

TÜRK TURİZM SEKTÖRÜNDE İSTİHDAMIN TEMEL ÖZELLİKLERİNİN VE SORUNLARININ ÜCRETLİ ÇALIŞANLAR AÇISINDAN COĞRAFI BÖLGELERE GÖRE ANALİZİ

İsmet KAYA^[*]

ÖZ

Problem Durumu: Türk turizm sektöründe istihdam ücretli olarak çalışanlar açısından önemli özelliklere ve sorunlara sahiptir. Bu problemlerin başında, kadınların işgücüne katılımının düşük olması, yetersiz eğitim seviyesi, düşük ücretler, yüksek oranda kayıt dışılık, kısa kıdem sorunu, yüksek oranda işgücü devir hızı ve haftalık çalışma saatlerinin fazla olması gelmektedir. Bunların yanında çalışanlarla ilgili istatistiklerde veri karmaşası ve muğlaklık yaşanmaktadır.

Araştırmanın Amacı: Çalışma Türk turizm sektöründe ücretli istihdamının özelliklerini ve problemlerini coğrafi bölgelere göre kıyaslamalı bir şekilde ortaya koymayı ve analiz etmeyi amaçlamaktadır. Bunun yanında Türk turizm sektöründe ücretli çalışanlara dair bölgesel istatistiklerin net olarak ortaya konması da amaçlanmıştır.

Yöntem: Çalışmada Türkiye İstatistik Kurumu'na (TÜİK) ait 2011 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) veri seti kullanılmıştır. Toplam 5764 ücretli çalışana ait veriler SPSS istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analizlerde çapraz tablo ve aritmetik ortalama yöntemleri kullanılmıştır.

Bulgular ve Sonuçlar: Ücretli işgücü özellikle Marmara Bölgesinde yoğunlaşmakta olup, kadınların işgücündeki payı 1/5 civarındadır. Başta Güneydoğu ve Doğu Anadolu Bölgeleri olmak üzere tüm bölgelerde eğitim seviyesi son derece düşük olup, çalışanların elde ettiği gelirlerin ortalaması asgari ücret seviyesindedir. Sektörde yüksek oranda kayıt dışı istihdam mevcut olup, bu oran Güneydoğu Anadolu Bölgesinde % 70.7'yi bulmaktadır. Tüm bölgelerde yüksek oranda işgücü devir hızı, çok düşük kıdem yılı ve çok yüksek haftalık çalışma saatleri tespit edilmiştir.

^[*] Yrd.Doç.Dr., Balıkesir Üniversitesi, Burhaniye MYO

Öneriler: Türk turizm sektöründe ücretli çalışanların istihdamla ilgili temel sorunlarını çözmeye yönelik olarak yapılan önerilerin bazıları şunlardır: Çalışanların eğitim seviyesini yükseltmek, yasal düzenlemelerle turizm işletmelerinde daha fazla nitelikli personel çalıştırılmasını sağlamak, işletmelerde iç ve dış motivasyon araçlarının etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamak, çalışma koşullarını iyileştirmek, ücretleri tatminkar seviyelere getirmek ve işletmeleri sıkı bir şekilde denetlenmek.

Anahtar Kelimeler: Turizm, İstihdam, Bölgeler, Ücretli Çalışanlar.

Analysis of the Problems and Basic Characteristics of Employment in the Turkish Tourism Sector by Geographic Regions in Terms of Paid Employees

ABSTRACT

Problem Statement: Employment in the Turkish tourism sector has important characteristics and problems in respect of paid employees. Most important problems are; low participation of women in employment, inadequate education level, low wages, large amount of unregistered employment, low tenure, large amount of labor turnover ratios and long weekly working hours. In addition, there is confusion and ambiguity in the data about employees.

Research Aims: Objective of this study is to reveal and analyze the characteristics and problems of paid employment in Turkish tourism sector by comparing them according to geographic regions. Besides, it is aimed to reveal clearly the geographical statistics of paid employees who work in the Turkish tourism sector.

Method: In this study, data set of 2011 Household Labor Survey (HLS) which belongs to Turkish Statistical Institute (TurkStat) was used. The data which consists of 5764 paid employees' responses was analyzed by using SPSS statistical software. Cross-table and arithmetic mean methods were used in the analysis.

Findings and Results: While paid labor is concentrated especially in Marmara Region, the role of women in labor is 1/5. Education level is extremely low in all regions but especially in Eastern Anatolia and Southeastern Anatolia Regions and average income of workers is at the level of minimum wage. The level of unregistered employment is high; that reaches 70.7 % in Southeastern Anatolia Region. Low years of tenure, large amount of labor turnover ratio and long weekly working hours are have been identified in all regions.

Proposals: Some of the suggestions in order to solve the basic problems of paid employees related to employment in Turkish Tourism Employment are: raising the level of education of employees, providing tourism businesses to have more qualified personnel by legal regulations, providing businesses to use intrinsic and extrinsic motivation tools effectively, improving working conditions, raising wages to a satisfactory level and inspecting businesses tightly.

Keywords: Tourism, Employment, Regions, Paid Employees.

1. GİRİŞ

Özellikle de kırsal bölgeler nüfus azalmasını engellemek, yerel halk için yeni iş olanakları oluşturmak, mevcut işyerlerinin de hayatta kalmasını sağlamak için belirli bölgesel avantajlarını kullanmak istemektedirler (Theodoropoulou vd., 2009: 80). Turizm sahip olduğu istihdam ve gelir yaratma kapasitesi, ödemeler dengesine katkısı ve döviz getirici özelliği ile bir çok bölge için pozitif bir araç olarak en güçlü bölgesel avantajlardan birisini oluştururken, yerel yönetimler açısından da finansal bir çözüm olarak görülmeye, azalan ve tükenen kaynaklar karşısında bölgelerin yeniden ekonomik yapılandırılması için önemli alternatiflerden birisi olmaya başlamıştır (Andriotis ve Vaughan, 2010: 66; Marshall, 2001: 167).

Turizm sektörünün bir ülke ve bölge için getireceği en büyük ekonomik avantajlardan birisi sahip olduğu güçlü istihdam etkisidir. Özellikle de gelişmekte olan ülkeler ve bölgeler açısından istihdam oluşturacak alternatiflerin ve kaynakların sınırlılığı turizm sektörüne olan ilginin daha da artmasına neden olmuştur. Ancak turizm sektörü gelişmekte olan ülkeler için güçlü bir istihdam kaynağı olmasına rağmen, genellikle yerel toplumlar zayıf ve yetersiz insan sermayesi sorunuyla karşı karşıyadır (Liu ve Wall; 2006). Turizmin istihdam avantajlarından yararlanmak için öncelikle güçlü bir istihdam politikası ve insan sermayesi oluşturmak gereklidir. Ancak bunu yapabilmek için sektörün istihdam özelliklerinin ve sorunlarının çok iyi teşhis edilmesi gereklidir. Turizm sektöründe istihdamla ilgili çeşitli sorunlar mevcut olup, bunların başında yüksek işgücü devir hızı oranları, işletmelerde çalışanların kıdem sürelerinin oldukça kısa olması, çalışanların eğitim seviyelerinin çok yetersiz kalması, ödenen ücretlerin düşüklüğü ve başta çok fazla çalışma saatleri olmak üzere çalışma koşullarının uygunsuzluğu gelmektedir (Chalkiti ve Sigala, 2010; Hinkin ve Tracey, 2000; Kazlauskaite vd., 2006; Martin vd., 2006; Milman, 2003, Poulston, 2008; Silva, 2006). Tüm bu sorunlar sektörde dengeli ve güçlü bir istihdam yapısının oluşmasını zorlaştırmaktadır. Turizm bölgelerinin

istihdam açısından sahip olduğu sorunlarının ve temel özelliklerinin karşılaştırılarak ortaya konması, öncelikli bölgesel istihdam politikalarının belirlenmesini kolaylaştıracaktır. Avrupa Birliği Komisyonu'nun Avrupa İstihdam Stratejileri kapsamında hazırladığı on temel ilkedен birisi bölgeler arası işsizlik ve istihdam farklılıklarını azaltmaya yöneliktir. Komisyon bu doğrultuda yerel iş imkânlarının oluşturulmasını, hükümetlerin bölgelerde yeterli altyapıyı sağlayarak özel sektör yatırımları için uygun ortam yaratılmasını, beşeri ve bilgi sermayesine yönelik yatırımların teşvik edilmesini ve bu amaçlarla ilgili tüm tarafların işbirliği içinde hareket etmelerini desteklemektedir (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 48).

Çalışmanın temel hipotezi Türk turizm sektöründe tüm bölgelerde istihdama dair belirgin sorunların bulunduğu ve bunların aynı zamanda sektörün istihdam özelliklerini yansıttığıdır. Bu sorunların ve özelliklerin göreceli ağırlıklarının bölgeler arası karşılaştırma yapılarak tespit ve analiz edilmesi öncelikli amaçtır. Diğer taraftan gelecekteki bölgesel çalışmalar açısından yarar sağlayacağı düşüncesiyle ilk defa turizm sektöründe çalışanların istatistiksel olarak bölgesel dağılımı hesaplanmıştır.

Çalışmada önce turizm ve istihdam arasındaki ilişki açıklanmış, daha sonra Türk turizm sektöründeki istihdam ile ilgili bilgi ve istatistikler verilmiştir. Bulgular kısmında Türk turizm sektöründe çalışan ücretli personelin sorunları ve istihdamın özellikleri bölgelere göre tespit ve analiz edilmiş, ilgili analizlerin ışığı altında detaylı değerlendirmeler yapılarak sorunların çözümüne yönelik politika ve öneriler ortaya konmuştur.

2. TURİZM VE İSTİHDAM ARASINDAKİ İLİŞKİ

Turizm emek-yoğun bir sektör olduğu için herhangi bir sektörden daha fazla istihdam yaratma kapasitesine sahiptir. Turizm sektöründe istihdam oranının yüksek olması sektörde düşük ücretli, geçici ve kısmi işlerin çok olmasına ve sektörün güçlü mevsimsellik özelliğine dayanmaktadır (Evans vd., 2003; Bahar ve Kozak, 2010).

Turizm sektörünün yarattığı istihdam doğrudan, dolaylı, ve uyarılmış – ya da ek istihdam- olarak üç kademe de gerçekleşmektedir (Goeldner ve Ritchie, 2009; Hepaktan ve Çınar, 2010). Konaklama işletmeleri, yiyecek-içecek işletmeleri, tur operatörleri ve seyahat acenteleri ile ulaşım firmalarında çalışanlar doğrudan istihdamı oluştururken, dolaylı olarak turizm işletmeleri ile bağlantısı bulunan işletmelerde çalışanlar dolaylı istihdam olarak değerlendirilmektedir. Örneğin, doktorlar

ve hemşireler doğrudan turizm sektöründe çalışmamalarına rağmen ara sıra konaklama işletmelerinde çalışanlara ve turistlere de sağlık hizmeti vererek bu sektörden dolaylı olarak fayda elde etmektedirler. Uyarılmış istihdam ise yerel toplumun turizm sektöründen kazandığı parayı tekrar harcaması sonucu ortaya çıkan ilave istihdamı ifade etmektedir. Ancak turizmin meydana getireceği dolaylı ve uyarılmış istihdamın niceliği sektörün yerel ekonomi ile oluşturacağı entegrasyonun derecesine ve niteliğine bağlıdır (Hepaktan ve Çınar, 2010: 148; Ulusoy ve İnanchi, 2011: 92). Turizm sektörü 38 sektörle girdi ve çıktı bağlantılı olduğu için turizm sektörünün istihdam çarpan çoğaltan katsayısı da yüksek olmaktadır (Akal, 2010: 145). Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Turizm ve Seyahat Konseyi (WTTC) ve bazı araştırmacılar doğrudan istihdamın turizm sektöründe 1.5 civarında dolaylı istihdam oluşturduğunu belirtmektedirler (Akal, 2010; Çeken ve Erdem, 2003; ILO, 2011; WTCC, 2012a).

Turizm sektöründe verilen hizmetlerin elle tutulamaz (intangibility), stoklanamaz (perishability), aynı anda üretim ve tüketim (simultaneity) ve kolay standardize edilemez (heterogeneity) özellikleri vardır. Bu durum turizm sektöründe çalışma koşullarının kendine özgü özellikler sergilemesine neden olmaktadır. Nitekim, bir çok ülkede turizm sektöründe çalışma hayatı çeşitli faktörlerin etkisi altında oldukça esnek ve standart dışı koşullar altında gerçekleşmektedir (Hjalager ve Andersen, 2001: 116). Bu faktörlerin başında düşük ücretler, büyük çapta niteliksiz işgücü, çalışan devir hızı oranlarının yüksek olması, devamsızlık, yiyecek-içecek işletmeleri ile konaklama işletmeleri arasında işgücü akışkanlığının yüksek olması, kariyer fırsatlarının yokluğu, kötü çalışma koşulları, çalışma saatlerinin uzunluğu ve uygunsuzluğu, eksik istihdam, düşük iş tatmini, mevsimsellik ve sektöre küçük işletmelerin hakim olması gelmektedir (Chalkiti ve Sigala, 2010; Hinkin ve Tracey, 2000; Karatepe ve Uludag, 2007; Lee and Kang, 1998; Martin vd., 2006; Milman, 2003, Poulston, 2008; Silva, 2006). Diğer taraftan tüm sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe de yer alan işletmelerin çoğunun küçük ölçekli olması mevcut işgücü sınıfının zayıf olduğunu ifade etmektedir. Bundan dolayı turizm talebindeki dalgalanmalar istihdamın esnekliği üzerinde daha büyük etkiler oluşturacaktır (Williams, 2008: 65). Tüm bunların yanında turizm sektörünün doğasında mevcut olan sezonluk özelliği sektördeki istihdam yapısını geçici istihdam, eksik istihdam ve işsizlik açılarından etkileyerek (Jolliffe ve Farnsworth, 2003: 312), sektörel işgücünde istikrarsızlığa yol açmaktadır.

Turizm sektörünün istihdamla ilgili niteliklerinin belirginleşmesinde önemli rol oynayan sorunlar bazen özelliklerle özleşmekte; turizm sektörünün istihdam özellikleri belirginleşen ya da kalıcı hale gelen sorunlardan kaynaklanabilmektedir.

Örneğin işgücü devir hızı sorunu artık bir çok ülkede turizmin istihdamla ilgili temel özelliklerinden birisi olarak kabul edilmektedir. Bazen de sektörün doğasında olan mevsimsellik gibi özellikler istihdamla ilgili çeşitli sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

3. TÜRK TURİZM SEKTÖRÜNDE İSTİHDAM

Küresel çapta akaryakıt, kimya ve otomotiv sektöründen sonra dördüncü sıradada gelen turizm sektörü (UNWTO, 2011), 2011 yılında tüm dünyada toplam istihdamın % 8.7' sini, Türkiye'de ise % 8.1 'ini gerçekleştirmiştir (WTTC, 2012a, b). Turizm sektöründe istihdam edilenlerle ilgili olarak kurumların verdikleri istatistikler bazen birbirinden farklı olmakta ve istatistiksel bir belirsizlik yaşanmaktadır. Örneğin, Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi'nin (WTTC) raporuna göre 2011 yılında Türk turizm sektöründe doğrudan istihdam edilenlerin sayısı 509.500 olup, bu rakam dolaylı ve uyarılmış etkilerle beraber 1.939.000'e ulaşmaktadır. Bu sayıya konaklama işletmeleri, seyahat acentaları ve tur operatörleri, hava yolları ve diğer ulaşım hizmetleri ile turistik yeme-içme ve eğlence yerlerinde çalışanlar dahildir (WTTC, 2012b). Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TUİK) 2011 yılı Hanehalkı İşgücü İstatistiklerinde ise sadece konaklama ve yiyecek-içecek işletmelerinde doğrudan çalışanların sayısı 1.141.000'dir (TUİK, 2012a).

Turizm sektörünün genelinde ve özellikle de çalışmanın konusu açısından istihdamla ilgili olarak yaşanan istatistikî karmaşa turizm ile ilgili tanımlamaların sınırlarındaki farklılıklardan ve turizm talebindeki mevsimsel değişimlerden kaynaklanmaktadır (Liu and Liu, 2008: 165). Diğer taraftan bazen turizm sektöründeki istihdam rakamları dolaylı ve uyarılmış etkileri de içerebilmektedir. Bu durum raporlarda ve araştırmalarda belirtilmediği zaman yanlış anlaşılabilir doğrudan, dolaylı ve uyarılmış istihdam rakamlarının birbiri ile karıştırılmasına neden olabilmektedir. Bunlara ilave olarak, sektörde kayıt dışı istihdamın yüksek olması istatistiksel hesaplamalarda ve analizlerde önemli bir handikap olarak ortaya çıkmaktadır.

Turizm sektöründe ücretli çalışanların yanında işverenlerin, ücretsiz aile işçilerinin ve kendi hesabına çalışanların da ayrıca istihdam oluşturduğunu belirtmekte yarar var. Tüm dünyada turizmle ilgili faaliyetlerin çoğunluğu genellikle düşük ölçekli işletmeler tarafından verilmektedir. Dolayısıyla bu işletmelerin sahipleri de toplam işgücü içinde azımsanmayacak bir orana sahiptir (Önder ve Durgun, 2008: 367).

Ülkemizde turizm sektöründe çalışan ücretli personelin bölgelere göre dağılımı ilk defa hesaplanarak Tablo 1' de verilmiştir. Hesaplama TUİK'e ait 2011 yılı

Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) veri setindeki fert ağırlık katsayılarının bölgesel ortalamaları dikkate alınarak yapılmıştır. Sonuçların doğruluğu TÜİK'ten bilgi edinme hakkını kullanarak elde edilen verilerle karşılaştırılarak teyit edilmiştir. Hesaplama da işverenler, ücretsiz aile işçileri ve kendi hesabına çalışanlar kapsam dışı tutulmuştur. TÜİK'in 2011 yılına ait HİA veri setinin analizine göre ülkemizde toplam 1.173 bin kişi doğrudan turizm sektöründe çalışmakta olup, bunlardan 218 bin kişi konaklama sektöründe, 922 bin kişi yiyecek-içecek işletmelerinde, 33 bin kişi de seyahat acentaları ve tur operatörlerinde görev almaktadır. Turizm sektöründe çalışanların 874 bini ücretli, 61 bini ücretsiz aile işçisi ve 114 bini de işveren olarak çalışmaktadır. Kendi hesabına çalışanların sayısı ise 124 bindir.

Tablo 1.**Türk turizm sektöründe ücretli çalışanların bölgelere ve cinsiyetlerine göre dağılımı**

Bölgeler	Erkek	%	Kadın	%	Toplam	%
Marmara	246.251	75.53	79.769	24.47	326.020	100.00
Ege	103.823	74.32	35.878	25.68	139.701	100.00
İç Anadolu	95.746	84.20	17.967	15.80	113.713	100.00
Akdeniz	115.305	80.18	28.497	19.82	143.802	100.00
Karadeniz	47.790	78.52	13.070	21.48	60.860	100.00
Doğu Anadolu	35.852	94.26	2.185	5.74	38.037	100.00
Güneydoğu	49.325	94.67	2.779	5.33	52.104	100.00
Toplam	694.092	79.39	180.145	20.61	874.237	100.00

Türkiye'de bölgesel işgücü piyasaları ücretliler, işgücüne katılım ve işsizlik gibi değişkenler açısından heterojen bir yapıya sahip olup, bölgeler arasındaki gelişmişlik farklılıkları ücretli çalışanların oransal dağılımını da etkilemektedir (Karağöl ve Akgeyik, 2010: 9). Nitekim Tablo 1'e bakıldığında ücretli çalışanların başta Marmara Bölgesi olmak üzere Ege ve Akdeniz Bölgeleri'nde yoğunlaştığı göze çarpmaktadır. Çalışanların sadece 1/5'nin kadın olduğu görülmektedir. Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri'nde çalışan kadınların oranı ise sadece % 5 civarındadır. Kadınların en yoğun çalıştığı bölge % 25.7 ile Ege Bölgesi'dir. Karadeniz Bölgesi'nde de kadın çalışanların % 21.5 olması dikkat çekicidir.

4. ÜCRETLİ ÇALIŞANLARIN BÖLGELERE GÖRE ANALİZİ

4.1 Metodoloji

Çalışmada TÜİK'e ait 2011 yılı HİA veri seti kullanılmıştır. Ankete toplam 7949 kişi katılmış olup, bunların 5764'ü ücretli çalışanlardan oluşmaktadır. Verilerin analizinde SPSS 16.0 İstatistik programından yararlanarak çapraz tablo oluşturma tekniği ve aritmetik ortalama yöntemleri kullanılmıştır. Veri setinde yer alan bölgeler düzey 1'e göre toplam 12 bölgeye ayrılmış olup, bunlar tekrar gruplandırılarak Marmara, Ege, İç Anadolu, Akdeniz, Karadeniz, Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri olarak yedi temel coğrafi bölgeye indirgenmiştir. Çalışanlarla ilgili işgücü devir hızı oranlarının analizinde kişinin bir yıl önceki işgücü durumu dikkate alınmıştır. Çalışanların işletmede çalışma yılı yani kıdemi hesaplanırken araştırmanın yapıldığı 2011 yılından kişinin işletmede çalışmaya başladığı yıl çıkarılmış ve çalışma yılları "1 yıldan az", "1-5 yıl", "6-10 yıl", "11-15 yıl", "15-25 yıl" ve "26 yıldan fazla" olarak gruplandırılmıştır. Gruplandırılan diğer değişkenler kişilerin beyan ettikleri gelirler ve haftalık çalışma saatleridir. Gelirler "Gelir beyan etmeyenler", "500 TL ve altı", "501-1000 TL", "1001-1500 TL", "1501-2000 TL", "2001-3000 TL" ve "3000 TL ve üstü" olarak altı grupta toplanmıştır. Haftalık çalışma saatleri ise "1-39 saat", "40-60 saat", "61-80 saat" ve "80 saatten fazla" olarak dört gruba ayrılmıştır.

4.2 Bulgular

Tablo 2'de Turizm sektöründe ücretli çalışanların bölgelere göre eğitim seviyesi yer almaktadır. Tablo incelendiğinde eğitim seviyesinin tüm bölgelerde son derece düşük olduğu göze çarpmaktadır. Sektörde çalışanların büyük çoğunluğu (% 64.1) 5 yıllık ilkokul ve 8 yıllık ilköğretim mezunlarından oluşmaktadır. Lise mezunlarının oranı % 23.7'yi geçmezken, üniversite mezunlarının toplam ücretli çalışanlar içindeki oranı ancak % 7.3 civarındadır. Bölgeler itibarı ile baktığımızda en düşük eğitim seviyesine Güneydoğu ve Doğu Anadolu Bölgeleri'nde rastlanmaktadır. Bu bölgelerde sektörde ücretli çalışanlar arasında hiç okumayanların oranı sırasıyla % 14 ve % 12.8'dir. Diğer taraftan üniversite mezunlarının oranları da yine bu bölgelerde en düşük seviyede kalmaktadır. Eğitim seviyesinin düşük olması işverenlerin eğitilmiş personele yeterince ilgi duymamasının yanında, turizm ile ilgili eğitim kurumlarından mezun olan öğrencilerin önemli bir kısmının turizm sektörünü tercih etmemeleri, kariyerlerini başka sektörlerde sürdürmeleri ile de ilişkili bir durumdur.

Tablo 2.
Türk turizm sektöründe ücretli çalışanların eğitim durumu (%)

Bölgeler	Okumayan	İlkokul(5)	İlköğretim(8)	Genel Lise	Mesleki lise	Yükseköğrenim	Toplam
Marmara	4.2	39.3	26.9	11.3	9.2	9.2	100.0
Ege	2.7	37.8	27.3	11.2	12.7	8.2	100.0
İç Anadolu	2.7	34.1	32.4	13.6	11.0	6.2	100.0
Akdeniz	6.5	30.5	28.6	15.7	10.9	7.8	100.0
Karadeniz	2.6	32.0	27.9	14.9	15.7	6.9	100.0
Doğu Anadolu	12.8	27.7	33.7	17.0	6.0	2.9	100.0
Güneydoğu	14.0	33.3	34.7	12.7	3.3	2.0	100.0
Toplam	5.0	35.0	29.1	13.2	10.5	7.3	100.0

Tablo 3 turizm sektöründe çalışanların elde ettiği aylık geliri bölgeler itibarı ile vermektedir. Tüm bölgelerde çalışanların büyük çoğunluğu (% 63.1) ancak asgari ücret seviyesi civarında aylık gelir kazanmaktadır. Sektörde çalışanların çok azı (% 1.3) 2001 TL ve üstünde kazanmaktadır. Buna karşın çalışanların % 15.3'ü asgari ücretin de altında bir ücretle çalışmakta olup, bu oran Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri'nde sırasıyla % 21.7 ve % 28'e çıkmaktadır.

Tablo 3.
Türk turizm sektöründe ücretli çalışanların aylık gelir grupları (%)

Bölgeler	Gelir beyan etmeyenler							Toplam
	500 TL ve altı	501-1000 TL	1001-1500 TL	1501-2000 TL	2001-3000 TL	3001 TL ve üstü		
Marmara	5.7	10.2	64.8	12.6	4.5	1.4	0.7	100.0
Ege	11.2	15.7	62.6	7.6	2.5	0.1	0.2	100.0
İç Anadolu	7.2	13.9	66.0	9.9	2.1	0.7	0.2	100.0
Akdeniz	10.3	16.7	56.1	12.1	2.7	1.4	0.6	100.0
Karadeniz	4.9	19.2	65.7	8.0	1.3	0.8	0.0	100.0
Doğu Anadolu	7.8	21.7	59.8	8.6	2.1	0.0	0.0	100.0
Güneydoğu	5.3	28.0	63.7	2.7	0.0	0.3	0.0	100.0
Toplam	7.5	15.3	63.1	10.0	2.8	0.9	0.4	100.0

Tablo 4'de kayıt dışı istihdam oranları bölgesel olarak görülmektedir. Tablodan Türk turizm sektöründe Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) kayıtlı olmadan çalışan ve dolayısıyla kayıt dışı istihdamı oluşturan ücretlilerin sayısının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. SGK'na kayıtlı olmayanların en yüksek oranı % 70,7 ile Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndedir. Bunu Doğu Anadolu ve Akdeniz Bölgeleri izlemektedir. Türkiye genelinde ise bu rakam % 42,1 civarındadır. Ortalama her 10 kişiden yaklaşık 4 kişi kayıt dışı çalışmaktadır. Bu durum sektörün önemli işgücü sorunları arasında yer almaktadır.

Tablo 4.
Bölgelere göre turizm sektöründe kayıt dışı istihdam durumu (Bin)

Bölgeler	SGK'na kayıtlı		SGK'na kayıtlı değil		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Marmara	1.171	67.4	566	32.6	1.737	100.0
Ege	544	61.8	336	38.2	880	100.0
İç Anadolu	602	61.4	379	38.6	981	100.0
Akdeniz	511	58.5	362	41.5	873	100.0
Karadeniz	392	64.3	218	35.7	610	100.0
Doğu Anadolu	162	42.3	221	57.7	383	100.0
Güneydoğu	88	29.3	212	70.7	300	100.0
Toplam	3.470	60.2	2294	39.8	5.764	100.0

Tablo 5 bize turizm sektöründe işgücü devir hızı oranları ile ilgili fikir vermektedir. Bir yıl önce aynı işletmede çalışanların oranı % 40 ile % 60 arasında değişmektedir. Bu aynı zamanda minimum işgücü devir hızı oranları anlamına gelmektedir. Çalışanların devir hızı, genellikle “bir organizasyonda, belirli bir dönemde işten ayrılanların ilgili dönemde organizasyonda çalışan ortalama işgören sayısına oranı” olarak ifade edilmektedir (Gustafson, 2002: 107). Dolayısı ile bir yıl önce aynı işletmede çalışmayanların oranı minimum işgücü devir oranını verecektir. Ancak hiç şüphesiz gerçek işgücü devir hızı bundan çok daha yüksek olacaktır; zira bir yıl zarfında bazı mesleki pozisyonlarda personel değişiminin birden fazla olması ihtimal dahilindedir.

Tablo 5.
Türk turizm sektöründe ücretli çalışanların bir yıl önceki iş durumu (%)

Bölgeler	Başka bir işte çalışıyordu	Aynı işteydi	İş arıyordu	Okuyordu	Diğer	Toplam
Marmara	17.6	60.4	11.6	4.0	6.3	100.0
Ege	26.7	46.8	13.8	6.6	6.1	100.0
İç Anadolu	21.9	53.8	12.0	4.6	7.6	100.0
Akdeniz	32.5	41.4	12.7	5.6	7.8	100.0
Karadeniz	16.4	60.7	12.6	4.3	6.1	100.0
Doğu Ana.	21.9	54.0	13.3	5.7	5.0	100.0
Güneydoğu	18.0	51.0	25.0	1.0	5.0	100.0
Toplam	22.2	53.5	13.1	4.7	6.6	100.0

Ülke genelinde turizm sektöründe işgücü devir hızı oranı minimum % 46.5 olup, en yüksek minimum oranın % 58.6 ile Akdeniz Bölgesi'nde olduğu görülmektedir.

Yüksek işgücü devir hızı oranları ile ilişkili olarak çalışanların kıdem yıllarını gösteren Tablo 6'ya baktığımızda çok çarpıcı sonuçların yer aldığını görmekteyiz. Tablo 6'da yer alan bulgular Karadeniz Bölgesi hariç çalışanların yarısından fazlasının sadece 1 yıl ve daha az kıdeme sahip olduğunu göstermektedir. Karadeniz ve Marmara Bölgeleri hariç diğer bölgelerde ücretli çalışanlar arasında 10 yıldan daha fazla kıdeme sahip personel oranı % 10'u geçmemektedir. En düşük kıdem oranının ise turizmin gelişmiş olduğu Akdeniz Bölgesinde olması dikkat çekicidir.

Tablo 6.
Türk turizm sektöründe ücretli çalışanların işletmede kaç yıldır çalıştığı (%)

Bölgeler	1 yıl ve altı	2-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	15-25 yıl	26 yıl ve üstü	Toplam
Marmara	50.3	27.9	10.6	6.7	4.1	0.3	100.0
Ege	60.8	23.2	7.3	4.4	3.9	0.5	100.0
İç Anadolu	54.9	25.5	11.1	5.2	2.8	0.5	100.0
Akdeniz	66.9	19.5	7.7	4.2	1.6	0.1	100.0
Karadeniz	48.2	26.4	10.7	8.5	5.2	1.0	100.0
Doğu Anadolu	53.5	29.0	10.2	5.0	2.3	0.0	100.0
Güneydoğu	57.7	25.3	8.7	5.0	2.3	1.0	100.0
Toplam	55.6	25.3	9.6	5.7	3.4	0.4	100.0

Tablo 7'deki haftalık ortalama çalışma saatlerine bakıldığında ülke genelinde sektörde 40-60 saat arasında çalışma sürelerinin yaygın olduğu görülmektedir. Ancak Doğu ve Güneydoğu Anadolu'da oldukça yüksek olan haftalık 61-80 saat çalışma sürelerinin bulunması dikkat çekmektedir.

Tablo 7.
Türk turizm sektöründe ücretli çalışanların haftalık ortalama çalışma saati (%)

Bölgeler	1-39 saat	40-60 saat	61-80 saat	80 saatten fazla	Toplam
Marmara	4.3	63.3	24.4	8.0	100.0
Ege	6.8	56.0	25.1	12.0	100.0
İç Anadolu	4.8	56.1	26.9	12.2	100.0
Akdeniz	4.4	66.3	19.2	10.1	100.0
Karadeniz	4.6	56.2	31.3	7.9	100.0
Doğu Anadolu	2.9	40.2	45.2	11.7	100.0
Güneydoğu	1.7	43.3	38.3	16.7	100.0
Toplam	4.6	58.1	27.0	10.3	100.0

5. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Çalışmada yapılan analizler Türk turizm sektöründe ücretli çalışanlarla ilgili çok çarpıcı sonuçları ortaya koymaktadır. Ücretli işgücünün 1/3'ünden fazlası Marmara Bölgesi'nde yoğunlaşmaktadır. İşgücünde kadın çalışanların oranı ülke genelinde % 20.61 olup, son derece düşük bir orandır. Bu oran Güneydoğu ve Anadolu Bölgelerinde % 5'lere kadar düşmektedir. Dünya genelinde turizm sektöründe yüksek oranda kadının çalıştığı göz önüne alındığında (Evans vd., 2003: 72; ILO, 2011), Türk turizm sektöründe kadının henüz yeterince istihdam edilemediği ya da istihdam fırsatı bulamadığı gerçeği ortaya çıkmaktadır.

Türk turizm sektöründe öncelikle eğitim seviyesinin hem ülke genelinde hem de tüm bölgelerde çok düşük olduğu görülmektedir. Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri'nde çalışanların neredeyse 3/4'ünden fazlası okumayanlar ile 5 yıllık ilkokul ve 8 yıllık ilköğretim mezunlarından oluşmaktadır. Turizm sektöründe eğitim seviyesinin düşük olmasının temel nedenlerinden birisi olarak işverenlerin eğitimin önemini yeterince algılayamayıp ilgi göstermemeleri ve böylece turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde eğitimsiz insanların istihdam edilmesine zemin hazırladıkları gösterilmektedir (Zagonari, 2009). Diğer taraftan yapılan araştırmalar turizm eğitimi alan öğrencilerin sektöre girme isteklerinin önemli ölçüde azaldığını ve önemli bir bölümünün de mezun olduktan sonra turizm sektörü dışında kariyer yapmayı tercih ettiklerini göstermektedir (Aksu ve Köksal, 2005; Barron, 2008; Johns ve McKechnie 1995; Kuşlvan ve Kuşlvan, 2000; O'leary and Deegan, 2005). Turizm sektöründeki işverenler ise turizm eğitimi veren kurumları aşırı teorik eğitim vermek ve gerekli pratik eğitimi sağlayamamakla suçlanmaktadır (Barron, 2008: 732).

Sektörde aylık 1500 TL'nin üzerinde ücret alanların sayısı % 5'i dahi bulmamakta, bunun karşısında asgari ücretin de altında olan aylık 500 TL ve altında kazananların oranı ülke genelinde % 15'i bulabilmektedir. Güneydoğu Anadolu ile Doğu Anadolu'da ise düşük ücret alanların oranı çok daha fazladır. İzmir'de yapılan bir araştırmada da 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışanların yarısından fazlasına asgari ücret verildiği tespit edilmiştir (Yenipınar, 2005: 165). Aylık ortalama ücretlere bakıldığında turizm sektöründeki ücretlerin diğer sektörlerle göre daha düşük olduğu göze çarpmaktadır. TÜİK'in 2010 yılı Kazanç Yapısı Anketi sonuçlarına göre turizm sektöründe çalışan bir kişi aylık 1274 TL brüt ücret kazanırken, bu rakam diğer sektörlerde 1512 TL'dir (TÜİK, 2012b). Çalışanların büyük çoğunluğunun asgari ücret seviyesinde ücret alması hem turizm sektöründe çalışanların motivasyonlarının düşmesine hem de eğitilmiş kişilerin sektöre girme heveslerinin azalmasına veya kaybolmasına neden olmaktadır.

Turizm sektöründe çalışanların önemli sorunlarından birisi de kayıt dışı istihdamdır. Analizlerde kayıt dışı istihdamın tüm bölgelerde oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Diğer bölgelerle kıyaslandığı zaman en düşük kayıt dışı oranının Marmara bölgesinde olması, en yüksek oranların Güneydoğu ve Doğu Anadolu Bölgeleri'nde bulunması bu sorunun bölgelerin gelişmişlik düzeyi ile yakından ilgili olduğunu düşündürmektedir. Ülke ekonomisinin genelinde yüksek oranda kayıt dışı istihdam sorunu olmasına rağmen turizm sektöründe bu oran çok daha yüksektir. TÜİK'in 2011 yılı Hane Halkı İşgücü İstatistiklerinde tüm sektörlerde ücretli çalışanların % 25.1'i herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmadan çalışmakta iken turizm sektöründe bu oran % 40 civarına yaklaşmaktadır.

Sadece Türk turizm sektörüne has olmayan, dünya turizm sektöründe de önemli bir sorun teşkil eden yüksek işgücü devir hızı oranları neredeyse kalıcı olmaya başlamış, sektörde bir çeşit "işgücü devir hızı kültürü" oluşmaya başlamıştır. Iverson ve Deery (1997) turizm sektörünün kendine has bir işgücü devir kültürü oluşturduğunu ve çalışanlar arasında genellikle yüksek işgücü devir hızı oranlarının "olağan" olduğu yönünde bir düşünce oluştuğunu belirtmektedir. Yapılan araştırmalar turizm sektöründe işgücü devir hızı oranlarının yüksek olmakla beraber değiştiğini ortaya koymaktadır. Turizm sektöründe işgücü devir hızı oranları İskoçya'da % 44 (Martin, vd., 2006: 382), Kuzey Amerika ve Avrupa'nın çeşitli ülkelerinde % 60 (Hinkin ve Tracey, 2000: 15) olarak tespit edilmiştir. Bir başka araştırmada ise bu oranın % 60 ile % 300 arasında değiştiği belirtilmiştir (Milman, 2003: 18). İşgücü devir hızının yüksek olmasını doğrudan destekleyen bir diğer gösterge de işletmelerde ücretli çalışanların çalışma yılının çok kısa olmasıdır. Ankete katılanlardan ücretli çalışanların yarısından fazlası aynı işletmede 1 yıldan daha kısa bir sürede çalıştıklarını beyan etmiştir. Bu oran Akdeniz Bölgesi'nde % 66.9'a kadar ulaşmaktadır. Bu veriye göre Akdeniz Bölgesi'nde işgücü devir hızı oranının da bölgeler içinde en yüksek olması şaşırtıcı gözükmemektedir.

Turizm işletmelerinde ücretli çalışanların karşılaştığı en büyük sorunlardan birisi de çok yüksek haftalık çalışma saatleridir. Özellikle Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri'nde çalışanların yaklaşık % 40'ının haftada 60 ile 80 saat arasında çalıştığı, Türkiye genelinde ise bu oranın % 27 olduğu görülmektedir. Bu konudaki araştırmalar da bu olguyu desteklemektedir. Türkiye'de İzmir'deki 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışanların % 37'sinin günlük 16 saatten fazla, % 29'unun da 13-15 saat arası çalıştığı belirlenmiştir (Yenipınar, 2005: 165).

Yapılan analizler Türk turizm sektöründe ücretli çalışanların düşük eğitim, yetersiz ücret, kayıt dışı istihdam, yüksek işgücü devir hızı, düşük kıdem yılı ve fazla

çalışma saati sorunlarına sahip olduğunu çok net bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu noktaya kadar yapılan değerlendirmeler Türk turizm sektöründe ücretli çalışanların karşılaştıkları temel sorunların aslında birbirleri ile ilişkili olduğunu ve diğer sorunların meydana gelmelerinde tetikleyici olma özelliklerini taşıdığını göstermektedir. Çalışma saatlerinin uzunluğu, ücretlerin düşüklüğü ve kayıt dışı istihdam mevcut ve potansiyel çalışanların işlerini kariyer fırsatı olarak görmemelerine, sektöre geçici olarak girmelerine ve dolayısı ile sektörde tecrübe faktörünün yeterince ağırlık kazanmamasına neden olmaktadır. Bu durum aynı zamanda sektörde işgücü devir hızı oranının yüksek olmasının da temel nedenlerinden birini teşkil etmektedir.

Analizler Türk turizm sektöründe ücretli çalışanların karşılaştıkları temel sorunların aynı zamanda sektörün temel işgücü özelliklerini de yansıttığını göstermektedir. Örneğin, işletmeler açısından bir sorun oluşturan yüksek işgücü devir hızı, sektörde artık olağan karşılanmaya, işgücünün temel özelliklerinden birisi olarak görülmeye başlanmıştır.

Tüm bu sorunlara karşın oluşturulacak bir çok politika ve önlem vardır. Ancak oluşturulacak politikalar ve alınacak tedbirler konusunda sektördeki tüm paydaşların görüşlerinin alınması gerekir. Öncelikle kamu kesiminin kayıt dışı istihdamla ilgili bir dizi önlem alması, işletmelerin çalışma koşullarının sık sık denetlenmesi gerekmektedir. Eğitim politikalarının gözden geçirilmesi, sektörde eğitilmiş ve nitelikli eleman çalıştırılmasını teşvik edecek yasal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Örneğin, düşük eğitim sorununun çözüm yollarından birisi olarak, turizm işletmelerinde en az % 50 oranında eğitilmiş personel çalıştırılması zorunlu hale getirilebilir. İşletmelerde yüksek orandaki işgücü devir hızı ve düşük kıdem sorunu ise işletmelerin çalışma koşullarını iyileştirmesi, iç ve dış motivasyon araçlarını etkin bir şekilde kullanmaları ile mümkündür. Çalışanların işletmede kalmalarını sağlamaya yönelik olarak atılacak her bir adım – başta ücretlerin tatminkar bir seviyeye getirilmesi ve çalışma saatlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde tespit edilmesi- yüksek işgücü devir hızından kaynaklanan maliyetleri ve iş verimsizliğini azaltacağı gibi, çalışanların gözünde işletme imajını olumlu yönde etkileyecek ve potansiyel işgücü adaylarının turizm sektörüne bakış açılarını pozitif olarak değiştirecektir.

Gelecekteki çalışmaların turizmin istihdam özelliğini ve özelliklerinden kaynaklanan her bir sorunu detaylı olarak ele almaları ve sorunların nedenlerini irdelemeleri konunun çok daha fazla anlaşılmasını sağlayacaktır. Yapılacak çalışmaların sorunların birbiri ile olan etkileşim ve ilişkisini de analiz etmeye yönelik olması Türk turizm sektöründe istihdam ile ilgili politikaların oluşturulmasında önemli yararlar sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Akal, M. (2010). Economic Implications of International Tourism on Turkish Economy, *Tourismos: An International Multidisciplinary Journal of Tourism*, 5 (4), 131-152.
- Aksu, A. A. ve Köksal, C. D. (2005). Perceptions and Attitudes of Tourism Students in Turkey, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 17 (5), 436-447.
- Andriotis, K. ve Vaughan, D. R. (2004). The Tourism Workforce and Policy: Exploring the Assumptions Using Crete as the Case Study, *Current Issues in Tourism*, 7 (1), 66-87.
- Bahar, O. ve Kozak, M. (2010). *Turizm Ekonomisi*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Barron, P. (2008). Education and Talent Management: Implications for the Hospitality Industry, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20 (7), 730-742.
- Chalkiti, K. ve Sigala, M. (2010). Staff Turnover in the Greek Tourism Industry, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22 (3), 335-359.
- Çeken, H. ve Erdem, B. (2003). Turizm Sektörünün İstihdam Yaratmadaki Etkisi, 5 (1), <http://www.isguc.org/?p=article&id=23&cilt=5&sayi=1&yil=2003>, Erişim Tarihi: 09.03.2011.
- Evans, N., Campbell, D. ve Stonehouse, G. (2003). *Strategic Management for Travel and Tourism*. GB: Butterworth-Heinemann.
- Goeldner, C. R. ve Ritchie, J. R. B. (2009). *Tourism: Principles, Practices, Philosophies, 11th Edition*, Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Gustafson, C. M. (2002). Employee Turnover: A Study of Private Clubs in the USA, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 14 (3), 106 – 113.
- Hepaktan, C.E. ve Çınar, S. (2010). Turizm Sektörünün Türkiye Ekonomisi Üzerindeki Etkileri, *Celal Bayar Üniversitesi S.B.E. Dergisi*, 8 (2), 135-154.
- Hinkin, T. R. ve Tracey, J. B. (2000). The Cost of Turnover-Putting a Price on the Learning Curve, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 41 (3), 14-21.
- Hjalager, A. M. ve Andersen S. (2001). Tourism Employment: Contingent Work or Professional Career?, *Employee Relations*, 23 (2), 15-129.
- International Labour Organization (ILO). (2011). Toolkit on Poverty Reduction Through Tourism, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_176290.pdf, Erişim Tarihi: 13.09.2012

- Iverson, R.D. ve Deery, M. (1997). Turnover Culture In The Hospitality Industry, *Human Resource Management Journal*, 7 (4), 71-82.
- Johns, N. ve McKechnie, M. (1995). Career Demands and Learning Perceptions of Hotel and Catering Graduates - Ten Years on, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 7 (5), 9-12.
- Jolliffe, L. ve Farnsworth, R. (2003). Seasonality in Tourism Employment: Human Resource Challenges, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15 (6), 312-316.
- Karagöl, E.T. ve Akgeyik, T. (2010). Türkiye’de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler, *Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı*, 1-28, <http://www.setav.org/ups/dosya/35324.pdf>, Erişim Tarihi: 23.08.2012
- Karatepe, O. M. ve Uludağ, O. (2007). Conflict, Exhaustion, and Motivation: A Study of Frontline Employees in Northern Cyprus Hotels, *International Journal of Hospitality Management*, (26), 645-665.
- Kazlauskaitė, R., Buciuniene, I. ve Turauskas, L. (2006). Building Employee Commitment in the Hospitality, *Baltic Journal of Management*, 1 (3), 300-314.
- Kesici, M. R. ve Selamoğlu, A. (2005). Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm, *İş, Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7 (2), 25-51.
- Kusluvan S. ve Kusluvan Z. (2000). Perceptions and Attitudes of Undergraduate Tourism Students Towards Working in the Tourism Industry in Turkey, *Tourism Management*, (21), 251-269.
- Lee, CK. ve Kang, S. (1998). Measuring Earnings Inequality and Median Earnings in the Tourism Industry, *Tourism Management*, 19 (4), 341-348.
- Liu, A., ve Liu, H-h. J. (2008). Tourism Employment Issues in Malaysia, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 7 (2), 163-179.
- Liu, A., ve Wall, G. (2006). Planning Tourism Employment: A Developing Country Perspective, *Tourism Management*, (27), 159-170.
- Marshall, J. (2001). Women and Strangers: Issues of Marginalization in Seasonal Tourism, *Tourism Geographies: An International Journal of Tourism Space, Place and Environment*, 3 (2), 165-186.
- Martin, A., Mactaggart, D. ve Bowden, J. (2006). The Barriers to the Recruitment and Retention of Supervisors/Managers in the Scottish Tourism Industry, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 18 (5), 380-397.
- Milman, A. (2003). Hourly Employee Retention in Small and Medium Attractions: The Central Florida Example, *Hospitality Management*, (22), 17-35.

- O'leary, S. ve Deegan, J. (2005). Career Progression of Irish Tourism and Hospitality Management Graduates, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 17 (5), 421-432.
- Önder, K. ve Durgun, A. (2008). Effects of Tourism on the Employment in Turkey: An Economic Application, *First International Conference on Management and Economics (ICME'08)*, Tirana, Albania, March 2008, Proceedings Book Volume - I / II / III, 365-373.
- Poulston, J. (2008). Hospitality Workplace Problems and Poor Training: A Close Relationship, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20 (4), 412-427.
- Silva, P. (2006). Effects of Disposition on Hospitality Employee Job Satisfaction and Commitment, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 18 (4), 317-328.
- Theodoropoulou, H., Mitoula R. ve Vamvakari, M. (2009). Sustainable Regional Development, *Journal of Social. Sciences*, 5 (2), 80-84.
- TUİK (Türkiye İstatistik Kurumu). (2012a). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2011, http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=AnaKategori&KT_ID=8, Erişim Tarihi:05.07.2012
- TUİK. (2012b). Kazanç Yapısı Araştırması 2010, http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=AnaKategori&KT_ID=8, Erişim tarihi: 27.06.2012.
- TUİK. (2012). Hanehalkı İşgücü Anketi Veri Seti 2011.
- Ulusoy, R. ve Inanlı, S. (2011). The Effects of Tourism Sector on Turkish Economy, *International Research Journal of Finance and Economics*, 77, 88-93.
- UNWTO (United Nations World Tourism Organization). (2011). Tourism Highlights, http://mkt.unwto.org/sites/all/files/docpdf/unwtohighlights11enhr_1.pdf, Erişim Tarihi:30.09.2011
- Williams, A. M. (2008). Toward a Political Economy of Tourism, A. A. Lew, C. M. Hall ve A. M. Williams, (eds), *A Companion to Tourism* içinde, Blackwell Publishing Ltd, Malden, MA, USA.
- WTTC (World Travel and Tourism Council). (2012a). Travel & Tourism Economic Impact 2012-World, http://www.wttc.org/site_media/uploads/downloads/world2012.pdf, Erişim Tarihi: 15.08.2012
- WTTC. (2012b). Travel & Tourism Economic Impact 2012-Turkey, http://www.wttc.org/site_media/uploads/downloads/turkey2012.pdf, Erişim Tarihi: 15.08.2012
- Yenipınar, U. (2005). Otel İşletmelerinde Ücretlendirme: İzmir İli 4-5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Analiz, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (3), 148-176.
- Zagonari, F. (2009). Balancing Tourism Education and Training, *International Journal of Hospitality Management*, (28), 2-9.