



İş Doyumunu Aracılığıyla Turizm Sektöründeki İnförmel İstihdamın İncelenmesi: Bir Araştırma

Dr. Öğr. Üyesi, Esra AYDIN GÖKTEPE
İstanbul Arel Üniversitesi
esraaydingoktepe@arel.edu.tr
Öğr. Gör. İsmail ERTOPÇU
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
ismailertopcu@mu.edu.tr

Özet

Çalışma, formel ve införmel olarak çalışan Turizm sektörü çalışanlarının iş doyum düzeylerinin belirlenerek, turizm sektöründeki işgücünün införmelleşmesine, nedenleri ve sonuçları bağlamında bakarak sektörel bazlı olarak införmelleşmenin analizinin yapılmasına amaçlanmaktadır. Formel ve införmel ayrımı ile gerçekleştirilen çalışmada, iş doyumunun ölçülüyor olması, çalışmanın amacı olan införmelleşmenin sonuçlarını ölçmekte bir araç olarak kullanılmıştır. Araştırma kapsamına alınan 6 iş doyumunu boyutunda införmel olarak istihdam edilen turizm sektörü çalışanlarının en az doyum sağlanan "ücret ve ekleri- sosyal olanaklar" ve "ödülleri ve takdir edilme" boyutlarıdır. 'Çalışma koşulları' ve 'çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler' ve "işin yapılış şekli" ile ilgili görüşler olumlu bulunurken "İşin Yapısı" boyutuna dair anlamlı bir tablo ortaya çıkmamıştır. Bununla birlikte, formel olarak istihdam edilen turizm sektörü çalışanlarının ise en çok algılanan iş doyumunu boyutları "ücret", "ödülleri ve takdir edilme" ve "işin yapısı" boyutlarıdır. "çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler" ve "çalışma koşulları"na ilişkin algıların ise düşük olduğu belirlenmiştir. Çalışmanın sonunda införmel olarak istihdam edilen turizm sektörü çalışanlarının formel olarak çalışan turizm sektörü çalışanlarının daha fazla iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler; İnförmel İstihdam, Formel İstihdam, İş Doyumu, Turizm Sektöründe İnförmelleşme.

Investigation of Informal Employment in Tourism Sector through Job Satisfaction: A Research

Abstract

This article aims to analyze sectoral informalization, by looking at the causes and effects of informalization of tourism sector's workforce by determining the job satisfaction level of this sector's workers who work as formal or informal. In the work carried out by the formal and informal distinction, the measure of job satisfaction was used as a tool to measure the results of informalization which is the aim of the study. The "satisfaction and appraisal" dimensions of "wages - fringe benefits and supplements - social facilities" and "awards" are the satisfaction of tourism sector employees who are informally employed in the 6 job satisfaction dimensions included in the research. The opinions about the "working conditions" and "relations with colleagues" and "the way of doing business" were found increase, but no meaningful picture of the "Work Structure" dimension emerged. However, the most perceived dimensions of job satisfaction of formal sector employed workers are "wages", "awards and appreciation" and "work structure" dimensions. Opinions about "relationships with colleagues" and "working conditions" were found to be low. At the end of the study, tourism sector employees who are informally employed have been found to have more job satisfaction than those who work formally in the tourism sector.

Key Words; Job Satisfaction, Informal Employment, Formal Employment, Informal Employment in Tourism Sector.

GİRİŞ

İnförmel çalışma, işgücünün daha az korunması ve işverenle bağımsız sözleşme imzalaması anlamına gelmektedir (Unni ve Rani, 2000: 15-16). Buna rağmen, işgücüne katılmanın şekli yer, zaman ve koşullara göre değişmekte ve bazı sektörlerde dönemsel yoğunluğun yaşanması istihdam edilme şeklinin införmel olmaya daha elverişli olmasına zemin hazırlamaktadır (Göktepe, 2011: 2).

İstihdamda yer edinmenin şeklinin farklılaşması, işgörenlerin iş yaşamında, eğitimde, iş bulma ve yükseltilmede, ücretlendirmede ve sosyal haklardan yararlanmada eşitsizliklerle karşılaşmalarına sebep olmaktadır. Formel ekonomiden informal ekonomiye geçiş son dönemlerde hızla yaygınlaşmaktadır. Turizm sektöründe farklı uzmanlıklarda eğitim alan/almakta olan bireyler için dönemsel olarak otel, tatil yöreleri, kongre merkezleri, eğlence ve kişisel bakım hizmetleri veren Spa merkezleri gibi yerlerde dönemsel olarak ortaya çıkan işgücüne katılma oranının yüksek olduğu görülmektedir. Bu eğilimin artan oranda seyretmesi ve tavsiye edilir hale gelmesi, dezavantajlarına rağmen informal istihdamın bireyler tarafından neden tercih edildiğini inceleme gerekliliğini doğurmaktadır. Bu durum istihdamının informelleşme gerekçelerine yönelik görüşlere yeni bir boyut kazandırarak, özellikle genç bireylerin informal istihdama yönelmelerinin kendi istekleri olduğuna yönelik ortaya atılan görüşün irdelenmesini sağlayacaktır. Bu çalışmada her iki istihdam türünde çalışan Turizm sektöründe faaliyet gösteren bireylerin iş doyumları ölçülerek, çalışma hayatına nasıl baktıklarını, beklentileri, neler elde ettikleri, karşılaştıkları sorunların neler olduğu ve hangi istihdam türünde beklentilerinin karşılandığı ve sorunlarına daha çok çözüm bulduklarının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Çalışma amacına ulaşmak için iş doyumunu ölçümünü araç olarak kullanmaktadır. Araştırmada iş doyumunu anketinin kullanılmasının temel nedeni iş doyumunun işe yönelik beklentilerin ve işe yönelik algılamaların farkını belirtmesidir. Çalışma üç temel bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışmanın kuramsal çerçevesi çizilerek, istihdam türleri, istihdamın informelleşme gerekçeleri, iş doyum kavramı, iş doyum teorileri ve iş doyum ölçekleri başlıklarına değinilmiştir. İkinci bölümde araştırmada kullanılan ölçekten, geçerlilik ve güvenilirlik analizinden, uygulanan Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis H testi, Wilcoxon işaret testi sonuçlarından bahsedilerek, araştırma verileri tablolar halinde verilecektir. Üçüncü ve son bölümde ise; kavramsal çerçevede verilen teori ve araştırma değişkenleri ile ilgili daha önce yapılmış çalışmalar ile bu araştırmada elde edilen sonuçların kıyaslaması tartışmalı olarak ele alınacak ve araştırma amacına ulaşıp ulaşılmadığı yorumlanacaktır.

1. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

Genellikle istihdamın tanımı yapılırken, dar anlamda istihdamın tanımına yoğunlaşarak, insan gücünün kullanılma, çalışma ya da çalıştırılma derecesine vurgu yapılmaktadır (Erdoğan, 1996: 227) Bu çalışmada da istihdamın dar anlamdaki kullanımı yani; üretim faktörlerinden yalnızca insan gücünün kullanımı, çalışması ve çalıştırılması anlamı kullanılacaktır. "Formel" kavramı Latin kökenli olup "bilinen ve kabul gören, kurallara uygun ve resmi olan" anlamına gelmektedir (Komşu, 2005: 2). Formel işgücü piyasası ise, kentsel alanda endüstri, ticaret ve hizmetler sektöründe sürekli veya geçici işlerde çalışanlar ile kamu kesiminde çalışanları kapsayacak biçimde tanımlanmaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 81). "İnformel" kavramının karşılığı ise formel kavramının karşıt anlamını taşımakta ve "bilinen ve kabul gören geleneklere ve kurallara uygun olmayan, resmi ve klasik gerekliliklerin dışında kalan özelliklere sahip olma" durumunu işaret etmektedir (Komşu, 2005: 4). İnformel istihdam; düzenli sözleşmesi olmaksızın evde çalışanlar, belirli bir işvereni olmaksızın gündelikçi olarak rastlantısal çalışanlar, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici çalışanlar, belirli bir işveren için kısmi süreli çalışanlar, formel veya informal işletmeler için endüstride işletme dışında çalışanlar (ve araçlarını) ve kayıtsız veya bildirilmemiş çalışanlar oluşturmaktadır (Beneria ve Floro: 4). Üretim biçiminde yaşanan dönüşümler (üretim biçiminin ve emek piyasasının esnekleşmesi, taşeronlaşma ve eve iş vermenin yaygınlaşması) yeni bir istihdam alanı olarak informal istihdamı doğurmaktadır.

İş doyumunu iş ve işle ilgili olan unsurlardan bireyin duyduğu mutluluk ve memnuniyet hali olarak görülmektedir. (Koustelios, 2001). Bir diğer tanımda ise, iş doyumunu, tecrübe edilen ve istenilen arasındaki işle ilişkili unsurların hissettiği farkın bir fonksiyonudur (Miner, 1992: 116). Kariyer fırsatları, ücret, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, iş modeli, çalışma süreçleri, iş özerkliği, örgütsel adalet vb. unsurlar doyum sağlamanın temel güdüleyici faktörleri olduğunu belirtmişlerdir. Bireyler iş aktiviteleri sonucunda bekledikleri ile elde ettikleri çıktıları bir birine yakın bulduğunda doyum süreci başlar. İş doyumunu, ihtiyaçlar kavramına dayanılarak oluşturulmuş bir tutumdur. Bu nedenle ihtiyaçları sınıflandıran motivasyon teorileri aynı zamanda iş doyumunu kavramının dayandırıldığı teoriler olarak değerlendirilmelidir. Literatür incelendiğinde, iş doyumunu konusunda ileri sürülen teorilerin üç başlık

altında toplandığı görülmektedir. Bunlar: kapsam, süreç ve yapı teorileridir. Kapsam teorileri, ihtiyaçların doğası ve inşasının güdülenmesini neyin sağladığına odaklanan teorilerdir (Mullins, 2006, 426). Kapsam teorileri; Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, Alderfer'in VİG (ERG) Teorisi ve Mc Clelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisidir. Süreç teorileri; iş doyumunu beklentiler, değerler ve ihtiyaçlar gibi değişkenlerin etkileşimiyle, işgörenlerin işleri hakkında değerlendirme yaparken kullandıkları bilişsel süreçleri tanımlayarak motivasyon ve iş doyumunu açıklamaktadır (Plunkett, 1994) Süreç teorileri; Davranış Düzeltim ve Güçlendirme Teorisi, Vroom'un Beklenti Teorisi, Adams'ın Eşitlik Teorisi, Locke'un Değer Teorisi ve Katzell'in Fark Modeli başlıca süreç teorileridir. İş doyumunu bir kişinin mesleği ile ilgili onu memnun eden olumlu duygusal bir durumu sağlaması olarak ifade etmektedir (Koustelios, 2001: 354).

Eğitim düzeyinin iş doyumunu ile ilişkisinin incelendiği çalışma sonuçlarına göre; eğitim düzeyi yüksek çalışanların iş doyumlarının, eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanlar eğitim düzeyleri ve deneyimlerine uygun pozisyonlarda yer alamadıklarında mutsuz olmakta ve iş doyumunu azalmaktadır (Oshagbemi 2003: 51)

Yaş aralığı ve iş doyumunu ilişkisini ölçen çalışmalarda, yaş ile iş doyumunu arasında U şeklinde bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Okpara, 2006: 50). Yaş ve iş doyumunu arasındaki ilişki, kişinin ihtiyaçları ve biliş düzeyi ile ilgilidir (Gibson ve Klein, 1970: 411-425). Yaşın artması ile birlikte çalışanın deneyimlerinin de artacağı ve buna bağlı olarak da doyum düzeyinde bir artış olacağı söylenebilir. Glenn ve ark. (1977) yaş ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik gerçekleştirdikleri araştırmaya göre; yaşı daha büyük çalışanların genç çalışanlara göre iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedeni eğitim değişkenine paralel olarak, çalışanların eğitim düzeyinin yaşla birlikte yükseldikçe işten beklentilerinin arttığı ve bu nedenle iş doyumunun daha az olduğu şeklinde ifade edilmektedir (Glenn vd., 1977: 190-193). Ayrıca gençlerin yetişkinlere nazaran daha az deneyime sahip olması nedeniyle işgücü piyasasında yer edinmek için informal olarak istihdamı geçici bir süre olmak kaydıyla bir fırsat olarak görmektedirler (Çetinkaya, 2008: 123).

Çalışma koşulları ve işin yapısı ile iş doyumunu ilişkisini ele alan çalışmalarda; çalışanların iş durumu üzerinde kontrol ve etki etme fırsatının olması, güvenlikten emin olma, işe ve iş yoluyla sosyal ilişkiler geliştirme, fiziksel çalışma koşullarının iyi olması ve stressiz bir çalışma ortamı, iş tatminini olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir (Edvardsson ve Custavsson, 2003: 149). İşyerinin ısı, nemi, havalandırması, gürültü düzeyi, çalışma saatleri ve dinlenme molaları, iş yerinin konumu, iş yerinin temizliği, kullanılan araç ve gereçler gibi çalışma ortamıyla ilgili unsurların da iş doyumuna etki ettiği görülmektedir (Bozkurt ve Turgut, 1999: 60).

Eğitim yaşamını devam ettirme stratejisi olarak, gençlerin eğitimlerine maddi destek sağlamak amacıyla da informal istihdamı bir fırsat olarak gördükleri, iş beklentilerinin sadece maddi imkanlar sağlamakla sınırlı olması nedeniyle de informal istihdam ile iş doyumlarının daha yüksek olacağı belirtilmektedir (Aygül, 2018: 77).

Çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler ve iş doyumunu ilişkisini belirlemeye yönelik yapılan araştırmalarda, bireylerin günlük yaşantılarının yarısından fazlasını işyerinde çalışarak geçirdikleri, uyumlu iş arkadaşlarıyla birlikte sosyalleşme ihtiyaçlarını giderdikleri belirlenmiştir. Bu nedenle çalıştığı işletmede destekleyici iş arkadaşları bulunan çalışanların iş doyumunu artmaktadır (Erdoğan, 1996: 242).

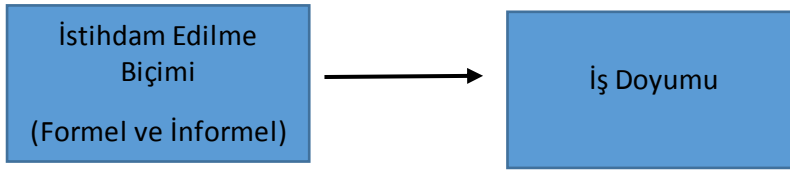
2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın kapsamı ve konusu, Ege bölgesinde faaliyet gösteren 11 farklı otel işletmesinde Mayıs-Ekim ayı tarihleri arasında formal ve informal olarak mutfak ve kat görevlisi olarak çalışanların iş doyum düzeylerinin kıyaslanması ve iş doyum düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesidir. Bu amacın gerçekleştirilmesi için araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt bulunmaya çalışılmıştır;

a. Formal ve informal turizm sektörü çalışanların iş doyum düzeyleri farklılaşmakta mıdır?

- b. Formel ve informal turizm sektörü çalışanların iş doyum düzeyleri; medeni durum, istihdam edilme şekli, yaş, öğrenim düzeyi, çocuk/kardeş sayısı, eş/baba çalışma durumu, çalışma yılı, sosyal güvence gibi demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?
- c. Formel ve informal turizm sektörü çalışanlarının, iş doyumunu belirleyen alt faktörlere göre önem dereceleri ve algılama seviyeleri farklılık göstermekte midir?

Araştırma verilerinden elde edilen bulguların literatür ışığında yorumlanmasıyla Turizm sektöründeki informal istihdamın nedenleri belirlenecektir. Araştırma modeli ilişkisel tarama tekniği olarak belirlenmiştir. Elde edilen veriler SPSS 20 Paket programı yardımı ile değerlendirilmiştir. Verilerin doğru yorumlanmasında etkisi olabileceği düşüncesiyle demografik soruların frekans dağılımları ele alınmıştır. Çalışmada elde edilen veriler ve puanlar normal dağılım varsayımına uymadığı için, iki gruplu karşılaştırmalarda Mann-Whitney U testi, 3 ve daha fazla gruplu karşılaştırmalarda Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. İş doyum algı ve önem puanları arasındaki farklılığa Wilcoxon işaret testi ile bakılmıştır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırmanın çalışma evrenini, Ege bölgesinde faaliyet gösteren 11 farklı otel işletmesinde çalışan mutfak ve kat görevlileri oluşturmaktadır. Örneklemi ise, bu evren içinden rassal olarak belirlenen atölyede çalışan 160 formel ve 160 informal (sürekli istihdam edilmeyen) çalışan olmak üzere toplam 320 çalışan oluşturmaktadır. Çalışmada kullanılan ankete dayanarak uyarlanan anketin de geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach alpha testi 0.74 olarak belirlenmiştir.

3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu başlık altında yapılan analizlerde anlamlı farklılıklar bulunan değişkenler arasındaki verilerden bahsedilecek, anlamlı fak bulunmayanlar tablolarda gösterilmeyecektir.

3.1. Demografik Özelliklere Göre İş Doyumu

Tablo 1 incelendiğinde, çalışmaya katılan ve medeni durumu bekar olanların ücret ve eklerinden, ödüllerden ve işin yapısından, yapılış biçiminden evli olanlara kıyasla daha çok memnun oldukları, çalışma arkadaşlarıyla sosyal ilişkiler kurabildikleri çalışma koşullarından memnun oldukları görülmektedir.

Tablo 1: Çalışanların İş Doyumu Boyutu Algılarının Medeni Duruma Göre Farklılıkları

İş Doyumu Alt Faktörleri	Medeni Durum	n	Mean	Median	ss	Min	Max	Mann Whitney U	P
Ücret ve Ekleri- Sosyal Haklar	Evli	160	37,3	35	2,1	17	32	3687,4	0,0
	Bekar	160	25,3	31	1,9	25	29	5342,3	0,0
Ödüller ve Takdir Edilme	Evli	160	32,9	15	1,6	23	30	7431,2	0,0
	Bekar	160	25,7	23	1,2	12	23	8657,4	0,0
İşin Yapılış Biçimi	Evli	160	27,1	39	2,8	18	30	4236,0	0,0
	Bekar	160	24,4	24	2,7	17	25	5534,0	0,0
Çalışma Arkadaşlarıyla Olan İlişkiler	Evli	160	29,7	23	1,9	16	25	6563,8	0,0
	Bekar	160	35,6	19	1,3	34	45	4698,5	0,0
Çalışma Koşulları	Evli	160	25,6	33	1,9	36	45	5367,9	0,0
	Bekar	160	26,4	32	1,2	23	29	3836,8	0,0

Tablo 2 ve Tablo 3 incelendiğinde, evli olan ve geçici süre ile istihdam edilenlerin (informel), evli ve formel çalışanlarına kıyasla, çalışma koşullarından daha memnun oldukları ve beklentilerinin karşılandığı belirlenmiştir.

Tablo 2: İformel Çalışanların İş Doymu Boyutu Algılarının Medeni Duruma Göre Farklılıkları

İş Doymu Alt Faktörleri	Medeni Durum	n	Mean	Median	ss	Min	Max	Mann Whitney U	P
Ücret ve Ekleri-Sosyal Haklar	Evli	60	22,5	35	2,7	14	35	3587,4	0,0
	Bekar	100	26	37	1,9	25	28	7372,3	0,0
Ödüller ve Takdir Edilme	Evli	60	42,9	15	1,6	23	28	7731,2	0,0
	Bekar	100	25,7	23	1,2	11	23	8757,4	0,0
İşin Yapılış Biçimi	Evli	60	37,1	49	2,8	18	30	4236,0	0,0
	Bekar	100	34,4	54	2,7	14	25	6534,0	0,0
Çalışma Arkadaşlarıyla Olan İlişkiler	Evli	60	29,7	23	1,8	17	25	6463,8	0,0
	Bekar	100	35,6	19	1,1	31	45	5698,5	0,0
Çalışma Koşulları	Evli	60	35,6	43	1,9	32	50	7567,9	0,0
	Bekar	100	46,4	42	1,2	23	29	3836,8	0,0

Tablo 3: Formel Çalışanların İş Doymu Boyutu Algılarının Medeni Duruma Göre Farklılıkları

İş Doymu Alt Faktörleri	Medeni Durum	n	Mean	Median	ss	Min	Max	Mann Whitney U	P
Ücret ve Ekleri-Sosyal Haklar	Evli	100	21,5	34	2,4	12	31	2587,4	0,0
	Bekar	60	31,9	35	1,8	25	24	6372,3	0,0
Ödüller ve Takdir Edilme	Evli	100	21,8	25	1,4	23	21	5331,2	0,0
	Bekar	60	28,1	35	1,3	11	27	7757,4	0,0
İşin Yapılış Biçimi	Evli	100	28,1	31	2,4	18	34	4214	0,0
	Bekar	60	24,4		2,8	14	27	6431	0,0
Çalışma Arkadaşlarıyla Olan İlişkiler	Evli	100	31,4	35	1,7	17	27	6243,2	0,0
	Bekar	60	24,4	28	1,8	31	48	5478,7	0,0
Çalışma Koşulları	Evli	100	24,7	38	1,1	32	54	6467,7	0,0
	Bekar	60	36,2	37	1,3	23	24	2436,2	0,0

Genel olarak incelendiğinde Tablo 4’de belirtildiği üzere, öğrenim durumu arttıkça çalışanların ücret konusunda daha çok beklentilerinin olduğu, dolaysız olarak sosyal güvenceye sahip olmak istedikleri, daha sosyal bir yaşam istedikleri, iş arkadaşlarıyla iş haricinde de vakit geçirmek istedikleri ve yaptıkları işin beğenilmesine, maddi ve maddi olmayan ödüllere önem verdikleri söylenebilir.

Tablo 4: İş Doymu Boyutu Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Farklılıkları

İş Doymu Alt Faktörleri	Eğitim Düzeyi	n	Mean	Median	ss	Min	Max	Ki-Kare (KWH)	sd	P	İkili Karşılaştırmalar
Ücret ve Ekleri-Sosyal Haklar	Lise	80	30,5	28	2,3	17	32	30,45	2	0,0	1-2*
	Lisans	120	29,5	30	2,7	19	35			0,0	2-3*
	Lisansüstü	120	23,7	31	2,8	25	39			0,0	3-1*

Tablo 5 ve Tablo 6 incelendiğinde, İformel ve formel ayırımında ise informel olarak çalışanların öğrenim düzeyi azaldığında iş doyumunu algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Formel çalışanlarda ise öğrenim seviyesi yükseldikçe ücrete yönelik beklentilerin arttığı görülmüştür, öğrenim seviyesi düştüğünde ücret ve eklerine yönelik algının daha fazla olduğu görülmektedir. Genel olarak bakıldığında ebeveyninden destek gören çalışanların informel olarak çalışmaya meyilli oldukları ve maddi kaygılarının daha az olması etkeni ile iş doyumlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5: İformel Çalışanların İş Doyumu Boyutu Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Farklılıkları

İş Doyumu Alt Faktörleri	Eğitim Düzeyi	n	Mean	Median	ss	Min	Max	Ki-Kare (KWH)	sd	p	İkili Karşılaştırmalar
Ücret ve Ekleri-Sosyal Haklar	Lise	70	31,5	31	2,3	17	32	28,45		0,0	1-2*
	Lisans	40	28,7	28	2,7	19	35		2	0,0	2-3*
	Lisansüstü	50	24,7	24	2,8	25	39			0,0	3-1*

Tablo 6: Formel Çalışanların İş Doyumu Boyutu Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Farklılıkları

İş Doyumu Alt Faktörleri	Eğitim Düzeyi	n	Mean	Median	ss	Min	Max	Ki-Kare (KWH)	sd	p	İkili Karşılaştırmalar
Ücret ve Ekleri-Sosyal Haklar	Lise	10	28,5	28	2,1	25	32	22,57		0,0	1-2*
	Lisans	80	23,5	24	2,4	28	35		2	0,0	2-3*
	Lisansüstü	70	24,2	25	2,3	26	41			0,0	3-1*

Literatür incelendiğinde iş doyumunu ve yaş arasında pozitif bir korelasyonun olduğu; yaş yükseldikçe iş doyumunun da arttığı gözlenmesine (Papin, 2005: 51, Jewell, Siegall 1990: 25) rağmen bu çalışmada Tablo 7 incelendiğinde, yapılan analizler sonucunda aksine yaş azaldıkça iş doyumunun daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bunun nedenleri ise çalışmaya konu olan işlerde yüksek eğitimin gerekli olmaması, çalışanların bu işleri geçici olarak sadece maddi kaygı güderek yerine getirmeleri olarak yorumlayabiliriz.

Tablo 7: İş Doyumu Boyutu Algılarının Yaş Aralığına Göre Farklılıkları

İş Doyumu Alt Faktörleri	Yaş Aralığı	n	Mean	Median	ss	Min	Max	Mann Whitney U	P
Ücret ve Ekleri-Sosyal Haklar	18-25	180	20,5	27	2,3	17	32	5657,4	0,0
	26 ve üstü	140	29,7	36	2,7	19	35	4641,2	0,0

Tablo 8 ve Tablo 9 incelendiğinde, informel olarak çalışanların, sosyal güvenceye sahip olmayanların yaş itibarıyla ailelerinin sosyal güvencesinden faydalanan olmaları nedeniyle dolaylı olarak sosyal güvenceye sahip olmaları nedeniyle sosyal hak ve olanaklara yönelik algıları daha yüksek

bulunmaktadır. Genel olarak bakıldığında çocuk sahibi olan çalışanlar incelendiğinde informal çalışanların, formal çalışanlardan daha çok iş doyumuna sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 8: Informel Çalışanların İş Doyumu Boyutu Algılarının Yaş Aralığına Göre Farklılıkları

İş Doyumu Alt Faktörleri	Yaş Aralığı	n	Mean	Median	ss	Min	Max	Mann Whitney U	P
Ücret ve Ekleri-Sosyal Haklar	18-25	120	21,5	29	2,1	21	36	4977,4	0,0
	26 ve üstü	40	28,7	36	2,7	17	37	2641,2	0,0

Tablo 9: Formel Çalışanların İş Doyumu Boyutu Algılarının Yaş Aralığına Göre Farklılıkları

İş Doyumu Alt Faktörleri	Yaş Aralığı	n	Mean	Median	ss	Min	Max	Mann Whitney U	P
Ücret ve Ekleri-Sosyal Haklar	18-25	100	20,5	32	2,5	20	40	6557,4	0,000
	26 ve üstü	60	29,7	38	2,9	25	45	3441,2	0,000

3.2. İş Doyumu Alt Boyutlarına Göre Formel ve İnfomal Turizm Çalışanlarının İş Doyumu

Tablo 10'de görüldüğü gibi, "Toplam İş Doyumu Algı Puanı" formel olarak istihdam edilen turizm çalışanlarında, informal olarak istihdam edilen turizm sektörü çalışanlara göre anlamlı derecede düşük görülmüştür. ($p < 0,05$ Mann-Whitney U testi) "Toplam İş Doyumu Puanı" formel olarak istihdam edilen çalışanların, informal olarak çalışanlara göre anlamlı derecede düşük görülmüştür. ($p < 0,05$ Mann-Whitney U testi)

Tablo 10: Formel ve İnfomal Çalışanların Toplam İş Doyumu ve Alt Boyutları Algısı

İş Doyumu Alt Faktörleri	İstihdam Edilme Türü	n	Mean	Median	ss	Min	Max	Sıra Ort.	Mann Whitney U	P
Ücret ve Ekleri-Sosyal Haklar	Enformel	160	18,1	17	2,9	13	32	128,2	7043,5	0,00
	Formel	160	21,4	18	2,7	13	27	151,4		
Ödüller ve Takdir Edilme	Enformel	160	11,1	14	3,9	8	16	142,6	6232,5	0,01
	Formel	160	14,2	35	3,4	8	16	128,4		
İşin Yapılış Biçimi	Enformel	160	17,5	20	3,6	16	24	166,5	5750	0,00
	Formel	160	16,8	21	3,1	13	24	114,5		
Çalışma Arkadaşlarıyla Olan İlişkiler	Enformel	160	13,4	14	1,7	11	19	112,5	5740	0,00
	Formel	160	14,2	15	1,2	12	17	171,5		
İşin Yapısı	Enformel	160	35,2	36	3,0	27	41	172,5	3826	0,00
	Formel	160	32,2	32	3,4	24	43	104,2		
Çalışma Koşulları	Enformel	160	34,3	34	1,9	33	42	140,6	640,5	0,00
	Formel	160	21,7	24	4,1	17	43	120,4		
Toplam İş Doyumu Algı Puanı	Enformel	160	127,4	134	14,5	120	162	192,3	2976	0,00
	Formel	160	114,0	132	11,1	114	175	118,7		

SONUÇ ve ÖNERİLER

Turizm sektörü gibi bazı sektörlerde dönemsel yoğunluğun olması, işin yapısının eğitim gerektirmediğinin düşünülmesi, yapılan işin niteliği gereği istihdama giriş çıkışta yasal engellemelerin ve yaptırımların olmaması, informelleşme eğilimini artırmaktadır. Çalışmanın ampirik analiz kısmında, çalışanların çalışma hayatında ve çalıştıkları işletmeden ne beklentilerini, karşılaştığı sorunları ve iki istihdam türünde sorunların ne derece aşılabildiği nedenleriyle incelenmiştir. Çalışmada kullanılan anketin özelliği, çalışanların iş kendilerine sağladığı ücret, ek gelirler, sağlık, emeklilik, işin yapısı, yapılaş biçimi çalışmanın getirdiği sosyal çevre ve çalışma koşullarına yönelik olarak neler bekledikleri ve neler elde ettiklerini belirleyecek şekilde hazırlanmış olmasıdır.

Yapılan değerlemeler sonucunda şu sonuca varılmaktadır; Formel olarak çalışanların, “Ücret ve Ekleri-Sosyal Haklar” alt faktöründe hak ettikleri ücretin verilmesine ve iş güvencesine sahip olmaya, İnfornel turizm çalışanlarının, “Ücret ve Ekleri” alt faktöründe hak ettikleri ücreti almaya, aldıkları ücretin anlık isteklerini karşılmasına daha çok önem verdikleri görülmektedir. “Ödüller ve Takdir Edilme” alt faktöründe formel çalışanların yaptıkları işin beğenilmesi ve maddi ödüller almaya, takdir edilmeye önem verdikleri, “İşin Yapılış Biçimi” alt faktöründe fiziksel olarak zorlanmadan işi gerçekleştirmeye daha çok önem verdikleri görülmüştür. “Ödüller ve Takdir Edilme” alt faktöründe formel çalışanların yaptıkları işin takdir edilmesine ve ödüllendirmenin yapılmasına, informel çalışanların ise formel çalışanlara kıyasla “Çalışma Koşulları” alt faktöründe iş özerkliğine sahip olmaya daha çok önem verdikleri görülmektedir. Çalışma sonucunda informel olarak çalışanların iş doyumlarının formel olarak çalışanların iş doyumlarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Elde edilen veriler, literatürü destek nitelikte olup, emeklilik ve 25 yaş altı yaş aralığında işe yönelik beklendiklerin düşük olması nedeniyle iş doyumlarının yüksek olduğu, informelleşme eğiliminin yine bu yaş aralığında arttığı görülmektedir.

Yapılan analizler sonucunda; İnfornel çalışmanın 20’li yaşlarda olan, medeni durumu bekar olan, eğitim seviyesi daha düşük olan, ebeveyn güvencesi varken daha çok tercih edildiği görülmüştür. Elde edilen bu sonuç, Oshagbemi (2003)’in eğitim düzeyi ve iş doyumunu ilişkisini belirlemeye yönelik yapmış olduğu çalışmada eğitim ve iş doyumunu arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görüşü ile örtüşmemektedir. Bu farklılığın nedeni, çalışmada informel olarak istihdam edilen çalışanların ele alınmasıdır. İnfornel istihdamın zaten eğitim düzeyi düşük olan bireyler tarafından istihdama katılım aracı olarak görülüyor olması bu çalışmada elde edilen eğitim seviyesi ve iş doyumunu ilişkisinin negatif yönde ilişkili olduğu sonucunu güçlendirmektedir. İnfornel olarak çalışanların öğrenim hayatına devam eden bireylerden oluşuyor olması, yaptıkları işi geçici olarak yaptıkları için beklentilerinin de sınırlı ve düşük olduğu bu nedenle de iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışmada elde edilen analizlere göre 20’li yaşlarda olanların informel olarak istihdam edildiğinde iş doyumlarının daha yüksek olduğu sonucu ile Çetinkaya’nın (2008) çalışmasında belirttiği gibi informel istihdamın gençlerin istihdamda yer alabilmeleri için bir fırsat olduğu ve geçici bir durum olarak düşünüldüğünden bu istihdam türünün dezavantajlarına rağmen tercih edildiği görüşü ile örtüştüğü görülmektedir.

Eğitim yaşamını devam ettirme stratejisi olarak tercih edilmesi nedeniyle, işe yönelik beklentinin sadece eğitim hayatını devam ettirmeyi sağlayacak maddi koşulları sağlamak olması nedeniyle informel istihdam tercih edilebilmektedir (Aygül, 2018: 77). Bu çalışmada da benzer şekilde eğitim hayatına devam eden, birkaç ay gibi kısa bir dönemliğine eğitim yaşamlarını finanse edebilmek için gençlerin hizmet sektöründe Turizm gibi dönemsel yoğunluğu olan işletmeleri tercih ettikleri ve düşük beklentileri nedeniyle iş doyumlarının yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır.

Bahsi geçen nedenler, informelleşmeyi artırmakta, ülke ekonomisi açısından mali kayıplara neden olmakta ve turizm sektörü açısından değerlendirildiğinde ise nitelikli işgücünün sektörde yer almasını engellediği belirlenmiştir. Ayrıca informel olarak sektöre girişin kolay olması, turizm sektöründe eğitilmiş iş gücü ihtiyacının gerekli olmadığı gibi bir düşüncenin de gelişmesine katkı da bulunmaktadır.

İnformalleşmenin getirmiş olduğu bu dezavantajların azaltılması, formal istihdamın avantajları ile informal istihdamın getirdiği avantajların kesişeceği bir istihdam koşulları belirlenmelidir.

KAYNAKÇA

Göktepe, E, A., (2011). Formel Ve İnfornel Kadın Çalışanların İstihdam Edilme Biçimlerinin İş Doyum Düzeyleri Üzerindeki Etkisi, *Akademik Bakış*, Sayı 12, Eylül-Ekim.

Aygül, H. H. (2018). Eğitime Erişim, Yoksulluk ve Formel/Enformel İşgücü Olarak Üniversite Gençliği: "İstihdam İçin mi Eğitim? Eğitim İçin mi İstihdam?". *OPUS – Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(Gençlik Araştırmaları Özel Sayısı), 58-87.

Beneria L., Floro M.. (2003). "Labour market informalization and social policy: Distributional links and the case of homebased workers," *Vassar College Economics Working Paper*, No. 60, s.3-35.

Bozkurt, T., Turgut, T. (1999). Çalışanların Toplam Kalite Yönetim Uygulamaları İle İlgili Tatminleri ve Kültürel Sayıltıları Arasındaki İlişkiler. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, Cilt 2.

Çetinkaya, E. (2008). Türkiye’de gençlerin kayıt dışı istihdamdaki durumu, *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 115-125.

Edvardsson, B., Gustavsson, B.O. (2003). Quality in the Work Environment: A Prerequisite for Success in New Service Development. *Managing Service Quality*, Volume 13, Number 2, pp. 148-163.

Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul, Beta Yayınları.

Erdoğan, H. (1996), Ekonomik, Sosyal, Kültürel, Çevresel Yönleriyle Uluslararası Turizm, Bursa.

Gibson, J.L, Klein, S.M. (1970). "Employee Attitudes As A Function Of Age And Length Service: A Re-Conceptualisation", *Academy Of Management Journal*, Vol. 13, pp.411-425.

Gleen, N.D., Taylor, R. D. & Weaver C.N. (1977) "Age And Job Satisfaction Among Males And Females: A Multivariate Multi-Study", *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 62, Pp.190-193.

Komşu, U. C. (2005). 'İnformal Ekonomik Faaliyetler ve Türkiye’de Kent Yoksulluğu', "*İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, cilt 7, sayı 2.

Koustelios, A. D. (2001). Personal Characteristics and Job Satisfaction of Greek Teachers", *The I International Journal Of Educational Management*, Vol:15/7, pp.357.
doi.org/10.1080/13632434.2011.614942.

Lordoğlu, K. ve Özkaplan N. (2003). Çalışma İktisadi, Der Yayınları, No. 358, İstanbul.

Miner, J. (1992). *Industrial- Organizational Psychology*, New York, McGrawHill.

Mullins, L. J. (2002). *Management and Organisational Behavior*, PrenticeHall Sixth Edition, UK.

Okpara, J.O. (2006). "The Relationship Of Personal Characteristics And Job Satisfaction: A Study Of Nigerian Managers İn The Oil Industry", *The Journal of American Academy of Business*, Vol. 10, No.1, pp.50.

Oshagbemi, T. (2003). "Personal Correlates Of Job Satisfaction: Emprical Evidence Form Uk Universities", *International Journal Of Social Economics*, Vol. 30, No.12, pp.1226.