

**T.C.
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**TÜRK KONAKLAMA SEKTÖRÜNDE SENDİKALAŞMA
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

Recep YILDIRGAN

Enstitü Anabilim Dalı : TURİZM İŞLETMECİLİĞİ

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Orhan BATMAN

Aralık, 2019

T.C.
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

TÜRK KONAKLAMA SEKTÖRÜNDE SENDİKALAŞMA
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA


DOKTORA TEZİ

Recep YILDIRGAN

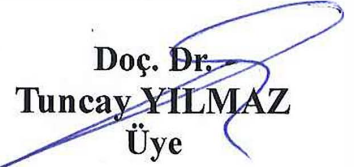
Enstitü Anabilim Dalı

TURİZM İŞLETMECİLİĞİ

Bu tez ../.../2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.


Prof. Dr.
Orhan BATMAN
Jüri Başkanı


Doç. Dr.
Burhanettin ZENGİN
Üye


Doç. Dr.
Tuncay YILMAZ
Üye

Prof. Dr.
Said KINGİR
Üye

Doç. Dr.
Abdurrahman BENLİ
Üye

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Recep YILDIRGAN

06.12.2019

TEŞEKKÜR

Doktora eğitimim süresince kıymetli bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım, akademik hayatım boyunca her konuda bilgi ve desteğine erişebildiğim, araştırmamın en başından sonuna kadar, planlama, saha çalışması ve yazılmasında katkılarını esirgemeyen, teşvik ve motive eden ve aynı hassasiyetle beni yönlendiren değerli danışman hocam Prof. Dr. Orhan Batman'a teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmanın saha çalışmalarında mülakatlara katılarak değerli görüşlerini benimle paylaşan tüm otel yöneticilerine ve sendika temsilcilerine teşekkür ederim. Tez boyunca kıymetli fikirleri ile katkı sağlayan Doç. Dr. Burhanettin ZENGİN, Doç. Dr. Tuncay YILMAZ ve Prof. Dr. Sayım YORGUN hocalarıma şükranlarımı sunarım. Ayrıca bilgi ve deneyimleri ile desteğini esirgemeyen arkadaşım Dr. Öğr. Üyesi İsmail BİLGİÇLİ' ye teşekkür ederim.

Bu araştırmanın maddi açıdan desteklenmesine olanak sağlayan Sakarya Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) Komisyon Başkanlığına (Proje No: 2017-60-02-006) teşekkür ederim.

Bu zorlu süreçte sabır, destek ve anlayışlarını her zaman hissettiğim canım eşim Fatma YILDIRGAN 'a, evlatlarım M. Sena ve A. Enes YILDIRGAN' a sevgi ve minnet duygularıyla.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
İÇİNDEKİLER	ii
KISALTMALAR	v
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİL LİSTESİ.....	x
ÖZET.....	xi
SUMMARY	xii

BÖLÜM 1.

GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı	3
1.2. Araştırmanın Önemi	4
1.3. Araştırmanın Yöntemi	5
1.4. Araştırmanın Sorunsalı.....	6
1.5. Araştırmanın Planı.....	6

BÖLÜM 2.

LİTERATÜR.....	7
2.1. Turizm Endüstrisi	7
2.1.1. Turizm endüstrisi kavramı ve tanımı	8
2.1.2. Turizm endüstrisinin temel özellikleri	11
2.1.3. Turizm endüstrisinin farklı yönleri	13
2.1.4. Turizm endüstrisinde faaliyet gösteren alt sektörler	15
2.1.4.1. Konaklama sektörü	15
2.1.4.2. Yiyecek içecek sektörü	18
2.1.4.3. Seyahat sektörü	22
2.1.4.4. Rekreasyon sektörü.....	23
2.1.4.5. Deniz turizmi sektörü	25
2.1.4.6. Diğer turizm sektörü	25
2.2. Sendika Kavramı	26
2.2.1. Sendika türleri	27
2.2.1.1. Meslek sendikaları (Craft Unionism)	28
2.2.1.2. Genel sendikalar (General unionism)	28
2.2.1.3. İşkolu sendikaları (Industrial unionism).....	29
2.2.1.4. İşveren sendikaları	29

2.2.2. Sendikaların amaçları	30
2.2.3. Toplu pazarlık- toplu sözleşme kavramı	31
2.2.4. Dünyada sendikacılığın tarihsel gelişim süreci	32
2.2.5. Türkiye’de sendikacılığın tarihsel gelişim süreci.....	33
2.2.6. Endüstri ilişkilerinde sendikalar ve sendikasız endüstri ilişkileri	36
2.3. Turizm Endüstrisinde Sendikal Faaliyetler	38
2.3.1. Turizmde endüstri ilişkileri ve çalışma yaşamı.....	38
2.3.1.1. Turizm ile istihdam arasındaki ilişki	39
2.3.1.2. Turizm endüstrisinde emeğin yapısı ve niteliği.....	42
2.3.1.3. Türk turizm endüstrisinde çalışanların hakları	44
2.3.1.4. Türk turizm endüstrisinde çalışanların sorunları	45
2.3.2. Dünya genelinde turizm endüstrisinde sendikalaşma	47
2.3.2.1. ABD’de turizm endüstrisi sendikacılığı	48
2.3.2.2. Seçilmiş AB ülkelerinde turizm endüstrisinde sendikalaşma	50
2.3.3. Türkiye’de turizm sendikacılığı	53
2.3.3.1. Türkiye’de turizm işçi sendikacılığı	56
2.3.3.2. Türkiye’de turizm işveren sendikaları	58
2.3.4. Türk konaklama sektöründe sendikasızlaşma eğilimi.....	60
2.3.4.1. Mevzuattan kaynaklanan nedenler.....	61
2.3.4.2. Sendikalardan kaynaklanan nedenler.....	63
2.3.4.3. Konaklama sektöründeki çalışma koşullarından kaynaklanan nedenler	64
2.3.4.4. İşverenden kaynaklanan nedenler	64
2.3.4.5. İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarından kaynaklanan nedenler.....	66
2.3.5. Turizm sendikacılığı konusunda yapılmış araştırmalar	67

BÖLÜM 3.

MATERYAL VE YÖNTEM.....	71
3.1. Araştırma Yöntemi	71
3.2. Araştırmanın Problemi	73
3.3. Araştırmanın Evren ve Örnekleme	73
3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	74
3.5. Veri Toplama Aracı Olarak Kullanılan Ölçeğin Geliştirilme Süreci.....	75
3.5.1. Anket formunun geliştirilme süreci ve pilot çalışma	75
3.5.2. Görüşme/mülakat formunun oluşturulması.....	77
3.6. Veri Toplama Süreci	78
3.6.1. Çalışanlara yönelik veri toplama süreci	78
3.6.2. Otel yöneticilerine yönelik veri toplama süreci	78
3.6.3. Sendika Yöneticilerine Yönelik Veri Toplama Süreci.....	80
3.7. Verilerin Analizi.....	81
3.7.1. Çalışanlara yönelik verilerin analizi.....	81
3.7.2. Uyum indeksleri mükemmel uyum ölçütleri, kabul edilebilir uyum ölçütleri	83
3.7.3. Otel yöneticileri ile sendika yöneticilerine ilişkin verilerin analizi	85

BÖLÜM 4.

BULGULAR VE TARTIŞMA.....	86
----------------------------------	-----------

4.1. Çalışanlara Yönelik Bulgular ve Tartışmalar	86
4.1.1. Demografik özellikler	86
4.1.2. Sendikalaşmaya dair bulgular	90
4.1.3. Sendikal algı ölçeği betimsel istatistikleri.....	97
4.1.4. Sendika algısı ölçeği farklılık analizleri.....	99
4.1.4.1. Sendika algısı ölçeği boyutları arasındaki ilişkiler.....	118
4.2. Otel Yöneticilerine ve Sendika Yöneticilerine Yönelik Bulgular.....	119
4.2.1. Otel yöneticilerine ilişkin bulgular.....	120
4.3. Sendika Yöneticilerine İlişkin Bulgular	134
4.4. Bulguların Bir Bütün Halinde Tartışılması	140

BÖLÜM 5.

SONUÇ VE ÖNERİLER..... 157

5.1. Sendikalara Yönelik Öneriler	161
5.2. Turizm İşverenlerine ve Profesyonel Yöneticilerine Yönelik Öneriler	165
5.3. Turizm Çalışanlarına Yönelik Öneriler	166
5.4. Kamuya Yönelik Öneriler	167
5.5. Gelecekte Yapılacak Araştırmalar İçin Öneriler	169

KAYNAKÇA

EKLER..... 185

ÖZGEÇMİŞ..... 191

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AÇSHB	: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
AGFI	: Adjusted Goodness of Fit Index
AKTO	: Akdeniz Turistik Otelciler ve İşletmeciler Birliği
B:Y.S	: Başka Yerde Tanımlanmamış
CFI	: Comparative Fit Index
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DEV TURİZM-İŞ	:Devrimci Turizm İşçileri Sendikası
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
EFFAT	:Avrupa Gıda, Tarım ve Turizm Sendikaları Federasyonu
E.T.	: Erişim Tarihi
F.Ç.K	: Konaklama ve Eğlence İşyerleri Çalışanları ve Kuryeleri
GFI	: Goodness of Fit Index
HAY-İŞ	: Hazır Yemek İşçileri Sendikası
HORECA	: Otel, Restoran, Kafe ve Catering Sektörü
HOTREC	: Avrupa Otel, restoran ve Kafeler Birliği
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
OECD	: Ekonomik işbirliği ve Kalkınma Örgütü

OLEYİS	: Türkiye Otel, Lokanta, Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası
ÖD	: Örgütsel Davranış
RG	: Resmi Gazete
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SPOR EMEK-SEN	: Devrimci Spor Emekçileri Sendikası
TEİİS	: Turistik eğlence İşletmeleri İşveren Sendikası
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TOLEYİS	: Türkiye Otel, Lokanta ve Dinlenme Yerleri İşçileri Sendikası
TURİZM-İŞ	: Turizm İşçileri Sendikası
TURÇASEN	: Turizm Çalışanları Sendikası
TURKON-İŞ	: Turizm, Konaklama ve Eğlence Sanayi İşçileri Sendikası
TUROFED	: Türkiye Otelciler Federasyonu
TURİS	: Turizm, Lokanta ve Spor İşverenleri Sendikası
TURSAS	: Turizm ve Seyahat Acentaları İşverenleri Sendikası
TUYİS	: Tüm Yurt ve Özel Barınma Hizmetleri İşverenleri Sendikası
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜM EMEK-SEN	: Turizm, Otel, Spor Emekçileri Sendikası
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
SPOR EMEK-SEN	: Devrimci Spor Emekçileri Sendikası
TSKB	: Türkiye Sınai Kalkınma Bankası
WTO	: Dünya Turizm Örgütü
WTTC	: Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1: Turizm Endüstrisinde Girdilerin Sektörel Dağılımı (%)	9
Tablo 2.2: Turizmin Girdi Sağladığı Seçilmiş Bazı Sektörler	10
Tablo 2.3: Turizm Endüstrisini Farklı Kılan Özellikler	14
Tablo 2.4: Asli Konaklama Tesisleri	17
Tablo 2.5: Konaklama Tesisleri Olarak İşletilebilen Diğer Tesisler	17
Tablo 2.6: Yiyecek İçecek Sektörünün Tarihsel Gelişim Süreci	20
Tablo 2.7: Rekreasyon İşletmeleri	24
Tablo 2.8: Deniz Turizmi Tesisleri Deniz Turizmi Araçları ve İşletmeleri	25
Tablo 2.9: Seçili Ülkelerde Yıllara Göre Sendikalaşma Oranları (%)	33
Tablo 2.10: İşçi Sendikaları Konfederasyonlarının Son 7 Yıllık Üye Artış Sayıları	35
Tablo 2.11: Türkiye’de Toplam İşçi Sayısına Göre Sendikalaşma Oranı	35
Tablo 2.12: Dünyada ve Türkiye’de Turizmin Doğrudan ve Toplam İstihdama Katkısı	40
Tablo 2.13: Turizmde Çalışan Sayısı/Eylül 2018	41
Tablo 2.14: Yaş Dilimlerine Göre Türkiye’de Turizm Tesislerinde Çalışan İşgücü Dağılımı 2016(Bin)	43
Tablo 2.15: Seçili OECD Ülkelerinde Turizm İstihdamının Özellikleri (%)	43
Tablo 2.16: ABD de Maaşlı İşçilerin Endüstri ve Meslek Dağılımına Göre Sendika Üyeliği Dağılımı (2017-2018 ortalaması) (1000)	49
Tablo 2.17: ABD de Sendikalı ve Sendikasız Tam zamanlı Çalışan Turizm İşçilerinin Haftalık Maaş Ortalamaları	49
Tablo 2.18: Seçili AB Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları	50
Tablo 2.19: AB Ülkelerinde Turizm Sektöründe Sendikal Yoğunluk	52
Tablo 2.20: Konaklama ve Eğlence İşleri İş Kolunda Sendikalaşma Oranları (2013- 2019)	54
Tablo 2.21: 18 No’lu Konaklama ve Eğlence İşleri İş Kolunda Sendikalara Göre Üye Dağılımı (Ocak/Temmuz 2019 tarihi itibariyle)	55
Tablo 2.22: İşkollarına Göre Sendikalaşma Oranları (Ocak/ 2019)	56
Tablo 2.23: Konaklama ve Eğlence İşleri İşkolu İşveren Sendikaları	59
Tablo 2.24: 18 No’lu Konaklama ve Eğlence İşleri	61
Tablo 2.25: İşverenin Sendikasızlaştırma Stratejileri ve Kontrol Yaklaşımları	65
Tablo 2.26: Türkiye’de İşverenin Sendikal Örgütlenmeyi Engelleyici Yöntemleri	66
Tablo 3.1: Otel Yöneticileri İle Yapılan Mülakatlara İlişkin Bilgiler	79
Tablo 3.2: Sendika Yöneticileri İle Yapılan Mülakatlara Yönelik Bilgiler	81
Tablo 3.3: Yapısal Eşitlik Modeli Araştırmalarında Kullanılan Uyum İndekslerine İlişkin Mükemmel ve Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	83
Tablo 3.4: Sendika Algısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Model Uyum İndeksleri	83
Tablo 3.5: Doğrulayıcı Faktör Analizi Tahmin İstatistikleri	84
Tablo 3.6: Sendika Algısı Ölçeği Güvenirlik İstatistikleri	84

Tablo 4.1: Demografik İstatistikler 1	87
Tablo 4.2: Turizm İle İlgili Eğitim İstatistikleri.....	87
Tablo 4.3: Demografik İstatistikler 2	88
Tablo 4.4: Turizm Sendikasına Üye Olmama Sebepleri Önem Dereceleri	90
Tablo 4.5: Turizm Sendikasına Üye Olma Sebepleri Önem Dereceleri	91
Tablo 4.6: Sendikaların Siyasi Faaliyetlerde Bulunması Hakkındaki Görüşler	93
Tablo 4.7: Turizm Sendikaları Görev Önem Dereceleri	94
Tablo 4.8: Turizm Sendikacılığının Geleceği Konusundaki Düşünceler.....	95
Tablo 4.9: Turizm Çalışanlarının Sendikalı Olmaması / Olamamasının Ardındaki Aktörler Önem Sıralaması	96
Tablo 4.10: Sendika Algısı Ölçeği Betimsel İstatistikleri.....	97
Tablo 4.11: Sendika Algısı Ölçeği Alt Boyutları Dağılım İstatistikleri.....	98
Tablo 4.12: Cinsiyet Değişkenine Göre Sendika Algısı Alt boyutları Bağımsız Örneklem T-test İstatistikleri	100
Tablo 4.13: Yaş Değişkenine Göre Sendika Algısı Alt Boyutları Anova Test İstatistikleri.....	101
Tablo 4.14: Güvenlik Boyutu Tukey Test İstatistikleri	102
Tablo 4.15: Sendikal Güvensizlik Boyutu Tukey Test İstatistikleri.....	103
Tablo 4.16: İl Değişkenine Göre Sendika Algısı Alt Boyutları Bağımsız Örneklem T-testi İstatistikleri	104
Tablo 4.17: Eğitim Seviyesi Değişkenine Göre Sendika Algısı Alt Boyutları Anova Test İstatistikleri.....	105
Tablo 4.18: Gelir Seviyesi Değişkenine Göre Sendika Algısı Alt Boyutları Anova Test İstatistikleri.....	106
Tablo 4.19: Güvenlik Boyutu Tukey Test İstatistikleri	107
Tablo 4.20: Sosyo -Ekonomik Boyut Tukey Test İstatistikleri.....	108
Tablo 4.21: Sendikal Güvensizlik Boyutu Tukey Test İstatistikleri	110
Tablo 4.22: Turizm Sektöründe Çalışma Süresi Değişkenine Göre Sendika Algısı Alt Boyutları Anova Test İstatistikleri	111
Tablo 4.23: Güvenlik Boyutu Tukey Test İstatistikleri	112
Tablo 4.24: Sosyo Ekonomik Boyut Tukey Test İstatistikleri.....	113
Tablo 4.25: Sendikal Bilinç Boyutu Tukey Test İstatistikleri	114
Tablo 4.26: Sendikal Güvensizlik Boyutu Tukey Test İstatistikleri	115
Tablo 4.27: Çalışılan Otelin Sınıfına Göre Sendika Algısı Alt boyutları Bağımsız Örneklem T-test İstatistikleri	117
Tablo 4.28: Turizm Sektöründe Çalışma Süresi Değişkenine Göre Sendika Algısı Alt boyutları Anova Test İstatistikleri.....	118
Tablo 4.29: Sendika Algısı Ölçeği Boyutları Arası Korelasyon Analizi.....	119
Tablo 4.30: Turizm İş Kolunda Sendikalaşma Oranının Çok Düşük Olmasına İlişkin Otel Yöneticileri Değerlendirmeleri	120
Tablo 4.31: Günümüzdeki Çalışma Koşulları Göz Önünde Bulundurulduğunda Sendikalara İhtiyaç Olup Olmadığına İlişkin Otel Yöneticilerinin Görüşleri.....	122
Tablo 4.32: Sendikaların İşyerine Sağlayacağı Avantaj ve Dezavantajlara Yönelik Otel Yöneticilerinin Görüşleri	124
Tablo 4.33: Sendikalı İşçilerin İşyerinde Daha Verimli Olup Olmayacağına Yönelik Otel Yöneticisi Görüşlerine İlişkin Soru.....	126

Tablo 4.34: İşveren İle Sendika Arasında Olumlu Bir İlişki Kurulmasının Mümkün Olup Olmamasına İlişkin Otel Yöneticilerinin Görüşleri	128
Tablo 4.35: Sektör Sermayedarlarının Sendikaları Nasıl Algıladığına Yönelik Otel Yöneticilerinin Görüşleri	129
Tablo 4.36: Sendika Kelimesinin Turizm İşletmelerinde Neden Yasaklı Bir Kelime Olarak Görüldüğüne İlişkin Otel Yöneticilerinin Görüşleri	131
Tablo 4.37: Otel Yöneticilerinin Çalışma Yaşamları Boyunca Sendikaya Üye Olup Olmamlarına İlişkin Durumları	133
Tablo 4.38: Turizm İş kolunda Sendikalaşma Oranının Çok düşük Olmasına İlişkin Sendika Yöneticilerinin görüşleri	134
Tablo 4.39: Günümüzdeki Çalışma Koşulları göz önünde Bulundurulduğunda Sendikalara İhtiyaç Olup Olmadığına Dair Sendika Yöneticilerinin Görüşleri.....	135
Tablo 4.40: Sendikanın İşyerine Sağlayacağı Avantaj ve Dezavantajlara Yönelik Sendika Yöneticilerinin Görüşleri	136
Tablo 4.41: Sendikalı Çalışan İşçilerin İşyerinde Daha Verimli Çalışacağına İlişkin Sendika Yöneticilerinin Görüşleri	137
Tablo 4.42: İşveren İle Sendika Arasında Olumlu Bir İlişki Kurulabilme Olasılığına İlişkin Sendika Yöneticilerinin Görüşleri	137
Tablo 4.43: Sektör Sermayedarlarının Sendikaları Nasıl Algıladığına Yönelik Sendika Yöneticilerinin görüşleri	138
Tablo 4.44: Turizm İşletmelerinde Sendika Sözcüğünün Neden Yasaklı Bir Kelime Olarak Görüldüğüne Yönelik Sendika Yöneticilerinin Görüşleri.....	138
Tablo 4.45: Turizm Sendikalarının Turizm İş Yaşamında Yeterince Etkin Olup Olmadıklarına İlişkin Sendika Yöneticilerinin Görüşleri	139

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 2.1: Turizm Endüstrisinin Genel Görünümü	15
Şekil 2.2: Konaklama Sektörünün Genel Görünümü.....	16
Şekil 2.3: Türkiye’de Konaklama Sektöründe Kayıtlı Çalışan Sayısının Yıllara Göre Dağılımı-bin/Ağustos	42
Şekil 3.1: Tez Çalışmasının Araştırma Süreci	72
Şekil 3.2: Sendika Algısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	82
Şekil 4.1: Turizm Sendikasına Üye Olmama Sebepleri.....	91
Şekil 4.2: Turizm Sendikasına Üye Olma Sebepleri.....	92
Şekil 4.3: Sendikaların siyasi faaliyetlerde bulunması hakkında ne düşünüyorsunuz? ..	93
Şekil 4.4: Turizm sendikalarının görevi önem sıralaması.....	95
Şekil 4.5: Sizce turizm sendikacılığının geleceği nasıl olacaktır?	96
Şekil 4.6: Turizm çalışanlarının sendikalı olmaması / olamamasının ardındaki aktörler önem sıralaması.....	97
Şekil 4.7:Sendika Algısı Ölçeği Alt boyut Ortalamaları.....	98

TÜRK KONAKLAMA SEKTÖRÜNDE SENDİKALAŞMA ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

ÖZET

Türkiye’de sendikal örgütlenme oranları, iş kolları bazında incelendiğinde Konaklama ve Eğlence İşleri İş Kolunun, sıralamada en sonlarda yer aldığı görülmektedir. Sektörün kendine özgü koşulları, istihdamın yapısı, işverenlerin konuya yaklaşımları, turizm çalışanlarının sendikalı olmaması/olamamasında etken faktörler olarak gösterilmektedir. Bu tez çalışması, turizm çalışanları arasında sendikal örgütlenmenin mevcut tablosunu ortaya koymak, problemi bütün paydaşları çerçevesinde irdelemek amacıyla yapılmış olup veriler, karma araştırma yöntemlerinden yararlanılarak elde edilmiştir. Bu amaç çerçevesinde, şehir otellerini temsilen İstanbul’da, sayfiye otellerini temsilen de Antalya’da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otellerde çalışmakta olan iş görenlerden anket uygulaması ile veriler toplanmıştır. Elde edilen verilerin geçerlik ve güvenilirliği tespit edildikten sonra doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Diğer yandan konaklama işletmesi işverenleri ve yöneticileri ile ve turizm sendikası yöneticileri ile yapılandırılmış mülakatlar ile görüşmeler yapılmış, elde edilen veriler, betimsel analiz yöntemi ile yorumlanmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, konaklama işletmesi çalışanlarının, sendika üyesi olma konusunda yeterince istekli olmadıkları, sendika ve sendikacılara yönelik güven eksiklikleri olduğu ortaya çıkmıştır. Sendika yöneticileri bu iş kolundaki düşük sendikal örgütlenmenin daha çok sektör sermayedarlarının tutumlarından kaynaklandığını ileri sürmüşlerdir. Sektör işverenlerinin ve profesyonel otel yöneticilerinin ise, mevcut sendikal yapının değişmesi, sendikaların sektörün gerçeklerini anlaması durumunda sendikal örgütlenmeye sıcak bakabilecekleri görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Sendikalaşma, Turizm, Otel İşletmesi, İşçi, İşveren

A STUDY ON UNIONIZATION IN THE TURKISH HOSPITALITY SECTOR

SUMMARY

The unionization rate in Turkey is examined in some business lines Affairs of lodging and Entertainment Businesses, shows in the latest rankings. The specific conditions of the sector, the structure of the employment, the approach of employers to the subject are shown as the factors affecting the non-unionization of tourism workers. This thesis was conducted to reveal the current situation of trade union organization among tourism workers and to examine the problem within the framework of all stakeholders and the data were obtained by using multimode research methods. For this purpose, survey data were collected from those working in 4 and 5 star hotels operating in Istanbul representing city hotels and in Antalya representing resort hotels. After determining the validity and reliability of the data, it was subjected to confirmation of factor analysis. On the other hand, interviews were conducted with semi-structured interviews with hospitality employers and managers and tourism union managers and the data obtained were interpreted with descriptively mentioned analysis method.

According to the findings of the research, it is revealed that the accommodation workers are not willing to become a union member and there is a lack of trust through trade union and trade unionists. Trade union managers have argued that the low trade union organization in this line of business is stemming mainly from the attitudes of the sector's shareholders. On the other hand, it was seen that sector employers and professional hotel managers could look forward to union organization if the existing union structure changes and unions understand the realities of the sector accordingly...

Keywords: Union, Unionization, Tourism, Hotel Management, Employee, Employer

BÖLÜM 1. GİRİŞ

Hizmet endüstrisinin içindeki tüm diğer sektörlerde olduğu gibi turizmde de insan gücüne olan ihtiyaç oldukça fazladır. Makineleşme ve otomasyon olanaklarının sınırlı olarak kullanıldığı bu sektörde, insan emeği öteden beri en önemli arz kaynağıdır denilebilir. İnsan emeğinin ise verimli bir şekilde işe yansması için çalışanların iş ve yaşam doyumlarının yüksek olması, haklarının tam olarak karşılanması son derece önemlidir. İşte bu noktada sendikaların, çalışma yaşamı içindeki var oluş sebepleri daha iyi anlaşılmalıdır. Turizm gibi emek-yoğun bir endüstride sendikaların katkılarının yadsınamayacağı bir gerçektir. Ancak gerek dünyada, gerekse Türkiye’de turizm endüstrisi ilişkilerinde yoğun bir sendikal etkiden söz etmek zordur.

Bir ülkede turizm endüstrisinin gelişmesi, o ülkede yaşayan insanların bu iş dalında istihdam edilebilmelerine imkân verebileceği gibi işsizlik sorununun çözümünde de önemli bir rol oynamaktadır (Dilber, 2007: 213). Turizmin emek-yoğun özelliği, insan faktörünü bu iş dalında çok daha önemli kılmaktadır. Turizm işletmelerinde hizmeti sunan da hizmeti kullanan ve tüketen de doğrudan insandır. Bu da turizmi insanlar arası etkileşimin en yoğun olduğu sektörlerden biri haline getirmektedir. Bununla birlikte turizm iş dalı kendine özgü bazı özelliklerden dolayı farklı çalışma koşullarıyla pek çok meslekten ayrılmaktadır. Örneğin, turizm endüstrisi tüm dünyada çalışma süreleri bakımından sıra dışı bir özellik sergilemektedir (Tüzünkan, 2015: 246). Turizmin kendine özgü farklılıkları, bu endüstrinin emek yapısını da farklılaştırmakla birlikte, kapitalist üretim anlayışının bir sonucu olarak sömürü ve eşitsizlik düzeninin de somut olarak ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Aykaç, 2009: 32). Turizm çalışanlarının sorunları sadece çalışma sürelerinin uzunluğu ile sınırlı değildir. Elverişsiz çalışma koşulları, iş güvenliği konusundaki yetersizlikler, sektörün mevsimsellik özelliğinden kaynaklanan eksik istihdam durumu, sendikal hakları kullanma konusunda yetersizlikler ve sosyal güvenlik haklarından yoksunluk gibi başlıklarla özetlenebilecek pek çok olumsuz durum

turizm emekçilerinin aslında sendikal örgütlenme konusundaki eksikliklerinin bir yansıması olarak değerlendirilebilir.

İnsan unsurunun çok önemli olduğu iş kollarından biri olan turizm, dünyada 1950'li yıllardan beri kitlesel anlamda büyümeye devam etmektedir. Türkiye'de ise özellikle 1980'lerden itibaren ekonomik ve sosyal ağırlığı artan bir sektör olarak gündem oluşturmaya devam etmektedir. Bütün bu gelişmelerle birlikte bu endüstrinin en önemli aktörlerinden biri olan turizm çalışanları, çalışma koşulları, özlük hakları, maaş ve ücret seviyeleri konusunda eşdeğer seviyede bir artış yakalayabilmiş midir? Turizm sektöründe çalışan emekçiler, sahip oldukları koşullardan ne derece memnundurlar? İşte sendika kavramı da bu soruların olumlu yanıtlanabilmesinde anahtar rol oynamaktadır. Sendikaların varlık nedenleri emekçi kesimin iş, yaşam ve çalışma koşullarını en yüksek standartlara çıkarmak şeklinde ifade edildiğine göre, turizm iş yaşamında sendikalaşmanın çok daha yüksek boyutlarda olması beklenmektedir. Oysa mevcut tabloya bakıldığında tam tersi bir durumun söz konusu olduğu görülmektedir. Turizm endüstrisi sendikal faaliyetler açısından incelendiğinde, gerek sendikal örgütlenmenin zayıflığı, gerekse sendikaların fonksiyonlarını yerine getirebilmesi konusunda önemli sorunlar gözlemlenmektedir. Mevcut tablonun genel hatlarına bakıldığında; turizm iş görenleri arasında sendikal örgütlenmenin çok düşük oranda olduğu, var olan örgütlenmenin ise iş görenler lehine olumlu sonuçlar sağlayabilecek yeterli güce sahip olmadığı kolaylıkla gözlemlenebilir(Tekin vd. 2015: 172). Dünyada genel bir eğilim olarak sendikasızlaştırmanın arttığı gözlenmektedir. İstihdamın sektörel değişimi de sendikaların güç kaybetmesine yol açmıştır. Hizmet sektöründe sendikalaşma oranının düşük olmasının en önemli nedeni, bu sektörde sanayi işçisinin toplu davranış biçiminin aksine, bireyci davranışlarının ağır basmasıdır. Sanayi sektöründe çalışanlarda dayanışma ve kader birliği düşüncesi hâkimken; hizmet sektöründe çalışanlarda işin niteliği gereği böyle bir düşünce gelişmemektedir. (Kocabaş, 2004: 25).Bütün iş kollarında ortaya çıkan bu eğilim, turizm ile ilgili iş yaşamında daha fazla hissedilmektedir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 2019 Temmuz ayı verilerine göre ülkemizde Konaklama ve Eğlence İşleri iş kolunda sendikalaşma oranının %3,5 olduğu görülmektedir (AÇSHB, 2019). Bu oran tüm iş kolları içinde sendikalaşma sıralamasında bu iş kolunun en sonlarda yer almasını sağlamaktadır. Kayıt dışı çalışanlar da dikkate alınacak olursa, bu endüstride sendikasızlık oranının çok daha yüksek çıkacağı açıktır. Turizm endüstrisinin

mevsimsellik özelliği, iş güvencesi konusundaki dezavantajları, taşeronlaşma, yarı zamanlı işçi çalıştırma seçeneği, sendikaların çok fazla ideolojik tutum içinde olmaları, sendika üyesi olan işçilerin işten çıkarılma tehdidi ile karşılaşmaları, işverenlerin ve yöneticilerin sendikayı bir tehdit olarak görmeleri de bu alandaki sendikal örgütlenmenin önündeki başlıca engeller olarak değerlendirilebilir.

Turizm endüstrisinde sendikasızlaştırma olarak adlandırılabilen bu durum sadece sendikaların içinde bulunduğu yukarıdaki koşullardan kaynaklanmamaktadır. Aynı zamanda bu alanda faaliyet gösteren sermaye sahiplerinin ve işletme yöneticilerinin konuya bakış açıları, çalışanların sendika konusundaki algı ve çekinceleri de mevcut olumsuz tablonun oluşumundaki diğer etkenler olarak değerlendirilebilir.

Sendikalar, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de 1980’li yıllardan itibaren önemli üye kayıpları yaşamaya başlamıştır. Türkiye’de sendikaların güç ve etkinliklerinde yaşanan gerilemenin arkasında küreselleşme, esneklik, neo-liberal ekonomi politikaları gibi uluslararası faktörler ve işsizlik, kayıt dışı istihdam, taşeronlaşma, özelleştirme, sınırlayıcı yasal düzenlemeler gibi çeşitli ulusal faktörler yatmaktadır (Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2009: 54). 12 Eylül 1980 askeri darbesi sonrası kurulan hükümetlerin sağ görüşlü politikalar üretmeleri; adı daha çok sol ideolojilerle anılan sendikalara karşı direnç meydana getirmiştir. Aynı şekilde, ağır bedeller ödenerek geride bırakılan 70’li yıllar, toplumda da örgütlenme, eylemlilik, hak aram gibi konularda içine kapanmasına neden olmuştur. Türkiye’de yaşanan ülkeye özgü bu sorunlar, sendikaların küçülmesini ve üye kayıplarını beraberinde getirmiştir.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı; emek yoğun bir endüstri olan turizmde; çalışanların, iş ve yaşam koşulları başta olmak üzere, ücret, özlük hakları, sosyal haklar, iş güvencesi gibi konularda temsilcisi konumunda olması beklenen sendikalara yönelik algılarını ortaya çıkarmaktır. Bununla birlikte konunun paydaşları olan işveren, yönetici ve sendika taraflarının da konuya yaklaşımlarını ortaya koymak ve analiz etmektir.

Türk turizm endüstrisindeki sendikal durum, kısıtlı sayıda araştırmacı tarafından ele alınmıştır. Farklı iş kolları için yapılan birçok araştırma sendikal örgütlenme ile ilgili olumsuz tablonun nedenleri üzerinde durmuştur. Turizm alanında sendikal örgütlenme ile

ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında ise; Yıldırğan (1996), konaklama işletmelerinde iş doyumunu personel devri ilintisini verimliliğe olan etkisi açısından ele almış ve sendikaların konu üzerindeki etkisini ölçmeye çalışmıştır. Aymankuy (2005) ise turizmde sendikalaşmanın hizmet kalitesi ile olan ilişkisini araştırmıştır. Tekin (2014) tarafından yapılan bir araştırmada ise sendikacılığın Türk turizm sektörü üzerindeki durumu ele alınmıştır. Yine Tekin, Tüfekçi ve Kürşat (2015) tarafından yapılan bir diğer araştırmada turizm eğitim alan öğrencilerin sendika algısı ölçülmeye çalışılmıştır. Ay (2014) tarafından hazırlanan doktora tezinde ulusal kültür, örgüt kültürü, örgütsel politika algısı ve sendika üyesi olma eğilimi ilişkisini İstanbul'daki 5 yıldızlı otel çalışanları üzerinden araştırmıştır. Yorgun, Keser ve Yılmaz tarafından yapılan bir araştırmada konaklama işletmelerinde çalışan sendika üyelerinin iş ve yaşam doyumunu belirlenmeye çalışılmıştır (Yorgun vd. 2008). Yabancı kaynaklara bakıldığında ise konu ile ilgili yapılan çalışmalara şu örnekler verilebilir. Chopping, Londra otel ve restoranlarında sendikasızlık konusunu araştırmıştır (Chopping, 1977). Mc Farlane (1982) otel ve restoranlarda işverenler açısından sendikacılık konusunda bir çalışma yapmıştır (Mac Farlane, 1982). Aslan ve Wood ise otel ve catering endüstrisi sendikaları hakkında otel yöneticileri üzerine bir araştırma yapmıştır (Aslan ve Wood, 1993). Piso, otel ve catering işçilerini sınıf ve sendikalaşma konusunda ele almıştır (Piso, 1999). Aynı araştırmacı bir başka çalışmasında ise, Dublin otel endüstrisindeki sendikalaşma konusunu araştırmıştır (Piso 2003). Lucas (2009), endüstriyel özellikleri açısından İngiliz otelcilik sektöründe düşük sendikalaşma konusunu ele almıştır

Literatür taramasından anlaşılacağı gibi turizm ve sendika konusunda yerli yazında çok fazla araştırma bulunmamaktadır. Bu çalışmanın birincil amacı alan yazına katkı sağlamaktır. Aynı zamanda Türk turizm endüstrisindeki düşük sendikal düzeyi neden sonuç ilişkisi içerisinde irdelemek ve çözüm önerileri sunmaktır.

1.2. Araştırmanın Önemi

Yapılan literatür taramasında turizm endüstrisinde sendika ve sendikacılık konusunun derinlemesine araştırılmadığı görülmüştür. İnsan emeğinin bu denli önemli olduğu bir iş kolunda, sendikaların etkin rol oynaması beklenir. Oysa dünyada ve Türkiye'deki genel sendikasızlaştırma eğiliminin, turizm çalışma yaşamında daha yoğun hissedildiği de bir gerçektir. Turizm endüstrisi açısından adeta yasaklı bir kelime olarak görülen sendika

sözcüğü, diğer paydaşlar tarafından nasıl algılanıyor, sendikalar neden sürekli üye kaybı yaşıyorlar, ya da neden üye bulamıyorlar gibi sorulara cevap bulunabilir ise probleme de doğru teşhis ve çözüm getirilebileceği düşünülmektedir.

1.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada kullanılması uygun olabilecek araştırma yöntemleri, araştırma konusu olan tarafların durumları da dikkate alınarak nicel ve nitel araştırma yöntemleri olarak belirlenmiştir. Her iki araştırma yöntemi ile veriler elde edilerek ve sonuçlar karşılaştırılıp farklılıklar ve ilişkilere yönelik sonuçlar değerlendirilmiştir. Nicel araştırma yönteminde en yaygın olarak kullanılan veri toplama tekniği ankettir. Bu araştırmada, verilerin bir kısmı anket tekniği ile toplanmıştır. Araştırmanın evrenini, Türk konaklama sektörü oluşturmaktadır. Araştırmamıza veri teşkil etmesi gereken 3 ayrı örneklem söz konusudur. Bunlar, çalışanlar, işveren ve/veya işveren temsilcisi konumundaki yöneticiler ve işçi sendikası temsilcileridir. Uygulama evrenini ise sayfiye otellerini temsilen Antalya’da, şehir otellerini temsilen de İstanbul’da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri oluşturmaktadır.

Sendikalı sendikasız ayrımı yapılmadan yeterli sayıda iş görene anket tekniği uygulanarak veriler toplanmıştır. İşletme yöneticileri ile yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile görüşülmüştür. Bununla ilgili kartopu veya zincirleme örnekleme metodu tercih edilmiştir.

Otel çalışanları dışındaki taraflarla yapılan görüşmeler konunun hassasiyeti nedeni ile isteğe bağlı olarak not alma ve/veya kayıt yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler betimsel analiz yöntemi ile yorumlanmıştır. Bu yöntemde veriler araştırma sorularının ortaya koyduğu temalara göre düzenlenebileceği gibi, görüşme ve gözlem süreçlerinde kullanılan sorular ya da boyutlar dikkate alınarak da sunulabilir (Yıldırım, 2013: 256).

İkinci aşamada ise nitel verilerden elde edilen sonuçlardan ve mevcut araştırmalardan yararlanarak bir ölçek geliştirilmiş ve otel çalışanlarına anket tekniği uygulanarak veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler güncel istatistik programları ile analiz edilmiştir.

1.4. Araştırmanın Sorunsalı

Problemin birkaç boyutu olduğu varsayımından yola çıkarak oluşturulan araştırma çatısı, karma araştırma yöntemleri kullanılarak ortaya net bir tablonun çıkmasını hedeflemektedir. Bu kapsamda araştırma sorunsalı şu boyutlarda ele alınacaktır.

- Mevcut mevzuatın sendika kavramının içini boşaltmış olması.
- Sendikaların mevcut hali nedeniyle çalışanların sendikalar hakkındaki olumsuz algıya sahip olmaları.
- Hem sermayedarların, hem yöneticilerin sendikalara yönelik negatif algısı söz konusudur.
- Mevcut sendika yöneticilerinin sendikalar ile ilgili, özellikle örgütlenmedeki sorunlar ve sendika imajı konusundaki tespitleri.
- Çağdaş yönetim uygulamalarının bir sonucu olan, İnsan Kaynakları (İK) fonksiyonunun sendikasızlaştırmaya etkileri.

1.5. Araştırmanın Planı

Bu Tez çalışması beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın ana hatlarının, amacının, yönteminin ve kısıtlarının ortaya konulduğu giriş kısmına yer verilmiştir. İkinci bölüm, literatür incelemesine yer vermektedir. Bu bölümde turizm endüstrisine ve sendikacılığa kavramsal bir bakış açısı ile değinilerek, turizm endüstrisinin genel özellik ve farklılıkları ortaya konulmaktadır. Turizm endüstrisinde sendikal faaliyetler dünya ve Türkiye ölçeğinde ele alınarak, özellikle Türk otelcilik sektöründe sendikalaşmanın tarihsel gelişimi, bugünkü durumu ve sendikasızlaşma eğilimi neden ve sonuçları ile tartışılmaktadır. Üçüncü bölüm ise materyal, yöntem ve saha araştırmasına ayrılmıştır. Bu bölümde araştırmanın yöntemi, modeli, evren ve örnekleme hakkında bilgiler verilmiştir. Ayrıca veri toplama aracı olarak kullanılan anket ve mülakat formlarının oluşturulma sürecinden söz edilmiştir. Bu bölümde elde edilen verilerin analizlerine de yer verilmiştir. Dördüncü bölümde analizler sonucunda elde edilen bulgular, çalışanlar, işveren/yöneticiler ve sendika yöneticileri açısından bütüncül bir yaklaşımla tartışılmıştır. Beşinci bölümde de genel sonuçlar ele alınmış ve öneriler sunulmuştur.

BÖLÜM 2. LİTERATÜR

2.1. Turizm Endüstrisi

Turizm, insanlık tarihi kadar eskilere dayanan bir olgudur. İlk dönemlerde turizmin oluşmasında toplumsal unsurlar daha etkili iken, ilerleyen yüzyıllarda ekonomik ve politik nedenler daha ön plana çıkmaya başlamıştır (Kozak, 2017: 49). Günümüz anlamında turizm sektörü 1950'ler sonrasında ekonomik ve sosyo-kültürel önemi giderek artan ve gelişen bir sektör olmasına karşın seyahatler; insanlığın ilkçağlarından itibaren gezip-görmek, şifa bulmak, dini ve toplumsal etkinliklere katılmak için devamlı olagelmıştır (Karataş ve Babür, 2013: 16). Turistik faaliyetlerin geçirdiği tarihsel süreç, turizmin kavramsal olarak tanımlanmasına da yeni boyutların eklenmesine neden olmuştur. Turizm tanımlamalarındaki bu evrim, turizmin sektör ya da endüstri olarak tanımlanmasında da etkisini göstermektedir. Turizmin "endüstri" mi yoksa yaygın bir anlayışla "sektör" mü olduğu halen tartışılmaktadır. İktisatçılarda turizm, hizmetler endüstrisinin bir kolu olarak görülmekte ve sektör tanımlaması uygun görülmektedir. Oysa turizm alanında çalışmalar yapan bilim adamları zaman içinde turizmin büyüdüğünü, ulaştırma, konaklama, yeme-içme gibi kendi alt sektörlerini oluşturduğu için "endüstri" tanımlamasına daha uygun olduğunu ileri sürmektedirler (Batman, 2018).Günümüzde turizmin artık bir endüstri olarak nitelendirilmesinin birçok gerekçesi vardır. Bunlardan en belirgin olanları şu şekilde ifade etmek mümkündür (Bilgiçli, 2016: 562).

- Turistlere sunulacak ürünün oluşturulması için gerekli olan alt ve üst yapı yatırımları turizmin ağır endüstri olduğunu göstermektedir.
- Turizm endüstrisinde de diğer endüstrilerde olduğu gibi üretim emek, sermaye, doğal kaynaklar, girişimcilikten oluşan üretim faktörlerinin bir araya gelmesi turizmi endüstri alanı haline getirmektedir.

- Turizm alanındaki üretim kolları arasındaki yoğun işbirliği gereksinimi turizme bütünleşmiş endüstri özelliği kazandırmaktadır.
- Turizmde üretilen ürünler soyut olduğu için hizmet endüstrisi kategorisinde yer almaktadır.
- Turizmin, bir sektör olarak bugünkü anlamına endüstri devrimi sonrasında ortaya çıkan yeni koşullarla birlikte ulaştığı söylenebilir. Endüstri devrimi başta Avrupa olmak üzere tüm dünyada etkilerini göstermeye başladığında, turizm de bundan nasibini almıştır. Artan boş zaman, ücretli izin hakkı, harcanabilir gelirdeki yükseliş, aile bireylerinin daha fazla çalışma yaşamında aktif hale gelmeleri gibi pek çok yeni gelişme turizmin bir endüstri haline gelmesi için itici güç oluşturmuştur.

Hizmetler sektörü içinde lokomotif konumda olan turizm, dünya genelinde her geçen gün büyümeye devam etmektedir.

2.1.1. Turizm endüstrisi kavramı ve tanımı

Tarihsel süreç içerisinde dünya genelinde büyük bir ivme kazanan turizm olgusu, günümüzde dünyanın en büyük endüstrilerinden biri haline gelmiştir. Turizm endüstrisi uzak destinasyonlara seyahat eden ve farklı kültürler ile etkileşime giren bireylerin katıldığı, bilgi teknolojilerinden yoğun ölçüde yararlanan, finansal ve ekonomik pazarların küresel yayılımını destekleyen, medya ve reklam endüstrisini destekleyen ve bu endüstriler tarafından desteklenen, farklı kültürlerden gelen bireyler arasında karşılıklı iletişimi kolaylaştıran bir endüstridir (Yılmaz, 2004: 158). Bir başka ifade ile turizm endüstrisi, turistik hizmet sunan ekonomik alanlarda ortak menfaatleri bulunanların bir bileşimi olarak tanımlanabilir (Uçkun, 2004: 30). Bir başka tanımlamada ise turizm endüstrisi, “turistlerin; seyahat, konaklama, yeme-içme, eğlenme ve benzeri gereksinimlerini karşılamak amacıyla üretilen ürün ve hizmetlerin gelişimi, üretimi ve pazarlanmasında rol alan, özel ya da kamuya ait işletmelerin bileşimi” olarak tanımlanmaktadır (Goeldner and Ritchie, 2003: 5). İlk bakışta turizmin temelde konaklama, yiyecek içecek ve ulaşım üçlüsünden meydana geldiği düşünülse de, günümüzde turizm endüstrisi çeşitlilik ve içerik olarak değişik türde çok sayıda ve farklı tüketici kitlelerine hitap edebilen faaliyetleri de kapsamaktadır. Turizm endüstrisi kar

amacı gütmeyen turizm faaliyetlerini, pazarlama hizmetlerini, konaklama, ulaşım, yiyecek ve içecek hizmetleri ve diğer birçok etkinlikleri bir araya toplayan, çok kapsamlı bir endüstridir.

Tablo 2.1: Turizm Endüstrisinde Girdilerin Sektörel Dağılımı (%)

GİRDİ ALINAN SEKTÖRLER	İHRACAT TUTARI
Gıda ürünleri, içecek ve tütün ürünleri imalatı	14,95
Tarım, avcılık ve ilgili hizmet faaliyetleri	9,42
Ulaştırma ve haberleşme	5,63
Toptan ve perakende ticaret	5,08
Gayrimenkul ve diğer iş faaliyetleri	4,05
Elektrik, gaz, buhar ve sıcak su üretimi, suyun toplanması, arıtılması ve dağıtımı	3,65
Mali aracı kuruluşlar	2,85
Kimyasal madde ve ürünlerin imalatı	1,86
Kâğıt ve kâğıt ürünleri imalatı, basım ve yayım, plak, kaset vb. çoğaltılması	0,92
Balıkçılık, balık üretme ve yetiştirme çiftliklerinin işletilmesi ve balıkçılıkla ilgili hizmetler	0,81
Kok kömürü, rafine edilmiş petrol ürünleri ve nükleer yakıt imalatı	0,81
Mobilya imalatı; B.y.s. diğer imalat ve yeniden değerlendirme	0,76
Tekstil ürünleri ve giyim eşyası imalatı, kürkün işlenmesi ve boyanması	0,68
Metalik olmayan diğer mineral ürünlerin imalatı	0,52
Ana metal ve metal eşya sanayii (makine ve teçhizat hariç)	0,45
Maden kömürü, linyit, ham petrol, doğalgaz, uranyum ve toryum cevheri çıkarımı	0,31
Plastik ve kauçuk ürünleri imalatı	0,24
İnşaat	0,24
Oteller ve lokantalar	0,16
Büro makineleri, elektrikli makine ve cihazlar, radyo-tv ve haberleşme ve tıbbi aletler	0,14
Eğlence, kültür ve diğer hizmet faaliyetleri	0,13
B.y.s. makine ve teçhizat imalatı	0,11
Motorlu kara taşıtı, römork ve yarı-römork ve diğer ulaşım araçları imalatı	0,11
Ağaç ve mantar ürünleri imalatı (mobilya hariç); hasır ve buna benzer, örülerek yapılan maddelerin imalatı	0,04
Sağlık işleri ve sosyal hizmetler	0,04
Metal cevheri madenciliği, taş ocakçılığı ve diğer madencilik	0,02
Derinin tabaklanması, işlenmesi; bavul, el çantası, saraçlık, koşum takımı ve ayakkabı imalatı	0,02
Eğitim hizmetleri	0,02
Kamu yönetimi ve savunma, zorunlu sosyal güvenlik	0,01
Toplam Ara Tüketim + vergiler	55,62
Katma Değer (ücret, kar, faiz, kar, amortisman vb.) + vergiler	44,38
Toplam	100

Kaynak: Karabulut, E. Vd. (2014). Turizm Sektörünün Yapısı, Büyüklüğü ve Ekonomiye Katkısı. Ankara: AKTOB Araştırma Raporu. (Sektörün Girdi Aldığı Bazı Sektörler)

Turizm sonucu meydana gelen ekonomi, birçok ülkedeki ulaşım, ticaret, inşaat, konaklama, yiyecek içecek sektörleri ve diğer hizmet sektörleri ile birlikte doğrudan ya da dolaylı bir yayılma etkisi göstermektedir (Soukiazis and Proença, 2008: 45). Bunun yanında doğrudan ya da dolaylı olarak etkileşim içerisinde olduğu birçok endüstri

aracılığı ile hitap ettiği alan çok daha büyük bir çevreyi kapsamaktadır. Turizm; üretim ve hizmet için, diğer sektörlerden girdi alarak, onları en fazla uyaranlar arasında, 59 ana sektör içinde 20. sırada yer almaktadır. Turizm, toplamda 54 sektörden girdi almaktadır. Birçok araştırmanın ortaya koyduğu sonuçlara göre turizm, 55 ayrı sektörle etkileşim halinde olan çok yönlü bir endüstridir. Tablo 2.1’de turizmin girdi sağladığı belli başlı sektörlerin oransal dağılımı görülmektedir (Karabulut vd., 2014).

Oranlar; Oteller ve Lokantalar için, TÜİK Girdi-Çıktı tablosundan hesaplanmıştır. Katma değer dâhil oranlardır. **Veriler; 59 sektörün, 30 sektör halinde toplulaştırılmış verileri üzerinden hesaplanmıştır.

Tablo 2.2: Turizmin Girdi Sağladığı Seçilmiş Bazı Sektörler

ÇIKTI SUNULAN SEKTÖRLER	ÇIKTI PAYI
Ulaştırma ve haberleşme	6,68
Toptan ve perakende ticaret	3,21
Mali aracı kuruluşlar	1,02
Eğlence, kültür ve diğer hizmet faaliyetleri	0,53
Gayrimenkul ve diğer iş faaliyetleri	0,50
Kamu yönetimi ve savunma, zorunlu sosyal güvenlik	0,36
Eğitim hizmetleri	0,30
İnşaat	0,30
Tekstil ürünleri ve giyim eşyası imalatı, kürkün işlenmesi ve boyanması	0,28
Sağlık işleri ve sosyal hizmetler	0,27
Kimyasal madde ve ürünlerin imalatı	0,26
Gıda ürünleri, içecek ve tütün ürünleri imalatı	0,20
Oteller ve lokantalar	0,16
Metal cevheri madenciliği, taş ocakçılığı ve diğer madencilik	0,13
Maden kömürü, linyit, ham petrol, doğalgaz, uranyum ve toryum cevheri çıkarımı	0,12
Ana metal ve metal eşya sanayii (makine ve teçhizat hariç)	0,12
B.y.s. makine ve teçhizat imalatı	0,11
Elektrik, gaz, buhar ve sıcak su üretimi, suyun toplanması arıtılması ve dağıtımı	0,10
Kâğıt ve kağıt ürünleri imalatı, basım ve yayım; plak, kaset vb. çoğaltılması.	0,09
Metalik olmayan diğer mineral ürünlerin imalatı	0,08
Büro makineleri, elektrikli makine ve cihazlar, radyo-tv ve haberleşme ve tıbbi aletler	0,08
Motorlu kara taşıtı, römork ve yarı-römork ve diğer ulaşım araçları Plastik ve kauçuk ürünleri imalatı	0,08
Tarım, avcılık ve ilgili hizmet faaliyetleri	0,05
Mobilya imalatı; b.y.s. diğer imalat ve yeniden değerlendirme	0,05
Derinin tabaklanması, işlenmesi; bavul, el çantası, saraçlık, koşum takımı ve ayakkabı imalatı	0,03
Ağaç ve mantar ürünleri imalatı (mobilya hariç); hasır ve buna benzer, örülerek yapılan maddelerin imalatı.	0,02
Kok kömürü, rafine edilmiş petrol ürünleri ve nükleer yakıt imalatı	0,02
Toplam aramalı çıktıları	15,23
Tüketim, stok, ihracat vb. toplamı	84,77
Toplam arz	100,00

Kaynak: Karabulut vd. (2014).

Turizm, birçok farklı sektörden girdi sağlamanın yanında, bu sektörlerin büyük çoğunluğuna aynı zamanda girdi de sağlamaktadır. Tablo 2.2’de turizm endüstrisinin girdi sunduğu sektörlerin oransal dağılımı görülmektedir

2.1.2. Turizm endüstrisinin temel özellikleri

Dünya Turizm ve Seyahat Birliği (World Tourism and Travel Council) ve birçok ilgili gruplar tarafından hemen hemen her on meslekten birinin doğrudan ya da dolaylı olarak turizm endüstrisi ile ilintili olduğu göz önüne alındığında, turizmin dünyanın tek en büyük endüstrisi olduğu ileri sürmektedirler (Kurt, 2009: 11). Turizm endüstrisi, dünyada en hızlı büyüyen hizmet alanlarından biri olarak özellikle gelişmekte olan ülkelerde gereksinim duyduğu özgün maddi ve manevi kaynakların bolluğu oranında yaygınlaşır. Bu anlamda, söz konusu ülkelerde tarımdan turizme, tarımsal emekten turistik emeğe doğru bir göçü de beraberinde getirmektedir (Aykaç, 2009: 26). Bu yönüyle bakıldığında turizm, bir toplumda emeğin niteliği ve yapısında da farklılaşmaların doğmasına neden olduğu görülmektedir. Turizm endüstrisi; hem talep yönüyle hem de arz yönüyle müşteri odaklı hizmet sektörlerinin başında gelmektedir (Bağdat, 2007: 39).

Turizm endüstrinin karmaşıklığı ve çok yönlülüğü, turizm olgusunun karmaşıklığı ile paralellik göstermektedir. Turizmin kendine has olan bu çok yönlülüğü, onu diğer endüstrilerden ayırmaktadır (Kozak vd., 2017: 66). Her şeyden önce emek-yoğun özelliği, turizme endüstri ilişkileri bakımından farklı nitelikler sağlamaktadır. Turizm endüstrisinde emek-yoğun üretim söz konusudur. Bu nedenle istihdam yoğunluğu oldukça yüksektir. Turistik istihdamda yoğunlukla genç ve yarı nitelikli işgücü tercih edilmektedir. Turizm endüstrisinin istihdam imkânları gelişmekte olan ülkeler için işsizlik oranlarını frenlemektedir. Öyle ki bir birimlik bir yatırımla motorlu taşıtlar sanayiinde bir kişilik istihdam sağlanırken, aynı birimlik yatırımla turizmde 8,4 kişiye istihdam sağlanabilmektedir (Batman, 2018: 13). Makine ve otomasyon uygulamalarının çok kısıtlı kullanıldığı bir iş kolu olan turizmde üretim süreçleri de diğer endüstrilerden farklıdır. Turizm işletmelerinde mal ve hizmetlerin üretimi ve tüketimi genellikle eş zamanlı gerçekleşmekle birlikte bunları üreten işletmelerin varlığı turizm olayına bağlı olup, üretimleri de turizm olayı ile ortaya çıkan ihtiyaçları tatmine yöneliktir (Uçkun S., 2004: 30). Turizmde üretilen hizmet ürünlerinin üretildiği anda satılması zorunlu

olduğundan, hizmet ürünü bekletilemez ya da stoklanamaz bir özellik taşımaktadır (İçöz, 2001: 34). Bu özellik beraberinde kalite kontrol sorununu da getirmektedir.

Turizm pazarındaki tüketicilerin tercihleri de sürekli değişim göstermektedir. Tüketicilerin zevk, moda ve alışkanlık düzeylerinin kısa sürelerde değişmesi turizm işletmelerini, sahip oldukları varlıkları ekonomik ömürleri dolmadan yenileri ile değiştirmek zorunda bırakmaktadır (Kozak, 2017: 67). Oysa diğer endüstrilerin birçoğunda yatırım ve ürünlerin uzun vadeli bir ekonomik ömrü vardır ve kolay kolay değiştirilememektedir. Turizm endüstrisindeki bütün yatırımların boyutları, turizme ağır bir endüstri özelliği verdiği gibi, alt ve üst yapı ile yan hizmet yatırımlarının kapsamı, sektöre aynı zamanda bütünleşmiş bir endüstri özelliği kazandırmaktadır. Diğer bir deyişle; sektörün başarısı, böyle bir bütünleşmeyi gerektirmektedir. Sektörde statik unsuru oluşturan konaklama, yiyecek-içecek, eğlence ve tamamlayıcı hizmet sunanlar gibi yatırımcı elemanlarla, dinamik unsuru oluşturan turizm araçları arasında sıkı bir bağın kurulması gerekmektedir (Olalı, 1988: 39). Turizmde arz bu özelliğe sahip olmanın yanında kısa dönemde elastik olmayan bir özelliğe sahiptir (Günel, 2009: 8). Öte Yandan bazı arz kaynaklarının azaltılıp çoğaltılması hiçbir zaman mümkün olmayabilir. Aspendos Antik tiyatro ve Topkapı Sarayı bu kapsamda ele alınabilir (Kozak vd., 2017: 68). Turizm sektöründe ürünlerin fiziksel dağıtımında ters yönlü bir akım söz konusudur. Diğer endüstrilerde mallar tüketicinin bulunduğu pazarlara gönderilirken, turizmde tüketici yani turist, turistik ürünün üretildiği bölgeye getirilir.

Turizm sektörünün bir diğer özelliği, turistik tüketicilerin satın almayı istedikleri ürün ya da hizmeti önceden görme ya da deneme şansına sahip olmamalarıdır. Hizmet ürünlerine karşı tüketicilerin talebi, bireylerin ya da yakınlarının daha önceki deneyimlerine, tavsiyelerine ve tanıtımın etkisine bağlı olmaktadır (Günel, 2009: 8). Turizm sektörünü diğer sektörlerden ayıran en büyük farklılıklardan biri de mevsimsellik özelliğidir. Mevsimsellik kısaca, “boş zaman etkinliği olan turizm talebinin mevsimsel (her yıl benzer zamanda ve yoğunlukta) dalgalanması” olarak tanımlanabilmektedir (Kuşluvan, 1988: 18). Aslında turizm sektörünün önemli bir sorunu olarak kabul edilen mevsimsellik özelliği, yüksek ve düşük sezon dönemleri şeklinde kendini hissettirmektedir. Turizme özgü bu farklılık, sektörün ekonomik istikrar, tam istihdam, fiyat dağılımı, arz talep dengesi gibi pek çok konuda sorunlar yaşamasını da sağlamaktadır. Diğer sektörlerde var olan mevsimlik özellik yoğunlukla sadece tek bir etkene bağlıyken, turizm faaliyetlerine

bu özelliği kazandıran çok sayıda etken bulunmaktadır. Örneğin; ısınma amaçlı yakacak üreticileri açısından mevsimlik özelliği oluşturan belki de tek etken iklim koşulları ile sınırlı kalmaktadır. Turizm faaliyetlerinde mevsimlik özelliği oluşturan etkenler ise iklim koşullarından tatil dönemlerine kadar uzanan geniş bir çerçevede ortaya çıkmaktadır (Günel, 2009: 16). Turizm sektöründe üretilen ürünler ve hizmetler heterojen bir özelliğe sahiptir. Bir başka deyişle birleşik bir ürün sunulmaktadır. Bundan dolayı turizmde faaliyet gösteren tüm işletmeler birbirleriyle uyum içinde olmalı ve tam bir eşgüdüm içerisinde çalışmalıdır. Çarklardan birinde meydana gelen bir arıza tüm sektörü etkileyeceğinden, bunun sonuçları tüm paydaşlar tarafından hissedilecektir.

Turizm, hizmetler sektörünün içinde yer alması nedeniyle, diğer sektörlerle de yakın ilişkiindedir. Yerli ve yabancı turistlere satılan mal ve hizmetler çok sayıda faaliyet dalı tarafından üretilmektedir. Bazen üretimin bir kısmı turistlere doğrudan doğruya tüketilmek üzere sunulmakta, diğer bir kısmı ise nihai talebin diğer unsurlarına veya ara tüketime yönelmektedir (Şit, 2014: 4). Ekonomik anlamda büyük bir potansiyele sahip olan turizm sektörü, çok değişiklik unsurlardan kolaylıkla etkilenebilen, hassas bir yapıya sahiptir. Ulusal ve uluslararası krizler, siyasi ve ekonomik çalkantılar, güvenlik ve asayişle ilgili riskler, salgın hastalıklar gibi birçok faktör, turizmin performansını negatif yönde etkileyebilmektedir (Kaya, 2016: 4).

Turizm endüstrisi birçok endüstri ile bağlantılı olmasının yanında kendi içinde de farklı sektörlerin birlikte veya bağımsız olarak ürettiği ürün ve hizmetlerin bileşimden oluşmaktadır.

2.1.3. Turizm endüstrisinin farklı yönleri

Turizm, sahip olduğu içerik ve uygulamalarından dolayı diğer endüstrilerden ayrışan pek çok özellik taşımaktadır. Bu farklılıklar turizmin konu edildiği birçok alanda dikkat çekmektedir. İşletmecilik, pazarlama, ekonomi, sosyoloji gibi daha birçok konu, turizm ile ilişkilendirildiğinde bambaşka özellikler ve farklılıklar ortaya çıkmaktadır.

Bu farklılıklar, özellikle somut üretime dayalı endüstrilerle kıyaslandığında daha belirgin şekilde ortaya çıkmaktadır.

Turizmi diğer endüstrilerden ayıran özelliklerden biri, onun fiziksel varlığının bir maldan çok, bir hizmet olmasıdır. Söz konusu hizmetin üretilmesi ile tüketilmesi eş zamanlı

olduğundan, turistik hizmetlerin pazarlaması da diğer somut ürünlerin pazarlamasından farklı bir nitelik göstermektedir. Eş zamanlı üretim ve tüketim turistik ürünün kalite kontrolünü diğer endüstrilere göre daha zorlaştırmaktadır.

İktisadi anlamda üretim; emek, sermaye, doğal kaynak ve girişimci gibi dört üretim faktörünün bir araya gelmesi ile üretilir. Turizm hizmetinin üretilmesi için ise, bu faktörlerin yanı sıra kültürel ve doğal kaynakların kullanılması gerekmektedir. Doğal ve kültürel unsurlar genellikle diğer sektörler tarafından kullanılmazlar. Fakat bu faktörler, turizm açısından oldukça önemlidir.

Turizm endüstrisinde ürün önceden gözle görülüp test edilemediği için, ürünün niteliği, fiyatı ve kapsadığı hizmetler konusundaki bilgiler turiste eksiksiz iletilmelidir. Satın alma aşamasında turizm ürünü, görsel ve yazılı iletişim ağırlıklı bir bilgi aktarımı tercih edilir. Bilgi etkili şekilde potansiyel turiste ulaştırılırsa ürün satılabilir. Bu aşamada yazılı ve görsel medya en etkili iletişim yöntemidir.

Turizm endüstrisinde üretime konu olan arz kaynakları sabit ya da kısıtlıdır. Buna karşın, talep ise çok duyarlıdır ve özellikle mevsimler itibariyle değişkenlik göstermektedir. Bu endüstride girişimciler; ilgili sektöre yapılan kamu harcamalarıyla ve alt yapı çalışmalarıyla çok yakından ilişki içindedirler. Bu nedenle kaliteli bir turizm hizmeti kamu ve özel sektörün birlikte oluşturacakları turizm bilinci ile sağlanabilmektedir. Aşağıdaki Tablo 2.3’de turizm endüstrisini diğer endüstrilerden farklı kılan belli başlı özellikleri görülmektedir.

Tablo 2.3: Turizm Endüstrisini Farklı Kılan Özellikler

Kategoriler	Turizm Endüstrisi	Diğer Endüstriler
Ürün	Soyuttur	Soyuttur
Dönemsellik	Mevsimseldir	Çoğunlukla Mevsimsel Değildir
Dağıtım	Turist→Ulaşım→Ürün	Ürün→Taşıma→Müşteri
Arz Esnekliği	Kısa Dönemde İnelastiktir.	Kısa Dönemde İnelastik Değildir.
Satın Alma Davranışı	İrrasyoneldir.	Rasyoneldir.
Ürünün Önceden Test Edilebilme Olanağı	Ürün Önceden Test Edilemez.	Ürün Önceden Test Edilebilir.
Ürünün Tüketim Zamanı	Boş Zamanda Kullanılır.	Her Zaman Kullanılabilir.
İşgücü	Emek Yoğundur.	Makineleşme Daha Yoğundur.

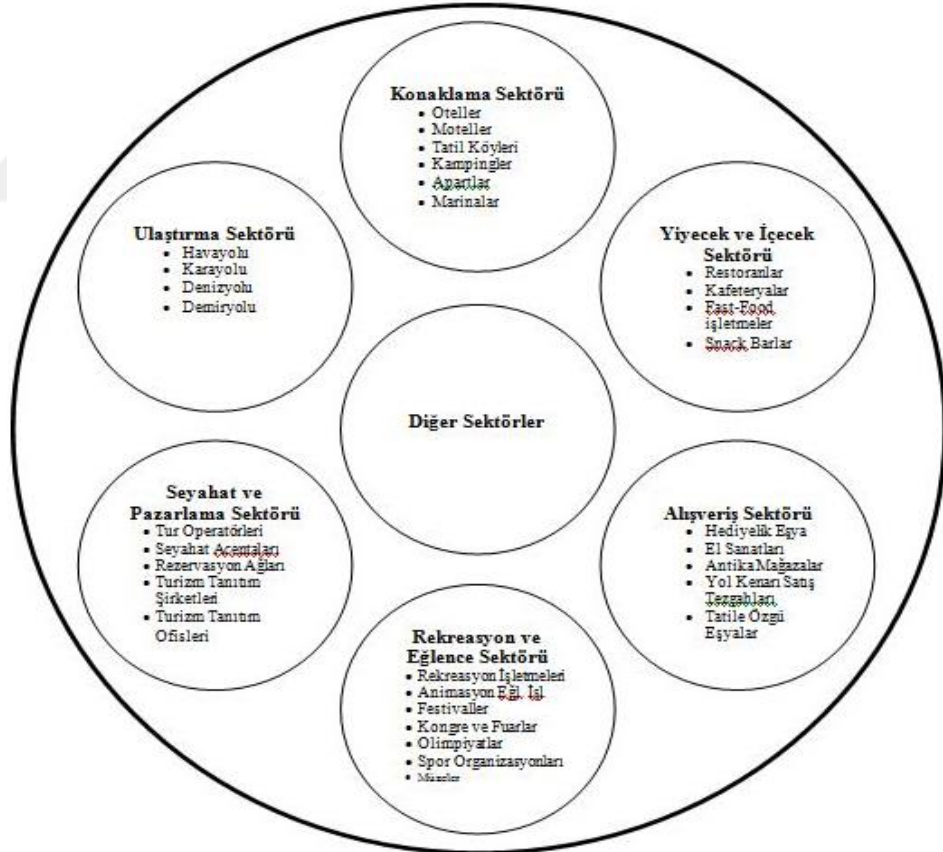
Kaynak: Literatürden geliştirilmiştir.

2.1.4. Turizm endüstrisinde faaliyet gösteren alt sektörler

Turizm, günümüzde konaklama, yiyecek ve içecek, ulaştırma, seyahat ve pazarlama, rekreasyon-eğlence ve alışveriş sektörlerini bünyesinde barındıran devasa boyutlu bir endüstri halini almıştır. Kendi oluşturduğu bu alt sektörlerin yanında doğrudan ya da dolaylı olarak daha birçok sektörle de yakından ilintilidir. Şekil 2.1’de turizm endüstrisinin genel görünümü gösterilmektedir (Batman, 2018: 16).

2.1.4.1. Konaklama sektörü

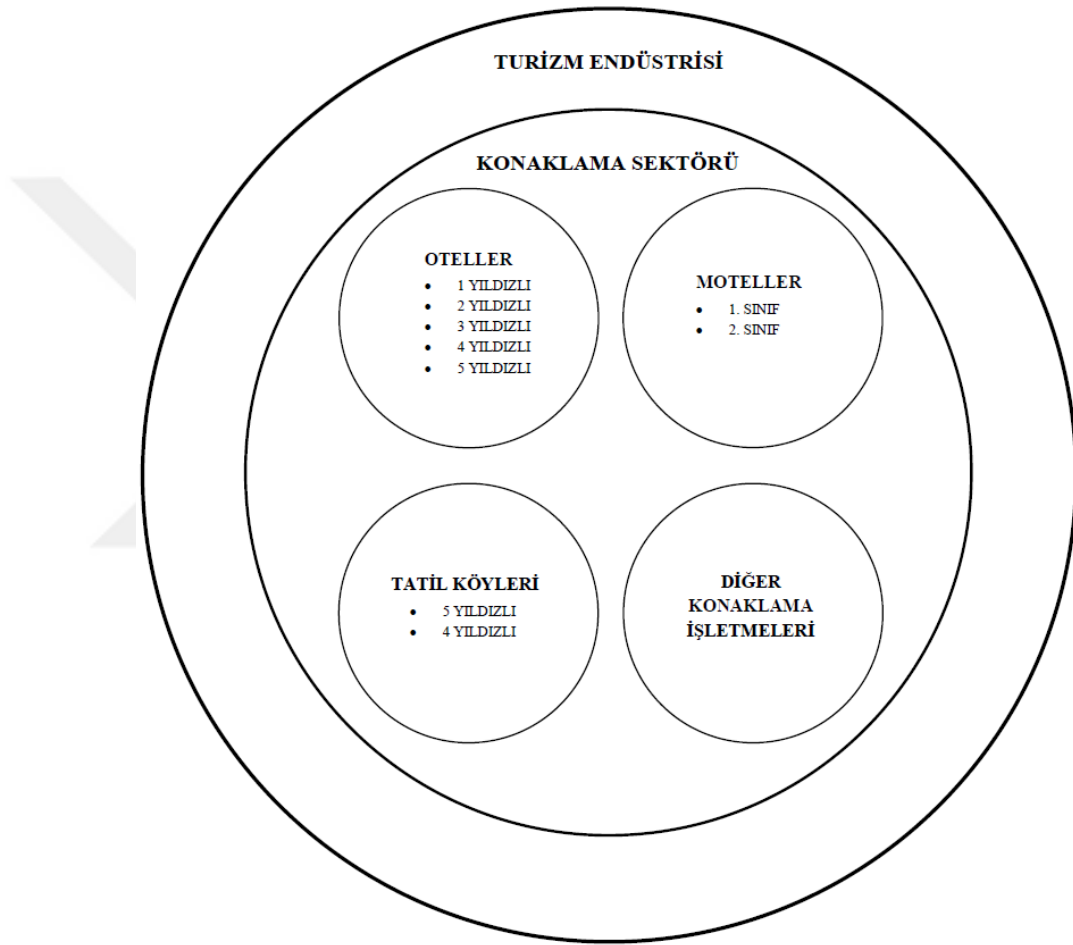
Konaklama sektörü, insanların daimi ikamet ettikleri mekânların dışında farklı nedenlerle yaptıkları seyahatleri süresince birinci planda geçici konaklama, ikinci planda yeme içme gibi zorunlu ihtiyaçlarının karşılanması için hammaddeden ya da yarı mamul maddeden ürün ve hizmet üreten ticari nitelikteki işletmelerin oluşturduğu bir sektördür.



Şekil 2.1: Turizm Endüstrisinin Genel Görünümü

Kaynak: Batman (2018).

Bu sektörden yaralanan turistlerin seyahat nedenleri, seyahat şekilleri, beklentileri, gelir düzeyleri ve zevkleri son derece farklı olduğu için, konaklama sektörünü oluşturan işletmeler de çok farklıdır (Batman, 2018: 21). Evinden ayrılan bir insanın gereksinim duyduğu ilk şey, barınmadır. Dolayısı ile turistik seyahatlerin en önemli ayağını konaklama sektörü oluşturmaktadır denebilir. Aynı şekilde, bir yerin turistik destinasyon olabilmesinin en önemli koşullarından biri, oradaki konaklama olanaklarının yeterli olmasıdır.



Şekil 2.2: Konaklama Sektörünün Genel Görünümü

Kaynak: Batman (2018)

Konaklama sektörünün geçmişi turizm olgusunun geçmişi kadar eskilere dayanmaktadır. İnsanların ilk çağlardan beri gerçekleştirdikleri seyahatlerde ilk gereksinim duydukları şeylerin başında konaklama ihtiyacı gelmiştir. Günümüzde başta otel olmak üzere, sundukları hizmetin içeriği ve türüne göre farklı isimlerle anılan birçok konaklama işletmesi tanımlanmaktadır. İlk çağlarda hanlar, insanların ve beraberlerindeki

hayvanların yeme-içme ve barınma ihtiyaçlarını karşılarken tarih boyunca meydana gelen gelişmeler ve artan ihtiyaçlarla yeni ve farklı konaklama tesisleri sektörün bünyesinde faaliyet göstermeye başlamışlardır. Bugün konaklama işletmesi dendiğinde ilk akla gelen kavram otel işletmesi olmakla birlikte, aslında konaklama, makro bir anlam ifade ederken, otel onun kapsama alanında yer alan mikro bir anlam ifade etmektedir. Konaklama sektörünün genel görünümü şekil 2.2’de gösterilmektedir (Batman,2018: 20). Türkiye’de konaklama sektörü Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından ‘‘Turizm Tesisleri Yönetmeliği’’ kapsamında sınıflandırılarak nitelikleri belirlenmiştir. Bu yönetmeliğe göre konaklama tesisleri tablo 2.4’deki gibi kategorize edilmiştir (Batman, 2018: 48).

Tablo 2.4: Asli Konaklama Tesisleri

1. Oteller	3. Tatil Köyleri
- Bir Yıldızlı Oteller	- Dört Yıldızlı Tatil Köyleri
- İki Yıldızlı Oteller	- Beş Yıldızlı Tatil Köyleri
- Üç Yıldızlı Oteller	4. Pansiyonlar
- Dört Yıldızlı Oteller	
- Beş Yıldızlı Oteller	
2. Moteller	5. Kampingler
6. Apart Oteller	7. Hosteller

Asli konaklama tesislerinin dışında konaklama ihtiyacına hizmet eden farklı tesis türleri ise tablo 2.5’ deki gibidir.

Tablo 2.5: Konaklama Tesisi Olarak İşletilebilen Diğer Tesisler

1. Butik Oteller	7. Termal Tesisler
2. Özel Belgeli Tesisler	8. Turizm Kentleri
3. Çiftlik Evi – köy Evi	9. Turizm Kompleksleri
4. Yayla Evi	10. Turizm Merkezleri
5. Dağ Evi	11. Zincir Tesisler
6. Golf Tesisleri	12. Tatil Site ve Villaları
13. Personel Eğitim Tesisleri (2 Veya 3 Yıldızlı Uygulama Otelleri)	

Konaklama sektörünün en eski ve en yaygın işletme türü otel işletmeleridir (Şener, 1997:3). Otel işletmeleri özelinde konaklama işletmeleri için şu temel ve ayırteci özellikler sıralanabilir (Dinçer ve Dinçer 1989, Çakıcı vd., 2002, Batman, 2018).

- Otel işletmeleri zaman satar.
- Otel işletmeleri insan emeğine dayalıdır.
- Otel işletmelerinde sunulan hizmetlerin heterojen özelliği, personel arasında sıkı bir işbirliği ve uyum gerektirir.
- Otel işletmeleri günün 24 saati, haftanın 7 günü ve yılın 365 günü sürekli hizmet veren işletmelerdir
- Otel işletmelerinde üretim ile tüketim eş zamanlıdır.
- Otel işletmeciliği dinamik bir yapıya sahiptir.
- Otel işletmelerinde temel hizmet, misafir ağırlamaktır.
- Otel işletmelerinin yatırımında sabit sermaye oranı yüksektir.
- Otel işletmelerinde üretilen hizmet soyut olduğu için kalite standardı sorunu vardır.
- Otel yatırımları büyük sabit sermayeye ihtiyaç duyar.
- Otel işletmelerinde dağıtım süreci, sanayi işletmelerinin tersi yönünde işler.

Yukarıdaki ayırt edici özelliklerin dışında otel işletmeleri faaliyette buldukları yer ve süreye göre de farklı özellikler gösterir. Bu bağlamda şehir otelleri ile sayfiye otelleri arasında farklılıklar bulunmaktadır. Yılın belli dönemlerinde faaliyette bulunan ve yoğunlaşan sayfiye/kıyı otelleri ile yılın tümünde faaliyette olan şehir otelleri, yoğun çalışılan dönemlerin farklılığı, örgütsel hiyerarşi, konaklayan misafirlerin seyahat motivasyonları, örgütsel bağlılık gibi birçok konuda ayrışmaktadır. Nitekim yıl boyunca açık olan şehir otellerinin sezonluk işletmelerden misafirlerine sundukları hizmet türleri ve yapısal özellikleri bakımından farklılıkları bulunmaktadır (Çakıcı vd.; 2002: 6). Aynı şekilde sayfiye ve şehir otelleri, sundukları hizmet, müşteri profilleri ve konaklama amacı ve bu doğrultuda çalışanların nitelikleri, işletme tasarımları vb. gibi özellikleri nedeniyle birbirinden farklılıklar gösterebilmektedir (Batman, 2018: 44).

2.1.4.2. Yiyecek içecek sektörü

Turizm endüstrisinin bünyesinde faaliyet gösteren temel sektörlerden biri de yiyecek içecek sektörüdür. Yiyecek içecek sektörü, insanların kendi konutlarının bulunduğu yer dışında değişik nedenlerle yaptıkları seyahatlerde ve/veya geçici konaklamalarda yeme içme ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla mal ve hizmet üreten ticari ve kurumsal

işletmelerden oluşmaktadır (Sökmen, 2003: 20). Bu işletmeler, konaklama tesislerinin tamamlayıcı bir unsuru olarak kurulabildikleri gibi, yeme içme ile ilgili bağımsız olarak faaliyet gösteren işletmeler şeklinde de kurulabilmektedir (Demirkol, 2015: 163). Yiyecek içecek işletmeleri, sahip oldukları ekipman, teknik donanım fiziksel mekan ve konfor özellikleri gibi somut, hizmet kalitesi, sosyal tatmin düzeyi gibi soyut özellikleri ile kişilerin beslenme gereksinimlerini karşılamayı meslek olarak kabul eden ekonomik, sosyal disiplin altına alınmış işletmelerdir (Sökmen, 2005: 4). Turizm endüstrisinin önemli ayaklarından birini oluşturan yiyecek içecek sektörü, konaklama sektöründen sonra en büyük ikinci sektör konumundadır. Bir turistin toplam turistik harcamaları içinde yiyecek ve içecek harcamalarına ayrılan payın yaklaşık %25 civarında olduğu tahmin edilmektedir. Bu da turizmden elde edilen gelirler içinde yiyecek içecek sektörünün yerini göstermesi bakımından önemli bir göstergedir. Bu sektör ekonomik kriz dönemlerinde bile sayıları hızla artan, Farklı yönetim ve biçimsel yapılardan ve hedef pazar ve müşteri gruplarından oluşan işletmeleri kapsayan önemli bir sektördür (Pınar, 2015: 3).

Günümüz yiyecek içecek sektörü, birbirinden farklı içerik ve hizmet anlayışı ile faaliyetini sürdüren birçok işletmeden meydana gelmektedir. Tarihsel süreç içinde gelişimini ve çeşitliliğini artıran bu sektör, meydana getirdiği ekonomik ve sosyal sonuçlar ile turizm endüstrisinin önemli aktörlerinden biri haline gelmiştir. Modern yaşamın bir sonucu olarak, yiyecek içecek işletmeleri artık beslenme ihtiyacını karşılamamanın dışında insanların sosyo-kültürel taleplerini de tatmin edecek biçimde tasarlanan ve bu doğrultuda hizmet sunan kurumlar haline gelmiştir. İnsanlar artık, günlük yemek yeme ihtiyacını karşılamamanın dışında, iş yemeği, özel gün kutlaması, eğlenme, sosyalleşme yeni tatlar keşfetme snobik ihtiyaçlarını karşılama gibi amaçlarla da yiyecek içecek işletmelerinde bulunmaktadır (Kılıç ve Babat, 2000: 97). Yiyecek içecek hizmetleri gerek her tür konaklama işletmesi bünyesinde, gerekse bağımsız bir işletme olarak üç açıdan önem arz etmektedir. Yiyecek içecek hizmetlerinin kalitesi, bu hizmetlerden yararlanacak müşteri (misafir) açısından önemlidir. Diğer yandan insanların sosyal, kültürel, politik, ekonomik ve diğer pekçok alanda sağlıklı ve olumlu ilişkiler kurabilmesinde yiyecek ve içeceğin kaliteli ve lezzetli olması ve iyi bir servisle sunulması da belirleyici bir faktör olabilmektedir. Yiyecek içecek hizmeti işletme ve kurum açısından da önemlidir. Karlılık oranlarının yükselmesinde kaliteli yeme-içme hizmetinin oldukça önemli bir payı bulunmaktadır (Aktaş, 2001: 3).

Yemek yemenin, insanoğlunun varlığından beri temel bir gereksinim olduğu bilinmektedir. Tarihte yeme-içme hizmetlerinin bir endüstri gibi değerlendirilebilmesine sebep olabilecek bir çok örnek görülmektedir. İnsanların toplu olarak büyük gruplar halinde yeme içme hizmeti almaları oniki bin yıl öncesine kadar dayanmaktadır. Bu hizmetlerin ticari işletmecilik haline gelmesi ise 1600'lerin ortalarında ilk kez İngiltere'de karşımıza çıkmaktadır. Modern anlamda ilk yiyecek içecek işletmesi 1765 yılında Paris'te açılmıştır (Pırnar, 2015: 8). Tablo 2.6 da yiyecek içecek sektöründe yer alan işletme türleri, amaçları ve tarihsel gelişim süreçleri verilmektedir (Yılmaztekin, 2017).

Tablo 2.6: Yiyecek İçecek Sektörünün Tarihsel Gelişim Süreci

Sektör	Sektörün amacı	Tarihsel süreç
OTELLER ve diğer turist konaklama tesisleri	Konaklama ve yiyecek içecek hizmetini birlikte sağlamak	İlk örneği hanlar ve kervansaraylardır. Boş zaman artışı ve ulaşımdaki gelişmelerle birlikte turizmin önemli iş alanlarından biri olmuştur.
RESTORANLAR geleneksel, özel, limitsiz et lokantası tematik, etnik, vb.	Genellikle orta kaliteden yüksek kaliteye hizmet sunarak orta ve yüksek fiyatlarla yiyecek içecek sağlamak.	Şeflerin kendi işlerine başlama isteğiyle otel restoranlarından türeyen işletmelerdir.
POPÜLER YİYECEK İÇECEK TEDARİĞİ kafeler, pizzacılar, tavukçular, ızgaracılar, özel kahve dükkânları, biftek evleri, vb.	Genellikle limitli seviyede servisleri ile düşük ve orta seviyede ücretler karşılığında yiyecek içecek sağlamak..	ABC, Lyons gibi işletmelerin gelişmiştir ve çok çeşitli safhalardan geçmiştir. Günümüzde daha çok Amerikan sisteminin etkisi görülmektedir.
FAST FOOD Hızlı yemek restoranları. Örneğin ‘Mc Donalds’, ‘Burger King’.	Yüksek yatırım, yüksek işgücü giderleri ve çok büyük müşteri çıktısı vasıtasıyla karakterize edilmiş, özel ortamı içinde yiyecek içecek sağlamak.	Gelişmiş yemek paketlenme ve pazarlama anlayışında, Amerikan şirketlerinden aşırı ölçüde etkilenmiş, popüler yiyecek içecek tedariki ve al-git konseptinin birleşiminden türemiştir.
AL-GİT etnik, kedidili patates, atıştırmalıklar, balık ve patates cipsi, sandviç barlar, büfeler, vb.	Hızlı bir şekilde yiyecek içecek sağlamak.	Orijinal balık ve patates cipsi anlayışından gelmiştir. Yemek zevklerindeki akımlardan ve Amerikan kültüründen etkilenmiştir. Perakende anlayışının bir parçası olarak yiyecek içecek tedarik yapan prestijli mağazalardan gelişmiştir. Aslında otellerle ilişkilidir.
PERAKENDE DÜKKÂN LARI	Perakende satış ile yiyecek içecek sağlamak.	Ancak günümüzde kendi çizgisinde ana bir sektör olmuştur.
ZİYAFET/KONFERANS/GÖSTERİ	Genellikle önceden rezervli, büyük ölçekli yiyecek içecek sağlamak.	

Tablo 2.6 (Devamı): Yiyecek İçecek Sektörünün Tarihsel Gelişim Süreci

BOŞ ZAMAN, EĞLENCE PROGRAMLARI tematik parklar, galeriler, tiyatrolar, havalimanı terminalleri.	Başka bir boş zaman uğraşı içindeki insanlara yiyecek içecek sağlamak.	Yiyecek içecek programlarından kar sağlayan eğlence ve boş zaman organizasyonları gelişmektedir. Otoyolların gelişmesi ile 1960'larda doğmuştur. Yiyecek içecek ve petrol dağıtımı üzerine planlanmış ve Amerika'dan etkilenmiştir.
KARA YOLU SERVİS İSTASYONLARI	Genellikle izole bir alanda kara yolu yolcuları için yemek ve petrol servisi sağlamak.	1948'de kamusal kurum oluşumu ile doğmuş, günümüzde de devam etmekte olan bir hizmettir.
KAMU hastaneleri, okullar, üniversiteler, kolejler, polis ve askeriye merkezleri, hapishaneler.	Bir otorite tarafından önceden kararlaştırılmış, insanların sosyal ihtiyaçlarına uygun olarak yiyecek içecek hizmeti sağlamak.	İyi beslenen işçi verimli çalışır ilkesi ile doğmuştur. I. Ve II Dünya savaşları sırasında yasalarla güvence altına alınmıştır. Bu süreçte sendikaların da koruyucu fonksiyonları ön plana çıkmıştır. İlk örnekler han işletmeciliğinde görülmüştür. Seyahatteki yolcuların birbirinden farklı yiyecek içecek ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla doğmuştur.
ENDÜSTRİYEL YİYECEK İÇECEK TEDARİĞİ	İş görenlerin mesai saatleri içinde yiyecek içecek ihtiyaçlarının karşılanması	Özel olaylarda yiyecek içecek tedariki sağlama fikriyle doğmuştur.
LİSANSLI TİCARET toplumsal mekânlar, barlar, lisanslı üyelikli kulüpler	Lisanslı yiyecek içecek sağlama	
ULAŞIM HİZMETLERİ (hava, kara, deniz ve demiryolu ulaşım işletmeleri)	Yolculuk esnasındaki insanlara yiyecek içecek sağlama.	
DIŞ MEKÂN YİYECEK İÇECEK TEDARİĞİ	Evden ve tedarikçilerden uzaktaki insanlara yiyecek içecek tedariki sağlama.	

Kaynak: <https://cms.inonu.edu.tr/tr/murat.yilmaztekin>

Günümüzde yiyecek içecek hizmetleri modern şehir insanın günlük yaşamında tam anlamıyla yer etmiş durumdadır. 90'lı yıllarsa yapılan bir araştırmaya göre 9 Avrupa ülkesinde bir yılda dışarıda yenen öğün sayısının yaklaşık 35,6 milyar olduğu belirlenmiştir. Bunun %44,7'sinin toplu yemek hizmeti endüstrisinde, %55,3'ünün ise restoranlarda gerçekleştiği görülmüştür (Gürsoy, 1995: 85). Gittikçe devasa bir boyuta ulaşan bu sektör, sadece Amerika Birleşik Devletleri'nde 835.000'den fazla yiyecek içecek işletmesinde 10 milyondan fazla kişiyi istihdam etmektedir (Pınar, 2015: 3).

2.1.4.3. Seyahat sektörü

Turizm endüstrisinin temel ayaklarından birini de seyahat sektörü oluşturmaktadır. Turizmin bugün ulaştığı boyut, uluslararası seyahatlerin gösterdiği gelişme ile paralellik arz etmektedir. Buna bağlı olarak seyahat sektörü, meydana getirdiği sosyo ekonomik sonuçlarla turizm endüstrisinin en dinamik unsurlarının başında gelmektedir. İnsanlık tarihi kadar eski bir olgu olan seyahat kavramını şu şekilde tanımlamak mümkündür. ‘‘Seyahat’’ hür irade ve istek koşulu gerektirmeyen, belirli bir süreyi ve geri dönüşü kapsamayan her türlü yer değiştirme olayıdır (Öner, 1997: 3). Turistik anlamda seyahat ise en az bir gecelik yer değiştirmeyi kapsayan hareketler için kullanılır

İnsanlığın varolduğu günden beri çeşitli amaçlarla yer değiştirmeleri, seyahatlerin çok eski çağlara kadar dayandığını göstermektedir. Başlangıçta çoğunlukla vahşi yaşamın risklerinden korunma amacıyla yer değiştiren insan, savaş, salgın hastalıklar, yeni besin kaynaklarına ulaşma gibi bir çok sebeple buldukları yerleri terk ederek başka yerlere seyahatler gerçekleştirmiştir. Bütün bu zorunlulukların yanında merak duygusu da bu seyahatlerde önemli bir güdüleyici olarak etkin bir rol oynamıştır. Ortaya çıkan her gelişme, insanoğlunun hem merak duygusunu artırmış hem de seyahat edebilmesi için beraberinde bir çok imkanın da doğmasına neden olmuştur. Günümüz anlamında ilk seyahat acentacılığı ve tur operatörlüğü faaliyetinin ve bu faaliyetin bir meslek ve işletmecilik alanı olmasının, hatta ticari bir boyut kazanmasının önünü açan ilk olay ise 1800’lü yılların ortalarında İngiliz Thomas Cook tarafından düzenlenen etkinlik olmuştur. Bu etkinlikte Thomas Cook ilk paket tur örneğini gerçekleştirmiş, ilk turist rehberliği hizmetini sunmuş ve bir anlamda ilk tur operatörlüğü hizmetini başlatmıştır (İçöz , 2011: 3). İngiltere’de ortaya çıkıp ardından tüm Avrupa’yı etkisi altına alana Sanayi Devrimi ise beraberinde pek çok yeniliğin insan hayatına girmesini sağlamıştır. Bu yeni dönem, turistik seyahatlerin de önünü açan bir çok teknik olanağın kapısını açmıştır. Teknik alandaki yeni gelişmeler, buhar ve kömürle işleyen makinelerin icadı, ulaşımda önce gemilerin daha sonra trenlerin kullanılmaya başlanmasına neden olmuştur. Kıtalararası ulaşımda gemicilik, ülke içi ulaşımda ise teren ve otomobil, seyahati kolaylaştıran önemli araçlar olmuştur (Hacıoğlu,1996: 3). Aslında seyahat acentalarının gelişimi turizmin gelişimi ile paralellik arz etmektedir. Her iki olgu da birbirlerinin gelişimini etkilemiştir.

Seyahat sektörü günümüzde farklı hizmetleri icra eden işletme gruplarından oluşmaktadır. Bu gruba giren işletmeleri 3'e ayırmak mümkündür (Hacıoğlu,1996, Batman, 2015, Kozakçı vd.,2015, İçöz, 2011).

- Farklı turizm işletmeleri tarafından üretilen hizmetleri (ulaştırma, transfer, geceleme, yeme-içme, animasyon ve rehberlik vb.) paket tur adı altında bir araya getirerek yeni bir ürün oluşturan ve bu ürünü kendileri veya seyahat acentaları aracılığı ile sunan ve toptancı konumunda olan tur operatörleri,
- Tüketicilere seyahatler, konaklama ve ulaştırma hizmetleri hakkında bilgi veren, belirli bir komisyon karşılığında tur operatörlerinin üretmiş olduğu seyahat ürünlerini pazarlayan, bunun yanında kendisi de doğrudan paket turları meydana getiren ve bunları satan perakendeci konumundaki seyahat acentaları,
- Turistlerin bir yerden diğerine taşınmasını gerçekleştiren kara, hava, deniz ve demiryolları gibi ulaştırma işletmeleri.

Turizm endüstrisi içinde önemli bir konuma sahip olan seyahat acentaları ve tur operatörleri turistik ürünlerin ve hizmetlerin nasıl üretileceğini, ne şekilde pazarlanacağını, doğal güzelliklerin ve diğer çekici olanakların ulaşım ve konaklama hizmetlerinin tüketiciye nasıl sunulacağını programlar ve bunları ticari bir faaliyet olarak gerçekleştirirler (Çiğdem, 1997: 14).

Ülkemizde seyahat acentaları 1618 sayılı “Seyahat Acentaları ve Seyahat Acentaları Birliği Yasası’na” göre kurulmaktadır ve faaliyetlerini bu yasa çerçevesinde sürdürmektedir.

2.1.4.4. Rekreasyon sektörü

Rekreasyon kavramı genel olarak boş zamanları değerlendirme faaliyeti olarak kullanılmakta, ayrıca “bireylerin boş zamanları süresince, alternatifler arasında özgürce seçim yapabildikleri, eğlence, zevk ve memnuniyet amacıyla bireysel ya da kolektif olarak gerçekleştirilen herhangi bir aktivite” şeklinde tanımlanmaktadır (Yüncü, 2013: 10). Rekreasyon, sözcük olarak “dinlendirmek, eğlendirmek, canlandırmak, yeniden canlandırmak” gibi anlamlara gelmektedir. Bir başka tanıma göre rekreasyon; insanların iş ve görev gibi yerine getirilmesi zorunlu eylemleri ve yükümlülükleri sonrasında kalan boş vakitlerinde dinlenmek, eğlenmek, yenilenmek, kişisel açıdan doyuma ulaşmak için

gönüllü olarak katıldıkları etkinlik ya da deneyimlerdir (Kraus, 1977: 5). Bu açıklamalar ışığında rekreasyon işletmeleri; “insanların boş zamanlarını değerlendirmek, sürekli yaşadıkları çevrenin rutininden kurtulmak, fiziksel ve ruhsal dinlenme, eğlenme, yeni deneyimler edinme dürtülerini tatmin etmek amacıyla yönelik olarak hizmet üreten işletmeler” şeklinde tanımlanabilir.

Bir boş zaman faaliyeti olarak bakıldığında turizm ve rekreasyon kavramları birbiriyle örtüşmektedir. Ancak aralarındaki en önemli farklılık, rekreatif faaliyetlerin genellikle ücretsiz gerçekleştirilebilmesidir.

Tablo 2.7: Rekreasyon İşletmeleri

Spor Amaçlı Rekreasyon İşletmeleri	Stadyumlar Halı sahalar Spor salonları Buz pistleri Minyatür spor alanları Yüzme havuzları Sokak spor alanları Müzeler Sanat galerileri Açık ya da kapalı konser alanları
Kültürel ve Sanatsal Etkinlik Amaçlı Rekreasyon İşletmeleri	Opera Sinema Tiyatro Kongre ve Sergi salonları Tarihi eser, anıt ve abideler Ören yeri ve sit alanları Meydanlar Milli parklar Tabiat parkları
Doğa ve Çevre Etkinliklerini Kapsayan Rekreasyon İşletmeleri	Plajlar Irmaklar Dağlar Göller Şehir parkları Oyun parkları İbadethaneler
Sosyalleşme Amaçlı Rekreasyon İşletmeleri	Hayvanat bahçeleri Alışveriş merkezleri Restoran ve barlar Liman ve marinalar Kafeler
Eğitim Amaçlı Rekreasyon İşletmeleri	Gençlik merkezleri Halk eğitim merkezleri Dini eğitim merkezleri Kütüphaneler

İnsanların boş zamanlarını değerlendirebilecekleri birçok rekreatif etkinlik ve bu etkinlikleri sunan çeşitli rekreasyon işletmeleri bulunmaktadır. Bu işletmeler kamu tarafından kurulup yönetilebileceği gibi, özel sektör tarafından da işletilebilir. Kamu rekreasyon işletmeleri toplumun genel fiziksel, mental ve ruhsal sağlık düzeyine katkıda bulunarak sağlık harcamalarını azaltmak ve toplum yapısını güçlendirmek için genelde ya ücretsiz ya da cüzi ücretlerle hizmet vermektedir. Buna mukabil özel sektör işletmeleri karlılığı ön planda tutmakta ve bu nedenle sunulan hizmet karşılığında farklı düzeylerde ücret talep etmektedir.

Birbirinden farklı amaç ve içerikte faaliyet sunan bir çok rekreasyon işletmesi vardır. Bunları ana hatlarıyla Tablo 2.7’ deki gibi sıralamak mümkündür.

2.1.4.5. Deniz turizmi sektörü

Deniz turizmi, deniz araçları ile denizde (kıyıda, üzerinde, altında) yapılan turizm amaçlı ticari faaliyetler olarak, tanımlanabilir. 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu ve ona bağlı yönetmelik olan Denizcilik Mevzuatı deniz turizmi sektörünü “Deniz Turizmi Tesisleri” ve “Deniz Turizmi Araçları” olarak iki ana başlıkta ele almaktadır. Tüm bu sektörlerin Türkiye genel turizm döviz girdilerinden aldığı pay yüzde 20 olup, yıllık yaklaşık 5 milyar dolar döviz girdisi sağlanmaktadır(Deniz Turizmi, 2016: 16).

Tablo 2.8: Deniz Turizmi Tesisleri Deniz Turizmi Araçları ve İşletmeleri

1.Kruvaziyer Gemi Limanları (a ve b tipi) ve işletmeleri 2.Yat limanları (3, 4, 5 çapalı ve işletmeleri) 3.Diğer Tesisler (rıhtım, iskele ve çekek yeri) işletmeleri.	1. Kruvaziyer gemiler ve işletmeler 2. Yat yatırım ve işletmeleri a) Mavi yolculuk deniz taşıma ve işletmeleri b) Bareboat deniz taşıma araçları ve işletmeleri c) Günübürlük gezi tekneleri ve işletmeleri 3. Dalabilir deniz taşıma araçları ve işletmeleri 4. Diğer deniz taşıma araçları ve işletmeleri a) Yüzer deniz taşıma araçları b) Özel deniz taşıma araçları c) Sualtı ve su üstü faaliyet araçları
---	--

2.1.4.6. Diğer turizm sektörü

Turistik seyahatleri gerçekleştiren insanların ihtiyaçlarını karşılayan temel işletmeler, konaklama, seyahat, yeme-içme işletmeleridir. Bu işletmelerin her biri doğrudan turizm endüstrisi içinde yer alan ve varlıkları tamamen turizme bağlı olan işletmelerdir. Ancak bunların dışında da turizmle ilgili çeşitli gereksinimlere cevap vermek amacıyla mal ve

hizmet üreten ve varlıkları tamamen ya da kısmen turizme bağlı bulunan birçok çeşit işletme daha bulunmaktadır. Bu işletmeleri 4 ana grup altında toplamak mümkündür (Batman, 2018: 25).

- Turizmle ilgili Çeşitli Ürünleri Üreten İşletmeler: Seyahat ve tatil özel giysileri, hatıra ve hediyelik eşya, vb.
- Turizme Bağımlı Çeşitli İşletmeler: Havaalanları, liman ve istasyonlarda ve tatil beldelerinde çeşitli tüketim mallarını satan perakendeci işletmeler, vb.
- Turizmle İlgili Özel Hizmetleri Üreten İşletmeler: Tercümanlık ve rehberlik hizmetleri, animasyon hizmetleri, döviz büroları, vb.
- Turizmi Tanıtma ve Reklamcılık İşletmeleri.

2.2. Sendika Kavramı

Sendika kavramının kökeni çok eskilere dayanmaktadır. Dünyada birçok dilde kullanılan sendika kavramı, Latince bir sözcük olan ‘syndic’ ten türetilmiştir. Sanayi devrimi ile başlayan yenedünya düzeni ve kökten değişen çalışma yaşamı, sendika kavramının da daha farklı bir boyut kazanmasına neden olmuştur. Bu anlamda sendikal hareketin sanayileşme hareketinin ortaya çıkardığı sorunlara tepki olarak doğduğu söylenebilir.

Türkiye’deki yasal mevzuat olan 6356 numaralı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre sendika şu şekilde tanımlanmaktadır. Sendika, ‘İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir iş kolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır’ (RG, Sayı: 28460). Bir başka tanıma göre sendika; ‘‘işçilerin ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak, ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için özgürce kurulan ve demokratik ilkelere uygun olarak işleyen ve faaliyette bulunan bağımsız, özel hukuk tüzel kişisidir’’(Çelik, 1979: 8).

Aslında sendika kavramı batı yazınında, yalnızca işçilerin bir takım ekonomik ve sosyal haklarını elde etmek amacıyla; toplu pazarlık, toplu görüşme ve bu süreçlerin sonunda toplu sözleşme yapmak üzere oluşturdukları örgütün ismidir (Seymen ve Kılıç, 2011: 147). Bununla beraber işverenlerin, kendi aralarında yardımlaşma sağlamak ve ortak

çıkarlarını savunabilmek amacıyla kurdukları bazı örgütler de işveren sendikası olarak adlandırılmaktadır.

Sendika denince tüm dünyada akla ilk gelen kesim işçi kesimidir. Sendikalar, adeta işçilerin haklarını korumak için var olan aygıtlardır. Ancak kamuda çalışan ve genellikle memur olarak adlandırılan bir kesim daha vardır ki; bu kesimin sendikal haklara kavuşması çok daha sonradan mümkün olabilmıştır. Çünkü memurların yerine getirmekle yükümlü olduğu hizmetler kamu ve toplum yararına hizmetlerdir ve bunların aksatılması büyük sorunlar doğuracaktır. Bu yüzden memurlara sendikal örgütlenme hakkının verilmesi bir anlamda bu hizmetlerde aksamaya neden olacağı düşünülmüştür. Kaldı ki, devlet zaten idaresinde çalışan memurların ücret, terfi, ikramiye, sosyal güvenlik ve iş güvencesi, emeklilik gibi tüm haklarını garanti altına almıştır. Ancak II. Dünya Savaşı sonrasındaki gelişmeler, memurların da diğer emekçiler gibi haklarını korumak ve geliştirmek için örgütlenme haklarını olduğu kabul edilmeye başlanmış, 1948 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yayınladığı bir sözleşme ile memurlara da sendikal örgütlenme hakkı tanınmıştır (Kutal, 2003; 143-144). Türkiye'de de 1980 sonrasındaki gelişmeler, kamu çalışanlarının da önce dernek türü örgütlenmelerle, sonrasında da yapılan yasal düzenlemelerle sendikal örgütlenmeleri kolaylaşmış, dönemin siyasi hükümetleri tarafından desteklenmişlerdir (Benli, 2003: 2-3).

2.2.1. Sendika türleri

Sendikaların yapılanma ve örgütlenme biçimleri ülkelere göre farklılık gösterebilmektedir. Bu farklılıklar, ülkelerin çalışma hayatındaki niteliklerden kaynaklanabildiği gibi, politik ve sosyal yapı özelliklerinden de kaynaklanabilir. Bunun dışında sendikal hareketi farklı hale getiren bir başka boyut sendikaların yönetsel yapılarıdır.

Günümüzde sendikaların farklı örgütlenme biçimleri bulunmaktadır. Bunların içinde en yaygın sendikal örgütlenme biçimi işyeri sendikacılığı ve iş kolu sendikacılığıdır. Sendika türlerini üç kategori altında incelemek mümkündür.

2.2.1.1. Meslek sendikaları (Craft Unionism)

Sendikacılık hareketinin ilk örgütlenme biçimini oluşturan meslek sendikaları, aynı mesleği veya zanaatı icra edenlerin bir araya geldikleri bir yapıyı açıklamaktadırlar. Bu sendikalar, iş kolu ve işyeri ayırımı yapmaksızın aynı meslekte çalışan işçileri bir çatı altında toplayan sendikalardır (Tokol, 2015: 28). Tarihsel açıdan aynı mesleği icra edenlerle aynı zanaatı icra edenler açısından oluşan farklılık sendikalara yansıtılmaktadır. Meslek sendikalarının genel olarak yatay bir örgütlenme modeli olduğu, belirli bir bölgede değil ülke bazında federasyon içinde kurulduğu ve faaliyetlerini sürdürdüğü görülmektedir (Petrol-İş, 1990). Aynı meslekten olan işçiler sahip oldukları nitelikleri kendileri için bir ayrıcalığa dönüştürüp, mesleğe girişleri sendikaları sayesinde denetim altında tutmuşlar, böylece işverenle pazarlık güçlerini arttırabilmişlerdir. Ancak bu tür dar meslek sendikacılığına günümüzde çok fazla uygulama alanı bulamamaktadır.

Hangi işyeri ve hangi iş kolunda çalışırsa çalışsın, aynı meslekten olan emekçilerin kurdukları sendikalar “meslek sendikası” olarak adlandırılmaktadır. Bu tür örgütlenme biçimleri sendikaları bir meslek örgütü olarak görmeleri nedeniyle, diğer sendika türlerine göre daha dar örgütlenmelerdir. Sendikal hareketinin ilk örgütlenme biçimini oluşturan meslek sendikaları, aynı meslekten çalışanların bir araya geldikleri bir yapıyı ifade etmektedir (Aydanoglu, 2010: 9).

2.2.1.2. Genel sendikalar (General unionism)

Genel sendikalar, meslek ve iş kolu ayırımı gözetmeksizin tüm işçileri sendikal örgütlenme altına alan sendikalardır (Tokol, 2015: 30). Her işyerinden, her meslekten ve her iş- kolundan emekçinin aynı yapı içinde örgütlendiği sendikalardır. Başlangıçta meslek sendikası olarak kurulan pek çok sendika, başka meslek gruplarını da kapsayarak, “herkes için sendika” sloganı ile yeni bir anlayış ortaya çıkartmıştır. Daha fazla meslek grubuna hitap etmek amacıyla genel sendikaya evrilen bu tür örgütlenmeler tek bir büyük sendika adı altında daha büyük bir emek grubunu kendi çatısı altında toplamaya çalışmaktadır. Genel sendikalar, değişik işyerlerinde, değişik işlerde çalışsalar da, işçilerin gerçekte ortak çıkarları olduğu görüşünü benimseyen sosyalist akımın etkisiyle doğmuş ve sosyalist amaçlar içeren ilk sendikal örgütlenmelerdir (Petrol-İş, 1990). Meslek, iş kolu, işyeri farklılıklarının diğer sendika türlerine göre daha fazla olması, genel

sendikaların güçlenmesini ve yaygınlaşmasını engellemiş, iş kolu sendikacılığının yaygınlaşması ile birlikte genel sendikalar zayıflamıştır (Aydanoğlu, 2010: 10).

2.2.1.3. İşkolu sendikaları (Industrial unionism)

Farklı mesleklerden, farklı işyerlerinde çalışan, fakat aynı iş kolunda bulunan emekçilerin sendikaları “iş kolu sendikası” olarak tanımlanır. İş kolu sendikaları, ekonominin benzer faaliyet dalındaki tüm emekçileri, meslekleri ve niteliklerine göre ayırım yapmaksızın örgütleyen sendikalardır. İş kolu sendikacılığı bir iş kolunda çalışan en niteliksiz işçi ile en nitelikli işçiyi aynı örgüt çatısı altında toplayan ve bu şekilde işçiler arası dayanışmayı sağlayan bir örgütlenme biçimidir (Yenisey, 2013: 42). İşkolu sendikacılığı, sendikacılık hareketinin geleneksel olarak güçlü olduğu ülkelerde yıllardır egemen yapı olarak varlığını sürdürmektedir. Avrupa sendikal hareketi genel anlamda iş- kolu sendikacılığına yakındır. Özellikle Kıta Avrupa’sı sendikalarının, sınıf temeline dayalı örgütlenme modeli daha güçlü sendikacılık anlayışını yaygınlaştırdığı söylenebilir (Aydanoğlu,2010: 12). İş kolu sendikaları, meslek sendikalarına göre daha kolay gelişmiş, ideolojik ve mesleki sebeplerle Avrupa’da işçi hareketi tarafından benimsenmiş, birçok ülkede temel örgüt modeli haline gelmiştir (Tokol, 2015: 31).

2.2.1.4. İşveren sendikaları

İşveren sendikaları, üyeleri işverenlerden oluşan ve işverenler ile işçiler ya da işçi sendikaları arasındaki ilişkileri düzenlemek amacıyla örgütlenen yapılardır. İşveren sendikaları, sermaye sahiplerinin işçiler ve kamu tüzel kişileri karşısında ortak mesleki menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacı ile kurdukları sivil toplum örgütleridir. Çeşitli ülkelerde farklı adlarla ifade edilseler de, işveren sendikalarının temel işlevleri işverenlerin çıkarlarını emek piyasalarında korumaktır (Kocabaş, 2001: 3). Sanayi Devrimi sonrası ortaya çıkan işçi örgütlenmeleri, daha sonra sendikal örgütlenmelere dönüşerek emekçi sınıfın sermaye karşısında gittikçe daha büyük bir güç haline getirmiştir. Bu durum karşısında da sermaye, yani işveren kesimi de örgütlenme gereği duymaya başlamıştır. Bu bağlamda işveren sendikalarının en önemli fonksiyonunun, işçi sendikaları karşısında işverenlerin hak ve menfaatlerini korumak olduğu söylenebilir İşçilerin örgütlenerek bir baskı grubu haline gelmelerinden sonra sanayileşen tüm

ülkelerde işverenler de örgütlenme ihtiyacı duymuşlardır. Bu nedenle de işveren sendikaları işçi sendikalarının ardından kurulup, gelişmeye başlamıştır (Kocabaş,2002: 40).

2.2.2. Sendikaların amaçları

Sendikalar, sendika tanımlarında da belirtildiği gibi, üyelerinin ücret, iş ve yaşam koşulları ve sosyo-ekonomik düzeylerini geliştirmeyi amaçlayan kuruluşlardır. Sendikaların geleneksel rolü, üyelerinin ekonomik çıkarlarını ve yararlarını teşvik etmek, iyileştirmek ve korumaktır. Sendikalar tarafından bu amaç doğrultusunda kullanılan teknikler, daha iyi şartlar elde etmek ve daha iyi çalışma koşullarını sağlamak, iş yavaşlatmalarından iş durdurmalarına ve işyeri sabotajı gibi toplu endüstriyel eylemlerin engellenmesine kadar bir çok konuda daha iyi çalışma koşulları sağlar (Hian ve Einstein, 1990: 19).

Buradan yola çıkarak, sendikaların amaçlarını aşağıdaki dört temel başlıkla ifade etmek mümkündür.

- Sendikaların ekonomik amaçları.
- Sendikaların çalışma koşullarını iyileştirme amaçları.
- Sendikaların sosyal düzeyi geliştirme amaçları.
- Sendikaların üyelerinin karar alma süreçlerine dahil edilmesine ilişkin amaçları.

Sendikaların varlık sebebi olarak gösterilen unsurların başında ücret konusundaki iyileştirme gelmektedir. Bir emekçinin, emeğinin karşılığı olan ücreti alabilmesinde sendikaların itici bir güç oluşturduğu kabul edilen bir gerçektir. Sendikaların ekonomik amaçlarını gerçekleştirme çabalarına yönelik yaptığı çalışmalar, beraberinde birçok tartışmayı da getirmektedir. Birçok ekonomiste göre sendikalar monopolist bir anlayışla işçileri ücret konusunda sendikalı ve sendikasız diye ayırtarmakta, toplam istihdamın sendikasız işçilerce yoğunlaşmasına neden olmaktadır (Turan, 2018: 4). Yani Sendikaların ücret artışı konusundaki elde ettiği olumlu sonuçların, istihdam oranında düşüş getirdiği görüşü bir çok ekonomist için yaygın bir görüştür.

Sendikaların bir diğer varlık sebebi de çalışanların iş ve yaşam koşullarını iyileştirmektir. Endüstri Devrimi sonrası ortaya çıkan yeni dünya düzeni, çalışma hayatında da bir çok yenilik getirmiştir. Özellikle uzun çalışma saatlerindedaha kısa mesai sürelerine

indirilmesinde, işçilerin sendikal örgütlenmelerle bir güç oluşturması çok etkili olmuştur. İşçi sendikaları, üyelerinin iş ve çalışma koşullarını daha iyi bir düzeye ulaştırmayı, onlara farklı ve çeşitli sosyo-ekonomik haklar kazandırmayı, çalıştıkları işyerlerinde insanlık onuruna yakışır bir çalışma ortamı sağlamayı amaçlarlar. Bunun yanında, işverenin işe alma, işten çıkarma, terfi gibi konularda daha adil davranması için sendikaların pazarlık gücü yadsınamaz. Ayrıca sendikalar aynı zamanda bir sivil toplum örgütü olarak, işçi sağlığı ve güvenliği bilincinin tüm topluma yayılmasında öncülük etmesinin yanında (Akin, 2012: 106), yıldırma karşıtı politikaların belirlenmesinde de anahtar bir konuma sahiptirler (Yüçetürk, 2012: 41). Sendikalar, sadece üyelerinin ekonomik düzeylerini geliştirmeyi hedefleyen örgütler değildirler; aynı zamanda onların sosyal, kültürel ve demokratik ihtiyaçlarının da savunucusu olmak durumundadır. Sendikalar, bir hizmet örgütlenmesi olduğu kadar, emekçi kitlenin sosyal tanınırlık ve demokratik haklarının tarihsel bir aracıdır (Yıldırım,2008: 205).

Günümüz çalışma yaşamında işçiler, işletme kararlarında daha fazla söz sahibi olmak istemektedirler. Değişen çalışma koşulları, yeni işletmecilik anlayışı, yeni insan kaynakları yönetim teknikleri, işçileri karar süreçlerinde daha etkin kılabilmektedir. Bu noktada sendikaların kendilerini konumlandığı yer önemli rol oynamaktadır.

2.2.3. Toplu pazarlık- toplu sözleşme kavramı

Toplu pazarlık, bir tarafta işçileri temsil eden işçi sendikalarının, diğer tarafta işverenler veya işveren kuruluşlarının yer aldığı iki tarafın çalışma kural ve koşullarını belirlemek için bir araya gelerek toplu görüşmeye oturmaları ve toplu sözleşme bağlamaları sürecinin tümünü ifade etmektedir. Toplu pazarlık kavramı ile toplu iş sözleşmesi çoğunlukla birbirinin yerine kullanılmaktadır. Bununla birlikte, toplu pazarlık, toplu iş sözleşmesinin gerektirdiği hükümlerin uygulanması aşamasında ortaya çıkan problemlerin çözüm süreci olarak değerlendirilmektedir (Zaim,1997: 315). 2. Dünya savaşından sonra daha da yaygınlaşan toplu pazarlık uygulamaları, bu dönemden itibaren kapsam olarak gelişmiş, pazarlıkların içeriği zenginleşmiş, buna paralel olarak da sendikal faaliyetler ivme kazanmıştır. Bir anlamda, toplu pazarlık ve toplu sözleşme anlaşmaları, sendikaların işçi ve işveren nezdinde varlıklarını en çok hissettirdikleri uygulamalar olmuştur.

2.2.4. Dünyada sendikacılığın tarihsel gelişim süreci

Sendikalar, işçi sınıfının ortaya çıkmasıyla oluşan örgütler olmakla beraber, daha önceleri de işçilerin kendi aralarında yardımlaşma ve dayanışma amacıyla kurdukları örgütler olmuştur. ‘‘dernek’’, ‘‘kooperatif’’, ‘‘yardımlaşma sandığı’’ adı altında kurulan bu örgütler, zamanla işveren ve hükümetlere karşı işçi haklarını koruyan birliklere dönüşmüş ve bugünkü manada sendika adını almaya başlamıştır (Koç, 1998: 1). Dünyada buharlı makinelerin üretim süreçlerine dahil edildiği 18. Yüzyıl ortalarında başta İngiltere, Almanya ve Fransa’da olmak üzere, işçilerin gittikçe ağırlaşan çalışma koşulları onları dayanışmaya ve birlikte mücadele bilincine götürmüştür. Uzun ve ağır çalışma saatleri, tekrarlanan iş kazaları, kadın ve çocuk işçilerin düşük ücretlerle çalıştırılması, haksız işten çıkarmalar gibi emek aleyhine pek çok uygulama işçilerin haklarını savunmak, sömürü düzenine dur demek amacıyla örgütlenme ve sınıf bilincinin artmasına neden olmuştur. Önce yardımlaşma sandıkları ve dernekler şeklinde ortaya çıkan bu örgütlenmelere sonradan sendikal harekete dönüşmüştür. Bütün bu gelişmeler karşısında işverenler de kendi düzenlerinin devamı adına işçilerin sendika çatısı altında örgütlenmeleri için bir çok engel çıkarmaya çalışmış, yasalarla sendikal örgütlenmelerin yasaklanmasına çalışmışlardır. Ancak gittikçe daha büyük bir güç haline gelen işçi sınıfı mücadelden vazgeçmemiş, ilk kez 1824 yılında İngiltere’de, 1884 yılında da Fransa’da sendikal örgütlenme yasal olarak kabul edilmiştir.

Sendikal hareketlerin dünyadaki gelişim sürecine bakıldığında; XIX. Yy. başlarından, son çeyreğine kadar süren bir mücadele dönemi sonunda sendikaların doğuş ve tanınma süreci tamamlanmıştır. Toplu pazarlık ve grev hakkı gibi önemli kazanımlar ancak XX. Yüzyılın ilk çeyreğinde elde edilebilmiştir (Mahiroğulları, 2012: 11). Temelde sanayileşme ile başlayan ve altın çağlarını bu dönemde yaşayan sendikalar, günümüzde değişen koşullar, küreselleşme ve rekabet ortamının doğurduğu yeni şartlar, 1970’li yıllardan itibaren hizmet sektörünün sanayi sektörüne göre daha ağırlık kazanması gibi nedenlerle etkinliğini kaybetmeye başlamıştır (Öztürk, 2007: 478).

Tablo 2.9’da seçili ülkelerde sendikalaşma oranlarının yıllara göre dağılımı verilmektedir.

Tablo 2.9: Seçili Ülkelerde Yıllara Göre Sendikalaşma Oranları (%)

ÜLKELER	İNGİLTERE	ABD	HOLLANDA	ALMANYA	İSVEÇ	İTALYA
1999	29.Tem					
2000	29.Ağu	18.15		24.57		34.8
2001	29.Mar	18.Mar		23.75		34.2
2002	28.Ağu	17.Tem		23.51		33.8
2003	29.Mar	17.45		23.Şub		33.7
2004	28.Ağu	17.Eyl		22.17		34.1
2005	28.Haz	17.22		21.68		33.8
2006	28.Mar	16.86		20.72		33.6
2007	28	17.24		19.89	37	34
2008	27.May	17.76		19.13	40	33.9
2009	27.Nis	16.Eyl		18.93	41	35.2
2010	26.Haz	16.29		18.56	41	36
2011	26	16.29		18.49	32	36.3
2012	26.Oca	15.92	24	18.13	30	36.9
2013	25.Haz	16.Mar	22	18.13	34	37.3
2014	25	16.15	22		39	
2015	24.Tem	16.44	21		39	
2016	23.May	16.27			43	
2017	23.Şub	16.44	22		47	

Kaynak: statista, 2018.

Tablo 2.9’da da görüldüğü gibi Avrupa ülkelerinin bir çoğunda ve ABD’de sendikalaşma oranlarında yıllar içinde düşüş eğilimi söz konusudur. İsveç ve İtalya’da ise istikrarlı bir sendikal artış görülmektedir.

2.2.5. Türkiye’de sendikacılığın tarihsel gelişim süreci

Avrupa’da sanayi devrimi ile etkin bir duruma gelen işçi sınıfı, sendikal örgütlenmelerle daha da etkin bir yaptırım gücüne sahip olmuştur. Bu dönemde Osmanlı Devleti, ticaret ve sanayi konusunda Avrupa’dan farklı bir pozisyonda olması nedeniyle tüm bu gelişmelere uzak kalmıştır. Daha çok yeni topraklar fethetme ve buraları vergiye bağlama şeklinde gelir elde eden Osmanlı Devletinde bir işçi sınıfının oluşması mümkün olmamıştır. Bununla birlikte ülkede Avrupa kültürünü inceleyen ve işçi haklarına ilgi duyan aydın bir kesim tarafından 1871’de kurulan Ameleperver Cemiyeti, işçi hak ve hürriyetleri konusunda atılan ilk adım olarak dikkat çekmektedir (Pıçak ve Kadah, 2017: 202).

Türkiye’de sendika öncesi dönemdeki işçi örgütlenmeleri Avrupa’daki örneklerle benzeşmektedir. Avrupa’da emek sınıfını sendikal örgütlenmeye götüren adımlar önce yardımlaşma, dayanışma birlikleri veya dernekleri şeklinde atılmış, Sanayi Devrimi

sonrasında da süreç, sendikal harekete evrilmiştir. Osmanlı Devletinde de emekçi kesimin yardımlaşma ve dayanışma amacıyla kurdukları lonca sistemi vasıtası ile işçi örgütlenmelerine rastlanmaktadır. Bilinen ilk sendika tipi örgütlenme ise 1894-95 yılları arasında İstanbul Tophane Fabrikası işçiler tarafından gizlice kurulan ve kısa bir süre sonra dağıtılan Amele-i Osmani Cemiyetidir (Pıçak ve Kadah, 2017: 203). Türkiye’de ilk sendikal oluşumların kökeni Osmanlı Devleti’ne kadar gitmekle birlikte, formel anlamda sendikal örgütlenmelerin önü 1946 yılından itibaren açılmış ve bu uzun süreç içinde Türk sendikacılığı önemli değişimler geçirmiştir (Çelik, 2010: 19). 1923’den 1947’ye kadar standart bir sendikalaşma hareketinden bahsedilememekle birlikte, basit işçi örgütlerinin varlığından söz edilebilir (Pıçak ve Kadah, 2017: 204). Türkiye’deki sendikacılık sürecinin 1947 yılında gerçekleştirilen yasal düzenlemelerle başladığını söylemek mümkündür. Bu tarihlerde yasalardaki mevcut engelleyici hükümlerin iptal edilmesiyle sendikal hareket ilk kez yasal bir zemine oturtulmuştur. Bu tarihten itibaren başlayan Türk sendikacılık hareketini 1947-1963, 1963-1983 ve 1983 sonrası olmak üzere üç evrede incelemek mümkündür (Mahiroğulları, 2001: 161). 1963’den 1983 yılına kadar olan dönem Türkiye’de sendikacılığın en hareketli ve güçlü olduğu dönem olarak dikkat çekmektedir. Her ne kadar 1971 askeri muhtırası ve 12 eylül askeri darbesi ile sendikal faaliyetler kesintiye uğrasa da, emekçi kesimin sesi bu dönemde sendikaların da etkisiyle daha güçlü duyulmuştur.

1980 sonrası ise Türkiye’de sendikal hareketin en güçsüz dönemine girilmiştir. 1982 Anayasası grev ve toplu sözleşme haklarının kullanılmasını kısıtlayan hükümler getirmiştir. Bunun yanında kırsal kesimden kentlere doğru başlayan göçler, geçici işlerde çalışan işçi kesimi örgütlenmeden uzak kalmıştır. Dünyadaki gelişmelere paralel olarak Türkiye’de de hizmetler endüstrisindeki gelişmeler emek yoğunluğunu bu alana kaydırmış, bu da sendiklara olan bağı daha da zayıflatmıştır (Öztürk, 2007, Pıçak ve Kadah, 2017).

Tablo 2.10’da işçi sendikalarında son 5 yıllık üye artış sayısı ve oranları verilmektedir. Buna göre 4 büyük sendikanın yıllar içinde üye sayılarını arttırdığı görülmektedir. Ancak Türkiye’deki toplam kayıtlı işçi sayıları dikkate alındığında, bu artışın bir çok Avrupa ülkesinin gerisinde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 2.10: İşçi Sendikaları Konfederasyonlarının Son 7 Yıllık Üye Artış Sayıları

Dönem	Türk-İş	Hak-İş	Disk	Diğer (Bağımsız)	Toplam Üye
Ocak-2013	709.162	166.553	100.202	25.754	1.001.671
Temmuz-2013	726.350	176.696	103.156	25.964	1.32.166
Ocak-2014	770.441	191.587	107.858	26.664	1.096.540
Temmuz-2014	788.388	251.232	112.393	37.468	1.189.481
Ocak-2015	820.893	300.630	122.547	53.394	1.297.464
Temmuz-2015	842.322	388.078	143.251	55.405	1.429.056
Ocak-2016	877.587	436.542	144.291	55.633	1.514.053
Temmuz-2016	882.486	447.930	141.940	27.504	1.499.860
Ocak-2017	889.509	488.723	141.729	26.604	1.546.565
Temmuz-2017	907.328	544.566	145.988	25.744	1.623.626
Ocak-2018	925.039	615.301	149.187	24.870	1.714.397
Temmuz-2018	958.618	654.722	160.568	28.247	1.802.155
Ocak-2019	975.300	684.144	171.428	28.166	1.859.038
Temmuz-2019	1.012.277	674.404	178.691	28.798	1.894.170

Kaynak: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2019.

Tablo 2.10'da ise yıllar itibari ile Türkiye'de Toplam işçi sayısına göre sendikalaşma oranları verilmektedir.

Tablo 2.11: Türkiye'de Toplam İşçi Sayısına Göre Sendikalaşma Oranı

Yıllar	Toplam İşçi Sayısı	Toplam Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı %
2003 Ocak	4.686.618	2.717.326	57,98
2004 Ocak	4.857.792	2.806.927	57,78
2005 Ocak	4.970.784	2.901.943	58,37
2006 Ocak	5.088.515	2.987.431	58,70
2007 Ocak	5.210.046	3.043.732	58,42
2008 Ocak	5.414.423	3.179.510	58,72
2009 Ocak	5.434.433	3.205.662	59,0
2013 Ocak	10.881.618	1.001.671	9,21
2014 Ocak	11.600.554	1.096.540	9,45
2015 Ocak	12.180.945	1.297.464	10,65
2016 Ocak	12.663.783	1.514.053	11,96
2017 Ocak	12.699.769	1.546.565	12,18
2018 Ocak	13.844.196	1.714.397	12,38
2019 Temmuz	13.764.063	1.894.170	13,7

Kaynak: www.ailevecalisma.gov.tr verilerinden derlenmiştir.

Tablo 2.11 incelendiğinde, 2009 yılına kadarki sendikal örgütlenme oranlarının oldukça yüksek, 2013 yılından 2019 yılına kadarki sendikal örgütlenme oranlarının ise düşük olduğu dikkat çekmektedir. 2013 yılından itibaren, sendikalaşma oranlarındaki görece artışın nedeni ise kamu taşeron işçilerinin sendikalaşmasının kolaylaştırılmış olmasıdır denilebilir (DİSK, 2019). Ancak 2013 öncesi sendikalaşma oranlarının bu denli yüksek olarak görünmesi hesaplamalarda yapılan teknik hatalardan kaynaklandığı düşünülmektedir. İlgili Bakanlık daha sonraki yıllarda hesaplamaları düzenleyerek, e-

devlet sistemi üzerinden veri paylaşımına geçmiş, böylelikle veriler gerçeğe daha yakın bir şekilde gerçekleşmiştir.

2.2.6. Endüstri ilişkilerinde sendikalar ve sendikasız endüstri ilişkileri

Sanayi devrimi sonrası, çalışma hayatında ortaya çıkan yeni gelişmeler, endüstri ilişkileri sisteminin de doğmasına neden olmuştur. Endüstri ilişkileri işverenler ile işçilerin ve onların oluşturduğu örgütlerin ilişkilerini içermektedir. Endüstri ilişkilerinin pratikteki anlamı, endüstri ilişkileri taraflarının (işverenler, işletme yöneticileri, işçiler, sendikalar, hükümet) arasında var olan gerilimi ve çatışmayı çözmek ve uzlaşmacı bir yol bulmak için kullanılan stratejiler, teknikler ve metotlardır (Yorgun, 2004: 24). Endüstri ilişkilerinin, endüstrileşmenin bir sonucu olduğu ve daha çok sanayi kesimini ilgilendirdiği anlayışı yaygın bir görüştür. Ancak, günümüzde bir ülkede endüstri kesimindeki ilişkileri düzenleyen, sorunları çözmeye yönelik geliştirilen kural ve yöntemler endüstri alanının yanında, genellikle tarım, ticaret ve hizmet sektörlerinde; özel ve kamu kesimindeki iş ve çalışma sorunları ve ilişkileri için de karşılık bulmaktadır (Çetik ve Akkaya, 1999: 15).

Endüstri İlişkileri Sözlüğü'ne göre ise Endüstri ilişkileri şu şekilde tanımlanmaktadır (Önsal, 2011: 60). Bir başka tanıma göre ise; endüstri ilişkileri, işverenler, hükümetler ve onların akademik danışmanlarının çalışma hayatında karşılaştıkları problemlerin çözümü için geliştirilen bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Yıldırım, 1997: 23). Üretimin yapıldığı her yerde oluşan, ekonomik ve sosyal koşullara bağlı olarak değişen nitelikte olmakla birlikte işçiler ile işverenler arasında yürütülen ve odağında ücret pazarlığı olan kurumsallaşmış ilişkiler bütünüdür. Endüstri ilişkilerinde yeni anlayış ve aktörlerin ağırlık kazanmasıyla sendikaların etkisi azalmış olmakla birlikte, çalışma yaşamındaki ilişkiler, işveren karşısında işçinin hakkını arayan örgütler olarak, aynı zamanda hükümetler nezdinde işçi lehine bir baskı unsuru olarak sendikalar hala belirleyici bir unsurdur. Bununla birlikte, sendikacılık ve işçi hareketlerinde görülen gerileme endüstri ilişkilerinin öneminde de gerilemeye neden olmuştur (Yıldırım, 1997: 13).

Sendikaların taktik ve stratejileri; toplu pazarlık ve siyasi eylemler yolu ile hükümet kararlarında etkili olmaya çalışmaları, çalışma koşullarının belirlenmesinde kontrol mekanizmalarıyla yönlendirici olmaları, sendikaları endüstri ilişkilerinin ilgi alanında

tutmaktadır (Çetik ve Akkaya, 1999: 16). Endüstri ilişkilerinde meydana gelen değişimlerin odak noktasını sendikaların mevcut güçlerindeki düşüş oluşturmaktadır (Şenkal, 1999: 14).

Günümüz çalışma yaşamında ortaya çıkan yenilik ve gelişmelerin, endüstri ilişkilerinin sonunu getirdiğini, buna karşılık insan kaynakları yönetimi gibi alternatif sistemlerin 1980'li yıllardan itibaren yaygınlaştığını söylemek mümkündür. Ancak gerek İnsan Kaynakları Yönetiminin, (İKY) gerekse Örgütsel Davranış (ÖD) gibi uygulamaların emeğin hakkını korurken işverenle pazarlık düzleminde eşitlik kabiliyetinden yoksun olması, endüstri ilişkileri sisteminden ayrışmalarına neden olmaktadır. Bununla birlikte yeni endüstri ilişkileri sistemi eşitlik kaygısından vazgeçmiş, daha esnek, daha düşük maliyetli, dolayısı ile işveren tarafının daha etkin olduğu bir anlayışı hedeflemektedir (Yorgun, 2004: 33). Emeğin karşısında sermaye kesiminin daha etkin olabilmesinin önünü de açan endüstri ilişkileri karşısında, sendikaların sosyal politika noktasındaki talepleri ve çabaları, emekçi kesimin yaşam düzeylerini yükseltme noktasında önem arz etmektedir (Koray ve Topçuoğlu, 1995: 42).

Endüstri ilişkilerinin yeniden yapılanması, beraberinde farklı tartışmaların da ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu tartışmalardan biri, sistemi oluşturan aktörlerin yeni yapılanmada nasıl bir rol üstleneceği ile ilgilidir. Diğer tartışma konusu ise, bu aktörlerden biri olan sendikaların gelecekteki işlevlerinin ne olacağı ile ilgilidir. Zira sendikaların başta ABD olmak üzere üye kaybı yaşadığı bilinen bir gerçektir (Şenkal, 1999: 24-25). Dünyada meydana gelen ekonomik ve sosyal dönüşümler, teknoloji alanındaki kazanımlar, üretim ve yönetim sistemlerindeki yenilikler sendikalar aleyhine sonuçlar doğurmuştur. Bu durum ise yavaş yavaş sendikasız endüstri ilişkilerinin doğmasına neden olmuştur. Endüstri ilişkilerinin varlığı bir anlamda emek ile sermaye arasındaki hasılatın bölüşülmesi noktasındaki çatışma ve rekabet iken, sendikasız endüstri ilişkileri, odağına insanı alan yeni bir anlayışa evrilmiştir. Ancak geleneksel endüstri ilişkileri anlayışına göre sendikaların varlığı işletme yöneticilerine bir takım avantajlar sağlamaktadır. Sendikalar sayesinde yöneticiler, işçilerle teker teker görüşmek yerine onları temsilen sendika yöneticileri ile görüşebilmekte, ve yoğun iş temposu ve rekabet ortamı altında kararlar daha çabuk alınabilmektedir. Bu yüzden endüstri ilişkileri ve sendikacılık gelecekte de önemini devam ettirecektir (Yıldırım, 1997: 179).

2.3. Turizm Endüstrisinde Sendikal Faaliyetler

Dünyada genel bir eğilim olarak sendikalaşma oranlarındaki düşüş, turizm endüstrisinde kendini çok daha net bir biçimde göstermektedir. İnsan emeğinin önemli bir unsur olarak kabul edildiği bu endüstride, iş ve yaşam doyumu yüksek işgücüne ihtiyaç vardır. Çünkü misafir memnuniyetinin üst düzeye çıkarılabilmesinde, ekonomik ve sosyal haklarını büyük ölçüde elde edebilmiş çalışanlar kilit rol oynamaktadır. Oysa turizm endüstrisinde çalışanların çözüm bekleyen birçok sorunu olduğu bilinmektedir. Turizmin ülke ekonomilerine kattığı olumlu etkilerden, bu endüstride çalışanlar yeterince pay alamamaktadır. Böylesine bir sonucun ortaya çıkmasında, çalışanların haklarını yeterince savunabilecek güçte bir sendikal örgütlenmenin gelişmemiş olmasının önemli bir payının olduğu düşünülmektedir (Tekin, 2014: 127).

2.3.1. Turizmde endüstri ilişkileri ve çalışma yaşamı

Turizmin kendine has özellikleri, onu diğer birçok endüstriden farklı kılmaktadır. Bu farklılıklar içinde turizme özgü çalışma koşulları oldukça dikkat çekicidir. Turizm endüstrisinde çalışma yaşamını konu alan hemen tüm tartışmaların odağında, vasıfsız iş gücü, düşük ücretler, mevsimsellikten kaynaklanan eksik istihdam düzeyleri, uzun çalışma saatleri gibi pek çok olumsuz unsur yer almaktadır. Gerçekten de küreselleşen turizm endüstrisi, gelişmekte olan ülkelere doğru yayılarak, çoğunlukla vasıfsız ve düşük ücretli istihdam yaratmış ve bu ülkelerde bir anlamda emeğin sömürsünü artırmıştır (Aykaç, 2009: 43).

Endüstri ilişkileri sistemi başlangıçta sanayi kesimindeki işçi-işveren çatışmasına ve rekabetine yönelik olarak doğmuştur. 1970'li yıllardan sonra hizmetler sektörünün görece ağırlık kazanmaya başlaması ve bu sektörlerin insan unsurunun daha baskın olması, endüstri ilişkilerinde yeni anlayışları da beraberinde getirmiştir. Sanayi-ötesi dönüşüm olarak adlandırılabilir bu yeni dönem, sendikasız endüstri ilişkilerinin önemli nedenlerinden biri olmuştur (Şenkal, 1999: 44). Küreselleşme ve neoliberal ekonomi politikaları teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak iş yaşamında belirgin etkiler meydana getirmiştir. Bu etkilerin en belirgin olanı; sanayi sektöründeki istihdam yoğunluğunun hizmet sektörüne kayması ve bedensel emekten çok, fikri emeğin önem kazanmasıdır (Aksoy, 2012: 401).

Endüstri ilişkileri sistemi daha çok imalat işlerinde çalışanların toplu sözleşme haklarına yönelirken, endüstriyel yapıda ve işgücü yapısındaki değişiklikler, istihdam yoğunluğunu hizmet sektörüne doğru kaydırmış, bu da yeni bir kavram olarak ‘‘çalışma ilişkileri’’ kavramının daha kapsayıcı bir kavram olarak benimsenmesini sağlamıştır. Aslında günümüzde ‘‘endüstriyel ilişkiler-çalışan ilişkileri ve iş ilişkileri’’ terimleri birbirilerinin yerine kullanılmakla birlikte küçük farklılıkları da ifade etmektedir (Lucas, 2004: 13). Bu yüzden hizmetler sektörünün bir alt dalı olan turizmde çalışma ilişkileri kavramını kullanmanın daha doğru olacağı düşünülmektedir.

Turizm, hizmetler sektörünün en karakteristik özelliklerine sahip alt sektörlerinden biridir. Bu karakteristik özellikler, turizmde çalışma ilişkilerini temelden etkilemektedir (Tekin: 2014: 126). İnsandan insana etkileşimin en yüksek olduğu turizm endüstrisinde misafir memnuniyetinin en önemli koşullarından biri çalışan memnuniyetidir. Bu açıdan bakıldığında bu endüstride çalışan işçilerin çalışma koşulları, emeklerinin karşılığını tam olarak alabilmeleri, işçi-işveren ilişkisinin barışçıl bir paylaşım ile sürdürülebilmesi son derece önemlidir. İşte bu noktada turizmde çalışma ilişkileri detaylı araştırılması gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.3.1.1. Turizm ile istihdam arasındaki ilişki

Turizmin emek yoğun özelliği, istihdama katkı noktasında bu endüstriyi daha da önemli kılmaktadır. Çünkü turizmin meydana getirdiği genel istihdam etkisi bir ülkedeki toplam istihdam büyüklüğünü etkilemektedir (Kozak vd., 2017: 115). Emek yoğun sektörlerin başında gelen turizm, adeta istihdam deposu niteliğine sahiptir. Ancak bu potansiyel bugüne kadar ülkemizde yeterince değerlendirilememiştir. Sektörel işgücü envanterinin olmaması, kayıt dışılığın yüksek olması, turizmin yarattığı doğrudan ve dolaylı istihdama yönelik farklı verilerin mevcudiyeti istihdamın boyutuna yönelik sağlıklı tespit yapmayı engellemektedir (Yorgun, 2013: 56). Bununla birlikte turizm sektöründe istihdam, temel sosyal haklardan yoksun insanların temel ekonomi içerisine entegrasyonunu sağlamaktadır (Yanardağ ve Avcı, 2012: 39).

Turizmin meydana getirdiği ekonomik sonuçların en önemlisi emek-yoğun üretim tekniğinden kaynaklanan istihdam etkisidir (Korzay, 1992: 289). Hizmetler sektörünün alt dallarından biri olan turizmin odak noktası insandır ve bu iş dalı tüm ülkeler açısından

işsizlik sorununa bir çözüm olarak kabul edilmektedir (Şit, 2016: 102). Bu bağlamda gelişmiş ülkeler turizmin gelir getirici etkilerini daha çok hedeflerken, gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkeler ise, turizmin döviz kazandırıcı ve istihdam olanaklarını artırıcı etkisini ön planda tutmaktadırlar (Yıldız, 2011: 54). Turizm endüstrisinin istihdam üzerindeki etkisi ülkeden ülkeye ve mevsimsel koşullara göre değişebilmektedir. Bu sektörde hizmeti sunan da, hizmeti tüketen de insandır. Turizmin her hangi bir alanında üretilen bir hizmetin hem üretim hem de tüketim aşamasında –ki genellikle eş zamanlıdır– hep insan vardır. Bugün turizm her geçen gün büyüyen yapısıyla önemli bir işveren konumuna ulaşmıştır. Turizmin yarattığı istihdam, doğrudan turizmde istihdam, turizmi destekleyen sektörlerin meydana getirdiği dolaylı istihdam ve turizm kaynaklı ekonomik büyümenin sonucunda ortaya çıkan uyarılmış istihdam şeklinde gruplandırılabilir (Lea, 2006).

Endüstrinin istihdam oluşturma alanı turizmle sınırlı değildir. Bilakis, tarımdan inşaata, reklamcılıktan, teknik işlere kadar pek çok alanda yeni istihdam olanaklarına katkı sunmaktadır. Dünya Turizm Örgütü (WTO) verilerine göre dünyada her 11 kişiden 1'i turizm endüstrisi içinde istihdam edilmektedir. Bunun yaklaşık %5 lik kısmı konaklama sektörü ile ilgili işlerde çalışmaktadır (İLO, 2016). Dünyada her yıl %2,4 oranında istihdam artışı olacağı tahmin edilmektedir. SGK'nın 2014 yılı verilerine göre, turizm sektöründe sigortalı olarak çalışanların sayısı 890.014'tür. Turizmin ülke istihdamındaki payı % 6,7'dir. Akdeniz Turistik Otelciler ve İşletmeciler Birliği (AKTOB) verilerine göre, turizm sektöründe istihdam 2013'de 1 milyon 298 bin kişi olarak gerçekleşmiştir. (ÇSGB Turizm Sektörü Raporu, 2017: 168-169). Tablo 2.12 de dünyada ve Türkiye'de turizm istihdamına ilişkin veriler görülmektedir.

Tablo 2.12: Dünyada ve Türkiye'de Turizmin Doğrudan ve Toplam İstihdama Katkısı

Yıllar	Türkiye				Dünya			
	Doğrudan (000 kişi)	%	Toplam İstihdam (000 kişi)	% Payı	Doğrudan (000 kişi)	%	Toplam İstihdam (000 kişi)	% Payı
2004	521,5	2,4	1853,7	8,5	94246,3	3,3	254790,0	9,5
2005	474,0	2,1	1794,2	8,1	95307,4	3,5	256508,0	9,4
2006	495,4	2,2	1747,3	7,9	98473,9	3,5	263553,0	9,5
2007	441,4	2,1	1710,3	8,2	97794,0	3,4	271805,0	9,6
2008	461,1	2,1	1756,0	8,3	97527,6	3,4	260838,0	9,1
2009	459,1	2,1	1773,5	8,3	95260,1	3,3	252720,0	8,8
2010	477,3	2,1	1833,9	8,1	96130,5	3,3	250565,0	8,6
2021*	658,0	2,5	2216,0	8,3	120427,0	3,6	323826,0	9,7

Kaynak: WTTC., 2014) * Tahmini veriler

Tablo 2.12 de de görüldüğü gibi turizmin doğrudan ve toplam istihdama katkısı hem dünyada hem de Türkiye’de azımsanamayacak boyutlardadır. Turizmin istihdama katkısı, diğer sektörler göre hem daha az maliyetli hem de daha kısa sürede ve daha yoğun olarak gerçekleşmektedir. Bu yüzden özellikle işsizlik oranlarının aşağı çekilmesinde turizmin payının, yadsınamayacak ölçüde büyük olduğu söylenebilir. Dünyada milli gelirdeki payına göre toplam istihdama en fazla katkıda bulunun sektörün turizm sektörü olduğu bilinmektedir. Turizme çok bağımlı olan ülkelerde, toplam iş gücünün yüzde 50'den fazlası turizm ile doğrudan ya da dolaylı olarak ilişkili bulunan ekonomik faaliyet alanlarında istihdam edilmektedir (Topcubaşı, 2019). Dünyada istihdam edilen 2 milyar 989 bin kişinin %8,9’u olan 266 milyon kişi turizm endüstrisinde çalışmaktadır. Turizmin toplam istihdam içindeki payı Avusturya’da %14, Yunanistan’da %10, İspanya’da %9 İsviçre ve Türkiye’de %8 ve Almanya’da %7 dir (www.turizm gazetesı.com).

Türkiye’de doğrudan turizm endüstrisi içinde istihdam oranları, bu endüstrideki alt sektörler göre farklı oranlarda dağılım göstermektedir. Turizm endüstrisi istihdam açısından yiyecek-içecek hizmetleri, konaklama, spor-eğlence-dinlenme faaliyetleri, havayolları ve seyahat acentaları-tur operatörlüğü olmak üzere beş grupta toplanmaktadır. Tablo 2.13 de Türkiye’de Eylül 2018 verilerine göre turizmde çalışan sayıları verilmektedir.

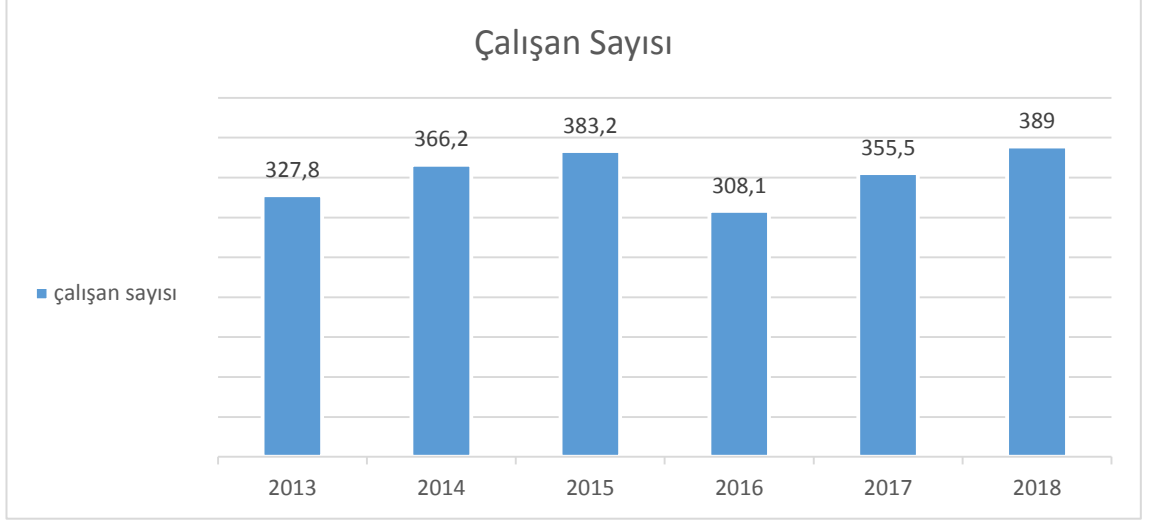
Tablo 2.13: Turizmde Çalışan Sayısı/Eylül 2018

	2017	2018	Değişim(%)
Yiyecek-içecek hizmetleri	656.112	678.004	3,3
Konaklama	341.203	375.617	10,1
Spor, eğlence, dinlenme hizmetleri	51.124	55.340	8,2
Seyahat Ac.-Tur operatörlüğü	51.787	56.103	8,3
Havayolları	25.276	26.683	5,6
Turizm toplamı	1.125.502	1.191.747	5,9
Türkiye Toplamı	14.547.574	14.809.349	1,8

Kaynak:Resort Turizm Perspektif Dergisi, 2018.

Turizmde alt sektörler göre çalışan sayılarına bakıldığında en fazla istihdam, yiyecek-içecek hizmetleri alanında görülmektedir. Bununla birlikte konaklama sektöründe bir önceki yıla göre %10,1 oranında bir istihdam artışı gözlenmektedir.

Şekil 2.3 de ise Türkiye’de konaklama sektöründeki istihdamın yıllara göre dağılımı verilmektedir. 2016 yılındaki kriz ortamı dışında konaklama sektöründeki çalışan sayısı turizmdeki olumlu gelişmelere paralel olarak artış göstermiştir.



Şekil 2.3: Türkiye’de Konaklama Sektöründe Kayıtlı Çalışan Sayısının Yıllara Göre Dağılımı-bin/Ağustos

2.3.1.2. Turizm endüstrisinde emeğin yapısı ve niteliği

Turizm, karakteristik bir çok özelliği ile emek ve işgücü noktasında da farklı bir yapı sergilemektedir. Bu bağlamda, mevsimlik özelliğiyle, kayıtdışı istihdamla ve özgün hizmetlerin sunumu için gerekli özel emek koşullarıyla kendine özgü bir emek yapısı yaratmakla birlikte kapitalist üretim sürecinin sömürü ilişkilerini ve meydana getirdiği eşitsizlikleri de somut olarak ortaya çıkarmaktadır (Aykaç, 2009: 32).

Çoğunlukla vasıfsız işgücünün istihdam edildiği bu endüstride, çalışma koşulları ve beraberindeki sorunlar da diğer iş kollarına göre farklı özellikler göstermektedir. Büyük iş yerlerinin çok azı işe alımda ve istihdamda nitelikli işgücünü ön planda tutarken, küçük işyerlerinde niteliksiz ve eğitim seviyesi düşük, ucuz işgücü tercih edilmektedir. Ayrıca kayıt dışı ve ucuz işgücünün yaygın olması, nitelikli işgücünün sektörde yer bulmasını da engellemektedir (Yorgun, 2013: 58). Oysa turizmde kalitenin en önemli belirleyicisi bu endüstride istihdam edilen işgücüdür (İçöz, 1991, Jafari ve Sola, 1996, Kızıloğlu ve Macit, 2002, Haven-Tang ve Jones, 2008).

Türkiye’deki turizm çalışanlarının yaş dağılımına bakıldığında 20-29 yaş grubundaki gençlerin bu sektörde daha çok istihdam olanağı bulunduğu söylenebilir. Yaş düzeyi ilerledikçe sektördeki çalışma koşullarının elverişsiz hale gelmesi, ve işverenlerin üst yaş gruplarından işçileri tercih etmemesi gibi nedenlerle, istihdam oranı azalmaktadır.

Tablo 2.14: Yaş Dilimlerine Göre Türkiye’de Turizm Tesislerinde Çalışan İşgücü Dağılımı 2016(Bin)

Yaş	Erkek		Kadın		Toplam	
	İşçi sayısı	%	İşçi sayısı	%	İşçi Sayısı	%
15-19	34.727	5,5	8.827	3,5	43.554	4,9
20-24	109.897	17,3	33.956	13,5	143.853	16,2
25-29	111.021	17,4	35.007	13,9	146.028	16,4
30-34	102.130	16,0	33.132	13,2	135.262	15,2
35-39	94.382	14,8	40.262	16,0	134.644	15,2
40-44	72.004	11,3	41.404	16,4	113.408	12,8
45-49	55.152	8,7	30.356	12,1	85.508	9,6
50-54	33.708	5,3	18.661	7,4	52.369	5,9
55-59	14.138	2,2	6.337	2,5	20.475	2,3
60-64	5.587	0,9	1.792	0,7	7.379	0,8
65+	2.037	0,3	430	0,2	2.467	0,3
Bilinmeyen	1.983	0,3	1.649	0,7	3.632	0,4
TOPLAM	636.766	100,0	251.813	100,0	888.579	100,0

Kaynak: TOBB Turizm Sektör Meclisi Turizm Raporu, 2016, s.70.

OECD içinden seçilen ülkeler üzerinde yapılmış bir araştırmaya göre de, sektörde %20,6 oranında 15-24 yaş grubundaki gençlerin istihdam edildiği görülmektedir. Diğer sektörlerde ise bu yaş grubunun istihdam edilme oranı, %9,4 seviyesindedir. Yine aynı araştırmaya göre kadın istihdamı bu ülkelerde %55,9 iken, toplam istihdam içinde bu oran %43,2 dir.

Tablo 2.15: Seçili OECD Ülkelerinde Turizm İstihdamının Özellikleri (%)

	Turizm	Ekonomi Toplamı
Yarım günlük işler	31,1	20,7
Geçici işler	21,9	14,1
Aynı işveren için çalışan insanlar (2 yıldan az)	45,3	24,9
Gençler (15-24 yaş arası)	20,6	9,4
Kadın	55,9	43,2
Serbest meslek sahibi	23,9	19,3
Yüksek eğitime sahip kişiler	13,8	31,3
Mikro işletmelerde çalışanlar (1-6 işçi)	47,5	31,2

Kaynak: Resort Dergisi, Kasım, 2018.

Türkiye’de turizmde kadın istihdamı verilerine bakıldığında ise toplam çalışanların %32’sini kadınların oluşturduğu görülmektedir. Türkiye genelinde çalışanlar içinde kadınların oranı yüzde 27,6 iken bu oran turizmde yaklaşık 4 puan daha yüksek görülmektedir.

2.3.1.3. Türk turizm endüstrisinde çalışanların hakları

Turizm endüstrisinin kendine özgü yapısal özellikleri, mevsime bağlı yoğunluk ve durağanlık dönemleri, 7/24 çalışma süreleri, diğer endüstri çalışanları için hafta sonu ve yılın belli günlerindeki tatil sürelerinin bu endüstri çalışanlarını kapsamaması gibi durumlar çalışma koşulları bakımından turizmi farklı bir yere koymaktadır. Turizm faaliyetlerinde ve turistik talepteki dönemsel yoğunluklar evrensel bir olgudur ve sektörde yılın belli dönemlerinde yoğunluk meydana getirmektedir (Getz ve diğerleri, 2004: 85). Turizm işletmelerinin emek yoğun olması, bu işletmelerin insan kaynaklarını daha önemli kılmakta, ancak kayıt dışı istihdamın yaygın olması, ülkedeki yüksek işsizlik, eğitimsiz işgücünün yol açtığı pazarlık kaybı, turizm işletmelerinin kurumsallaşmaması, istihdama yönelik uzun ve kısa vadeli somut planların olmaması çalışanları olumsuz etkilemektedir (Yorgun, 2013: 58).

Büyük bir istihdam hacmine sahip olan turizm endüstrisinde günlük çalışma süresinin 16-18 saati bulması, buna rağmen fazla mesai ücretlerinin alınamaması, sezonluk çalışma nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanılamaması, hatta bazı beldelerde çalışanlara sigorta bile yapılmıyor olması, turizm çalışanlarının önemli sorunları arasında sayılabilir. Turizm çalışanlarının hak arama noktasında gerek işverenlerce önlerinin tıkanması, gerek hukuki yöntemlerin yeterince bilinmemesi, çoğu defa onların elini kolunu bağlamaktadır. Bu iş kolundaki sendikal örgütlenmenin de son derece düşük olması mağduriyetleri daha da artırmaktadır. İşçi-işveren ilişkilerinin son derece hassas olduğu bu sektörde kurumsallaşmış az sayıdaki işletme hariç, gerek işveren, gerekse yönetici-işçi ilişkileri sektörün yapısına uygun olmayan düzeyde kaba, katılımcılığa kapalı, amatör, çalışanları takdir etmekten uzak, ödüllendirmeyen, etkili kariyer hedefleri sunmayan ilişkiler ağından oluşmaktadır (Yorgun,2013: 59).

4857 numaralı İş Kanunu'na göre Türkiye'de çalışanların haklarına ilişkin birçok hükmün turizm çalışanları aleyhine görmezden gelindiği söylenebilir. İlgili kanunda turizm çalışanlarının hakları ile ilgili özel düzenlemelere yer verilmemekte, genel hükümler kapsamında işlem yapılmaktadır (Demir, 2009: 58). Turizm endüstrisi çalışanları açısından hak kaybı/gaspı olarak da değerlendirilebilecek bu hükümleri ana hatlarıyla şu şekilde sıralamak mümkündür:

Eşit davranma ilkesi (Madde 5): İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz (RG, s. 2003). Oysa turizm sektöründe belirli süreli iş sözleşmeleri ile işçi çalıştırma son derece yaygın bir işveren tercihidir. Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların %22'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Aynı şekilde çağrı üzerine çalıştırma, mevsimlik işçi çalıştırma gibi uygulamaların yaygın olarak kullanıldığı gözlemlenmektedir. Bununla birlikte ekstra işçi çalıştırma, yarım zamanlı işçi çalıştırma, taşeron firma elemanlarını çalıştırma gibi uygulamalar da sıklıkla kullanılmaktadır. Bu da çalışanlar arasında dengesizliklerin ortaya çıkmasına, eşit olmayan bir çalışma ikliminin doğmasına neden olabilmektedir.

Fazla çalışma ücreti (madde 41): Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. Oysa çalışanların en fazla şikâyet ihbarında bulunduğu konuların başında bu süreleri çokça aşan çalışma süreleridir. Özellikle yoğun dönemlerde günlük 16 saati aşan çalışma süreleri denkleştirme esasına da uymamaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2011 yılında turizm sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde yaptığı denetimlerde, çalışanların %50'sinin haftalık 45 saatin üzerinde çalıştıkları saptanmıştır (Çavuş ve Kurar, 2015: 148-149). Beri taraftan belirli süreli iş sözleşmeleri, mevsimlik işçi çalıştırma, yarı zamanlı işçi çalıştırma gibi uygulamaların yaygın olarak kullanıldığı bu sektörde, çalışanlar açısından meydana gelen bir diğer olumsuzluk da sosyal güvenlik hakları konusunda kendini göstermektedir. Yukarıda sayılan işçi çalıştırma biçimleri, işçiler adına yatırılan sosyal güvenlik primlerini azaltmakta, bu da işçiler açısından yaşlılık, malullük, ölüm sigortası gibi konularda dezavantajlı bir sonuç doğurmaktadır (Yorgun, 2013: 68).

2.3.1.4. Türk turizm endüstrisinde çalışanların sorunları

Turizm endüstrisinde istihdam, hizmet kalitesinin doğrudan belirleyici faktörlerinin başında gelmekle birlikte, birçok sorunu da içermektedir. Turizm işletmelerinde, az sayıda hizmet alanları dışında, iş gören faktörünün yerini başka bir üretim faktörünün alması oldukça zordur; hatta imkânsızdır (Buyruk, 2014: 387). Turizm endüstrisinde çalışanlar, vasıfsız iş görenlerin yoğunluğu, yasal sürelerin üzerinde fazla çalışma saatleri, yüksek işgücü devir hızı, kayıt dışı istihdam, mevsimlik istihdam, düşük ücret

seviyeleri, kayıt dışı istihdam, kısa kıdem sorunu ve örgütlenememe gibi birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadır (Kaya, 2012, Yorgun, 2013, Buyruk, 2014, Çavuş ve Kurar, 2015).

Turizm endüstrisinde çalışma ilişkilerine dair birçok sektörle ortak sorunlar mevcut olmakla birlikte, turizme özgü sorunların da olduğu bir gerçektir. 2017 yılında İstanbul'da gerçekleştirilen Turizm Sektöründe İşçi ve İşveren İlişkileri Sorunların Sosyal Diyalog İle Ele Alınması Çalıştayı sonuç raporunda Öztürk (2018), sektöre özgü bu sorunları şu şekilde ifade etmektedir:

- Sendikalaşma oranının düşüklüğü, yetki sürecinden doğan sorunlar ve sektörel sözleşmelerin yapılamaması,
- Çalışanların sektörde geçici kalması, eğitilen personelin sektörde tutulamaması, nitelikli personel eksikliği,
- Yabancı istihdamı, kayıt dışı çalıştırma, stajyer çalıştırma, geçici iş ilişkisi ve alt işveren işçisi çalıştırma,
- Kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, aralıklı çalışma, iş güvencesi, serbest zaman kullandırma, gece çalışması, denkleştirme, emzirme izni,
- Ücretlerin düşüklüğü, barınma olanaklarının yetersizliği, işsizlik sigortası, bahşişin ücret sayılması,
- İş güvenliği, fiili hizmet süresi zammı konusunda eksiklikler söz konusudur.

Yapılan araştırmalar turizm sektöründe işgücü devir hızı oranlarının yüksek olmakla beraber değiştiğini ortaya koymaktadır. Turizm sektöründe işgücü devir hızı oranları İskoçya'da % 44, Kuzey Amerika ve Avrupa'nın çeşitli ülkelerinde %60 olarak tespit edilmiştir. Bir başka araştırmada ise bu oranın % 60 ile % 300 arasında değiştiği belirtilmiştir. İşgücü devir hızının yüksek olmasını doğrudan destekleyen bir diğer gösterge de işletmelerde ücretli çalışanların çalışma yılının çok kısa olmasıdır (Kaya, 2012: 253). Türkiye'deki turizm işletmeleri açısından da iş gören devir hızı oranları aynı şekilde yüksek görülmektedir. (Kuşluyan ve Kuşluyan, 2004: 30). Aslında yüksek iş gören devir hızını oluşturan nedenlerin çoğu, turizm sektörünün kendi karakteristik yapısıyla da örtüşmektedir. Her ne kadar bu bir istihdam sorunu olarak kabul edilse de, başta mevsimsellik, kötü çalışma koşulları, düşük ücretlendirme, etkin biçimde örgütlenememe

gibi birçok neden, başta konaklama işletmeleri olmak üzere, sektörde iş gören devrini hızlandırmaktadır.

Turizm istihdamındaki bir diğer sorun, fazla çalışma süreleri konusundaki yaklaşımlardır. Diğer sektörlerde fazla çalışmanın karşılığı ilave mesai ücreti ödemesi iken, turizmde fazla çalışmanın karşılığı çoğunlukla denkleştirme prensibiyle telafi edilmektedir. Oysa özellikle yoğun sezonda uzun çalışma süreleri uygulanırken, çalışanların fiziksel olarak yıpranmaları, bir takım iş kazası riskiyle karşı karşıya kalmaları, sosyal hayat-iş hayatı arasında dengesizlik oluşması gibi sonuçlar göz ardı edilmektedir.

Esnek istihdam uygulamaları turizm istihdamının iş görenler aleyhine işleyen bir başka sorundur. Bu uygulamalar çoğunlukla işverenler lehine düzenlemeleri ön plana çıkarmakta, çalışanlar, pazarlık güçleri zayıf olduğu için kendi lehlerine düzenleme yapamamaktadır (Yorgun, 2013: 60). Bununla birlikte sektörün ucuz işgücü politikası sorunların daha da artmasına neden olmaktadır. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi 2019 verilerine göre Türkiye’de turizm alanında çalışanlar ücretler seviyesi bakımından en sonlarda (57.sıra) yer almaktadır (<https://www.tccb.iko.gov.tr>).

2.3.2. Dünya genelinde turizm endüstrisinde sendikalaşma

Küreselleşme süreci ve yapısal değişikliklerin sendikacılıkta neden olduğu değişim/dönüşüm, öncelikle “sendikalaşma oranlarında önemli ölçüde düşüşle kendini hissettirmiştir (Mahiroğulları, 2012: 12). Dünya genelinde sendikal örgütlemenin aşağı doğru bir eğilim göstermesi turizm sendikacılığı konusunda da etkisini göstermektedir. atipik istihdamın yüksek olduğu turizm endüstrisinde, güvencesiz işlerle mücadele etmek ve adil istihdam koşullarının sağlanması noktasında sendikal örgütlenme daha da önemli iken, durum tam tersine işlemektedir. Hizmetler sektörünün başat aktörlerinden biri olan turizm, yapısal özellikleri bakımından kırılığandır ve bu sektörde istihdam edilenler sendikal bilince sahip olsalar bile, sektör sendikal örgütlenmeye olanak tanımamaktadır (Tekin, 2014: 140). Küreselleşme kavramının tüm dünyada etkisi hissedilmekte ve yansımaları hemen her alanda görülmeye devam etmektedir. Sendikalar da bu etkileşimden nasibini alan örgütlerden biridir. Son yıllarda hizmet sektörü lehine gelişen istihdam yoğunluğu, başta turizm olmak üzere pek çok hizmet sektöründe esnek çalışma,

yarı zamanlı çalışma, askıda çalışma gibi farklı istihdam biçimlerini de beraberinde getirmiştir. Tüm bunlar küreselleşmenin sektör üzerindeki etkilerinden sadece bir kaçıdır.

Dünya genelinde turizm sendikacılığını ABD ve seçili Avrupa ülkeleri üzerinden inceleyeceğimiz bu bölümde, bu ülkelerdeki sendikalaşma oranları, sendikal örgütlenme konusundaki farklılık ve benzerlikler irdelenmeye çalışılacaktır.

2.3.2.1. ABD'de turizm endüstrisi sendikacılığı

Amerika Birleşik Devletleri'ndeki işçi sendikaları, ülkenin iş hukuku tarafından güvence altına alınmış ve birçok iş kolundaki işçileri temsil eden örgütlerdir. Bu ülkedeki sendikaların temel varlık sebebi, klasik sendika tanımında olduğu gibi, ücretler, çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi konularda toplu pazarlık ve toplu sözleşmeler vasıtası ile üyelerinin menfaatlerini korumaktır. Doktriner kaygılar taşımaksızın üyelerine daha iyi çalışma koşulları sağlamak adına mesleki ekonomik sendikacılığın en tipik örneği Amerika Birleşik Devletleri sendikacılığıdır (Şahin, 2018: 130). Amerikan sendikacılığının tipik özelliklerinden biri, apolitik bir zeminde faaliyetlerini sürdürmesidir. İdeolojilerden ziyade işçilerin haklarını korumaya yönelik çabalara yönelen ABD sendikacılığı, her hangi bir partinin arka bahçesi olmayı reddetmiştir. İlerleyen yıllarda da sendikalar, genellikle bir sınıf örgütü olmaktan çok “ücret ve meslek bilincine dayalı” anlayış içinde faaliyet göstermişlerdir. Amerika kıtasında görülen sendikal örgütlenmelere tepki olarak mafya tipi tepkiler yaygınlık gösterdiği için Amerikan Sendikacılığı, “gangster sendikacılık” olarak da tanımlanmaktadır (Şahin, 2018: 131).

ABD de sendikal örgütlenme son yıllarda dünyadaki pek çok ülkede olduğu gibi düşüş eğilimindedir. ABD Çalışma İstatistikleri Bürosu'nun verilerine göre ülkedeki sendikalaşma oranı 2018 de bir önceki yıla göre 0,2 puan düşerek %10,5 olarak gerçekleşmiştir (BLS, 2019). Oysa 1983 yılında sendika üyelik oranı %20,1 ve sendikal işçi sayısı 17,7 milyon kişi idi. Yine aynı kurumun verilerine göre 2018 de iş kollarına göre sendikalaşma oranları kamu hizmetlerinde %20,1, nakliye ve depolama işlerinde % 16,7 ve telekomünikasyon hizmetlerinde % 15,4 olarak gerçekleşmiştir. En düşük sendikalaşma oranları ise finansman hizmetlerinde % 1,3, gıda hizmetleri ve içme yerlerinde % 1,3 ve profesyonel ve teknik hizmetlerde % 1,5 oranında gerçekleşmiştir.

Turizm sektörünün içinde kabul edilen gıda hizmetleri ve içecek yerleri iş kolunda sendikalaşma oranının %1,3 gibi çok düşük bir oranda oluşması dikkat çekicidir.

ABD de turizm endüstrisi içinde yer alan iş kollarının toplandığı sendikal sektör" Boş zaman ve Misafir Ağırılama" iş kolu şeklinde adlandırılmaktadır. Bu iş kolunun altında da "Sanat, Eğlence ve Rekreasyon", "Konaklama ve Yiyecek hizmetleri" iş kolları yer almaktadır. Konaklama ve Yiyecek Hizmetleri iş kolunun bünyesinde ise "Konaklama", ve "Yiyecek hizmetleri ve İçme yerleri" alanında sendikal örgütlenmeler söz konusudur. Tablo 2.1.6 da ABD de turizm endüstrisini ilgilendiren iş kollarındaki sendikal örgütlenme oranlarının 2017 yılından 2018 yılına değişimi verilmiştir.

Tablo 2.16: ABD de Maaşlı İşçilerin Endüstri ve Meslek Dağılımına Göre Sendika Üyeliği Dağılımı (2017-2018 ortalaması) (1000)

Endüstri ve Meslek	2017			2018		
	Toplam çalışan	Sendika Üyesi Çalışan	%	Toplam çalışan	Sendika Üyesi çalışan	%
Boş zaman ve Ağırılama	12.748	374	2,9	12.582	367	2,9
Sanat, Eğlence ve rekreasyon	2.424	144	5,9	2.390	--	5,7
Konaklama ve Yeme İçme hizmetleri	10.324	230	2,2	10.193	231	2,3
Konaklama	1.454	106	7,3	1.369	113	8,3
Yiyecek Hizmetleri ve İçecek Yerleri	8.870	124	1,4	8.823	118	1,3

Kaynak: <https://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf> adresinden yararlanarak hazırlanmıştır

Tablo 2.1.7 de ise yine ABD de sendikal ve sendikasız turizm işçilerinin haftalık maaş ortalamaları verilmektedir.

Tablo 2.17: ABD de Sendikal ve Sendikasız Tam zamanlı Çalışan Turizm İşçilerinin Haftalık Maaş Ortalamaları

(2017-2018) USD Endüstri ve Meslek	2017			2018		
	Toplam	Sendikal	Sendikasız	Toplam	Sendikal	Sendikasız
Boş zaman ve Ağırılama	547	676	538	584	700	579
Sanat, Eğlence ve Rekreasyon	716	750	710	732	772	726
Konaklama ve Yeme İçme hizmetleri	513	636	510	551	666	546
Konaklama	598	685	588	615	715	604
Yiyecek Hizmetleri ve İçecek Yerleri	501	586	500	536	621	535

Kaynak: <https://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf> adresinden yararlanarak hazırlanmıştır.

2.3.2.2. Seçilmiş AB ülkelerinde turizm endüstrisinde sendikalaşma

Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde standardize edilmiş tek bir endüstri ilişkileri sistemi bulunmamaktadır. Endüstri ilişkileri alanındaki düzenleme ve uygulamalar çoğunlukla üye ülkelerin kendi yetki alanlarına bırakılmıştır. Ancak bir genelleme yapmak gerekirse, AB üyesi ülkelerin hepsinde, sendikal örgütlenmeye ilişkin hakların Uluslararası Çalışma Örgütü normlarıyla uyumlu olduğu söylenebilir. Ancak, uygulamada özellikle örgütlenme biçimi, düzeyi, oranları, üst sendikal örgütlerin sayısı ve bölünme nedenleri, üyelik yapıları gibi birçok bakımından, ülkeler arasında farklılık yaratan, her ülkeye özgü temel yapısal özellikler bulunmaktadır. Bu nedenle, örgütlenme bakımından her ülkede farklı bir modelin bulunması, AB endüstri ilişkileri sistemi için belki de söylenebilecek en önemli özelliktir (Sapançalı, 2007: 4).

Tablo 2.18: Seçili AB Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları

ÜLKE	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
AVUSTURYA	29.6	29.3	28.9	28.3	28.0	27.8	27.7	27.4	26.9
BELÇİKA	54.3	54.9	53.8	55.1	55.0	55.1	53.8	54.2	---
FRANSA	7.8	7.9	8.0	8.1	8.1	8.1	8.0	7.9	---
FİNLANDİYA	69.5	68.9	68.3	67.3	67.3	66.3	66.7	66.5	64.6
ALMANYA	19.0	18.8	18.9	18.4	18.3	18.0	17.7	17.6	17.0
YUNANİSTAN	23.8	---	22.9	24.7	---
İTALYA	33.4	34.7	35.5	35.8	36.3	36.8	36.4	35.7	34.4
İSPANYA	17.1	17.5	17.2	16.8	17.0	16.8	15.6	13.9	---

Kaynak: www.stats.oecd.org kaynağından yararlanarak düzenlenmiştir. Erişim tarihi: 11.02.2019

Tablo 2.18’de de görüldüğü gibi AB genelinde birkaç istisnai ülke dışında genel sendikalaşma oranları düşüş eğilimindedir. Özellikle İskandinav ülkelerinde sendikal yoğunluk oldukça yüksek iken, akdeniz çanağındaki ülkelerde sendikalaşma oranları daha düşük seviyelerdedir. Turizmde önde gelen bu Akdeniz ülkelerindeki düşük sendikalaşma oranları dikkat çekicidir. Türkiye’deki genel sendikal yoğunluk ile karşılaştırıldığında ülkemiz tüm OECD ülkeleri içerisinde sonlarda yer almaktadır. OECD verilerine göre 2017 yılı itibariyle Türkiye’deki sendikalaşma oranı 8.6 dır. Oysa 2001 yılında bu oran 29.4 olarak görülmektedir (STATS, 2019).

Dünyada ve Avrupa ülkelerinde gözlenen sendikalaşma oranlarındaki düşüşün en yoğun olduğu sektörlerden birinin de turizm sektörü olduğunu söylemek mümkündür. Böylesine emek yoğun bir iş alanında iş doyumu ve motivasyonun önemi çok büyükken ve sendikaların bu doğrultuda çok etkin olması beklenirken, turizm çalışanlarının

sendikalara mesafeli durması dikkat çekicidir. Bu mesafeli duruşun çok yönlü nedenleri olduğu düşünölmektedir. Turizm endüstrisinde sendikal faaliyetler, diğer pek çok sektöre göre daha az etkindir. Bu sektörde ücretler seviyesinin asgari ücret seviyelerinde kalması, geceleri, hafta sonları ve tatil dönemlerinde çalışma gibi kaçınılmaz zorunluluklar bu iş kolunun cazibesini azaltmakta ve çalışanları sektörden uzaklaştırmaktadır (Aymankuy ve Aymankuy, 2013: 5). Turizm sektöründeki işveren ve işçiler, sektörün gelişmesi ve büyümesi, istihdam kalitesi, iyi çalışma koşulları ve güvenli bir ortamda hizmet kalitesi için ortak çıkarlara sahiptir. Turizmin tüm paydaşları arasında işbirliği ve diyalog mutlak bir zorunluluktur. Otel ve restoran sektöründe, seyahat sektöründe bir Avrupa sosyal diyalogunun varlığına rağmen, tüm turizm sektörü için diyalog geliştirme girişimleri bugüne kadar başarılı olamamıştır (ETLC, 2019).

Turizm, tüm dünyada olduğu gibi AB’de de önemli bir ekonomik sektördür. Daha çok küçük ve orta ölçekli işletmelerin ön planda olduğu Avrupa turizmi, özellikle kırsal kesimdeki nüfus için önemli bir gelir ve istihdam aracı konumundadır. Dünya konaklama faaliyetlerinin yaklaşık üçte biri AB ülkelerinde gerçekleşmekle birlikte; dünyada turistik seyahatlere çıkan her üç kişiden biri de Avrupa vatandaşıdır (Aslan ve Akın, 2016: 159).

Avrupa turizm sektöründe oteller ve restoranlar ana işveren konumundadır. Daha çok gençlerin ve kadınların istihdam edildiği bu sektörde yoğun dönemlerde daimi çalışanların yanında mevsimlik personel de istihdam edilmektedir (.EUROFOUND, 2019)). Sendikal yoğunlaşma düzeyine bakıldığında turizmi ilgilendiren iş kollarında düşük sendikalaşma oranı Avrupa ülkeleri için de geçerlidir. Avrupa ülkelerinde sendikaların iş kollarına göre kapsadıkları alanlara bakıldığında Türkiye’den farklı bir yapılanma olduğu dikkat çekmektedir. Türkiye’de 18 no’lu Konaklama ve Eğlence Yerleri iş kolu, konaklama, yeme içme, eğlence, seyahat vb. gibi iş alanlarını sendika çatısı altında temsil ederken, Avrupa’da gıda, tarım ve turizm iş kolları aynı sendikal örgütlenmelerin çatısı altında temsil edilmektedir. Avrupa’da turizm ile ilgili sendikaları çatısı altında toplayan EFFAT (Avrupa Gıda, Tarım ve Turizm Sendikaları Fedarasyonu) 35 ülkede 22 milyondan fazla işçinin çıkarlarını korumak üzere 2000 yılından beri faaliyet göstermektedir. Avrupa’nın çeşitli ülkelerinden 120 ulusal sendika EFFAT üyesidir (EFFAT,2019). EFFAT, Avrupa genelinde turizm sektöründeki işçileri temsil ederken, HOTREC (Avrupa Otel, Restoran ve Cafeler Birliği) ise, bu sektördeki işveren kesimini temsil etmektedir. HOTREC, AB üyesi ülkeler dışında aralarında Türkiye’nin

de bulunduğu sektör temsilcilerini bünyesi altında bulduran bir işveren temsilci örgütüdür (.HOTREC, 2019). Bu doğrultuda bu iki sivil toplum kuruluşunu turizm sektöründe faaliyet gösteren sosyal diyalog partnerleri olarak değerlendirmek mümkündür.

Turizm istihdamı Avrupa ülkelerinde de diğer sektörlerle göre olumsuz bir takım koşullar barındırmaktadır. Sektördeki çalışma koşullarının doğasına bağlı olarak uzun çalışma saatleri, nispeten düşük ücretler, yüksek oranda geçici ve mevsimlik işçi çalıştırma gibi durumlar, turizmdeki istihdamı AB ülkelerinde de sorunlu hale getirmektedir.

Otel, restoran, kafe ve catering (HORECA) sektörü, 2016 yılı verilerine göre Avrupa’da 10.555.500 kişiyi istihdam etmiştir. Bu, Avrupa’daki toplam istihdamın %5’ine tekabül etmektedir. Bu sektörün en büyük alt sektörünü yiyecek içecek hizmetleri oluşturmaktadır. İstihdamın %75’i kadınlardan oluşmaktadır. Bu oran Avrupa’daki %54 lük kadın istihdamının da üzerindedir. Turizm sektörünün önemli bir özelliği olan mevsimsellik Avrupa ülkelerinde de diğer sektörlerle göre daha fazla geçici iş sözleşmelerinin yaygın olarak kullanılmasına neden olmaktadır (Miguel, 2018). Yarı zamanlı istihdam oranları da aynı şekilde AB ülkelerinde ortalamanın üzerindedir. 27 AB ülkesinde turizm sektöründeki istihdamın %30’u yarı zamanlıdır. Bu oran, tüm sektörlerin toplamında %19 dur. En fazla yarı zamanlı istihdam, Hollanda, İngiltere ve İrlanda’da görülürken, Doğu ve Güney Avrupa ülkelerinde (Slovakya %4, Portekiz %9 ve Yunanistan %9) daha düşük seviyelerde (EUROFOUND, 2019).

Tablo 2.19: AB Ülkelerinde Turizm Sektöründe Sendikal Yoğunluk

Ülke	Sendikal Yoğunluk (%)	Ülke	Sendikal Yoğunluk (%)
Litvanya	%1’den az	Macaristan	%15 - %30
Estonya		Romanya	
Slovakya		Yunanistan	
Çek Cumhuriyeti		Malta	
Polonya		Lüksemburg	
İngiltere	%1 - %5 arası	Norveç	%30’dan fazla
Almanya		Belçika	
Fransa		Danimarka	
Bulgaristan		Slovenya	
Letonya		Kıbrıs	
Portekiz	%5 - %15 arası	Finlandiya	%30’dan fazla
İspanya		İsveç	
Hollanda		İtalya	
Avusturya			

Kaynak: Gerogiannis Elias, Kerckhofs Peter and Vargas Oscar, (2012) den yararlanarak hazırlanmıştır.

Sektörün mevcut durumunun Avrupa ülkelerinde de sendikal örgütlenmeyi düşük seviyelere indirdiği söylenebilir. Tablo 2.1.9 da Avrupa ülkelerinde turizm sektöründeki sendikalaşma yoğunluğu görülmektedir.

2.3.3. Türkiye’de turizm sendikacılığı

Türkiye’de Turizm sektöründe çalışanların sendikal örgütlenme faaliyetleri, turizmin gelişimine paralel olarak Avrupa ülkelerinden daha geç başlamıştır denilebilir. Ancak turizm endüstrisi sendikacılığı, ülkemizde sendikal örgütlenmenin başlangıcında yer alıp, öncü sendikal hareketlerden biri olmuştur. 1947 yılında yürürlüğe giren Sendikalar Kanunu ile, turizm iş kolunda çalışan işçiler örgütlenerek kendi sendikalarını kurmuş ve hak arama mücadelesinde öncü sendikalardan biri olmuştur. Bu iş kolunda ilk sendika, 1948 yılında kurulan İstanbul Otel, Lokanta İşçileri Sendikasıdır. Bu sendikanın ardından da o yıllarda kurulan diğer sendikalar şu şekilde sıralanmıştır (TOLEYİS, 2019).

- İzmir Garsonlar Sendikası (1948)
- Ankara Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası (1949)
- Bursa Lokanta, Otel ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası (1950)
- Mersin Lokanta, Otel ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası (1950)
- Adana Lokanta, Otel ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası (1950)
- Ereğli Otel, Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası (1950)
- Ayvalık Otel Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası (1951)
- Eskişehir Lokanta ve eğlence Yerleri İşçileri Sendikası (1951)
- Gaziantep Lokanta ve eğlence Yerleri İşçileri Sendikası (1951)
- İzmir Otel, Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası (1951)
- Turgutlu Otel, Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası (1951)
- İzmir Hamam İşçileri Sendikası (1951)
- Konya Otel, Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası (1951)

Türk turizm sendikacılığının, Türkiye’deki sendikal örgütlenmelerin öncülüğünü yaparak, emek sınıfının hak arama mücadelesinde etkin bir rol oynadığı söylenebilir. Ülkenin bir çok noktasında sendikalaşan turizm iş kolu işçileri 1952 yılında TOLEYİS adı altında federasyon haline gelmiştir. 1952 yılında kurulan TÜRK-İŞ sendikaların iş kolu esasına göre birleşmelerini sağlamıştır. 1970’li yıllara damgasını vuran ideolojik ve

siyasi mücadelelerin bir sonucu olarak dönemin güçlü sendikası OLEYİS, Türk- İş den ayrılarak DİSK (Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) bünyesine katılmış, ardından da dönemin siyasi çalkantıları, terörize edilen hak arama mücadeleleri altında sendikal hareket zayıflamaya başlamıştır.

Turizm iş kolunda ilk sendikal örgütlenmeler konaklama işletmelerinden ziyade, lokanta ve eğlence yerlerinde gerçekleşmiştir. Çünkü o yıllarda konaklama sektörü canlı değildi. Yeme içme ve eğlence sektörü ise, sosyal hayatın canlı olduğu, yeni başlayan demokratikleşme hareketleri içinde siyasilerle iletişim kurulabilen mekanlar olarak öne çıkmaktaydı (OLEYİS, 2019).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı kayıtlarına göre bugün turizm ile ilgili işler, 18 no'lu Konaklama ve Eğlence İşleri iş kolu altında toplanmakta ve sendikal örgütlenmeler bu iş kolu esasına göre yapılmaktadır

Türkiye’de konaklama ve eğlence işleri adı altında toplanan işlere bakıldığında bazı iş alanlarının turizmle doğrudan ilintisi olmadığı görülmektedir. Ancak bu iş yerlerinin ya yiyecek içecek hizmet alanına girmesi, ya da eğlence sektörü içinde değerlendirilmesi durumunda bu iş kolu içerisinde yer almaları kabul edilebilir bir durumdur.

Tablo: 2.20’de 18 No’lu Konaklama ve Eğlence İşleri iş kolunda 2013-2019 yılları arasındaki sendikal örgütlenme oranları görülmektedir.

Tablo 2.20: Konaklama ve Eğlence İşleri İş Kolunda Sendikalaşma Oranları (2013-2019)

2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019	
01	07	01	07	01	07	01	07	01	07	01	07	01	07
4,4	3,9	4,2	3,6	4,0	3,6	3,9	3,4	3,8	3,4	3,9	3,4	4,2	3,5

Kaynak: www.ailevecalisma.gov.tr ve www.resmigazete.gov.tr verilerinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Tablodan da anlaşılacağı gibi ülkemizde turizm endüstrisinde sendikal örgütlenme son yedi yılda çok büyük değişiklikler olmaksızın genelde düşük denebilecek düzeylerde seyretmektedir. Tablo 2.21 de ise bu iş kolunda faaliyet gösteren sendikaların Ocak/Temmuz 2019 verilerine göre üye sayıları ve örgütlenme oranları verilmektedir.

Tablo 2.21: 18 No'lu Konaklama ve Eğlence İşleri İş Kolunda Sendikalara Göre Üye Dağılımı (Ocak/Temmuz 2019 tarihi itibariyle)

İş Kolu Adı	Toplam İşçi Sayısı	OCAK			TEMMUZ		
		Sendika Adı	Üye Sayısı	Oran (%)	Toplam İşçi Sayısı	Üye Sayısı	Oran (%)
Konaklama Ve Eğlence İşleri	840.112	Toleyis: (Türkiye Otel, Lokanta ve Dinlenme Yerleri İşçileri Sendikası)	18.571	2,22	1.052.609	19.488	1,86
		Oleyis: (Türkiye Otel, Lokanta, Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası)	12.312	1,47		12.484	1,19
		Turkon-İş: (Turizm, Konaklama Ve Eğlence Sanayii İşçileri Sendikası)	2.995	0,36		2.851	0,28
		Tüm Emek-Sen: (Turizm, Otel, Spor Emekçileri Sendikası)	25	0,01		29	0,01
		Spor Emek-Sen: (Devrimci Spor Emekçileri Sendikası)	27	0,01		29	0,01
		Dev Turizm-İş: (Devrimci Turizm İşçileri Sendikası)	1.694	0,21		1.881	0,18
		Turizm-İş: (Turizm İşçileri Sendikası)	71	0,01		64	0,01
		Turça-Sen: (Turizm Çalışanları Sendikası)	10	0,01		22	0,01
		F.Ç.K: (Konaklama Ve Eğlence İşyerleri Çalışanları Ve Kuryeleri)	81	0,01		-	-
		Tüm Turizm İş Sendikası	37	0,01		35	0,01
		Hay-İş: (Hazır Yemek İşçileri Sendikası)	23	0,01		15	0,01
		Tur-İş: (Turizm, Konaklama Ve Yemek Hizmetleri Çalışanları Sendikası)	-	-		18	0,01
		Tores-İş: (Turizm, Otel, Restoran, Eğlence Ve Spor İşçileri Sendikası)	-	-		11	0,01

Kaynak: (www.ailevecalisma.gov.tr) verilerinden yararlanarak düzenlenmiştir. E.T: 02.12.2019

Tablo 2.21 den de anlaşılacağı gibi Türkiye’de turizm alanında 13 adet sendika faaliyet göstermektedir. Ancak bunlardan sadece 2’si %1’lik barajı aşarak, temsil yetkisine ulaşabilmiş durumdadır. Bu iş kolundaki toplam sendikalaşma oranlarına bakıldığında, Ocak 2019 döneminde %4,2, Temmuz 2019 döneminde ise %3,5 oranında bir sendikalaşma olduğu hesaplanmıştır. Konaklama ve Eğlence İşleri iş kolu bu oranla toplam 20 iş kolu içinde sendikalaşma yoğunluğu bakımından en son sırada yer almaktadır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın 31 Ocak 2019 tarih ve 30848 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan verilerine göre Türkiye’de kayıtlı toplam 13 milyon 764 bin 63 işçinin 1 milyon 894 bin 170’i sendika üyesidir (R.G., s.30848). Buna göre ülkedeki genel sendikalaşma oranı %13,76 olarak hesaplanmıştır. Ancak kayıt dışı

istihdam da dikkate alındığında bu oranın daha düşük seviyelerde olacağı düşünülmektedir. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre. iş kolları bazında sendikalaşma oranları Tablo 2.22 deki gibi gerçekleşmiştir

Tablo 2.22: İşkollarına Göre Sendikalaşma Oranları (Ocak/ 2019)

İŞ KOLU	SENDİKALAŞMA ORANI (%)	
	OCAK	TEMMUZ
Genel İşler	45,6	49,7
Savunma ve Güvenlik	43,05	44,6
Banka, Finans, Sigorta	34,8	34,2
Enerji	29,2	29,8
Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormanlık	24,3	18,4
Çimento, Toprak ve Cam	22,9	22,4
İletişim	22,4	21,5
Madencilik ve Taş Ocakları	19,8	19
Metal	18,3	17,9
Gıda Sanayii	12,3	12
Sağlık ve Sosyal Hizmetler	12,1	12,6
Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç	11,4	11,3
Taşımacılık	10,6	11,2
Gemi Yapımı ve Deniz Taşımacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk	9,6	8,9
Dokuma, Hazır Giyim ve Deri	9,2	9
Ağaç ve Kâğıt	9,2	8,9
Basın, Yayın ve Gazetecilik	7,7	7,5
Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar	5,2	5,3
İnşaat	4,3	4,1
Konaklama ve Eğlence İşleri	4,2	3,5

Kaynak: www.ailevecalisma.gov.tr ve Resmi Gazete (s.30848) verilerinden derlenmiştir.

Yukarıdaki oranların, turizm istihdamında örgütlenme sorunu olduğunu açıkça gösterdiğini söylemek mümkündür. Bu iş kolundaki sendikalaşma düzeyi hem Türkiye'nin genel sendikalaşma oranının çok altındadır hem de bir çok Avrupa ülkesinin gerisindedir.

2.3.3.1. Türkiye'de turizm işçi sendikacılığı

Turizm sektörü çalışanları meslekleri itibariyle 18 No'lu "Konaklama ve Eğlence İşleri" iş kolunda yer almaktadırlar. Bununla birlikte turizm endüstrisiyle doğrudan ilişkisi olmayan spor ve futbol iş kolları da turizm sendikaları ile aynı çatı altında toplanmıştır. Turizm, Türkiye'nin ilk sendikal hareketlerinde öncü sektörlerden biri olmasına rağmen, günümüzde sendikalaşma oranının en düşük olduğu istihdam alanı haline gelmiştir. Endüstri ilişkilerinde özellikle 1980 sonrası yaşanan bu hızlı küçülme sendikasız endüstri ilişkilerinin gelişimini hızlandırmıştır. Teknolojik gelişmeler sonucu artan üretimin eskisi

gibi işgücüne ihtiyaç duymaması, ekonomik ve sosyal alanda meydana gelen değişimler de sendikasız sektörün genişlemesine yol açmıştır (Yorgun, 1998: 99).

Türkiye’de turizm ile ilgili işçi sendikalarının tarihsel süreç içindeki gelişim evrelerini daha iyi anlayabilmek için mevcut sendikaların tarihçesine bakmak yararlı olacağı düşünülmüştür. Bu amaçla Konaklama ve Eğlence İşleri iş kolundaki sendikalarla ilgili aşağıdaki bilgilere yer verilmiştir.

TOLEYİS: 1948 yılında İstanbul Otel, Lokanta İşçileri Sendikası adı ile kurulan ilk turizm işçi sendikası, ardından diğer şehirlerde kurulan sendikalarla gelişimini devam ettirmiştir. 1948-1951 arasında 13 adet sendika kurulmuş ve o yıllarda sendikacılık konusunda önemli aşamalar kaydedilmiştir. 1951 yılında bir araya gelen sendikalar federasyon oluşturmuş, 1952 yılında da TÜRK-İŞ in kurulmasına destek olmuşlardır. İlerleyen dönemde sendikal bölünmeler baş gösterince 1977 yılında TOLEYİS adı altında bağımsız bir sendika kurulmuş, 12 Eylül 1980 darbesinin ardından diğer bazı sendikaların da katılımıyla TOLEYİS varlığını devam ettirmiştir (TOLEYİS, 2019).

OLEYİS: İlk örgütlenmesini Ankara’da 1947’de Garsonlar Cemiyeti adıyla gerçekleştirmiştir. 1950 yılında farklı şehirlerdeki ilgili örgütlerin bir araya gelmesi ile Türkiye Otel, Lokanta, Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası (Türkiye OLEYİS) kurulmuştur. 1977 yılında DİSK e katılan OLEYİS in faaliyetleri 12 Eylül 1980 darbesinden sonra durdurulmuştur. 2010 yılında ise DİSK’ten ayrılan OLEYİS, HAK-İŞ’e dâhil olmuştur.

TURKON-İŞ: Yapılan araştırmalarda, bu sendikaya ve tarihçesine ilişkin herhangi bir bilgiye ulaşılamamıştır. Bu sendika, diğer sendika temsilcileri tarafından ‘‘sarı sendika’’ olarak adlandırılmaktadır. Yani bu sendikanın var oluş amacı işçi haklarından ziyade işverenlerle işbirliği yaparak işçileri başka sendikalara üye olmaktan vazgeçirmek olarak açıklanmaktadır. 2019 Ocak ayı verilerine göre TURKON-İŞ 2.995 adet üyesi ve %036 sendikalaşma oranıyla, en fazla üyeye sahip üçüncü sendika durumundadır (www.ailevecalisma.gov.tr).

TÜM EMEK-SEN: 2009 YILINDA Spor Emekçileri Sendikası adıyla kurulan sendika bugün, Turizm Otel, Spor Emekçileri Sendikası adıyla 25 üyesi ile faaliyetine devam etmektedir. SPOR EMEK-SEN: 2010 yılında kurulan sendika, Sporun her dal ve

kademesinde görev alan amatör, profesyonel spor emekçilerini bünyesinde barındırma amacıyla faaliyet göstermektedir. 2019 Ocak verilerine göre 27 üyeye sahiptir.

DEV TURİZM İŞ: 2011 yılında Antalya merkezli olarak kurulan sendika, Ocak 2019 itibari ile 1694 üyeye sahiptir. DEV TURİZM İŞ, DİSK'e bağlı sendikalardan biridir.

Bu iş kolundaki diğer sendikalarla ilgili bilgilere ulaşabilmek mümkün olmamıştır. Bu sendikaların bazılarının bir web sayfaları dahi yoktur, var olanların da veri girişleri yoktur.

Temmuz 2019 itibari ile Konaklama ve Eğlence İşleri iş kolunda faaliyette olan toplam 13 sendikadan sadece 2 sendika (TOLEYİS ve OLEYİS) %1 lik barajı aşarak temsil yetkisini elinde bulundurmaktadır. 2019 Temmuz itibari ile TOLEYİS'in 19.488 (%1,86), OLEYİS'in 12.484 (%1,67) üyesi bulunmaktadır Geçen bir yıllık süre içinde sendikalı işçi sayıları artmakla birlikte bu iş kolu, tüm iş kolları içinde sonuncu sırada kalmaya devam etmiştir. 2018 yılında sendikalaşma oranı %3,6 iken, 2019 Temmuz ayı verilerine göre sendikalaşma oranı %3,5 de kalmıştır.. İki sendikanın toplamda %3,05 seviyesindeki temsil gücü son derece yetersiz olarak değerlendirilebilir. Toplu iş sözleşmesi yapmak için gerekli olan işyeri ve işletme düzeyinde %50 ve %40 çoğunluk şartı birlikte düşünüldüğünde ise, aslında toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısı üzerinden değerlendirilmesi gereken sendikalaşma oranının daha da düşük olacağı değerlendirilmektedir (Sapancalı, 2018: 5-6). Bu bağlamda turizm işçilerinin sorunlarının çözümünde, beklentilerinin karşılanmasında sendikaların etkisiz kalması ve muhataplık sorunu yaşamasının doğal bir sonuç olduğu söylenebilir.

2.3.3.2. Türkiye'de turizm işveren sendikaları

İşveren sendikaları, sermaye sahiplerinin işçiler ve kamu tüzel kişileri karşısında ortak meslekî menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacı ile kurdukları kuruluşlardır. Endüstri ilişkilerinde taraflardan biri işçiler ise, diğeri de işverenlerdir. İşçilerin sendikal örgütlenmelerle bir baskı unsuru haline gelmeleri, işverenler arasında da örgütlenme ihtiyacının doğmasına neden olmuştur. Bu noktada işçi sendikalarının karşısına işverenler de işveren sendikaları ile çıkmaya başlamıştır. İşverenler arasındaki dayanışma duygusu çok etkin olmadığından, bu kesimin sendikal örgütlenmesi işçilere göre daha geç ortaya çıkmıştır (Kocabaş, 2003: 40). Ayrıca işveren sendikaları işçi sendikaları gibi ekonomik

ve sosyal bir zorunluğun sonucu olarak ortaya çıkmamıştır. Ancak işçiler karşısında bu tür bir örgütlenmenin, dengeli bir iş yaşamı açısından önemli olduğu söylenebilir. İşveren sendikaları da işçi sendikaları gibi iş kolu esasına göre kurulmakta ve o iş kolunda faaliyette bulunma şartıyla faaliyet göstermektedir. Ancak, sendika tarzı örgütlenmiş olmalarına rağmen, işveren sendikalarının toplu sözleşme yapabilme ehliyetleri yoktur (Günay, 2014: 584-585).

Turizm sektöründe de işveren kesiminin örgütlenmeleri, dernek, birlik vb. gibi örgütlerin haricinde sendika şeklinde gerçekleşmiştir. Turizmle ilgili işveren sendikaları da aynı işçi örgütlenmelerindeki gibi 18 no'lu Konaklama ve Eğlence İşleri iş kolu çatısı altında yer almaktadır. Bu bağlamda Türkiye'de bu iş koluna bağlı olarak faaliyet gösteren işveren sendikaları tablo 2.23 de verilmiştir.

Tablo 2.23: Konaklama ve Eğlence İşleri İşkolu İşveren Sendikaları

	Sendika Adı	Sendika Merkezi
Sendika İş kolu (18 no'lu Konaklama ve Eğlence İşleri)	Turizm Endüstrisi İşverenleri Sendikası	İstanbul
	Turistik Eğlence İşletmeleri İşveren Sendikası (TEİİS)	Ankara
	Turizm, Lokanta ve Spor İşverenleri Sendikası (TURİS)	İstanbul
	Turizm ve Seyahat Acentaları İşverenleri Sendikası (TURSAS)	İstanbul
	Tüm Yurt ve Özel Barınma Hizmetleri İşverenleri sendikası (TUYİS)	İstanbul
	Turizm Sanayicileri ve İşverenleri Sendikası	İstanbul

Kaynak: www.dernekler.gov.tr (2018)

2.3.3.3. Türkiye'de konaklama sektöründe sendikal faaliyetler

Türkiye'de turizm endüstrisini ilgilendiren iş alanları doğrudan turizmle ilintili olanlarla birlikte turizm dışından sayılabilecek iş alanlarını da kapsamaktadır. Dolayısı ile bu sektördeki sendikal faaliyetler, konaklama işletmelerinin dışında farklı iş alanlarında da sürdürülmektedir. 18 no'lu Konaklama ve Eğlence İşleri iş kolundaki iki büyük sendikanın örgütlendiği iş yerlerine bakıldığında da aynı tablo ile karşılaşılmaktadır. Bu iş kolundaki en fazla üye sayısına sahip olan TOLEYİS, toplam 28 adet konaklama işletmesinde örgütlü durumdadır (www.toleysis.org). Diğer büyük sendika olan OLEYİS ise 12 konaklama işletmesinde çalışanların sendikal haklarını temsil etmektedir (www.oleysis.org). Bu iki sendikadan OLEYİS, konaklama sektörü dışında ağırlıklı olarak

öğretmenevlerinde örgütlü durumdadır. TOLEYİS ise, öğretmenleri, hipodromlar, kamu ve özel sosyal tesisleri, jokey kulüplerinde örgütlendiği dikkat çekmektedir.

Konaklama sektöründe sendikacılık faaliyetlerinin yanında sendikaların konaklama sektörüne olan ilgileri de konunun bir başka boyutunu göstermektedir. Türkiye’de çok sayıda sendikanın farklı pazar segmentlerine yönelik otelleri satın alma ya da inşa etme yoluyla işlettikleri görülmektedir. Başlangıçta eğitim tesisi olarak başlayan bu süreç, zamanla sendikaların otel işletmeciliğine dönüşmüştür. Akdeniz Turistik Otelciler ve İşletmeciler Birliği(AKTOB) yayın organı Resort Dergisinde yayınlanan bir araştırmaya göre 2015 yılı itibariyle otelcilik işine giren sendika sayısı 8’e ve sendikaların sahibi olduğu otel sayısı 23’e ulaşmıştır (www.turizmguncel.com). Türkiye’de konaklama sektöründe sendikalaşma oranının düşüklüğü herkeşçe kabul edilirken, sendikaların sahibi olduğu otellerde de durum aynı görülmektedir. Hizmet-İş Sendikasına ait bir Konukevi işletmesinde OLEYİS örgütlü durumdadır (OLEYİS,2019). Yol-İş Sendikasına ait 3 farklı şehirdeki konaklama işletmesinde ise TOLEYİS’in örgütlendiği görülmektedir. 23 sendika otelinden sadece 4’ünde bir turizm sendikasının örgütlenmiş olması, aslında mevcut sendikalaşamama durumunun bir başka boyutunu göstermektedir.

2.3.4. Türk konaklama sektöründe sendikasızlaşma eğilimi

Türkiye’de Konaklama sektörü özelinde turizmin bütün iş alanların sendikasızlaşma düzeyi oldukça düşüktür denebilir. Türk çalışma hayatında genel sendikalaşma oranı ise Avrupa ile kıyaslandığında aynı şekilde sıralamada sonlarda yer almaktadır. Tüm iş kolları arasında ise 18 No'lu Konaklama ve Eğlence İşleri iş kolunu kapsayan iş alanlarının hemen hepsinde çok düşük bir sendikalaşma oranı söz konusudur. Oysa yapılan incelemeler bu iş kolunun Türkiye’de ilk sendikal örgütlenmelerde başı çektiğini göstermektedir. Bu iş kolunda yer alan işyerleri tablo 2.24 de görülmektedir.

Tablo 2.24 de de görüldüğü gibi konaklama ve yiyecek içecek iş yerlerinin dışında yer alan iş yerlerinin büyük çoğunluğu az sayıda işçi çalıştırılan doğrudan turizmin içinde yer almayan çok küçük ölçekli yerlerdir. Bu tür işyerlerinde çalışanların zaten teknik olarak sendikalı olabilmeleri zordur.

Tablo 2.24: 18 No'lu Konaklama ve Eğlence İşleri

Oteller ve benzeri konaklama yerleri
Tatil ve diğer kısa süreli konaklama yerleri
Kamp alanlarının motorlu karavan ve karavan tipi treyler (römork) park hizmetleri
Diğer konaklama yerleri
Lokantalar ve seyyar yemek hizmeti faaliyetleri
Özel günlerde dışarıya yemek hizmeti sunan işletmelerin faaliyetleri
Kantinlerin faaliyetleri (spor, fabrika, okul veya işyeri kantinleri, vb.)
İçecek sunum hizmetleri
Sinema filmi gösterim faaliyetleri
Tur operatörü faaliyetleri
Diğer rezervasyon hizmetleri ve ilgili faaliyetler
Gösteri sanatları
Gösteri sanatlarını destekleyici faaliyetler
Sanat tesislerinin işletilmesi
Spor tesislerinin işletilmesi
Spor kulüplerinin faaliyetleri
Form tutma salonları ile vücut geliştirme salonları
Diğer spor faaliyetleri
Eğlence parkları ve lunaparkların faaliyetleri
Diğer eğlence ve dinlenme faaliyetleri
Nikâh salonlarının hizmetleri
Fal, astroloji ve spiritualist hizmetleri
Kendi hesabına çalışan valelerin hizmetleri
Eskort ve refakat hizmetleri (güvenlik hizmetleri hariç)
Kendi hesabına çalışan yamak, garson, vb. hizmet sunanların faaliyetleri

Kaynak:<https://kms.kaysis.gov.tr> verilerinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Turizm sektöründe çalışanların sendikal faaliyetlerden uzak kalmaları, ya da sendikal örgütlenme konusundaki olumsuz tablo için birçok neden sayılabilir. Bu nedenlerin en önemlileri aşağıda detaylarıyla irdelenmiştir.

2.3.4.1. Mevzuattan kaynaklanan nedenler

Sendikal örgütlenme, Avrupa'nın birçok ülkesinde genel örgütlenme hakkının bir yansıması olarak görülmektedir. Ülkemizde ise, içinde bulunulan koşullar gerekçe gösterilerek sendikal örgütlenmeye kuşku ile bakılmıştır. Sendikacılık hareketinin özellikle 12 Eylül 1980 müdahalesi ile çizilen hukuki çerçeveden olumsuz yönde etkilendiğini söylemek mümkündür (Kutal, 2005: 13).

2012 yılında yürürlüğe giren 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, bazı yeni uygulamalar getirmekle birlikte; daha önce yürürlükte olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun devamı niteliğindedir. Adı geçen yeni yasa, iş kolu sayısını 28' den 20'ye indirmiş olmasına rağmen, işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yapabilecek sayısal

örgütlenme bakımından olumsuz koşullar devam etmektedir. İş kolu sayısının yüksek tutulması esasen örgütlenme sorununu beraberinde getirmektedir (Keskin, 2019). İş kolu sayısının tekrar değerlendirilerek, daha sade bir düzenleme yapılması, etkin bir örgütlenme açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

6356 Sayılı yasanın 19/9, maddesine göre, bir yıldan fazla işsiz kalan bir işçinin sendika üyeliği düşmektedir (Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Kanunu, 2019). Oysa sendikal desteğe en çok ihtiyaç duyulacak böyle bir dönemde işçinin sendikadan mahrum bırakılması, çalışanlar açısından sendikayı işlevsiz kılmaktadır. İhtiyaç duyduğunda sendikanın bir işe yaramayacağını düşünen işçilerin de bir sendikaya üye olma konusunda istekli olmaları beklenmemelidir. Turizm endüstrisindeki yüksek iş gücü devir hızı, kısmi zamanlı işçi çalıştırma oranlarının yüksekliği ve mevsimsel istihdam dalgalanmaları, işçilerin yılın büyük bölümünde işsiz kalmalarına neden olmaktadır. Bu işsizlik süresinin bir yılı aşması halinde sendika üyeliğinin geçersiz hale gelmesi, bu iş kolunda sendikal örgütlenmenin bir handikapı olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda ilgili yasada iş kolu bazında ek düzenlemeler yapılarak işçi aleyhine oluşan bu tür mağduriyetlerin önüne geçilebilir.

İşçilerin sendika üyeliğine uzak durmasında yasadan kaynaklanan bir başka konu ise, toplu iş sözleşmesi yapabilme noktasında sendikalara getirilen baraj kısıtıdır. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre bir sendikanın faaliyet gösterdiği iş kolunda toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için iki ayrı barajı aşması gerekmektedir. Bunlardan biri; iş kolu barajıdır. Yani, bir sendika toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisine sahip olmak için, o iş kolunda çalışan işçilerin en az %1'ini üye yapmak zorundadır. Diğer baraj ise; işyeri barajıdır. Bu da, sendikaya toplu iş sözleşmesi yapmak istediği işyerinde çalışan işçilerin en az %50'sinden 1 fazlasını üye kaydetmek zorunluluğu getirmektedir. Türkiye'de sendikalaşma oranlarının çok düşük oranlarda seyrettiği bir ortamda bir de toplu iş sözleşmesi konusundaki kısıtlamalar, işçilerin sendikalı olma çaba ve arzularını olumsuz etkileyebilmektedir.

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi (DİSK-AR) tarafından yapılan Sendikalaşma Araştırması (2019) verilerine göre işçilerin sadece %7'si toplu iş sözleşmelerinden (TİS) yararlanabilmektedir (DİSK, 2019). Yine aynı verilere göre Ocak 2019 tarihi itibari ile 1 milyon 859 bin sendika üyesi işçinin 727 bini yani

%39'u TİS kapsamında değildir. Toplu iş Sözleşmesi kapsamının en düşük olduğu ilk üç iş kolu ise sırasıyla, Konaklama ve Eğlence İşleri (%1,6), Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzeli Sanatlar (%2,6) ve İnşaat (%2,8) şeklindedir. Bu durumda turizm sektöründeki sendikalı işçilerin %98,4'ü TİS kapsamında olmadığı görülmektedir.

2.3.4.2. Sendikalardan kaynaklanan nedenler

Sendikalar, emeğin haklarını korumak ve işçilerin daha iyi iş ve yaşam koşullarına kavuşmasını sağlamak amacıyla var olan örgütlerdir. Nitekim 70'li yıllara kadar bu var oluş amaçlarına uygun olarak, endüstri ilişkilerinde etkin bir aktör olabilmişlerdir. Ancak 70'li yıllardan sonra, dünyadaki konjonktürel gelişmelerin de etkisiyle gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkede güç kaybına uğramış, temsil kriziyle karşı karşıya kalmışlardır. Hatta sendikasız endüstri ilişkileri sisteminin de mümkün olduğunu savunan görüşlerin yoğunlaşması ile sendikaların emeğin temsilcisi olma özelliği tartışmalı hale gelmiş ve örgütlenme kapasiteleri daralmaya başlamıştır (Urhan, 2005: 57).

Yaşanan sorunlar ya da sendikal krizler karşısında kurumsal bir tavır ortaya koymaktan ziyade kısa dönemli günü kurtarma amaçlı çözüm anlayışı Türk sendikacılığının kendine özgü bir model oluşturma konusundaki kabiliyetine dair kaygı verici bir tablo ortaya çıkarmıştır (Gürbüz, 2014: 142). Türkiye'de sendikaların aynı zamanda imaj sorunu da vardır. Özellikle 80'li yıllardan itibaren sendikalara yönelik ideolojik tepkiler, mal varlıklarının sorgulanması ve yaşam standartlarının işçilerin sırtından elde ettikleri kazançlarla yükseldiğine ilişkin medyada oluşturulan algılar, sendikalara olan güveni azaltmıştır (Kaya, 2017: 2070). Sendikaların kendi içlerindeki yıkıcı rekabetleri, sendikal parçalanmalar, işveren güdümünde hareket eden sendikaların varlığı, "sendika ağalığı" gibi kavramların yaygınlaşması da sendikalara olan güveni ve bağlılığı azaltmıştır.

İşçi sendikaları yöneticilerinin gerek uzman kişileri işe almak, bilimsel ve aydınlatıcı yayınlar yapmak konusundaki tembelliği ve gerekse üniversitelerle ortak çalışmalar yapmak konusundaki önemli eksiği, üye kaybı yanında ülkede etkilerinin yok olma noktasına gelmesine neden olmuştur. (Ünsal, 2005).

2.3.4.3. Konaklama sektöründeki çalışma koşullarından kaynaklanan nedenler

Turizmin mevsimlik özelliğinden kaynaklanan talep dalgalanmaları, bu sektördeki istihdamın eksik istihdam haline gelmesine neden olmaktadır. İşverenlerin, yasal zorunluluk ve ücret kaynaklı maliyetlerden ve dönemsel dalgalanmaların meydana getirdiği risklerden kaçınmada, taşeron firmalarla çalışma, geçici ve mevsimlik işçi çalıştırma gibi seçenekleri tercih etmeleri, çoğu zaman istikrarsız ve güvencesiz istihdam biçimlerini yaygınlaştırmaktadır. Bu ise işverenlere sendikal örgütlenmeyi ve dayanışmayı engelleme stratejilerinde önemli bir katkı sağlamaktadır (Urhan, 2005: 62). Konaklama işletmeleri 7/24 çalışma ve standart dışı saatlerde çalışmayı gerektiren işletmelerdir. Bu durum shift usulü çalışma ve veya yarı zamanlı işçi çalıştırma gibi uygulamaların yaygınlaşmasına neden olmaktadır (İzgi ve Olcay, 2008: 47). Bu istikrarsız ve güvencesiz çalışma koşulları, işçilerin sendikal örgütlenmeleri için elverişsiz bir zemin yaratmaktadır. Örgütlenmeye engel olan bir diğer çalışma koşulu ise, işçilerin yılın yarı döneminde çalışıp, kalan yarısını işsiz geçirmeleridir. Sektörde yer alan işletmelerin büyük bir çoğunluğu yılın 12 ayı faaliyetlerini sürdürememekte ve çalışanlarını işsizliğe mahkûm etmektedir. Tüm yıl boyunca açık kalmayı başaran işletmeler ise, düşük sezonda işçi sayısını azaltarak yine belli sayıda işçinin işsiz kalmasına neden olmaktadır. Bu durum çalışanlar arasında dayanışmadan çok yıkıcı bir rekabete neden olmaktadır (Tekin ve Tüfekçi, 2015: 175-176). Bu durum onların sendikal örgütlenmeye olan sürekli ihtiyaçlarını ortadan kaldırmaktadır. Dolayısıyla sezon bitiminde bulunduğu herhangi bir iş koluna ait işte çalışmaya devam eden işçi, turizm iş koluna ait sendikalarla bir bağ kuramamaktadır.

Türk turizminin yıllar itibariyle sürekli gelişen yapısı ve elde edilen başarılı sonuçlara rağmen, bu sektörde çalışanların iş ve yaşam koşullarında aynı düzeyde iyileşme olduğunu söylemek zordur (Tekin ve Tüfekçi, 2015: 175). Buna karşın çalışanların haklarını korumak ve onların iş ve yaşam düzeylerini iyileştirmek iddiasında olan sendikalar, bu iddia ve varlık sebeplerini örgütlenmeye yansıtamamaktadır.

2.3.4.4. İşverenden kaynaklanan nedenler

Sendikacılığın varlık sebebi, işveren karşısında işçilerin hak ve menfaatlerini savunmaktır. Dolayısı ile çalışma yaşamında ve endüstri ilişkilerinde işverenler ve

sendikalar karşıt iki grup gibi değerlendirilebilmektedir. Genel bir yaklaşımla denilebilir ki; işverenlerin gözünde sendikalar, kendilerine karşı mücadele eden, kazandıkları karı paylaşmak isteyen örgütler olarak görmektedir. İşveren politikaları, işçilerin sendikalaşma kapasitesi üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir (Heery ve Simms, 2010: 3). Gerçekten de dünyada ve Türkiye’de işçilerin sendikal örgütlenmesine karşı güçlü ve etkili bir işveren direnci söz konusudur.

İşverenlerin işçileri sendikadan uzak tutmaya yönelik çeşitli stratejileri bulunmaktadır. Roy (1980) ve Gall ve McKay (2001) tarafından yapılan sınıflandırmalarda işverenlerin sendikaya yönelik dirençlerini farklı yaklaşımlarla uyguladıkları görülmektedir (Kumaş, 2017: 12). Tablo 2.25 de işverenlerin sendika karşıtı yaklaşımları ve işçileri kontrol altında tutma yaklaşımları görülmektedir.

Tablo 2.25: İşverenin Sendikasızlaştırma Stratejileri ve Kontrol Yaklaşımları

Dışlama Yaklaşımları	Sendika Karşıtı Davranış ve Kontrol Türleri
Korku Yaklaşımı	Sendikaları bastırma: Var olan veya olacak sendikalaşmaya karşı işçilerin açıkça korkutulması; korku yaratmak için yönetsel misilleme yapılması.
Yumuşak/Tatlı Yaklaşım	Sendikaları ikame etme: Yönetimin herhangi bir şikâyeti daha iyi koşullarla ve etkin iletişim araçları ile çözerek sendikaların gereksiz örgütler olduğunu savunması.
Kötü/uğursuz Yaklaşım	Sendikalara ideolojik karşıtlık: Yönetimin sendikaları, “yataklar altındaki kırmızılar” ve şirket başarısını yıkıcı örgütler olarak görmesi
Yok, Edici Yaklaşım	Sendikaları açıkça reddetme: İşverenin sendikayı tanımayı veya iyi niyetli pazarlığı reddetmesi
Zorluk Çıkarma Yaklaşımı	Sendikaları engelleme: Yöneticilerin sendikalaşmayı geciktirmede etkili taktikler kullanması, sendikayı tanımamada yasal engeller çıkarması
Ehli/Evcil Yaklaşım	Kısıtlı sınırlama (yandaş sendikacılık): İşverenin ılımlı sendikaları tanıması, yönetimin kontrolünde personel yaratması veya sendikaları kurması
Zarar Yaklaşımı	Devre dışı bırakma: İşverenin sıklıkla sendika dışı özel iletişim kanalları kullanarak, örgütlü işçilerin sesini etkili biçimde aykırı duruma getirmesi

Kaynak: Kumaş, (2017).

Türkiye’de de işverenlerin benzer taktiklerle işçileri sendikadan uzak tutma çabaları görülmektedir. Ülkemizde yasadaki bazı boşlukların kullanılarak, işçileri sendikasızlaştıran işverenlerin varlığı da bilinen bir gerçektir. Sendikal hak Anayasaya ile güvence altına alınan bir hak olmasına rağmen iş dünyasında bu hakkın kullanılmasını zorlaştıracak bir işveren direnci mevcuttur. Tablo 2.26 da Türkiye’de işverenlerin, işçilerin sendikal örgütlenmesini engelleyici ya da zorlaştırmacı uygulamalarından örnekler verilmektedir.

Tablo 2.26: Türkiye’de İşverenin Sendikal Örgütlenmeyi Engelleyici Yöntemleri

İşverenin Sendikal Örgütlenmeyi Engelleme Yöntemi	Engelleyici Yaklaşımları
İşyerini Parçalama Yöntemi	İşveren, %51’lik örgütlenme barajına engel olmak için işyerini 3-4 parçaya bölerek salt çoğunluğa ulaşabilmeyi imkânsız hale getirmektedir.
İşyerini Kapatma Tehdidi.	Sendika üyeliğinden vazgeçmeyen işçiler, işveren tarafından ‘‘işyerini kapatıyorum’’ tehdidiyle karşı karşıya bırakılmaktadır.
Alt İşveren ve Taşeron Kullanma	İşveren işin bir kısmını alt işverenlere ve taşeronlara vererek, işyerini değil ama işçiyi parçalar. İşçi farklı işverenlere bağlı çalışmayla karşılaşır.
İşyerine Ortak Etme	İşveren hayali şirketler kurarak, işçileri buraya hissedar yapar. Böylece işveren konumuna geçen işçinin sendikalaşması engellenmiş olur.

Kaynak: Akkaya (2019)

2.3.4.5. İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarından kaynaklanan nedenler

Tarihsel süreç içinde iş yaşamında meydana gelen değişimler, sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş, emeğin yapısında hizmet endüstrisi lehindeki nicel artış gibi pek çok gelişme endüstri ilişkilerinde de yapısal değişimlere neden olmuştur. Günümüz endüstri ilişkilerinde insan odaklı yaklaşımın daha çok benimsenmesinin bir sonucu olarak insan kaynakları yönetimi ön plana çıkmıştır. Bilgi ve teknolojiyi etkin olarak kullanabilen ve yaratıcılığını sürekli geliştiren nitelikli işgücünün yaygınlaşmasını amaçlayan bir anlayış olarak ortaya çıkan insan kaynakları yönetimi, artık çok uluslu şirketler başta olmak üzere tüm organizasyonlarda yaygınlaşmaya başlamıştır (Işık, 2009: 171).

Artık işyerinde işçiler ve yönetimin ortak amaçlar etrafında birleşmesini sağlayacak yeni söylemler ile formel ve informal işbirlikleri kurulmuş, işçilerin işyerine katılım ve bağlılıklarını artırmanın yanında işçilerin çıkarlarını dile getirebilecekleri yeni bir sistem olarak, insan kaynakları yönetimi doğmuştur. Böylelikle sendikaların aradan çıkartılarak, doğrudan işçiye ulaşan bir yönetim anlayışına geçilmiştir (Özdemir, 1999: 75). İnsan kaynakları yönetimi sendikasız endüstri ilişkilerinde öteden beri ilk akla gelen yöntemlerden biri olagelmiştir. Yani endüstri ilişkilerine alternatif olarak geliştirilen insan kaynakları yönetimi anlayışında, işçilerin hak ve çıkarlarını korumak için herhangi bir aracı ya da temsilciye gereksinim duyulmadan sorunların çözümü hedeflenmektedir. Bu bağlamda insan kaynakları yönetimi sendikalar için şu üç konuda risk teşkil etmektedir:

- İnsan kaynakları yönetimi sendikaları aradan çıkartıp, işçilerle iletişim kurmada yeni kanallar oluşturmaktadır.
- İşçi ve sendikaların tepki ve şikayetlerini boşa çıkartacak yönetim uygulamaları insan kaynakları yönetimince devreye sokulmaktadır.
- Sendikal örgütlenmenin olmadığı işletmelerde, insan kaynakları yönetiminin uygulamaları ile sendikaya duyulacak olası gereksinimin önüne geçilmektedir (Özgün, 2014: 75).

Buna karşın, İKY'nin endüstri ilişkilerine alternatif bir paradigmadan çok, personel yönetiminin yerini alan bir anlayış olduğu da unutulmamalıdır. Teorikte İKY'nin sendikal örgütlenmelere karşı olduğunu söylemek zordur. İKY anlayışı, sendikaların işçi lehine elde edeceği kazanımları zaten kendisinin de sağlayabileceğini ileri sürmekte ve sendikaları gereksiz görmektedir. (Yıldırım, 1997: 174).

Sendikaların işçiler ile işveren arasındaki arabuluculuk rolü bir çok işyerinde artık insan kaynakları yönetimine geçmiş bulunmaktadır. Bu durum sendikal örgütlenmenin gittikçe zayıflamasına neden olan faktörlerden biri olarak değerlendirilebilir.

İKY, genellikle işletmede üst yönetimin belirlediği ve bir anlamda sendikayı dışlayan ya da pasifize eden uygulamalara ağırlık verilmekte; böylelikle, işletmede güçlü bir sendikal örgütlenmenin de önüne geçmektedir (Tokol, 2015: 205).

2.3.5. Turizm sendikacılığı konusunda yapılmış araştırmalar

Sendika konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde yerli ve yabancı yazında bir çok çalışmaya rastlanmaktadır. Farklı endüstrilerdeki çalışma yaşamı ve sendikal faaliyetlerle ilgili pek çok araştırma yapılmış olmasına karşın, turizm – sendika ilişkileri alanında oldukça az çalışma yapıldığı görülmektedir. Bu tez araştırmasının konusu Türk turizmindeki sendikalaşma düzeyini ana hatlarıyla ortaya koymaktır. Yerli yazında yapılmış olan sınırlı sayıdaki araştırmaların bir kaçı bu konuya yüzeysel değinmiş, bir kısmı da turizm sektöründeki sendikal faaliyetleri meydana getirdiği olası etkiler bakımından incelemiştir. Söz konusu çalışmalardan belli başlıları aşağıda verilmektedir.

Macfarlane (1982) konaklama ve yiyecek içecek işletmelerinde çalışan işçilerin sendikaların gelişimindeki rollerini araştırmıştır. Buna göre bu işletmelerdeki çalışma

koşullarının ağırlığı ve sektörün karakteristik özellikleri, çalışanların sendikalı olma isteklerini olumsuz etkilemektedir.

Yıldırğan (1996) konaklama işletmelerinde çalışan personelin verimlilik kapsamında iş doyumunu-personel devri ilintisini sendika üyesi olup olmama açısından ele aldığı yüksek lisans tezinde, çalışanların sendikaları daha çok yüksek ücret pazarlığı yapmada bir araç olarak gördükleri, genel anlamda sendikalara güven duymadıkları, sendikalar arası yıkıcı ve ideolojik rekabetin olumsuz sonuçlar doğurduğu sonucuna ulaşmıştır.

Piso (1999) Otel ve catering işçilerini sınıf bilinci ve sendikalaşma ilişkisi bakımından ele aldığı çalışmasında diğer endüstrilere göre bu sektörde sendikaların büyümesini engelleyen kişiselleştirilmiş direniş biçimlerine yol açan yapısal engellerden söz edilmektedir.

Piso (2003) Dublin'deki otel çalışanlarının sendika üyeliklerinin Britanya'daki diğer otel çalışanlarına göre daha yüksek olmasının nedenlerini araştırdığı çalışmasında Dublin sendikalarının daha eskiye dayanan bir sendikal geçmişe dayandığı ve Britanya'ya göre daha elverişli iş koşullarına sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Aymankuy (2005) Turizm sektöründe sendikalaşmanın hizmet kalitesi ile olan ilişkisini, sendikalı ve sendikasız iki otel işletmesi örneği üzerinden ele almıştır. Konaklama işletmelerinde etkin bir sendikal örgütlenmenin, sendikasız işletmelere göre hizmet kalitesini artırmada daha etkili olduğu sonucuna varmıştır.

Yılmaz, Keser ve Yorgun (2010) tarafından yapılan bir başka araştırmada konaklama işletmelerinde çalışan sendika üyesi işçilerin iş ve yaşam doyumunu araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, sendikal örgütlenmenin güçlenerek işçi- işveren ilişkilerinde belirleyici olması durumunda sendikalı işyerlerinde çalışan işçilerin iş ve yaşam doyumlarının dahada yükseleceği belirtilmiştir.

Alberti (2010) Londra'da otelcilik sektöründe çalışan geçici ve göçmen işçilerin sektöre entegrasyonu ve hak arama mücadelelerinde sendikal örgütlenmeye katılımları konusundaki engel ve zorlukları araştırmıştır. Buna göre sendikaların, sektörde çalışan farklı göçmen topluluklarının, etnik bölünmelerle ve milliyetten kaynaklanan meslek ayrımcılığıyla mücadele ettikleri; aynı iş yerindeki işçiler arasında gerginlik yaratan bazı zorluklarla karşılaştığı gözlemlenmiştir.

Kılıç ve Seymen (2011) tarafından yapılan başka bir araştırmada ise, Türk turizm sektöründeki sendikal örgütlenmenin güçsüz olmasında baskın faktörlerin rolü incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkileyen genel faktörler olarak, küreselleşme, yeni teknolojilerin kullanımı, esneklik, taşeronlaşma, özelleştirme politikaları, yeni yönetim teknikleri gibi endüstri ilişkilerini etkileyen unsurlar sıralanmıştır. Turizm sektörü özelinde ise bu faktörlere ilave olarak, yüksek işgücü devir hızı, mevsimsellik, kayıt dışı işçi çalıştırma alışkanlığı, işletmelerin ve mevcut işgücünün yapısı gibi faktörlerin sendikal örgütlenmeyi zayıflattığı belirtilmiştir.

Yorgun (2013) Türkiye’de turizm sektöründe esnek istihdam uygulamaları ve toplu iş sözleşmelerinde yer alan düzenlemeleri araştırdığı çalışmasında, sendikaların toplu iş sözleşmelerinde daha çok mevsimlik işçi çağrı üzerine çalışma, denkleştirme uygulamaları ve esnek istihdam biçimleri gibi konularda düzenlemeler üzerinde durulduğu sonucuna ulaşmıştır.

Ay Akdeniz (2014), Ulusal Kültür, Örgüt Kültürü, Örgütsel Politika algısı ve Sendika Üyesi Olma Eğilimi İlişkisi adlı doktora tezinde otel işletmelerindeki baskın örgüt kültürü tipini araştırarak, bunun otel işgörenlerinin sendika üyeliğini nasıl değerlendirdiğini analiz etmiştir. Araştırma sonucunda otel işletmelerinde daha çok klan tipi örgüt kültürünün oluştuğu ve bu kültür tipinin otel çalışanlarının sendikalaşma eğilimini azaltıcı yönde etki yaptığı belirtilmiştir.

Tekin (2014) Sendikacılık ve Türkiye Turizm Sektörü adlı makalesinde, yerli ve yabancı yazında turizm-sendika ilişkisini araştıran çok az sayıda çalışma olduğunu belirtmiş, Türk turizm sektörü bağlamında da sendikaların üye kayıplarının nedenleri üzerinde durmuştur.

Tekin ve Tüfekçi (2015) ise, üniversitede turizm eğitimi alan öğrencilerin sendika algısını araştırdıkları çalışmalarında, üniversite öğrencilerinin sendika algısının yeterince olumlu bir düzeyde olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Deniz (2016) otel çalışanlarının beş faktör kişilik özellikleri ile sendika algıları arasındaki ilişkileri Kemer bölgesi örneği üzerinden incelemiş ve çalışanların sendika algısının orta düzeyde olumlu bir tutuma sahip olduğunu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca yazar, çalışanların sendikal algılarının kişilik özellikleri ile ilintili olduğunu belirtmiştir.

Yazın incelemesinde görüldüğü gibi konu ile ilgili yapılmış araştırmalar, turizm-sendika ilişkisini farklı açılardan ele almaktadır. Türk turizm endüstrisinde sendikal örgütlenmenin son derece düşük olması ve bunun neden-sonuç ilişkisi içinde irdelenmesi bu tez çalışmasının çıkış noktasıdır. Türkiye’de endüstri ilişkileri ve çalışma yaşamı içinde sendikal örgütlenmenin özellikle 80’li yıllardan itibaren güç kaybettiği bilinen bir gerçektir. Emek-yoğun bir endüstri olan turizmde ise, sendikalaşma oranı çok düşüktür. Oysa insan emeğinin çok önemli olduğu bu iş kolunda hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyeti çok önemlidir. Bunun sağlanabilmesi için çalışanların iş ve yaşam doyumları, işe bağlılıkları ve motivasyonları yüksek olmak zorundadır. İşte tam da bu noktada sendikaların etkin bir rolle devreye girmesi beklenirken, turizm çalışanlarının sendikalarabu kadar mesafeli durmaları dikkat çekicidir. Bu araştırmanın, Türk turizm endüstrisindeki ve özellikle konaklama sektöründeki düşük sendikal yoğunluğun nedenlerini, çalışanların, sektör yöneticilerinin ve sendika yöneticilerinin sendika algılarını tespit etmesi ve sorunun genel bir fotoğrafını ortaya koyması bakımından literatüre, uygulamacılara ve tüm paydaşlara katkı sunacağı düşünölmektedir.

BÖLÜM 3. MATERYAL VE YÖNTEM

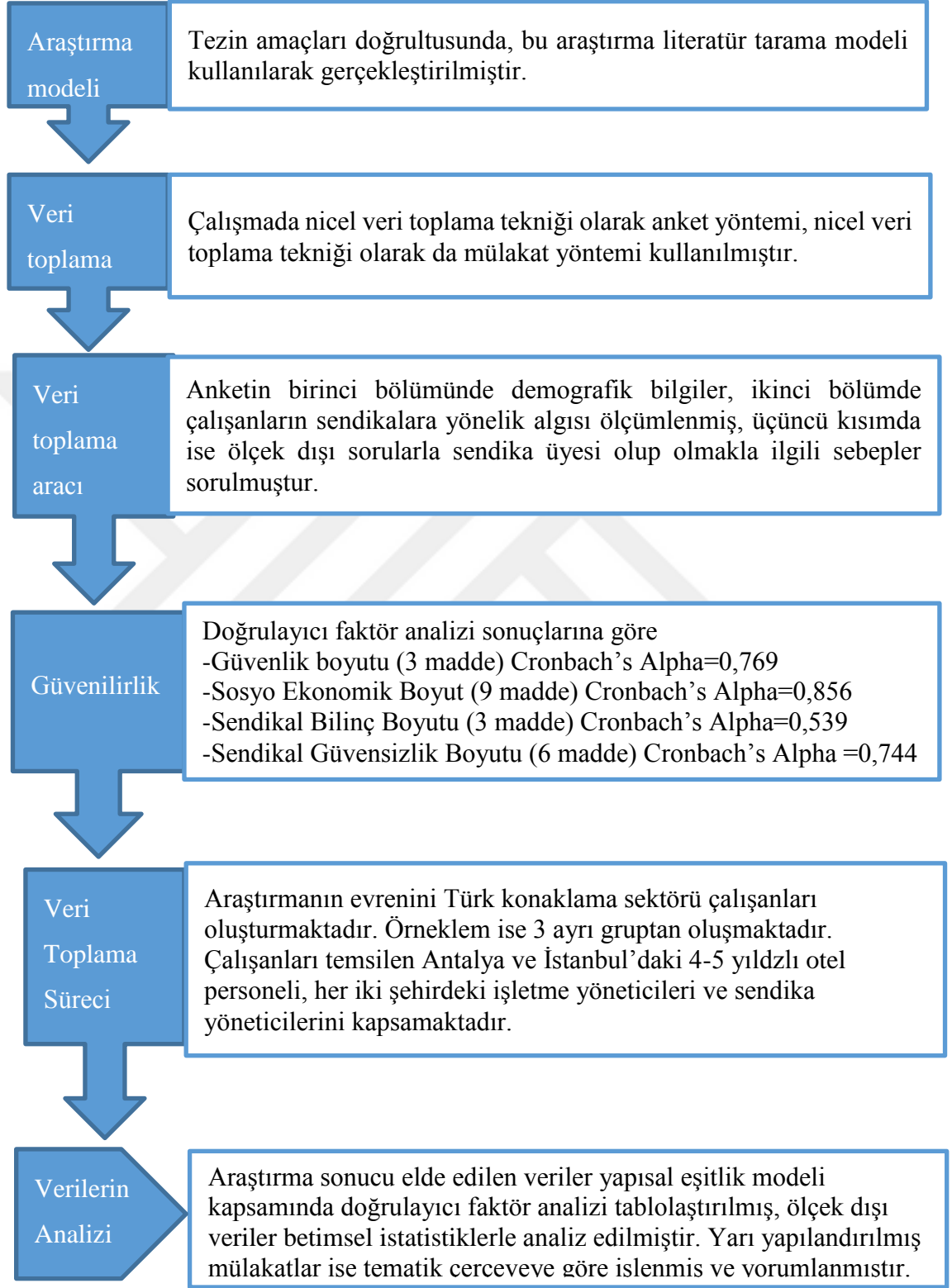
3.1. Araştırma Yöntemi

Türk turizm endüstrisinde sendikal örgütlenme ‘niçin’ düşük seviyededir sorusuna odaklanıldığı için bu araştırma ‘açıklayıcı araştırma’ amacı taşımaktadır. Bu tür araştırmalar ‘ne, nasıl’ sorularının ötesine geçerek, üzerinde araştırma yapılan problemin niçin ortaya çıktığını anlamaya ve açıklamaya çalışır (Böke, 2014: 14).

Araştırma yöntemi olarak, çalışmanın konusu ve hedef kitlenin özellikleri de dikkate alınarak nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin birlikte kullanıldığı karma bir yöntem tercih edilmiştir. Nicel yöntemler, davranışların sadece objektif delillerle açıklanabileceğini iddia eden potivist paradigmanın hipotezlerine dayanır (Rubin ve Rubin, 1995). Nitel araştırma ise, teori oluşturmayı temel alan bir yaklaşımla sosyal olguları kendi doğal ortamları içerisinde araştırmayı ve anlamayı esas alan bir yaklaşımdır (Yıldırım, 1999: 10). Karma araştırma yöntemlerinde araştırmacılar, nicel ya da nitel yöntemlerden birini tercih etmek durumunda kalmadan, iki yöntemi de birlikte kullanarak araştırma güvenilirliğini artırma yoluna gitmektedir (Tunalı vd.,2016: 107).

Bu araştırmada araştırmacının önce sorgulanmak istenen kuramsal çerçeve oluşturulmuş, ardından da konaklama işletmeleri çalışanlarından buna uygun veriler elde edilmiş ve Yapısal Eşitlik Modellemesinin bir türü olan doğrulayıcı faktör analizleriyle kuramsal çerçeve sınanmıştır.

Türk Turizm endüstrisinde düşük sendikalaşma eğiliminin incelendiği bu tez çalışmasının araştırma süreci özet halinde Şekil.3.1’de gösterilmektedir.



Şekil 3.1: Tez Çalışmasının Araştırma Süreci

3.2. Araştırmanın Problemi

Yapılan araştırmanın amacı, turizm endüstrisinde çalışanların sendikal örgütlenme algısını ölçmek, mevcut sendikal örgütlenme oranlarındaki düşüşün nedenlerini ortaya koymaktır. Problem, birkaç boyut üzerinden ele alınmıştır.

- Çalışanların sendikal ağları ne düzeydedir?
- Turizmdeki çalışma koşulları, sendikalaşmayı nasıl etkilemektedir?
- Sendikaların mevcut halleriyle oluşan bu tablodaki etkileri nelerdir?
- Sermaye sahiplerinin ve işletme yöneticilerinin sendikalara yönelik algısı nedir?
- Sendikaların olumsuz imajlarının nedenleri nelerdir?

3.3. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Bu araştırmanın evrenini Türkiye’de konaklama sektöründe çalışanlar oluşturmaktadır. Eylül 2019 itibariyle turizm sektöründe toplam çalışan sayısı 1.116.465 kişi olarak görünmektedir. Konaklama sektörü çalışanları ise 420.721 kişidir (SGK, 2019). gözükmektedir. Sektördeki toplam işçi sayısı üzerinden sendika üyesi olan turizm çalışanlarının sayısı ise toplam 36.927 kişi olarak görülmektedir. Sendikalı işçilerin işletme türlerine göre dağılımına bakıldığında ise ağırlıklı olarak konaklama işletmelerinde istihdam edilen işçilerin sendikal örgütlenmeye sahip oldukları görülmektedir.

Antalya ve İstanbul’da araştırmanın evrenini oluşturacak toplam çalışan sayısını belirlemede her hangi bir net sayıya ulaşamamıştır. Bu nedenle evren içinden şehir otellerini temsilen İstanbul’daki, sayfiye otellerini temsilen ise Antalya’daki dört ve beş yıldızlı otellerden rastlantısal örnekleme yoluyla seçilen 805 kişi ile anket görüşmesi yapılmıştır. Şehir otelleri ile sayfiye otellerinin çalışma özellikleri bakımından ayrışan bazı yönleri olduğu için, bu otellerde çalışan işçiler arasında sendikal örgütlenme bakımından farklılık olabileceği ön görülmektedir. Evren büyüklüğünün 100 binin üzerine çıktığı durumlarda %5 örnekleme hatası ve %95 güvenilirlik seviyesinde temsil edebilecek bir örneklemin en az 384 bireyden oluşması gerekmektedir (Altunışık vd., 2012). Evren büyüklüğü 10 milyon kişiye çıkısa dahi gerekli örneklem sayısı

değişmediğinden, bu araştırmada ulaşılan örneklem sayısı temsil oranı bakımından yeterli görülmüştür.

2017 yılında saha çalışmaları yapılan bu araştırma, evrenin tümüne ulaşmak mümkün olmadığı için evren içinden örneklem uygulamasına gidilmiştir. Bu araştırmada tesadüfi örnekleme yöntemlerinden biri olan Küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Küme örnekleme, evrenin tümünü listeleyebilecek bir bilgiye sahip olunmadığı durumlarda ve tüm coğrafi bölgelere yayılmış bir evren büyüklüğü söz konusu olması halinde kullanılması daha faydalı olabilecek bir yöntemdir (Böke, 2014: 116). Antalya ve İstanbul'daki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmeleri çalışanları bu araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Araştırmanın mülakat örneklemini oluşturmada ise amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan kartopu veya zincirleme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kartopu örnekleme yaparken, önce evrene dâhil her hangi bir kişi ile temas kurulmaktadır. Sonra temas kurulan o kişi aracılığı ile evren içindeki bir başka kişiyle ve ardından aynı yöntemle diğer kişilerle iletişim kurulmaktadır (Altunışık vd., 2012: 143). Bu örnekleme yaklaşımında araştırma problemine ilişkin olarak detaylı bir bilgi kaynağı olabileceği düşünülen kişiler saptanır. Süreç içinde saptanan isimler kartopu gibi büyüyerek, evreni temsil edecek yeterliğe ulaşmaya kadar görüşmeler devam eder. Görüşmelerde aynı görüşlerin tekrarı sıklaşmaya başlayınca yeterli örneklem sayısına ulaşılmış olur (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 139). Bu araştırmada kartopu örnekleme yönteminin tercih edilmesinde sendika konusunun hassasiyeti, sektörün işveren tarafınca sakıncalı bir kavram olarak görülmesi gibi kısıtlayıcı ve engelleyici unsurlar etkili olmuştur. Her bir otel yöneticisi sendika konusunda görüş bildirebilecek bir başka otel yöneticisine yönlendirme yaparak zincirleme bir şekilde örnekleme ulaşılmasını sağlamıştır.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma sırasında bir takım engel ya da kısıtlamalarla karşılaşılması olasıdır. Tarafların sendika konusuna mesafeli yaklaşımlarının bir sonucu olarak özellikle otel çalışanları ve yöneticilerinden veri toplayabilmek aşağıdaki öngörülerden dolayı kolay olmamıştır.

- a) Yapılan ön görüşmelerde özellikle Antalya bölgesinde ‘sendika’ kelimesinin adeta yasaklı kelime olarak görüldüğü tespit edilmiştir. Otel çalışanları arasında bu kelimenin telaffuzu bile işten çıkarılma nedeni olabilmektedir.
- b) Çalışanların yukarıdaki nedenlerden dolayı sendika kavramına mesafeli olmaları söz konusudur.
- c) İnsan Kaynakları yöneticilerinin çalışanları sendikadan uzak tutma gibi bir görevleri olduğu algısı söz konusudur.
- d) Daha önce sendikalı olup, sendikadan ayrılmış işçileri tespit etmek zor olmuştur.
- e) Literatürde turizm sektörü özelinde ölçek konusunda yeterli veri bulunmamaktadır.
- f) Bu çalışma zaman, maliyet, veriye ulaşabilme zorluğu gibi nedenlerle, sayfiye otellerini temsilen Antalya’da, şehir otellerini temsilen İstanbul’da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmeleri ile sınırlandırılmıştır.

3.5. Veri Toplama Aracı Olarak Kullanılan Ölçeğin Geliştirilme Süreci

Araştırmada veri toplama amacıyla iki ayrı ölçek kullanılmıştır. Konaklama işletmelerinde çalışan sendikalı ve sendikasız işçilerin sendikalara yönelik tutum ve algılarını ölçmeye yönelik anket formu kullanılmıştır.

Konaklama işletmeleri yöneticileri ve turizm sendikası yöneticileri ile yapılan görüşmeler için ise yarı yapılandırılmış mülakat formları kullanılmıştır.

3.5.1. Anket formunun geliştirilme süreci ve pilot çalışma

Araştırmada kullanılan anket formunun oluşturulması için öncelikle alan yazın taraması yapılmış ve sendika algısını ölçen kitap, bildiri, makale ve tezler incelenmiştir. Araştırma konusu gereği konaklama sektörü çalışanlarının sendikal algılarını ortaya koyabilmek için anket tekniği kullanılmıştır. Çünkü anket tekniğinin gözlem, görüşme vb. gibi tekniklere göre daha farklı ortamlardan, daha büyük sayılardaki birey ve gruplardan daha az maliyetle ve hızlı bir şekilde veri toplayabilme avantajı vardır (Büyüköztürk, 2005: 133). Evreni böylesine büyük bir araştırmada anket tekniğinin kullanılması, maliyet açısından da kolaylık sağlamıştır. Anket formunun oluşturulma sürecinde gerekli literatür taramalarının yanında, araştırmacının bizzat farklı disiplinlerden akademisyenlerle,

sendika ve otel yöneticileri ile gerçekleştirdiği görüşmelerden de yararlanılmıştır. Anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik bilgilerinin ve sendikaya üye olup olmama durumlarının araştırıldığı 14 soruya yer verilmiştir. İkinci bölümde, bir turizm sendikasına üye olma/olmama nedenleri ile katılımcıların sendikalar hakkındaki görüşlerine ilişkin 5 adet soru kullanılmıştır. Anketin üçüncü bölümünde konaklama işletmesi çalışanlarının sendikal algılarını ölçmeye yönelik ve 5'li Likert ölçeğine göre hazırlanmış 32 soruya yer verilmiştir (1=Kesinlikle Katılmıyorum 5=Kesinlikle Katılıyorum).

Anket sorularının oluşturulmasında tek bir ölçek yerine farklı ölçeklerden yararlanılmış, kullanılan sorularda 'turizm sendikası' kavramı araştırmacı tarafından özellikle kullanılmıştır. Çünkü bu araştırmada turizm çalışanlarının turizm iş kolunda faaliyet gösteren sendikalara yönelik tutum ve düşünceleri ölçülmeye çalışılmaktadır. Bu bağlamda Uçkan vd. (2009) Kayıkçı (2013), Urhan ve Selamoğlu (2008), Altan vd. (2006), Tekin ve Tüfekçi (2015) Uysal ve Köse (2014) tarafından yapılan araştırmalarda kullanılan ölçeklerden yararlanılarak ve uzman görüşleri de alınarak bu araştırmaya özgü bir anket formu geliştirilmiştir.

Geliştirilen anket formu önce araştırmacı tarafından ön teste tabi tutularak küçük revizyonlar yapılmıştır. Daha sonra Antalya'da ziyaret edilen birkaç otelde bazı çalışanlar üzerinde bire bir görüşmeler yapılarak bir kez daha ön test uygulanmıştır. Soruların anlaşılabilirliği konusunda genel anlamda bir sorun olmadığı tespit edilmiştir. Bütün bu ön testlerden sonra Antalya ve İstanbul'da 4 ve 5 yıldız otellerde çalışan 151 kişi ile birebir görüşülerek pilot bir uygulama yapılmış, bazı kavramlar sadeleştirilerek anket formuna son şekli verilmiştir. (Ek-1).

Pilot uygulama, bir araştırmada kullanılacak ankette yer alması muhtemel hatalardan kaçınmak, anlaşılmayan ifadeleri anlaşılabilir hale getirmek amacıyla anketin örnekleme dağıtılmadan önce belli sayıda deneğe uygulanmasıdır (Altunışık vd., 2012: 92). Pilot uygulama neticesinde anketin güvenilirlik ve geçerlilik testleri SPSS ortamında yapılmış ve güvenilirlik düzeyinde herhangi bir problem olmadığı görülmüştür. Bir testin veya ölçeğin ölçmek istenen şeyi tutarlı ve istikrarlı bir biçimde ölçme derecesi olarak (Altunışık vd., 2012: 124) tanımlanan güvenilirlik, araştırmadan elde edilen verilerin de güvenilir olması bakımından önemlidir. Pilot çalışmadan elde edilen verilere göre

geçerlilik konusunda 26, 44 ve 46. sorularda problem görülmekle birlikte, örneklem hacmi attığında problemin ortadan kalkma ihtimali yüksek görüldüğü için dışarıda bırakılmaya gerek duyulmamıştır. Nihai doğrulayıcı faktör analizi neticesinde ise 26 ve 44. sorular araştırma dışında bırakılmıştır.

3.5.2. Görüşme/mülakat formunun oluşturulması

Araştırmanın bir diğer veri toplama aracı ise yarı yapılandırılmış mülakat tekniğidir. Yarı yapılandırılmış görüşmeler, anketlerdeki sınırlılığı ortadan kaldırması, esnek olması ve belirlenen bir konuda derinlemesine bilgi edinme olanağı vermesi nedeniyle araştırmacılar tarafından yaygın olarak tercih edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2003). Görüşme formu, uzman görüşleri ve literatür taraması eşliğinde oluşturulmuş ve demografik bilgilerin dışında toplam 8 soru kullanılmıştır. (Ek-2). Yarı yapılandırılarak hazırlanan sorular konaklama işletmelerinde farklı departmanların yöneticilerine, sendika yöneticilerine ve uzmanlarına yöneltilerek derinlemesine mülakatlar yapılmıştır.

Otel yöneticileri ve sendika yöneticilerine aşağıdaki 7'si ortak 8 adet soru yöneltilmiş, her bir yönetici ile ayrı ayrı ve farklı zaman ve mekânlarda görüşülmüştür. Görüşmecilerin görüşlerini tam olarak yansıtabilmeleri için bu sorulara ek olarak, 'neden?', 'nasıl?', 'tam olarak şunu mu demek istediniz?', 'bunlara eklemek istediğiniz başka şeyler var mı?' şeklinde sorular yöneltilmiştir.

Soru 1: Turizm iş kolunda sendikalaşma oranının çok düşük olmasını yöneticiler ve işverenler açısından nasıl yorumlarsınız?

Soru 2: Günümüzdeki çalışma koşullarını göz önünde bulundurduğunuzda sizce sendikalara ihtiyaç var mıdır?

Soru 3: Sendikanın işyerine sağlayacağı avantaj ve dezavantajlar sizce nelerdir?

Soru 4: Sendikalı çalışan işçilerin işyerinde daha verimli olacağına inanıyor musunuz?

Soru 5: İşveren ile sendika arasında olumlu bir ilişki kurulması mümkün müdür? Nasıl?

Soru 6: Sektör sermayedarları sizce sendikaları nasıl algılıyor? Neden?

Soru 7: Turizm işletmelerinde sendika sözcüğü neden yasaklı bir kelime olarak görülmektedir?

Soru 8: (otel yöneticilerine) Turizm sektöründeki çalışma yaşamınız içerisinde herhangi bir sendika ile üyelik bağlantınız oldu mu? Neden?

Soru 9: (sendika yöneticilerine) Turizm sendikaları sizce turizm iş yaşamında yeterince etkinler mi? Neden?

3.6. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan anket formları 10-15 Haziran 2017 tarihleri arasında Antalya ve İstanbul illerinde sendikalı ve sendikasız otel işletmelerinde 151 kişilik bir örneklem üzerinde ön teste tabi tutulmuştur. Bu pilot çalışmasının sonucunda elde edilen geçerlik güvenirlik katsayılarına dayanarak ankete devam etme kararı alınmıştır.

3.6.1. Çalışanlara yönelik veri toplama süreci

Temmuz-Ağustos 2017 tarihleri arasında adı geçen illerde toplam 805 kişi ile birebir görüşme yoluyla anketler tamamlanmıştır. Anketlerin uygulanma zamanı olarak özellikle turizm sezonunun en yoğun ayları tercih edilmiştir. Böylece hem istenen sayıda katılımcıya ulaşmak mümkün olmuş, hem de işçilerin zorlu çalışma dönemi içinde sendikaya yönelik gerçek tutumları tespit edilmeye çalışılmıştır.

3.6.2. Otel yöneticilerine yönelik veri toplama süreci

Anket uygulama süreci devam ederken araştırmacı tarafından yine İstanbul ve Antalya'daki bazı otellerin çeşitli departman yöneticileri ve turizm sendikalarının yönetici ve uzmanları ile birebir görüşme, telefonda görüşme ve elektronik ortamda görüşme teknikleri kullanılarak görüşmeler (mülakatlar) yapılmıştır. Görüşme, sosyal bilimlerde ve nitel araştırmalarda en çok kullanılan yöntemlerden biridir. Görüşme vasıtası ile tecrübeler, tutumlar, fikir ve düşünceler, niyetler, bakış açıları, zihinsel algı ve tepkiler gibi sonuçları anlamaya çalışırız (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 148). Bu araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme tercih edilmiştir. Bu tür görüşmeler açık uçlu

sorulardan oluşmakta (Chadwick, Bahr & Albrecht: 1984) ve araştırmacının elinde bir yol haritası olmakla birlikte, görüşülen kişilerin ilgi ve bilgisi doğrultusunda detaylandırılabilir (Üzümcü vd, 2015: 95).

“Türk konaklama sektöründe sendikasızlaşma eğilimi niçin yaşanıyor?” araştırma sorusuyla yola çıkılan bu çalışmada, konunun paydaşları olan işveren tarafını temsilen otel yöneticileri, işçi tarafını temsilen de sendika yöneticileri ve sendika uzmanları ile derinlemesine mülakatlar yapılarak veriler elde edilmiştir. Bu doğrultuda 2017 Haziran-Temmuz aylarında Antalya’da 10, İstanbul’da 8 otel yöneticisi ile yüz yüze, telefonda ve elektronik ortamda görüşme gerçekleştirilmiştir. Bunun yanında işçi kesimini temsilen de Antalya’da bir sendika yöneticisi ile İstanbul’da ise 1 sendika uzmanı akademisyen ve 1 sendika yöneticisi ile yüz yüze, Ankara’da 1 sendika yöneticisi ile elektronik ortamda mülakat yapılmıştır. Her bir görüşme ortalama 1 saat sürmüştür. Görüşmeler esnasında ses kaydı alma talebimiz, katılımcılar tarafından reddedildiği için her bir görüşme not alma yöntemi ile kayıt altına alınmıştır.

Görüşmelere katılan Otel yöneticisi/işverenler OY1, OY2, OY3...OY18 Şeklinde kodlanmıştır. Aşağıdaki Tablo 3.1’de otel yöneticileri ile yapılan mülakatlara ait bilgiler yer almaktadır.

Tablo 3.1: Otel Yöneticileri İle Yapılan Mülakatlara İlişkin Bilgiler

Unvan	Yaş	Cinsiyet	Mesleki Tecrübe (Yıl)	Eğitim Durumu	Otelin türü ve yeri	Otelin sınıfı	Görüşme tarihi	Görüşme süresi (Dk.)	Görüşme yöntemi
İnsan Kaynakları Koordinatörü	32	E	8	Yüksek lisans	Şehir oteli (İstanbul)	5*	12.07.2017	55’	Elektronik ortamda
Muhasebe Müdürü	51	E	21	Lisans	Sayfiye oteli (Antalya)	5*	16.06.2017	60’	Yüz yüze
Executive Chef	33	E	15	Lisans	Sayfiye oteli (Antalya)	5*	16.06.2017	50’	Yüz yüze
Satış Pazarlama Müdürü	32	E	10	Yüksek lisans	Şehir oteli (İstanbul)	5*	12.07.2017	70’	Yüz yüze
Genel Müdür	41	E	22	Lisans	Şehir oteli (İstanbul)	4*	13.07.2017	65’	Yüz yüze
İnsan Kaynakları Müdürü	43	K	21	Lisans	Şehir Oteli (İstanbul)	5*	14.07.2017	65’	Telefonda

Tablo 3.1 (Devamı): Otel Yöneticileri İle Yapılan Mülakatlara İlişkin Bilgiler

İnsan Kaynakları Müdürü	32	E	17	Lisans	Şehir oteli (İstanbul)	5*	13.07.2017	60'	Yüz yüze
İş Sağlığı ve Güvenliği Direktörü	37	E	15	Lisans	Sayfiye oteli (Antalya)	5*	18.06.2017	50'	Yüz yüze
İnsan Kaynakları Müdürü	46	E	24	Lise	Sayfiye oteli (Antalya)	5*	19.06.2017	65'	Yüz yüze
Genel Müdür	46	E	25	Lisans	Sayfiye oteli (Antalya)	5*	19.06.2017	75'	Yüz yüze
Operasyon Müdürü	40	E	19	Lisans	Sayfiye oteli (Antalya)	5*	19.06.2017	70'	Yüz yüze
İş Sağlığı ve Güvenliği Direktörü	48	E	22	Lisans	Sayfiye oteli (Antalya)	5*	18.06.2018	45'	Yüz yüze
Maitre d'Hotel	40	E	22	Lise	Sayfiye oteli (Antalya)	5*	21.06.2018	55'	Yüz yüze
Executive Chef	62	E	50	İlkokul	Sayfiye oteli (Antalya)	5*	21.06.2018	65'	Yüz yüze
İnsan Kaynakları Müdürü	46	E	24	Lise	Sayfiye oteli (Antalya)	5*	22.06.2018	80'	Yüz yüze
İnsan Kaynakları Müdürü	46	E	19	Lisans	Şehir oteli (İstanbul)	5*	24.07.2018	70'	Yüz yüze
İnsan Kaynakları Müdürü	48	E	15	Lisans	Şehir oteli (İstanbul)	4*	24.07.2018	65'	Yüz yüze
Genel Müdür	45	E	21	Lisans	Şehir oteli (İstanbul)	5*	26.07.2018	60'	Yüz yüze

3.6.3. Sendika Yöneticilerine Yönelik Veri Toplama Süreci

Otel işletmeleri yöneticileri ile yapılan görüşmelerin ardından ilk 7 soru ortak olmak üzere sendika yöneticileri ile de mülakatlar yapılmıştır. Bu süreçte öncelikle Konaklama ve Eğlence İşleri iş kolunda faaliyet gösteren sendikaların iletişim bilgilerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Sendikaların web sayfaları üzerinde yapılan incelemede birçok sendikanın web sayfalarının aktif olmadığı ya da yapım aşamasında olduğu tespit edilmiştir. Sendikaların genel merkezleri ile telefonda iletişime geçilmiş ancak üye sayısı az olan sendikalardan herhangi bir geri dönüş alınamamıştır. Tablo 3.2'de olumlu geri dönüş alınan sendikaların yönetici ve uzmanları ile yapılan mülakatlara yönelik bilgiler yer almaktadır.

Tablo 3.2: Sendika Yöneticileri İle Yapılan Mülakatlara Yönelik Bilgiler

Unvan	Yaş	Cinsiyet	Eğitim durumu	Sendika tecrübesi	Şehir	Sendika adı	Görüşme Tarihi	Görüşme Süresi	Görüşme Yöntemi
Sendika Uzmanı/akademisyen	56	E	Lisans üstü	15	İstanbul	TOLEYİS	28.08.2017	85'	Yüz yüze
Sendika Yöneticisi	57	E	İlkokul	17	İstanbul	TOLEYİS	28.08.2017	75'	Yüz yüze
Sendika Yöneticisi	57	E	Ön lisans	20	Ankara	OLEYİS	30.08.2017	45'	Telefonda
Sendika Yöneticisi	38	E	Lise	4	Antalya	OLEYİS	29.08.2017	50'	Elektronik ortamda
Unvan	Yaş		Sendika	Mesleki tecrübe(yıl)	Eğitim durumu	Cinsiyet			
Sendika Yöneticisi	54		TOLEYİS (İstanbul)	18	Lisansüstü	Erkek			
Sendika Yöneticisi	57		OLEYİS (Ankara)	20	Lisans	Erkek			
Sendika Yöneticisi	38		OLEYİS (Antalya)	4	Lise	Erkek			
Sendika Yöneticisi	57		TOLEYİS (İstanbul)	17	İlkokul	Erkek			

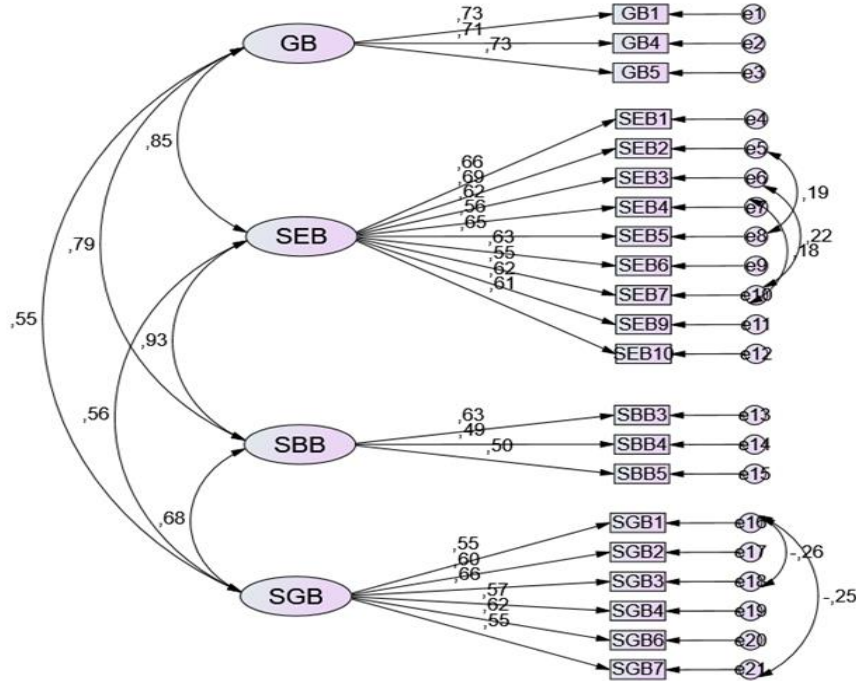
3.7. Verilerin Analizi

3.7.1. Çalışanlara yönelik verilerin analizi

Çalışanlara yönelik anketler ile elde edilen veriler AMOS programında doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Diğer analizler ise SPSS programında analize tabi tutulmuştur. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) (Confirmatory Factor Analysis: CFA), ölçme modellerinin geliştirilmesinde sık kullanılan ve önemli kolaylıklar sağlayan bir analiz yöntemidir. Bu yöntem, önceden oluşturulan bir model aracılığıyla gözlenen değişkenlerden yola çıkarak gizil değişken (faktör) oluşturmaya yönelik bir işlemdir. Genellikle ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde kullanılmakta veya önceden belirlenmiş bir yapının doğrulanmasını amaçlamaktadır (Aytaç ve Öngen, 2012: 16). Bu araştırmanın ölçeği; güven boyutu, sosyo -ekonomik boyut, sendikal bilinç boyutu ve sendikal güvensizlik boyutu olmak üzere 4 bileşenli ve toplam 32 madde ile tasarlanmıştır. Ölçeğe uygulanan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde bazı ifadeler faktör yüklerinin düşük olduğu görülmüştür. Söz konusu düşük faktör yüklü ifadeler maddeler ve standardize tahmin değerleri şu şekildedir;

- S.38. E-devlet sistemi üzerinden sendika üyesi olabileceğimi biliyorum ($\beta = 0,096$)
- S.35. Turizm sendikaları, üyelerin ve ailelerinin yararlanması için eğitim ve sosyal tesisler kurarlar ($\beta=0,182$)
- S.50. Bir sendikaya üye olmam başka yerde iş bulmama engel olur ($\beta=0,219$)
- S.44. Turizm sendikaları turizm sektöründeki çalışma koşullarını dikkate alarak sektöre özgü bir sendikal anlayış geliştirmelidirler ($\beta=0,362$)
- S.39. Sendika üyeliğinin nasıl kazanılacağı hakkında yeterli bilgiye sahibim ($\beta=0,399$)
- S.26. Turizm sendikaları işçiden çok işverenin yararına faaliyet gösterirler ($\beta=0,432$)
- S.22. İşyeri sendika temsilcileri, işveren veya işyeri ile ilgili sorunlarımızı dinler, ilgilenir ve çözümü için ilgili yerlere iletir. ($\beta=0,413$)
- S.23. Turizm sendikalarının aylık üyelik aidat tutarları makul seviyededir. ($\beta=0,450$)
- S.43. Turizm sendikaları örgütlenme konusunda yetersizdir. ($\beta=0,466$)
- S.45. Sendikalar, çalışma hayatında yeterince yer almaktadır ($\beta=0,471$).”

Yukarıda sıralanan söz konusu maddelerin ölçek dışında bırakılmasına karar verilmiştir. Maddeler ölçek dışında bırakıldıktan sonra ölçeğin yapısı şekil 1’deki gibi oluşmuştur.



Şekil 3.2: Sendika Algısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçek geliştirme çalışmalarında her olgunun en az 3 madde ile ölçümlenmesi istenen bir durumdur. Şekilde görüleceği üzere tüm faktörler 3 ve daha fazla madde ile ölçümlenmektedir. Ölçeğin yapısal geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi model uyum indeksleri incelenmelidir. Yapısal eşitlik modellerinin özel bir türü olan doğrulayıcı faktör analizi için kabul edilebilir ve mükemmel uyuma işaret eden uyum indeks değerleri tablo 3.4’de kaynakları ile birlikte gösterilmiştir.

3.7.2. Uyum indeksleri mükemmel uyum ölçütleri, kabul edilebilir uyum ölçütleri

Tablo 3.3: Yapısal Eşitlik Modeli Araştırmalarında Kullanılan Uyum İndekslerine İlişkin Mükemmel ve Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri

¹ CMIN/DF	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$
² AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$
³ GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$
³ CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$
⁴ RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$

Kaynak: (Kline R. , 2011), (Schermelleh and Mossbrugger, 2003), (Baumgartner and Homburg, 1996), (Bentler and Bonett, 1980), , (Browne ve Cudeck, 1993).

Sendika algısı ölçeğinde uyumsuz maddelerin dışarıda bırakılması ve gerekli modifikasyon düzenlemelerinin yapılmasından sonra hesaplanan model uyum indeksleri tablo 3.5’deki gibidir.

Tablo 3.4: Sendika Algısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Model Uyum İndeksleri

CMIN/DF	AGFI	GFI	CFI	RMSEA
3,822	0,904	0,926	0,910	0,059

Tablodaki uyum indeksi değerleri kriter değerlerle karşılaştırıldığında AGFI’ nin mükemmel uyumu işaret ettiği, CMIN/DF dışında kalan diğer tüm model uyum indekslerinin ise kabul edilebilir uyumu işaret ettiği görülür. CMIN/ DF ise büyük örnekleme ters özellik gösterme eğiliminde bir uyum indeksi değeridir. Bu durumda tüm uyum indeksleri birlikte değerlendirildiğinde ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi modeli için kabul edilebilir olduğu söylenebilir.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucu standardize edilmiş beta değerleri, standart sapma, kritik değer ve anlamlılık değerleri ise tablo 3.5’deki gibidir.

Tablo 3.5: Doğrulayıcı Faktör Analizi Tahmin İstatistikleri

Madde	Boyut	Standartize β	Standart Hata	Kritik Değer	P
S.21		0,730			
S.24	Güvenlik Boyutu	0,711	0,053	17944,000	0,000
S.25		0,734	0,053	18453,000	0,000
S.28		0,664			
S.29		0,694	0,063	17057,000	0,000
S.30		0,616	0,057	15422,000	0,000
S.31	Sosyo Ekonomik Boyut	0,558	0,056	14121,000	0,000
S.32		0,654	0,060	16187,000	0,000
S.33		0,631	0,058	15755,000	0,000
S.34		0,549	0,057	13862,000	0,000
S.36		0,622	0,058	15571,000	0,000
S.37		0,606	0,058	15210,000	0,000
S.40		0,634			
S.41	Sendikal Bilinç Boyutu	0,492	0,065	11902,000	0,000
S.42		0,497	0,067	12004,000	0,000
S.46		0,545			
S.47		0,599	0,097	11433,000	0,000
S.48	Sendikal Güvensizlik Boyutu	0,660	0,103	11191,000	0,000
S.49		0,575	0,092	11181,000	0,000
S.51		0,621	0,100	11636,000	0,000
S.52		0,549	0,095	9995,000	0,000

Tablo incelendiğinde tüm maddelerin ölçek katkısının % 99 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar olduğu görülür. Ölçek katkısı 0,5'in altında olan iki madde olmasına rağmen gerek söz konusu maddelerin katkılarının 0,5'e yakın olması gerekse ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi model uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olması sebebiyle söz konusu maddelerin ölçekte bırakılmasına karar verilmiştir.

Sendika algısı ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçları değerlendirildiğinde ölçeğin 4 faktör ve 21 madde ile yapısal geçerliliğe sahip bir ölçek olduğu söylenebilir. Yapısal geçerliliği sağlanan sendika algısı ölçeği ve alt boyutları için hesaplanan Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayıları tablo 3.7'deki gibidir.

Tablo 3.6: Sendika Algısı Ölçeği Güvenirlik İstatistikleri

Ölçek /Alboyut	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Güvenlik Boyutu	3	0,769
Sosyo Ekonomik Boyut	9	0,856
Sendikal Bilinç Boyutu	3	0,539
Sendikal Güvensizlik Boyutu	6	0,744

Ölçüm araçlarının güvenilirliğini test etmek için kullanılan teknikler içinde en detaylı ölçüm yapan Cronbach (1951) tarafından geliştirilen ve soru sayısı fazla olan ölçeklerdeki sorular arasındaki uyumun derecesini belirten ve 0 ile 1 arasındaki değerleri alan Cronbach α katsayısı tekniği olarak gösterilmektedir

Bu araştırmadaki güvenilirlik katsayıları incelendiğinde sendikal bilinç alt boyutunun kabul edilebilir güvenlik seviyesinde olduğu, diğer alt boyutların ise iyi derecede güvenilir oldukları söylenebilir.

3.7.3. Otel yöneticileri ile sendika yöneticilerine ilişkin verilerin analizi

Araştırma kapsamında çalışma grubunu oluşturan otel yöneticileri ve sendika yöneticileri kartopu örnekleme yoluyla seçilmekle beraber, turizm çalışma yaşamında belli bir tecrübeye sahip kişilerden oluşmasına özen gösterilmiştir.

Otel yöneticileri ve sendika yöneticileri ile yapılan mülakatlar betimsel analiz yöntemi ile tematik çerçevede incelenmiş, her bir temanın odak noktaları ortaya konularak tartışılmıştır.

BÖLÜM 4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde önce nicel veri toplama yöntemi ile elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır. Bu amaçla katılımcıların demografik özellikleri tablolar halinde gösterilmektedir. Daha sonra ise, katılımcıların sendikalaşma konusundaki görüşlerini ölçen ölçek dışı sorulara ait betimsel istatistikler ve ardından da ölçek istatistikleri sunulmuştur.

Otel yöneticileri ve sendika yöneticileri ile yapılan görüşmeler ise yarı yapılandırılmış mülakatlar şeklinde gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma tekniklerinden Görüşme (mülakat) yönteminin kullanıldığı bu bölümde elde edilen veriler betimsel analize tabi tutularak yorumlanmıştır. Her bir görüşmeciden elde edilen veriler, doğrudan alıntılar şeklinde işlenmiş, bunların odak noktaları belirlenerek, tematik bir çerçeve içinde yorumlamaya tabi tutulmuştur.

4.1. Çalışanlara Yönelik Bulgular ve Tartışmalar

4.1.1. Demografik özellikler

Araştırma kapsamında anket uygulanan 805 örneklemin bazı demografik özelliklerine dair bulgular tablo 4.1'deki gibidir. Katılımcıların yaş dağılımına bakıldığında; %0,4'ü 17 yaş ve altı (n=3), % 11,9'u 18 ile 25 yaş arasında (n=96), % 27,7'si 26 ile 32 yaş arasında (n=223), % 29,7'si 33 ile 39 yaş arasında (n=239), % 25'i 40 ile 46 yaş arasında (n=201), % 5,3'ü ise 47 yaş ve üzeri (n=43) olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 55,2'si erkek (n=44), iken % 44,8'i kadındır (n=361). Türkiye Sınai Kalkınma Bankası (TSKB) 2018 raporuna göre ülkemizde turizm sektöründe istihdam edilen kadın oranının %32,1 olduğu düşünülürse, bu araştırmada kadın çalışanların yüksek bir oranda temsil edildiği söylenebilir.

Tablo 4.1: Demografik İstatistikler 1

	n	Oran(%)	
Yaş	17 Yaş ve altı	3	0,4
	18-25	96	11,9
	26-32	223	27,7
	33-39	239	29,7
	40-46	201	25,0
	47 ve üstü	43	5,3
	Toplam	805	100,0
Cinsiyet	Erkek	444	55,2
	Kadın	361	44,8
	Toplam	805	100,0
Çalışılan şehir	Antalya	400	49,7
	İstanbul	405	50,3
	Toplam	805	100,0
Eğitim durumu	İlkokul	51	6,3
	Ortaokul	93	11,6
	Lise	430	53,4
	Ön lisans	69	8,6
	Lisans	153	19,0
	Lisansüstü	9	1,1
	Toplam	805	100,0

Ankete katılanların %49,7'si Antalya'da bulunan otel işletmelerinde çalışırken (n=400), % 50,3'ü İstanbul'da bulunan otel işletmelerinde çalışmaktadır (n=405). Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında; % 6,3'ü ilkokul (n=51), % 11,6'sı ortaokul (n=93), % 53,4'ü lise (n=430), % 8,6'sı ön lisans (n=69), % 19'u lisans (n=153) ve % 1,1'i lisansüstü (n=9) seviyede eğitime sahip oldukları anlaşılmaktadır. Katılımcıların turizm ile ilgili aldığı eğitimlere dair istatistikler ise tablo 4.2'deki gibidir.

Tablo 4.2: Turizm İle İlgili Eğitim İstatistikleri

	n	(oran)%
Turizm kurs sertifikası	117	14
Turizm Lisesi	29	3,6
Turizm Ön Lisans	24	3
Turizm Lisans	32	4
Turizm Lisansüstü	9	1
Eğitim Almamış	594	74
Toplam	805	100

Katılımcıların % 14'ü turizm kurs sertifikasına sahip iken (n=117), % 3,6'sı turizm lisesi mezunu (n=29), % 3'ü turizm ön lisans mezunu (n=24), % 4'ü turizm lisans mezunu (n=32), %1'i turizm lisansüstü mezunu (n=9) ve % 74'ü ise turizm ile ilgili eğitim almamıştır.(n=594). Katılımcıların diğer demografik özelliklerine dair istatistikler ise tablo 4.3'deki gibidir.

Tablo 4.3: Demografik İstatistikler 2

		Frekans	Oran (%)
Aylık Gelir	Asgari ücret*	42	5,2
	Asgari ücret- 2000 TL arası	227	28,2
	2.001 – 3.000	277	34,4
	3.001- 4.000	111	13,8
	4.001-5.000	60	7,5
	5.001 ve üstü	36	4,5
	Cevap Yok	52	6,5
	Toplam	805	100,0
Turizm Sektör Tecrübesi	1 yıldan az	39	4,8
	1-3 yıl	141	17,5
	4-6 yıl	206	25,6
	7-9 yıl	203	25,2
	10-12 yıl	75	9,3
	13 yıl ve üzeri	141	17,5
Toplam	805	100,0	
İş Yerinde Çalışma Süresi	1 yıldan az	144	17,9
	1-3 yıl	313	38,9
	4-6 yıl	231	28,7
	7-9 yıl	63	7,8
	10-12 yıl	21	2,6
	13 yıl ve üzeri	33	4,1
Toplam	805	100,0	
S.10. Medeni durum?	Evli	510	63,4
	Bekâr	262	32,5
	Dul/Boşanmış	33	4,1
	Toplam	805	100,0
S.11. Çocuğunuz varsa kaç tane?	Çocuğum yok	324	40,2
	Bir çocuk	191	23,7
	İki çocuk	206	25,6
	Üç çocuk	69	8,6
	Dört ve üzeri çocuk	15	1,9
	Toplam	805	100,0
S.12. Hangi departmanda çalışıyorsunuz?	Yiyecek-içecek	201	24,9
	Ön büro	135	16,8
	Kat hizmetleri	144	17,9
	Mutfak	204	25,3
	Güvenlik	43	5,3
	Vale	18	2,2
S.12.A. Çalıştığınız otelin sınıfı?	Animasyon	9	1,1
	Teknik Servis	16	2,0
	Diğer	23	2,9
	Cevap Yok	12	1,5
	Toplam	805	100,0
	S.13. Şu an bir turizm sendikasına üye misiniz?	Dört Yıldızlı	54
Beş yıldızlı		751	93,3
Toplam		805	100,0
S.14.Daha önce sendika üyesi olup da üyelikten ayrıldığınız oldu mu?	Evet	53	6,6
	Hayır	752	93,4
	Toplam	805	100,0
S.14.Daha önce sendika üyesi olup da üyelikten ayrıldığınız oldu mu?	Evet	24	3,0
	Hayır	781	97,0
	Toplam	805	100,0

*2017 yılı itibari ile Türkiye’de asgari ücret net 1.404 TL, brüt 1.777,5 TL olarak uygulanmaktadır.

Tablo 4.3’de görüldüğü üzere katılımcıların % 5,2’si asgari ücret düzeyinde gelire sahip iken, (n =42), % 28,2’si asgari ücret ile 2000 TL arası gelire sahiptir (n=227). % 34,4’ü 2001 TL ile 3000 TL arası gelire sahip (n=277), % 13,3’i 3001 TL ile 4000 TL arası gelire sahip (n=111), % 7,5’i 4001 TL ile 5000 TL arası gelire sahip (n=60), % 4,5’i 5001 TL ve üzeri gelire sahiptir.(n=36).

Katılımcıların turizm sektöründeki tecrübeleri şu şekildedir: % 4,8’i 1 yıldan az (n=39), % 17,5’i 1 ile 3 yıl arası (n=141), % 25,6’sı 4 ile 6 yıl arası (n=206), % 25,2’si 7 ile 9 yıl arası (n=203), % 9,3’ü 10 ile 12 yıl arası (n=75), % 17,5’i ise 13 yıl ve üzeri turizm sektörü tecrübesine sahiptir (n=141).

Katılımcıların şu an buldukları iş yerinde çalışma süreleri ise şu şekilde dağılım göstermektedir: % 17,9’u 1 yıldan az (n=144), % 38,9’u 1 ile 3 yıl arası (n=313), % 28,7’si 4 ile 6 yıl arası (n=231), % 7,8’i 7 ile 9 yıl arası (n=63), % 2,6’sı 10 ile 12 yıl arası (n=21), % 4,1’i ise 13 yıl ve üzeri aynı firmada çalışmaktadırlar (n=33).

Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında, % 63,4’ü evli iken (n=510), % 32,5’i bekâr (n=262) ve % 4,1’i ise dul veya boşanmıştır (n=33).

Katılımcıların % 40,2’sini çocuğu yoktur (n=324), %23,7’sinin 1 çocuğu (n=191), % 25,6’sının 2 çocuğu (n=206), % 8,6’sının 3 çocuğu (n=69), % 1,9’unun ise 4 ve üzeri çocuğu vardır.(n=15).

Katılımcıların % 24,9’si yiyecek ve içecek departmanında (n=201), % 16,8’i ön büro departmanında (n=135), % 17,9’u kat hizmetlerinde (n=144), % 25,3’ü mutfak hizmetlerinde (n=204), % 5,3’ü güvenlik (n=43), % 2,2’si vale (n=18), %1,1’i animasyon (n=9), % 2’si teknik servis (n=16), % 2,9’u diğer departmanlarda görev almıştır. Katılımcıların % 1,5’i bu soruya cevap vermemiştir.(n=12).

Katılımcıların % 6,7’si dört yıldızlı otelde çalışırken (n=54), % 93,3’ü beş yıldızlı otelde çalışmaktadır.(n=751).

Katılımcıların % 6,6’sı şu anda bir turizm sendikası üyesi iken (n=53), % 93,3’ü turizm sendikasına üye değildir.(n=752). Katılımcıların % 3’ü daha önce bir sendikaya üye olup ayrılmıştır.

4.1.2. Sendikalaşmaya dair bulgular

Çalışmanın bu kısmında katılımcıların turizm sektöründe sendikalaşma ile ilgili görüşlerini ölçen ölçek dışı sorulara ait betimsel istatistikler ve sonrasında ölçek istatistikleri sunulmuştur.

Katılımcıların turizm sendikalarına üye olmama sebeplerini önem derecelerine göre sıralamaları istendiğinde ortaya çıkan istatistikler Tablo 4,4'deki gibidir.

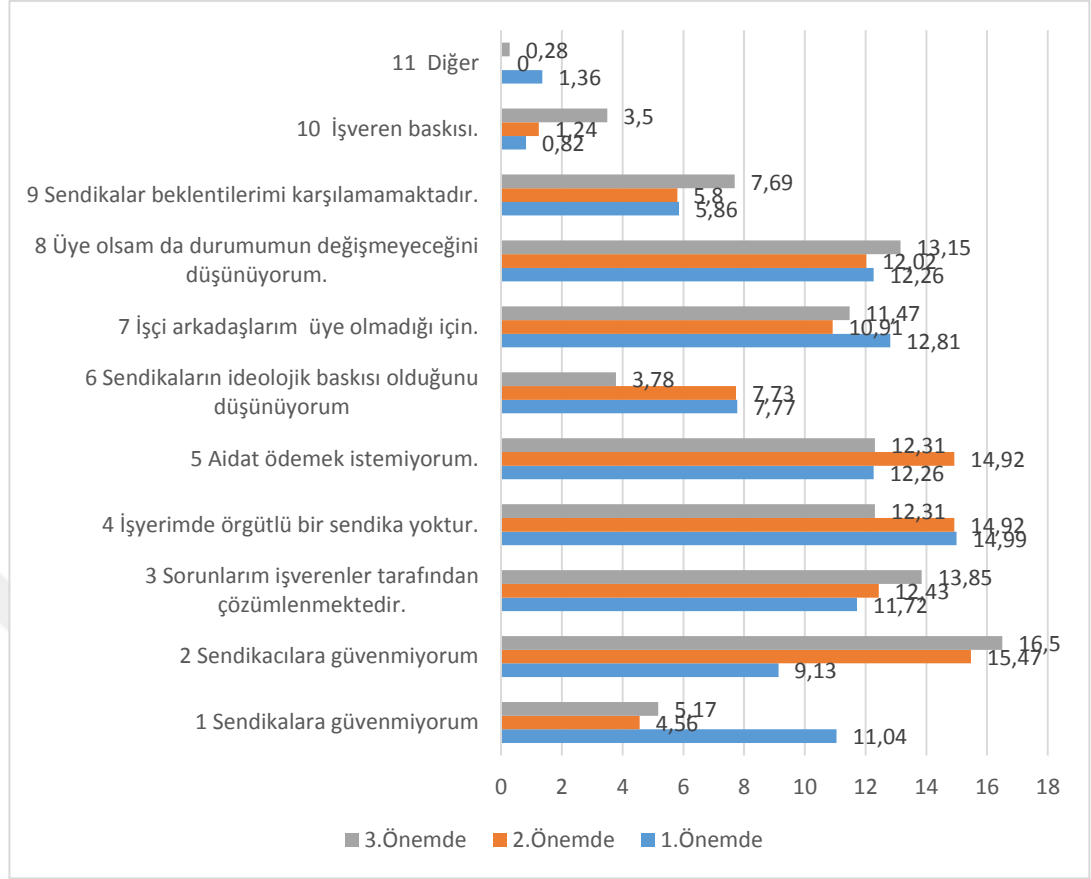
Tablo 4.4: Turizm Sendikasına Üye Olmama Sebepleri Önem Dereceleri

Turizm Sendikasına Üye Olmama Sebepleri	1.Önemde		2.Önemde		3.Önemde	
	n	%	n	%	n	%
1 Sendikalara güvenmiyorum	81	11,04	33	4,56	37	5,17
2 Sendikacılara güvenmiyorum	67	9,13	112	15,47	118	16,50
3 Sorunlarım işverenler tarafından çözümlenmektedir.	86	11,72	90	12,43	99	13,85
4 İşyerimde örgütlü bir sendika yoktur.	110	14,99	108	14,92	88	12,31
5 Aidat ödemek istemiyorum.	90	12,26	108	14,92	88	12,31
6 Sendikaların ideolojik baskısı olduğunu düşünüyorum	57	7,77	56	7,73	27	3,78
7 İşçi arkadaşlarım üye olmadığı için.	94	12,81	79	10,91	82	11,47
8 Üye olsam da durumumun değişmeyeceğini düşünüyorum.	90	12,26	87	12,02	94	13,15
9 Sendikalar beklentilerimi karşılamamaktadır.	43	5,86	42	5,80	55	7,69
10 İşveren baskısı.	6	0,82	9	1,24	25	3,50
11 Diğer	10	1,36	0	0,00	2	0,28

Katılımcıların turizm sendikasına üye olmamalarında 1.önemde gösterdiği ilk üç sebep şu şekildedir; % 14,99 “İş yerinde örgütlü bir sendikanın olmaması” (n=110), % 12,26 “aidat ödemek istememektedir” (n=90), % 12,26 “Üye olsa da durumumun değişmeyeceğini düşünmektedir” (n=90).

Katılımcıların turizm sendikasına üye olmamalarında 2.önemde gösterdiği ilk üç sebep şu şekildedir; % 15,47 “Sendikacılara güvenmiyorum” (n=112), % 14,92 “İşyerimde örgütlü bir sendika yoktur” (n=108), % 14,92 “Aidat ödemek istemiyorum” (n=112). Katılımcıların turizm sendikasına üye olmamalarında 3.önemde gösterdiği ilk üç sebep şu şekildedir; % 16,50 “Sendikacılara güvenmiyorum” (n=118), % 13,85 “Sorunlarım işverenler tarafından çözümlenmektedir.” (n=99), % 14,92 “Üye olsam da durumumun değişmeyeceğini düşünüyorum” (n=94).

Söz konusu sebeplere ait önem dereceleri şekil 4,1 yardımıyla görselleştirilmiştir.



Şekil 4.1: Turizm Sendikasına Üye Olmama Sebepleri

Katılımcıların turizm sendikalarına üye olma sebeplerini önem derecelerine göre sıralamaları istendiğinde ise ortaya çıkan istatistikler tablo 4,5’de gösterilmiştir.

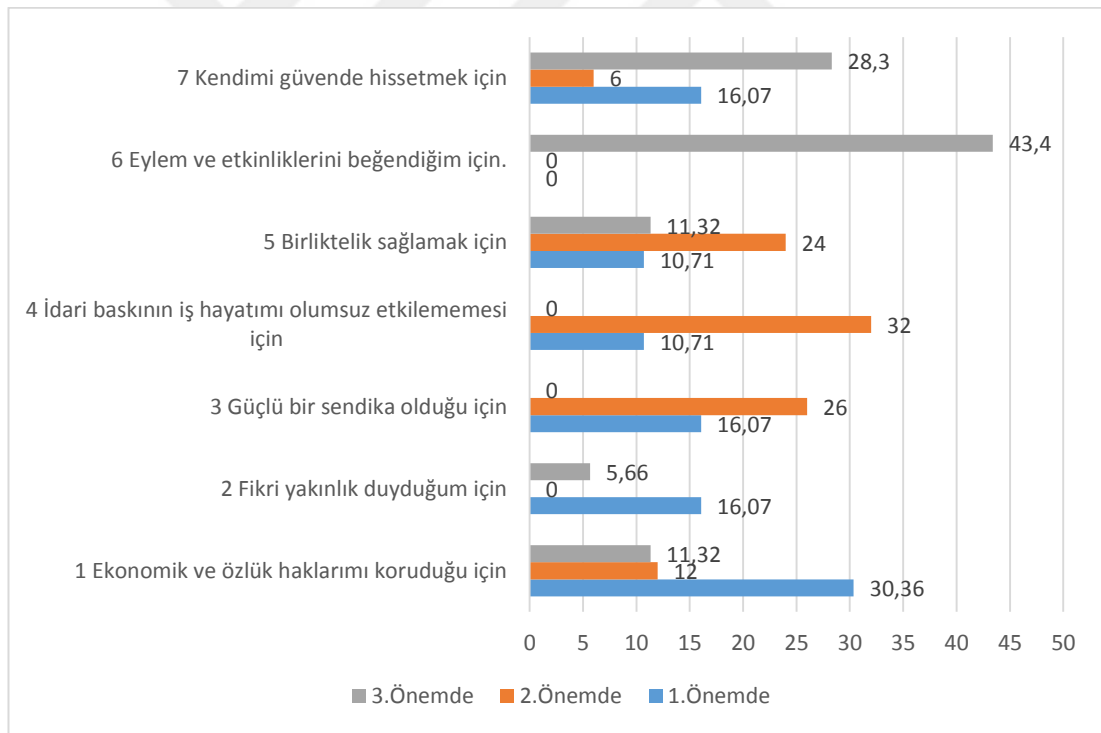
Tablo 4.5: Turizm Sendikasına Üye Olma Sebepleri Önem Dereceleri

Turizm Sendikasına Üye Olma Sebepleri	1.Önemde		2.Önemde		3.Önemde	
	n	%	n	%	n	%
1 Ekonomik ve özlük haklarımı koruduğu için	17	30,36	6	12,00	6	11,32
2 Fikri yakınlık duyduğum için	9	16,07	0	0,00	3	5,66
3 Güçlü bir sendika olduğu için	9	16,07	13	26,00	0	0,00
4 İdari baskının iş hayatımı olumsuz etkilememesi için	6	10,71	16	32,00	0	0,00
5 Birliktelik sağlamak için	6	10,71	12	24,00	6	11,32
6 Eylem ve etkinliklerini beğendiğim için.	0	0,00	0	0,00	23	43,40
7 Kendimi güvende hissetmek için	9	16,07	3	6,00	15	28,30
8 Diğer	0	0,00	0	0,00	0	0,00

Katılımcıların turizm sendikasına üye olmalarında 1.önemde gösterdiği ilk üç sebep şu şekildedir; % 30,36 “ Ekonomik ve özlük haklarımı koruduğu için ” (n=17), % 16,07 “Fikri yakınlık duyduğum için “ (n=9), % 16,07 “ Güçlü bir sendika olduğu için ” (n=9) ve % 16,7 “ Kendimi güvende hissetmek için ” (n=9).

Katılımcıların turizm sendikasına üye olmalarında 2.önemde gösterdiği ilk üç sebep şu şekildedir; % 32,16 “ İdari baskının iş hayatımı olumsuz etkilememesi için ” (n=16), % 26“ Güçlü bir sendika olduğu için “ (n=13), % 24 “Birliktelik sağlamak için” (n=12) .

Katılımcıların turizm sendikasına üye olmalarında 3.önemde gösterdiği ilk üç sebep şu şekildedir; % 43,40 “ Eylem ve etkinliklerini beğendiğim için” (n=16), % 26“ Güçlü bir sendika olduğu için “ (n=23), % 11,32 “Ekonomik ve özlük haklarımı koruduğu için” (n=6) . % 11,32 “Birliktelik sağlamak için” (n=6) . Söz konusu sebeplere ait önem dereceleri şekil 4,2 yardımıyla görselleştirilmiştir.



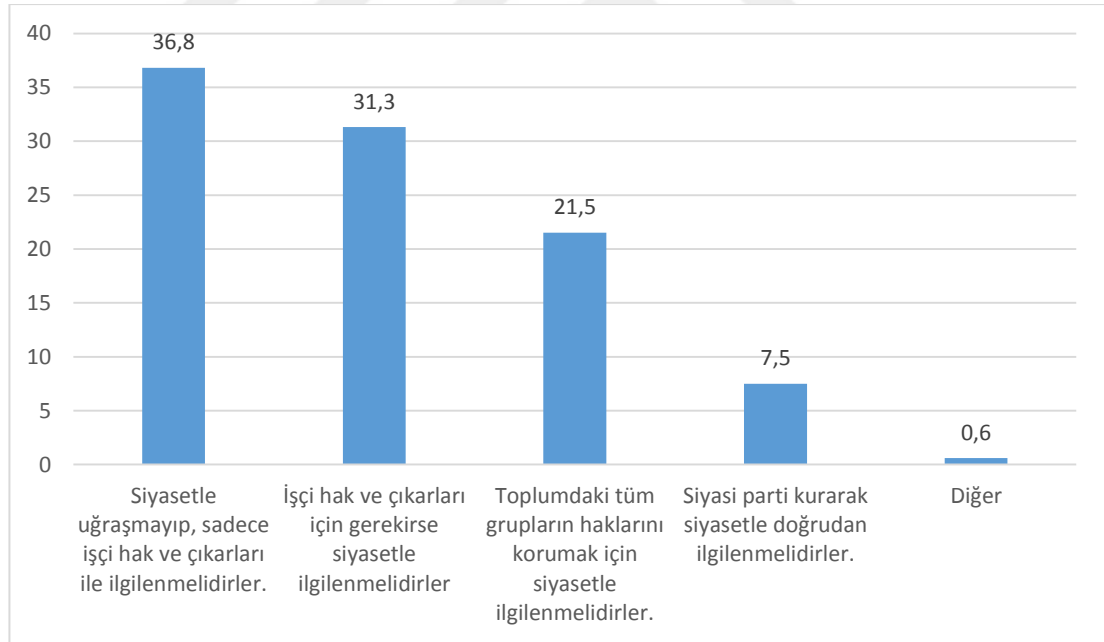
Şekil 4.2: Turizm Sendikasına Üye Olma Sebepleri

Katılımcıların sendikaların siyasi faaliyetlerde bulunması hakkındaki görüşlerine dair istatistikler Tablo 4,6’da gösterilmiştir.

Tablo 4.6: Sendikaların Siyasi Faaliyetlerde Bulunması Hakkındaki Görüşler

Sendikaların siyasi faaliyetlerde bulunması hakkında ne düşünüyorsunuz?	Frekans(n)	Yüzde(%)
Siyasetle uğraşmayıp, sadece işçi hak ve çıkarları ile ilgilenmelidirler.	296	36,8
İşçi hak ve çıkarları için gerekirse siyasetle ilgilenmelidirler	252	31,3
Toplumdaki tüm grupların haklarını korumak için siyasetle ilgilenmelidirler.	173	21,5
Siyasi parti kurarak siyasetle doğrudan ilgilenmelidirler.	60	7,5
Diğer	5	0,6
Cevap Yok	19	2,4
Toplam	805	100

Katılımcıların % 36,8'ine göre “Sendikalar, siyasetle uğraşmayıp, sadece işçi hak ve çıkarları ile ilgilenmelidirler” (n=296), % 31,3'üne göre “İşçi hak ve çıkarları için gerekirse siyasetle ilgilenmelidirler” , % 21,5'ine göre “Toplumdaki tüm grupların haklarını korumak için siyasetle ilgilenmelidirler.” (n=173), % 7,5'ine göre “Siyasi parti kurarak siyasetle doğrudan ilgilenmelidirler” (n=60).



Şekil 4.3: Sendikaların siyasi faaliyetlerde bulunması hakkında ne düşünüyorsunuz?

Katılımcılara turizm sendikalarının görevleri için önem sırası sorulduğunda ortaya çıkan istatistikler Tablo 4,7'deki gibidir.

Tablo 4.7: Turizm Sendikaları Görev Önem Dereceleri

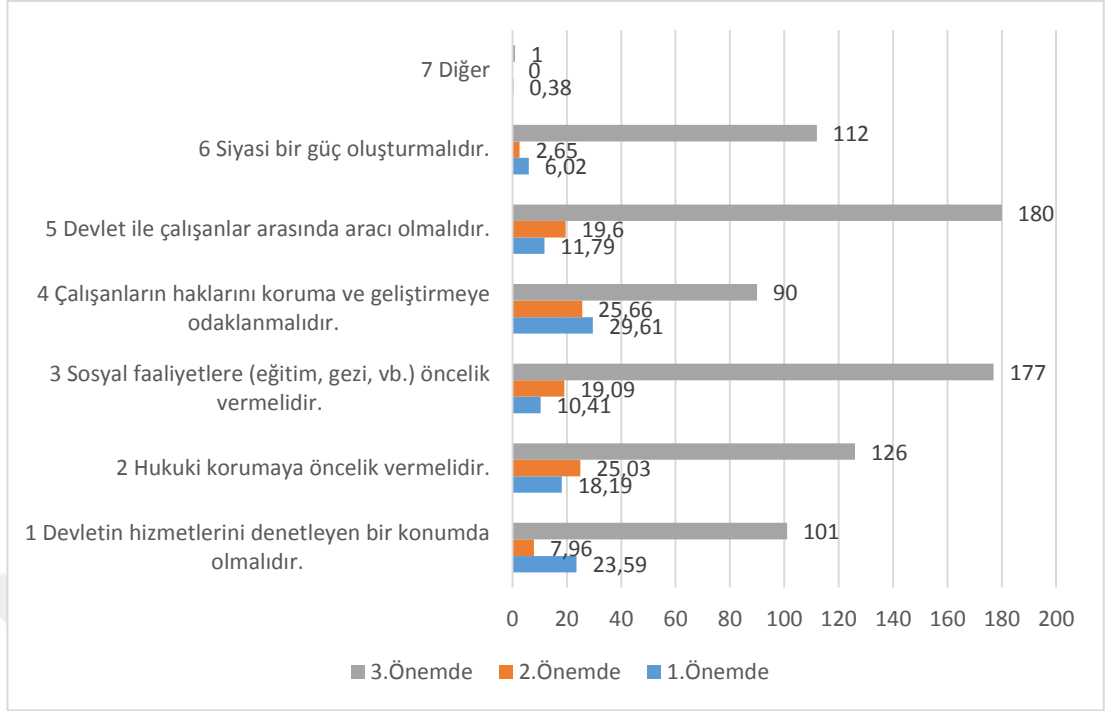
Turizm sendikalarının görevi önem sıralaması	1.Önemde		2.Önemde		3.Önemde	
	n	%	n	%	n	%
1 Devletin hizmetlerini denetleyen bir konumda olmalıdır.	188	23,59	63	7,96	101	12,83
2 Hukuki korumaya öncelik vermelidir.	145	18,19	198	25,03	126	16,01
3 Sosyal faaliyetlere (eğitim, gezi, vb.) öncelik vermelidir.	83	10,41	151	19,09	177	22,49
4 Çalışanların haklarını koruma ve geliştirmeye odaklanmalıdır.	236	29,61	203	25,66	90	11,44
5 Devlet ile çalışanlar arasında aracı olmalıdır.	94	11,79	155	19,60	180	22,87
6 Siyasi bir güç oluşturmalıdır.	48	6,02	21	2,65	112	14,23
7 Diğer	3	0,38	0	0,00	1	0,13

Katılımcılara göre turizm sendikaları görev önem sırasında 1. Önemde olan ilk üç görev şu şekildedir; % 29,61 “Çalışanların haklarını koruma ve geliştirmeye odaklanmalıdır.” (n=236), % 23,59 “Devletin hizmetlerini denetleyen bir konumda olmalıdır” (n=188), % 18,19 “Hukuki korumaya öncelik vermelidir” (n=145).

2.Önemde olan ilk üç görev şu şekildedir; % 25,66 “Çalışanların haklarını koruma ve geliştirmeye odaklanmalıdır” (n=203), % 23,03 “Hukuki korumaya öncelik vermelidir” (n=198), % 19,60 “Devlet ile çalışanlar arasında aracı olmalıdır (n=155).

3.Önemde olan ilk üç görev şu şekildedir; % 22,87 “Devlet ile çalışanlar arasında aracı olmalıdır” (n=180), % 22,49 “Sosyal faaliyetlere (eğitim, gezi, vb.) öncelik vermelidir” (n=177), % 16,01 “Hukuki korumaya öncelik vermelidir (n=126).

Söz konusu görevlere ait önem dereceleri Şekil 4.4 yardımıyla görselleştirilmiştir.



Şekil 4.4: Turizm sendikalarının görevi önem sıralaması

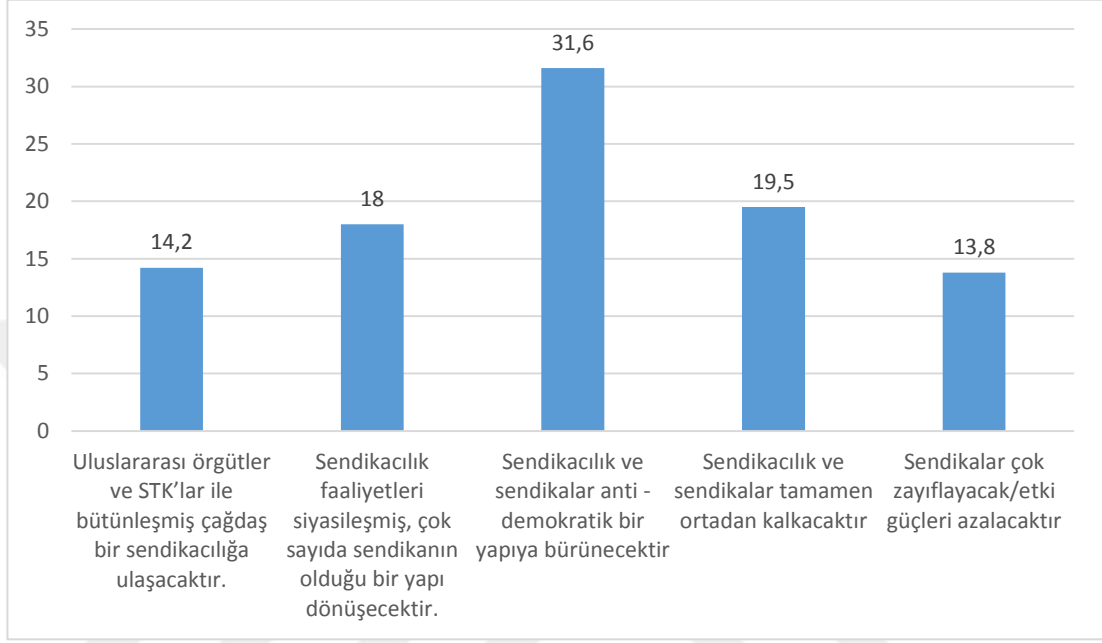
Katılımcıların turizm sendikacılığının geleceği konusundaki görüşlerine ait istatistikler Tablo 4,8’deki gibidir.

Tablo 4.8: Turizm Sendikacılığının Geleceği Konusundaki Düşünceler

Sizce turizm sendikacılığının geleceği nasıl olacaktır?	Frekans(n)	Yüzde(%)
Uluslararası örgütler ve STK’lar ile bütünleşmiş çağdaş bir sendikacılığa ulaşacaktır.	114	14,2
Sendikacılık faaliyetleri siyasileşmiş, çok sayıda sendikanın olduğu bir yapı dönüşecektir.	145	18,0
Sendikacılık ve sendikalar anti - demokratik bir yapıya bürünecektir	254	31,6
Sendikacılık ve sendikalar tamamen ortadan kalkacaktır	157	19,5
Sendikalar çok zayıflayacak/etki güçleri azalacaktır	111	13,8
Diğer	3	,4
Cevap Yok	21	2,6
Toplam	805	100,0

Katılımcıların % 14,2’sine göre “Uluslararası örgütler ve STK’lar ile bütünleşmiş çağdaş bir sendikacılığa ulaşacaktır” (n=114), % 18’ine göre “Sendikacılık faaliyetleri siyasileşmiş, çok sayıda sendikanın olduğu bir yapı dönüşecektir” (n=145), % 31,6’sına göre “Sendikacılık ve sendikalar anti - demokratik bir yapıya bürünecektir” (n=254), % 19,5’ine göre “Sendikacılık ve sendikalar tamamen ortadan kalkacaktır” (n=157).

Katılımcıların %13,8'ine göre “Sendikalar çok zayıflayacak/etki güçleri azalacaktır”(n=111). Katılımcıların %2,6'ı ise bu soruya cevap vermemeyi tercih etmiştir (n=21).



Şekil 4.5: Sizce turizm sendikacılığının geleceği nasıl olacaktır?

Katılımcılara göre çalışanların sendikalı olmamasının ardındaki sebeplerin önem dereceleri Tablo 4,9'da verilmiştir.

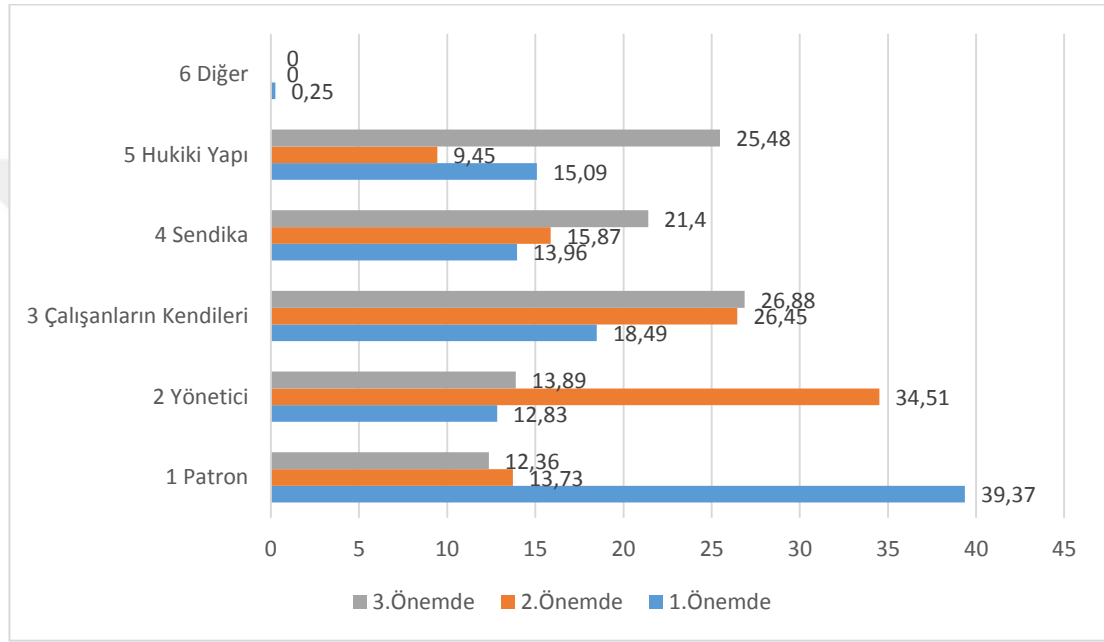
Tablo 4.9: Turizm Çalışanlarının Sendikalı Olmaması / Olamamasının Ardındaki Aktörler Önem Sıralaması

Turizm çalışanlarının sendikalı olmaması / olamamasının ardındaki aktörler önem sıralaması	1.Önemde		2.Önemde		3.Önemde	
	n	%	n	%	n	%
1 Patron	313	39,37	109	13,73	97	12,36
2 Yönetici	102	12,83	274	34,51	109	13,89
3 Çalışanların Kendileri	147	18,49	210	26,45	211	26,88
4 Sendika	111	13,96	126	15,87	168	21,40
5 Hukuki Yapı	120	15,09	75	9,45	200	25,48
6 Diğer	2	0,25	0	0,00	0	0,00

Turizm çalışanlarının sendikalı olmamasının ardındaki 1. Önemli sebep içi katılımcıların en fazla belirttiği üç seçenek şu şekildedir % 39,37 patron (n=313), % 18,49 çalışanların kendileri (n=147), % 15,09 hukuki yapı (n=120), % 13,96 sendika (n=111).

Turizm çalışanlarının sendikalı olmamasının ardındaki 2. Önemli sebep için katılımcıların en fazla belirttiği üç seçenek şu şekildedir % 34,51 yönetici (n=274), % 26,45 çalışanların kendileri (n=210), % 15,09 hukuki yapı (n=120), % 15,87 sendika (n=126).

Turizm çalışanlarının sendikalı olmamasının ardındaki 3. Önemli sebep için katılımcıların en fazla belirttiği üç seçenek şu şekildedir % 26,88 çalışanların kendileri (n=211), % 25,48 hukuki yapı (n=200), % 21,40 sendika (n=168).



Şekil 4.6: Turizm çalışanlarının sendikalı olmaması / olamamasının ardındaki aktörler önem sıralaması

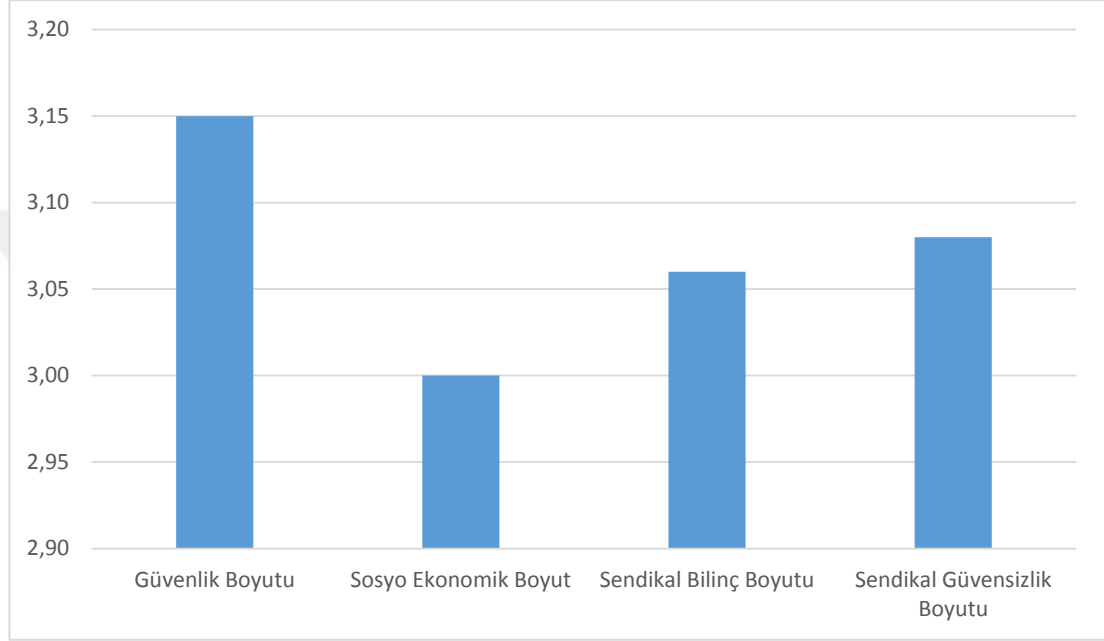
4.1.3. Sendikal algı ölçeği betimsel istatistikleri

Sendika algısı ölçeği geçerlilik ve güvenilirlik sağlayan yapısı ile oluşturup, betimsel istatistikleri hesaplandığında Tablo 4.10'daki bulgular elde edilmiştir.

Tablo 4.10: Sendika Algısı Ölçeği Betimsel İstatistikleri

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Güvenlik Boyutu	805	1,00	5,00	3,1582	1,14090
Sosyo Ekonomik Boyut	805	1,00	5,00	3,0065	,85963
Sendikal Bilinç Boyutu	805	1,00	5,00	3,0683	,90993
Sendikal Güvensizlik Boyutu	805	1,00	5,00	3,0839	,83373

Güvenlik boyutu minimum 1 maksimum 5, ortalama 3,15 ve 1,14 standart sapma değerlerine sahiptir. Sosyo ekonomik boyut minimum 1 maksimum 5, ortalama 3 ve 0,85 standart sapma değerlerine sahiptir. Sendikal bilinç boyutu minimum 1 maksimum 5, ortalama 3,06 ve 0,90 standart sapma değerlerine sahiptir. Sendikal güvensizlik boyutu minimum 1 maksimum 5, ortalama 3,08 ve 0,83 standart sapma değerlerine sahiptir.



Şekil 4.7: Sendika Algısı Ölçeği Alt boyut Ortalamaları

En yüksek ortalamaya sahip alt boyut güvenlik boyutu iken en düşük ortalamaya sahip boyut ise sosyo- ekonomik boyuttur.

Sendika algısı ölçeği alt boyutları çarpıklık, basıklık değerleri ve normal dağılım test istatistikleri tablo 4.11’de gösterilmiştir.

Tablo 4.11: Sendika Algısı Ölçeği Alt Boyutları Dağılım İstatistikleri

Değişken	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk		Çapıklık	Basıklık
	İstatistik	Sig.	İstatistik	Sig.		
Güvenlik Boyutu	0,087	0,000	0,958	,000	-0,044	-0,895
Sosyo Ekonomik Boyut	0,080	0,000	0,977	,000	-0,313	-0,520
Sendikal Bilinç Boyutu	0,156	0,000	0,958	,000	-0,416	-0,120
Sendikal Güvensizlik Boyutu	0,123	0,000	0,969	,000	-0,449	-0,312

Tablo 4.11 incelendiğinde tüm alt boyutların her iki normal dağılım testi sonucuna göre normal dağılmadığı gözlemlenmektedir. Fakat çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde tüm çarpıklık değerleri -0,5 ile +0,5 arasında, basıklık değerleri ise +1 ile -1 arasında olduğu görülmektedir. Bilindiği üzere sosyal bilimler ve davranış bilimlerine ait test verilerinde normal dağılım testleri ile normal dağılımın saptanması oldukça zordur. Araştırmacılar bunun yerine çarpıklık ve basıklık değerlerinin incelenmesini önermektedir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin oldukça küçük bir aralıkta seyretmesi söz konusu verilerin normal dağılıma yakın seyrettiği ve normallik varsayımının kabulünün mümkün olduğunu göstermektedir. Bu şartlar altında sendika algısı ölçeği alt boyutları ile yapılacak analizlerde normallik varsayımı gerektiren parametrik test tekniklerinden faydalanılabileceği söylenebilir.

4.1.4. Sendika algısı ölçeği farklılık analizleri

Çalışmanın bu kısmında sendika algısı alt boyutlarının demografik özellikler ile olan ilişkileri irdelenmiştir. Ölçek alt boyutlarının normale yakın dağıldığı göz önünde bulundurulduğunda demografik özellikler ile sendika algısı alt boyut ilişkilerinde grup ortalamaları farklarını sınyan testler kullanışlı olacaktır. İki seçeneğe sahip demografik özelliklere göre ortalama farkların irdelenmesinde bağımsız örneklem t testi, ikinden fazla seçeneğe sahip demografik özelliklere bağı farkların incelenmesinde ise tek taraflı Anova testi kullanılmıştır. Tek taraflı Anova testi sonucu anlamlı farklılık bulgularan demografik özelliklerde farklılığın kaynağı olan grupların tespiti amacıyla Tukey post hoc testlerinde başvurulmuştur.

- Cinsiyete Göre Sendika Algısı Ölçeği Farklılık Analizleri

Kadın ve erkek katılımcılar arasında sendikal algısı ölçeği alt boyutları bakımından farkların sınyanması amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi istatistikleri tablo 4.12'de sunulmuştur.

Tablo 4.12: Cinsiyet Değişkenine Göre Sendika Algısı Alt boyutları Bağımsız Örneklem T-test İstatistikleri

Değişken	Cinsiyet	n	Ortalama	Standart Sapma	t	sig.
Güvenlik Boyutu	Erkek	444	3,1126	1,09829	1,257	0,21
	Kadın	361	3,2142	1,19036		
Sosyo Ekonomik Boyut	Erkek	444	3,0230	0,83451	0,61	0,55
	Kadın	361	2,9861	0,89030		
Sendikal Bilinç Boyutu	Erkek	444	3,0683	0,89789	0,00	1,00
	Kadın	361	3,0683	0,92577		
Sendikal Güvensizlik Boyutu	Erkek	444	3,0957	0,79748	0,45	0,65
	Kadın	361	3,0693	0,87717		

Tablo 4.12 incelendiğinde tüm alt boyutlar için hesaplanan bağımsız örneklem t-testi anlamlılık değerlerinin 0,05'in üstünde olduğu görülür. Bu durumda kadın ve erkek katılımcılar arasında güvenlik boyutu, sosyo ekonomik boyut, sendikal bilinç boyutu ve sendikal güven boyutu bakımından % 95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir farkın olmadığı söylenebilir.(sig.>0,05)

– Yaşa Göre Göre Sendika Algısı Ölçeği Farklılık Analizleri

Farklı yaş grubundaki katılımcılar arasında sendikal algısı ölçeği alt boyutları bakımından farkların sınanması amacıyla yapılan tek taraflı Anova testi istatistikleri tablo 4.13'de sunulmuştur.

Tablo 4.13 incelendiğinde güvenlik boyutu ile sendikal güvensizlik boyutu için hesaplanan Anova test istatistiği anlamlılık değerlerinin 0,05'in altında olduğu görülür. Bu durumda farklı yaş gurubundaki katılımcılar arasında güvenlik boyutu ve sendikal güvensizlik boyutu bakımından % 95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar farkların bulgulandığı söylenebilir.(sig.<0,05). Sosyo-ekonomik boyut ve sendikal bilinç boyutu için hesaplanan Anova test istatistiği anlamlılık değerleri ise 0,05'in üzerindedir. Bu durumda farklı yaş grubundaki katılımcılar arasında sosyo-ekonomik boyut ve sendikal bilinç boyutu bakımından istatistiksel olarak manidar bir farkın olmadığı söylenebilir.(sig>0,05)

Güvenlik boyutu için gruplar arası ikili karşılaştırmalar ile farklılığın kaynağı olan grupların tespiti amacıyla yapılan Tukey post hoc testi istatistikleri tablo 4.14'deki gibidir.

Tablo 4.13: Yaş Değişkenine Göre Sendika Algısı Alt Boyutları Anova Test İstatistikleri

Değişken	Yaş Grubu	n	Ortalama	Standart Sapma	F	sig.
Güvenlik Boyutu	17 Yaş ve altı	3	2,5556	0,83887	2,729	0,019*
	18-25	96	2,8160	0,97916		
	26-32	223	3,1928	1,09471		
	33-39	239	3,1283	1,14548		
	40-46	201	3,2985	1,21947		
	47 ve üstü	43	3,2946	1,20231		
	Toplam	805	3,1582	1,14090		
Sosyo Ekonomik Boyut	17 Yaş ve altı	3	2,8519	0,33945	2,155	0,057
	18-25	96	2,7662	0,78675		
	26-32	223	3,1026	0,82906		
	33-39	239	3,0070	0,86307		
	40-46	201	3,0282	0,88269		
	47 ve üstü	43	2,9509	0,99390		
	Toplam	805	3,0065	0,85963		
Sendikal Bilinç Boyutu	17 Yaş ve altı	3	3,1111	0,19245	0,588	0,709
	18-25	96	2,9688	0,85986		
	26-32	223	3,1435	0,89170		
	33-39	239	3,0683	0,93659		
	40-46	201	3,0365	0,90357		
	47 ve üstü	43	3,0465	1,02761		
	Toplam	805	3,0683	0,90993		
Sendikal Güvensizlik Boyutu	17 Yaş ve altı	3	3,0556	0,09623	3,392	0,005*
	18-25	96	2,9410	0,80676		
	26-32	223	3,0359	0,88402		
	33-39	239	3,0056	0,83121		
	40-46	201	3,2562	0,77853		
	47 ve üstü	43	3,2829	0,79060		
	Toplam	805	3,0839	0,83373		

* % 95 güven düzeyinde istatistiksel anlamlılığı simgeler.

Tablo 4.14 incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı tek farkın 40 ile 46 yaş grubundaki katılımcılar ile 18 ile 25 yaş arasındaki katılımcılar arasında olduğu gözlemlenir. (sig.<0,0,5). Ortalama farklar incelendiğinde 40 ile 46 yaş aralığındaki katılımcıların 18 ile 25 yaş arası katılımcılardan daha yüksek güvenlik boyutu ortalamasına sahip olduğu görülür.(Ortalama Fark (I-J) = 0,48254). Daha açık bir ifade ile 40 ile 46 yaş arasındaki katılımcıların sendika güven düzeyleri 18 ile 25 yaş arası katılımcılardan daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.14: Güvenlik Boyutu Tukey Test İstatistikleri

(I) S.1. Yaşınız?	(J) S.1. Yaşınız?	Ortalama Fark(I-J)	Standart Hata	Sig.
17 Yaş ve altı	18-25	-0,26042	0,66534	0,999
	26-32	-0,63727	0,65958	0,928
	33-39	-0,57276	0,65928	0,954
	40-46	-0,74295	0,66006	0,871
	47 ve üstü	-0,73902	0,67766	0,885
	17 Yaş ve altı	0,26042	0,66534	0,999
18-25	26-32	-0,37685	0,13853	0,072
	33-39	-0,31234	0,13712	0,204
	40-46	-0,48254*	0,14079	0,008*
	47 ve üstü	-0,47860	0,20824	0,196
	17 Yaş ve altı	0,63727	0,65958	0,928
	18-25	0,37685	0,13853	0,072
26-32	33-39	0,06451	0,10566	0,990
	40-46	-0,10568	0,11037	0,931
	47 ve üstü	-0,10175	0,18901	0,995
	17 Yaş ve altı	0,57276	0,65928	0,954
	18-25	0,31234	0,13712	0,204
	26-32	-0,06451	0,10566	0,990
33-39	40-46	-0,17020	0,10861	0,621
	47 ve üstü	-0,16626	0,18798	0,950
	17 Yaş ve altı	0,74295	0,66006	0,871
	18-25	0,48254*	0,14079	0,008*
	26-32	0,10568	0,11037	0,931
	33-39	0,17020	0,10861	0,621
40-46	47 ve üstü	0,00393	0,19067	1,000
	17 Yaş ve altı	0,73902	0,67766	0,885
	18-25	0,47860	0,20824	0,196
	26-32	0,10175	0,18901	0,995
	33-39	0,16626	0,18798	0,950
	40-46	-0,00393	0,19067	1,000

* % 95 güven düzeyinde istatistiksel anlamlılığı simgeler. Kontrol Değişkeni: Yaş Grubu

Sendikal güvensizlik boyutu için gruplar arası ikili karşılaştırmalar ile farklılığın kaynağı olan grupların tespiti amacıyla yapılan Tukey post hoc testi istatistikleri tablo 4.15'deki gibidir.

Tablo 4.15: Sendikal Güvensizlik Boyutu Tukey Test İstatistikleri

(I) S.1. Yaşınız?	(J) S.1. Yaşınız?	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	Sig.
17 Yaş ve altı	18-25	0,11458	0,48522	1,000
	26-32	0,01968	0,48102	1,000
	33-39	0,04998	0,48080	1,000
	40-46	-0,20066	0,48137	0,998
	47 ve üstü	-0,22739	0,49420	0,997
18-25	17 Yaş ve altı	-0,11458	0,48522	1,000
	26-32	-0,09490	0,10102	0,936
	33-39	-0,06461	0,10000	0,987
	40-46	-0,31525*	0,10268	0,027*
	47 ve üstü	-0,34197	0,15187	0,215
26-32	17 Yaş ve altı	-0,01968	0,48102	1,000
	18-25	0,09490	0,10102	0,936
	33-39	0,03030	0,07705	0,999
	40-46	-0,22034	0,08049	0,069
	47 ve üstü	-0,24707	0,13784	0,471
33-39	17 Yaş ve altı	-0,04998	0,48080	1,000
	18-25	0,06461	0,10000	0,987
	26-32	-0,03030	0,07705	0,999
	40-46	-0,25064*	0,07920	0,020*
	47 ve üstü	-0,27737	0,13709	0,330
40-46	17 Yaş ve altı	0,20066	0,48137	0,998
	18-25	0,31525*	0,10268	0,027*
	26-32	0,22034	0,08049	0,069
	33-39	0,25064*	0,07920	0,020*
	47 ve üstü	-0,02673	0,13905	1,000
47 ve üstü	17 Yaş ve altı	0,22739	0,49420	0,997
	18-25	0,34197	0,15187	0,215
	26-32	0,24707	0,13784	0,471
	33-39	0,27737	0,13709	0,330
	40-46	0,02673	0,13905	1,000

* % 95 güven düzeyinde istatistiksel anlamlılığı simgeler. Kontrol Değişkeni: Yaş Grubu

Tablo 4.15 incelediğinde % 95 güven düzeyinde anlamlı farklılığa sahip karşılaştırmaların 40 ile 46 yaş arası katılımcılar ile 18 ile 25 yaş arası katılımcılar ve 33 ile 39 yaş arası katılımcılar arasında olduğu görülür.(sig.<0,05). Ortalama farklar incelendiğinde 40 ile 46 yaş arasındaki katılımcıların hem 18 ile 25 yaş arası katılımcılardan hem de 33 ile 39 yaş arası katılımcılardan daha yüksek sendikal güvensizlik alt boyutu ortalamasına sahip olduğu görülür.(Ortalama Fark (I-J) = 0,31525, 0,25064). Daha açık bir ifade ile 40 ile 46 yaş arasındaki katılımcıların sendikal güvensizlik düzeyi hem 18 ile 25 yaş arasındaki katılımcılardan hem de 33 ile 39 yaş arası katılımcılardan daha yüksek düzeydedir.

– İle Göre Sendika Algısı Ölçeği Farklılık Analizleri

Antalya ve İstanbul otellerinde çalışan katılımcılar arasında sendikal algısı ölçeği alt boyutları bakımından farkların sınanması amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi istatistikleri tablo 4.16’da sunulmuştur.

Tablo 4.16: İl Değişkenine Göre Sendika Algısı Alt Boyutları Bağımsız Örneklem T-testi İstatistikleri

Değişken	İl	n	Ortalama	Standart Sapma	t	sig.
Güvenlik Boyutu	Antalya	400	3,1908	1,21348	0,807	0,420
	İstanbul	405	3,1259	1,06489		
Sosyo Ekonomik Boyut	Antalya	400	3,0097	0,89831	0,106	0,916
	İstanbul	405	3,0033	0,82075		
Sendikal Bilinç Boyutu	Antalya	400	3,0875	0,93977	0,594	0,553
	İstanbul	405	3,0494	0,88022		
Sendikal Güvenlik Boyutu	Antalya	400	3,1058	0,88832	0,743	0,458
	İstanbul	405	3,0621	0,77656		

Tablo 4.16 incelendiğinde tüm alt boyutlar için hesaplanan bağımsız örneklem t-testi anlamlılık değerlerinin 0,05’in üstünde olduğu görülür. Bu durumda Antalya ve İstanbul otellerinde çalışan katılımcılar arasında güvenlik boyutu, sosyo ekonomik boyut, sendikal bilinç boyutu ve sendikal güven boyutu bakımından % 95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir farkın olmadığı söylenebilir.(sig.>0,05)

Farklı eğitim seviyesindeki katılımcılar arasında sendikal algısı ölçeği alt boyutları bakımından farkların sınanması amacıyla yapılan tek taraflı Anova testi istatistikleri tablo 4.17’de sunulmuştur.

Tablo 4.17 incelendiğinde tüm boyutlar için hesaplanan Anova testi anlamlılık değerlerinin 0,05’den büyük olduğu görülür. Bu durumda farklı eğitim seviyesindeki katılımcılar arasında güvenlik boyutu, sosyo ekonomik boyut, sendikal bilinç boyutu ve sendikal güven boyutu bakımından % 95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir farkın olmadığı söylenebilir.(sig.>0,05).

Tablo 4.17: Eğitim Seviyesi Değişkenine Göre Sendika Algısı Alt Boyutları Anova Test İstatistikleri

Değişken	Eğitim Seviyesi	n	Ortalama	Standart Sapma	F	sig.
Güvenlik Boyutu	İlkokul	51	3,4052	1,29325	1.749	0.121
	Ortaokul	93	3,2760	1,01513		
	Lise	430	3,1326	1,13787		
	Ön lisans	69	3,1159	1,17132		
	Lisans	153	3,0523	1,15478		
	Lisansüstü	9	3,8889	0,81650		
	Toplam	805	3,1582	1,14090		
Sosyo Ekonomik Boyut	İlkokul	51	3,2614	0,92345	1.319	0.112
	Ortaokul	93	3,1446	0,77998		
	Lise	430	2,9705	0,87076		
	Ön lisans	69	3,0081	0,79881		
	Lisans	153	2,9317	0,86772		
	Lisansüstü	9	3,1111	0,85165		
	Toplam	805	3,0065	0,85963		
Sendikal Bilinç Boyutu	İlkokul	51	3,3464	0,92126	1.013	0.295
	Ortaokul	93	3,1183	0,88417		
	Lise	430	3,0349	0,93041		
	Ön lisans	69	3,1063	0,91017		
	Lisans	153	3,0240	0,85763		
	Lisansüstü	9	3,0370	0,91961		
	Toplam	805	3,0683	0,90993		
Sendikal Güvensizlik Boyutu	İlkokul	51	3,2843	0,84347	1.195	0.126
	Ortaokul	93	3,1774	0,78436		
	Lise	430	3,0907	0,78844		
	Ön lisans	69	3,0821	0,80217		
	Lisans	153	2,9575	0,95772		
	Lisansüstü	9	2,8148	1,16501		
	Toplam	805	3,0839	0,83373		

– Aylık Gelire Sendika Algısı Ölçeği Farklılık Analizleri

Farklı gelir seviyesindeki katılımcılar arasında sendikal algısı ölçeği alt boyutları bakımından farkların sınanması amacıyla yapılan tek taraflı Anova testi istatistikleri tablo 4.18’de sunulmuştur.

Tablo 4.18: Gelir Seviyesi Değişkenine Göre Sendika Algısı Alt Boyutları Anova Test İstatistikleri

Değişken	Gelir Düzeyi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	sig.
Güvenlik Boyutu	Asgari ücret**	42	2,7460	0,88287	3.605	0.002*
	Asgari ücret- 2.500 TL arası	227	3,0764	1,06386		
	2.501 – 3.000	277	3,0842	1,10887		
	3.001- 4.000	111	3,5195	1,22407		
	4.001-5.000	60	3,3278	1,14896		
	5.001 ve üstü	36	3,3426	1,42425		
	Cevap Yok	52	3,1474	1,23742		
	Toplam	805	3,1582	1,14090		
Sosyo Ekonomik Boyut	Asgari ücret	42	2,7196	0,59113	2.130	0.048*
	Asgari ücret- 2.500 TL arası	227	3,0059	0,75899		
	2.501 – 3.000	277	2,9563	0,88349		
	3.001- 4.000	111	3,1982	0,86124		
	4.001-5.000	60	2,9519	0,93755		
	5.001 ve üstü	36	3,0401	1,05079		
	Cevap Yok	52	3,1389	1,01666		
	Toplam	805	3,0065	0,85963		
Sendikal Bilinç Boyutu	Asgari ücret	42	3,0714	0,68486	0.179	0.983
	Asgari ücret- 2.500 TL arası	227	3,0881	0,86734		
	2.501 – 3.000	277	3,0289	0,90488		
	3.001- 4.000	111	3,0931	0,98593		
	4.001-5.000	60	3,1389	0,93134		
	5.001 ve üstü	36	3,0648	1,05956		
	Cevap Yok	52	3,0577	1,01131		
	Toplam	805	3,0683	0,90993		
Sendikal Güvensizlik Boyutu	Asgari ücret	42	2,7381	0,78099	3.657	0.001*
	Asgari ücret- 2.500 TL arası	227	3,0308	0,73541		
	2.501 – 3.000	277	3,0307	0,84602		
	3.001- 4.000	111	3,1817	0,86356		
	4.001-5.000	60	3,1889	0,93804		
	5.001 ve üstü	36	3,4120	0,71546		
	Cevap Yok	52	3,3205	0,96273		
	Toplam	805	3,0839	0,83373		

* % 95 güven düzeyinde istatistiksel anlamlılığı simgeler.

** 2017 yılında uygulanan asgari ücret, net 1.404 TLdir.

Tablo 4.18'e göre güvenlik boyutu, sosyo ekonomik boyut ve sendikal güvensizlik boyutu için hesaplanan Anova test istatistiği anlamlılık değerlerinin 0,05'in altında olduğu görülmektedir. Bu durumda farklı gelir seviyesindeki katılımcılar arasında güvenlik boyutu, sosyo ekonomik boyut ve sendikal güvensizlik boyutu bakımından % 95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar farkların bulgalandığı söylenebilir.(sig.<0,05). Sendikal bilinç boyutu için hesaplanan Anova test istatistiği anlamlılık değerleri ise 0,05'in üzerindedir. Bu durumda farklı gelir seviyesindeki

katılımcılar arasında sendikal bilinç boyutu bakımından istatistiksel olarak manidar bir farkın olmadığı söylenebilir.(sig>0,05).

Güvenlik boyutu için gruplar arası ikili karşılaştırmalar ile farklılığın kaynağı olan grupların tespiti amacıyla yapılan Tukey post hoc testi istatistikleri tablo 4.19'daki gibidir.

Tablo 4.19: Güvenlik Boyutu Tukey Test İstatistikleri

(I)Aylık Gelir	(J)Aylık Gelir	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	Sig.
Asgari ücret	Asgari ücret- 2.500 TL arası	-0,33033	0,18980	0,589
	2.501 – 3.000	-0,33820	0,18711	0,543
	3.001- 4.000	-0,77349*	0,20470	0,003*
	4.001-5.000	-0,58175	0,22733	0,140
	5.001 ve üstü	-059656	0,25665	0,234
	Cevap Yok	-0,40140	0,23442	0,608
Asgari ücret- 2.500 TL arası	Asgari ücret	0,33033	0,18980	0,589
	2.501 – 3.000	-0,00788	0,10116	1,000
	3.001- 4.000	-0,44316*	0,13087	0,013*
	4.001-5.000	-0,25142	0,16403	0,725
	5.001 ve üstü	-0,26623	0,20271	0,846
	Cevap Yok	-0,07108	0,17372	1,000
2.501 – 3.000	Asgari ücret	0,33820	0,18711	0,543
	Asgari ücret- 2.500 TL arası	0,00788	0,10116	1,000
	3.001- 4.000	-0,43528*	0,12693	0,011*
	4.001-5.000	-0,24354	0,16090	0,737
	5.001 ve üstü	-0,25836	0,20019	0,856
	Cevap Yok	-0,06320	0,17077	1,000
3.001- 4.000	Asgari ücret	0,77349*	0,20470	0,003*
	Asgari ücret- 2.500 TL arası	0,44316*	0,13087	0,013*
	2.501 – 3.000	0,43528*	0,12693	0,011*
	4.001-5.000	0,19174	0,18106	0,940
	5.001 ve üstü	0,17693	0,21673	0,983
	Cevap Yok	0,37208	0,18989	0,442
4.001-5.000	Asgari ücret	0,58175	0,22733	0,140
	Asgari ücret- 2.500 TL arası	0,25142	0,16403	0,725
	2.501 – 3.000	0,24354	0,16090	0,737
	3.001- 4.000	-0,19174	0,18106	0,940
	5.001 ve üstü	-0,01481	0,23822	1,000
	Cevap Yok	0,18034	0,21409	0,980
5.001 ve üstü	Asgari ücret	0,59656	0,25665	0,234
	Asgari ücret- 2.500 TL arası	0,26623	0,20271	0,846
	2.501 – 3.000	0,25836	0,20019	0,856
	3.001- 4.000	-0,17693	0,21673	0,983
	4.001-5.000	0,01481	0,23822	1,000
	Cevap Yok	0,19516	0,24499	0,985
Cevap Yok	Asgari ücret	0,40140	0,23442	0,608
	Asgari ücret- 2.500 TL arası	0,07108	0,17372	1,000
	2.501 – 3.000	0,06320	0,17077	1,000
	3.001- 4.000	-0,37208	0,18989	0,442
	4.001-5.000	-0,18034	0,21409	0,980
	5.001 ve üstü	-0,19516	0,24499	0,985

* % 95 güven düzeyinde istatistiksel anlamlılığı simgeler. Kontrol Değişkeni: Aylık Gelir Seviyesi

Tablo 4.19 incelendiğinde % 95 güven düzeyinde anlamlı farklılığa sahip tüm karşılaştırmaların 3001 TL ile 4000 TL arasında gelire sahip katılımcılar ile asgari ücret, asgari ücret ile 2500 TL arası, 2501 TL ile 3000 TL arası gelire sahip katılımcılar arasında olduğu görülür. (sig.<0,05). Ortalama farklar incelendiğinde 3001 TL ile 4000 TL arası gelire sahip katılımcıların söz konusu diğer seviyede gelire sahip katılımcılardan daha yüksek güvenlik boyutu ortalamasına sahip olduğu görülür. Daha açık bir ifade ile 3001 TL ile 4000 TL arası gelire sahip katılımcıların sendikal güven düzeyi asgari ücret, asgari ile 2500 TL arası gelir ve 2501 TL ile 3000 TL arası gelire sahip katılımcılara göre daha yüksek bulgulanmıştır.

Sosyo-ekonomik boyut için gruplar arası ikili karşılaştırmalar ile farklılığın kaynağı olan grupların tespiti amacıyla yapılan Tukey post hoc testi istatistikleri tablo 4.20'deki gibidir.

Tablo 4.20: Sosyo –Ekonomik Boyut Tukey Test İstatistikleri

(I)Aylık Gelir	(J)Aylık Gelir	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	Sig.
Asgari ücret	Asgari ücret- 2.500 TL arası	-0,28630	0,14379	0,421
	2.501 – 3.000	-0,23670	0,14175	0,636
	3.001- 4.000	-0,47862*	0,15508	0,034*
	4.001-5.000	-0,23228	0,17222	0,829
	5.001 ve üstü	-0,32055	0,19443	0,651
	Cevap Yok	-0,41931	0,17759	0,217
	Asgari ücret	0,28630	0,14379	0,421
Asgari ücret- 2500 TL arası	2.501 – 3.000	0,04960	0,07664	0,995
	3.001- 4.000	-0,19232	0,09915	0,454
	4.001-5.000	0,05402	0,12426	0,999
	5.001 ve üstü	-0,03425	0,15357	1,000
	Cevap Yok	-0,13302	0,13161	0,952
	Asgari ücret	0,23670	0,14175	0,636
	Asgari ücret- 2.500 TL arası	-0,04960	0,07664	0,995
2.501 – 3.000	3.001- 4.000	-0,24192	0,09616	0,155
	4.001-5.000	0,00443	0,12190	1,000
	5.001 ve üstü	-0,08385	0,15166	0,998
	Cevap Yok	-0,18261	0,12937	0,796
	Asgari ücret	0,47862*	0,15508	0,034*
	Asgari ücret- 2.500 TL arası	0,19232	0,09915	0,454
	3.001- 4.000	2.501 – 3.000	0,24192	0,09616
4.001-5.000		0,24635	0,13717	0,551
5.001 ve üstü		0,15807	0,16418	0,962
Cevap Yok		0,05931	0,14385	1,000

Tablo 4.20 (Devamı): Sosyo -Ekonomik Boyut Tukey Test İstatistikleri

	Asgari ücret	0,23228	0,17222	0,829
	Asgari ücret- 2.500 TL arası	-0,05402	0,12426	0,999
4.001-5.000	2.501 – 3.000	-0,00443	0,12190	1,000
	3.001- 4.000	-0,24635	0,13717	0,551
	5.001 ve üstü	-0,08827	0,18047	0,999
	Cevap Yok	-0,18704	0,16219	0,911
	Asgari ücret	0,32055	0,19443	0,651
	Asgari ücret- 2.500 TL arası	0,03425	0,15357	1,000
5.001 ve üstü	2.001 – 3.000	0,08385	0,15166	0,998
	3.001- 4.000	-0,15807	0,16418	0,962
	4.001-5.000	0,08827	0,18047	0,999
	Cevap Yok	-0,09877	0,18560	0,998
	Asgari ücret	0,41931	0,17759	0,217
	Asgari ücret- 2000 TL arası	0,13302	0,13161	0,952
Cevap Yok	2.001 – 3.000	0,18261	0,12937	0,796
	3.001- 4.000	-0,05931	0,14385	1,000
	4.001-5.000	0,18704	0,16219	0,911
	5.001 ve üstü	0,09877	0,18560	0,998

* % 95 güven düzeyinde istatistiksel anlamlılığı simgeler. Kontrol Değişkeni: Aylık Gelir Seviyesi

Tablo 4.20 incelendiğinde % 95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar farklılığa sahip tek karşılaştırmanın 3001 TL ile 4000 TL arası gelire sahip katılımcılar ile asgari ücrete sahip katılımcılar arasında olduğu görülür.(sig.<0,05). Ortalama farklara bakıldığında 3001 TL ile 4000 TL arası gelire sahip katılımcıların asgari ücrete sahip katılımcılardan daha yüksek sosyo ekonomik boyut ortalamasına sahip olduğu görülür.

Sosyo- ekonomik boyut için gruplar arası ikili karşılaştırmalar ile farklılığın kaynağı olan grupların tespiti amacıyla yapılan Tukey post hoc testi istatistikleri tablo 4.21'deki gibidir.

Tablo 4.21: Sendikal Güvensizlik Boyutu Tukey Test İstatistikleri

(I)Aylık Gelir	(J)Aylık Gelir	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	Sig.
Asgari ücret	Asgari ücret- 2.500 TL arası	-0,29274	0,13868	0,347
	2.501 – 3.000	-0,29259	0,13671	0,330
	3.001- 4.000	-0,44359*	0,14956	0,049*
	4.001-5.000	-0,45079	0,16610	0,096
	5.001 ve üstü	-0,67394*	0,18751	0,006*
	Cevap Yok	-0,58242*	0,17128	0,012*
Asgari ücret- 2.500 TL arası	Asgari ücret	0,29274	0,13868	0,347
	2.501 – 3.000	0,00015	0,07391	1,000
	3.001- 4.000	-0,15084	0,09562	0,697
	4.001-5.000	-0,15805	0,11984	0,843
	5.001 ve üstü	-0,38120	0,14811	0,135
	Cevap Yok	-0,28968	0,12693	0,254
2.501 – 3.000	Asgari ücret	0,29259	0,13671	0,330
	Asgari ücret- 2.500 TL arası	-0,00015	0,07391	1,000
	3.001- 4.000	-0,15100	0,09274	0,664
	4.001-5.000	-0,15820	0,11756	0,830
	5.001 ve üstü	-0,38135	0,14627	0,125
	Cevap Yok	-0,28983	0,12477	0,234
3.001- 4.000	Asgari ücret	0,44359*	0,14956	0,049*
	Asgari ücret- 2.500 TL arası	0,15084	0,09562	0,697
	2.501 – 3.000	0,15100	0,09274	0,664
	4.001-5.000	-0,00721	0,13229	1,000
	5.001 ve üstü	-0,23036	0,15835	0,771
	Cevap Yok	-0,13883	0,13874	0,954
4.001-5.000	Asgari ücret	0,45079	0,16610	0,096
	Asgari ücret- 2.500 TL arası	0,15805	0,11984	0,843
	2.501 – 3.000	0,15820	0,11756	0,830
	3.001- 4.000	0,00721	0,13229	1,000
	5.001 ve üstü	-0,22315	0,17405	0,860
	Cevap Yok	-0,13162	0,15642	0,980
5.001 ve üstü	Asgari ücret	0,67394*	0,18751	0,006*
	Asgari ücret- 2.500 TL arası	0,38120	0,14811	0,135
	2.501 – 3.000	0,38135	0,14627	0,125
	3.001- 4.000	0,23036	0,15835	0,771
	4.001-5.000	0,22315	0,17405	0,860
	Cevap Yok	0,09152	0,17900	0,999
Cevap Yok	Asgari ücret	0,58242*	0,17128	0,012*
	Asgari ücret- 2.500 TL arası	0,28968	0,12693	0,254
	2.501 – 3.000	0,28983	0,12477	0,234
	3.001- 4.000	0,13883	0,13874	0,954
	4.001-5.000	0,13162	0,15642	0,980
	5.001 ve üstü	-0,09152	0,17900	0,999

* % 95 güven düzeyinde istatistiksel anlamlılığı simgeler. Kontrol Değişkeni: Aylık Gelir Seviyesi

Tablo 4.21 incelendiğinde anlamlı farklılığa sahip tüm ikili karşılaştırmaların asgari ücret düzeyinde gelire sahip katılımcılar ile 3.001 TL ile 4.000 TL arası gelire sahip katılımcılar, 5.001 TL ve üzeri gelire sahip katılımcılar ve gelir seviyesini açıklamak istemeyen katılımcılar arasında olduğu görülür.(sig.<0,05). Ortalama farkları

incelendiğinde asgari ücret düzeyinde gelire sahip katılımcıların, 3.001 TL ile 4.000 TL arası gelire sahip katılımcılar, 5.001 TL ve üzeri gelire sahip katılımcılar ve gelir seviyesini açıklamak istemeyen katılımcılardan daha düşük sendikal güvensizlik boyut ortalamasına sahip olduğu görülür. Daha açık bir ifade ile 3.001 TL ile 4.000 TL arası gelire sahip katılımcılar, 5.001 TL ve üzeri gelire sahip katılımcılar ve gelir seviyesini açıklamak istemeyen katılımcılar asgari ücrete sahip katılımcılardan daha yüksek sendikal güvensizlik düzeyine sahiptir.

– Turizm Sektöründe Çalışma Süresine Göre Sendika Algısı Ölçeği Farklılık Analizleri

Turizm sektöründe farklı sürelerde çalışan katılımcılar arasında sendika algısı ölçeği alt boyutları bakımından farkların sınanması amacıyla yapılan tek taraflı Anova testi istatistikleri tablo 4.22’de sunulmuştur.

Tablo 4.22: Turizm Sektöründe Çalışma Süresi Değişkenine Göre Sendika Algısı Alt Boyutları Anova Test İstatistikleri

Değişken	Turizm Sektör Tecrübesi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig.
Güvenlik Boyutu	1 yıldan az	39	2,8376	0,94551	3.540	0.004*
	1-3 yıl	141	2,9905	1,07714		
	4-6 yıl	206	3,1133	1,08656		
	7-9 yıl	203	3,1199	1,13954		
	10-12 yıl	75	3,4933	1,32357		
	13 yıl ve üzeri	141	3,3570	1,17558		
	Toplam	805	3,1582	1,14090		
Sosyo Ekonomik Boyut	1 yıldan az	39	2,7094	0,73332	2.954	0.012*
	1-3 yıl	141	2,8999	0,83722		
	4-6 yıl	206	3,0318	0,79973		
	7-9 yıl	203	2,9912	0,87652		
	10-12 yıl	75	3,2756	0,81514		
	13 yıl ve üzeri	141	3,0370	0,96103		
	Toplam	805	3,0065	0,85963		
Sendikal Bilinç Boyutu	1 yıldan az	39	2,8632	0,74031	2.251	0.048*
	1-3 yıl	141	3,0969	0,88240		
	4-6 yıl	206	3,0437	0,87898		
	7-9 yıl	203	3,0181	0,97899		
	10-12 yıl	75	3,3689	0,77803		
	13 yıl ve üzeri	141	3,0449	0,96298		
	Toplam	805	3,0683	0,90993		
Sendikal Güvensizlik Boyutu	1 yıldan az	39	2,9060	0,83228	4.426	0.001*
	1-3 yıl	141	2,9515	0,88204		
	4-6 yıl	206	2,9968	0,77196		
	7-9 yıl	203	3,0722	0,86808		
	10-12 yıl	75	3,2822	0,76816		
	13 yıl ve üzeri	141	3,3038	0,80408		
	Toplam	805	3,0839	0,83373		

* % 95 güven düzeyinde istatistiksel anlamlılığı simgeler.

Tablo 4.22 incelendiğinde tüm boyutlar için hesaplanan anova test istatistiklerinin 0,05’den küçük olduğu görülür. Bu durumda % 95 güven düzeyinde farklı sürelerdir turizm sektöründe çalışmakta olan katılımcılar arasında güven boyutu, sosyo ekonomik boyut, sendikal bilinç boyutu ve sendikal güvensizlik boyutları bakımından istatistiksel olarak manidar farkların olduğu söylenebilir.(sig.<0,05).

Güven boyutunda farklılığın kaynağı olan grupların tespiti amacıyla yapılan Tukey post hoc ikili karşılaştırma test istatistikleri tablo 4.23’deki gibidir.

Tablo 4.23: Güvenlik Boyutu Tukey Test İstatistikleri

(I) Turizm Sektör Tecrübesi	(J) Turizm Sektör Tecrübesi	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	Sig.
1 yıldan az	1-3 yıl	-0,15294	0,20480	0,976
	4-6 yıl	-0,27566	0,19768	0,730
	7-9 yıl	-0,28226	0,19791	0,711
	10-12 yıl	-0,65573*	0,22348	0,040*
	13 yıl ve üzeri	-0,51937	0,20480	0,115
1-3 yıl	1 yıldan az	0,15294	0,20480	0,976
	4-6 yıl	-0,12272	0,12373	0,921
	7-9 yıl	-0,12932	0,12410	0,904
	10-12 yıl	-0,50279*	0,16178	0,024*
	13 yıl ve üzeri	-0,36643	0,13482	0,073
4-6 yıl	1 yıldan az	0,27566	0,19768	0,730
	1-3 yıl	0,12272	0,12373	0,921
	7-9 yıl	0,00660	0,11195	1,000
	10-12 yıl	-0,38006	0,15266	0,128
	13 yıl ve üzeri	-0,24371	0,12373	0,361
7-9 yıl	1 yıldan az	0,28226	0,19791	0,711
	1-3 yıl	0,12932	0,12410	0,904
	4-6 yıl	0,00660	0,11195	1,000
	10-12 yıl	-0,37346	0,15296	0,143
	13 yıl ve üzeri	-0,23711	0,12410	0,396
10-12 yıl	1 yıldan az	0,65573*	0,22348	0,040*
	1-3 yıl	0,50279*	0,16178	0,024*
	4-6 yıl	0,38006	0,15266	0,128
	7-9 yıl	0,37346	0,15296	0,143
	13 yıl ve üzeri	0,13636	0,16178	0,959
13 yıl ve üzeri	1 yıldan az	0,51937	0,20480	0,115
	1-3 yıl	0,36643	0,13482	0,073
	4-6 yıl	0,24371	0,12373	0,361
	7-9 yıl	0,23711	0,12410	0,396
	10-12 yıl	-0,13636	0,16178	0,959

* % 95 güven düzeyinde istatistiksel anlamlılığı simgeler, Kontrol Değişkeni: Turizm Sektörü Tecrübesi

Tablo 4.23 incelendiğinde % 95 güven düzeyinde anlamlı farklılığa sahip iki karşılaştırmanın 10 ile 12 yıldır turizm sektöründe çalışmakta olan katılımcılar ile 1

yıldan az süredir turizm sektöründe çalışmakta olan katılımcılar ve 1 ile 3 yıl arası süredir turizm sektöründe çalışmakta olan katılımcılar arasında olduğu görülür.(sig.<0,05). Ortalama farklar incelendiğinde 10 ile 12 yıldır turizm sektöründe çalışmakta olan katılımcıların 1 yıldan az süredir turizm sektöründe çalışmakta olan katılımcılar ve 1 ile 3 yıl arası süredir turizm sektöründe çalışmakta olan katılımcılardan daha yüksek güvenlik boyutu ortalamasına sahip olduğu görülür. Daha açık bir ifade ile 10 ile 12 yıldır turizm sektöründe çalışmakta olan katılımcılar, 1 yıldan az süredir turizm sektöründe çalışmakta olan katılımcılar ve 1 ile 3 yıl arası süredir turizm sektöründe çalışmakta olan katılımcılardan daha yüksek sendikal güvenlik düzeyine sahiptirler.

Sosyo ekonomik boyutta farklılığın kaynağı olan grupların tespiti amacıyla yapılan post hoc ikili karşılaştırma test istatistikleri tablo 4.24'te verilmektedir.

Tablo 4.24: Sosyo Ekonomik Boyut Tukey Test İstatistikleri

(I) Turizm Sektör Tecrübesi	(J) Turizm Sektör Tecrübesi	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	Sig.
1 yıldan az	1-3 yıl	-0,19052	0,15459	0,821
	4-6 yıl	-0,32242	0,14921	0,257
	7-9 yıl	-0,28184	0,14939	0,411
	10-12 yıl	-0,56615*	0,16869	0,011*
	13 yıl ve üzeri	-0,32764	0,15459	0,278
1-3 yıl	1 yıldan az	0,19052	0,15459	0,821
	4-6 yıl	-0,13190	0,09339	0,720
	7-9 yıl	-0,09132	0,09367	0,926
	10-12 yıl	-0,37563*	0,12212	0,026*
	13 yıl ve üzeri	-0,13712	0,10176	0,758
4-6 yıl	1 yıldan az	0,32242	0,14921	0,257
	1-3 yıl	0,13190	0,09339	0,720
	7-9 yıl	0,04058	0,08450	0,997
	10-12 yıl	-0,24373	0,11523	0,280
	13 yıl ve üzeri	-0,00521	0,09339	1,000
7-9 yıl	1 yıldan az	0,28184	0,14939	0,411
	1-3 yıl	0,09132	0,09367	0,926
	4-6 yıl	-0,04058	0,08450	0,997
	10-12 yıl	-0,28431	0,11546	0,137
	13 yıl ve üzeri	-0,04579	0,09367	0,997
10-12 yıl	1 yıldan az	0,56615*	0,16869	0,011*
	1-3 yıl	0,37563*	0,12212	0,026*
	4-6 yıl	0,24373	0,11523	0,280
	7-9 yıl	0,28431	0,11546	0,137
	13 yıl ve üzeri	0,23852	0,12212	0,371
13 yıl ve üzeri	1 yıldan az	0,32764	0,15459	0,278
	1-3 yıl	0,13712	0,10176	0,758
	4-6 yıl	0,00521	0,09339	1,000
	7-9 yıl	0,04579	0,09367	0,997
	10-12 yıl	-0,23852	0,12212	0,371

* % 95 güven düzeyinde istatistiksel anlamlılığı simgeler, Kontrol Değişkeni: Turizm Sektörü Tecrübesi

Tablo 4.24 incelendiğinde % 95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar farklılığa sahip karşılaştırmalara göre, 10 ile 12 yıldır turizm sektöründe çalışmakta olan katılımcılar ile 1 yıldan az süredir turizm sektöründe çalışmakta olan katılımcılar ve 1 ile 3 yıl arası süredir turizm sektöründe çalışmakta olan katılımcılar arasında olduğu görülmektedir.(sig.<0,05). Ortalama farklara bakıldığında görüleceği üzere 10 ile 12 yıldır turizm sektöründe çalışmakta olan katılımcıların 1 yıldan az süredir turizm sektöründe çalışmakta olan katılımcılar ve 1 ile 3 yıl arası süredir turizm sektöründe çalışmakta olan katılımcılardan daha yüksek sosyo- ekonomik boyut ortalamasına sahip olduğu görülür.

Sendikal bilinç boyutundaki farklılığın kaynağı olan grupların tespiti amacıyla yapılan Tukey post hoc ikili karşılaştırma test istatistikleri tablo 4.25'deki gibidir.

Tablo 4.25: Sendikal Bilinç Boyutu Tukey Test İstatistikleri

(I) Turizm Sektör Tecrübesi	(J) Turizm Sektör Tecrübesi	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	Sig.
1 yıldan az	1-3 yıl	-0,23368	0,16399	0,712
	4-6 yıl	-0,18044	0,15829	0,865
	7-9 yıl	-0,15481	0,15847	0,925
	10-12 yıl	-0,50564	0,17894	0,054
	13 yıl ve üzeri	-0,18167	0,16399	0,878
1-3 yıl	1 yıldan az	0,23368	0,16399	0,712
	4-6 yıl	0,05324	0,09907	0,995
	7-9 yıl	0,07886	0,09937	0,969
	10-12 yıl	-0,27196	0,12954	0,289
	13 yıl ve üzeri	0,05201	0,10795	0,997
4-6 yıl	1 yıldan az	0,18044	0,15829	0,865
	1-3 yıl	-0,05324	0,09907	0,995
	7-9 yıl	0,02563	0,08964	1,000
	10-12 yıl	-0,32520	0,12224	0,085
	13 yıl ve üzeri	-0,00123	0,09907	1,000
7-9 yıl	1 yıldan az	0,15481	0,15847	0,925
	1-3 yıl	-0,07886	0,09937	0,969
	4-6 yıl	0,02563	0,08964	1,000
	10-12 yıl	-0,35083*	0,12248	0,049*
	13 yıl ve üzeri	-0,02685	0,09937	1,000
10-12 yıl	1 yıldan az	0,50564	0,17894	0,054
	1-3 yıl	0,27196	0,12954	0,289
	4-6 yıl	0,32520	0,12224	0,085
	7-9 yıl	0,35083*	0,12248	0,049*
	13 yıl ve üzeri	0,32397	0,12954	0,125
13 yıl ve üzeri	1 yıldan az	0,18167	0,16399	0,878
	1-3 yıl	-0,05201	0,10795	0,997
	4-6 yıl	0,00123	0,09907	1,000
	7-9 yıl	0,02685	0,09937	1,000
	10-12 yıl	-0,32397	0,12954	0,125

* % 95 güven düzeyinde istatistiksel anlamlılığı simgeler, Kontrol Değişkeni: Turizm Sektörü Tecrübesi

Tablo 4.25 incelendiğinde % 95 güven düzeyinde anlamlı tek karşılaştırmanın 10 ile 12 yıl arasında turizm sektörü tecrübesine sahip katılımcılar ile 7 ile 9 yıl arasında turizm sektörü tecrübesine sahip katılımcılar arasında olduğu görülür. Ortalama farklardan görüleceği üzere 10 ile 12 yıl turizm sektörü tecrübesine sahip katılımcıların sendikal bilinç ortalaması 7 ile 9 yıl arasında turizm sektörü tecrübesine sahip katılımcılardan daha yüksektir. Daha açık bir ifade ile 10 ile 12 yıldır turizm sektöründe çalışmakta olan katılımcılar 7 ile 9 yıl arasında turizm sektöründe çalışmakta olan katılımcılardan daha yüksek sendikal bilinç düzeyine sahiptirler.

Sendikal güvensizlik boyutundaki farklılığın kaynağı olan grupların tespiti amacıyla yapılan post hoc ikili karşılaştırma test istatistikleri tablo 4.26'daki gibidir.

Tablo 4.26: Sendikal Güvensizlik Boyutu Tukey Test İstatistikleri

(I) Turizm Sektör Tecrübesi	(J) Turizm Sektör Tecrübesi	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	Sig.
1 yıldan az	1-3 yıl	-0,04555	0,14926	1,000
	4-6 yıl	-0,09078	0,14407	0,989
	7-9 yıl	-0,16627	0,14424	0,859
	10-12 yıl	-0,37624	0,16287	0,191
	13 yıl ve üzeri	-0,39780	0,14926	0,084
1-3 yıl	1 yıldan az	0,04555	0,14926	1,000
	4-6 yıl	-0,04523	0,09017	0,996
	7-9 yıl	-0,12071	0,09044	0,766
	10-12 yıl	-0,33069	0,11791	0,058
	13 yıl ve üzeri	-0,35225*	0,09825	0,005*
4-6 yıl	1 yıldan az	0,09078	0,14407	0,989
	1-3 yıl	0,04523	0,09017	0,996
	7-9 yıl	-0,07549	0,08159	0,940
	10-12 yıl	-0,28546	0,11126	0,107
	13 yıl ve üzeri	-0,30702*	0,09017	0,009*
7-9 yıl	1 yıldan az	0,16627	0,14424	0,859
	1-3 yıl	0,12071	0,09044	0,766
	4-6 yıl	0,07549	0,08159	0,940
	10-12 yıl	-0,20997	0,11148	0,413
	13 yıl ve üzeri	-0,23153	0,09044	0,109
10-12 yıl	1 yıldan az	0,37624	0,16287	0,191
	1-3 yıl	0,33069	0,11791	0,058
	4-6 yıl	0,28546	0,11126	0,107
	7-9 yıl	0,20997	0,11148	0,413
	13 yıl ve üzeri	-0,02156	0,11791	1,000
13 yıl ve üzeri	1 yıldan az	0,39780	0,14926	0,084
	1-3 yıl	0,35225*	0,09825	0,005*
	4-6 yıl	0,30702*	0,09017	0,009*
	7-9 yıl	0,23153	0,09044	0,109
	10-12 yıl	0,02156	0,11791	1,000

* % 95 güven düzeyinde istatistiksel anlamlılığı simgeler, Kontrol Değişkeni: Turizm Sektörü Tecrübesi

Tablo 4.26 incelendiğinde; 13 yıl ve üzeri turizm sektörü tecrübesine sahip katılımcılar ile 1 ile 3 yıl arası turizm sektörü tecrübesine sahip katılımcılar ve 4 ile 6 yıl arasında turizm sektörü tecrübesine sahip katılımcılar arasında % 95 güven düzeyinde sendikal güvensizlik bakımından istatistiksel olarak manidar farkların olduğu görülmektedir.(sig.<0,05).

Ortalama farklara bakıldığında 13 yıl ve üzeri turizm sektörü tecrübesine sahip katılımcıların 1 ile 3 yıl arası turizm sektörü tecrübesine sahip katılımcılar ve 4 ile 6 yıl arasında turizm sektörü tecrübesine sahip katılımcılardan daha yüksek sendikal güvensizlik boyut ortalamasına sahip olduğu görülür. Daha açık bir ifade ile 13 yıl ve üzeri turizm sektörü tecrübesine sahip katılımcılar, 1 ile 3 yıl arası turizm sektörü tecrübesine sahip katılımcılar ve 4 ile 6 yıl arasında turizm sektörü tecrübesine sahip katılımcılardan daha yüksek sendikal güvensizlik düzeyine sahiptirler. Bu durumda sektörde mesleki tecrübe arttıkça sendikalara karşı güvensizliğin yükseldiği söylenebilir. Tekin ve Tüfekçi (2015) tarafından üniversite öğrencilerinin sendika algısını ölçen bir araştırmada, gençlerin %36'sının sendikaya olumlu baktıkları, ancak çalışma hayatına girdiklerinde, sendikaya olan güvenin bu boyutta kalacağı şüpheli olduğu ifade edilmektedir.

– Çalıştığı Otelin Sınıfına Göre Sendika Algısı Ölçeği Farklılık Analizleri

Dört yıldızlı ve beş yıldızlı otellerde çalışan katılımcılar arasında sendikal algısı ölçeği alt boyutları bakımından farkların sınılanması amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi istatistikleri tablo 4.27'de sunulmuştur.

Tablo 4.27: Çalışılan Otelin Sınıfına Göre Sendika Algısı Alt boyutları Bağımsız Örneklem T-test İstatistikleri

Değişken	Otelin Sınıf	N	Ortalama	Standart Sapma	t	sig.
Güvenlik Boyutu	Dört Yıldızlı	54	3,2654	1,16982	0.715	0.475
	Beş yıldızlı	751	3,1505	1,13920		
Sosyo Ekonomik Boyut	Dört Yıldızlı	54	3,0967	0,94701	0.798	0.425
	Beş yıldızlı	751	3,0000	0,85333		
Sendikal Bilinç Boyutu	Dört Yıldızlı	54	3,1420	0,96175	0.616	0.538
	Beş yıldızlı	751	3,0630	0,90653		
Sendikal Güvensizlik Boyutu	Dört Yıldızlı	54	3,1605	0,85043	0.699	0.485
	Beş yıldızlı	751	3,0783	0,83282		

Tablo 4.27 incelendiğinde tüm alt boyutlar için hesaplanan bağımsız örneklem t-testi anlamlılık değerlerinin 0,05'in üstünde olduğu görülür. Bu durumda dört yıldızlı ve beş yıldızlı otellerde çalışan katılımcılar arasında güvenlik boyutu, sosyo ekonomik boyut, sendikal bilinç boyutu ve sendikal güven boyutu bakımından % 95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farkın bulgulanmadığı söylenebilir.(sig.>0,05)

– Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Sendika Algısı Ölçeği Farklılık Analizleri

Çocuk sahibi olma durumuna göre katılımcılar arasında sendika algısı ölçeği alt boyutları bakımından farkların sınanması amacıyla yapılan tek taraflı Anova testi istatistikleri tablo 4.28'de sunulmuştur. Tablo incelendiğinde tüm alt boyutlar için hesaplanan Anova test istatistiği anlamlılık değerlerinin 0,05'in üzerinde olduğu görülür. Bu durumda sendika algısı ölçeği boyutlarının çocuk sahibi olma durumuna göre değişmediği söylenebilir.(sig.>0,05)

Tablo 4.28: Turizm Sektöründe Çalışma Süresi Değişkenine Göre Sendika Algısı Alt boyutları Anova Test İstatistikleri

Değişken	Çocuk Sahibi Olma Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig.
Güvenlik Boyutu	Çocuğum yok	324	3,1019	1,12065	1.090	0.360
	Bir çocuk	191	3,1571	1,12588		
	İki çocuk	206	3,1602	1,12797		
	Üç çocuk	69	3,3285	1,28273		
	Dört ve üzeri çocuk	15	3,5778	1,24382		
	Toplam	805	3,1582	1,14090		
Sosyo Ekonomik Boyut	Çocuğum yok	324	2,9400	0,83075	1.452	0.215
	Bir çocuk	191	3,0140	0,86062		
	İki çocuk	206	3,0604	0,86531		
	Üç çocuk	69	3,0564	0,97623		
	Dört ve üzeri çocuk	15	3,3778	0,75101		
	Toplam	805	3,0065	0,85963		
Sendikal Bilinç Boyutu	Çocuğum yok	324	3,0556	0,90502	0.543	0.704
	Bir çocuk	191	3,1099	0,86526		
	İki çocuk	206	3,0113	0,94015		
	Üç çocuk	69	3,1643	0,97119		
	Dört ve üzeri çocuk	15	3,1556	0,91605		
	Toplam	805	3,0683	0,90993		
Sendikal Güvensizlik Boyutu	Çocuğum yok	324	2,9717	0,87436	3.467	0.080
	Bir çocuk	191	3,1396	0,78714		
	İki çocuk	206	3,1125	0,79473		
	Üç çocuk	69	3,3116	0,83867		
	Dört ve üzeri çocuk	15	3,3556	0,72612		
	Toplam	805	3,0839	0,83373		

4.1.4.1. Sendika algısı ölçeği boyutları arasındaki ilişkiler

Sendika algısı ölçeği boyutları arasındaki ilişkileri irdelemek üzere korelasyon analizi tercih edilmiştir. Boyutlar arası korelasyon matrisi tablo 4.29'daki gibidir.

Tablo 4.29: Sendika Algısı Ölçeği Boyutları Arası Korelasyon Analizi

	Güvenlik Boyutu	Sosyo Ekonomik Boyut	Sendikal Bilinç Boyutu	Sendikal Güvensizlik Boyutu
Güvenlik Boyutu	1			
Sosyo Ekonomik Boyut	0,676**	1		
Sendikal Bilinç Boyutu	0,513**	0,640**	1	
Sendikal Güvensizlik Boyutu	0,427**	0,461**	0,459**	1
	805	805	805	805

Tabloda görüleceği üzere tüm boyutlar arası korelasyon ilişkileri % 99 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif tanımlıdır. Boyutlar arasında çok güçlü veya çok güçsüz korelasyon ilişkisi saptanmamıştır. Tüm ilgileşim ilişkileri güçlü ile zayıf arasındadır. En yüksek korelasyon katsayının sosyo ekonomik boyut ile güvenlik boyutu arasında pozitif aynı yönde ve 0,676 katsayı ile tanımlı olduğu görülür. Korelasyon katsayının işareti söz konusu ilişkinin aynı yönde değişen bir ilişki olduğunu göstermektedir. Daha açık bir ifade ile sosyo ekonomik boyut artarken güvenlik boyutu da artmaktadır. En düşük korelasyon ilişkisi ise sendikal güvensizlik ile güvenlik boyutu arasındadır.

4.2. Otel Yöneticilerine ve Sendika Yöneticilerine Yönelik Bulgular

Otel yöneticileri ve sendika yöneticileri ile yapılan mülakatlar betimsel analiz yöntemi ile tematik çerçevede incelenmiş, her bir temanın odak noktaları ortaya konularak tartışılmıştır.

4.2.1. Otel yöneticilerine ilişkin bulgular

Tablo 4.30: Turizm İş Kolunda Sendikalaşma Oranının Çok Düşük Olmasına İlişkin Otel Yöneticileri Değerlendirmeleri

Görüş (Doğrudan alıntılar)	Odak Noktalar
OY1: "...özellikle günümüzde gelişen yönetim teknikleri ve yeni uygulamalar ile personel ile müdür birbirlerine daha yaklaştırıldı. Bu sayede tüm aklındaki sorular ve sorunlarını üstleri ile daha sıklıkla görüşebiliyorlar. Bu yüzden sendika gibi bir aracıya ihtiyaç hissetmiyorlar..."	-Yeni yönetim teknikleri. -Yeni İKY uygulamaları.
OY2: "...turizm sektöründe işverenler ve yöneticiler sezon sonunda veya kriz durumlarında personel ile ilgili kararlar alınmasında ve bu kararların uygulanmasında çok zorlanmazlar. Özellikle iş akdinin feshi, ücretsiz izin, askıya alma gibi konular sendikasız ortamda çok daha rahat uygulanabilir. Ayrıca maaş ve özlük hakları gibi konularda da işveren tek taraflı kararlar alır. Bu aynı zamanda personel sirkülasyonunu da artırır. Bütün bunlar örgütlenme konusunda çalışanların önünü tıkayan etkenlerdir..."	-Sendikaya ihtiyacın azalması. -İşverenin sendikasız ortamda tek taraflı kararlar alabilmesinin kolay olması.
OY3: "...Sendikasız personel, yöneticiler açısından daha kolay yönetilebilen, olumsuz ekstra durumlarda daha kolay sevk ve idare edilebilen işgücü demektir. İşverenler açısından ise, sendikanın olmadığı bir işletmede personele karşı yaptırım gücü yüksek bir patron vardır. İsteddiği zaman işe son verme gibi kararları çok daha rahat alabilir..."	-Sendikasız iş yerinde işverenin ve yöneticilerin yüksek yaptırım gücüne sahip olmaları. -Sendika maliyet artırıcı bir unsurdur.
OY4: "...Pek çok sektörde olduğu gibi bu sektörde de patron minimum maliyet istenir. Bizde mesai kavramı yoktur. Patronlar sınırsız çalışma isterler. Buna karşın fazla mesai ücreti ödemek istemezler. Sendika bu tür haksızlıklara engel olacağı için işverenler sendika istemezler. Bunun yanında işçiler de sendikayı çok gerekli görmüyorlar. Maaş zammı konusunda piyasa şartlarının üstünde zam talep edip çalışanların önünü kesebiliyorlar..."	-İşçilerin sendikayı gerekli görmüyorlar. -Sendikalar çoğunlukla ücret konusunda piyasa gerçekleriyle çelişiyorlar.
OY5: "...Sendikaların işlevlerini yitirdiğini düşünüyorum. Ayrıca iş yasaları ve yeni İKY uygulamaları sendikaya olan ihtiyacı azalttı. Bunun yanında işverenler/patronlar dünyasında sendikalara zaten iyi gözle bakılmıyor. Patron, büyük paralar harcayacak ve sendikaya "gel bu oteli birlikte yönetelim diyecek" bu mümkün değildir. Ayrıca sendikaların marjinal anlamda fazla politize edildiğini de göz ardı etmemek gerekiyor..."	-Sendikalar işlevlerini yitirmiştir. -Patronların sendika algısı olumsuzdur.
OY6: "...Modern İK uygulamaları ile çalışanlarla işveren arasında daha etkin diyaloglar kurulabiliyor. Sendika türü bir aracıya çok da ihtiyaç kalmıyor. Günümüz iş yasaları da aslında ücret dışındaki tüm konularda işçi lehine hükümler içeriyor. Bunun dışında yeni nesil turizm çalışanları sendikanın ne işe yaradığını tam bilmiyorlar..."	-Sendikaların marjinal siyasi örgütler haline gelmesi olumsuzdur. -Günümüz iş yasaları işçilerin sosyal ve ekonomik haklarını zaten vermektedir.
OY7: "...Patronların sendikaya karşı negatif bir yaklaşımı var. İşçilerin de artık sendikalara güvenmediğini düşünüyorum. İK uygulamaları birçok konuda işçi hakkını zaten koruyor (sadece ücret konusunda yapabilecekleri bir şey yok) Bunun yanında devletin de örgütlenmeyi teşvik etmemesi turizmde sendikal örgütlenmenin düşük kalmasına neden oluyor..."	-Yeni nesil turizm çalışanları sendika konusunda bilgisizdir.
OY8: "...Çalışma barışı ve işçi işveren ilişkilerinin iyileşmesi adına sendikalara ihtiyaç olduğunu düşünüyorum. Ancak işin gerçeğine bakıldığında sendikalar patronları emeğin sömürücüsü olarak görüyor, patronlar da sendikaları kendilerine hasım olarak görüyor..."	-İşçiler sendikalara güvenmiyor. -Devlet örgütlenmeyi teşvik etmiyor.

Tablo 4.30 (Devamı): Turizm İş Kolunda Sendikalaşma Oranının Çok Düşük Olmasına İlişkin Otel Yöneticileri Değerlendirmeleri

OY9: "...Turizm işçisinde işe aidiyet duygusu yoktur. Turizm sürekli bir iş dalı olarak görülmemektedir. Hem işçiler hem de işverenler sendikayı kendi maddi menfaatleri peşinde koşan örgütler olarak görmektedir..."	-Çalışma barışı için sendikalara ihtiyaç vardır.
OY10: "...Sendikaların turizm sektörünün özelliklerine yönelik bir sendikacılık faaliyetleri yok. Bu yüzden çalışanlar nezdinde sendikaları cazip kılan bir durum yok. Öte yandan büyük yatırımlarla kurulan bir işletmenin sahibi, elbette önce kendi durumunu düşünecek ve sendikayı buna ortak etmek istemeyecektir..."	-Turizmin geçici bir iş olarak görülmesi, örgütlenmeyi güçleştirmektedir.
OY11: "...İşçiler turizmi geçici bir iş olarak görüyorlar. Bu sektörde çalışanların yaş ortalaması genç, gençler sendika konusunda bilinçsiz. Çalışanlar kalifiye olmayınca her tür işi ve kötü çalışma koşullarını kabul edebiliyorlar. Oysa sendikalı çalışanlara her işi ve kötü çalışma koşullarını kabul ettiremezsiniz. Hal böyle iken patron neden sendika istesin ki? ..."	-Turizm sektörünün özelliklerine uygun bir sendikal anlayış yoktur.
OY12: "...Gereksiz aidatlar, turizm sektöründeki çok sık iş değiştirmeler, turizmin dönemsel bir iş olması ve çalışanların sendikal bilinçten yoksun olması. Hem işçinin hem de işverenin sendikadan yararlanmayı bilmemesi..."	-Sektörde kalifiye eleman eksikliği sendikal örgütlenmeyi de olumsuz etkilemektedir.
OY13: "...Sendikalar kötü bir imaja sahip. Çok politize durumdalar. Sendikalaşmaya niyetlenen otellerde toplu işten çıkarmalara varan yaptırımlar söz konusudur. İşinden olma korkusu işçiyi sendikadan daha da uzaklaştırmaktadır. Belki böyle bir baskı hissetmeseler çalışanlar sendikaya üye olabilir..."	-Hem işçi hem de işveren sendikadan nasıl yararlanacağını bilmemektedir.
OY14: "...Devlet çalışanların sendikalı olmasını istemez. Yeni nesil sendikaların ne işe yaradığını bilmiyor. Sendikalar da bunun için mücadele etmekte yetersiz kalıyorlar..."	-Sendikaların kötü imajı. -İşçilerin işinden olma baskısı altında hissetmeleri.
OY15: "...İşgücü devir oranı çok yüksek. Bu durum örgütlenmenin önündeki en büyük engeldir. Yeni yasal düzenlemeler sendika ihtiyacının minimize etmektedir. İşverenlerin sendika algısı çoğunlukla olumsuzdur. Çünkü sendikalara güvenmiyorlar. Aynı şekilde çalışanların da sendika yöneticilerine güven duymadığını düşünüyorum..."	-Devletin sendikalaşma konusundaki olumsuz tutumu. -Sektördeki yüksek işgücü devir hızı.
OY16: "...Sendikalar turizmdeki çalışma koşullarına uyum sağlayamıyorlar. İzin, esnek çalışma saatleri, yoğun sezon, ölü sezon ihtiyaçları gibi konularda sektörün gerçekleriyle uyumuyorlar. İşçiler açısından bakarsak, onlar sendikaya ihtiyaç duymuyorlar. Çünkü işveren ve yasalar işçinin tüm haklarını veriyorlar. Ayrıca sendikaların aşırı politik yaklaşımları işçiyi etiketlenme kaygısından dolayı sendikadan uzaklaştırıyor..."	-Çalışanların sendika yöneticilerine güven duymamaları.
OY17: "...Sendikaların amacı dışında faaliyetlere soyunması, çok fazla siyasete bulaşması, toplumda güven kaybetmiş olmaları, geçmişte hep toplumsal olaylarla gündeme gelmiş olmaları... Sendikalara olan algıyı olumsuz etkilemiş bu da bu sektördeki sendikal örgütlenmeyi düşürmüştür. Ayrıca turizmin diğer sektörlerden ayrılan birçok yönü klasik sendikacılıkla bağdaşmamaktadır. ..."	-Sendikalar turizmdeki çalışma koşullarını dikkate almıyorlar. -Sendikaların amaçları dışında faaliyetlerde bulunması, olumsuz toplumsal olaylarla anılmaları.
OY18: "...Genel anlamda ülkemizde sendikalaşma düzeyi zaten düşüktür. Turizmin kendine özgü koşulları (mevsimsellik, geçici işçi çalıştırma, eğitim düzeyi düşük işçi çalıştırma, örgütlenme bilincinin gelişmemiş olması, personel devir hızının yüksek olması) buna engel olmaktadır. Ayrıca sendikaların belli partilerin oy deposu gibi görülmeleri de olumsuz bir durumdur. Patronlar cephesinden bakılırsa, sendika zaten varlık sebebi sermaye karşıtlığıdır şeklinde geleneksel bir algı var..."	-Turizmin kendine özgü özellikleri sendikalaşmayı zorlaştırmaktadır. -Patronların gözünde sendika sermaye karşıtı bir oluşumdur.

Turizm iş kolunda sendikalaşmanın düşük seviyede olmasının otel yöneticileri tarafından değerlendirilmesi istenmiş, yapılan analiz neticesinde şu görüşlerin ağır bastığı değerlendirilmiştir:

Sektörden kaynaklanan nedenler: Yöneticiler turizm iş kolundaki düşük sendikal örgütlenmenin sektörün kendine özgü koşullarından kaynaklandığını düşünmektedir. Bu nedenleri çoğunlukla, mevsimsellik özelliği, sektörün zor bir iş kolu olması, işgücü devir hızının yüksek olması şeklinde ifade etmektedirler.

Çalışanlardan kaynaklanan nedenler: Daha çok vasıfsız işçilerin tercih ettiği bir iş kolu olması, yeni neslin sendika hakkında bilgisiz olması, sendikayı bir ihtiyaç olarak görmemeleri, sendika ve sendika yöneticilerine güvenmemeleri, sendikalı olmaları halinde işyerinde sorun yaşayacaklarını düşünmeleri gibi nedenlerle sendikalaşma seviyesi düşük kalmaktadır.

Sendikalardan kaynaklanan nedenler: Sendikaların aşırı siyasi ve ideolojik etikete sahip olmaları, sendika yöneticilerinin yeni nesil çalışanlara sendikal bilinci aşılayamaması, sendikalar arası yıkıcı rekabet ve sarı sendika uygulamaları, iş dünyasının ve toplumun sendikalara mesafeli yaklaşımlarına neden olmaktadır.

Tablo 4.31: Günümüzdeki Çalışma Koşulları Göz Önünde Bulundurulduğunda Sendikalara İhtiyaç Olup Olmadığına İlişkin Otel Yöneticilerinin Görüşleri

Görüş (doğrudan alıntılar)	Odak noktalar
OY1: ‘‘...Şu anki çalışma şartları ve otellerin resmi kurumlar tarafından denetlenmesi göz önüne alınırsa sendikalara ihtiyaç yoktur ...’’	-İşçiler sendika olmadan da haklarını elde edebilmektedir.
OY2: ‘‘... Bu kadar büyük bir sektörde yöneticilerine çıkar sağlayacak değil de, gerçekten çalışanın haklarını savunacak sendikaya ihtiyaç vardır. Öncelikle uygun zeminin oluşması gerekmektedir. Bugünkü şartlarda bu mümkün değildir. Olması durumunda zaten birçok sorunla boğuşan işverenin ve yöneticinin işi daha da zorlaşacaktır. Ama sektörde her şey rayına oturursa, turizm 12 aya yayılırsa, deniz, güneş kum haricindeki destinasyonların payı artarsa iki tarafın masaya oturup anlaşmaları hiç de zor olmayacaktır...’’	-İşçiyi olduğu kadar sektörü de destekleyecek sendikalara ihtiyaç vardır. -Sendikalar işçiden çok sendika yöneticileri için çalışmaktadır.
OY3: ‘‘... Benim fikrime göre sendikalara ihtiyaç yoktur. Çünkü geçmiş yıllara göre çalışan personel artık daha bilinçli bir şekilde hareket ediyor, kendi hakkını nasıl arayacağını ve yasal haklarının ne olduğunu biliyor...’’	-İşçilerin bilinç düzeyi yükselmiştir.
OY4: ‘‘...Sendikalara %100 ihtiyaç vardır. Fazla mesai, hakkını alamama, özel hayatın sektöre uğraması, vb. gibi çalışma koşulları sendikalar vasıtasıyla düzeltilebilir. Sektörde çift bordro sorunu vardır. Oysa sendikalı işyerlerinde bu tür şeyler olamaz. Ancak günümüzdeki sendikal anlayışla bunların çözümlenmesi çok zordur.	-Negatif çalışma koşulları sendikalar sayesinde düzeltilebilir. -Mevcut yapıları ile sendikaya ihtiyaç yoktur.

Tablo 4.31 (Devamı): Günümüzdeki Çalışma Koşulları Göz Önünde Bulundurulduğunda Sendikalara İhtiyaç Olup Olmadığına İlişkin Otel Yöneticilerinin Görüşleri

OY5: "...Bence sendikalara ihtiyaç yoktur. Ancak sendikaların yeniden yapılanması, yasaların sendikal örgütlenmeyi teşvik etmesi durumunda iş yaşamının önemli bir aktörü olabilirler. Mevcut yapıları ile sektörün iş düzeniyle ve gerçekleriyle örtüşmüyorlar.	-Sendikalar çalışanların eğitim ve kalitelerini artırmaya yönelmelidir.
OY6: "...Günümüzde insancıl çalışma koşulları yasalarla güvence altında zaten. Etkin denetim mekanizmaları ile bu koşullar takip edilirse sendikaların gerekliliği de ortadan kalkacaktır. Ancak sendikalar işlevlerini, amaçlarını başka şeylere –işçilerin eğitimi, kalite düzeyleri, motivasyonları vs. Gibi-kanalize ederlerse o zaman onlara ihtiyaç olur..."	-Sendikalar mevcut bakış açılarından kurtulmalıdır. -Sendika yasası güncellenmelidir.
OY7: "...Sendikalar bugünkü yapılarından kurtulursa, sendika ağalığı kavramı tarihe gömülürse, sermayedarlar sendika konusundaki negatif tutumlarını yumuşatırsa, sendikalar işçinin eğitim ve nitelik yönünden gelişimi için çalışırlarsa sendikalara işyerinde ihtiyaç her zaman olacaktır..."	-Sendika olmasa ise işçiler sermayedarlar tarafından sömürülür.
OY8: "...Sendika mevzuatı ve iş tüzüklerinin güncellenmesi halinde ihtiyaç olduğunu düşünüyorum..."	-Sendikaların muhatabı hükümetler olmalıdır.
OY9: "...Sendikalara kesinlikle ihtiyaç vardır. Sendikasız bir çalışma yaşamı düşünülemez. Sendika olmazsa işçi kesimi sermaye sahipleri karşısında daima sömürüye maruz kalacaktır..."	-Sendikalar sektörü destekleyici çalışmalara yönelirse kazan-kazan durumu ortaya çıkar.
OY10: "...Evet vardır. Ama sendikanın muhatabı işletmeler değil, hükümet veya kanun koyucu olmalıdır. Çünkü asgari ücreti hükümet belirliyor, piyasa da buna göre pozisyon alıyor. Bununla birlikte mevcut sendikal anlayış devam edecekse, bu hem işletmelere hem de işçilere zarar verecektir. Bu durumda sendikalar olmasa da olur..."	-Sendika ağalığı kavramı ortadan kalkmalıdır.
OY11: "...Turizmin önceki yıllarda sendikaya ihtiyacı vardı. Oysa artık personelin her türlü ihtiyacı karşılanıyor. Ücret, sabit çalışma saatleri, izin hakkı, mesai ücreti düzenli olarak ödeniyor. Eğer sendikalar, sektörü destekleyici bir takım projeler geliştirirse, hem çalışanların hem de işverenlerin sendikaya olan ihtiyacı daha çok artacaktır..."	-Sendikalı personel işyerini suiistimal edebilir. -Ücret iyileştirmesi için sendika gereklidir.
OY12: "...İhtiyaç vardır. Fakat Türkiye'deki sendikalaşma tarzında değil. Sendikalar ve meslek örgütleri sendika yöneticiliğini işçilere kazanım sağlamaktan çok, kendileri için basamak olarak görmeleri negatif bir faktördür..."	-Mevcut sendikal anlayış kabul edilemez.
OY13: "...Kesinlikle ihtiyaç vardır. Bilinçli ve farkındalık düzeyi yüksek personel ile sendikacılık da yükselir. Ama günümüzdeki personel yaklaşımı sendikaları kötü gösteriyor. Sendikaya sırtını dayayan personel işyerini suiistimal edebiliyor..."	-Turizm iş koluna özgü sendikacılık modeline ihtiyaç vardır.
OY14: "...Ücret iyileştirilmesi için sendika şarttır. Yasalar ücret seviyelerinin iyileştirilmesi haricinde çalışanlara pek çok hak sağlamaktadır. Ancak sektörün kanayan yaralarından biri olan askıya alınan personel konusunu çözmesi halinde sendikalar işçinin gözünde tekrar zirveye taşınır..."	-Devlet sendikal örgütlenmeyi zorunlu kılmalıdır.
OY15: "...Elbette ihtiyaç vardır. Sendikalar kesinlikle olmalı. Ancak mevcut sendikal anlayışla değil, sektörün ve çağın gereklerine uygun bir sendikal modele ihtiyaç vardır..."	
OY16: "...Sendikalar bu yapılarını ve mantalitelerini değiştirirse tabii ki ihtiyaç vardır. Ama bu anlayışla çalışanlara ve turizm çalışma yaşamına pek bir şey katamazlar..."	
OY17: "...Şu anki sendikal anlayışla asla ihtiyaç yoktur. Ancak turizme özgü bir sendika modeli olursa, bu hem işçi hem de işveren açısından daha çok ihtiyaç doğuracaktır. Gerçek anlamda turizm sendikasına asla karşı değilim..."	
OY18: "...Elbette ihtiyaç vardır. Çalışma yaşamındaki aktörlerden biri de sendikalar. Ancak maalesef ülkemizde sendikaların genel tutumları sorunludur. Sendikalar işlevsellikten uzaktırlar. Sendikaların bakış açıları değişir, devlet sendikal örgütlenmeyi zorunlu kılan ve bunun önünü açan yasalar çıkartırsa sendikaların her kesime önemli katkılar sağlayacağını düşünüyorum..."	

Otel yöneticileri ve işverenler, daha önceki yıllarda turizm çalışanlarının sendikaya ihtiyacı olduğunu, ancak günümüzde işçilerin tüm sorunlarını yönetime ileterek çözebildiklerini düşünmektedir. Eğer sendikalar sektörü destekleyici projeler geliştirirse hem çalışanların hem de işverenlerin sendikaya olan ihtiyaç düzeyi artacaktır. Bununla birlikte görüşme yapılan yöneticilerin çoğunluğu, sektördeki çalışma koşullarının daha iyi hale getirilmesinde sendikaların katkısını reddetmemektedir. Ancak bu olumlu ilişkinin kurulabilmesi için sendikaların mevcut anlayışlarını değiştirmesi, çağın ve turizmin koşullarına göre kendilerini revize etmeleri gerektiği düşünülmektedir.

Tablo 4.32: Sendikaların İşyerine Sağlayacağı Avantaj ve Dezavantajlara Yönelik Otel Yöneticilerinin Görüşleri

Görüş (doğrudan alıntılar)	Odak noktalar
OY1: "...Çalışanların maaşları zamanında ve eksiksiz ödenmiyorsa, çalışma saatlerinde düzensizlikler varsa işte o zaman çalışanın hakkını arayacak kurumla ya da gruplara ihtiyaç vardır. Sendika burada akla gelen ilk denetleyici kurumdur. Ancak sendikaların çalışanlar arasında ayırım doğurması, şirket içerisinde bölünme ve gruplaşmaların ortaya çıkması ve bir takım çatışmalara neden olması gibi dezavantajlı etkileri de vardır..."	-Sendika gruplaşmaya ve çatışmaya neden olur. -Sendika etkin bir denetleyicidir.
OY2: "...Karşılıklı mutabakata bağlı olarak personelin çalışma şartlarının ve ortamının sağlanması bir avantajdır. Yönetime göre her personel gayri resmi birer sendika başkanıdır. Personel her ortamda maaş ve sosyal hakları konusundaki taleplerini yöneticisine iletebilir. Oysa işyerinde sendika varsa muhatap sendika yöneticileridir. Anlaşma sağlandığı takdirde karşılıklı güvene dayalı, huzurlu bir çalışma ortamının sağlanması bakımından sendika avantaj sağlar. Böylece sendikalı personel işyerine daha çok katma değer sağlayabilir. Ancak anlaşma olmaması durumunda sezonun en yoğun döneminde işletmenin yüz üstü kalabilme, kaos ortamı oluşma, operasyonların sektöre uğraması gibi sorunlar da sendikanın bir işyerine getireceği dezavantajlardır. Ayrıca maaş ve sosyal hakların planlanmasında her zaman bütçenin üzerinde bir maliyetin ortaya çıkması olasılığı da sendikanın dezavantajlarından biridir..."	-Sendika, işveren karşısında işçi haklarının kazanılmasında tek muhatap olur. -Çalışma barışı ve huzur sağlanır. -Anlaşmazlık durumunda sendikanın otel aleyhinde alacağı kararlar, operasyonları ve hizmetleri sektöre uğratar.
OY3: "...Çalışanların iş güvencesi söz konusu olacağı için, işveren verimsiz bir personeli istediği zaman kolayca işten atamayacaktır. İşçilerin sosyal hakları konusundaki sendika taleplerini karşılayabilmek ekstra maliyet getirecektir. Sendikalarla imzalanan toplu pazarlık sözleşmeleri, çoğunlukla piyasa koşullarının üzerinde zam getirdiğinden bu da işletmeye mali açıdan dezavantaj getirecektir..."	-Kaos oluşabilir. -Motive ve bilinçli personel
OY4: "... Personel memnuniyeti, işçi haklarının güvence altına alınması ve daha motive ve bilinçli çalışanların sayısının artması gibi avantajlar söz konusu olabilir. Buna karşın işyeri açısından da personel maliyetlerinin artması, sendikaya sırtını dayayan işçilerin iş aidiyetinde ve verimliliğinde düşme gibi dezavantajlı durumların ortaya çıkması mümkündür..."	-İşgücü maliyetlerinin artması -Grev riski -İş yavaşlatma riski
OY5: "...İdeal bir sendika; çalışanların eğitim ve kalite düzeyini yükseltmek için çalışır. Bu da işte verimi ve kaliteyi artırır. İşçi-işveren ilişkisi daha formel bir hale gelerek her iki taraf da kazançlı çıkar. Buna karşın Türkiye’de sendikalar, işçiyi daha verimsiz olma konusunda adeta teşvik ediyorlar. Sendikalı işçi güvence altında hissettiği için işletmeye verimli olma kaygısı taşımıyor..."	-İşçi-işveren ilişkilerinin formel bir yapıya kavuşması -İşyerinde ayrışma ve kamplaşma
OY6: "...İşçinin hakkının tam olarak verilmediği işletmelerde sendikalar devreye girerek bu haksızlığı ortadan kaldırırlar. Hakkını elde eden çalışanlarda işletmeye daha çok şey katabilirler. Ancak sendikalar bir işyerinde ayrışmaya, kamplaşmaya ve kargaşaya da yol açabilirler..."	-Personel devir hızının düşmesi -Verimsiz personeli işten atamama riski.

Tablo 4.32 (Devamı): Sendikaların İşyerine Sağlayacağı Avantaj ve Dezavantajlara Yönelik Otel Yöneticilerinin Görüşleri

OY7: "...Sendikalı işyerlerinde personel devir hızı daha düşüktür. Bu işyeri için avantajlı bir durumdur. Buna karşın verimi düşük, hatta kurallara uymayan bir işçiyi sırf sendikalı olduğu için işten çıkartamıyor olmak gibi bir dezavantajı da unutmamak gerekir..."	-Sendikaların işyerini suiistimal etme olasılığı.
OY8: "...Çalışma programına uygun iş gücü tercihi ve hakları koruyan iş sözleşmeleri avantaj olacaktır. Mevcut turizm darboğazları göz önüne alındığında iş verimi ve işyeri karlılığı için sendikalı işçilerin bu durumu suiistimal etme olasılığı da vardır..."	-Ücret standardizasyonu.
OY9: "...Sendikalar ücretlerde standardizasyon sağlayabilir. Bu işletme açısından avantaj olabilir. Ancak buna karşın sendikaların iş yavaşlatma, grev gibi eylem kararları turizmde tolere edilemez sonuçlar doğurabilir..."	-Sendika tamamen dezavantaj sağlar.
OY10: "...Sendikaların işletmeye sağladığı bir avantaj yoktur. Tam tersi personelin düzgün çalışmaması, verimsiz olması, kurallara riayet etmemesi genellikle sendikalara sırtını dayayan işçilerde görülmektedir..."	
OY11: "...Sendikalar, işçileri hakları konusunda bilinçlendirmektedir. Bu çalışanlar açısından bir avantajdır. Buna karşın, ulaşılması mümkün olmayan vaatlerle işçilerin kandırılıp sendikaya üye yapıldığı bilinen bir gerçektir. Bu işçiler işletme aleyhinde yanlış yönlendirilmekte, adeta çalıştığı kuruma düşman edilmektedir. Bu durumda da emekten ziyade işverenin sömürülmesi söz konusu olmaktadır..."	-Bilinçli çalışanlar. -Çalışanların yanlış yönlendirilmesi. -İşletmeye düşman edilmesi.
OY12: "...Sendikacılık hakkıyla yapılırsa hem işçiye hem de işverene birçok avantaj sağlayacaktır. Fakat eğitim düzeyi düşük sendika yöneticileri, bunların insani ilişkileri ve sektöre bakış açıları buna izin vermemektedir..."	-Yetkin olmayan sendika yöneticileri.
OY13: "...İyi bir sendika işyerine kaliteli işgücü sağlar, standardı yükseltebilir. Oysa ülkemizde işçi kesimi sendikaya güvenerek verimli çalışmaz..."	
OY14: "...Sendikalar ücretleri standart hale getirerek hem işverenin hem de işçinin önünü görmesini sağlayabilir. Ancak grev, iş yavaşlatma gibi eylem kararları alarak işletmeye büyük zararlar verebilirler..."	-Sendikanın verdiği güvence ile verimsiz çalışılması.
OY15: "...İdeal bir sendika; işyerindeki verimliliği artırabilir. Çalışma barışına katkı sağlayabilir. Bunun yanında; çalışanları tembelliğe itebilir, işyerinde işçilik maliyetlerinin artmasına neden olabilir..."	
OY16: "...İşçinin emeğinin tam karşılığını veren işletmeler açısından hiçbir şey değişmez. Ancak bugünkü sendikal anlayış nasıl yaparım da işverene zarar veririm yaklaşımındadır..."	-Bazı Sendika kararlarının sektör açısından tolere edilememesi.
OY17: "...Mevcut sendikal anlayışla hiçbir avantajları yoktur. Sendikalı olan personel düzgün çalışmamakta, işyerini suiistimal etmektedir. Çünkü bu gücünü sendikadan almaktadır..."	
OY18: "...İyi bir sendika çalışanların kalite ve motivasyonlarını artırır. Bunun tam tersi olarak da verimliliği düşürebilir. Turizm gibi insan emeğinin yoğun olduğu sektörlerde sendikaların sık sık grev gibi kararlar alması kabul edilemez..."	

Sendikaların işyerine sağlayabileceği avantajları görüşme yapılan otel yöneticileri özetle şu şekilde ifade etmektedir.

Sendikaların avantajları;

- Hak arama konusunda bilinçsiz personel bilinçlenecektir.
- İşçiler daha motive ve bilinçli çalışacaktır.
- İyi bir sendika sayesinde çalışanların kalitesi yükselecektir.
- İşçi-işveren ilişkisi daha biçimsel bir hale gelerek, kazan-kazan ilkesi hayata geçecektir.
- İşyerinde çalışma barışı sağlanacaktır.
- İşgücü devir hızı düşecektir.

- Ücretler standart hale gelecek, iş doyumu ve verimlilik yükselecektir.

Buna karşın yönetici ve işverenlere göre sendikanın işyerine getireceği dezavantajları da şu şekilde sıralamak mümkündür.

Sendikanın dezavantajları;

- Grev, iş yavaşlatma gibi eylemlerle işyerinde hizmetlerin sekteye uğrama riski vardır.
- Sırtını sendikaya dayayan bir işçi daha disiplinsiz çalışmaya yönelebilir.
- Çalışanlar arasında sendikalı-sendikasız ayrımından doğan ayrışma ve kampaşmalar oluşabilir.
- Sendika, işyerinde maliyetleri artırıcı bir unsurdur.

Tablo 4.33: Sendikalı İşçilerin İşyerinde Daha Verimli Olup Olmayacağına Yönelik Otel Yöneticisi Görüşlerine İlişkin Soru

Görüşler (doğrudan alıntı)	Odak noktalar
OY1: "...Sendika sayesinde bir işçi haklarına kavuşuyorsa bu durum onu daha verimli yapar..."	-Sendika işçiyi verimli yapar.
OY2: "...Kesinlikle verimli olacağına inanıyorum. Sendika olmadığı için personel kendini güvende hissetmiyor, bu durumda ister istemez performansı olumsuz yönde etkileniyor..."	-Sendikal güvencenin performansa olumlu etkisi.
OY3: "...Sendika haklarını bilinçli olarak kullanan, içinde art niyet taşımayan işçi, yani mesleki etik duygularına sahip her işçi, sendikalı olsun ya da olmasın işyerinde daha verimli olur. Benim öngörüm, çalışan işçi sendikalı olsun ya da olmasın kendi verimini kendi yaratır diye düşünüyorum..."	-Fark etmez -Ne kadar hak o kadar verimlilik.
OY4: "...Evet. İnsanlar temel haklarını elde ettiğinde işyerine daha bağlı hissedeceklerdir. 60 saat fazla çalışma ücretini eksiksiz alan bir işçi verimli çalışır. Bu hakkı elde etmesini de sendika sağlar..."	-Verimli de olabilir verimsiz de olabilir.
OY5: "...Bu mümkündür. Ancak sendika yöneticilerinin de üyelerini verimli olma konusunda eğitmek, teşvik etmek gibi hedefleri olmalıdır. Aksi takdirde sendika işçiyi daha verimli değil, işinde daha boş vermiş bir hale de getirebilir..."	-Sendika verimsizliği kötükler.
OY6: "...Buna hem evet hem de hayır şeklinde cevap verebilirim. Haklarını tam elde eden sendikalı bir işçi daha verimli çalışacaktır. Buna karşın yine sendikalı bir işçi elde ettiği sendikal güvence ile işinde daha özensiz ve verimsiz çalışabilir..."	-Verimli olmak için sendika gerekli değildir. -Sendikaların verimlilik diye bir hedefleri yoktur.
OY7: "...Hem verimli olabilir, hem de verimsiz olabilir. Bu biraz da işçinin kendisine ve sendika yöneticilerinin tutumuna bağlıdır. Aidatını aldığı bir üyesini aynı zamanda takip eden, onu eğiten, geliştiren bir sendika olunca verimlilik de aratacaktır..."	-Sendika işçiyi tembelliğe yöneltebilir.
OY8: "...Evet sendikal yapılanma avantaj sağlar. Çünkü işçi kendisini daha çok o işletmeye ait ve kalıcı hisseder..."	-Sendika işleri daha da zorlaştırır.
OY9: "...Sendika bir işyerinde örgütlenmişse oradaki işçilerden fazla verim alamazsınız. Çünkü işçiler böylece işten atılma korkusunu bertaraf etmiştir. Kendisini verimli olma konusunda neden zorlasın ki?..."	
OY10: "...Asla verimli olamaz. Çünkü sendikalı olan bir işçi sırtını sendikaya dayamıştır. Verimli de çalışsa verimsiz de çalışsa maaşını almaya devam edecektir..."	

Tablo 4.33 (Devamı): Sendikalı İşçilerin İşyerinde Daha Verimli Olup Olmayacağına Yönelik Otel Yöneticisi Görüşlerine İlişkin Soru

OY11: "...Günümüzde personelin hakkının savunulmadığı ya da elde edilemediği bir durum yok. Bu yüzden bir işçinin verimli olabilmesi için sendikalı olmaya ihtiyacı yoktur..."

OY12: "...Hayır daha verimli olacağına inanmıyorum. Çünkü sendikaların işyerlerine böyle bir kazanım sağlamak diye bir hedefleri yoktur..."

OY13: "...Bugünkü sendikal bakış açısıyla verimli olmak yerine suiistimal söz konusudur..."

OY14: "...Kendini güvende hisseden bir işçi verimli çalışabileceği gibi, sendikayı arkasına alan bir işçi de yata yata emekliliğini bekleyebilir..."

OY15: "...Tam tersi sendikalı işçiler, sendikal güvenceye dayanarak işyerinde daha verimsiz olmaktadır. Oysa sendikasız işçinin böyle bir gücü olmadığı için işinde daha dikkatli ve verimli olması beklenmektedir..."

OY16: "...Bu sendikal kafayla tam tersi söz konusudur. Çünkü sendikalı işçi arkasındaki sendikal güce dayanarak, asgari emekle en yüksek ücreti almanın peşindedir. Bazı depeartmanlarda yaşı çok ilerlemiş işçiler görürsünüz. Bunların büyük çoğunluğu sendika engeli yüzünden çalıştırılmakta, bu da işletmenin işgücü planlamasını istediği biçimde yapmasını engellemektedir..."

OY17: "...Sendikalı işçi sendikaya sırtını dayar ve verimli olmak gibi bir kaygı taşımaz. Oysa sendikasız bir işçi daha özverili çalışmak ve daima üstlerinin gözüne girmek zorundadır. Bazı otellerde 65 yaşında sendikalı garsonlar çalışmaktadır. Bu sektörün yapısı ile hiç uyumayan bir durumdur bu..."

OY18: "...Aslında mutlu, huzurlu, motive olmuş bireylerin işyerinde daha verimli olması beklenir. Sorunları çözülmüş, emeğinin karşılığını alan bir işçi tabii ki daha verimli çalışır. Ancak sendikaların verimlilik gibi bir hedefleri olup olmadığı tartışılır..."

Sendikalı bir işçinin işyerinde daha verimli çalışacağına ilişkin otel yöneticilerine yöneltilen soruya katılımcılar hem olumlu hem olumsuz görüş bildirmiştir. Bu durumun aslında işçinin kendisi ve sendika yöneticilerinin tutumuna bağlı olduğunu söylemek mümkündür. Konaklama sektöründe verimliliğin tanımı yapılırken kalite kavramının göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Yani bu sektörde verimliliğin kıstası sadece nicel çıktı düzeyi değil, aynı zamanda elde edilen çıktının istenen kalitede olup olmadığıdır. Aymankey (2005), Turizm Sektöründe Sendikalaşma ve Hizmet Kalitesi İlişkisi adlı doktora tezinde, sendikalı otel işletmesinin sendikasız otel işletmesine göre, güvenilirlik, duyarlılık, yetkinlik ve kalite anlayışı kriterlerinde misafir beklentilerini karşılamaya daha yakın olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Tablo 4.34: İşveren İle Sendika Arasında Olumlu Bir İlişki Kurulmasının Mümkün Olup Olmamasına İlişkin Otel Yöneticilerinin Görüşleri

Görüş (doğrudan alıntı)	Odak noktalar
OY1: "...Bu ilişki olumlu da olsa hiçbir zaman gerçeklik payı taşımayacaktır. Çünkü çalışanı için en iyi kararı ve son onayı işveren verecektir. Bu sebeple, bu ilişkinin olumlu olması pek mümkün görünmemektedir..."	-Gerçekçi değildir.
OY2: "...Mümkündür. Bugün hükümet ile kamu sendikaları bunun örneğidir. Birçok konuda çatışmalar da sonunda mutabakat sağlanıyor..."	-Kamu sendikaları-hükümet örneği
OY3: "...evet, karşılıklı anlayış çerçevesinde olduğu müddetçe olumlu ilişkiler kurulması mümkündür. Hem işletme, hem işveren, hem de işçi; çıkarlarını olumsuz etkilemeyen bir sözleşme ve güven bağı oluştuğunda sendika ile olumlu ilişkiler kurabilirler..."	-Karşılıklı anlayış
OY4: "...böyle bir şey mümkün değildir. Para ve menfaat söz konusu oldukça olumlu bir ilişki kurulması mümkün değildir..."	-İmkânsız
OY5: "...bunun olabilmesi için devletin arabulucu olması gerekir. Yani sendikal örgütlenme, patron ve sendika yöneticilerinin keyfi kararlarına bırakılmamalıdır. Turizm sektörüne özgü bir sendikal anlayış getirilirse ilişkiler çok daha olumlu yönde gelişebilir..."	-Devletin arabuluculuğu
OY6: "...çok mümkün görmüyorum. İkisi arasındaki ilişki biraz zoraki bir ilişki olabilir. Çünkü hiçbir işveren, vereceği kararların bir sendika tarafından engellenmesi ya da zorlanmasını istemez..."	-Gelişmiş ülke sendikaları
OY7: "...Bu işin doğasına aykırıdır. Ama gelişmiş ülkelerdeki sendika-işveren ilişkileri örnek alınırsa neden olmasın? O ülkelerdeki yasalar bu ilişkiyi bir anlamda zorunlu kılıyor hatta teşvik ediyor..."	-Sektöre özgü sendikal yapılanma gerekliliği.
OY8: "...elbette mümkündür. Sektörün gereklerine odaklı bir sendika (sarı sendika değil) iş yaşamında barışa katkı sağlar..."	-Sarı sendika değil, turizm sendikası
OY9: "...mümkün değildir. Patron tarafından sendikaya olumlu bakılması mümkün değildir..."	-Patronlar sendikaya karşıdır.
OY10: "...İşveren ile sendika arasında bir ilişkiye gerek yoktur. Sendikanın muhatabı yasal zeminde sektörün diğer karar vericileri olmalıdır..."	-Sektörün tüm paydaşları karar vermelidir.
OY11: "...ebette mümkündür. Bu daha çok sendikalara bağlı bir durumdur. Bunun için, sektörü desteklemeleri, ekstra işçi şirketlerinin elinden işletmeleri kurtarmaları, kalifiye personel yetiştirip bunları sektörün kullanımına sunmaları halinde olumlu bir ilişki kurulması mümkündür..."	-Sektöre katma değer sağlayacak sendikal anlayış
OY12: "...Mümkündür. Eğitim, iletişim ve çözüm odaklılık olursa böyle olumlu bir ilişki kurulması kolaylaşır..."	-Çözüm odaklı yaklaşım.
OY13: "...Mümkündür. Öne işveren sadece kendini düşünmekten vazgeçmelidir. Çalışanlar ise işletmeye değer katmalıdır. Sendikalar personel kalitesini ve eğitim düzeyini, yeterlilik seviyesini artırıcı çalışmalar yapmalıdır..."	-Karşılıklı duygudaşlık
OY14: "...tabii mümkündür. Ancak devletin yaklaşımını değiştirmesi gerekmektedir. Devlet sendikal örgütlenmeyi teşvik edici ve kolaylaştırıcı yasalar koymalıdır..."	-Devletin rolü.
OY15: "...bu koşullarda olumlu bir ilişki kurulması mümkün değildir. Patron tarafından olaya bakacak olursak milyonlarca yatırım yapıp, inisiyatif sendikaların eline bırakması kabul edilemez..."	-İnisiyatif karşı tarafa kapturmama.
OY16: "...her iki tarafın bu konuya bakış açısı değişirse olumlu bir ilişki kurulması mümkündür. Patron, işçisinin hakkını sömürmeden verecek, sendika da işverene nasıl katkı sağlayabileceği konusunda projeler üretecek olursa, olumlu bir ilişki kurulması kolaylaşacaktır..."	
OY17: "...turizme özgü bir sendikal anlayış gelişirse mümkündür elbette. Sendikalar öncelikle turizmin kendine has çalışma koşullarını bilip, kabul etmeli. Hak arayışını da bu gerecekler üzerinden geliştirmelidir..."	
OY18: "...çok zor. Sendikalar, sektörün gerçeklerinden uzak bir sendika mücadelesi vermektense öncelikle. Ayrıca bu ilişki tarafların inisiyatifinden çok, devlet gibi bir arabulucunun himayesinde yürütülmelidir..."	

Sendikalarla işverenler arasında barışçıl bir ilişki kurulabilmesi konusunda otel yöneticileri daha çok, konunun sendikaların yaklaşımlarına bağlı olduğu görüşünde birleşmektedir. Bugünkü turizm sendikalarının klasik sendikacı bakış açısından

kurtulması, sektörün çalışma koşullarına uygun bir yaklaşımın benimsenmesi halinde böyle bir olumlu ilişkinin kurulması daha mümkün görülmektedir. Bunun yanında, klasik patron yaklaşımında sendikalara olumlu yaklaşılmasının çok zor olduğu görüşü de ağırlıklı olarak ifade edilmektedir. Ayrıca böyle bir olumlu ilişkinin kurulabilmesi için devletin arabulucu olması ve sendikal örgütlenmeyi teşvik etmesi gerekmektedir. Endüstri ilişkileri sisteminde yasalarla güvence altına alınan haklar ve sendikal hakların ötesinde devletin uzlaştırıcı rolü ağırlık kazanmaktadır. Devlet, taraflar arasında adil bir uzlaşma için hakem olarak yer almalıdır (Tiyek, 2014 : 14-15).

Tablo 4.35: Sektör Sermayedarlarının Sendikaları Nasıl Algıladığına Yönelik Otel Yöneticilerinin Görüşleri

Görüş (Doğrudan alıntı)	Odak noktalar
OY1: "...Sermayedarlar, sendikaları işlerine karışan ve personel arasına nifak sokan kurumlar olarak görmektedir..."	-Sendikalar nifak sokan kurumlardır.
OY2: "...İşverenler, sendikaları çalışma şartları konusunda baskı ve çıkar grubu olarak görmektedir. Haksız da sayılmazlar. Çünkü art niyetli bir sendika bir işletmeden veremeyeceği şeyleri talep edebilir. Alamadıkları takdirde de o iş yerini keşmekeşe sürükleyebilir..."	-Sendikalar baskı ve çıkar grubudurlar. -Sendikalar sadece işçi çıkarlarını korurlar.
OY3: "...sendikalar tamamen işçi çıkarlarını düşündükleri için, sermaye sahipleri onları negatif bir algıyla görmektedir..."	-Sendika kritik kararlara engel teşkil eder.
OY4: "...Sermayedarlar sendikaları, güç paylaşımı yapmak zorunda kaldıkları için istemiyorlar. Büyük maliyetlere katlanarak yaptıkları yatırımları sendikanın insafına terk etmek istemiyorlar..."	-Sermayedarlar, güçlerini sendika ile paylaşmak istemiyorlar. -Sendikalar işverenin egemenlik haklarını sekteye uğratan örgütlerdir.
OY5: "...Sermayedarlar, karşılarında sendika türü bir muhalefet görmek istemezler. Uzun çalışma saatleri, bayram günleri çalışma, kriz dönemlerinde işten çıkarma gibi kararlara sendikanın engel olacağını bilen hiçbir patron sendikaya olumlu bakmaz..."	-Grev silahı. -Olumsuz algıya sahipler.
OY6: "...Sermayedarlar, sendikaları egemenlik haklarına karışan ve personel içine ayrımcılık sokmak isteyen örgütler olarak görmektedir. Ancak çalışanlarının hakkını tam olarak veren bir işverenin sendikalara karşı böyle bir çekincesi olmaz..."	-Sendikalar patronların düşmanıdır. -Olumsuz sendikacı imajı.
OY7: "...Negatif algılıyorlar. Otelcilik sektörü grevi tolere edebilecek bir yapıya sahip değildir. Grev gibi bir silahı elinde bulunduran bir örgütle hangi sermayedar muhatap olmak ister?..."	-Sendika ve sendikacıların tek yanlı tutumları. -Sendikalar terörize olmuş örgütlerdir.
OY8: "...Tamamen olumsuz bir algıya sahipler..."	-Sendikalar gerçekçi olmayan taleplerde bulunurlar. -Sendikalar hak etmediklerini talep eden kurumlardır. -Sendikalar, maliyetleri artırır.

Tablo 4.35 (Devamı): Sektör Sermayedarlarının Sendikaları Nasıl Algıladığına Yönelik Otel Yöneticilerinin Görüşleri

OY9: "...tabi ki olumsuz bir algıya sahipler. Çünkü ellerindeki gücü sendikaların insafına bırakmak istemiyorlar..."

OY10: "...maalesef patronlar sendikayı düşman olarak görüyorlar. Oysa sendikalı ya da sendikasız tüm çalışanlar eşit haklara sahip olursa bu düşmanca tavra gerek kalmayacaktır..."

OY11: "...Geçmiş yıllardaki tecrübeler, sendikalara olumsuz yaklaşılmaya neden oluyor. Onların gözünde sendikadan ziyade sendikacılar sorundur. Sendikacılar, işçiden çok kendi menfaatlerini gözeten kişilerdir. Ayrıca hiçbir patron, grev, iş yavaşlatma, vb. gibi eylemlerle işlerinin sekteye uğramasını istemez..."

OY12: "...Tamamen olumsuz bir bakış açısı söz konusudur. Bu çoğunlukla sendika ve sendikacıların tek yanlı tutumlarından kaynaklıdır..."

OY13: "...Hem patronlar hem de toplumun geneli sendikaları terörize olmuş örgütler olarak görmektedir. Onların gözünde sendikalar, patronun parasına göz koyan, karını paylaşmak isteyen örgütlerdir. Çünkü sendikaya sırtını dayayan işçinin verimi düşüyor, performansı azalıyor..."

OY14: "...Kurumsal olmayan işletmeler sendikaları birer sömürü aracı gibi görüp, kendilerini zor durumlara sokacağına inanıyor. Oysa kurumsal firmalarda her şey kurallı yürüdüğü için böyle bir algı yoktur..."

OY15: "...Olumsuz bir algılama söz konusudur. Çünkü işveren, elindeki gücün ve inisiyatifin sendikalar tarafından sabote edileceğine inanmaktadır. Böylesi büyük bir riskin altına girip, sendikaların gerçekçi olmayan taleplerine boyun eğmek istemezler..."

OY16: "...sendikaları, kazancına ortak olmaya çalışan kurumlar olarak görüyorlar. Hiçbir sermayedar, milyon dolarlık yatırım yaparak, her türlü riski üstlenerek giriştiği bir işte, kazancını bölüşmek istemez. Bu çok doğaldır. Ancak modern bir anlayışla bakıldığında kazan-kazan ilkesini göz ardı etmeyen patronlar da vardır..."

OY17: "...Asla iyi bir gözle bakılmıyor. Çünkü sendikalar patronun elini kolunu bağlıyor, maliyetleri artırıyor, oteldeki işleyişi sekteye uğrattırıyorlar..."

OY18: "...mevcut koşullarda patronlar, sendikaya düşman gözüyle bakıyorlar. Ancak bu çok abartılı bir yaklaşımdır..."

Otel yöneticilerinin genel görüşüne göre, turizm endüstrisinde faaliyet gösteren sermayedarlar sendikaları kazançlarına ortak olmaya çalışan örgütlerdir. Bundan dolayı sermaye sahipleri gözünde sendikalara karşı negatif bir algı söz konusudur. Hatta çoğu iş

yerinde kurulu düzeni bozacağı endişesi nedeniyle, sendika adeta yasaklı bir kelime konumundadır. Bunun yanında patronlar nezdinde sendika, maliyet artırıcı bir unsurdur. İşveren bakış açısına göre sendikalar, sadece kazanca ortak olmak isteyen örgütler değildir; aynı zamanda yönetime de ortak olmak isteyen kurumlardır.

Tablo 4.36: Sendika Kelimesinin Turizm İşletmelerinde Neden Yasaklı Bir Kelime Olarak Görüldüğüne İlişkin Otel Yöneticilerinin Görüşleri

Görüş (Doğrudan alıntı)	Odak Noktaları
OY1: "...Ülkemizin en büyük gelir kaynaklarından birinde son satıcı ve pazarlayıcı olarak otellerde hizmeti sunarken, bu hizmetin oluşumuna katkı sağlayan birçok kişinin de mutlu olmasını sağlıyoruz. Bunun için de otel personelinin mutluluğu çok önemlidir. Siz çalışanın haklarını ve olanaklarını tam verirsiniz, o zaman bir ekip ruhu oluşur ve çalışan, ben değil biz anlayışı ile hareket eder. Tam da bu noktada iş yerinde sendika lafları dolaşmaya başladığında herkeste bir huzursuzluk, bölünme ve gruplaşma başlar. Bu da iş yerindeki huzur ve uyumu bozmaktadır. Bu yüzden otelcilikte sendika kavramı pek sevilmez..."	-Sendika işyerindeki huzuru bozar. -Maliyetler artar. -Grev riski vardır.
OY2: "...turizm işletmelerinde gider kalemleri içinde en yüksek maliyet, personel giderleridir. Personelin sendikalı olması durumunda işletme yönetiminin karar verdiği maaş ve sosyal haklar konusunda maliyetlerin artacağı endişesi, grev gibi bir sendikal kozla her an karşı karşıya kalınma riski, sendika kavramına olumsuz bakılmasına neden olmaktadır..."	-Sendikalılık tehlikeli bir başkaldırıdır. -Sendika muhalif bir güçtür.
OY3: "...çünkü turizm işletmelerinde en büyük sermaye çalışan işçi olduğundan, işverenler bu sermayeyi kendi isteği doğrultusunda yönetmek ister. Sendikanın ise buna en büyük engel olacağını düşünürler ve çalışanların aklını çecekleri endişesiyle sendika kelimesinin anılmasını hiç istemezler..."	-Sendika işyerindeki düzeni bozar. -Sendika çalışma barışını bozar.
OY4: "...örgütlenmeyi tehlikeli bir başkaldırı olarak görüyorlar. Çalışanların hak arama konusunda daha bilinçli olacaklarından korkuyorlar..."	-Sendika keşmekeş oluşturur.
OY5: "...sendikanın otelde düzeni bozacağından korkulur. Örgütlü bir kitle güç kazanacağı için hiçbir yönetici ya da patron bunu istemez. Muhalefet olmayınca iktidar her zaman daha kolaydır..."	-Sendika işçi-işveren arasında denge sağlayamıyor. -Sendikadan korkmaya gerek yok.
OY6: "...sendikaların bir iş yerinde düzeni ve huzuru bozacağı düşünülmektedir. İşleyen bir düzenin bozulmasını kimse istemez. Sendika sözcüğü çalışanlar arasında telaffuz edilmeye başlarsa, bölünme, ayrışma, kamplaşma ve huzursuzluk da baş gösterir..."	-Sendikaya ihtiyaç yok. -Sendika=ilave yükümlülük.
OY7: "...sendikanın işyerindeki kurulu düzeni bozacağı, işçilerin daha fazla hak talep edeceği, grev ve iş yavaşlatma gibi eylemlerle karşı karşıya kalınabileceği düşünülüyor..."	-Sendikalı işler diğer işçileri ayartır.
OY8: "...Sendika bir iş yerinde sağlanmış olan çalışma barışına zarar verir..."	-Sendika işyerine zarar verir.
OY9: "...bir işyerinde sendika konuşulmaya başladığı an, mevcut düzen yara almaya başlar. Çünkü işverende sendikaya karşı daha kuvvetli bir direnç oluşur, çalışanlar arasında keşmekeş başlar. Çalışanlar açısından sendika ne kadar olumlu bir kavramsa, işletmeler açısından da o kadar olumsuz bir kavramdır..."	-Sendika yöneticilerinin negatif tutumları. -Örgütlenme konusunda negatif toplumsal algı.

Tablo 4.36 (Devamı): Sendika Kelimesinin Turizm İşletmelerinde Neden Yasaklı Bir Kelime Olarak Görüldüğüne İlişkin Otel Yöneticilerinin Görüşleri

-
- OY10: "...ben sendikaya karşı değilim. Benim işletmemde sendika konusu özgürce tartışılabilir. Ancak, mevcut sendika sistemi çalışanla işveren arasında optimal bir dengede durmaktan ziyade, işçiye daha fazla ne kazandırabilirim amacını gütmektedir. Bu koşullarda hiçbir patron işletmesinde sendika sözcüğünün konuşulmasını istemez..."
- OY11: "...sendikalardan korkmaya gerek yok. Eskiden işçi hakları tam verilmediğinden sendikalar bir korku unsuruydu. Oysa günümüzdeki yönetim anlayışı, işçilerin hakkını tam olarak vermektedir. Ayrıca zaten kanundaki tüm hükümler işçiden yana. Bu durumda sendikaya gerek de yok, sendikadan korkmaya gerek de yok..."
- OY12: "...Çünkü sendika bir iş yerine ilave yükümlülükler ve maliyetler getiriyor. Bu yüzden sendika kelimesi ne kadar az zikredilirse, risk o kadar az olacaktır..."
- OY13: "...Sendikalı çalışanların işletmeyi suiistimal edeceği düşünülüyor. Sendikasız çalışanları da ayartacaklarından korkuluyor..."
- OY14: "...sendikalar işyerinde işleyen düzeni bozar diye düşünülüyor. Örneğin sendikanın bulunduğu bir işletmeden aşırı çalışma saatleri son bulur. Bu durum sendikalı ve sendikasız çalışanlar arasında bir ayrımcılık doğurur..."
- OY15: "...çünkü sendikanın işyerine zarar vereceği düşünülür. Personelin aklının çelimesi istenmez. Düzenin bozulmasından endişe edilir..."
- OY16: "...sendika yöneticilerinin tutumları buna neden olmaktadır. Ayrıca ülkemizde genellikle örgütlenmeye karşı negatif bir algı da vardır. Sendika demek, grev demek, eylem demek olduğunu düşünmektedirler..."
- OY17: "...çünkü sendika yöneticilerinin çoğu kötü niyetli olarak algılanıyor. İşçileri abartılı ve yalan vaatlerle kandırıp örgütlemeye çalışıyorlar..."
- OY18: "...sendikalar, işçinin olduğu kadar, işverenin menfaatlerini de düşünseler, kazan-kazan ilkesi ile projeler üretseler, sendika kelimesi asla yasaklı olmazdı..."
-

Sendika kavramının turizm işletmelerinde adeta yasaklı bir kelime olduğu bilinen bir gerçektir. Bu konuda görüşülen otel yöneticileri, sendikanın böyle algılanmasının nedenlerini ana hatlarıyla şu şekilde ifade etmektedirler.

- Sendika, bir iş yerinde kurulu olan düzeni bozar.
- Sendika, çalışanlar arasında ayrışma, gruplaşma ve bölünmeye zemin hazırlar.
- Sendika, grev gibi bir kozu elinde bulundurduğu sürece, işveren tarafından dirençle karşılık bulur.
- Sendika, maliyetleri artıran bir unsurdur.

Görüldüğü gibi yönetici gözüyle bakıldığında, özellikle konaklama işletmelerinde sendikaya yönelik negatif bir algı söz konusudur. Sendikanın işletmeye ve çalışanlara yönelik olası katkıları tamamen göz ardı edilmektedir.

Tablo 4.37: Otel Yöneticilerinin Çalışma Yaşamları Boyunca Sendikaya Üye Olup Olmamlarına İlişkin Durumları

Görüş (Doğrudan alıntı)	Odak Noktaları
OY1: "...Hayır herhangi bir sendika ile bir bağlantım olmadı. Çünkü ihtiyaç hissetmedim..."	-Sendika ihtiyacım olmadı.
OY2: "...İş hayatımın hiçbir döneminde hiçbir sendika ile bağlantım olmamıştır. Böyle bir şeye gerek duymadım..."	-Sendikayı gerekli görmedim. -Çalıştığım yerlerde sendika yoktu.
OY3: "...Hayır sendika üyeliğim hiç olmadı. Çünkü çalıştığım iş yerlerinde örgütlü sendika hiç olmadı..."	-Sendika üyeliği çalışan açısından riskli bir karardır.
OY4: "...hiç sendikal bağlantım olmadı. Aslında bir çalışan olarak sendikaya sıcak bakabiliyordum Ancak ekonomik kaygılardan, işimi kaybetme korkusundan bu riskli bir karar olabiliirdi..."	-Emeğimin karşılığını aldım. -Sendikalara güvenmedim.
OY5: "...hiç olmadı. Gerekli de görmedim. Ayrıca her zaman emeğimin karşılığını alabileceğim işletmelerde çalıştım..."	-Sendikacılara güvenmedim. -Ülkemizdeki sendikal bakış açısını beğenmiyorum.
OY6: "...hayır. Çünkü hiç ihtiyacım olmadı..."	-Sendika hiçbir şeyi değiştirmiyor.
OY7: "...Hayır sendikalarla hiç işim olmadı. Çünkü bizim ülkemizdeki sendika ve sendikacılara hiçbir zaman güvenmedim..."	-Sendikanın hiçbir faydasını görmedim.
OY8: "...Hayır. Gerek duymadım..."	
OY9: "...Olmadı. Çalıştığım işletmelerdeki ortam buna uygun değildi..."	-12 Eylül dönemi sendikalardan uzaklaşmaya neden oldu.
OY10: "...Olmadı. Çünkü ülkemizdeki sendikal anlayışın Batıdaki ülkeler gibi gelişmediğini ve tek taraflı bir yaklaşımları olduğunu düşünmekteyim..."	-Çalıştığım departmana uygun değildi.
OY11: "...hayır. Çalıştığım bazı işletmelerde sendika olmasına rağmen değişen hiçbir şey yoktu..."	
OY12: "...Evet bir dönem sendika üyesi oldum. Katkı sağlayabileceğine dair umudum vardı. Ancak hiçbir faydasını göremedim..."	
OY13: "...Olmadı. Çalıştığım işletmelerde sendika yoktu. Olsaydı belki düşünebilirdim..."	
OY14: "... Evet, 13 yıl sendika üyeliğim oldu. Şu an çalıştığım işletmede sendika var ama hiçbir etkisini göremiyoruz..."	
OY15: "...hayır olmadı. Aslında iş yaşamı eskiden çalışanların haklarını vermekten çok uzaktı. O dönemlerde sendika daha önemliydi. Ancak çok fazla politize olmaları, ben dahi birçok işçiyi sendikalara mesafeli durmaya itti. 12 Eylül darbesi bu uzaklaşmayı daha da hızlandırdı..."	
OY16: "...hayır. Başından beri İnsan Kaynakları departmanında çalıştım. Sendika ile hep karşıt kulvarlarda olduk..."	
OY17: "...Hayır. Sendikanın eksikliğini hiç hissetmedim..."	
OY18: "...Olmadı. Çünkü çalıştığım işletmeler hakkımı olanı fazlasıyla verdi. Vermeyen işletmeyi de ben tercih etmem zaten..."	

Mülakat yapılan otel yöneticilerinin 2'si dışında hiçbirinin çalışma yaşamları boyunca sendika ile bir bağlantıları olmadığı görülmektedir. Bu durumun nedenleri irdelendiğinde; büyük çoğunluğun sendikaya gereksinim duymadıkları için üyelik düşünmedikleri ortaya çıkmıştır. Bunun yanında, çalıştıkları işletmelerde örgütlü bir sendikanın olmaması da yöneticilerin sendika ile bağlantılarını mümkün kılmadığı anlaşılmaktadır.

4.3. Sendika Yöneticilerine İlişkin Bulgular

Tablo 4.38: Turizm İş kolunda Sendikalaşma Oranının Çok düşük Olmasına İlişkin Sendika Yöneticilerinin görüşleri

Görüş (Doğrudan alıntı)	Odak Noktaları
SY1: "...bütün iş kollarında aynı sıkıntı mevcut. Fakat turizmde daha fazla. Sebebi ise, bu iş kolunda çalışanların sık iş yeri değiştirmeleri ve işverenlerin bu konudaki katı tavırları, en ufak bir hatada çalışanların işine son vermesi..."	-Turizmde sık iş değiştirme örgütlenmeye mani oluyor.
SY2: "...diğer iş kollarındaki sendika üyesi azlığı turizm iş koluna da yansımaktadır. Ancak turizm de sendikalaşma oranının bu kadar düşük olmasını sektörün kendi çalışma koşullarına bağlayabiliriz..."	-Sektörün çalışma koşulları örgütlenme için elverişli değildir.
SY3: "...evet gerçekten de turizm iş kolunda sendikal düzey son derece düşüktür. Ben bunu büyük ölçüde kamunun turizm sektöründen çıkmasına bağlıyorum. Oysa kamu eliyle işletilen turizm işletmeleri sendikalaşmayı teşvik ederek özel sektöre örnek olabilirdi. Bunun yanında, turizm işverenlerinin turizm alanı dışından, çoğunlukla inşaat sektöründen gelmeleri de sendikalara karşı olumsuz yaklaşımı körüklemektedir. Ayrıca sendikalar arası yıkıcı rekabet, bu iş kolunda sendikalaşmayı olumsuz etkilemektedir. Bunun dışında, bu iş kolunun sezonluk olması, işgücü devir hızının yüksek olması, eğitilmiş personelin kendini hak arama konusunda yeterli görmeleri, sektörde kurumsallaşmanın azlığı ve sarı sendikacılığın bu iş kolunda da hüküm sürmesi gibi nedenlerden dolayı turizmde sendikalaşma oldukça düşük düzeyde kalmıştır..."	-Devlet turizme girerek sendikalaşma konusunda örnek olabilir. -Sendikalar arası yıkıcı rekabet. -Sendikaların ideolojik baskı kurmaları. -Sendikaların çağın gerisinde kalmaları.
SY4: "...birçok neden sayabiliriz. Her şeyden önce turizm zor bir iş koludur. Genç çalışanların ağırlıkta olduğu bir sektörde örgütlenme de zor olmaktadır. Yeni nesil örgütlenmekten korkmaktadır. (12 Eylül etkisi). Sendikaların bünyesinde ideolojik baskı görme kaygısı taşıyorlar. Daha çok tanıdık ve eski örgüt üyeleri vasıtası ile örgütlenme yaygındır. Sendikalara iyi gözle bakılmıyor maalesef. Bunda sendikacıların da payı var. Sendikacılar genç nesle kendilerini adapte edemiyorlar..."	

Turizm iş kolunda sendikalaşma oranının çok düşük olmasının nedenlerine yönelik sendika yöneticilerinin görüşleri ana hatları ile aşağıdaki gibi özetlenebilir.

– Çalışanlardan Kaynaklanan nedenler:

İşçilerin çok sık iş değiştirmeleri, daha çok gençlerin çalıştığı bir iş kolu olması ve 12 Eylül sonrası örgütlülük bilincinin kaybolması.

İşveren ve Yöneticilerden Kaynaklanan nedenler:

İşverenler sendika konusunda çalışanlar üzerinde yoğun baskı uyguluyorlar.

Sendikalardan kaynaklanan nedenler:

Sendika yöneticileri yeni nesle sendikal bilinci aşılayamamaktadır. Bu iş kolunda yıkıcı bir sendikal rekabetin yaşanmaktadır. Ehil olmayan kişilerin sendikacılığa soyunarak sendikaların imajını olumsuz etkilemesi söz konusudur.

Tablo 4.39: Günümüzdeki Çalışma Koşulları göz önünde Bulundurulduğunda Sendikalara İhtiyaç Olup Olmadığına Dair Sendika Yöneticilerinin Görüşleri

Görüş (Doğrudan alıntı)	Odak Noktaları
SY1: "...kesinlikle ihtiyaç vardır. Çünkü işverenlerin daha fazla kazanma hırsı ve işçileri birer makine olarak görmeleri ve duyarsız olmaları, sendikaları gerekli kılmaktadır..."	-İşverenin hırsı karşısında sendika bir denge unsurudur.
SY2: "...çalışma şartları ve yaşam koşullarının daha da zorlaştığı düşünülürse, sendikalara olan ihtiyaç daha da yükündür..."	-Sendikaya daima ihtiyaç vardır.
SY3: "...elbette ihtiyaç vardır. Çünkü mevcut insan kaynakları yönetimi (İKY) sisteminde, kişi esestir. Sistem kişisel kariyer üzerine kurulmuştur. İKY sisteminde uyumsuzluk çözüm yöntemi mevcut değildir. Dolayısı ile işçilerin mevcut şartları dikkate alındığında sorunlarını çözecek sendikadan başka alternatif bir güç yoktur..."	-İKY sistemi sendikanın bir alternatifi değildir.
SY4: "...elbette sendikalara ihtiyaç vardır ve hep olacaktır. Çünkü sendikaya alternatifmiş gibi görünen İKY sistemi aslında personelin değil, işverenin menfaatinden yanadır. Örneğin extra işçi çalıştırarak, işgücü maliyetini azaltmaya çalışmaktadır..."	-İKY patronun menfaati için, sendika ise işçinin menfaati için çözüm üretir.

Mülakata katılan sendika yöneticilerinin tamamına göre sendikalara kesinlikle ihtiyaç vardır. Çünkü mevcut İnsan Kaynakları sistemi, işveren kararlarını meşrulaştırmak üzerine kurgulanmıştır. Bu sistemin uyumsuzluk çözüm yöntemi mevcut değildir. Bu koşullarda işçilerin sorunlarının çözümünde sendikaya alternatif olabilecek bir güç yoktur. Bunun yanında işverenin daha çok kazanma hırsı ve işçiyi makine gibi görmeleri, sendikaya olan ihtiyacı artırmaktadır. Bu iş kolunda çalışma koşulları ve ülkemizdeki yaşam koşullarının zorlaştığı düşünülürse sendikalara kesinlikle ihtiyaç vardır.

Tablo 4.40: Sendikanın İşyerine Sağlayacağı Avantaj ve Dezavantajlara Yönelik Sendika Yöneticilerinin Görüşleri

Görüş (Doğrudan alıntı)	Odak Noktaları
SY: "...başta işçilerin kendilerini ifade edebilmelerini sağlar. Emeğinin karşılığını alabilmesi için mücadele etmesini sağlar. Çalışma koşulları ve çalışma saatleri düzene girer. Sendikanın işyerine hiçbir dezavantaj getireceğini düşünmüyorum..."	-Sendika işçiye kendini ifade edebilme olanağı sağlar.
SY2: "...sendika, işyerindeki düzenin oluşmasını sağladığı gibi, birlik ve beraberliği de sağlamlaştırır..."	-Sendika birlik ve beraberlik ortamı sağlar.
SY3: "...en önemli katkılardan biri, işçi devir hızını düşürür. İşyerinde deneyimli bir hizmet ekibinin oluşması sağlanır. Ekonomik ve sosyal şartlardaki iyileşme, verimliliği olumlu etkiler. İşyerini sahiplenme duygusu artar. İşçilik maliyetlerini hesaplamak sendikalı işletmelerde daha kolaydır. Dezavantaj olarak ise, maliyetler yükselir. Sendikal örgütlenme o işyerinde çatışmaya yol açabilir. Grev önemli bir sendikal kozdur..."	-İş gören devir hızı düşer.
SY4: "...Örgütlü bir işyeri, çalışanlarının haklarını alabildiği bir yerdir. Sendikalı işyerinin maliyetleri artabilir. Ama sosyo - ekonomik açıdan mutlu olan işçilerin verimliliği artacaktır. Sendikalar verimli çalışma ortamı için üyelerini teşvik etmektedirler..."	-Verimlilik artar. -İşçilik maliyetlerini artırır.

Araştırma kapsamında mülakat yapılan sendika yöneticilerine göre sendikanın bir iş yerine sağlayacağı avantajlar, dezavantajlarına göre ağır basmaktadır. Buna göre;

Sendikanın avantajları;

Sendikalar, bir iş yerindeki kaliteyi ve verimliliği artırır. Sendikalar çalışanların iş ve yaşam tatminini artıracı çalışmalar yapar, bu da iş yerinde verimi ve huzur yükseltir. İş yerinde düzen sağlanır, birlik ve beraberlik sağlamlaştırır. Çalışanlar sendika sayesinde iş yerini daha çok benimser ve sahiplenir, kendisini ev sahibi olarak görür. İş gücü devir hızı düşer. İşçilik maliyetlerini hesaplamak kolaylaşır.

Sendikanın dezavantajları;

Personel maliyetleri artar. Sendikal örgütlenme çatışmaya yol açabilir. Grev gibi sektörün kaldırmakta zorlanacağı durumlarla karşılaşılabilir.

Tablo 4.41: Sendikalı Çalışan İşçilerin İşyerinde Daha Verimli Çalışacağına İlişkin Sendika Yöneticilerinin Görüşleri

Görüş (Doğrudan alıntı)	Odak Noktaları
SY1: "...evet, çünkü az da olsa hakkını alan işçi işinde daha verimli olur. Karmaşa ortadan kalkar, ücretler arasında adaletsizlik ortadan kalkar..."	-Sendika işyerine adalet getirir.
SY2: "...Çalışma şartlarındaki iyileşme ve ücretlerdeki adalet konusnda sendikanın rolü düşünülduğünde verimin de artacağı kesindir..."	-Sendikal işçi daha verimli çalışır.
SY3: "...Elbette. Şartları iyileşen bir işçinin daha verimli çalışacağını düşünüyorum. Ama turizmde verimliliği istatistiksel açıdan değerlendirmek zordur. Sendikal güvenceyi kötü amaçlar için kullanan işçiler de verimsizliğe yol açabilirler..."	-Sendikal güvence işçiyi verimsiz çalışmaya da itebilir.
SY4: "...Kesinlikle.. Örgütlü olduğumuz işyerlerinden bu sonucu alıyoruz. Sendikal işçi, mevcut durumunun devamı için o işyerinin ayakta kalması gerektiğini bilir ve daha özverili çalışır. Kaldı ki; performansı düşük ya da şikayet alan bir üyemizi disiplin kurulumuzda değerlendirmeye alırız..."	-Sendika işyerinde verimliliği artırmak için üyelerini takip eder.

Sendika yöneticileri, haklarını tam olarak alan bir işçinin kesinlikle daha verimli çalışacağına inanmaktadır. Ancak, yine sendika yöneticilerine göre, sendikal gücü kötü amaçlar için kullanan bir işçi, iş yerinde verimsiz olur. Oysa sendikalar üyelerini sürekli eğiterek, ve takip ederek, bunun önüne geçebilir. Sendikal işçi mevcut iş ve yaşam koşullarının devamı için çalıştığı işletmenin ayakta kalması gerektiğini bilerek, bu yönde katkı sağlamaya çalışır. Yöneticiler, örgütlü oldukları bir çok işyerinden bu konuda olumlu geri dönüşler aldıklarını belirtmektedir.

Tablo 4.42: İşveren İle Sendika Arasında Olumlu Bir İlişki Kurulabilme Olasılığına İlişkin Sendika Yöneticilerinin Görüşleri

Görüş (Doğrudan alıntı)	Odak Noktaları
SY1: "...Böyle bir ilişki mümkündür. Ancak bu ilişkinin kurulabilmesi tarafların birbirini kandırmamasına ve karşılıklı adil yaklaşımları ile mümkündür..."	-Tarafların dürüst yaklaşımı ile mümkündür.
SY2: "...Her iki kesim, kendi sınırlarında kalırsa taraflar arasında olumlu ve iyi bir ilişki kurulamaması için hiçbir neden yoktur..."	-Taraflar kendi sınırları içinde kalırsa mümkündür.
SY3: "...mümkündür. Sendikal bir çok işyerinde olumlu ilişkiler kurulmuştur. Sendikal hareketin, haklar ve sorumluluklar üzerinde denge kurması gerekir. İşçiler ve sendika yöneticileri, elde ettikleri hakların sürdürülebilir olması için daha verimli çalışmalı ve kazan-kazan ilkesini benimsemelidirler..."	-Kazan-kazan ilkesi benimsenirse mümkündür.
SY4: "...olumlu ilişkiler tabi ki kurulabilir. Bunun için sendikalar, işyerinin ve iş kolunun gerçeklerini kabul etmelidir. Devlet bu konuda arabulucu olmalı, yaslarla sendikal örgütlenmenin önünü açmalıdır. Toplumda sendikal bilinç artarsa sendika sadece aidat toplayan bir örgüt algısı ortadan kalkacaktır. Sendikalar da üyelerinin kalitesin artıracak eğitim projeleri geliştirir, sektöre kalifiye personel sağlarsa, ilişkiler kendiliğinden düzelir..."	-Devletin arabuluculuğunda mümkündür.

Görüşülen sendika yöneticilerine göre, mevcut şartlarda olumlu bir ilişki kurulabilmesi mümkün görülmemektedir. Her iki taraf da diğerini düşman olarak görmekten vazgeçmelidir. Taraflar kendi sınırlarında kaldıkça ilişkilerin iyileşmesi mümkündür. Örgütlü olunan bazı işyerleri ile bu tür olumlu ilişkilerin örnekleri görülebilmektedir.

Tablo 4.43: Sektör Sermayedarlarının Sendikaları Nasıl Algıladığına Yönelik Sendika Yöneticilerinin görüşleri

Görüş (Doğrudan alıntı)	Odak Noktaları
SY1: "...sendikayı lüzumsuz görüyorlar. 'işyeri benim, işçi benim, sendika ne ki' şeklinde bir algıları var. 'Ben istediğimi işe alırım, istediğim zaman da işten atarım, dilediğim kadar maaş veririm' diye düşünüyorlar. Bunun sebebi, eğitim eksikliği. Aynı zamanda da turizm gibi bir endüstride sermayenin yanlış ellerde olması..."	-Sendika gereksizdir. -Sermaye yanlış ellere düşüyor. -sendika mali bir külfettir.
SY2: "...mali açıdan bir külfet, yönetsel açıdan da kendi yöntemlerini uygulamada bir engel olarak görüyorlar. Çünkü hiçbir iktidar sahibi elindeki gücü, başkaları ile paylaşmak istemez..."	-Sendika tehdittir. -Sendika düşmandır.
SY3: "...tehdit olarak görüyorlar. Maliyeti artıracak, işletmeyi zora sokacak örgütlenme olarak görüyorlar. Sendikal hakların temel insan hakkı olduğunu düşünmüyorlar. Oysa sendikal hareket demokrasinin gereklerinden biridir..."	
SY4: "...Düşman olarak görüyorlar. Sendika yüzünden hükümlerini azalacağını düşünmüyorlar. Sendika yüzünden gelirlerinin azalacağını düşünmüyorlar. Grev riskinden korkuyorlar. Oysa turizmde grev, çok rahat ve kolay alınacak bir eylem kararı değildir..."	

Sendika yöneticilerine göre, sermaye sahipleri sendikayı kendilerine hasım olarak görmektedirler. Çünkü işçi üzerindeki baskı gücünü sendika yüzünden kaybedeceklerini düşünmektedirler. Sendikalı olmayı işyerinde düzene başkaldırı olarak görmektedirler. İşyerinde alınacak kararlar önünde sendikayı bir engel olarak görmektedirler.

Tablo 4.44: Turizm İşletmelerinde Sendika Sözcüğünün Neden Yasaklı Bir Kelime Olarak Görüldüğüne Yönelik Sendika Yöneticilerinin Görüşleri

Görüş (Doğrudan alıntı)	Odak Noktaları
SY1: "...sektörde bulunan işverenlerin %90'ı inşaatçı, madenci veya iktidarlara yakın, sonradan görme zenginlerden oluşuyor. Bu yüzden sendikaya tamamen karşılar..."	-Sermaye turizm dışı sektörlerden gelenlerin elinde.
SY2: "...Genelde sendikaya sıcak bakılmayan bir ülkeyiz. Bu durum turizm açısından daha da hasmane bir yaklaşımı doğuruyor. Sanılıyor ki, sendika turizme de turiste de düşman..."	-Toplumda sendikal algı negatif. -Korku ve bilgisizlik.
SY3: "...korku, işçinin bilgisizliği. İşverenin korku ve bilgisizliği. Sendikaların toplum nezdinde itibar kaybetmeleri..."	-Olumsuz sendika imajı.
SY4: "...sendikaların imajından da kaynaklı olabilir. Örgütlü olmak, düzene başkaldırmakla eşdeğer görülüyor. Sendikaların propagandaları işverenleri ürkütüyor..."	

Sendika yöneticileri, turizm iş yerlerinde sendikanın yasaklı bir kavram olarak algılandığını kabul etmektedirler. Ancak bunun karşılıklı iyi niyet adımlarıyla aşılmasının mümkün olduğunu düşünmektedirler. Bu konuda hem işverenlere hem de sendikalara düşen görevler olduğunu düşünmektedirler. İşverenlerin sendikanın olumlu ve faydalı yönlerini görmeleri, işletmeye sağlayacağı katkıları anlamaları halinde sendikaya düşman gözüyle bakmaları son bulacaktır. Aynı şekilde sendikaların da toplum ve sermaye sahipleri üzerinde bıraktıkları negatif imajı ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar yapmaları, çağın ve iş kolunun gereklerine uygun sendikal anlayış geliştirmelerinin, bu süreci hızlandıracağı düşünülmektedir.

Tablo 4.45: Turizm Sendikalarının Turizm İş Yaşamında Yeterince Etkin Olup Olmadıklarına İlişkin Sendika Yöneticilerinin Görüşleri

Görüş (Doğrudan alıntı)	Odak Noktaları
SY1: "...bence yeterince etkin değiliz. 1980 sonrası toplumun örgütlü olmaktan soğuması, çalışanların örgütlülük konusunda karamsar olması bunun başlıca sebepleridir..."	-toplum ve çalışanlar örgütlülüğe soğuk bakıyorlar.
SY2: "...yeterince etkili olduklarını düşünmüyorum. Daha aktif olunmalı. Yasalar ve işveren baskısı sendikaları iş yaşamında daha etkin olabilme noktasında baskıladıklarını düşünüyorum..."	-daha aktif bir sendikal anlayış geliştirilmeli.
SY3: "...hayır yeterince etkin değiller. Sınırlı etkileri var. Çünkü örgütlenme oranı çok düşüktür. Sendikal güvence yetersizdir. Turizm işçileri sendika üyesi olurlarsa işten atılma korkuları vardır..."	-Turizm işçileri örgütlü olmaktan korkuyorlar.
SY4: "...maalesef yeterince etkin değildirlere. Çünkü örgütlenme oranları çok düşüktür. Sendikalar güçlerini örgütlü işçi sayısından alırlar. Bunun yanında sendikalar yeni argüman geliştiremiyorlar. Çağın gerisinde olduklarını düşünüyorum..."	-Sendikalar çağa ayak uyduramadılar.

Sendika yöneticileri, Konaklama ve Eğlence İşyerleri İşkolunda faaliyet gösteren sendikaların turizm iş yaşamında yeterince etkin olmadığını düşünmektedir. Örgütlenme oranlarının düşük olmasını bu durumun en önemli nedeni olarak görmektedirler. Bunun yanında yasaların sendikal örgütlenmeyi zorlaştırıcı hükümleri olduğunu düşünmekte, işveren baskısının da sendikaların iş yaşamında yeterince etkinleşememesine neden olduğunu iddia etmektedirler. Sendikaların mevcut imajlarının, işçiler tarafından negatif algılandığı, sendikaların kendilerini güncellemeleri gerektiği de sendika yöneticilerince dile getirilen diğer sebepler olarak dikkat çekmektedir.

4.4. Bulguların Bir Bütün Halinde Tartışılması

Bu araştırma kapsamında Türkiye’de turizm endüstrisinde sendikal örgütlenme, Türk konaklama sektörü özelinde incelenmeye çalışılmıştır. Ocak 2019 verilerine göre Türkiye’de 18 nolu Konaklama ve Eğlence İşleri İşkolunda sendikal örgütlenme oranı %4.32 dir. Bu oranla turizm endüstrisi sendikacılığı toplam 20 iş kolu içinde en son sırada yer almaktadır. Araştırmamız, sektörün sendikaya olan bu dikkat çekici mesafesinden yola çıkılarak ele alınmıştır. Bu bölümde araştırma kapsamında elde edilen nitel ve nicel bulgular bir bütün halinde ele alınarak tartışılacaktır.

Araştırmanın örneklemini oluşturan otel çalışanlarının % 6,6 sı bir turizm sendikasına üye iken, %93,4 ü herhangi bir sendikaya üye değildir. Bu oranların, Türkiye’de turizm alanında çalışanların sendika üyeliği oranıyla karşılaştırıldığında temsil kabiliyeti bakımından uyumlu olduğu düşünülmektedir. Örneklemin %3 ünün ise daha önce bir turizm sendikasına üye olduğu, ancak daha sonra üyelikten ayrıldığı görülmektedir. Sendikaların örgütlenebilme noktasında güçlükler yaşadığı düşünülürse, kazanılmış bir üyenin elde tutulamaması, sendikalaşmanın neden düşük olduğu konusunda bir fikir verebilir. Bireysel sendika özgürlüğü, bireyin sendikaya özgürce üye olabilesini sağladığı gibi, aynı zamanda sendikaya hiç üye olmama ya da üyesi olduğu sendikadan ayrılma hakkına da sahip olması anlamına gelir (Terzioğlu, 2017: 93). Ancak turizm sendikalarının üye kaybının nedenlerinin iyi araştırılması gerekmektedir. Bir sendika üyelerini elde tutamıyorsa, öncelikli olarak kendi iç yapısını sorgulamalıdır. Turizm iş kolundaki mevcut sendikal düzeyin çok düşük olması, konaklama sektörü yöneticileri ve sendika yöneticileri tarafından değerlendirildiğinde; tarafların birbirine paralel gerekçeler sunmakla birlikte, karşı tarafı suçlayıcı görüşler de beyan ettikleri görülmektedir. Araştırma kapsamında mülakat yapılan otel yöneticileri, işçilerin sendika üyesi olmaması/olamaması konusunda sektörün çalışma koşullarının, işgücü devir hızının, mevsimsel özelliğinin etkili olduğunu düşünmektedirler. Buna karşın Türkiye’deki sendikaların ve sendikacıların işçilere yeterince güven aşamadığını, aşırı politik bir kimliğe büründüklerini ve günümüz çalışma yaşamında yasaların ve İKY uygulamalarının zaten işçiye hakkını teslim ettiğini, dolayısıyla sendika gibi bir aracıya artık ihtiyaç kalmadığını ileri sürmektedirler. Sendika yöneticileri ile yapılan mülakatlarda ise; yine sektörün çalışma koşullarına vurgu yapılmakla birlikte, işveren

tarafının sendikal örgütlenme üzerinde aşırı baskıcı bir tutum sergilediklerini, bu yüzden işini kaybetme korkusu taşıyan işçilerin sendika kelimesini teleffuz etmekten bile kaçındıklarını söylemektedirler. Araştırmacı tarafından yapılan saha gözlemlerinde ve bire bir görüşmelerde bu tutumu doğrulayan otel yöneticileri ile karşılaşmış, otelinde sendika kelimesinin yasaklandığını söyleyen yöneticiler olduğu görülmüştür. Çoban (2013) tarafından 5 ayrı sendikanın yöneticileri ile yapılan bir mülakatta; işçilerin neden sendika üyesi olmadığı/olmadığına dair sorular yöneltmiştir. Buna göre sendika yöneticileri, işçilerin yeteri kadar sendikal bilince sahip olmamaları, işveren baskısı sonucu işsiz kalma korkusu ve yeni nesil işçileri örgütlemeye bazı zorlukların olmasını düşük sendikalaşmanın gerekçesi olarak göstermişlerdir.

Günümüzdeki çalışma koşulları altında sendikalara ihtiyaç olup olmadığına dair otel yöneticilerinin ve sendika yöneticilerinin görüşleri de genel anlamda birbirinden ayrılmaktadır. Araştırmaya katılan otel yöneticilerinin çoğunluğu, günümüzde artık sendikalara ihtiyaç kalmadığını, yasaların ve sektördeki endüstri ilişkilerinin geldiği boyutun işçilerin haklarını koruduğunu iddia etmektedirler. Türkiye'deki sendikal anlayış ile işçi haklarının korunmasının zor olduğu, ancak bu anlayışın değişip, sendikaların yeniden yapılanması, sektörün gereklileriyle uyumlu bir sendikal bakış açısının geliştirilmesi halinde sendikalara ihtiyaç doğacağını düşünmektedirler. Buna karşın görüşleri alınan sendika yöneticileri; sendikalara her koşulda ihtiyaç olduğunu, sendikanın alternatif olarak görülen İKY sisteminin aslında işçinin değil işverenin yanında yer aldığını ve onun taleplerini karşıladığını düşünmektedirler. Sendikaların bir işyerine sağlayacağı avantaj ve dezavantajlar konusunda da otel yöneticileri ve sendika yöneticileri arasında örtüşen ve ayrışan görüşler söz konusudur. Mülakatlara katılan otel yöneticilerinin geneli, mevcut sendikal anlayışın değişmesi, gerçek sendikacılığın uygulanması durumunda sendikaların bir işyerine sağlayacağı pek çok avantaj olabileceğini düşünmektedir. Oysa mevcut yapıları ile sendikaların, iş yerinde çalışanlar arasında kamplaşmayı ve bölünmeyi körüklemekte, sendikaya sırtını dayayan işçilerin işyerini suistimal ederek verimsiz çalıştığını düşünmektedirler. Özellikle grev gibi bir kozu elinde bulunduran sendikaların turizm sezonunda bunu kullanmaları halinde büyük bir krize neden olacaklarını öngörmektedirler. Sendika yöneticileri ise, sendikal örgütlenmenin olduğu oteller, bir çok avantaj elde etmekte, işgücü devir hızı düşmekte,

işçiler, haklarını elde edebildikleri için daha verimli çalışmakta, işyerinde birlik ve beraberlik sağlanmaktadır.

Araştırma kapsamında incelenen örneklemin yaş dağılımına bakıldığında, çalışanların %11,9'unun 18-25 yaş aralığında, %27,7'sinin 26-32 yaş aralığında ve %29,7'sinin 33-39 yaş aralığında yer aldığı görülmektedir. Bu sonuçlar, turizm sektörü çalışanlarının ağırlıklı olarak genç yaş grubundan oluştuğu gerçeği ile büyük oranda örtüşmektedir. Dünya Turizm Örgütü (WTO) verilerine göre, gelişmiş ülkelerde turizmde istihdam edilenlerin ağırlıklı olarak 30-44 yaş aralığında yer aldığı görülmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise turizmde istihdam edilenlerin çoğunluğu 18-29 yaş aralığındadır (WTO, 2009: 21).

Türk turizm endüstrisinin istihdam özelliklerinden biri niteliksiz ve genç işgücünün ağırlıklı olarak tercih edilmesidir. Dev Turizm-İş Sendikası Genel Başkanı Yahyaoğlu'na göre, turizm işçileri, kıyı bölgelerde 4-8 ay, iç kesimlerde ise 4-6 ay süresince istihdam edilmektedir. Çalışanların yaş ortalaması 18-25 olup, 35-40 yaş üzerindeki iş bulmakta zorlanmaktadır (Köfteoğlu, 2014). Genç kuşağın turizm endüstrisinde istihdam edilmeleri hizmet kalitesi ve misafir ilişkileri bakımından olumludur (Bahar ve Özdemir, 2018: 265). Ancak, çalışabilir durumdaki önemli bir kesimin turizm endüstrisinde çok tercih edilmemesi de bir handikap olarak değerlendirilebilir.

Araştırma örnekleminin %55,2'sini erkekler, %44,8'ini ise kadınlar oluşturmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2017 verilerine göre Türkiye'de 15 ve üzeri yaştaki istihdam edilenlerin oranı %59 olup, bu oran erkeklerde %65,6, kadınlarda ise %38,4'tür (TÜİK, 2017). Turizm ile ilgili sektörlerde çalışan kadın oranı ise %32,1 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran kadın istihdamı açısından turizmin elverişli bir endüstri olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların %49,7'si Antalya'da istihdam edilirken, %50,3'ü İstanbul'da istihdam edilmektedir.

Araştırma kapsamında incelenen turizm çalışanlarının %53,4'ü lise mezunudur. %19'u Lisans, %11,6'sı ortaokul, %8,6'sı ön lisans ve %6,3'ü de ilkokul mezunudur. Bununla birlikte, katılımcıların %74'ünün turizm ile ilgili hiçbir eğitim almadıkları görülmektedir. Bu sonuçlar, sektörde eğitimsiz ve niteliksiz işgücü istihdamının yoğunluğunu göstermesi bakımından dikkat çekmektedir. Turizm endüstrisindeki olumsuz çalışma koşullarının

nitelikli işgücü istihdamında önemli bir engel teşkil ettiği bilinen bir gerçektir. Aynı şekilde turizm eğitimi almış kişilerin bu iş kolundaki çalışma koşulları, kariyer fırsatlarının sınırlı olması ve iş tatmin düzeyinin düşük olması, diğer sektörlerden önemli ölçüde işgücü transfer etmesi gibi sebeplerle başka alanlara yöneldikleri söylenebilir. Bu da beraberinde niteliksiz ya da yarı nitelikli işgücünün bu sektörde yoğunlaşmasına neden olmaktadır (Koko ve Gurier, 1994; Szivas vd., 2003). Bununla birlikte turizm eğitiminin sektörel ihtiyaçlara tam olarak karşılık verememesi de turizmde eğitilmiş işgücünün yeterince istihdam edilememesinde önemli bir rol oynadığı düşünülmektedir.

Katılımcıların aylık gelir seviyelerine göre dağılımı şu şekilde görülmektedir. Otel çalışanlarının %34,4'ü 2001-3000 TL arası, %28,2'si asgari ücret-2000 TL arası, %13,3'i 3001-4000 TL arası, %7,5'i 4001-5000 TL arası, %5,2'si asgari ücret ve %4,5'i de 5001 ve üstü gelire sahip olduklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların bu %6,5'i de bu soruya yanıt vermemiştir. Konaklama sektöründeki maaş ortalamalarının son yıllarda görece düşük kaldığı bilinen bir gerçektir. Bu sektörde maaşlar, bölgeye göre, turist sayısındaki artışa göre değişebilmektedir. İstisnai otellerin dışında otellerin büyük çoğunluğunda yönetici maaşlarının düşük seviyelerde olduğu da bilinmektedir. Türkiye Otelciler Birliği Federasyonunun (TÜROFED) araştırmasına göre 2019 yılı için dört yıldızlı bir otel işletmesinin genel müdürü 12.000-20.000 TL arası bir maaş almaktadır. Aynı araştırmaya göre bir aşçıbaşı 4000-6000 TL, bir resepsiyonist, 2500-3000 TL, bir kat hizmetleri personeli de 2020-2500 TL arasında maaş almaktadır.

Katılımcıların sektör tecrübelerine bakıldığında, %25,6'sının 4-6 yıl, %25,22'sinin 7-9 yıl, %17,5'inin 13 yıl ve üzeri, %17,5'inin 1-3 yıl, %9,3'ünün 10-12 yıl ve %4,8'inin 1 yıldan az bir sektörel tecrübeye sahip olduğu görülmektedir. İşgören devir hızının oldukça yüksek olduğu turizm endüstrisinde özellikle otelcilik sektöründe işgücü sirkülasyonu daha da belirgin olarak görülmektedir. Tütüncü ve Demir (2003) tarafından Muğla bölgesinde yapılan bir araştırmada otel çalışanlarının sektör tecrübeleri şu şekilde belirtilmiştir. 359 kişi üzerinde yapılan araştırmaya göre çalışanların % 41,2'si 1-3 yıl arası, %33,1'i 4-6 yıl arası, %17,1'i 7 yıldan fazla ve %8,6'sı da 1 yıldan az turizm sektöründe çalışmaktadır. Benzeri birçok araştırmada da görüleceği gibi konaklama sektöründe çalışanların çok uzun yıllara dayanan bir mesleki tecrübesi bulunmamaktadır. Bu durum, turizmde sendikal örgütlenmenin yeterince yayılamamasında etken faktörlerden biri olarak değerlendirilebilir. Çünkü sürekli sektör ya da işyeri değiştiren

bir işçinin örgütlenmeye dair ihtiyacı, bilinci ve yeterli süresi olmamaktadır. Çalışanların mevcut işyerlerindeki çalışma süreleri de sektörel tecrübeleriyle örtüşen sonuçlar vermektedir. Örneklemin %38,9'u şu anki iş yerinde 1-3 yıldan beri, %28,7'si 4-6 yıldan beri, %17,9'u 1 yıldan az, %7,8'i 7-9 yıldan beri, %4,2'i 13 yıldan fazla, %2,6'sı ise 10-12 yıldan beri çalışmaktadır. ÇSGB nin yapmış olduğu bir araştırmada da turizm ile ilgili işletmelerde çalışan işçilerin kıdem durumları incelenmiş ve şu sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışan işçilerin %39'unun 6 aydan az, %22'sinin 6 ay-1,5 yıl arasında, %15'inin 1,5-3 yıl arasında, %11'inin 3-5 yıl arasında , %13'ünün de 5 yıl ve üzerinde kıdemi olduğu tespit edilmiştir (Konaklama ve Eğlence İşleri İşkolunda Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu, 2013). Bütün bu oranlar, sektördeki işgücü devir hızının yüksekliğini, sektördeki çalışma koşullarının elverişsizliğini, mevsimsellik özelliğine bağlı sezonluk çalışma sürelerini ve dolayısıyla turizmde kıdemli işçi sayısının azlığını net bir biçimde ifade etmektedir.

Araştırmaya katılan otel çalışanlarının %63,4'ü evli, %32,5'i bekar ve %4,1'i de boşanmış durumdadır. Çalışanların %40,2'sinin hiç çocuğu bulunmamakta, %25,6'sının iki çocuğu, %23,7'sinin bir çocuğu, %8,6'sının üç çocuğu ve %1,9'unun dört ve üzeri sayıda çocuğu bulunmaktadır.

Örneklemin çalıştıkları departmanlara göre dağılımına bakıldığında karşımıza şöyle bir tablo çıkmaktadır. Otel çalışanlarının %25,3'ü mutfak personeli, %24,9'i yiyecek içecek departmanı personeli, %17,9'u kat hizmetleri personeli, %16,8'i önbüro personeli, %5,3'ü güvenlik personelidir. Ankete cevap verenlerin büyük çoğunluğunun otelin ana departmanları olan yiyecek içecek, önbüro, kat hizmetleri ve mutfak personelinden oluşması turizmde işgücü ve sendika ilişkisini irdelemek açısından isabetli olduğu düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında anket uygulanan örneklem %6,7'si 4 yıldızlı otel çalışanı, %93,3'ü ise beş yıldızlı otel çalışanı olduğu tespit edilmiştir. Türkiye'deki mevcut turizm sendikalarının örgütlü oldukları işletme tipleri ve sınıflarına bakıldığında hem TOLEYİS hem de OLEYİS sendikasının ağırlıklı olarak 5 yıldızlı otellerde örgütlü oldukları görülmektedir. Bu araştırmada örneklemin 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışanlar üzerinde yoğunlaşması mevcut sendikal örgütlenme ile örtüşmektedir.

Daha öncede belirtildiği gibi, Türk turizm endüstrisinde sendikal örgütlenme son derece düşüktür. Bu araştırma ile elde edilen bulgularla da mevcut durum doğrulanmıştır. Turizm işçilerinin sendika üyesi olmama sebepleri önem derecesine göre sıralandığında şu bulgulara ulaşılmıştır;

Araştırmaya kapsamındaki turizm işçilerinin bir sendikaya üye olmamasında birinci önem dercesindeki ilk üç sebep şu şekilde tespit edilmiştir:

%14,99 ile “işyerinde örgütlü bir sendikanın olmaması”, %12,26 ile “aidat ödemek istemediği için”, %12,26 ile “üye olsa da durumunun değişmeyeceğini düşündüğü için”.

Katılımcıların bir sendikaya üye olmamasında ikinci önem derecesinde gösterdikleri ilk üç sebep ise şu şekildedir:

%15,47’si “sendikacılara güvenmediği için”, %14,92’si işyerinde örgütlü bir sendika olmadığı için”, %14,92’si “aidat ödemek istemediği için” bir turizm sendikasına üye olmadığını belirtmiştir.

Katılımcıların bir sendikaya üye olmamasında üçüncü önem derecesindeki ilk üç sebep ise;

%16,50’si “sendikacılara güvenmediği için”, %14,92’si “üye olsa da durumunun değişmeyeceğini düşündüğü için” ve %13,85’i de “sorunlarının işveren tarafından çözümlendiği için” sendikaya üye olmayı düşünmemektedirler. Uçkan ve Kağnıcıoğlu (2009) tarafından Petrol-Kimya/Lastik, Metal, Gıda ve Dokuma işkollarındaki işçilerin sendikalara ilişkin algı ve tutumlarını ölçmeye yönelik yaptıkları araştırmada, işçilerin sendikaya üye olmama ya da sendikadan ayrılma nedenleri %31,1 ile sendikalara güvensizlik, %15,6 ile işveren baskısı, %10 ile işçi arkadaşlarının üye olmaması şeklinde sıralanmıştır. Urhan (2005) tarafından yapılan bir başka çalışmada ise hiç sendika üyesi olmayan işçilerin sendikaya üye olmamalarındaki en önemli üç neden; “işveren baskısı”, “diğer işçi arkadaşlarının sendika üyesi olmaması” ve “sendikalara güvenmeme” şeklinde sıralanmıştır. Akcan, Polat ve Ölçüm (2017) tarafından yapılan bir başka araştırmada yönetici ve öğretmenlerin sendika üyesi olmak istememe nedenleri olarak “sendikaları etkisiz bulmaları”, “sendikaların ayrımcılığa sebep olmaları”, “sendikaların siyasi bir yapılanma olmaları” gibi bulgulara ulaşılmıştır. İşçilerin sendikaya üye olmaktan kaçınma sebepleri sektörden sektöre farklı sıralama gösterebilmektedir. Bu araştırmada elde edilen bulgulara göre turizm iş kolunda

çalışanların sendikaya üye olmamalarında sendikacılara güvensizlik, işyerinde örgütlü sendika bulunmaması, üyelik aidatı ödeme gibi bir zorunluluğa tabi olmak istememek ve sendika üyeliğinin işçinin konumunu değiştirmeyeceği inancı ağır basmaktadır. Diğer araştırmalar farklı işkollarındaki işçiler üzerinde ele alınmakla birlikte çalışanların sendikaya üye olmama nedenleri birbirine yakın görünmektedir. Ancak turizm çalışanları için sendikaya üye olmamada birinci derecede önemli bir gerekçe olarak “işyerinde örgütlü bir sendikanın olmaması” dikkat çekicidir. Bu sonuç, turizm işyerlerinde daha çok örgütlü sendika olması, çalışanların sendikaya daha yüksek oranda üye olabilecekleri varsayımının çıkarılmasını mümkün kılabilir.

Sektördeki düşük sendikalaşma düzeyi otel yöneticileri tarafından değerlendirildiğinde; konunun sektörden, çalışanlardan ve sendikalardan kaynaklanan nedenleri olduğu ileri sürülmüştür. Görüşmelere katılan farklı departmanlardaki otel yöneticileri, sendikal örgütlenmenin bu denli düşük olmasını, sektörün kendine özgü çalışma koşullarına, yeni nesil çalışanların sendika konusunda yeterince bilinçli ve bilgili olmamasına, sendika ve sendikacılara güven duymamalarına bağlamaktadırlar. Bunun yanında sendikaların da kendi aralarındaki yıkıcı rekabetleri, sarı sendika uygulamalarına dair pekçok örneğe rastlanması gibi nedenlerle iş dünyası ve toplumun önemli bir kesiminin sendikalardan uzaklaşmasını sağlamaktadır.

Araştırmamızda turizmdeki sendikalaşma oranının düşük olmasının nedenleri sendika yöneticileri açısından da değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, turizm sendikası yöneticileri; sendikal örgütlenmenin ülkemizdeki tüm iş kolları açısından düşük olduğunu, bununla birlikte konaklama ve eğlence iş kolunda sektörel özelliklerin bu durumu daha da aşağı çektiğini, işveren baskısının yoğunluğunu, 12 Eylül 1980 darbesi sonrası insanların bu tür örgütlenmelerden uzaklaştırılmasını ve ehil olmayan kişilerin sendikacılık yapmasını gerekçe olarak ileri sürmüşlerdir.

Turizm çalışanlarının bir turizm sendikasına üye olma sebepleri önem derecesine göre sıralandığında elde edilen bulgular ise şu şekilde karşımıza çıkmaktadır. Araştırmaya katılan turizm işçilerinin sendika üyesi olmalarında birinci derecede önemli ilk üç sebep; %30,36 ile “ekonomik ve özlük haklarımı koruduğu için”, %16,07 ile “fikren yakınlık duyduğum için”, %16,07 ile “güçlü bir sendika olduğu için”, %16,07 ile “kendimi güvende hissetmek için”. İkinci derecede öneme haiz ilk üç sebep ise şöyle

sıralanmaktadır. %32,16 ile “idari baskının iş hayatımı olumsuz etkilememesi için”, %26 ile “güçlü bir sendika olduğu için”, %24 ile “birliktelik sağlamak için”. Katılımcıların bir turizm sendikasına üye olmasında üçüncü derecede önemli gördükleri ilk üç sebep ise; %43,40 ile “eylem ve etkinliklerini beğendiğim için”, %26 ile “güçlü bir sendika olduğu için”, %11,32 ile “ekonomik ve özlük haklarımı koruduğu için” ve “birliktelik sağlamak için” şeklinde sıralanmaktadır. Önder ve Zengin(2018) in araştırmasına göre işçi ve memurların sendikaya üye olmalarında birinci derece önemli faktörler olarak %36,5 ile ekonomik ve özlük haklarının korunması, %31 ile fikri yakınlık faktörü ve %14,6 ile birliktelik sağlama amacı bulgulanmıştır. Turizm iş kolunda çalışan işçilerin sendika üyesi olmalarında en çok önem verdikleri gerekçelere bakıldığında “güçlü sendika” vurgusu dikkat çekmektedir. Bunun yanında sendika üyeliğinde ekonomik ve özlük haklarının korunması da önemli sebeplerden biri olarak görünmektedir. Sendika üyesi olan turizm işçileri, sendikanın gücü ve ekonomik ve özlük haklarını koruma güvencesini ön planda tutarken, sendikaya üye olmayan işçiler, daha çok sendika ve sendikacılara güvensizliği ve sendika üyeliği ile durumun değişmeyeceği inancını vurgulamaktadır. Araştırma kapsamında görüşülen otel yöneticileri sendikalı bir işçinin hak arama konusunda daha bilinçli olacağını, daha motive çalışacağını, işçi-işveren ilişkisinin belli kurallar dahilinde daha net biçimde gelişeceğini, işyerinde çalışma barışının sendika sayesinde daha kolay kurulacağını düşünmektedirler. Bu kapsamda görüşmelere katılan sendika yöneticileri de, sendikalı olmanın işyerinde iş ve yaşam doyumunu artıracığını, huzur ikliminin hakim olacağını, işgücü devir hızının düşeceğini, işçilik maliyetlerinin kolay ve öngörülebilir şekilde hesaplanabileceğini ileri sürmektedirler.

Sendikaların siyasi faaliyetlerde bulunması hakkındaki otel çalışanlarının görüşlerine bakıldığında , katılımcıların %36,8’i sendikaların siyasetle uğraşmayıp, sadece işçi hak ve çıkarları ile ilgilenmesi gerektiğini düşünmektedir. %31,3’ü ise işçi hak ve çıkarları için gerekiyorsa siyasetle ilgilenmeklerinden yana görüş bildirmiştir. Katılımcıların %21,5’i de sendikaların toplumun tüm kesimleri için siyasetle ilgilenmeleri gerektiğini düşünmektedir. Uçkan ve Kağnıcıoğlu (2009) tarafından yapılan bir çalışmada işçilerin sendikaların siyasi faaliyetleri konusundaki düşünceleri araştırılmış, buna göre işçilerin %48,5’i, sendikaların siyasetle uğraşmak yerine daha çok işçi hak ve çıkarlarını korumaya odaklanmaları gerektiği bulgusuna ulaşılmıştır. Önder ve Zengin (2018)

tarafından yapılan bir başka araştırmada, Türkiye’de sendikalaşmayı etkileyen faktörler arasında sendika-siyaset ilişkisine dair sorular yöneltilmiştir. Araştırmaya katılan işçi ve memurların %40,2’si üyesi olduğu sendikannın herhangi bir siyasi partiyle ilişki içinde olmasını kabul edemeyeceğini belirtmiştir. Berkant ve Gül (2017), sendika üyesi öğretmenlerin sendikal algı ve beklentilerini araştırdıkları çalışmalarında, öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun sendikaların siyasallaşmaması gerektiği bulgusuna ulaşmıştır.

Sendikaların siyasetin tamamen dışında dışunılması mümkün değildir. Güçlü demokrasilerde sendikalar, siyasal iktidarın almış olduğu kararlar karşısında üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak adına ister istemez siyasetle yüz yüze gelmek zorundadır (Mahiroğulları, 2012: 12). Bunun yanında bir siyasal partinin iktidara gelebilmek için, sendika gibi önemli oy potansiyelini elinde bulunduran sivil toplum kuruluşlarına ihtiyaçı vardır. Bu nedenle siyasi partilerin de sendikalarla ilişki kurmaları kaçınılmaz bir tercihtir denilebilir. Ancak Türkiye’de sendika –siyasal parti ilişkileri Batıdaki örneklerinden farklı bir zeminde hayat bulmaktadır. Sendikalar ellerindeki gücü siyasal iktidarı yönlendirebilmek için değil, siyasal iktidar tarafından yönetilebilmeye elverişli biçimde kullanılmaktadırlar. İşbaşındaki iktidara yakın bir sendika, üye sayısını artırabilmekle beraber, elindeki gücü de iktidarın yönetimine vermiş olmaktadır. Dolayısı ile; birçok işçi ve memur sendikası, işçiler tarafından siyasi partilere doğrudan bağlı, bağımsız hareket edemeyen ve özerklikten uzak örgütler haline gelmekte ve bağlı olduğu siyasi partilerin yan kuruluşları olarak algılanmaktadır (Hekimler, 2015:149).

Ayrıca Türkiye’de terörize edilen 1 Mayıs kutlamaları ve marjinal grupların sendikaların haklı eylemlerinin içine sızmaları gibi toplumsal algıyı olumsuz etkileyen durumlar da işçilerin sendika-siyaset ilişkisine mesafeli durmalarına neden olduğu söylenebilir. Bu kapsamda araştırmaya katılan otel yöneticileri de turizmde sendikalaşmanın düşük düzeyde olmasını, sendikaların çok fazla siyasallaşması, bazı marjinal grupların sendikaların içine sızması olmalarını gerekçe olarak sunmaktadırlar. Onlara göre bu durum, işçilerin etiketlenmekten korkmasını ve daha çok baskı hissetmelerini sağlamaktadır.

Konaklama ve eğlence işleri iş kolu çalışanlarına göre, turizm sendikalarının görevleri önem derecesine göre şu şekilde tespit edilmiştir. Katılımcılara göre turizm sendikalarının birinci önem derecesindeki ilk üç görevleri %29,61 ile ‘‘çalışanların haklarını koruma ve

geliştirmeye odaklanmalıdır”, %23,59 ile “devletin hizmetlerini denetleyen bir konumda olmalıdır” %18,19 ile “hukuki korumaya öncelik vermelidir” şeklinde sıralanmıştır. İkinci önem derecesindeki ilk üç görev ise, katılımcıların %25,66’sı “çalışanların haklarını koruma ve geliştirmeye odaklanmalıdırlar”, %23,03’ü “hukuki korumaya öncelik vermelidir”, %19,60’ı ise “devlet ile çalışanlar arasında aracılık yapmalıdır” şeklinde bulgulanmıştır. Üçüncü önem derecesindeki ilk üç görev şu şekilde sıralanmıştır: Katılımcıların %22,87’si “devlet ile çalışanlar arasında aracılık yapmalıdır”, %22,49’u “sosyal faaliyetlere (eğitim, gezi, vb.) öncelik vermelidir”. %16,01’i ise “hukuki korumaya öncelik vermelidir”. Uysal ve Köse(2014) ye göre çalışanların sendikalardan beklentileri aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

- Sendikalar tarafsız ve siyasi kaygılardan uzak durmalıdır.
- Çalışanların haklarını korumaya odaklanmalıdır.
- Ulaşılması mümkün olmayan vaatlerde bulunmmalıdır.
- Çalışma koşullarının takipçisi olmalıdır.
- Şeffaf bir sendika yönetimi sergilemelidir.
- Sendikalar, terfi konusunda haksız rekabete yol açmamalıdır.

Sağlık-Sen Ar-Ge Bürosu tarafından 2012 yılında yapılan bir araştırmada, sendika üyesi çalışanların sendikal bağlılık, algı, memnuniyet ve beklentileri ölçülmüştür. Buna göre sağlık çalışanlarının sendikalardan beklentileri içinde en önemli 4 madde şöyle ifade edilmiştir.

-İyi bir toplu sözleşme yapması

-Beni çalışan olarak önemsemesi, siyasi veedini görüşlerime göre ayırım gözetmemesi

-İşgüvencesi sağlaması

-Çalışan sağlığı ve iş güvenliği konusunda duyarlı olması (SAĞLIK-SEN, 2012).

Turizm endüstrisi çalışanları açısından iş güvencesi önemli konulardan biridir. Araştırmamızda katılımcıların en çok önem verdiği sendikal görev tanımlamasında “hukuki korumaya öncelik vermelidir”ifadesi dikkat çekmektedir. Çünkü mevsimlik çalışma, belirli süreli iş akdi, askıda personel gibi daha çok turizme özgü istihdam biçimleri, işçileri iş güvencesi olmadan çalışmaya itmektedir. Sezon bitimiyle boşa kalan bir işçinin hukuki yönden sahip olduğu hakların dahi farkında olmaması ya da bu hakları

nasıl elde edebileceğini bilmemesi, sendikaların bu noktada devreye girmesini önemli kılmaktadır. Sendikaların üyelerine hukuki destek sağlamaları, onlara yol göstermeleri hem işçi haklarının elde edilmesinde hem de çalışma barışı noktasında son derece önemli bir görev olduğu söylenebilir.

Katılımcıların turizm sendikalarının geleceğine dair düşüncelerine bakıldığında; %31,6'sına göre sendikacılık ve sendikalar anti demokratik bir yapıya bürünecektir. %19,5'ine göre sendikacılık ve sendikalar tamamen ortadan kalkacaktır. %18'ine göre sendikacılık faaliyetleri siyasileşmiş, çok sayıda sendikanın olduğu bir yapıya dönüşecektir. %14,2'sine göre sendikalar, uluslararası örgütler ve STK'lar ile bütünleşerek çağdaş bir yapıya ulaşacaktır. %13,8'ine göre de sendikalar çok zayıflayacak/etki güçleri azalacaktır.

Bu bulgulara dayanarak, turizm alanında çalışan işçilerin turizm sendikalarının geleceğine dair genel anlamda olumsuz bir görüşe sahip oldukları söylenebilir. Aslında bu sonuçlar, hali hazırda turizm ile ilgili iş kolundaki düşük sendikalaşma düzeyini de yansıtmaktadır. Özellikle konaklama sektörü özelinde bakıldığında, çalışanların sendikalara dair güveni ve beklentisinin son derece düşük olduğu anlaşılmaktadır. Günümüzde sendikalar, üyelerden, işverenden ve devletten kaynaklanan tehditlerle karşı karşıyadır. İşçilerin sendikaya üye olmaları durumundaki avantajlar her geçen gün değerini yitirmektedir. Buna karşın sendikaların geleneksel yapı ve fonksiyonlarını değiştirerek, üye sayılarını muhafaza edeceklerine, hatta artıracaklarına dair tahminler de yadsınamayacak kadar çoktur (Yorgun, 2007).

Günümüzde ve gelecekte endüstri ilişkileri sisteminde ortaya çıkması muhtemel dönüşümler, sendikaların geleceğine dair farklı tahminlerin yürütülmesine neden olmaktadır. Richard Hyman'a göre sendikaların geleceğinde beş tür sendikal kimlik oluşacaktır. Birinci sendikal kimlik; ileri teknolojiyi kullanan sanayi ve hizmet işletmelerinde çalışan ve kendine has niteliklere sahip işçilerin hakkını savunan sendikacılık tipidir. İkinci sendikal kimlik ise; kolektivizimin yerine bireyseliği ön planda tutan ve birey olarak işçilerin haklarını savunan modeldir. Üçüncü sendikal kimlik türü; emek ile sermaye işbirliğini öngören, artan rekabet koşulları karşısında işletmenin ayakta kalabilmesi için verimliliğin bir ayağını oluşturan sendikacılık modelidir. Dördüncü model; sendikaların ulusal boyutta siyasi hükümetle sosyal ortaklığına

dayanmaktadır. Beşinci sendikal modelde ise sendikaların, toplumların kitlesel desteğini arkalarına alarak popülist kampanyalarla işlev gören örgütler haline dönüşmesi söz konusu olacaktır (Işık, 2009:156).

Bu bağlamda gelecekte sendikalar ile işverenler arasında olumlu bir ilişki kurulup kurulamamasına ilişkin otel ve sendika yöneticilerinin görüşleri alınmıştır. Araştırmaya katılan otel yöneticileri genelde, böyle bir olumlu ilişkinin çok zor olduğu, bunun için öncelikle mevcut sendikal anlayışın değişmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Hali hazırda işveren-sendika barışının işin doğasına aykırı olduğu düşünülmektedir. Sendika yöneticileri ise böyle bir barışa daha olumlu yaklaşmaktadır. Tarafların kendi sınırlarını bilmeleri ve adil bir yaklaşımla hareket etmeleri durumunda olumlu ilişkilerin kurulabilmesini mümkün görmektedirler.

Bu bulgulara göre her iki tarafında mevcut bakış açısını eleştirdiğini, bu yapının ve bakış açısının değişmesi durumunda işverenin sendikaya, sendikanın da işverene daha makul ve yapıcı davranacağını söylemek mümkündür. Mevcut işveren-sendika ilişkilerinde bir güvensizliğin hakim olduğu açıktır. Sendika yöneticilerine göre, sektördeki sermaye sahipleri sendikaları ve sendikacıları, egemenlik haklarını ve kazançlarını bölüşmek isteyen, işyerine nifak sokmaya çalışan aktörler olarak görmektedirler.

Otel yöneticileri de, patronların sendikaya bakış açılarının genellikle olumsuz olduğunu, çünkü; sendikacıların daima kendilerine muhalif yaklaşımları olduğunu, çok büyük maliyetlere katlanarak meydana getirdikleri yatırımların, sendika yöneticilerinin baskı uygulayacağı işyerleri olmasını istemediklerini düşünmektedirler. Bu yüzden de turizm işletmelerinde sendika sözcüğünün adeta yasaklı hale gelmesi kaçınılmaz olarak görülmektedir.

Emek-yoğun bir sektör olan turizmde en büyük gider kalemi olan işgücü maliyetlerinin bir de sendikaların baskısıyla daha da artacağı endişesi söz konusudur. Sendika yöneticilerine göre ise sektör sermayedarlarının büyük çoğunluğunun, turizm dışındaki farklı alanlardan geliyor olması, sendikalar konusundaki bilgi eksiklikleri, sendikaların Türkiye'deki olumsuz imajları, örgütlü olmanın, başkaldırı ile eşdeğer kabul edilmesi gibi nedenlerle, sendika bu sektörde yasaklı kelime muamelesi görmektedir. Kumaş (2017) nin işverenlerin sendika üyeliğine bakışları üzerine Denizli'de yapmış olduğu bir araştırmaya göre, emek yoğun bir sektör olarak, tekstil sektöründe işçi sendikalarının

istenmediğini, çünkü işçi ile pazarlığı başkası ile değil kendisinin yapmak istediğini ileri süren işveren görüşüne yer verilmiştir.

Turizm çalışanlarının sendika üyesi olmaması/olamamasının ardındaki aktörlerin önem derecesine göre sıralanmasına bakıldığında şöyle bir tablo ile karşılaşılmıştır. Birinci derecede önemli sebep; %39,37 ile patron, %18,49 ile çalışanların kendisi, %15,09 ile hukuki yapı, %13,96 ile sendika şeklinde sıralanmıştır. İkinci önem derecesinde ise, işçilerin %34,51'ine göre yönetici, %26,45'ine göre çalışanların kendileri, %15,87'sine göre sendika, %15,09'una göre hukuki yapı sendikalı olmama/olamama konusunda etken faktörler olarak sıralanmıştır. Üçüncü önem derecesindeki sıralama da şu şekilde gerçekleşmiştir. %26,88 çalışanların kendileri, %25,48 hukuki yapı, %21,40 sendika. Elde edilen bulgulara göre sendika üyeliğini engelleyici aktörler olarak, mevcut yasal mevzuat, sendikaların günümüzdeki durumu ve çalışanların bizzat kendilerinin isteksizliği ön plana çıkmaktadır.

Uçkan ve Kağnıcıoğlu (2009), Etçi (2018), Uçkan Hekimler (2017) tarafından yapılan çalışmada işçilerin sendikaya üye olmamasında sendikalara güvensizlik ve işveren baskısını vurgulamaktadırlar. Bu araştırma bulgularında ise turizm işçilerinin sendikaya üye olmamalarında bizzat kendilerinin de etken bir aktör olarak ortaya çıkması dikkat çekicidir. Bu durumu yine, sektörün işgücü yapısı, genç ve vasıfsız çalışanların yoğunluğu, çalışma koşullarının farklılığı gibi faktörlerle açıklamak mümkündür.

Bu çalışmada konaklama işletmelerinde çalışan işçilerin sendikal algıları ölçülmeye çalışılmış ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda sendikal algı 4 faktör halinde ortaya çıkmıştır. Bunlar, "güvenlik boyutu", "sosyo-ekonomik boyut", "sendikal bilinç boyutu" ve "sendikal güvensizlik boyutudur".

Sendikal algının alt boyutları ile katılımcıların demografik özellikleri arasındaki ilişkiler irdelendiğinde aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Cinsiyete göre güvenlik boyutu, sosyo-ekonomik boyut, sendikal bilinç boyutu ve sendikal güven boyutu arasında bir farklılık söz konusu değildir. Bayar (2016), demografik faktörlerin sendikal bağlılığa etkisini ölçtüğü araştırmasında, cinsiyet ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Buna göre kadınların erkeklere göre daha düşük bir sendikal bağlılık ortalamasına sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir. Aynı şekilde Seçer (2009) da yaptığı bir çalışmada kadın öğrencilerin, erkek

öğrencilere göre daha olumlu bir sendikal algıya sahip olduklarını tespit etmiştir. Tekin ve Tüfekçi (2015) ise üniversite turizm öğrencilerinin sendikal algısını ölçtükleri çalışmalarında cinsiyet ile sendikal algı arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir.

Yaş ile sendikal algı alt boyutları arasındaki ilişkilere bakıldığında, 40-46 yaş arasındaki katılımcıların sendikal güven düzeyleri 18-25 yaş arası katılımcılardan daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Buna karşın 40-46 yaş arası katılımcıların sendikal güvensizlik düzeyi, hem 18-25 yaş arası, hem de 33-39 yaş arası katılımcılardan daha yüksek olduğu ölçülmüştür. Bu bulgulara bakıldığında tezat bir durum söz konusudur. Yani 40-46 yaş grubu çalışanlar, sendikalara kendilerinden genç diğer yaş grubuna göre hem daha çok güven duymakta hem de yine kendilerinden genç diğer iki yaş grubuna göre daha yüksek güvensizlik duymaktadır. Bu tezat gibi görünen durumun, çalışma yaşamında artan tecrübeyle açıklanması mümkündür. Yani 40'lı yaşlardaki bir işçi prensip ve mantık olarak sendikaların önemine ve gerekliliğine inanmakta, işçilere kazandıracağı haklar noktasında büyük bir güç olduğunu düşünmektedir. Ancak yıllar içindeki tecrübesi, sendikaların bu beklentileri tam olarak karşılamakta yetersiz kaldığını, geçen süre içerisinde işyerindeki konumunda önemli bir değişiklik olmadığını gören bir işçi sendikalara olan güvenini yitirmektedir. Oysa daha genç yaştaki çalışanların ne sendika konusunda böyle bir bilinç düzeyleri vardır, ne de sendika üyeliği ile tecrübe edindiği bir iş yaşamı vardır.

Türkiye'deki genel sendikalaşma oranları yaş dağılımına göre incelendiğinde, sendikalaşmanın en çok 45-54 ve ardından da 34-44 yaş aralığında yoğunlaştığı görülmektedir. Bu yaş grupları aynı zamanda istihdam piyasasında çoğunluğu elinde bulduran gruptur (Kağnıcıoğlu ve Etçi 2019:1793).

Turizmde ise istihdam edilenlerin yaşları ağırlıklı olarak 18-29 yaş arasında yoğunlaştığını söyleyebiliriz. Gelişmiş ülkelerdeki gibi oturmuş bir turizm istihdamından söz etmenin güç olduğu görülmektedir. Bu da sektördeki sendikalaşma oranlarını aşağı çeken bir diğer unsur olarak kabul edilebilir. Bununla birlikte Yılmaz, Keser ve Yorgun(2010) tarafından sendikalı işyerlerinde yapılan bir araştırmaya göre sendika üyesi çalışanların %42,7'si 20-30 yaş aralığında %37,8'i de 31-40 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Turizmde kayıt dışı çalışanlar ve stajyer öğrenciler de istihdamın içine

katıldığında genç işçilerin oranı oldukça yükselmektedir. E-devlet sistemi üzerinden sendika üyelik başvuruları yapılmakla birlikte, 18 yaşın altındaki bireyler e-devlet şifresi alamadığı için sendika üyesi olamamaktadır. Bütün bu kısıtların, turizm-sendika ilişkilerinin bu denli mesafeli olmasında etken faktörler olduğunu söylemek mümkündür.

Avrupa ve ABD'deki sendikalaşma, yaş gruplarına göre incelendiğinde benzer bir tabloyla karşılaşılmaktadır. Gençlerin daha bireysel hareket etme arzuları, sendikalaşmanın düşük olduğu iş kollarında çalışmayı daha çok tercih etmeleri, işgücü devir hızının yüksek olduğu ve yarı zamanlı işlerde geçici olarak çalışmalarını sendikasızlaşma eğilimini daha da artırdığını söylemek mümkündür (Palaz ve Poyraz, 2019:61-62).

Katılımcıların çalıştığı şehre göre sendikal algı alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulgulanmamıştır. Yani İstanbul ve Antalya 'da çalışan konaklama işletmeleri personelinin sendikal güvenlik, sosyo ekonomik, sendikal bilinç ve sendikal güvensizlik boyutları arasında istatistiksel olarak manidar bir farklılık yoktur. Yani İstanbul ya da Antalya'da çalışıyor olmak, sendikal algıyı etkilememektedir. Aynı şekilde eğitim düzeyi bakımından da bu boyutlar arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Buna karşın turizmde beyaz yakalı olarak değerlendirilen departman yöneticilerinin yüksek eğitim seviyesinde oldukları ve sendikaya karşı daha mesafeli oldukları düşünülmektedir. Eğitim seviyesi yükseldikçe, haklarını korumak için sendikaya ihtiyaç duyulmadığı, sahip olunan bilgi, beceri ve eğitim seviyesi ile işveren karşısında zaten belli bir pazarlık gücüne sahip olunduğu düşüncesi bu duruma neden olabilmektedir.

Atahan (2010) tarafından yapılan bir yüksek lisans tezinde, eğitim düzeyi ile sendika üyeliği arasındaki ilişki incelenmiş ve eğitim düzeyi yükseldikçe sendikaya yönelik negatif algılama düzeyinin de yükseldiği tespit edilmiştir. Köse (2017) sendikal bağlılık üzerine yapmış olduğu alan araştırmasında eğitim seviyesi ile sendikal bağlılık arasında negatif bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre ilköğretim ve lise mezunlarının lisans mezunlarına göre daha yüksek düzeyde sendikal bağlılıkları olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların aylık gelir seviyesine göre sendikal algı alt boyutları arasında bazı anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre 3001-4000 TL arası aylık gelire sahip olan katılımcılar, asgari ücret ile 2500 TL arası ve 2501 -3000 TL arası aylık gelire sahip

katılımcılara göre daha yüksek bir sendikal güvene sahiptir. Ayrıca yine 3001-4000 TL aylık gelire sahip katılımcıların, asgari ücret alan katılımcılardan daha yüksek bir sosyo ekonomik boyut ortalamasına sahip oldukları görülmektedir. Sendikal güvensizlik boyutu noktasında da asgari ücret alan katılımcıların, 3001-4000 TL, 5001 TL ve gelir seviyesini açıklamak istemeyen katılımcılara göre daha düşük bir ortalamaya sahiptir. Bu bulgulara göre gelir seviyesi yükseldikçe sendikal güven artarken, aynı şekilde sendikal güvensizlik boyutlarında da artış söz konusu olmaktadır. Bu sonucu yaş faktöründeki özelliklerle açıklamak mümkündür. Asgari ücret üzerinde aylık gelire sahip çalışanların daha çok belli bir kıdem seviyesine gelmiş 30'lu yaşların üzerindeki çalışanlardan oluştuğu varsayımıyla hareket edilirse, bu yaş gruplarının sendikaya güven ve güvensizlik boyutlarının daha genç ve deneyimsiz yaş gruplarına göre yüksek olduğu bilinmektedir. Aynı durum aylık gelir seviyesi-yaş ilişkisi arasında ele alındığında sendikal güven ve güvensizlik ortalamalarının bu şekilde çıkması izah edilebilir bir durum olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların turizm sektöründe çalışma süresine göre sendikal algı ölçeği alt boyutları incelendiğinde; güven boyutu, sosyo ekonomik boyut, sendikal bilinç boyutu ve sendikal güvensizlik boyutu bakımından istatistiki olarak anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre; 10-12 yıldır turizm ile ilgili işlerde çalışan katılımcılar, 1 yıldan az, 1-3 yıldır turizmde çalışmakta olan katılımcılara göre sendikal güven ortalamasına sahiptirler. Bir başka ifade ile turizmde çalışma süresi yüksek olan işçiler, daha kısa süredir turizmde çalışanlara göre daha yüksek bir sendikal güvenlik düzeyine sahiptir.

Sektördeki sendikalaşma sıklığının daha çok belli bir kıdeme sahip işçiler arasında yoğunlaştığı düşünülürse, sendikal güvenlik boyutunun tecrübeli işçilerde daha yüksek çıkması makul bir sonuçtur denilebilir. Sosyo ekonomik boyut açısından farklılıklara bakıldığında ise, yine 10-12 yıllık turizm tecrübesine sahip katılımcıların, 1 yıldan az ve 1-3 yıldır turizmde çalışan katılımcılardan daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Yani belli bir kıdeme ulaşmış turizm çalışanları daha az kıdemli olan turizm çalışanlarına göre daha yüksek bir sosyo ekonomik boyut ortalamasına sahiptir. Sendikal bilinç boyutu noktasında ise, 10-12 yıldır turizm sektöründe çalışanlar, 7-9 yıldır turizm sektöründe çalışanlara göre daha yüksek bir sendikal bilinç ortalamasına sahiptirler. Sendikal güvensizlik boyutu açısından farklılıklar incelendiğinde ise; 13 yıl ve üzeri turizm sektörü tecrübesine sahip olan katılımcılar, 1-3 yıl, 4-6 yıl arasında

tecrübeye sahip katılımcılara göre daha yüksek bir güvensizlik boyutuna sahiptir. Bu sonuçlar araştırmamızda yaş değişkeni ile test edilen sendikal güven ve sendikal güvensizlik boyutlarıyla tamamen uyumlu görülmektedir. Yani yaş ve mesleki tecrübe arttıkça sendikalara olan güven de güvensizlik te artmaktadır.

Literatürde çalışma süreleri ile sendikal bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçen çalışmalar daha çok ön plana çıkmaktadır. Buna göre yapılan bir çok çalışmada (Fukami ve Larson, 1984; Magenau vd., 1988; Deery, 1994; Millioğulları Kaya, 2017) mesleki tecrübe ile sendikal bağlılık arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların çalıştığı otele göre sendikal algı alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulgulanamamıştır. Yani dört veya beş yıldızlı otellerde çalışan işçiler arasında sendikal güvenlik boyutu, sosyo ekonomik boyut, sendikal bilinç boyutu ve sendikal güvensizlik boyutu bakımından bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır.

Katılımcıların çocuk sahibi olma ya da çocuk sayısının sendikal algı alt boyutları açısından bir farklılık teşkil etmediği sonucuna ulaşılmıştır.

BÖLÜM 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye’deki sendikalaşma oranlarının, birçok Avrupa ülkesine göre daha düşük seviyede olduğu yaygın bir kanıdır. Ancak son yıllardaki gelişmelere bakıldığında Türkiye’deki sendikalaşma oranının OECD ülkeleri ortalamasına yakın olduğu görülmektedir. Sendikalaşma konusunda yapılan tartışmalar daha çok işçi sendikacılığı üzerinden değerlendirildiği, kamu çalışanlarının sendikalaşma oranları çok fazla dikkate alınmadığı için Türkiye’de sendikal yoğunluk Avrupa ülkeleri ile kıyaslandığında hep çok düşük olarak nitelendirilmektedir. Sendikal yoğunluk açısından İskandinav ülkelerini iyi örnekler olarak değerlendirmek mümkündür. Son beş yılda Türkiye’de sendikalaşma oranları yükselme trendine girmiş olmakla birlikte henüz istenen seviyelerde olduğunu söylemek güçtür. Anayasa ile güvence altına alınmış bir hak olan sendikalaşma hakkının çok daha geniş çalışan kitlesi tarafından kullanılması çağdaş bir toplum olma yolunda önemli bir adım olacağı düşünülmektedir. Son yıllarda Türkiye’de yasaların elverdiği kolaylık ve iyileştirmelere rağmen sendikalaşma önünde engel teşkil eden birçok unsur, varlığını devam ettirmektedir. Oysa örgütlü işgücünün taleplerini daha iyi duyurabileceği yadsınamaz bir gerçektir.

Sendikalaşma konusunda son dönemde ortaya çıkan iyimser tabloya rağmen, Konaklama ve Eğlence İşleri iş kolundaki sendikalaşma oranı son derece düşüktür. Bu iş kolundaki işçilerin sendikal örgütlenme düzeyi, tüm iş kolları arasında en sonda yer almaktadır. Bu araştırma tam da bu tablonun nedenlerini irdelemek, konunun detaylı bir fotoğrafını ortaya çıkartmak ve olası çözüm önerilerini geliştirebilmek amacıyla yapılmıştır. Yapılan bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular ile aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

- Türkiye’de konaklama sektöründe düşük sendikalaşma devam etmektedir. Sektörün kendine özgü çalışma koşulları, mevsimsellik özelliği, daha çok genç işgücünün istihdamdaki ağırlığı, yüksek işgücü devir hızı gibi nedenlerin, çalışanların sendikal örgütlenmesini zorlaştırdığı düşünülmektedir.

- Türkiye’de işverenlerin sendikaya genelde soğuk baktığı bilinen bir gerçektir. Bu bakış açısı, bir önyargının sonucu olabileceği gibi, sendikanın, iş yerinde maliyetleri artırıcı bir unsur olabileceği inancı da pek çok işveren tarafından paylaşılmaktadır. Turizm gibi kırılgan bir sektörde de işverenlerin geneli bu kaygıları daha yüksek boyutta taşımaktadır. Dışsal faktörlere aşırı derecede bağlı olan turizmde işverenler, talep dalgalanmaları ya da olası riskler karşısında ilk çözümü işçi çıkarmada bulmaktadırlar. Böyle bir durumda sendika gibi bir engeli karşılarında bulmak işverenler tarafından riskli görülmektedir.
- Turizm endüstrisi, dünya genelinde olduğu gibi, Türkiye’de de dönemsel talep dalgalanmalarının yaşandığı bir iş alanıdır. Özellikle yoğun sezon döneminde personel istihdamının arttığı bilinmektedir. Böyle bir dönemde sendikaların, başta ücret zammı olmak üzere olası bir anlaşmazlıkta grev silahını ortaya sürme olasılığı, turizm işverenlerince kabul edilmemektedir. Bir otelin en yoğun çalışıp, para kazanacağı dönemde böyle bir sorunla baş edebilmesi çok zordur. Bu yüzden patron ve yöneticilerin sendikal örgütlenmeye karşı bir tutum sergilemeleri anlaşılabilir bir durumdur. Bununla birlikte yapılan incelemelerde işçi sendikalarının grev yoluna gitme oranlarının oldukça düşük olduğu görülmektedir.
- Türkiye’de sendikal anlayış daha çok ücret sendikacılığı üzerine bina edildiği için, sendikaların farklı alanlara eğilmesi, bu alanlara yönelik politikalar ve eylemler geliştirmesi çok mümkün olamamıştır. İşçilerin kişisel gelişim, sosyal faaliyetler, aile, eğitim vb. gibi konuları ile ilgilenen sendikal anlayışın ülkemizde yeterince gelişmemiş olması da sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkilemektedir. Oysa günümüz modern sendikacılık anlayışında hizmet sendikacılığına doğru bir kayma söz konusudur. Üyelerine ücret dışında da hizmetler sunmayı görev olarak addeden, olası kriz dönemlerinde çözümler üreten yeni bir sendikacılık anlayışı gittikçe popüler hale gelmektedir.
- Sarı sendika kavramı, işçiler tarafından sıklıkla gündeme getirilmekte, sendika ve sendikacılara olan güvensizlik çoğunlukla bu kavrama dayandırılarak ifade edilmektedir. Hatta bazı sendikaların otellerde işverenin isteğiyle örgütlendiği, bunların işçiden çok işverenin menfaatlerini koruyan sendikalar olduğu; böylece o otelde başka sendikaların örgütlenmesinin önüne geçildiği de bazı işçiler ve

sendika yöneticileri tarafından iddia edilmektedir. Bunun yanında, işçiler nezdinde, sendika yöneticilerine ilişkin bir güven sorunu olduğunu söylemek mümkündür. ‘Sendika ağalığı’ olarak ifade edilen bu güvensizlik, işçilerin gözünde sendika temsilcilerini, çalışanların değil kendilerinin menfaatleri peşinde koşan kişiler olarak nitelendirmektedir. Bu da işçilerin sendika üyesi olma konusundaki niyetlerini olumsuz etkilemektedir.

- Sektörde çalışan birçok işçi, sendikalı olması halinde, konumunda ya da sosyal haklarında bir değişim olmayacağını düşünmekte, buna karşın sendika üyesi olması durumunda işini kaybedeceğini, iş piyasası içinde adeta kara listeye alınacağı endişesini taşımaktadır. Yapılan birçok görüşmede, geçmişte bir sendika ile bir şekilde bağlantısı olan bir otel işçisinin bozuk bir sicile sahip olacağı ve otellerde tekrar iş bulabilmesinin çok zor olacağı belirtilmektedir. Bu yüzden otelcilik piyasasında sendika kavramının adeta yasaklı bir kelime olarak görüldüğünü söylemek mümkündür. Konaklama sektöründeki düşük sendikalaşma düzeyinin, yoğun işveren baskısından da kaynaklandığını söylemek mümkündür. Çünkü sendika kelimesini, sahibi olduğu işletmede neredeyse yasaklayacak kadar olumsuz tutum sergileyen işverenlerin sayısının yadsınamayacak kadar çok olduğu bir gerçektir.
- Otel yöneticileri ve işverenler, sendikanın var olduğu işyerlerinde işçilerin veriminin düştüğünü, sendikaya sırtını dayayan çalışanların işyerini suiistimal etmeye başladığını düşünmektedir. Bu tür bir yaklaşım, sektör işverenlerinin sendikaya bakışlarını olumsuz etkilemektedir. Buna karşın, sendikal örgütlenmenin var olduğu otel işletmelerinde tam tersi bir durumla karşılaşıldığını iddia eden, yani sendikalı bir işçinin, işine ve işyerine daha çok bağlandığını, daha hevesli ve verimli çalıştığını, kendisini o ailenin bir bireyi olarak görmeye başladığını ileri süren görüşler de söz konusudur. Özellikle turizm iş kolu ile ilgili sendika yöneticileri, örgütlü oldukları otellerde sorunsuz bir çalışma ortamı oluştuğu, sendika sayesinde işçi-işveren ilişkilerinin daha sağlıklı yürüdüğünü iddia etmektedir. Özellikle ücret düzenleme dönemlerinde işveren, yapılan sözleşmenin de etkisiyle önünü görebilmekte, planlamasını daha rahat yapabilmektedir.

- Türkiye’de sendikaların siyasetle kurdukları ilişki, çalışanlar ve toplumun önemli bir kesimi tarafından çok olumlu karşılanmamaktadır. Elbette siyasetten bağımsız ve uzak bir sendikal anlayış mümkün değildir. Ancak, sendikaların, varlıklarını belli bir siyasi partinin oy deposu şeklinde sürdürmeleri, onun inisiyatifleri doğrultusunda hareket etmeleri işçilere çok bir şey kazandırmamaktadır. 12 Eylül askeri darbesi sonrası toplumun bu tür ideolojik kamplaşmalara karşı daha hassas hale gelmeleri, sendika-siyasi parti ilişkilerine de mesafeli durmalarına neden olmaktadır. Çalışma yaşamında bir işçinin, siyasi görüşünü açıkça ilan ederek, hangi safta yer aldığını belli etmesi, beraberinde yaftalanacağı korkusunu da getirmektedir. Dolayısı ile bir sendikanın, şartlar ne olursa olsun belli bir siyasi partinin temsilcisi gibi algılanması, en azından potansiyel üye kitlesinin daralmasına neden olmaktadır.
- Türkiye’de mevcut sendikal anlayışın çağın gerisinde kaldığı, birçok sendika yöneticisinin yeterince uzmanı olmadıkları bu alanda faaliyet gösterdiği, hem otel yöneticileri, hem de bizzat sendika yöneticileri tarafından dile getirilmektedir. Dünyadaki iyi örnekler ile karşılaştırıldığında, ülkemizde sendikal örgütlenmenin görece düşük kalmasının nedenleri anlaşılabilir. Özellikle araştırma kapsamında görüşülen tüm otel yöneticilerinin mevcut sendikal anlayışa dair eleştirileri dikkat çekmektedir. Bu sendikal bakış açısının değişip, çağın gerekleri doğrultusunda politika üretmeleri durumunda sektörün, sermaye sahiplerinin ve işletme yöneticilerinin sendikal örgütlenmeye daha sıcak bakacakları düşünülmektedir.
- Konaklama sektörü çalışanları, sendikaların geleceğine dair olumsuz öngörülere sahiptir. Sendikaların gelecek dönemlerde daha anti demokratik örgütler olacağına dair görüşler ağırlık kazanmaktadır. Sendikaların geleceğine dair bu negatif görüşler, hali hazırdaki düşük sendikal örgütlenmeye bir cevap niteliğinde olduğu düşünülebilir. İşçilerin büyük çoğunluğu mevcut ortamda sendikalarla ilgili olumsuz bir algıya sahipken, bu algının gelecekte de değişeceğine dair bir işaret görülmemektedir.
- İnsan emeğinin ön planda olduğu turizm endüstrinde, çalışanların motivasyonu ile iş-yaşam doyumları son derece önemlidir. Haklarını tam olarak elde edemeyen bir emekçinin, güler yüzle hizmet sunması, misafirlerle arasında olumlu bir iletişim kurulabilmesi güçtür. Bu bağlamda sendikaların işçiden beklenen performansın

sağlanabilmesi noktasında motive edici, teşvik edici ve güven duygusunu artırıcı bir rol oynaması beklenebilir. Oysa sendikaların, toplu sözleşme dönemlerinde maaş zammı dışında işçilerin güvenini artırıcı politika ve eylemler ürettiğini söylemek güçtür. Hatta çoğu zaman ücret pazarlıklarında bile sendikanın işverenle anlaşarak işçileri mağdur ettiğini iddia eden görüşlere bile tanık olunabilmektedir. Yani sendikalara yönelik güven sorunu sadece işverenler açısından değil; en başta işçiler açısından söz konusudur.

- Araştırma sonucu elde edilen yukarıdaki sonuçlar doğrultusunda, problemin paydaşlarına yönelik çözüm önerileri getirilebilir. Buna göre, sendikalara, turizm işverenlerine ve profesyonel yöneticilere, turizm çalışanlarına ve kamuya yönelik çözüm önerilerini şöyle sıralayabiliriz.

5.1. Sendikalara Yönelik Öneriler

Konaklama ve Eğlence İşleri iş kolundaki düşük sendikalaşma oranı, öncelikle sendikaların irdelemesi gereken birçok problemten kaynaklanmaktadır. Bu problemler araştırma çerçevesi içinde dile getirilmiştir. Dünyanın her yerinde sermaye sahiplerinin sendikal örgütlenmeye karşı bir tutum izlemesi olağan bir durumdur. Ancak, Özellikle Kuzey Avrupa ülkelerindeki gibi yüksek sendikalaşmanın olduğu örnekler iyi incelenirse, devlet, sermaye sahipleri, sivil toplum örgütleri ve sendikaların doğru ilişkilerle sağlam bir çalışma barışı ortamı tesis ettikleri görülecektir. Bu kapsamda Türkiye’de konaklama sektöründe sendikalaşma oranlarını yükseltmek için sendikalara yönelik şu öneriler getirilebilir.

- Turizm sendikaları, öncelikle işçilerle, işverenle ve genel anlamda toplum kesimleriyle olan güven sorununu ortadan kaldıracak çalışmalara ağırlık vermelidir. İnsanların kafalarındaki ‘sendika demek, terör eylemi demek’ algısının yıkılması son derece önemlidir. Çünkü toplumsal destek ve güven olmadan belli kesimlerle sağlıklı ilişkiler kurmak mümkün değildir. Sendikaların öncelikle, kamuoyu nezdindeki imajlarının düzeltilmesi gerektiği düşünülmektedir.
- Modern yönetim anlayışında insan kaynakları yönetimi sisteminin yaygınlaşması sonucunda artık işçilerin haklarını koruyan ve gözeten bir aktör doğmuştur. İKY

sisteminin ortaya koyduğu uygulamalar, bir yandan işçinin haklarını elde etmesini sağlarken, bir yandan da sendikalara yönelik olası gereksinimi de ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. İşte bu noktada sendikaların İKY tarafından geliştirilen uygulama ve yöntemlere alternatif oluşturabilecek yeni söylemler ortaya koymaları gerekmektedir.

- Turizm, ağırlıklı olarak Y kuşağı olarak adlandırılan 18-38 yaş grubunun istihdam edildiği bir endüstridir. Yani sendikaların en öncelikli hedef kitleleri genç yaştaki çalışanlar olmalıdır. Y kuşağının en önemli özelliği olan yeniliklere açık olmaları, sendikalar tarafından göz ardı edilmemelidir. Zira geleneksel sendikacılık anlayışı artık işgünün taleplerini karşılamada yetersiz kalmaktadır. Televizyon, internet, bilgisayar ve son yıllarda giderek artan sosyal medya kullanımı, sendikaların genç turizm işçilerine ulaşmalarında etkin olarak kullanılmalıdır. Zira yeni nesil çalışanların sendika konusunda çok bilinçli olmadıkları bilinmektedir. Sendikaların öncelikli hedefi genç turizm işçilerine yüksek bir sendikal bilinç kazandırmaları olmalıdır. Sendika üyesi olmanın avantajları ve kendisine kazandıracakları, yukarıda sayılan mecralar kullanılarak genç kuşak işçilere iyi anlatılırsa, sektördeki sendikal örgütlenme oranlarının artışa geçeceği düşünülmektedir. Oysa mevcut durumda, birçok sendikanın web sayfalarının fonksiyonel olmadığı, bilgilendirme ve özendirmeden uzak olduğu görülmektedir.
- Turizm, kadın istihdamının yoğun olduğu bir alandır. Türkiye’de kadın işçilerin kendilerine has pek çok problemi vardır. Kadınların işyerlerinde uğradıkları mobbing ve ayrımcılık gibi sorunlarda haklarını koruyacak güçlü desteğe ihtiyacı vardır. Sendikalar, bu noktada kadınlar için güvenilir bir destekçi olabilir. Kadınların sendika üyesi olabilmeleri için onlara yönelik ayrıca stratejiler oluşturulmalıdır. Üye sıkıntısı çekilen bir ortamda kadınlar, sendikalar için önemli bir potansiyel oluşturmaktadır ve erkek çalışanlara göre çok daha fazla desteğe ihtiyaçları olduğu düşünülmektedir.
- Sendika aidatları, işçilerin sendikaya üye olmamalarında oldukça etken faktörlerden biridir. Hatta sendikaya üye olmayan bir işçi, toplu sözleşme hükümlerinden yararlanabilmek için dayanışma aidatı ödemek zorundadır. Turizmde niteliksiz ve genç işgücünün yoğunluğu, beraberinde düşük ücretler seviyesini getirmektedir. Durum böyleyken yetersiz ücretle çalışmak zorunda

kalan bir işçiden sendikaya üye olabilmesi için aidat talep edilmesi, bu sektörde çalışanlar açısından ele alınması gereken bir problemdir. Bu sorun, sendika aidatlarının daha makul seviyelere çekilerek, genç ve düşük ücretlerle çalışan işçilerden daha az aidat alınarak bir ölçüde çözülebilir.

- Bunun yanında, üyelere alınan aidatların işçi yararına kullanılmadığına dair şüpheler de sıklıkla gündeme gelmektedir. Sendika yöneticilerinin lüks makam araçları veya harcamaları, başta otelcilik gibi bazı sektörlerde yatırımcı olarak yönelmeleri de tartışma konusu olmaya devam etmektedir. Üstelik birçok sendika aidat gelirleri ve bunların nerelere harcandığı noktasında çok şeffaf bir tutum sergilememektedir.
- Sendikalar, sektörde çalışan her emekçiye -üyeleri olsun ya da olmasın- rehberlik ve danışmanlık hizmeti vermelidir. Günümüzde hakkını nasıl arayacağını bilmeyen, haksız yere işten çıkartıldığında ne yapacağını bilmeyen birçok işçi mağduriyet yaşamaktadır. Birçok turizm işçisi, sezon bitiminde işinden ayrılmaktadır. Ancak yine birçoğu, tazminat, ihbar, işsizlik maaşı gibi haklarını nasıl alacağını bilmemektedir. Sendikaların bu noktada, siyasi görüş, ırk, din, dil ve sendikal bağlantılarına bakmaksızın bu işçilere destek olması, yol göstermesi, yönlendirmesi, gerektiğinde hukuki destek sağlamaları, kendilerini tanıtmaları bakımından son derece önemli olduğu gibi, mevcut toplumsal imajlarının da güçlenmesine katkı sağlayacaktır.
- Sendikalar, sektörün tüm paydaşları ile iletişim halinde olması gereken sivil toplum örgütleridir. Bu bağlamda turizm eğitimi veren üniversitelerle kuracakları ilişkiler, gençlerin daha okul sıralarında iken sendika konusunda algılarını yönetmeye ve bilinç düzeylerinin gelişmesine katkı sağlayacaktır. Turizm öğrencilerinin stajlarını turizm sendikalarında yapabilmeleri için gereken koşullar sağlanmalı, emeğin örgütlenmesinin önemi ders müfredatı arasına konulmalıdır.
- Sendikalar, siyasetle ve siyasi partilerle ilişkilerinde fanatik yaklaşımlardan vazgeçmelidir. Hangi sendika olursa olsun, turizm işçilerinin sendikaya üye olmaları öncelikli hedef haline getirilmelidir. Sendikal rekabet mutlaka olmalıdır, ancak yıkıcı ve karalayıcı yaklaşımlardan uzak durulmalıdır. Bu iş kolunda faaliyet gösteren büyüklü küçüklü çok sayıda sendika, örgütlenmeyi de güç hale

getirmektedir. Mevcut sendikalar, siyasi yaklaşım gözetmeksizin bir şemsiye altında birleşerek, daha güçlü bir örgütlenmenin önünü açmalıdır.

- Turizm, birçok endüstriden farklı bir yapıya sahiptir. Bu endüstrinin kendine özgü çalışma koşulları, sendikalar tarafından asla göz ardı edilmemelidir. Klasik sendikacı yaklaşımı ile ne işverenlerle, ne de işçilerle sağlıklı bir ilişki kurulamaz. Dolayısı ile turizm sendikalarının, diğer paydaşlarla aynı gemide olduklarını unutmamaları gerekmektedir. ‘‘Kazan-kazan ‘’yaklaşımı ile kurulacak diyaloglar hem işçilere, hem de işverenlere olumlu bir mesaj verecektir. Sektörün kriz dönemlerinde, sendikaların yapıcı yaklaşımlarda bulunmaları, işletmeyi daha da zor durumda bırakmaktan kaçınmaları güçlü bir güven ortamının kurulmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
- Sendikacılık, bir meslek dalı değil, bir uzmanlık alanıdır. Türkiye’de, bu konuda eğitimi ve uzmanlığı olmayan kişilerin sendika yöneticisi ya da görevlisi sıfatlarıyla faaliyetlerde bulunduğu bilinen bir gerçektir. Sendikacılık aynı zamanda toplum yararına gönüllülük gerektiren bir uğraştır. Çalışanlar nezdinde sendikacılara güvenin zayıf olmasında yeterince eğitilmiş olmayan kişilerin, sırf işçilikten geldiği için bu işe soyunmasının da payı olduğu düşünülmektedir. Oysa sendikacılık, ehil kişilerce temsil edilmesi gereken saygın bir iştir. Sendikalar, yeni nesil çalışanlara hitap etmesini bilen, çağı yakalamış, eğitilmiş sendikacılarla çok daha geniş kitleleri aynı çatı altında toplayabilirler. Bu kapsamda geliştirilen eğitim programlarıyla, yeni sendikacılar yetiştirilmelidir.
- Turizm sermayedarları ve yöneticileri, Türkiye’deki sendikal anlayışın, aşırı derecede işçi lehine olup, işveren için tehdit ve baskı unsuru olduğunu düşünmektedir. Sendikacıların işverenlere kötü davrandığını, işçilere de işvereni yanlış tanıttıklarını ileri sürmektedirler. Her şeyden önce sendikaların bu algıyı kırmaları gerekmektedir. Hiçbir işveren kendisi ve işletmesi için bir tehdit olarak gördüğü bir örgütü, işyerinin sınırlarından içeri sokmak bile istemez. Bu olumsuz algının geçmişteki bir takım eylem ve uygulamalardan gelmiş olmakla birlikte, bir dezenformasyonun da sonucu olduğu düşünülmektedir. Sendikaların bu algıyı kırmaları, kendilerini işverene doğru aktarmaları öncelikli olarak sendika yöneticilerinin görevidir. Etkin iletişim kanalları ile sendika-işveren ilişkilerinde olumlu bir ilerleme sağlamanın mümkün olabileceği söylenebilir. Sendikalar,

işçinin hak ve menfaatlerini savunmanın yanında, işletmeye ve işverene de pek çok şey katabileceklerini, işçiler kadar işverenlerin de kazancının artmasını hedeflediklerini gösterebilmelidir.

5.2. Turizm İşverenlerine ve Profesyonel Yöneticilerine Yönelik Öneriler

- Turizmde insan emeğinin ne kadar önemli olduğu tüm işveren ve yöneticiler tarafından bilinmektedir. Hedeflenen karlılığın ve hizmet kalitesinin yolu, motive olmuş, iş ve yaşam doyumuna ulaşmış çalışanlardan geçtiği inkâr edilemez bir gerçektir. Türk iş yasaları son yıllarda işçiler lehine birçok düzenleme getirmiş olmakla birlikte, turizm işçilerinin hala çözülmesi gereken birçok sorunu vardır. Bazen piyasa koşulları, bazen sermayedarların aşırı kazanç hırsları işçiyi daha fazla sömürme düzeni üzerine sürmektedir. Bu noktada işveren ve yöneticilerin sendikalarla ortak paydada buluşmaları sorunların çözümünde etkili bir tercih olabilir. Öncelikle tarafların birbirilerini hasım olarak görmekten vazgeçmesi gerekmektedir. Profesyonel otel yöneticileri, işverenlere sendikanın işyerine katacağı katkıları iyi anlatabilmeli, sendikanın düşman değil, iş yaşamındaki paydaşlardan biri olduğu fikri benimsetilebilmelidir.
- Türkiye’de turizm iş kollarındaki sendikal örgütlülük düzeyinin çok düşük olmasında işveren baskısının etkin faktörlerin başında geldiği bilinmektedir. İşçinin anayasal hakkı olan sendika üyeliğinin, işverenler tarafından engellenmesi, kabul edilebilir bir durum değildir. Kamuoyunda işverenlerin sendika karşıtı uygulamaları herkesçe bilinmektedir. O halde işverenlerin de bu imajı değiştirmek durumunda olduğu kabul edilmelidir. Çünkü bu tutum ne insan haklarıyla, ne işçi haklarıyla ne çağdaş yönetim anlayışıyla bağdaşmamaktadır. Araştırma kapsamında görüşülen otel yöneticilerinin büyük çoğunluğu, mevcut sendikal anlayışın değişmesi durumunda sendikalara sıcak bakılacağı görüşü ağırlıklı dile getirilmiştir. Ancak bunun yanında işverenlerin sendika karşıtı tutumlarının, işçi üzerinde kurdukları baskının da ortadan kalkması, en azından yumuşatılması gereği göz ardı edilmemelidir.
- Turizmin kendine özgü çalışma koşulları, çoğu zaman işçileri olumsuz etkilemektedir. Sezon bitimiyle işsiz kalan birçok işçinin zor durumda kaldığı herkesçe kabul edilmektedir. İşverenlerin bu sorunun çözümünde sendikalarla

geliştirecekleri ortak çözümler, hem işçilere hem de işveren-sendika ilişkilerine yeni bir ivme kazandırabilir. Amaç, işçilerin hak ve menfaatlerini korumak ise; hem işverenlerin, hem de sendikaların taşın altına elini koyma zorunluluğu olduğu düşünülmektedir. Bu amaçla, işverenlerin işsizlik döneminde kullanılmak amacıyla oluşturacağı ödenek ile sendikaların üyelik aidatlarının bir kısmından oluşturacağı fon, işçilerin zor zamanları için bir çözüm olabilir.

- Sendikanın bir işyerinde işçilik maliyetlerini artırdığı bilinen bir gerçektir. Ancak, diğer maliyetleri azaltma noktasında, sendikaların olumlu katkıları olabileceği de göz ardı edilmemelidir. Birçok araştırma, sendikalı işçilerin iş ve yaşam doyumlarını yükseldiğini, işyerinde verimliliğin arttığını ve personel istihdamı konusunda bir istikrar yakalandığını göstermektedir. Sendika örgütlenmesinin olduğu otellerde işgücü devir hızı düşmektedir. Bu da personel-misafir ilişkileri açısından olumlu sonuçlar vermektedir. Misafir memnuniyetinin arttığı işletmelerde doluluk oranları da artacaktır, Dolayısı ile karlılık da yükselecektir. Sendikanın getireceği maliyetin yanında bu avantajların da işverenlerce görülmesi gerekmektedir. Bu denklem iyi kurulabilirse, işverenler ve yöneticilerin sendikal örgütlenmeyi teşvik etmesi bile beklenebilir.

5.3. Turizm Çalışanlarına Yönelik Öneriler

- Türkiye’de turizm ile ilgili işlerde yeterince sendikal örgütlenme olmaması, her şeyden önce bu işlerde çalışan işçilerin tutumları ile ilgilidir. Özellikle konaklama sektörü çalışanlarının ağırlıklı olarak genç yaş grubundan oluşması, sendikal bilinç düzeyini de beraberinde getirmektedir. Ayrıca 12 Eylül 1980 askeri darbesi sonrası apolitik bir kuşağın ortaya çıkması ile birlikte, adı siyasi partilerle ve bazı ideolojilerle özdeşleşen sendikalara olan mesafe daha da artmıştır. Geline nokta da konaklama ve eğlence işleri iş kolu, sendikal örgütlenme sıralamasında en sonda yer almaktadır. Bu bağlamda turizm çalışanlarına yönelik çözüm önerilerini şöyle sıralayabiliriz.
- Turizmin diğer birçok iş dalından farklı çalışma koşulları, işçiler aleyhine pek çok sorun doğurmaktadır. İşçilerin, uzun çalışma saatleri, nitelsiz işlerde istihdam edilme, mevsimlik istihdam, görece düşük ücretlerle çalışma, vb. gibi çözüme kavuşturulması gereken problemlere karşın sendikalara mesafeli yaklaşımları bir

çelişki oluşturmaktadır. Öncelikle, turizm çalışanlarının, bu sorunların çözümünde daha aktif ve kararlı bir tutum sergilemeleri, işveren nezdinde bir baskı unsuru oluşturması gerekmektedir. Bu noktada sendikaların bağlayıcı bir unsur ve örgütlü bir güç oluşturabileceği unutulmamalıdır.

- Mevcut sendikalar ve sendikal anlayış herkes tarafından eleştirilmekte, sendikasızlığın nedeni olarak bizzat sendika ve sendikacılar gösterilmektedir. Oysa bu durumu değiştirecek olan, yine işçilerin bizzat kendileridir. Ülkemizdeki sendikal yapıya yönelik eleştirilerini daha çok dile getirmeleri, hatta sendikaların içinde yer alarak, mücadelelerini buralarda sürdürmeleri, süre gelen sendikal anlayışın da yavaş yavaş değişmesine neden olabilir. Yani turizm işçilerinin işveren karşısındaki hak arama mücadelesinin yanında sendikal yapının çağdaş hale getirilmesinde de bir misyonu olmalıdır. Aksi takdirde süre gelen anlayış devam edecektir.
- Günümüzdeki iş yasaları, sendika üyeliği hakkını koruma altına almaktadır. İşveren baskısına rağmen bu hakkın kullanılması gerekmektedir. İşsiz kalma korkusu, piyasada sicilin olumsuz etkilenmesi, iş bulamama endişesi gibi birçok faktör, işçileri bu haklarına sahip çıkmaktan alıkoymuştuğu bilinen bir gerçektir. Unutulmamalıdır ki hiçbir hak mücadele etmeden kazanılamamaktadır. Sendikalı olsun ya da olmasın her işçinin yasaların verdiği gücü de kullanarak haklarına sahip çıkması gerekmektedir. Sendika bu noktada örgütlü mücadele imkânı sağlayan bir aktördür. Bu açıdan sendika üyesi olmak turizm işçisine güç katacaktır.

5.4. Kamuya Yönelik Öneriler

Türkiye’de sendikalaşma oranlarının genel itibari ile düşük düzeyde kalmasında çoğu kez devlet ve hükümet politikalarının önemli bir payı olduğu düşünülmektedir. Özellikle 12 Eylül 1980 askeri darbesiyle kesintiye uğrayan Türk demokrasisi, bunun sonuçlarını endüstri ilişkileri alanında da hissettirmiştir. Adı geçen darbede, bir takım odakların sendikaları ve emekçi sınıfı da amaçları doğrultusunda kullanmış olmaları, devletin kendini koruma refleksi ile hareket ederek, bu tür örgütlenmeleri engelleyici yollara başvurmasını sağlamıştır. Yeni iş yasasında işçi lehine iyileştirmeler içeren hükümlerle birlikte sendika üyeliğini de kolaylaştırıcı maddelere yer verilmiştir. Bütün bunlara

rağmen özellikle turizm piyasasında sendikalaşma oranı hala çok düşüktür. Kamunun sendikal örgütlenmeyi artırmaya yönelik çözüm önerileri şu şekilde sıralanabilir.

- İş kolu temelinde sendikal faaliyetlere imkân veren yasa maddeleri sonucunda, işçiler belli işkolları ile sınırlanan sendikalardan birine üye olabilmektedir. Birçok sendikanın birleştirilmesi ile ortaya çıkan bu durum, iş kolu barajının yükselmesine neden olmuştur. Birçok sendikanın üye sayısı barajını geçememesi, onların bir işyerinde örgütlenememesine neden olmaktadır. Bu sorun, ya iş kollarının yeniden belirlenmesi, ya da örgütlenme barajının aşağı çekilmesi ile aşılabılır. Çünkü mevcut durum, birçok işçinin sendikalardan etkin biçimde istifade etmesini engellemektedir. Bu konuda 1 no’lu Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormancılık iş koluna tanınan baraj koşulu dışında tutulma istisnası, Konaklama ve Eğlence İşleri iş koluna da tanınabilir.
- Turizm, Türkiye için öncelikli endüstrilerden biridir. Bu endüstride çarkların işleyebilmesi, krizlere karşı dayanıklı olunabilmesi, tüm paydaşların ortak bir strateji etrafında toplanmaları ile mümkün olabilir. Turizmin can damarı niteliğindeki işgücünün mutluluğu ve iş/yaşam doyumu, başta devlet olmak üzere, işçi, işveren herkesin sorumluluğu olarak değerlendirilmelidir. Devletin bu noktada işveren ve sendikalar arasında arabulucu veya hakem pozisyonunda olması, mevcut birçok anlaşmazlığın çözümünde kilit rol oynayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda turizm iş kollarına özgü bir sendikal modelin devlet tarafından hayata geçirilmesi mümkün olabilir. Aslında, devletin sendika yasasını revize ederek, işin ve sektörün özelliklerini dikkate alarak, her iş kolu için farklı sendikal modeller üretmesi, Türkiye’deki düşük sendikalaşmaya çözüm olabilir.
- Kamunun, sendikal örgütlenmeyi özendirici ve teşvik edici uygulamaları devreye sokması, mevcut sendikasızlık düzeyini azaltmaya yardımcı olabilir. Örneğin, Turizm Teşvik Kanununa eklenecek maddelerle, sendikalı işçi çalıştıran otel işletmelerine yönelik bir takım avantajların sağlanması mümkün olabilir.
- Sendikal örgütlenmenin olduğu otel işletmeleri “işçi dostu”, “emek dostu” gibi adlandırmalarla mavi bayrak uygulamasına benzer şekilde tescillendirilebilir.
- Hazırlanacak eğitim programları ile genç işçilerin ve işçi adaylarının sendikal bilinç kazanması sağlanabilir.

- Turizm eğitimi veren üniversitelerin ders müfredatlarında sendika konusuna yer verilerek, gençlerin daha iş hayatına atılmadan sendikal algılarını gelişmesi sağlanabilir.

5.5. Gelecekte Yapılacak Araştırmalar İçin Öneriler

- Bu tez çalışması, konaklama sektörü özelinde Türk turizmindeki sendikal örgütlenmenin genel bir görünümünü ortaya koymaya çalışmış, mevcut durumun nedenlerini çalışanlar, sermaye sahipleri, profesyonel yöneticiler ve sendika yöneticileri açısından irdelenmesi hedeflenmiştir. Konunun araştırılması gereken daha pek çok boyutu olduğu düşünülmektedir. Bundan sonraki yapılacak çalışmalarla ilgili araştırmacılara şu öneriler sunulabilir.
- Turizmin diğer sektörlerindeki sendikal örgütlenmenin araştırılması, konuya farklı bir boyut kazandırabilir. Özellikle öğretnemevleri, hipodromlar, öğrenci yurtları gibi tesislerde çalışan iş görenlerin sendika ile ilişkilerinin araştırılmasının ilginç sonuçlar verebileceği düşünülmektedir.
- Konunun paydaşlarından biri de doğrudan sermayedarlardır. Sermayedarların sendikalara bakışı ayrı bir araştırma konusu olarak ele alınmalıdır.
- Sendikal örgütlenmenin olduğu oteller ile sendikal örgütlenmenin olmadığı oteller karşılaştırmalı olarak ele alınarak, iş doyumu, verimlilik, hizmet kalitesi, misafir memnuniyeti, doluluk oranları vb. gibi farklılıklar açısından irdelenebilir.
- Turizm endüstrisine özgü bir sendikal model konusunda yapılacak çalışmalarla uygulanabilir projeler önerilmesi mümkündür.

KAYNAKÇA

- Aile, ÇALIŞMA ve SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI, (2019). ailevecalisma.gov.tr/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sendikalari-istatistikleri, E.T. 16 Şubat 2019.
- Akcan, E., Polat, S. ve Ölçüm, D. (2017). Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre Sendikal Faaliyetlerin Okullara Etkisi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi C.17, S. 3 ss.1101-1119.
- Akın, L. (2012). Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı. *Çalışma ve Toplum*, 101-123.
- Akkaya, M. (2019). İşverenlerin Sendiklaşmayı Engelleme Yöntemleri, <https://www.aydinlik.com.tr/arsiv/mehmet-akkayaverenlerin-sendikalamay-oenleme-yoentemleri> E.T. 10 Mart 2019.
- Akkaya, Y. (2003). Küreselleşme Kıskaçında Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Temel Özellikleri, *Petrol-İş Yıllığı*, 2000-2003.
- Aksoy, B. (2012). Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 12(3), 401-414.
- Aktaş, A. (2001). *Ağırlama Hizmet İşletmelerinde Yiyecek ve İçecek Yönetimi* (2 b.). Antalya: Der Yayıncılık.
- Alberti, G. (2019). The hotel workers campaign in London: "community unionism" and the challenges of organising transient labor. <https://www.ilr.cornell.edu/sites/ilr.cornell.edu/files/Hotel-workres-in-London-Case-study-2.pdf>, E.T. 5 Mart 2019.
- Altan, Z., Kağncıoğlu, D., Şişman, Y. Ve Sungur, Z.,(2006). İşçi Profili Araştırması:Eskişehir Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2).
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı* (7 b.). Sakarya: Sakarya Yayıncılık
- Aslan, A. And Wood, R. (1993). Trade Unions in The Hotel and Catering Industry: The Views of Hotel Manager. *Employee Relations*, 15(2), 61-70.

- Aslan, S. ve Akın, G. (2016). Avrupa Birliği'nin Turizm Politikası Çerçevesinde Yapısal Fonların Değerlendirilmesi. *Akademik Bakış Dergisi*(55), 158-172.
- Atahan, A. (2010). İşçi Sendikaları ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Algılanışı: Farklılık ve Benzeşme Üzerine Alan Araştırması(Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ay, D. A. (2014). Ulusal Kültür, Örgür Kültürü, Örgütsel Politika Algısı ve Sendika Üyesi Olma Eğilimi İlişkisi, Balıkesir Üniversitesi SBE, Turizm İşletmeciliği ABD, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Balıkesir.
- Aybas, M. G. (2014). Türkiye'de 1980 Sonrası Dönemde Sendikacılık: İşçi ve İşveren Sendikalarının Bilişim Teknolojileri ve Sanal Sendikacılık uygulamalarına Bakış Açısı. *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*(76), 1-22.
- Aydanoğlu, E. (2010). *Sendikalar ve İşyeri Örgütlenmesi* (genişletilmiş 2. baskı). Ankara: Kültür Sanat Sen.
- Aykaç, A. (2009). *Yeni İşler, Yeni İşçiler Turizm Sektöründe Emek* (1 b.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Aymankuy, Ş. (2005). Turizm Sektöründe Sendikalaşma Ve Hizmet Kalitesi İlişkisi.Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi SBE.
- Aymankuy, Y. A. (2013). Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm Sektöründeki İstihdama Bakışları ve Kariyer Beklentilerine Dönük Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*(35), 1-21.
- Aytaç, M. ve Öngen, B. (2012). Doğrulayıcı Faktör Analizi İle Yeni Çevresel Paradigma Ölçeğinin Yapı Geçerliliğinin İncelenmesi. *İstatistikçiler Dergisi*, 14-12.
- Aytekin, B. (2012). Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri. *Ege Akademik Bakış*(12/3), 401-414.
- Bağdat, B. (2007). Yeni Ekonomi ve Yeni Ekonominin Temeli Olan İnternetin Konaklama İşletmeleri Üzerindeki Etkisi ve Bodrum Yöresi'nde Bir Uygulama. *Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Bahar, O. ve Özdemir, Ö. (2018). Turizm Sektöründe İstihdam Edilen Gençlerin Meslek Algıları ve İş Doyum Performanslarının Değerlendirilmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(Gençlik Araştırmaları Özel Sayısı), 264-298.
- Batman, O. (2018). *Otel İşletmelerinin Yönetimi* (Genişletilmiş 4. Baskı b.). İstanbul: Değişim Yayınları..
- Baumgartner, H. ve Homburg, C., (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International Journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.

- Bayar, L. S. (2016). Demografik Faktörlerin Sendikal Bağlılık Düzeyi Üzerine Etkisi: İşçi Sendikaları Üzerine Bir Araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(4), 189-199.
- Benli, A. (2003). Türkiye’de Kamu Çalışanlarının Sendikalaşma Çabaları ve Sorunları, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, C.0, S. 46, ss.88-128.
- Bentler, P. M.& Bonett, D.G.,(1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 588-606.
- Berkant, H.G. ve Gül, M. (2017). Sendika Üyesi Öğretmenlerin Sendikalara Yönelik Algıları ve Sendikalardan Beklentileri. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları*, 6(1), 419-442.
- Biçer. (1996). ‘Sendika Kavramı ve Türkiye’deki Durum’. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi*(C1.4).
- Bilgiçli, İ. ve Altınkaynak, F. (2016). Türk turizm Endüstrisinin Türkiye Ekonomisindeki Yeri ve Önemi: Ekonomi Paradigmasıyla Yaklaşım. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* (ICAFR 16 Özel Sayısı).
- Böke, K. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- BREAU OF LABOR STATİSTİCS (2019). <https://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm>. E.T. 27 Ocak 2019.
- BREAU OF LABOR STATİSTİCS,(2019). Union Members Summary, <https://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm>, E.T. 1 Mayıs 2019.
- Browne, M. W.and Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen and J. S. Long (Eds.), Testing structural equation models. *Newbury Park, CA: Sage.*, 136-162.
- Bruce A. ve Chadwick, H. M. (1984). *Social Science Research Methods*. New Jersey: Prentice Hall.
- Buyruk, L. (2014). Turizm İşletmelerinde Kariyer Engelleri. N. Ş. Şule A. Tükeltürk içinde, *Turizm İşletmelerinde Çalışan İlişkileri Yönetimi* (s. 387-403). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). Anket Geliştirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 133-151.
- Cevdet, İ. G. (2014). Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetkisi. *İÜFHM Dergisi*, LXXII(2), 583-610.
- Chopping, B. (1977). *Unionisation in London Hotels and Restaurants*. England: Hertford College, University of Oxford.
- Çakıcı, C., Akoğlan, K., Azaltun, M., Sökmen, A. Ve Sarışık, M. (2002). *Otel İşletmeciliği* (Editör Nazmi Kozak). Detay Yayıncılık, Ankara.

- Çavuş, Ö.H. ve Kurar, İ. (2015). *Turizm Sektöründe Çalışanların Hukuki Haklarına İlişkin Farkındalıkları: Konaklama ve Yiyecek İçecek İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi C:17, S.2, ss.147-174.
- Çelik, N. (1979). *İş Hukuku II, Kolektif İş Hukuku, Sendikalar*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınları.
- Çelik, A. (2010). *Vesayetden Siyasete Türkiye'de Sendikacılık (1946-1967)* (1.Baskı). İletişim Yayınları.
- Çiğdem, Ö. (1997). *Seyahat Ticareti*. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Çoban, B. (2013). Sendikal Örgütlenmede Yeni Deneyimler ve Değişen Stratejiler. *Çalışma ve Toplum*(3), 373-412.
- Çsgb, (2017). <http://www.uis.gov.tr/media/1489/turizm.pdf>, Ulusal İstihdam Stratejisi Turizm Sektörü Raporu, E.T. 29 Mart 2018.
- Çsgb, (2019). Konaklama ve Eğlence İşleri İşkolunda Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu: https://ailevecalisma.gov.tr/medias/6053/2014_67.pdf E.T. 13.11.2019.
- Çsgb,(2013). *Konaklama ve Eğlence İşleri İşkolunda Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu*. Ankara: ÇSGB.
- Deery S.J., I. R. (1994). Predicting Organizational And Union Commitment: The Effect Of Industrial Relations Climate. *British Journal of Industrial Relations*, 32(4), 581-597.
- Demir, F. (2009). *İş Hukuku ve Uygulaması*. İzmir: Birleşik Matbaacılık.
- Demirkol, Ş. (2015). Yiyecek İçecek İşletmeleri. (*Turizm İşletmeleri* s. 161-225 içinde, Editör: Burhanettin Zengin ve Şehnaz Demirkol) İstanbul: Değişim Yayınları.
- Deniz TURİZMİ, (2016). *Deniz Turizminin dünü, Bugünü ve Sürdürülebilirliği*. İstanbul: İMEAK DTO denizturizmi2016.deu.edu.tr/Bildiri-sunum/0004.pdf, E.T. 6 Kasım 2019.
- Deniz, İ. (2016). Otel Çalışanlarının Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Sendika Algılarının Arasındaki İlişkiler: Kemer Bölgesi Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi SBE Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı yayınlanmamış yüksek lisans tezi*. Isparta.
- Dernekler,(2019).www.dernekler.gov.tr/tr/anasayfalinkler/is-veya-hizmet-kollarina-gore-sendika-listesi.aspx. E.T. 15 Şubat 2019.

- Dilber, İ. (2007). Türk Turizm Sektörünün Türkiye Ekonomisi Üzerindeki Etkisinin Girdi - Çıktı Tablosu Yardımıyla Değerlendirilmesi. *YÖNETİM VE EKONOMİ (Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi, 14(2), 205-220.*
- Dinçer, M., Dinçer F. (1989). Türkiye'de Konaklama Sektörünün Gelişimi ve Başlıca sorunları Üzerine Bir Araştırma. *İktisat Fakültesi Mecmuası.*
- DİSK, (2019). *Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi Kapsamında Vahim Tablo*, disk.org.tr/2019/02/disk-ar-raporu-sendikalaşma-ve-toplu-is-sozlesmesi-kapsaminda-vahim-tablo/ E.T. 6 Mart 2019.
- Effat, (2019). <https://www.effat.org/members/>, E.T. 12 Şubat 2019.
- Ekodiyalog, (2018). <http://www.ekodialog.com/Konular/sendikalarin-ekonomik-amaclari.html>, E.T.13 Ekim 2019.
- Emek, (2019). <https://emek.org.tr/sendika-nedir.html>, E.T. 8.11.2019
- Esin Özdemir, Ç. T. (2009). *Türkiye İle Diğer OECD Ülkelerinin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Alanında Karşılaştırılması*. TOBB.
- Etçi, H. (2018). Sendikal Kriz Çıkmazında Sendikalara Yönelik Algı ve Y Kuşağı: Eskişehir Örneği. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Etçi, H. ve Kağncıoğlu, D. (2019). Özel Sektörde Çalışan Y Kuşağının Sendikal Algısı. *Çalışma ve Toplum*, Mart, ss. 1787-1822.
- Etlc, (2019). <https://www.etlc-network.eu/>, E.T. 12 Şubat 2019.
- Eurofound, (2019). *Industrial Relations Representativeness of the European social partner organisations: Hotels, restaurants and cafe (HORECA) sector*, Research Report, <https://www.eurofound.europa.eu/tr:https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/representativeness-of-the-european-social-partner-organisations-hotels-restaurants-and-cafe-horeca>, E.T. 16 Şubat 2019.
- Eurofound,(2019)http://www.eurofound.europa.eu/euro/studies/tn1109011s/index.htm.*
(2010). E.T. 26 Ocak 2019
- Fukami, C. V. & Larson, E.W. (1984). Commitment To Company And Union: Parallel Models. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 367-371.
- Getz, D., Carlsen, J. ve Morrison, A., (2004). *The family business in tourism and hospitality*. Cambridge: Cabi Publishing.

- Giannis Elias, Kerkofs, P., Vargas, O. (2012). *Employment and Industrial Relations in the Hotels and Restaurants sector*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/employment-and-industrial-relations-in-the-hotels-and-restaurants-sector-2> E.T. 20 Nisan 2018.
- Goeldner C.R. and Ritchie, J. (2003). *Tourism: Principles, Practices, Philophies*. (9 b.). United States of America: John Wiley and Sons Inc.
- Gönül, F. (2018). Dünyada ve Türkiye'de Turizm 2014. <http://readgur.com/doc/664374/d%C3%BCnyada-ve-t%C3%BCrkiyede-turizm>. E.T.24 Aralık 2018
- Güler, Ş. (2006). İşveren Sendikacılığı Bağlamında Kamu İşveren Sendikacılığı. *TUHİŞ İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 60-77.
- Günay, C.İ., (2014). Yasal Düzenleme Çalışmaları Işığında Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyet ve Yetkisi, İÜHFİM C.LXXII, S.2, ss.5830610.
- Günel, Ö. (2009). Turizm Sektöründe Mevsimsellik Sorunu Ve Mevsimlik İstihdamın Sektör Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi:Konaklama İşletmeleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. İzmir: DokuzeYLül Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Gürbüz, T. (2014). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü Normları Bakımından Değerlendirilmesi. Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Daire Başkanlığı.
- Gürsoy, D. (1995). *Yemek ve Yemekçiliğin Evrimi* (1 b.). İstanbul: Sofra Yayınları.
- Hacıoğlu, N. (1996). *Seyahat Acentacılığı ve Tur Opretörlüğü* (4. Baskı b.). Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi.
- Haven-Tang, C. ve Jones, E. (2008). "Labour Market and Skills Needs of the Tourism and Related Sectors in Wales." *International Journal of Tourism Research*, 10: 353-363.
- Heery, E. ve Simms, M. (2010). Employer responses to union organising: pattens and effects. *Human Resource Management Journal*, 20(1), 3-22.
- Hekimler, B. U. (2015). Türkiye'de Olumsuz Sendikal Algının İçsel ve Dışsal Nedenleri. *Sosyal ve Siyaset Konferansları*(68), 127-154.
- Herbert W. Marsh, K.-T. H. (2006). OECD's Brief Self-Report Measure of Educational Psychology's Most Useful Affective Constructs: Cross-Cultural, Psychometric Comparisons Across 25 Countries. *International Journal of Testing*, 311-360.
- Hian, C. C., & Einstein, W. O. (1990). Quality of work Life (QWL): What can unions do? *SAM Advanced Management Journal*, 55(2), 17-22.

- Hotrec, (2019). *www.hotrec.eu*, E.T. 13 Şubat 2019
- Hotrec, (2019). *www.hotrec.eu*: <https://www.hotrec.eu/about-us/our-members/> E.T. 12 Kasım 2018.
- Işık, V. (2009). Endüstri İlişkilerinin Değişen Yüzü İnsan Kaynakları Yönetimi: Emeği Örgütsüzleştirme Stratejisi. *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11(3), 147-176..
- İçöz, O. (1991). Turizm Sektörünün Gelişmesinde İnsan Unsurunun Önemi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(6), 15-18.
- İçöz, O. (2001). *Turizm İşletmelerinde Pazarlama- İlkeler Ve Uygulamalar*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- İçöz, O. (2011). *Seyahat Acentaları ve Tur Operatörleri Yönetimi*. Ankara: Anatolia Kitap Sahaf.
- İktisat Sözlüğü, (2019). <https://www.iktisatsozlugu.com/nedir-182-isveren-sendikalari-#.XGI6e6Izb4Y>, E.T. 17 Şubat 2019.
- İlo. (2016). Sectoral Policies Department Highlights 2014- 15. Geneva.
- İzgi, B. ve Olcay, A. (2008). Çalışma Koşullarının Önemi: Gaziantep İlindeki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmesi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(1), 43-62.
- Jafari, J. ve Sola, F. E. (1996). Human Resources Development and Quality Tourism: A Multi-Conference Report, *Annals of Tourism Research*, C: 23, No: 1, ss. 228-231.
- Karabulut, E., Kula, M, Çağatay, S. Gül, H. ve Çelik, B. (2014). *Turizm Sektörünün Yapısı, Büyüklüğü ve Ekonomiye Katkısı*. Ankara: AKTOB Araştırma Raporu.
- Karataş, M.ve Babür, S.(2013). Gelişen Dünyada Turizm Sektörünün Yeri. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*(15), 15-24.
- Karataş,S. (2012,). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. C:/Users/Sau/Downloads/BİLİMSEL+ARAŞTIRMA.PDF, E.T. 10 Nisan 2019.
- Kaya, D. (2016). *Turizm Sektörü*. Türkiye İş Bankası İktisadi Araştırmalar Bölümü.
- Kaya, İ. (2012). Türk Turizm Sektöründe İstihdamın Temel Özelliklerinin ve Sorunlarının Ücretli Çalışanlar Açısından Coğrafi Bölgelere Göre Analizi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(28), 241-257.
- Kaya, M.Ö. (2017). Sendikaya Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması. *Çalışma ve Toplum*, 4, 2069-2091.
- Kayıkcı, K. (2013). Türkiye'de Kamu ve Eğitim Alanında Sendikalaşma ve Öğretmen ile Okul Yöneticilerinin Sendikalardan Beklentileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 99-126.

- Keskin, D. (2019). <https://m.bianet.org/bianet/emek/142176-yeni-sendikalar-ve-toplu-is-sozlesmesi-kanunu-uzerine>, E. T. 27 Şubat 2019.
- Kılı, B. ve Babat, D.(2000). Kalite Fonksiyon Göçerimi: Yiyecek İçecek İşletmelerine Yönelik Kuramsal Bir Yaklaşım. *Karmanoğlu Mehmetbey Üniversitesi sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(20), 93-104.
- Kılıç, T. ve Seymen, O. (2011). Türk Turizm Sektöründe Sendikal Örgütlenme Neden Güçlü Değil? Baskın Faktörlerin Rolü ve Etkileri Üzerine Yazınsal Bir Değerlendirme, . II. *Turizmde İnsan Kaynakları Gelişimi Sempozyumu Bildiriler kitabı*, (s. 144-180). Antalya.
- Kızıloğlu, T. ve Macit, M. (2002). Turizm Yöneticilerinde Kendini Geliştirme, Turizm Eğitimi Konferans-Workshop, 11-13 Aralık, Ankara.
- Kline, R. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: Guilford Press.
- Kocabaş, F. (2001). *İşveren Sendikaları ve Küreselleşmenin İşveren Sendikaları Üzerindeki Etkileri*, Yayınlanmamış doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kocabaş, F. (2002). *Küreselleşme Sürecinde İşveren Sendikalarında Yeniden Yapılanma Gereksinimi*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2002-2003.
- Kocabaş, F.(2004). Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm, <http://dergipark.gov.tr/dpusbe/issue/4752/65281>, E.T. 12 Eylül 2018.
- Koç, Y. (1998). Sendikacılık Tarihi. Ankara: Türk-İş Eğitim Yay. No.1.
- Koko, J. ve Guerrier, Y.(1994). Over Education, Underemployment and Job Satisfaction: A Study Of Finnish Hotel Receptionist. *International Journey of Hospitality Management*, 13(4), 375-386.
- Koray, M. ve Topçuoğlu, A. (1995). Sosyal Politika, 3. Baskı, Bursa, Ezgi Kitabevi.
- Korzay, M. (1992). Turizmde İstihdam ve Eğitim. III. *İzmir İktisat Kongresi*, (s. 289-311).
- Kozak, M vd. (2002). *Otel İşletmeciliği*. (Ed. Meryem Akoğlan Kozak) Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kozak, N. Kozak, M. Ve Kozak M. (2017). *Genel Turizm İlkeler Kavramlar*. (Yenilenmiş 19. Baskı) Ankara: Detay Yayıncılık.
- Köfteoğlu, K. (2014). www.tuyed.org.tr: <http://www.tuyed.org.tr/turizm-calisanlari-irgat-gibi/>. E.T.. 14 Nisan 2019.
- Köse, S. (2017). Sendikal Bağlılık ve Bir alan Araştırması. *Akademik Sosyal Araştırmalar*, 1, 67-81.

- Kraus, R. (1977). *Recreation Today: Program, Planning and Leadership* (Second Edition b.). California: Goodyear Publishing Company.
- Kumaş, H. (2017). İşverenlerin Sendika Üyeliğine Bakışları. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8(1), 1-45.
- Kumcuoğlu, İ. (2017). Medya İşletmeciliğinde Yaşanan Yapısal ve Yönetimsel Değişimlerin Medya Profesyonellerinin Çalışma İlişkilerine etkisi:Haber Siteleri Örneğinde Bir alan Araştırması. Anadolu Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Kurt, S. (2009). *Turizm Yönetimi ve Pazarlama Stratejileri*. Ankara: Kültür ve Turizm Bakanlığı Çalışma Raporu.
- Kuşlivan, S. K. (2004). Turizm İşletmelerinde İşgören Devri: Anlamı, türleri ve Nedenleri. *SOİD Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, Temmuz-Ağustos-Eylül (1), 28-37.
- Kuşlivan, S. Ve Kuşlivan, Z. (1988). Turizmde Mevsimsellik: Nedenleri, Sonuçları Ve Yönetimi. *Pazarlama Dünyası*, 12(69), 18-29
- Kutal, M., (2003). Türkiye’de Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Hakları, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,.
- Kutal, M. (2005). Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni bir Yapılanma İhtiyacı. *Çalışma ve Toplum*(2), 11-25.
- Lea, J. (2006). *Tourism and Development in the Third World*. Routledge.
- Lucas, R. (2004). *Employment Relations In The Hospitality and Tourism Industry*. London: Taylor&Francis Group.
- Lucas, R. (2009). Is Low Unionisation In The British Hospitality Industry Due To Industry Characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 42-52.
- Mac Farlane, A. (1982). Trade Unionism and the Employer in hotels and Restaurants. *International Journal of Hospitality Management*, 1(1), 35-43.
- Magenau J. M., James, E.M. & Peterson, M.M. (1998). Dual And Unilateral Commitment Among Stevwards And Rank And - File Members. *Academy of Management Journal*, 31(2), 359-376.
- Mahiroğulları, A. (2001). Türkiye'de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 161-190.
- Mahiroğulları, A. (2012). Sendika-Siyaset İlişkisinin Teorik Çerçevesi Ve Günümüzdeki Düzeyi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(2), 8-23.

- Mahiroğulları, A. (2012). XXI. Yüzyıla Girenken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim, Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar. *Hak-İş Uluslararası emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 9-33.
- Mcfarlane, A. (1982). Trade Union Growth, The Employer and The Hotel and Restaurant Industry: A Case Study. *Industrial relations Journal*, 13(4), 29-43.
- Mete Çetik, Y. A. (1999). *Türkiye'de Endüstri İlişkileri* (Numune Matbaacılık b.). İstanbul: Türkiye ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.
- Miguel, P. S. (2018). *www.eurofound.europa.eu*, E.T. Şubat 13, 2019.
- Neuman, W. L. (2014). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nitel ve Nicel Yaklaşımlar* (Çev. S. Özge). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Olalı, H. . (1988). *Turizm Ekonomisi*. İzmir: Ofis Ticaret Matbaacılık.
- Oleyis, (2019). *www.oleyis.or.tr*: <http://www.oleyis.org.tr/sayfa.php?id=5>, E.T. 27 Nisan 2019.
- Orhan, B. (2018). *Otel İşletmelerinin Yönetimi*. İstanbul: Değişim Yayınları.
- Önder, M. ve Zengin, Ü. (2018). Türkiye'de Sendikalaşmayı Etkileyen Faktörler. *Sağlık ve Sosyal Politikalara Bakış*.
- Öner, Ç. (1997). *Seyahat Ticareti*, Literatür Yayıncılık, No:19, İstanbul.
- Önsal, N. (2011). *Endüstri İlişkileri Sözlüğü 1*. Ankara: Türkiye İşçi sendikaları Konfederasyonu.
- Özdemir, G. Y. (1999). Türkiye'de Emek Sürecinin Değişen Doğası ve İşyerinde Sendikal Siyasetin Gerekliliği. *Ekonomik Yaklaşım Dergisi*, 10(34), 27-52.
- Özgün, O. H. (2014). Sendika ve İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkinin İncelenmesi ve Konuya İlişkin Bir Araştırma. İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE İşletme ABD İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Özgür, H. Ç. (2015). Turizm Sektöründe Çalışanların Hukuki Haklarına İlişkin Farkındalıkları: Konaklama ve Yiyecek-İçecek İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 147-174.
- Öztürk, M. (2007). Türkiye'de ve Dünyada Yeni Sendikal Perspektifler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 53(1), 477-514.
- Öztürk, M. O. (2018). *Turizm Sektöründe İşçi ve İşveren İlişkileri Sorunların Sosyal Diyalog ile Ele Alınması Çalışmayı*. Çalıştay Sonuç Raporu, İstanbul.
- Palaz, S. ve Poyraz, O. (2019). Gençlerin Sendikal Algı ve Tutumları. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları*, 17(2), 59-73.

- Peter, J. (1979). Reliability: "A Review of psychometric basics and recent marketing practices". *Journal of Marketing Research*(16), 6-17.
- PETROL-İŞ, (1990). Sendikal Örgütlenme ve Sendika Türleri, <http://bagimsizrehberler.blogcu.com/sendikal-orgutlenme-ve-sendika-turleri/12741499>, E.T.1 Ekim 2017.
- Pıçak, M. Ve Kadah, H. (2017). Türkiye'de Sendikalaşmanın Tarihsel Gelişimi. M. P.-H. Kadah içinde, *Dünden Bugüne Ekonomi Yazıları* (2 b., ss. 198-241). Umuttepe Yayınları
- Pınar, İ. (2015). *Yiyecek İçecek İşletmeleri Yönetimi*. İzmir: Tramep.
- Piso, A. (1999). Hotel and catering workers: class and unionisation. *Employee Relations*, 21(2), 176-178.
- Piso, A. (2003). Unionisation In The Dublin Hotel Industry. *International Journal of Tourism Research*, 5, 211-224.
- Resmi Gazete, (2017). www.resmigazete.gov.tr/Say1.28460, E.T. 6 Kasım 2019.
- Resort Dergisi, (2018). Seçili OECD Ülkelerinde Turizm İstihdamının Özellikleri
- Resort Dergisi, (2018). *Turizm İstihdam İstatistikleri*. AKTOB (Akdeniz Turistik Otelciler Birliği).
- Rubin, H.J ve Rubin, I.S., (1995). Qualitative interviewing: The art of hearing data. *Sage Publications*.
- Sağlık-Sen, (2012). Sendikal Bağlılık, Algı, Memnuniyet ve Beklenti Araştırması, <http://www.sagliksen.org.tr/cdn/uploads/gallery/pdf/3d1f7c4565ee0d76bfd2b27866e14dde.pdf>, E.T. 1 Ekim 2019.
- Sapancalı, F. (2007). Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Sendikal Örgütlenme, Sorunlar ve Yeni Stratejiler, <https://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale127.pdf>, E.T. 18 Şubat 2018.
- Schermelleh, E.K., Mossbrugger, H. Ve Hans, M., (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of significance and Descriptive goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Seçer, B. (2009). Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları İle Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi, *Çalışma Ve Toplum* 2009/4.
- Seymen, O. ve Kılıç, T. (2011). Türk Turizm Sektöründe Sendikal Örgütlenme Neden Güçlü Değil? Baskın Faktörlerin Rolü ve Etkileri Üzerine Yazınsal Bir Değerlendirme. Akdeniz Üniversitesi, *(II. Turizmde İnsan Kaynakları Gelişimi Bildiriler Kitabı* içinde, s. 144-180 Editör: Rüya Ehtiyar). Antalya.

- Soukiazis, E. and Proença, S.(2008). Tourism as an Alternative Source of Regional Growth in Portugal: A Panal Data Analysis at NUTS II and III Levels. *Portuguese Economic Journal*, 7(1), 43-61.
- Sökmen, A. (2003). *Ağırlama Endüstrisinde Yiyecek İçecek Yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sökmen, A. (2005). *Yiyecek İçecek Hizmetleri Yönetimi ve İşletmeciliği* (Genişletilmiş 2. Baskı b.). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Statista,(2018).<https://www.statista.com/search/?q=Unionization+Rates+in+Selected+Countries+by+Years&qKat=search>, ET. 18 Kasım 2018.
- Stats, (2019). www.stats.oecd.org, <https://stats.oecd.org/>. E.T. 11 Şubat 2019.
- Szivas, E. Riley, M, ve Airey, D. (2003). Labour Mobility into Tourism Attraction and Satisfaction. *Annals of Tourism Research*, 30(1), 64-76.
- Şahin, N. (2018). Ülke Karşılaştırmaları Işığında Türkiye'de Sendika-Siyaset İlişkisinin Değerlendirilmesi. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 115-143.
- Şener, B. (1997). *Modern Otel İşletmelerinde Yönetim ve Organizasyon* (Geliştirilmiş 2. baskı b.). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şenkal, A. (1999). *Sendikasız Endüstri İlişkileri*. www.kamu-is.org.tr/pdf/sendikasizendustriabdul.pdf. E.T. 26 Kasım 2018.
- Şimşek, A. Y. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (9 b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şit, M. (2014). Turizm Sektörünün Performansına Etki Eden Faktörlerin Ampirik Analizi. Malatya: İnönü Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Şit, M. (2016). Türkiye'de Turizm Sektörünün İstihdama Katkısı. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(1), 101-117.
- T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2017). *Turizm Sektörü*. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Tccb İko, (2019) cbiko.gov.tr/uni-veri, E.T. 26 Nisan 2019.
- Tekin, Ö. A. (2014). Sendikacılık ve Türkiye Turizm Sektörü. (125-152, Dü.) *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(20).
- Tekin, Ö. A. ve Tüfekçi, Ö.K. (2015). "Turizm Öğrencilerinin Sendika Algısı: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma". *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 171-200.

- Terzioğlu, A. (2017). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 2(4), 84-96.
- Tiyek, R. (2014). Devletin Endüstri İlişkilerindeki Rolü Ve Taşeron Çalışma. *Emek ve Toplum*, 3(7), 8-31.
- Tobb, (2016). TOBB Turizm Sektör Meclisi Turizm Raporu, 2016.
- Tokol, A. (2015). Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, &. Baskı, Dora Yayınları, Bursa.
- Toleyis, (2019). www.toleyis.org.tr: <http://www.toleyis.org.tr/tarihce-3> E.T. 16 Şubat 2019.
- Topcubaşı, A. (2019). Turizmin İstihdam Açısından Önemi, <https://www.turizm gazetesi.com/article.aspx?id=85118>. E.T. 18 Ocak 2019.
- Tuik, (2017). <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24632>, E.T. 12.11.2019.
- Tunalı, S.B., Gözü, Ö. Ve Özen, G., (2016). Nitel ve Nicel Araştırma Yöntemlerinin Bir Arada Kullanılması "Karma Araştırma Yöntemi". *Ekurgu Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Uluslararası Hakemli Dergisi*, 24(2), 106-112.
- Turan, G., (2018). Sendikaların Ekonomik Etkinlik ve Enflasyon Üzerine Etkileri, ceis.org.tr/dergidocs/makale119.pdf, E.T. 13 Ekim 2018
- Tütüncü, Ö. ve Demir, M. (2003). Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 146-169.
- Tüzüncan, D. (2015). "Düzgün İş'in Hedefleri Açısından Türk Turizm Sektörünün Genel Özellikleri". *Selçuk üniversitesi İİBF Sosyal Ve akademik Araştırmalar Dergisi*.(29), 241-251.
- Uçkan, B. Ve Kağnıcıoğlu, D. (2009). "İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı Ve Tutumları: Eskişehir Örneği. *Çalışma Ve Toplum Dergisi*(3), 35-56.
- Uçkun, S. (2004). *İşletme ve İşletme Türleri (Turizm İşletmeleri içinde Ed. B. Zengin, Ş. Demirkol)*. İstanbul: Değişim Yayınları.
- Urhan, B. (2005). Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 57-87.
- Urhan, B. ve Selamoğlu, A. (2008). İşçilerin sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları: Kacaeli Örneği. *Çalışma ve toplum Dergisi*, 171-197.
- Uysal, Ş. ve Köse, S. (2014). Kamu Görevlilerinin Sendika Faaliyetlerine Bakışı Üzerine Manisa İlinde Bir Araştırma. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 99-124.

- Ünsal, E. (2005). İşveren Sendikaları, ceis.org.tr/dergidocs/koseyazilari.pdf, E.T. 17 Şubat 2019.
- Üzümcü, T.P., Çelik, A., Otar, S. ve Hacıoğlu, A., (2015). Kırsal Alanların Sürdürülebilir Kırsal Turizm Amaçlı Kullanılması Kocaeli-Kandıra Örneği. *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi*, 5(2), 92-102.
- Wto, (2009). [http:// www.worldtourism.org/facts/2020/2020.htm](http://www.worldtourism.org/facts/2020/2020.htm).
- Wttc, (2014). *Travel and Tourism economic impact 2014: World. London: WTTC. WTTC.*
- Yanardağ, Ö.M ve Avcı, M., (2012). *Turizm Sektöründe İstihdam Sorunları: Marmaris, Fethiye Bodrum İlçeleri Üzerine Ampirik Bir İnceleme*, Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi, 3(2), 39-62.
- Yenisey, K.D., (2013). Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi, *Çalışma ve Toplum*, 2013/4.
- Yıldırğan, R. (1996). Konaklama İşletmelerinde Verimlilik Kapsamında İş Doyumu- Personel Devri İlintisi ve Sendikalar. *Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Yıldırım, A. (1999). Nitel Araştırma Yöntemlerinin Temel Özellikleri ve Eğitim Araştırmalarındaki Yeri ve Önemi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 23(112), 7-17.
- Yıldırım, A.ve Şimşek, H.,(2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Yıldırım, E. (2008). Sendikalar ve Kriz. *Çalışma ve Toplum*, 2008/3, 199-206.
- Yıldırım, E. (1997). Endüstri İlişkileri Teorileri, Değişim Yayınları, Sakarya.
- Yıldız, Z. (2011). Turizm Sektörünün Gelişimi ve İstihdam Üzerindeki Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(5), 54-71.
- Yılmaz, B.ve Yılmaz, D.. (2004). Küreselleşme Ve Bilgi Teknolojilerinin Turizm Endüstrisine Etkileri. *1. Balıkesir Ulusal Turizm Kongresi*. Balıkesir.
- 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*, Cilt.6, No.1, (87-107)
- Yılmaztekin, M. (2017). *Yiyecek İçecek Sektörü*, <https://cms.inonu.edu.tr/tr/murat.yilmaztekin>, E.T. 13 Aralık 2017.
- Yorgun, S. (1998). *Küreselleşme Sürecinde Sendikalar ve Türkiye*. TOLEYİS.
- Yorgun, S. (2007). Sivil Toplum Düzeninde Sendikaların Geleceği. *Sosyal Siyaset Konferansları*(53), 313-330.

- Yorgun, S. (2013). Türkiye'de Turizm Sektöründe Esnek İstihdam uygulamaları ve Toplu İş Sözleşmelerinde Yer alan düzenlemeler. *Turizm ve Araştırma Dergisi*, 53-72.
- Yorgun, S. K. (2008). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Sendika Üyelerinin İş ve Yaşam Doyumunu Belirlemeye Yönelik Bir alan Araştırması. İstanbul: Toleyis Eğitim Yayınları.
- Yorgun, S.(2004). *Endüstri İlişkilerinde Değişim-Dönüşüm Tartışmaları Üzerine Bir Değerlendirme*, https://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale_2.pdf., E.T. 7 Nisan 2018.
- Yücetürk, E. (2012). İşyerlerindeki Yıldırma Eylemlerini Önlemede Sendikaların Rolü:Nitel Bir Araştırma, *Çalışma ve Toplum*, (4) 41-71.
- Yüncü, D. (2013). *Rekresyon Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları. Ocak 21, 2018 tarihinde alındı
- Zaim, S. (1997). Çalışma Ekonomisi, 10. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- www.egitimsenistanbul7.org,(2018.)http://www.egitimsenistanbul7.org/union_index.php?category_code=1254006815&union_code=1254007260. (2018). E.T. 05 Şubat 2018
- www.turizmguncel.com. (2019) <https://turizmguncel.com/haber/iste-otelcilik-yapan-sindikalar-ve-otel-sayilari-h24055>. E.T. 18 Şubat 2019.
- www.rekresyon.org ,(2018). <http://rekreasyon.org/rekreasyon-isletmeleri/>. E.T. 2 Şubat 2018.

EKLER

EK 1: ANKET FORMU

TÜRK TURİZM SEKTÖRÜNDE SENDİKA(SIZ)LAŞMA ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA ANKET FORMU

Sayın katılımcı, Bu çalışma, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ana bilim dalında hazırlanmakta olan “ **Türk Turizm Sektöründe Sendika(sız)laşma Üzerine bir Araştırma**” isimli doktora tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Vereceğiniz yanıtlar kesinlikle isme ve kuruma dayalı olarak açıklanmayacaktır ve başkaca herhangi bir yerde kullanılmayacaktır. Anket formunu doldururken size **en uygun** gelen seçeneği işaretleyiniz ya da yuvarlak içine alınız. Göstermiş olduğunuz ilgiye ve içtenliğe teşekkür ederiz.

Öğr. Gör. Recep YILDIRGAN

Sakarya Üniversitesi Kırkpınar Turizm MYO

recep@sakarya.edu.tr

GSM: (532) 2708527

Demografik bilgiler

S.1. Yaşınız? 1] 17 Yaş ve altı 2] 18-25 3] 26-32 4] 33-39 5] 40-46 6] 47 ve üstü

S.2. Cinsiyetiniz? 1] Erkek 2] Kadın

S.3. Çalıştığınız işletmenin bulunduğu il? 1] Antalya 2] İstanbul

S.4. Eğitim seviyeniz? 1] İlkokul 2] Ortaokul 3] Lise 4] Ön lisans 5] Lisans 6] Lisansüstü

S.5. Turizm ile ilgili bir eğitim aldınız mı? 1] Evet 2] Hayır

S.6. Cevabınız Evet ise almış olduğunuz eğitimi işaretleyiniz. (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

1] Turizm kurs sertifikası 2] Turizm Lisesi 3] Turizm Ön lisans 4] Turizm lisans 5] Turizm lisansüstü

S.7. Aylık net geliriniz? (TL) 1] Asgari ücret 2] Asgari ücret- 2000 TL arası 3] 2.001 – 3.000
4] 3.001- 4.000 5] 4.001-5.000 6] 5.001 ve üstü

S.8. Kaç yıldır turizm sektöründe çalışıyorsunuz? 1] 1 yıldan az 2] 1-3 yıl 3] 4-6 yıl 4] 7-9 yıl 5] 10-12 yıl 6] 13 yıl ve üzeri

S.9. Şu anki işyerinizde kaç yıldır çalışmaktasınız? 1] 1 yıldan az 2] 1-3 yıl 3] 4-6 yıl 4] 7-9 yıl 5] 10-12 yıl 6] 13 yıl ve üzeri

S.10. Medeni durum? 1] Evli 2] Bekar 3) Dul/Boşanmış

S.11. Çocuğunuz varsa kaç tane? 1] Çocuğum yok 2] Bir çocuk 3] İki çocuk 4] Üç çocuk 5] Dört ve üzeri çocuk

S.12. Hangi departmanda çalışıyorsunuz? 1] Yiyecek-içecek 2] Ön büro 3] Kat hizmetleri 4] Mutfak Diğer (belirtiniz)

S.12.A. Çalıştığınız otelin sınıfı? 1) Dört Yıldızlı 2) Beş yıldızlı

S.13. Şu an bir turizm sendikasına üye misiniz? 1] Evet 2] Hayır

S.14. Peki daha önce sendika üyesi olup da üyelikten ayrıldığınız oldu mu? 1] Evet 2] Hayır

S.15. DİKKAT!!! BU SORUYU S.13. DE HAYIR CEVABI VERENLER YANITLAYACAK. Bir turizm sendikasına üye değilseniz nedeni aşağıdakilerden hangisidir? Önem sırasına göre ilk 3' ünü 1. 2. 3. şeklinde sıralayınız. (1=en önemli)

Sendikalara güvenmiyorum düşünüyorum

Sendikaların ideolojik baskısı olduğunu

Sendikacılara güvenmiyorum

İşçi arkadaşlarım üye olmadığı için.

Sorunlarım işverenler tarafından çözümlenmektedir. düşünüyorum.

Üye olsam da durumumun değişmeyeceğini

İşyerimde örgütlü bir sendika yoktur. karşılamamaktadır.

Sendikalar beklentilerimi

Aidat ödemek istemiyorum.

İşveren baskısı.

Diğer (belirtiniz)

S.16. DİKKAT!!! BU SORUYU S.13. DE EVET CEVABI VERENLER YANITLAYACAK. Bir turizm sendikasına üye iseniz üye olma nedeniniz nedir? Önem sırasına göre ilk 3' ünü 1. 2. 3. şeklinde sıralayınız. (1=en önemli)

Ekonomik ve özlük haklarımı koruduğu için

Birliktelik sağlamak için

Fikri yakınlık duyduğum için

Eylem ve etkinliklerini beğendiğim için.

Güçlü bir sendika olduğu için

Kendimi güvende hissetmek için

İdari baskının iş hayatımı olumsuz etkilememesi için

Diğer (belirtiniz).....

S.17. Sendikaların siyasi faaliyetlerde bulunması hakkında ne düşünüyorsunuz?

- 1] Siyasetle uğraşmayıp, sadece işçi hak ve çıkarları ile ilgilenmelidirler.
- 2] İşçi hak ve çıkarları için gerekirse siyasetle ilgilenmelidirler.
- 3] Toplumdaki tüm grupların haklarını korumak için siyasetle ilgilenmelidirler.
- 4] Siyasi parti kurarak siyasetle doğrudan ilgilenmelidirler.

Diğer (Belirtiniz)

S.18. Turizm sendikalarının görevi sizce nasıl olmalıdır? Önem sırasına göre ilk 3'ünü 1. 2. 3. şeklinde sıralayınız (1=en önemli)

- [] Devletin hizmetlerini denetleyen bir konumda olmalıdır. [] Çalışanların haklarını koruma ve geliştirmeye odaklanmalıdır.
- [] Hukuki korumaya öncelik vermelidir. [] Devlet ile çalışanlar arasında aracı olmalıdır.
- [] Sosyal faaliyetlere (eğitim, gezi, vb.) öncelik vermelidir. [] Siyasi bir güç oluşturmalıdır.

Diğer (belirtiniz)

S.19. Sizce turizm sendikacılığının geleceği nasıl olacaktır?

- 1] Uluslararası örgütler ve STK'lar ile bütünleşmiş çağdaş bir sendikacılığa ulaşacaktır.
- 2] Sendikacılık faaliyetleri siyasileşmiş, çok sayıda sendikanın olduğu bir yapıya dönüşecektir.
- 3] Sendikacılık ve sendikalar anti - demokratik bir yapıya bürünecektir.
- 4] Sendikacılık ve sendikalar tamamen ortadan kalkacaktır.
- 5] Sendikalar çok zayıflayacak/etki güçleri azalacaktır.

Diğer (belirtiniz).....

S.20. Turizm çalışanlarının sendikalı olmaması / olamamasının ardındaki aktörler sizce kimler olabilir? Etki derecesine göre 1. 2. 3. şeklinde numaralandırınız. (1=en önemli)

- [] Patron [] Yönetici [] Çalışanların Kendileri [] Sendika [] Hukuki yapı
- Diğer (belirtiniz)

Aşağıda yer alan turizm sendikaları ile ilgili görüşler için [(1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Ne katılıyorum Ne katılmıyorum, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum] değerlendirmelerinden size uyanı işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Güven Boyutu					
S.21. Türkiye’de turizm sendikaları güvenilir kurumlardır	1	2	3	4	5
S.22. İşyeri sendika temsilcileri, işveren veya işyeri ile ilgili sorunlarımızı dinler, ilgilenir ve çözümü için ilgili yerlere iletir.	1	2	3	4	5
S.23. Turizm sendikalarının aylık üyelik aidat tutarları makul seviyededir.	1	2	3	4	5
S.24. Turizm sendikalarının faaliyetleri, çalışanları memnun eder şekilde artmaktadır.	1	2	3	4	5
S.25. Turizm sendikaları her zaman çalışanların yararına faaliyet gösterirler.	1	2	3	4	5
S.26. Turizm sendikaları işçiden çok işverenin yararına faaliyet gösterirler	1	2	3	4	5
S.27. Turizm sendikalarında sendika içi demokrasi tam olarak vardır.	1	2	3	4	5
Sosyo Ekonomik Boyut					
S.28. Turizm sendikaları çalışanların hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmektedir	1	2	3	4	5
S.29. Turizm sendikaları, turizm çalışanlarının hak ve ödevleri, çalışma koşulları, yükümlülükleri, iş güvenlikleri ile sağlık koşullarının geliştirilmesi konusunda görüş bildirirler.	1	2	3	4	5
S.30. Turizm sendikaları, üyelerinin mesleki yeterliliklerinin artırılması için eğitim faaliyetleri, bilimsel çalışmalar yapar ve bilimsel yayınlarda bulunurlar.	1	2	3	4	5
S.31. Turizm sendikaları, üyelerinin sorunlarının çözülmesi ile sendikal faaliyetlerin geliştirilmesi için eğitim faaliyetleri, bilimsel çalışmalar yapar ve bilimsel yayınlarda bulunurlar	1	2	3	4	5
S.32. Turizm sendikaları, üyelerin ortak ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerini ilgilendiren konularda çalışmalar yapar, öneriler getirir ve ilgili kurumlara sunarlar.	1	2	3	4	5
S.33. Turizm sendikaları, üyelerin personel hukukunu ilgilendiren konularda çalışmalar yapar, öneriler getirir ve ilgili kurumlara sunarlar.	1	2	3	4	5
S.34. Turizm sendikaları, üyelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, hukuki yardım taleplerinde ortak hak ve menfaatlerin izlenmesinde üyelerine yardımcı olurlar.	1	2	3	4	5
S.35. Turizm sendikaları, üyelerin ve ailelerinin yararlanması için eğitim ve sosyal tesisler kurarlar.	1	2	3	4	5
S.36. Turizm sendikaları, gelirlerinin bir kısmını üyelerin bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanır.	1	2	3	4	5
S.37. Turizm sendikaların sosyal faaliyetleri yeterlidir. (eğitim, gezi vb.)	1	2	3	4	5
Sendikal Bilinç Boyutu					
S.38. E-devlet sistemi üzerinden sendika üyesi olabileceğimi biliyorum	1	2	3	4	5
S.39. Sendika üyeliğinin nasıl kazanılacağı hakkında yeterli bilgiye sahibim.	1	2	3	4	5
S.40. Turizm sendikaları, çalışanların birlik ve dayanışmasını sağlayan demokratik kurumlardır.	1	2	3	4	5
S.41. Turizm sendikalarının üye sayısı artarsa çalışma şartları iyileşir.	1	2	3	4	5
S.42. Turizm sendikaları sadece maaş artışı konusunda faaliyet yapabilmektedir.	1	2	3	4	5
S.43. Turizm sendikaları örgütlenme konusunda yetersizdir.	1	2	3	4	5
S.44. Turizm sendikaları turizm sektöründeki çalışma koşullarını dikkate alarak sektöre özgü bir sendikal anlayış geliştirmelidirler.	1	2	3	4	5
S.45. Sendikalar, çalışma hayatında yeterince yer almaktadır.	1	2	3	4	5

<i>Sendikal Güvenlik Boyutu</i>					
S.46. Turizm sendikaları çalışanların haklarını yeterince koruyamamaktadır.	1	2	3	4	5
S.47. Bir sendikaya üye olmam, kariyerimi olumsuz etkileyecektir.	1	2	3	4	5
S.48. Bir sendikaya üye olmam, siyasal görüşümü deşifre eder.	1	2	3	4	5
S.49. Bir sendikaya üye olmam işimi kaybetmeme sebep olur.	1	2	3	4	5
S.50. Bir sendikaya üye olmam başka yerde iş bulmama engel olur.	1	2	3	4	5
S.51. Bir sendikaya üye olmam, iş ve sosyal çevremde beni deşifre eder	1	2	3	4	5
S.52. Turizm sendikaları, çeşitli kurullara gönderilen sendika temsilcilerini, üyelerini yeterince temsil etmektedir.	1	2	3	4	5



EK 2:YARI YAPILANDIRILMIŞ MÜLAKAT FORMU

YARI YAPILANDIRILMIŞ MÜLAKAT SORULARI (SENDİKA UZAMANI/YÖNETİCİLERİNE)

Demografik bilgiler Yaş: Cinsiyet: Eğitim Düzeyi: Kaç yıldır sendika yöneticisisiniz? :

S.1. Turizm iş kolunda sendikalaşma oranının çok düşük olmasını sendika yöneticisi olarak nasıl yorumlarsınız?
S.2. Günümüzdeki çalışma koşullarını göz önünde bulundurduğunuzda sizce sendikalara ihtiyaç var mıdır?
S.3. Sendikanın işyerine sağlayacağı avantaj ve dezavantajlar sizce nelerdir?
S.4. Sendikalı çalışan işçilerin işyerinde daha verimli olacağına inanıyor musunuz?
S.5. İşveren ile sendika arasında olumlu bir ilişki kurulması mümkün müdür? Nasıl?
S.6. Sektör sermayedarları sizce sendikaları nasıl algılıyor? Neden?
S.7. Turizm işletmelerinde sendika sözcüğü neden yasaklı bir kelime olarak görülmektedir?
S.8.Turizm sendikaları sizce turizm iş yaşamında yeterince etkinler mi? Neden?

ÖZGEÇMİŞ

Adı-Soyadı :Recep YILDIRGAN
Doğum Tarihi ve Yeri : 01.10.1969, Hendek
E-posta : recepy@subu.edu.tr

ÖĞRENİM DURUMU:

- **Lisans** :1990, Uludağ Üniversitesi, Balıkesir Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Yüksek Okulu.
- **Yüksek Lisans** : 1996 Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı.

MESLEKİ DENEYİM VE ÖDÜLLER

- 1994-1999, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Öğretim Görevlisi.
- 1999-2018, Sakarya Üniversitesi Öğretim Görevlisi.
- 2018 devam Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Öğretim Görevlisi.

DOKTORA TEZİNDEN TÜRETİLEN YAYINLAR:

- **Yıldırğan, R. Ve Batman, O.** 2017. ‘Konaklama Sektörü Sendikadan Vaz mı Geçiyor?’, 3. Turizm Şurası, 1-3 Kasım 2017, Tebliğler Kitabı, C.1, s.676-685.