



ANNALS OF GASTRONOMY AND TOURISM STUDIES

ISSN: 3023-7823

Journal homepage: www.agats.org

Received: 27.02.2024

Accepted: 26.04.2024

Annals of Gastronomy and Tourism Studies, 2024, 1(1), 52-58

Araştırma Makalesi (Research Article)

KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE MEVSİMSELLİĞİN ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ¹ (THE EFFECT OF SEASONALITY ON EMPLOYEES' JOB SATISFACTION IN ACCOMMODATION ESTABLISHMENTS)

Dilara BİÇER^{2*} (orcid.org/0009-0000-2479-582X)

Gökçe YÜKSEK³ (orcid.org/0000-0002-1010-8694)

² Anadolu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, E Konaklama İşletmeciliği Tezsiz YL Programı, Türkiye

³Anadolu Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm Rehberliği Bölümü, Eskişehir, Türkiye

Özet

Konaklama sektörünün yapısal özelliği olarak kabul edilen, ülke ekonomisinde olduğu kadar istihdam unsurunda da ciddi dalgalanmalara yol açan mevsimsellik, turizm işletmecileri ve yasal otorite tarafından çözülmesi gereken bir olgudur. Mevsimselliğin konaklama sektörü üzerinde yarattığı olumsuz etkinin ortadan kaldırılabilmesi için turizm sektörünün büyük dalgalanmalara uygun, olası bir siyasi, sosyal ya da doğal krizlerden kolayca etkilenen aynı zamanda uluslararası olma özelliği göz önünde bulundurularak konaklama sektörü çalışanlarının hakları korunmalı, sektör çalışanlarına ölü sezon olarak adlandırılan kapalı sezonda istihdam sağlanmalıdır. Bu çalışmada Antalya ilinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde mevsimlik istihdam edilen iş görenlerin iş tatmini araştırılmış ve mevsimselliğin iş görende yarattığı ekonomik, kültürel, psikolojik ve sosyal etkiler incelenmiştir. Çalışmanın temel amacı mevsimselliğin iş tatminini hangi açılardan etkilediğini değerlendirmektir.

Anahtar Kelimeler: Mevsimsellik, Mevsimlik İstihdam, İş Tatmini, Konaklama İşletmeleri.

Abstract

Seasonality, which is considered a structural feature of the accommodation sector and causes serious fluctuations in the employment factor as well as the country's economy, is a phenomenon that tourism operators and legal authorities must resolve. To eliminate the creative negative impact of seasonality on the accommodation sector; Because the tourism sector is prone to large fluctuations, easily affected by possible political, social, or natural crises, and also international, tourism operators and legal authorities should protect the rights of the employees of the accommodation sector, and employment should be provided to sector employees in the off-season. In this study, the job satisfaction of seasonal employees in accommodation establishments operating in Antalya was investigated and the economic, cultural, psychological, and social effects of seasonality on employees were examined. The study's main purpose is to evaluate how seasonality affects job satisfaction.

Keywords: Seasonality, Seasonal Employment, Job Satisfaction.

Giriş

Mevsimsellik, konaklama işletmelerinde çalışanlar üzerinde önemli bir etkiye sahip olan bir faktördür. Bu etki, çalışanların iş tatmini üzerinde belirgin bir şekilde görülebilir. Mevsimsellik, genellikle iş yükünde dalgalanmalara neden olur; yoğun sezonlar ve durgun sezonlar arasındaki farklar çalışanların iş deneyimini etkiler. Yoğun sezonlarda, işletmeler genellikle daha fazla müşteri ve talep ile karşılaşır. Bu durum, çalışanların iş yükünü artırabilir ve zaman zaman stres seviyelerini yükseltebilir. Çalışanlar, yoğun dönemlerde uzun çalışma saatlerine ve artan müşteri taleplerine maruz kalabilirler. Bu durum, iş tatminini olumsuz etkileyebilir, çünkü çalışanlar aşırı yük altında

¹ Bu makale Aralık 2023 tarihinde, Anadolu Üniversitesi, E Konaklama İşletmeciliği Tezsiz YL Programında dönem projesi olarak hazırlanmıştır.

* Sorumlu yazar: gozer@anadolu.edu.tr

DOI: 10.69527/0.2024.5

hissedebilir ve işlerini etkili bir şekilde yapmakta zorlanabilirler. Bu dönemlerde çalışanlar, daha az müşteri ile karşılaşabilir ve işlerinde daha az meşgul olabilirler. Durgun sezonlarda iş yükündeki azalma, bazı çalışanlar için motivasyon eksikliğine veya işlerindeki monotonluğa yol açabilir. Öte yandan, durgun sezonlarda işletmeler iş görenleri işten çıkartma yoluna gitmektedir. Bu çalışanların iş tatminini etkileyen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu da iş tatminini olumsuz etkileyebilir çünkü çalışanlar kendilerini yetersiz veya değersiz hissedebilirler. Bu çalışmada mevsimsellik nedeni ile sezon dışında personel çıkaran işletmelerin çalışanlarının, iş tatminlerinin nasıl etkilendiği araştırılmıştır.

Kavramsal Çerçeve

Konaklama Sektörü ve Mevsimsellik

Mevsimsellik, mevsimsel değişimlerden kaynaklanan sonuçların etkisine maruz kalma olarak tanımlanmaktadır. Turizm perspektifinden bakıldığında mevsimsellik ifadesi ‘turizm faaliyetlerinin gerçekleşmesinde yaşanan zamansal dengesizlikler’ olarak da nitelendirilir (Jang, 2004; Kennedy, 1999 aktaran Günel, 2009:198). Turizmde mevsimsellik kavramı ‘turist sayısı, turist harcamaları, turist geceleme süreleri, ulaştırma ve trafikteki yoğunluk gibi unsurlarda yılın belirli dönemlerinde görülen artış ve azalmalar ya da bu unsurlardaki geçici dengesizlikler’ olarak değerlendirilmektedir (Lundtorp, Rassing ve Wanhill, 1999; Butler, 2001; Hinch, 2003 aktaran Günel 2009:199). Günel (2009), turizm sektöründe mevsimselliğin turizm işletmeleri ve sektör çalışanları üzerinde olumsuz etkilerine dikkat çekmekte ve mevsimselliğin aşılması gereken bir engel olduğunu vurgulamaktadır. Mevsimsellik nedeniyle turizm faaliyetlerinin azalmakta, popüler tabirle ölü sezon olarak adlandırılan dönemler içerisinde sektör çalışanlarının büyük çoğunluğu işten çıkarılmakta ya da ücretsiz izin gibi uygulamalar ile maddi kaygılarla yüzleşmektedir. Bu durumlar turizm çalışanlarını iş kaybı gütmeyecekleri, bütün bir yıl çalışabilecekleri, daha güvenli işlere yönelmelerine sebebiyet vermektedir. Konaklama sektöründeki mevsimsellik istihdam sorunu yaratmakta ve Türkiye gibi turizmden büyük gelir elde eden ülkelerin ekonomisinde önemli dalgalanmalar yaratmaktadır. Konaklama sektöründe yaşanan mevsimsellik; iklimsel, ekonomik ve toplumsal nedenlerin yanı sıra kurumsal kültüre bağlı olarak gelişmektedir. Turist gönderen ya da ev sahibi ülkenin iklim şartlarındaki beklenmedik değişimler, ortalamanın altında ya da üzerinde görülen hava sıcaklıkları, turist gönderen ya da ev sahibi ülkenin bayram/festival günleri ve bu günlerdeki esneme ya da daralma, turist gönderen ülke vatandaşının ülke ekonomisinden etkilenme oranı ya da ev sahibi ülkenin enflasyon oranının hizmet bedeline yansıma miktarı, turist gönderen ya da ev sahibi ülkede yaşanan toplumsal olaylar, ülkeler arası siyasi ilişkiler, uluslararası olimpiyatlar, salgın hastalıklar ve ev sahibi ülkede yaşanan doğal afetler gibi etkenler konaklama sektöründe yaşanan mevsimselliğin nedenleri olarak sayılabilir.

Mevsimsellik ülke ekonomisi için turizm sektöründen elde edilen gelir üzerinde büyük bir dalgalanma yaratmaktadır. Bu dalgalanmaların yanı sıra toplumsal bir maliyet yarattığı düşünülmektedir. Toplumsal maliyetlerin en mühimi ise düşük kapasite kullanımı sorunu ve mevsimlik işsizlik olarak kabul görmektedir (Tisdell, 2001: 145 aktaran Günel, 2009:201). Mevsimsellikten ciddi anlamda etkilenen konaklama, emeğin yoğun olduğu ve farklı departmanlarda ara eleman istihdam edilebilen bir sektör olarak değerlendirilmektedir. Özellikle kıyı otelleri ya da kış turizmine hizmet veren oteller gibi belli mevsimlerde müşterilere hizmet veren işletmeler bu etkiyi yoğun olarak gözlemlemektedir. Bu otellerde sezon sonunda kendi isteği dışında işten ayrılmak zorunda kalan personel, yeni sezona kadar geçireceği süre için ekonomik kaygı gütmektedir. sürekli iş değiştirdiği için iş hayatında istikrarsız olmakta dolayısıyla kariyer planlaması yapamamakta, aynı döngüde kaldığı süre boyunca psikolojik bunalımlar yaşamakta ve beklenen hizmet kalitesini sunamamaktadır. Bu sebeple konaklama sektöründe nitelikli iş gören sayısı azalmakta, iş görenler bu sektörü geçici iş olarak görmektedir (Günel, 2009:201).

Konaklama sektörüne tedarikçilik yapan işletmeler de (gıda, kimyasal, ekipman, acente, danışmanlar vb.) çalışanlar gibi yeni sezona kadar geçireceği süre için ekonomik kaygılar gütmekte, bütün yıl açık olan tesislerle çalışabilmek için ödeme kolaylığı ya da iskonto gibi ek olanaklar

sunmaktadır. Ancak yüksek sezonda aynı olanakları sağlamayan tedarikçiler iş ahlâkına aykırı tutumlar sergileyebilmektedir. Enflasyondan en az ölçüde etkilenmeyi amaçlayan işletmelerin sezon sonunda yaptığı toplu satın almalar sebebiyle ise stokçuluk problemi ortaya çıkmaktadır.

Mevsimsellik, işgücünü olumsuz yönde etkileyen bir unsurdur. İş gören devir hızını düşük seviyede tutmak uzun bir süreç gerektirir. Turizm sektörünün istihdam yaratma gücü ele alındığında özellikle mevsimlik işgücünün büyük oranda konaklama işletmelerinde yoğunlaştığı görülmektedir (Wong, 2004: 288; Dillon, 2000: 2 aktaran Günel, 2009:6). İş gören devir hızının yüksek olduğu günümüz konaklama işletmeleri, iş görenleri işte tutmaya ve daha verimli çalışmalarını sağlayacak yönlerini bulmaya çalışmaktadırlar (Kaya, 2007:369 aktaran Gökkaya, Türker; 2018: 2). Konaklama tesislerinin iş gören kapasitesi göz önüne alındığında mevsimlik istihdamın en çok konaklama sektöründe sağlandığı söylenebilir. Genç-yaşlı, ilkökul mezunu-yüksek lisans mezunu, kadın-erkek çeşitliliği ile iş görenler arasında demografik olarak en çok farkı, konaklama sektörünün barındırdığını söylemek mümkündür.

Konaklama İşletmelerinde Mevsimsellik ve İş Tatmini

İş tatmini; çalışanların memnuniyetini karşılamak, örgütsel güven duygusunu artırmak, çalışana kurum kültürünü benimsetmek için yapılan, maddi ve maddi olmayan tüm kaynakları kapsayan çalışmaların tümü olarak adlandırılmaktadır. İş tatmini, bir iş durumuna verilen duygusal yanıt olarak nitelendirilmektedir. Görülemeyen ancak ifade edilebilen bir kavram olarak iş tatmini genellikle çıktılarını, beklentileri ne derece karşıladığını ifade etmektedir.

İş tatmini, konaklama işletmelerinin başarısını etkileyen faktörler arasında önemli bir yere sahiptir. Tüm işletmelerde olduğu gibi konaklama işletmelerinde de başarı, çalışanların başarısı ve performansıyla doğru orantılıdır. İş tatmini yüksek olan ve örgüt bağlılığı bulunan çalışan, yüksek performans göstermektedir. Düşük iş tatminine sahip ancak üst derecede motive olmuş iş görenler başka işler arayabilmektedir. Aynı şekilde yaptıkları işi özendirici bulan fakat arzu ettiklerinden ya da hak ettiklerini düşündüklerinden daha az ücret alan iş görenlerin başka iş aramaları kuvvetle muhtemel olarak değerlendirilmektedir (Günbayı, 2000:14 aktaran Gökkaya ve Türker; 2018:4).

Konaklama sektöründe yaşanan mevsimsellik, iş görenlerin büyük çoğunluğunun kışın işsiz kalmasına sebep olmaktadır. Kışın işsiz kalacağını bilen iş görenin, bu gerçeği en başından bildiği için çalıştığı zaman diliminde kendini tam anlamıyla işine verememesi iş görenden alınacak verimi de düşürmektedir. İş ile ilgili belirsizlik yaşayan iş gören yeni iş aramaya yönelmektedir. Mevsimsellik, iş tatminini azaltan bir unsur ve çalışan performansını olumsuz yönde etkileyen bir husus olarak değerlendirilmektedir. Çalışan performansını etkileyen bu husus, hizmet kalitesinin de düşmesine sebep olmaktadır.

Çalışanın iş hayatına ve geleceğine ilişkin güvensizlik hissetmesi örgütlerine olan güvenlerini ve bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu durum zamanla iş güvencesi konusunda kendilerini daha iyi hissedecekleri başka bir iş arayışına girmelerine sebebiyet vermektedir (Poyraz ve Kama, 2008: 144 aktaran Bozkurt ve Demirel, 2019:1385). Yıldırım ve Yirik (2014) çalışmalarında iş güvencesizliğinin, iş görenlerin gerçekleşme ihtimali olan olayları kontrol etme kabiliyetini ve değer yargılarını olumsuz yönde etkilemekte olduğunu ve bu durumun iş tatminsizliğine sebebiyet verdiğini belirttiktedirler. Mevsimsellik sebebiyle iş güvencesi azalan iş görenin, örgütsel bağlılık ve iş tatmininin azalması muhtemel bir sonuç olacaktır. Mevsimlik çalışanlar, sezon sonunda işsiz kalacaklarını bildikleri için sezonda da iş güvencesizliği algısı taşımaktadır. Gürbüz ve Polat çalışmalarında (2020) mevsimlik çalışanların tüm yıl çalışanlara göre aidiyet hissedemediklerini ve işletme içinde rol belirsizliği ya da rol çatışması durumlarını yaşayabilme ihtimalleri olduğunu vurgulamaktadır. Dolayısıyla mevsimlik otel işletmecilerinin iş güvencesizliğini azaltacak uygulamalara önem vermesi gerekmektedir.

Pelit ve Türkmen (2008) kıyı ve şehir otelciliği çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik yaptıkları bir araştırmada, şehir otelciliğinde çalışanların, kıyı kesimdeki otel işletmelerinde çalışanlara göre kişisel başarılarının daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Bu durumu şehir

otellerinde çalışanların çalışma sürelerinin daha uzun olması ile ilişkilendirmişlerdir (Üngören vd., 2010). Benzer bir şekilde Ersoy ve Utku (2005b) konaklama işletmelerinde muhasebe müdürlerinin tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik yaptıkları araştırmada, sezonluk (Nisan ve Kasım ayları arasında) faaliyet gösteren işletmelerde çalışan muhasebe müdürlerinin kişisel başarı açısından tüm yıl açık olan işletmelerde çalışan muhasebe müdürlerine oranla tükenmişliklerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Üngören vd., 2010:2925). Yapılan araştırmalardan, yönetici pozisyonunda olan ya da olmayan otel çalışanlarının duygu durumlarının mevsimsellikten etkilendiği görülmektedir. Mevsimselliğe farklı bir demografik yapıdan yaklaşan Kaya (2007), yıl boyu açık otellerde çalışan 253 kişi ile yapılan araştırma sonucunda evli iş görenlerin bekâr iş görenlere oranla daha yüksek seviyede iş tatminine sahip olduklarını ortaya koymuştur.

Yöntem

Bu çalışmanın amacı, konaklama işletmelerindeki çalışanlar üzerindeki mevsimsellik unsurunun iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu çalışmada veriler, derinlemesine görüşmeler yardımı ile elde edilerek toplanmış ve içerik analizi yapılmıştır. Derinlemesine görüşmeler; farklı mesleklere sahip 7 kişi ile yapılmıştır. Evren, Akdeniz bölgesindeki beş yıldızlı oteller, örneklem olarak Side bölgesinde bulunan 6 farklı otel seçilmiştir. Katılımcıların tamamı ile aynı gün (5.12.2023) görüşülmüş, 3 katılımcı ile telefon, 4 katılımcı ile yüz yüze görüşme yapılmıştır. Görüşmeler katılımcıya göre farklılık göstermekle beraber telefon görüşmeleri ortalama dörder dakika sürmüştür. Telefon görüşmeleri K1 kodlu katılımcı ile 2 dakika 48 saniye, K4 kodlu katılımcı ile 4 dakika 25 saniye, K5 kodlu katılımcı ile 3 dakika 46 saniye sürmüştür. Yüz yüze görüşmeler ise K2 ve K6 kodlu katılımcılar ile beşer dakika, K3 kodlu katılımcı ile 15 dakika ve K7 kodlu katılımcı ile 10 dakika yapılarak veri toplama aşaması toplam 46 dakika sürmüştür. Telefon ile yapılan görüşmelerde verilen cevaplar not alınmış, yüz yüze yapılan görüşmelerde katılımcıların izniyle ses kaydı alınmıştır. Veriler iş tatmini teması altında ekonomik, kültürel, sosyal ve psikolojik alt temalarına ayrılarak kodlar oluşturulmuştur.

Bulgular

Beş yıldızlı otellerde mevsimlik çalışan iş görenler ile yapılan derinlemesine görüşmelerin analiz bulguları aşağıda verilmektedir. Yapılan görüşmelerin katılımcılarına verilen kodlar, katılımcıların meslekleri ve görev yaptığı otel kodları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Bilgiler

Otel Kodu	Meslek	Katılımcı Kodu
X ₁	Garson	K1
X ₁	Stewart	K2
X ₂	Maid	K3
X ₃	Maid	K4
X ₄	Aşçı	K5
X ₅	Meydancı	K6
X ₆	Cankurtaran	K7

Elde edilen veriler içerik analizi ile iş tatmini boyutları kapsamında incelendiğinde; ekonomik alt boyutu altında, K1 adlı katılımcının “geçim sıkıntısı” ve “sürekli borçlanmak” alt kodlarından bahsettiği görülmektedir. Psikolojik alt boyutu altında ise “hep yarını düşünmek” ve “çocuklarına sunamadığı şeyler içi yaşanan pişmanlık hissi” alt kodlarından bahsetmektedir. Mevsimselliğin iş görene yaşattığı ekonomik ve psikolojik etki katılımcı K1 tarafından şu sözlerle gözler önüne serilmektedir:

“Kış döneminde çocuklara okul harçlığı vermek için komşudan borç alıyorum.”

Öte yandan, yaşadığı olumsuz duygulardan uzaklaşabilmek ve ekonomik rahatlığa kavuşabilmek için gelen ilk iş teklifini kabul ettiğini söyleyen katılımcı, çalıştığı iş yerine tam anlamıyla sadık olmadığını da şu sözlerle ifade etmektedir:

“İşletme bana sadık olsa bu sıkıntıyı çeker miyim? Patronlar sadakat vermeli ki işçi örnek alıp işine sahip çıksın.”

İş yerine olan hislerini birkaç kelime ile anlatması istenen katılımcıların neredeyse tamamı bu soruya “mecburiyet” olarak cevap verirken, kıyı bölgelerde çok yoğun olan konaklama sektörünün, mevsimlik etkisi sebebiyle iş gören algısında değersizleştiği anlaşılmaktadır. Katılımcıların ifadeleri ekonomik, sosyal ve psikolojik bunalım yaşadıklarını nitelemektedir. Bu durumun sebebi olarak da yaşadıkları bölgede en büyük geçim kaynağının turizm sektörü olması ve mevsimsel etki sebebiyle yaklaşık yılın yarısı kadar süreyi işsiz geçirmeleri olarak görmektedirler. Dolayısıyla katılımcıların ifadelerinden sezon sonu yaşanan sosyal, ekonomik ve psikolojik bunalım ile iş yerine olan sadakat arasında ters orantı olduğu açıkça görülmektedir.

“Sezonun kapanmasına 2 ay kala kara kara düşünmeye başlıyoruz. Eşim de ben de kışın işsiziz.”
K7

“Turizm işçisi demek yazın kazandığını kışın ye demek. Mal mülk sahibi olmak bizim için hayal.”
K6

Mevsimsel çalışmanın hizmet kalitesi üzerinde yarattığı etki de katılımcı K4’ün aşağıdaki ifadesiyle ortaya çıkmaktadır. Daha çok emek harcama kapasitesi olduğu halde daha azı ile görevini yerine getiren işgören, 12 ay çalışması halinde kapasitesini tam anlamıyla ortaya çıkarabileceğini ifade etmektedir. Katılımcının ifadesi literatürü destekler niteliktedir:

“Farklı bir otelde daha az maaşla daha çok emek harcayacağımı fakat 12 ay çalışacağımı bilsem, hiç durmam giderim.” K4

Katılımcıların ifadelerinde yer alan, konaklama sektöründeki mevsimselliğin iş görenin iş tatmini üzerindeki ekonomik, psikolojik ve sosyal etkilerinin örnekleri şu şekildedir:

“İş tatminini bilmem ama yaşam tatminimi kötü etkilediğine eminim.” K5

“Rüzgarda savrulan yaprak gibi, yıllarımız ve kazancımız karnımızı doyurmak üzerine kurulu...”
K2

“Sezonda iki mesai yapıyorum. Gündüz (08:00-16:00) vardiyasından çıkıp, akşam (16:00-00:00) vardiyasına gidiyorum. Bir kazancımın hayatta kalıp diğer kazancımın kışın hayatta kalmamı sağlayacak yatırımları yapıyorum.” K3

“Toplumda değersizsin. Cankurtaranım dediğimde kışın işsizsin yani diyorlar.”

“Aynı anda işe başladığım arkadaşım emekli olalı 9 yıl oldu, benim daha 3 senem var.”

Katılımcılara sorulan “Kazancından %20 daha az kazanacağın fakat 12 ay çalışacağın bir işletmeden iş teklifi alsan görev yaptığın işyerinden ayrılır mısın?” sorusuna 7 katılımcı da “Evet” cevabı vermiştir. Tespit edilen bu durum da literatür tarafından desteklenmektedir. Katılımcı K3 bu durumu “Sürekli geleceğini bildiğin para olursa bütçe planını ona göre yaparsın. Bizim sıkıntımız 6 ay yaşanan bilinmezlik.” olarak ifade etmektedir.

“Yazın her istediğini aldığım çocuğuma kışın isteklerini neden alamadığımı açıklayamıyorum.” K7

Konaklama sektöründe yaşanan rekabette en güçlü koz olan ‘işgücü’ unsuru, sektörün planlanması, gelişimi ve yönetiminde önemli rollere sahiptir. Bu nedenle konaklama sektörü çalışanları değerli hissettirilmeli, mevsimsellikten en az şekilde etkilenmeleri sağlanmalı, sektörün planlanma, gelişim ve yönetiminde oynadığı roller göz ardı edilmemelidir.

Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde elde edilen araştırma bulgularının araştırma sorusuna cevap verecek nitelikte ve amacına uygun olduğu görülmektedir. Konaklama sektörünün yapısal özelliği olarak kabul edilen, ülke ekonomisinde olduğu kadar istihdam unsurunda da ciddi dalgalanmalara yol açan mevsimsellik, turizm işletmecileri ve yasal otorite tarafından çözülmesi gereken bir olgudur. Konaklama sektörünün mevsimsel etkisi özellikle kıyı kesimlerde yoğunlaşan mevsimsel faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan iş görenler üzerinde iş tatminini azaltıcı etki yaratmaktadır. Bu etki, iş tatminini azaltmakla kalmayıp aynı zamanda iş gören üzerinde ekonomik, sosyal, kültürel ve psikolojik hasara sebep olmaktadır. İş tatminine ulaşamayan ve kış sezonunda işsiz kalacağını bilen iş gören işten ayrılma niyeti gütmekte ve yeni iş arayışına girmektedir. Dolayısıyla konaklama sektöründeki iş gören devir hızının yüksek olması, sektörün mevsimsel etkisi ile açıklanabilir.

Konaklama sektöründe en önemli rekabet avantajı olan insan faktörü, işletmenin amaçlarına ulaşmasında çok önemli rol oynamaktadır. Verimliliğini arttırmak, sektörel pazarda daha büyük pay alabilmek ve kâr oranını artırmak isteyen konaklama işletmeleri, insan unsurunu etkin bir biçimde yönetmelidir. İş göreni sektörün mevsimsel etkisinden en az ölçüde etkilenecek şekilde korumak, ödüllendirme uygulamalarıyla iş tatminini artırıcı uygulamalar düzenlemek, iş göreni mesleki ve kişisel gelişim eğitim programlarıyla daha donanımlı hâle getirmek için yapılacak programlar gerçekleştirilmeli, iş görenin işletme kültürünü benimsemesi sağlanmalıdır. Mevsimselliğin ekonomik, kültürel, sosyal ve psikolojik olumsuz etkisinden arınarak yeterli iş tatminine ulaşan iş gören, örgüt kültürünü benimsemiş ve sahip olduğu işletmeye sadakat duygusu geliştirmiş olacaktır. Bu durum, sunulacak hizmet kalitesini doğrudan etkileyeceği için işletmeyi ve sektörü geliştirebilecek önemli bir unsurdur.

Araştırma bulguları bir bütün olarak ele alındığı zaman, konaklama sektöründeki mevsimselliğin çalışanların iş tatmini üzerinde olumsuz bir etki yarattığı açıkça görülmektedir. Dolayısıyla, Antalya’da yapılan mevsimsellik ve iş tatmini ilişkisi konulu bu çalışmada, iş görenlerin mevsimselliği çok ciddi bir sorun olarak gördüğü ve bu durumdan hiç memnun olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Konaklama sektöründe mevsimsellik ve bunun sonucunda ortaya çıkan mevsimlik istihdam sorununa halen çözüm bulunamamıştır. Mevsimselliğin konaklama sektörü üzerinde yarattığı olumsuz etkinin ortadan kaldırılabilmesi için turizm sektörünün büyük dalgalanmalara uygun, olası bir siyasi, sosyal ya da doğal krizlerden kolayca etkilenen aynı zamanda uluslararası olma özelliği göz önünde bulundurularak konaklama sektörü çalışanlarının hakları korunmalı, sektör çalışanlarına ölü sezon olarak adlandırılan kapalı sezonda istihdam sağlanmalıdır.

Kaynakça

- Bozkurt, H.Ö. ve Demirel, Z.H. (2019) ‘Otel işletmelerinde işten ayrılma niyetinin yordayıcısı olarak iş güvencesi algısı: işe gömülmüşlüğü’nün aracı rolü, *Business & Management Studies: An International Journal*, 7: 1383-1404.
- Ersoy, A., & Utku, B. D. (2005). Konaklama İşletmeleri Muhasebe Müdürlerinde Tükenmişlik Sendromu-II. *Muhasebe Ve Finansman Dergisi* (27), 38-47.
- Gökkaya, S. ve Türker, N. (2018). İş motivasyonu ile iş tatmini üzerine otel işletmelerinde karşılaştırmalı bir araştırma, *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 3(5): 12-28.
- Günel, Ö.D. (2009). Mevsimsellik, mevsimlik istihdam ve örgütsel bağlılık: konaklama işletmelerinde bir araştırma’, *İşletme Fakültesi Dergisi*, 10(2):197-217.
- Gürbüz, A.K. ve Polat, E. (2020). İş güvencesizliği algısı ile iş üretkenliği ilişkileri: mevsimlik ve mevsimlik olmayan konaklama işletmelerinde karşılaştırmalı bir araştırma’, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(43): 553-575.

- Kaya, İ. (2007) Otel işletmeleri işgörenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: geliştirilen bir iş tatmin ölçeği, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2):355-372.
- Pelit, E., & Türkmen, F. (2008). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri: Yerli ve Yabancı Zincir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 117-139.
- Üngören, E., Doğan, H. ve Özmen, M. (2010) Otel çalışanlarının tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri ilişkisi, *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 17(5): 2922-2937.
- Yıldırım, B. I. ve Yirik, Ş. (2014). İşgörenlerin iş güvencesi algıları ve işten ayrılma niyetleri ilişkisi: belek bölgesi beş yıldızlı otel çalışanları örneği, *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6: 123-140.