve fakülte öğrencilerine nazaran daha sakıncalı bulduğu belirlenmiştir. Buna ilaveten, meslek yüksekokulu öğrencileri de devlet ve işverenin sendikal örgütlenmeye destek olduğunu düşünmektedirler. Bu durumun gerçekte böyle olduğunu söylemek güçtür. Gerçek durumun bu şekilde olması halinde ise sendikaların fonksiyonlarını nasıl gerçekleştirdiklerinin incelenmesi gerekmektedir. Çünkü en azından bir pazarlık aktörü olan ve önemli bir muhalefet rolünü üstlenmesi gereken



sendikanın; işveren veya devlet tarafından desteklenmesi, mevcut koşullarda düşündürücü olabilmektedir.

Öğrencilerin sendika algıları başarı düzeylerine göre incelendiğinde de daha başarılı öğrencilerin meslek yüksekokulu öğrencilerine benzer görüşte olduğu görülmektedir. Bu konuda bir başka bulgu da öğrencilerin hayatlarının önemli bir kısmını geçirdiği bölgeler bazında elde edilmiştir. Ulaşılan sonuca göre; Ege Bölgesinden gelen öğrenciler yukarıda açıklanan şekilde meslek yüksekokulu öğrencileri ve başarı ortalaması yüksek olan öğrenciler gibi devlet ve işverenin sendikal örgütlenmeye yardımcı olduklarını düşünürlerken, hayatlarının önemli bir kısmını Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde geçirmiş olan öğrenciler tam tersi görüştedirler.

Araştırmadan elde edilen tüm sonuçlar toplu olarak yeniden ele alındığında, öğrencilerin sendika algısının "yeterince olumlu bir düzeyde olmadığını" söylemek mümkündür. Uçkan ve Kağncıoğlu (2009: 51) tarafından yapılan araştırmada, işçilerin sendikalara üye olmama ya da sendikalardan ayrılma nedenlerinin ilk sırasında "sendikalara duyulan güvensizliğin" yer aldığı bulgulanmıştır. Urhan ve Selamoğlu (2008: 182) araştırmalarında sendikalara olan güvenin yıllar geçtikçe azaldığını ve sendikalara üye olmamalarının en önemli nedeninin "sendikalara güvenmemeleri" olduğunu bulgulamışlardır. Urhan (2005:74) tarafından yapılan bir başka araştırmada da "sendikalara güvensizlik" işçilerin sendikalara üye olmamalarının ilk üç nedeni arasında yer almıştır. Araştırmacıların bu bulgularının "sendika algısı" ile ilgili bir olumsuzluğu işaret ettiği düşünülmektedir. Bu olumsuz algının gerekçelerini belirlemek, ayrı bir araştırma için önemli bir amaç olarak kabul edilebilir, bu nedenle gelecek araştırmacıların bu konuya yönelik çalışmalar yapmalarının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Turizm sektöründeki sendikal örgütlenmenin çok düşük bir düzeyde (%4) olduğu, turizm eğitimi alan öğrencilerin de yalnız %36'sının sendikalara üye olmaya eğilimli olduğu bulguları aslında bir bakıma turizm işletmeleri için de kusurlu bir neticeyi gözler önüne sermektedir. İşletmeler tarafından özellikle faydasız ve tehlikeli bir maliyet unsuru olarak görülen sendikaların, aslında Yılmaz vd. (2010: 91) ve Aymankuy (2005a: 20)'nin de belirttiği gibi hizmet kalitesini ve verimliliği arttırabildiği, iç müşteri memnuniyeti sağlayarak dolaylı yoldan dış müşterilere de memnuniyet sağlayabileceği ve özel olarak işletmelerin, genel olarak da ülkemiz turizm sektörünün bu durumdan uzun vadede kârlı çıkacağı unutulmamalıdır.

### **Kaynakça**

Aymankuy, Ş. 2005a. Konaklama İşletmelerinde Sendikaların Hizmet Kalitesine Etkileri, Sosyal Bilimler Dergisi, 14(8), 1-22.

Aymankuy, Ş. 2005b. Turizm Sektöründe Sendikalaşma ve Hizmet Kalitesi İlişkisi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Balıkesir.

Boynueğri, M. 2000. 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Sosyal Güvenlik ve Sendikal Faaliyetler Üzerine Bir Uygulama (Ankara Örneği), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Bir, Ali A. 1999. Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1081.

Boz, C. 2006. Dünya'da Turizm Endüstrisinde Çalışma Şartları, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Bryson, A. 2003. Working with Dinosaurs? Union Effectiveness in Delivering for Employees. PSI Research Discussion Paper 11, London: Policy Studies Institute,

Bulama, R. 2010. İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ile Çalışanların Sendikalaşma Eğilimi Üzerine Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Camcı, O. 2001. Turizm Sektöründe İşgörenlerin Sendikalaşması ve Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Sendikalara Bakışının Değerlendirilmesine Yönelik Ankara Oteli'nde Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Cantrick-Brooks, B. Y. 2005. Trade Union Joining: Perceptions from Call Center Employees, University of Wollongong, Master Dissertation, Australia.

Choy, Dexter J. L. 1995. The Quality of Tourism Employment, Tourism Management, 16(2), 129-137.

Çelik, A. ?. Düünden Bugüne Sendikal Hareket Sorunlar, Arayışlar, Çözümler. [http://www.egitimsen.org.tr/ekler/2958907d0d829d1\\_ek.pdf](http://www.egitimsen.org.tr/ekler/2958907d0d829d1_ek.pdf) (Erişim tarihi: 03.02.2015).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. 2011. Turizm Sektöründe Çalışma Sürelerinin İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu, [http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayinlar/yayinlar2013/2011\\_48](http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayinlar/yayinlar2013/2011_48) (Erişim tarihi: 22.3.2014).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. 2012. Çalışma Hayatı İstatistikleri,  
[http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/calisma\\_hayati\\_2012](http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/calisma_hayati_2012) (Erişim tarihi: 24.3.2014).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. 2013a. Bağımsız İşçi Sendikaları,  
[http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cgm/sendikalar/dosyalar/bagimsiz\\_isci](http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cgm/sendikalar/dosyalar/bagimsiz_isci) (Erişim tarihi: 12.2.2014).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. 2013b. DİSK'e Bağlı İşçi Sendikaları,  
<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cgm/sendikalar/dosyalar/disk> (Erişim tarihi: 12.2.2014).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. 2013c. HAK-İŞ'e Bağlı İşçi Sendikaları,  
<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cgm/sendikalar/dosyalar/hakis> (Erişim tarihi: 12.2.2014).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. 2013d. TÜRK-İŞ'e Bağlı İşçi Sendikaları,  
<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cgm/sendikalar/dosyalar/turkis> (Erişim tarihi: 12.2.2014).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. 2013e. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2013 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ,  
[http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/2013\\_ocak\\_6856](http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/2013_ocak_6856) (Erişim tarihi: 12.2.2014).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. 2013f. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2013 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ,  
[http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/2013\\_temmuz\\_6856](http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/2013_temmuz_6856), (Erişim tarihi: 12.2.2014).

Devrimci Turizm İşçileri Sendikası. 2013. Devrimci Turizm İşçileri Sendikası Bülteni, Ocak,  
[http://issuu.com/devturizm/docs/b\\_iten-7\\_\\_3\\_](http://issuu.com/devturizm/docs/b_iten-7__3_) (Erişim tarihi: 23.3.2014).

Hüner, M. 2004. Sendikalaşmayı Etkileyen Faktörler ve İşgörenlerin Sendikalaşmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

International Labour Office. 2013. Toolkit on Poverty Reduction Through Tourism, Second Edition, [http://www.ilo.org/employment/units/ruraldevelopment/WCMS\\_176290/lang--en/index.html](http://www.ilo.org/employment/units/ruraldevelopment/WCMS_176290/lang--en/index.html) (Erişim tarihi: 3.2.2015).

International Labour Organization. 2014. Employment in Tourism Sector, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_235636.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_235636.pdf) (Erişim tarihi: 23.3.2014).

Jolliffe, L. ve Farnsworth, R. 2003. Seasonality in Tourism Employment: Human Resource Challenges, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15(6), 312 - 316.

Kalaycıoğlu, S., Rittersberger-Tılıç, ve H., ÇELİK, K. 2008. Değişen İşçilik ve Sendika, *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 25(1), 75-102.

Kapar, R. 2007. Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar, *Çalışma ve Toplum*, 12(1), 83-117.

Krejcie, Robert V. ve Morgan, Daryle W. 1970. Determining Sample Size for Research Activities, *Educational and Psychological Measurement*, (30), 607-610.

Kültür ve Turizm Bakanlığı. 2014a. Turizm İstatistikleri, <http://sgb.kulturturizm.gov.tr/Eklenti/5881,yabanci-ziyaretci-sayisi.pdf?0> (Erişim tarihi: 22.3.2014).

Kültür ve Turizm Bakanlığı. 2014b. Turizm İstatistikleri, <http://sgb.kulturturizm.gov.tr/Eklenti/5883,yillara-gore-turizm-geliri.pdf?0> (Erişim tarihi: 22.3.2014).

Kültür ve Turizm Bakanlığı. 2014c. Turizm İstatistikleri, <http://www.ktbyatirimisletmeler.gov.tr/TR,9860/turizm-belgeli-tesisler.html> (Erişim tarihi: 3.2.2015).

Kuslivan, S. ve Kuslivan, Z. 2000. Perceptions and Attitudes of Undergraduate Tourism Students Towards Working in the Tourism Industry in Turkey, *Tourism Management*, (21), 251-269.

Mütevellioğlu, N. 2013. İşsizlik Korkusu, Sendikaların İşlevselliği ve Sendikal Örgütlenme Hakkı, V. Sosyal Haklar Sempozyumu, 179-193.

Nickson, D. 2007. Human Resource Management for the Hospitality and Tourism Industries, Massachusetts: Butterworth-Heinemann by Elsevier.

Poulston, J. M. 2009. Working Conditions in Hospitality: Employees' Views of the Dissatisfactory Hygiene Factors, *Journal of Quality Assurance In Hospitality & Tourism*, (10), 23-43.

Sarı Gerşil, G. ve Aracı, M. 2007. Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu, *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2), 155-169.

Seçer, B. 2009. Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları İle Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi, *Çalışma ve Toplum*, 23(4), 27-60.

Selamoğlu, A. 2003. İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (6), 63-98.

Selamoğlu, A. 2004. Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı, *Çalışma ve Toplum*, (2), 39-54.

Sheth, Norman R. 1969. Workers' Participation in Trade Union Activity, *Indian Journal of Industrial Relations*, 4(3), 279-297.

Shil, P. ve Kar, S. 2013. Railway Employees' Perception Towards Working Condition And Role Performed By Trade Unions: A Study On Badarpur Sub-Division Of N.F. Railway, *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 2(2), 155-174.

Tarlan, D. Ve Tütüncü, Ö. 2001. Konaklama İşletmelerinde Başarım Değerlemesi ve İşdoyumunu Analizi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 141-163.

Tesone, Dana V. ve Pisam, A. 2013. *Handbook of Hospitality Human Resources Management*, New York: Routledge.

Turner, T. ve D'art, D. 2012. Public Perceptions of Trade Unions in Countries of the European Union: A Causal Analysis, *Labor Studies Journal*, 37(33), 33-55.

Uçkan, B. ve Kağmıoğlu, D. 2009. İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği, *Çalışma ve Toplum*, 22(3), 35-56.

United Nations World Tourism Organisation. 2014. UNWTO Tourism Highlights 2014 Edition, <http://mkt.unwto.org/publication/unwto-tourism-highlights-2014-edition> (Erişim tarihi: 3.2.2015).

Urhan, B. 2005. Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları, *Çalışma ve Toplum*, 1(4), 57-88.

Urhan, B. ve Selamoğlu, A. 2008. İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları: Kocaeli Örneği, *Çalışma ve Toplum*, 18(3), 171-197.

Webb, S. ve Webb, B. 1920. *The History of Trade Unionism*, New York: Longman Green & Co.

Wilton, N. 2003. *Diversity in the Management of Employee Relations in the Hotel Sector in South West England*, Bristol: University of the West of England.

Venugopal, G., Subba Rao, P. ve Ram Prasada Rao, H. 1991. Trade Union's Goals and Achievements, *Indian Journal of Industrial Relations*, 27(2), 77-85.

Yıldırğan, R. 1996. Konaklama İşletmelerinde Verimlilik Kapsamında İş Doyumu Personel Devri İlintisi ve Sendikalar, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Yılmaz, G., Keser, A., ve Yorgun, S. 2010. Konaklama İşletmelerinde Çalışan Sendika Üyelerinin İş ve Yaşam Doyumunu Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması, *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6(1), 87-107.

Yüçetürk, E. Elif. 2012. İşyerlerindeki Yıldırma Eylemlerini Önlenmede Sendikaların Rolü: Nitel Bir Araştırma, *Çalışma ve Toplum*, 35(4), 41-72.

Zammit, E. L ve Rizzo, S. 2001. The Perceptions of the Trade Unions by Their Members A Survey Report on Trade Unions in Malta, *Employee Relations*, 24(1), 53-68.