

PAPER DETAILS

TITLE: DEZAVANTAJLI BİREYLERİN TURİZMDE İSTİHDAMI: İNSAN KAYNAKLARI
YÖNETİCİLERİNİN ALGI, GÖRÜŞ VE DENEYİMLERİNİN İNCELENMESİ

AUTHORS: Ülker Erdogan ARACI, Nilüfer KOÇAK

PAGES: 191-205

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/811722>

Dezavantajlı Bireylerin Turizmde İstihdamı: İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Algı, Görüş ve Deneyimlerinin İncelenmesi

Ülker Erdoğan ARACI^a, Nilüfer KOÇAK^b

^aİzmir Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu

^bDokuz Eylül Üniversitesi, İzmir Meslek Yüksekokulu

Anahtar Kelimeler

Dezavantajlı Birey
Pozitif Ayrımcılık
İstihdam
Turizm

Özet

Bu araştırmanın amacı İzmir ilinin merkez ilçelerindeki beş yıldızlı otel işletmelerinin insan kaynakları yöneticilerinin, dezavantajlı bireylerin istihdamı ile ilgili algı, görüş ve deneyimlerini incelemektir. Çalışma, nitel araştırmanın olgubilim türüne göre yapılmıştır. Görüşme yöntemi ile toplanan verilerin analizinde, betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, insan kaynakları yöneticilerinin dezavantajlı birey algılamalarının daha çok engelli bireyler ile ilişkili olduğu görülmüştür. İnsan kaynakları yöneticileri, dezavantajlı bireylerin turizmde istihdam edebileceğini düşünmektedirler. Bununla birlikte dezavantajlı bireylerin turizmde istihdamında, pozitif ayrımcılık yapılmaması gerektiğini savunmuşlardır. Bu noktada pozitif ayrımcılığı negatif ayrımcılık ile karıştırdıkları dolayısıyla da kavram kargaşası ve yanlışlığı yaşadıkları tespit edilmiştir.

Employment of Disadvantaged Individuals in Tourism: Investigation of Human Resources Managers' Perceptions, Views and Experiences

Keywords

Disadvantaged
Individual,
Positive
discrimination,
Employment,
Tourism

Abstract

The aim of this study is examine perceptions, views and experiences of the human resources managers about disadvantaged individuals at five star hotel that is located center of the Izmir. The study was based on phenomenological method of qualitative research. In the analysis of data which collected by interviews was used descriptive analysis technique. According to results, human resource managers' perceptions about disadvantaged individuals were found more related with disabled people. Human resources managers think that disadvantaged individuals can employ in tourism. However, the employment of disadvantaged individuals in the tourism argued that there should be no positive discrimination. On this point, It is determined that human resources managers have confusion about positive and negative discrimination so that they have the illusion.

Sorumlu Yazar: Ülker Erdoğan ARACI, ulker.erdogan@izmir.edu.tr

GİRİŞ

Hizmet sektörü içerisinde yer alan turizm, pek çok sektörden girdi alması ve pek çok sektöre girdi vermesi dolayısıyla bütünsel anlamda etkilenme ve etkileme gücü yüksek bir alanı oluşturmaktadır. Turizm, sahip olduğu dinamikler itibariyle günden güne büyüyen bir yapı içerisinde. Hem sosyal hem de ekonomik açıdan yarattığı olumlu etki, ülkelerin gelişmesinde değer ifade etmektedir.

Sanayi devrimi sonrası yaşanan olaylar, turizmi farklı boyutlarda şekillendirmiş ve algılanan turizm olayını değiştirmiştir. İnsanların sosyal, kültürel, demografik ve ekonomik özellikler yönünden farklılaşması, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişim ve küreselleşme gibi olgularla açıklanabilecek olan turizmin geniş kitlelere yayılımı, hem sektörün gelişimi hem de bölgelere sağladığı istihdam olanakları açısından ülkeler için temel kaynaklardan birini oluşturmaktadır.

Konaklama, seyahat, ulaştırma, yiyecek içecek ve eğlence hizmetleri şeklinde sıralanan turizmin alt dalları yılın tüm zamanları, birbirlerinden farklı operasyonel süreçlere hizmet verebilme özelliği dolayısıyla bölgelerin işgücüne ciddi anlamda katkı sağlamaktadır. Yapılan araştırmalara göre; özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadın çalışan sayısında meydana gelen artış ile birlikte turizm, hem kadın hem de erkek çalışanlara istihdam olanakları sağlaması açısından gözde sektörlerden biri haline gelmiştir (Liu ve Wall, 2006, s. 159; Tutar, Alpaslan, Tutar ve Erkan, 2013, s. 17). Ülke istihdamı içinde önemli bir yere sahip olan turizm sektörünün emek yoğun olması, onu istihdam dostu bir sektör olarak öne çıkarmaktadır. Turizm sektöründeki istihdam, ülke toplam istihdamının % 5'ine yaklaşmaktadır. Turizm sektörü istihdamının önemli bir bölümünü “yiyecek ve içecek hizmetleri” alt sektörü oluşturmaktadır. Bu alt sektörün turizm sektörü istihdamındaki payı % 80'e yaklaşmaktadır (Kılıç, 2014, s. 430).

İstihdama katkısı ile lokomotif sektörler arasında yer alan turizm, istihdam politikasına öncelik vermek isteyen hükümetler için ideal yatırım alanları arasında sıralanmakta ve turizmin, gelecek tahminlerinde dünya genelinde de istihdam yaratmada ilk sırada gelen sektör konumunu alması düşünülmektedir. (World Tourism Organization, 2010, s. 14).

Turizmin istihdama sağladığı katkı düşünüldüğünde, sahip olduğu dinamikler itibariyle, bölgesel kalkınmaya ve dolayısıyla bölge insanının kalkınmasına etkisi yüksektir. Herkesin çalışma hayatına katılabilmesi açısından, bölge insanlarına sunulabilen çalışma fırsatları özellikle sosyo-ekonomik açıdan bölgelerin gelişmişlik kriterlerinden birini oluşturmaktadır. Bu noktada turizmin çok yönlü işleyişi itibariyle, birbirinden farklı özellikteki çalışma koşulları ile dezavantajlı bireylere sağlayabileceği fırsatlar önemlidir. Akademisyenler, çeşitli kurum ve kuruluşlar tarafından yapılan pek çok proje ve araştırma ile dezavantajlı bireylerin turizmde istihdamının sağlanmaya çalışılması ve bu noktada yapılan farkındalık çalışmaları dikkat çekicidir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2013; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014). “2010-2013 İzmir Bölge Planı” çalışmaları kapsamında insan kaynaklarının, örgütlenme düzeyinin ve yerel kalkınma kapasitesinin geliştirilmesi ekseninde, “Yoksullukla Mücadele ve Dezavantajlı Grupların İstihdam Edilebilirliğinin Arttırılması” başlığı belirlenen önceliklerden biri

olarak yerini almıştır (İzmir Kalkınma Ajansı, 2010). Bu çerçevede bu çalışma, insan kaynakları yöneticilerinin dezavantajlı birey algılarını, dezavantajlı bireylerin turizmde istihdamı ve dezavantajlı bireylere pozitif ayrımcılık yapılması ile ilgili görüşlerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Dezavantajlı bireyler çerçevesinde yaratılması hedeflenen farkındalık algısı ile de çalışmanın değer ifade ettiği düşünülmektedir.

TURİZMDE İSTİHDAM VE DEZAVANTAJLI BİREYLER

Yeni iş imkanları yaratılması suretiyle bölgelerarası gelir dağılımında olumlu etki yaratan turizm böylece bölgelerde dengeli kalkınmaya da olanak sağlamaktadır. Turizm yatırımları bir ülkenin daha az kalkınmış bölgelerinde hız kazandığında bu yatırımların bölgede yarattığı yeni iş imkanları çalışan kesimin gelirlerini arttırmakla birlikte bölgenin gelir dağılımında da olumlu etkiler yaratmaktadır (Robert ve Goeldner'den aktaran Çeken, 2008, s. 300).

Turizm sektörü, özellikle gelişmekte olan ülkelerin istihdamına ve ihracatına olan katkısı ile bin yıllık kalkınma hedeflerinden, yoksullukla mücadele, çevresel sürdürülebilirlik, kalkınmada küresel ortaklık gibi hedeflere katkı yapacak kilit sektör olarak da konumlandırılmaktadır (Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği, 2012, s.17).

Her 11 işten 1'inin turizm ile ilgili olduğu dünyada istihdam verilerinin de artan turist sayısı ile beraber yükseleceği düşünülmektedir. (World Tourism Organization, 2013). Dünya Turizm ve Seyahat Konseyi'nin 2013 Ekonomik Etki raporunda belirtilen verilere göre, seyahat ve turizm alanının yaklaşık 101 milyon istihdam yarattığı belirtilmektedir. Bu rakam, toplam istihdamın %3,4'ünü oluşturmaktadır. İstihdam alanlarını; oteller, seyahat acentaları, havayolları ve diğer yolcu ulaşım servisleri, restoranlar, boş zaman aktivite endüstrisi oluşturmaktadır. 2024 yılında, istihdam sayısının 126 milyona ulaşması ve gelecek 10 yılda %2 artış göstermesi beklenmektedir (World Travel and Tourism Council, 2013).

Türkiye'de ise Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından açıklanan 2013 yılı Nisan ayı verilerine göre; turizmle ilgili 5 ana faaliyet kolunda, sigortalı olarak çalışanların sayısının bir önceki yıla göre % 17 dolayında arttığı belirtilmiştir. 2012 yılında 715 bin olan çalışan sayısı, 2013 yılında 838 bine yükselmiştir. Ayrıca 2013 yılı verilerine göre; turizmin ülke istihdamındaki payının % 6,2'den % 6,8'e çıktığı görülmektedir (Turizm Yazarları ve Gazetecileri Derneği, 2012).

Turizmde istihdamın dezavantajlı bireyler açısından durumu, toplumun diğer bireyelerine göre farklılık göstermektedir. Dezavantajlı bireyler olarak tanımlanan gruba, kendi kendine yeterli olma araçlarına ulaşma olasılığı olmayan ya da sınırlı olan bireyler dahil edilmektedir. Toplumun çoğunluğunun ulaşabildiği ve kullandığı teşvik, sorumluluk, özsaygı, topluluk desteği, sağlık, eğitim, bilgilendirme, istihdam gibi bireysel ve sistemsel araçlara söz konusu bireyler ulaşamamaktadır. Dolayısıyla dezavantajlı gruplar, toplumun çoğunluğundan farklı olarak, kendi kendine yetemeyen, kendi sorunlarını tek başına çözemeyen ve hayatla başa çıkma noktasında yardıma ihtiyaç duyan bireylerden oluşan gruplardır (Mayer'den aktaran Bozok, 2011). Buna göre dezavantajlı bireyler;

engelliler, eski hükümlüler, sığınma evlerinde kalanlar, yoksul bireyler, tek başına çocuğunu büyüten kadınlar, güvenlik sebebiyle göç eden terör mağdurları, madde bağımlısı olanlar, cinsel tercihlerinden dolayı farklı tutum sergileyenler, yurtdışından yeni göç eden çalışanlar ve eğitimsiz bireyler olarak sıralanabilir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014).

Milli Eğitim Bakanlığı 2013 araştırma raporuna göre, turizmin gün geçtikçe büyüyen bir sektör olarak bölge insanının istihdamındaki etkisi değer oluştururken aynı zamanda dezavantajlı bireyler için taşıdığı iş gücü potansiyelinin, sektör temsilcilerinde oluşturulacak farkındalık hareketleriyle arttırılmaya çalışılması önemli görülmektedir.

Birleşmiş Milletler ve Çevre Programı ile Dünya Turizm Örgütü tarafından hazırlanan sürdürülebilir turizm raporunda, sürdürülebilir turizmin 12 hedefi içerisinde, istihdam kalitesi başlığı altında, ırk, cinsiyet ve engellilik gibi konularda ayrımcılığa yer vermeden, turizm tarafından oluşturulan yerel istihdamın sayısının ve kalitesinin arttırılması, dezavantajlı bireyler için farkındalık yaratması açısından önemlidir (World Tourism Organization ve United Nations Environment Programme, 2005).

4857 sayılı İş Kanununun 30'uncu maddesi hükmünce 50 ve daha fazla işçi çalıştıran özel işyerlerinin, çalıştırdıkları işçi sayısının yüzde üçü oranında engelli istihdam etmekle yükümlü oldukları belirtilmiştir. Eylül-2012 verilerine göre Türkiye genelinde 988'i kamu, 17.466'sı özel olmak üzere toplam 18.454 işletme, kadrosunda engelli istihdam etmek zorundadır. Bu işletmelerin istihdam etmek zorunda oldukları toplam engelli sayısı 114.187'dir. Ayrıca Türkiye genelinde toplam 988 kamu işletmesi 7.036 eski hükümlüyü istihdam etmek zorundadırlar. Söz konusu işletmelerde istihdam edilenlerin sayısı ise 5.425 olup 1.611 açık kontenjan bulunmaktadır. Ayrıca 1.736 eski hükümlü de kontenjan fazlası olarak istihdam edilmektedir (İşkur, 2014) Araştırma kapsamında tanımlanmış olan dezavantajlı gruplardan; güvenlik sebebiyle göç edenler ve şiddet sebebiyle evinden ayrılmış kadınlar ile mağdur durumdaki dul ve yetimlere ilişkin işletmelerde zorunlu istihdam kotası bulunmamaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2013).

Dezavantajlı grubunda yer alan engelli bireylerin istihdamını arttırmaya yönelik dünyada farklı uygulamalar bulunmaktadır. Bunlar; (Gökbay, Ergen ve Özdemir, 2011, s. 2).

Düzenlemeler; iş gücü pazarının talep tarafını engelli işçi çalıştırmaya yöneltmek üzerine kurulu uygulamalardır.

Dengeleme; dengeleme politikaları işe alınan engelli çalışanların ekstra maliyetlerini azaltmak ve verimliliği arttırmak amacıyla, ücret sübvansiyonları, mesleki rehabilitasyon, işyeri ulaşım desteği ve destekli istihdamdan oluşmaktadır (örneğin, işyeri koçlarının kullanılması).

İkame; engelli bireylerin tam olarak işgücü pazarına katılamayacakları görüşü üzerine korumalı istihdam veya kamu/özel sektörde özel ayarlanmış işleri içermektedir.

Tazmin edici politikalar; sosyal yardım ödemelerini ekonomik bütünleşmeye tercih etmektedir. Bu politikalar geniş sayıda engelli bireye sürekli sosyal yardım sağlamakta, istihdam seviyesini düşürmektedir.

Bütünleşik politikalar ise düzenlemeler ile istihdamı desteklemeyi ve engelli çalıştırma maliyetlerini kısmayı hedeflemektedir.

Dezavantajlı bireylerin eğitim ihtiyaçları analizi araştırma raporuna göre (2013), Ege bölgesinde yaşayan dezavantajlı bireylerden engelli grubuna çalışmak için yapabilecekleri işlere ve sahip olduklarını düşündükleri becerilere ilişkin faaliyet kolları sorulduğunda, turizm alanından yiyecek içecek hizmetleri ve temizlik hizmetleri alanı diğer dezavantajlı bireylere (eski hükümlü, dul/yetim vd.) sorulduğunda ise bunlara ek olarak ulaştırma hizmetleri alanı çalışılması arzu edilen bölümler olarak saptanmıştır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2013).

Dezavantajlı bireylerin istihdamı, herhangi bir engeli olmayan diğer bireylere göre çok da kolay sağlanamamaktadır. Yapılan pek çok araştırmada sektör temsilcilerinin dezavantajlı bireylere karşı önyargılı bakış açılarına ve işe yerleştirme sürecinde negatif tutumlarına ilişkin kanıtlar bulunmuş ve dezavantajlı bireyleri istihdam etmekle ilgili düzenlemeleri pek desteklemedikleri tespit edilmiştir (Baybora, 2006, s. 233; Aydınonat, 2012, s. 6). Ayrıca, işverenler, dezavantajlı bireyleri daha az verimli, iş güvenliğini tehlikeye atan ve diğer çalışanlar tarafından kabul edilmeyen kişiler olarak da değerlendirmektedirler (Çizel, 2012, s. 25). Mevcut durumun, bu araştırmanın evrenini oluşturan İzmir ilindeki turizm sektör temsilcileri tarafından nasıl algılandığı, ileride yapılacak proje ve çalışmalara yön göstermesi bakımından önemlidir.

DEZAVANTAJLI BİREYLER İÇİN POZİTİF AYRIMCILIK

Çeşitli iş kollarındaki mevcut istihdam olanakları, işin gerektirdiği özellik ile bireylerin sahip olduğu yeterliliğin uyuşması doğrultusunda işlevsellik kazanmaktadır. Fakat bu uyum, bazı bireyler için, içerisinde bulundukları dezavantajlı durumlar dolayısıyla kolay sağlanamamaktadır

4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesi ile 3713 sayılı Kanunun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrasına göre, dezavantajlı bireylerden, bedensel engelliler ve eski hükümlülerin istihdamı noktasında özel ve kamu sektörüne kanun tarafından belirli kotalar getirilmiştir. Diğer dezavantajlı bireylerin istihdamı için, kanun tarafından düzenlenmiş bir yaptırım söz konusu değildir. Bu çerçevede, turizm sektör temsilcilerinin, getirilen kotalar dahilinde dezavantajlı bireyleri istihdam etmeleri dışında, bu grubun yapabileceği işler doğrultusunda sektördeki istihdam sayısının işveren gönüllülük esasına dayanarak artırılmasının ve diğer dezavantajlı bireylerin de topluma kazandırılmasının eşitlik, insanlık hem de bölgesel kalkınma ve refah adına önemli olduğu düşünülmektedir.

Sektör temsilcilerinin, dezavantajlı bireylerin istihdamı adına getirilen yaptırımlar dahilinde bile, çok pozitif yaklaşımları söz konusu değilken, pozitif ayrımcılık noktasındaki düşünceleri merak uyandırıcıdır.

Bir toplumda dezavantajlı konumdaki insan gruplarının lehine geliştirilen politika, strateji, yöntem ve uygulamaların bütününe, pozitif ayrımcılık adı verilmektedir. Pozitif ayrımcılık uygulamalarında amaç, dezavantajlı kişilerin iş ve eğitim yaşamında ayrıcalıklı muamele görmelerini sağlamaktır (Akbaş ve Şen, 2013, s. 167).

Toplum içerisinde eşitliğin sağlanması açısından ayrımcılığın tek başına yasaklanması, eşitlik dengesine yarar sağlamaktan ziyade olumsuz sonuçlar da doğurabilmektedir. Bireyin birtakım özelliklerinden ötürü farklı muamele ile karşılaştığı durumlarda, bu özelliklerinden kaynaklanan dezavantajlarının ortadan kaldırılmasına yönelik özel önlemler alınması gerekmektedir. Pozitif ayrımcılık olarak ifade edilen bu önlemler, dezavantajlı bireylerin istihdamı açısından, sözde kalan eşitlik ilkesinden ziyade, gerçek eşitlik ilkesine uygun davranışlar olarak değerlendirilmektedir (Karan, 2009).

Özellikle Anayasa ve İş Kanununda, eşitlik ilkesinin ölçülerinin, içerik ve sınırları belli oranda ortaya konmuş olmasına rağmen, yine de her somut olayda eşitlik ilkesi ölçülerinin kapsamı yeniden araştırılıp, uygulanmaya çalışılmaktadır. Özellikle pozitif ayrımcılık yolu ile gerçek anlamda eşitliğin sağlanmaya çalışılması, sınırlı bir biçimde yasa veya toplu iş sözleşmesi konusu olsa da ve bu konuda yargı kararlarına da pek rastlanmasa da pozitif ayrımcılık belli ve sınırlı ilkeler ile her somut olayın özelliğine göre irdelenmelidir (Ulucan, 2013, s. 369).

Turizmin sahip olduğu alt dalları dolayısıyla, dezavantajlı bireylerin istihdamında taşıdığı kaynak özellik, işverenlerin bakış açıları ve uygulamaları doğrultusunda işlevsellik kazanacaktır. Bu çerçevede, bu çalışma ile yaratılması hedeflenen farkındalık algısının önemli olduğu düşünülmektedir.

YÖNTEM

Çalışmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, İzmir ilinin merkez ilçelerindeki beş yıldızlı otel işletmelerinin insan kaynakları yöneticilerinin, dezavantajlı bireylerin istihdamı ile ilgili algı, görüş ve deneyimlerini incelemektir. Belirtilen amaç doğrultusunda araştırma kapsamında aşağıdaki soruların cevapları aranmaktadır;

- İnsan kaynakları yöneticilerinin dezavantajlı birey algısı nasıldır?
- İnsan kaynakları yöneticilerinin dezavantajlı bireylerin turizmde istihdamı ile ilgili görüşleri nelerdir? Dezavantajlı bireylere karşı tutumları nasıldır?
- İnsan kaynakları yöneticilerinin dezavantajlı bireylerin turizmde istihdamında pozitif ayrımcılığa ilişkin görüşleri nelerdir?
- İnsan kaynakları yöneticilerinin dezavantajlı bireylerle yaşadıkları ilginç bir olay var mıdır?

Çalışmanın Kısıtı

Araştırma sadece İzmir ilinin merkez ilçelerindeki 5 yıldızlı otel işletmelerini kapsamaktadır. Araştırma verilerinin toplanması, işletmelerin yoğun sezonuna rastladığı için diğer ilçeler araştırma kapsamı dışında tutulmuştur. Bu sebeple çalışmanın en büyük kısıtı araştırmaya dahil edilen otel işletmelerinin sayısının azlığı dolayısıyla sonuçların genellenemez oluşudur.

Çalışmanın Deseni

Bu çalışma nitel araştırmanın olgubilim türüne göre yapılmıştır. Nitel araştırma; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlanabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Yıldırım ve Şimşek (2011)'e göre olgubilim (fenomonoloji) deseni farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır. Yaşadığımız dünyada olgular; olaylar, deneyimler, algılar gibi çeşitli biçimlerde karşımıza çıkabilirler. Bu olgularla günlük yaşantımızda çeşitli biçimlerde karşılaşabiliriz. Fakat bu tanışıklık olguları tam olarak anladığımız anlamına gelmez. Olgubilim, bize tam olarak yabancı olmayan aynı zamanda tamamen kavrayamadığımız olguları araştırmak için uygun bir zemin oluşturur.

Bireysel tecrübelerin oluşturduğu olgubilim yaklaşımında araştırmacı, katılımcının kişisel (öznel) tecrübeleri ile ilgilenmekte, bireyin algılamaları ve olaylara yükledikleri anlamları incelemektedir. Olgubilim tanımlayıcı bir araştırmadır. Bu bağlamda genelleme yapmak değil, olguları tanımlamak önemlidir (Akturan ve Esen, 2008, s. 83-84).

Katılımcılar

Evrenin ulaşılabilir büyüklükte olması nedeniyle ayrı bir örneklem yönteminin kullanılmasına gerek kalmadan tam sayım yöntemi kullanılmıştır. İzmir ili merkez ilçelerinde bulunan toplam 7 adet beş yıldızlı otel işletmesinin insan kaynakları yöneticileri ile iletişime geçilmiş, bir yönetici yoğunluk sebebiyle görüşmeyi kabul etmemiş diğer altı yönetici ile görüşme yapılmıştır.

Görüşme Formunun Oluşturulması ve Verilerin Toplanması

Bu araştırmada nitel araştırma yöntemi kapsamında, insan kaynakları yöneticilerinin araştırma konusuna yönelik görüşlerini almak için yarı yapılandırılmış görüşme tekniği tercih edilmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 2013 yılında hazırlanan “Dezavantajlı Bireylerin Eğitim İhtiyaçları Analizi Araştırma Raporu” temel alınarak hazırlanan araştırma soruları, dört adet açık uçlu sorudan oluşmaktadır. Görüşme soruları katılımcıların isteği üzerine önce elektronik posta ile gönderilmiştir. Katılımcılar üç gün içerisinde soruları yanıtlayıp, geri bildirim yapmışlardır. Sonrasında her bir katılımcı ile telefonda görüşülerek, açık uçlu sorulara verilen cevaplara bağlı olarak her birine araştırma konusunu

aydınlatarak yeni sorular sorulmuştur. Katılımcıların görüşlerine netlik kazandırmak ve kendilerini daha iyi ifade edebilmelerine yardım etmek amacıyla sonda sorular da kullanılmıştır.

Veri Analizi

Veriler betimsel analiz yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz dört aşamada gerçekleşmiştir. Birinci aşamada araştırma sorularından hareket ederek veri analizi için bir çerçeve oluşturulmuştur. Böylece verilerin hangi temalar altında düzenleneceği ve sunulacağı belirlenmiştir. Ardından daha önce oluşturulmuş olan çerçeveye dayalı olarak veriler okunmuş ve düzenlenmiştir. Elde edilen verilerin anlamlı ve mantıklı bir biçimde bir araya getirilmesine dikkat edilmiştir. Bu aşamadan sonra düzenlenmiş olan veriler tanımlanmış ve doğrudan alıntılar yapılmıştır. Bu sürecin sonunda bulgular açıklanmış ve anlamlandırılmıştır. Aynı zamanda yorumların daha da güçlendirilmesi adına bulgular arasındaki neden sonuç ilişkileri açıklanmaya çalışılmış ve farklı olgular arasında karşılaştırma yapılmıştır.

Geçerlilik ve Güvenilirlik

Çalışmanın iç geçerliliğini sağlamak için, araştırma bulguları araştırmaya katılan bireylerle paylaşılmış, elde edilen verilerin doğruluğu ile ilgili katılımcıların onayı alınmıştır. Veriler araştırmacıların dışında, bir alan uzmanı ile tartışılıp yorumlanmıştır. İleride olası bir teyit incelemesine yönelik olarak veriler saklanmıştır. Veri analizinde izlenen süreç, detaylı olarak belirtilmiştir. Dış geçerliliğin sağlanması amacıyla, araştırmanın aşamaları ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.

Güvenilirliğin sağlanması amacıyla, elde edilen bulguların ve sonuçların gerçeği yansıtmaları için önce veriler sunulmuş sonrasında yorum yapılmıştır. Bulgular, doğrudan yapılan alıntılara yer verilerek desteklenmiştir.

BULGULAR

İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Dezavantajlı Birey Algıları

İnsan kaynakları yöneticilerinin dezavantajlı birey algılarını ortaya çıkarmak amacıyla, “Dezavantajlı bireyler size göre kimlerdir? Dezavantajlı birey deyince ne anlıyorsunuz?” sorusu sorulmuştur. Elde edilen bulgular tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Dezavantajlı Birey Algıları

Dezavantajlı Bireyler	Katılımcılar (K)
Engelli bireyler	K1, K2, K3, K4, K5, K6,
Yoksul bireyler	K1, K2,
Sığınma evlerinde kalanlar	K1, K2,
Madde bağımlısı olanlar	K1, K2, K3,
Tek başına çocuğunu büyüten kadınlar	K1, K4
Terör mağdurları	K1,
Eski hükümlüler	K1, K2, K4,
Cinsel tercihlerinden dolayı farklı tutum sergileyenler	K1,
Yurtdışından yeni göç eden çalışanlar	K4,
Eğitimsiz bireyler	K4,

Bu açık uçlu soruya verilen cevaplar incelendiğinde insan kaynakları yöneticilerinin dezavantajlı birey algılarının çeşitlilik gösterdiği tespit edilmiştir. Dezavantajlı birey tanımlarından sadece “engelli bireyler” başlığı altında katılımcıların tamamının, “madde bağımlısı” ve “eski hükümlüler” başlığı altında katılımcıların yarısının ortak cevap vermeleri, dezavantajlı birey algılarının eksik olduğunu göstermektedir.

İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Dezavantajlı Bireylerin Turizmde İstihdamı ile İlgili Görüş ve Tutumları

İnsan kaynakları yöneticilerinin dezavantajlı bireylerin turizmde istihdamı ile ilgili görüş ve tutumlarını tespit etmek amacıyla “*Dezavantajlı bireylerin istihdamı konusunda ne düşünüyorsunuz?*” sorusu sorulmuştur. Her bir katılımcıdan alınan cevaplar aşağıda verilmiştir.

“Mavi yaka istihdamı sırasında en az bir hikayeye sahip biri ile mutlaka karşılaşıldığından, çalışan özel yaşamı ile iş yaşamını karıştırmıyor, işini etkileyecek durumların yaşanmasına izin vermiyorsa istihdamları konusunda herhangi bir problem yaşanmaz”. (K1)

“Kesinlikle istihdam edilmeliler. Bununla ilgili engellilerde devletin teşviki de bulunmakta. Bu personelin sigorta primleri devlet tarafından ödenmekte. Bu kişilere yardım etmemiz insanlık görevimiz aynı zamanda. Bir gün hepimizin engelli olma potansiyeli olduğunu da unutmamak gerekiyor”. (K2)

“...Kesinlikle topluma bu bireylerin kazandırılması gerektiğini düşünüyorum”. (K3)

“İşletmelerin dezavantajlı bireyleri daha fazla istihdam edebilmesi için devlet bazlı bazı teşviklerin arttırılması gerekmektedir”. (K4)

“Yasal zorunluluğu bir yana bıraktığınızda bireyleri tekrardan topluma kazandırmak, maddi özgürlüklerini kazanmalarına destek olup kişisel özgüvenlerini yükseltmek ve ön önemlisi engel durumlarından dolayı işyerlerinde herhangi bir ayrımcılık yaşamalarını önlemek gerektiği kanısındayım”. (K5)

“Devletin zorunlu istihdam konusunda yasal olarak belli bir sınırı koyması önemli ve gereklidir. Öncelikle herhangi bir engeli olan bireylerin eğitimi, mesleki gelişimi ve belli bir alana dair uzmanlaşma süreci ile iş hayatına kazandırılmasına dair daha detaylı ve sistemli yaklaşımlar geliştirilmesi, bu anlamda hem işveren hem de çalışan olarak bahsi geçen insanların işe alım süreçlerinin daha faydalı ilerlemesini sağlayabilir”. (K6)

Alınan cevaplara göre, insan kaynakları yöneticilerinin dezavantajlı bireylerin turizmde istihdam edebileceğini düşündükleri böylece dezavantajlı istihdamına ilişkin olumlu bir tutuma sahip oldukları tespit edilmiştir. İki katılımcı ayrıca devlet teşviklerinin arttırılması ve mesleki eğitim noktasında daha

detaylı, sistemli yaklaşımlar geliştirilmesi üzerinde durmuştur. Ek olarak, katılımcıların dezavantajlı bireylerin turizmde istihdamı ile ilgili görüşlerini belirtmeleri esnasında, daha çok engelli bireyler üzerinden görüşlerini belirtmeleri, katılımcıların sahip oldukları dezavantajlı birey algısı noktasında tekrar dikkat çekicidir.

Pozitif Ayrımcılığın Dezavantajlı Bireylerin İstihdamında Kullanılmasına İlişkin Yönetici Görüş ve Tutumları

İnsan kaynakları yöneticilerine pozitif ayrımcılık ile ilgili görüş ve tutumlarını ortaya çıkarmak amacıyla “*Dezavantajlı bireylerin turizmde istihdamı noktasında, pozitif ayrımcılık ile ilgili düşünceleriniz nelerdir ?*” sorusu yöneltilmiştir. Alınan cevaplar aşağıda belirtilmiştir.

“Dezavantajlı personele pozitif ayrımcılık yapılmamalı. Kişinin durumuna göre ılımlı bir politika izlenebilir ama istihdam edildikten sonra işletme kültürüne ait huzur bozucu davranışlar sergileme, bu özelliklerini her türlü fırsatta kullanma ve diğer çalışma arkadaşları arasında eşit davranma ilkesini bozacak davranışlarda bulunma söz konusu olduğunda durum değerlendirilmesi ve birebir görüşmeler yapılır. Fesih her zaman son çaredir. İşe alımlarda ise pozisyonun gereklerine bakılarak bireyin istihdamı sağlanır. Dezavantaj durumu istihdamda herhangi bir rol oynamaz”. (K1)

“İlgili pozisyon ne gerektiriyorsa onu yerine getirecek personel önemlidir. İşin gerektirdiği görev ve sorumlulukları kim taşıyabilecekse o kişinin istihdamı ve devamlılığı esastır”. (K2)

“...Pozitif ayrımcılık yapılmamalı, tamamen departmanın gereklerine bakılmalıdır. Bildiğim çok fazla engelli insan yönetici kademelerinde çalışıyor. Örneğin bizim otelin misafiri ilişkileri sorumlusu engelli, fakat bu durumu işi sekteye uğratmıyor, işini pek çok kişiden çok daha iyi yapıyor. Yani herkes kendini geliştirebilir. Bu tip özelliklerin arkasına sığınmamak gerekir. Pozitif ayrımcılığa gerek yok, işi kim iyi yapıyorsa ya da yapacaksa iş onundur”. (K3)

“Gerek işletme standartlarının ve kurum kültürünün bozulmaması, dengelerin korunması adına, gerekse yasada belirtilen eşit ilke maddesine uygun olması adına pozitif ayrımcılık yapılmaması gerekmektedir”. (K4)

“Engel durumlarından dolayı herhangi bir ayrımcılık yapılmamalı diğer çalışma arkadaşları ile eşit şartlarda görevlerini sürdürmeliler”. (K5)

“Olumlu yaklaşıyorum ancak doğru iş ve doğru insan eşleşimi ve bu iki tarafın ortak paydada buluşabilmesi ve birbirlerini daha rahat bulabilmesi için kullanım kolaylığı ve yaygınlığı olan araçların geliştirilmesi, süreci daha etkin kılacaktır. Engelli işe alım süreci kapsamında, ihtiyaç duyduğumuz adayı bulma konusunda zaman zaman zorlanabiliyoruz. Tabii bu durumun nedenlerinden biri de, dahil olduğumuz hizmet sektörünün emek-yoğun yapısal özellik göstermesidir”. (K6)

Ortaya çıkan bulgular incelendiğinde, bir katılımcı hariç diğer tüm katılımcıların dezavantajlı bireylere pozitif ayrımcılığın yapılmaması gerektiği noktasında ortak bir görüş belirttikleri tespit

edilmiştir. Katılımcılar, pozitif ayrımcılığın eşitlik ilkesine aykırı olduğunu, ilgili işin yeterliliklerine kim sahipse o kişinin istihdam edileceğini belirtmişlerdir. Bu çerçevede katılımcıların pozitif ayrımcılık algılarının yanlış olduğu düşünülmektedir. Belli noktalarda dezavantajlı bireyler adına eşitliğin sağlanması için yapılan pozitif ayrımcılık, bu araştırma sonunda elde edilen bulguya göre haksız bir uygulama olarak ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda sahip olunan pozitif ayrımcılık algısı, katılımcıların tutumlarına da olumsuz olarak yansımıştır.

İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Dezavantajlı Bireylerle Yaşadıkları Deneyimler

İnsan kaynakları yöneticilerine, dezavantajlı bireylerle yaşadıkları deneyimleri tespit etmek amacıyla *“Bugüne kadar dezavantajlı bireyler ile yaşadığınız ilginç bir anınız var mı? Varsa lütfen paylaşır mısınız?”* sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların dördü herhangi bir ilginç olay yaşamadıklarını belirtirken, diğer iki katılımcı yaşadıkları ilginç deneyimleri paylaşmıştır.

“Bir alt işveren çalışanı, yatalak oğlu olduğunu ve kocası onu terkettiği için yoksulluk içerisinde yaşadığını, çalışsa dahi ilaç masraflarını ödeyemediğini dile getirmiş, tüm çalışanlar da durumun üzüntüsü ile aralarında para toplayıp kendisine iyilik yapmak istemişlerdir. Çalışana toplu para ödendiğinde (miktar ücretinin yaklaşık 3-4 katı kadardır) çalışanın parayı alıp bir kaç hafta içinde alt işverenin işinden evlendiği için (evlilik sebebi ile-tazminat hakederek) ayrıldığını ve hasta çocuğunu terk edip gittiğini öğrendik. Daha sonra hasta çocuğa sosyal hizmetler sahip çıkmıştır”. (K1)

“İş-kur aracılığıyla yaptığımız toplu görüşmeler sonucu kişiye iş teklifinde bulunduk. Evrak listesini aldı ve iş teklifini kabul etti. Evrak teslimi için geleceği gün kendisini aradığımızda kendisine teklif edilen ücreti az bulduğunu ve işyerlerinin engelli çalıştırma zorunluluğu olduğunu ima ederek kendisine zorunlu ihtiyacımız olduğunu belirtti. Bu durum sonrasında kişinin engel durumunu işyerine karşı olumsuz olarak kullanmasından dolayı kendisi ile çalışmama kararı aldık”. (K5)

İki katılımcıdan elde edilen bulguya göre, katılımcılar dezavantajlı bireylerle olumsuz deneyimlere sahiptir. Fakat bu tespitin kesinlikle genellenemeyeceği gerçeği ortadadır. Bununla birlikte yaşanan olaylar itibarıyla katılımcı 1’in belirttiği deneyimde, dezavantajlı bireye toplu para ödemesi yapılması yerine daha farklı ve sürdürülebilir bir çözümün üretilebileceği ve katılımcı 5’in belirttiği deneyimde, dezavantajlı bireyin belirtilen davranışı sonrası direk fesih edilmesi yerine, birebir görüşmeler yapıp, bireyin hatasını görmesinin sağlanabileceği ve bireyin tam da bu noktada kazanımının önemli olduğu gerçeği, üzerinde ciddiyetle düşünülmesi gereken bir olay olarak değerlendirilebilir.

SONUÇ

Araştırma verilerinden elde edilen bulgulara dayalı olarak, katılımcıların dezavantajlı birey algılarının çoğunlukla engelli bireyleri kapsadığı sonucuna ulaşılmıştır. Görüşme esnasında çoğunlukla engelli bireyler üzerinden açıklamalarda bulunmaları da bu sonucu desteklemektedir. Bu durumun işletmelere getirilen engelli bireylerin istihdamında kota uygulamasının yasal zorunluluğu ile açıklanabileceği düşünülmektedir. Eski hükümlüler dışında, diğer dezavantajlı grupların istihdamı ile

ilgili herhangi bir yasal zorunluluk söz konusu olmadığı için, bu bireyler ile ilgili katılımcıların farkındalık algısının düşük olduğu söylenebilir.

Dezavantajlı bireylerin turizmde istihdamı noktasında alınan görüşler, katılımcıların olumlu bir tutuma sahip olduklarını göstermektedir. Genellikle engelli bireyler üzerinden yapılan açıklamalardan hareketle, katılımcıların bu bireylerin istihdamı sürecinde maruz kalabilecekleri negatif ayrımcılığa karşı oldukları tespit edilmiştir.

Katılımcıların dezavantajlı bireylerin istihdamında pozitif ayrımcılık ile ilgili görüşleri araştırma bulgularına dayalı olarak düşündürücü bulunmuştur. Bir katılımcı dışındaki diğer tüm katılımcılar pozitif ayrımcılığın haksızlığa yol açabileceği nedeniyle yapılmaması gerektiğini belirtmiştir. Bu doğrultuda, katılımcıların pozitif ayrımcılık algılarının yanlış olduğu, pozitif ayrımcılığı negatif ayrımcılık ile karıştırdıkları dolayısıyla da kavram kargaşası ve yanlışlığı yaşadıkları tespit edilmiştir.

Toplumun temel ekonomik, sosyal ve kültürel kaynaklarından mahrum kalan veya mahrum bırakılan dezavantajlı bireyler için turizm sektörü, önemli bir istihdam kaynağıdır. İnsan hakları konusunda yaşanan gelişmelerin ve her türlü ayrımcılığın ortadan kalkmasıyla ilgili bilinçlendirmenin arttığı bir dönemde, dezavantajlı bireylerin toplumun diğer bireyleriyle birlikte eşit fırsatlardan yararlanabilmeleri noktasında pozitif ayrımcılık olgusunun önemine dikkat çekmekte fayda vardır. Dezavantajlı bireylerin istihdamının zorunluluktan öte gönüllülük esasına dayandırılması ve bu noktada devletin sunacağı teşvikler de önemli görülmektedir.

Dilovası'nda dezavantajlı grupların istihdam potansiyelinin artırılması 2011 araştırma sonuç raporunda da belirtildiği üzere, ulusal düzeyde alınacak tedbirler ve hayata geçirilebilecek uygulamalarda temel ilke, destekleyici tutum olarak da adlandırılan "pozitif ayrımcılık" olmalıdır. Her ne kadar "pozitif ayrımcılık" tabiri anayasamızda yer almasa da, bu konuda yapılacak ayrıcalıkların eşitlik ilkesine aykırı olmadığı anayasamızda açıkça ifade edilmektedir. Anayasamızın eşitlik ilkesini düzenleyen 10. maddesi şöyle demektedir (Özbudun, 2008).

"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür". Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanmamalıdır. Engelliler, eski hükümlüler, sığınma evlerinde kalanlar, yoksul bireyler, güvenlik sebebiyle göç eden terör mağdurları gibi diğer dezavantajlı bireyler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmamalıdır.

Genel olarak izlenim ve araştırma bulgularına dayanarak, dezavantajlı bireylerin istihdama erişimlerinin önündeki en önemli engelin işveren algısı olduğu söylenebilir. İşverenlerin bu insanların yapabilecekleri işler hakkında yeterince bilgi sahibi olmadıklarına vurgu yapılabilir. Tespit edilen bu durum dezavantajlı bireylerin eğitim ihtiyaçları analizi araştırma raporu (2013) sonuçları ile benzerlik taşımaktadır.

Yapılan pek çok proje ile dezavantajlı bireylerin istihdama katılımları sağlanmaya çalışılmaktadır. Bu projeler ile dezavantajlı bireylere farklı sektörel alanlarda eğitimler verilmektedir. Bir kısım proje kapsamında da, turizm sektöründe dezavantajlı bireylerin istihdamı ile ilgili çalışmalar da mevcuttur. Bu çerçevede araştırmanın bulgularına dayanarak, dezavantajlı bireylerin eğitimi ve istihdama katılımlarının desteklenmesi yanında işletme yöneticilerinin de dezavantajlı bireylerle ilgili olarak farkındalıklarının artırılması önemli görülmektedir. Özellikle pozitif ayrımcılık noktasında toplum gönüllüleri, akademisyenler, devlet ve işverenler olarak tüm paydaşların yönetim yaklaşımı ile dezavantajlı bireylerin istihdamında daha etkili ve sürdürülebilir yapıda çalışmaları önerilmektedir.

Devlet denetiminde dezavantajlı bireyler için iş ve işçi bulma merkezlerinin kurulmasının da yine pek çok projenin asıl amacına ulaşmasında sektör ile birebir ilişkilerin kurulabilmesi adına değer taşıyacağı düşünülmektedir. Bu bireylerin meslekleri ve yeterliliklerine göre gruplandırılması, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda eğitim programlarının hazırlanıp, gerekli sertifikaların aldırılması önemlidir.

Otel işletmeleri açısından, özellikle insan kaynakları yöneticilerinin dezavantajlı bireylerin istihdamında daha dinamik ve etkin uygulamalar gerçekleştirmeleri, pozitif ayrımcılık noktasında bireyin dezavantajlı durumunu ortadan kaldırabilmek, diğer bireyler ile eşit şartlara erişebilmesini sağlayabilmek adına mevcut iş görebilirlik kapasitesini desteklemeye ve artırmaya yönelik uygulamalara ağırlık vermeleri gerekmektedir. Bu noktadan hareketle, ilk olarak insan kaynakları yöneticileri, işletmelerindeki dezavantajlı bireylere yönelik uygulamalarını analiz etmelidir. Sahip olunan algı ve görüşler, takınılan tutum ve davranışlar saptanmalı, gerekli düzenlemeler yapılmalı, ilgili tüm birimler konuyla ilgili bilgilendirilip bütünleşik bir çaba ortaya konmalıdır.

Çalışmada yapılan değerlendirmeler, İzmir ili merkez ilçelerindeki beş yıldızlı otel işletmelerini kapsamaktadır. Bu nedenle başka beş yıldızlı otellerde ve daha büyük ana kitlelerle yapılacak olan çalışmalarda daha farklı sonuçlar elde edilebilir. Bu bağlamda gelecekteki çalışmalar konuyu bu yönüyle ele alabilir.

KAYNAKÇA

- Akbaş, K. ve Şen, İ.G. (2013).Türkiye’de kadına yönelik pozitif ayrımcılık: kavram, uygulama ve toplumsal algılar. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Hukuk Fakültesi 20. Yıl Özel Sayısı,165-189.
- Akturan, U. ve Esen, A. (2008). Fenomenoloji. U. Akturan ve A. Esen (Ed.), *Nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aydınlat, N. E. (2012). *Engelli istihdamını artırmanın yolları*. [URL: http://www.tepav.org.tr/upload/files/13385419140.Engelli_Istihdamini_Arttirmanin_Yollari.pdf] (Erişim 13.07.2014).

- Baybora, D. (2006). Çalışma hayatında özürllülere karşı ayrımcılık. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 51, 229-269.
- Bozok, N. (2011). *Sosyolojik değerlendirme raporu*. İstanbul: Boyner Yayınları.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014). *Kadın istihdamının desteklenmesi operasyonu hibe programı projeler özeti*. [URL: <http://www.kadinistihdami.net/docs/compendium.pdf>] (Erişim 11.07.2014).
- Çeken, H. (2008). Turizmin bölgesel kalkınmaya etkisi üzerinde teorik bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 10(2), 293-306.
- Çizel, R. (2012). Engellilerin çalışma yaşamı. *Engelsiz Turizm Sempozyumu*, Akdeniz Üniversitesi, Antalya, 19-29.
- Doğu Marmara Kalkınma Ajansı (2011). *Dilovası'nda dezavantajlı grupların istihdam potansiyelinin artırılması: Araştırma sonuç raporu*. [URL: http://www.dogumarmarabolgeplani.gov.tr/pdfs/10_sosyal_76_DilovasiDezavantajliGruplarAraastirmasi.pdf] (Erişim 17.09.2014).
- Gökbay, İ.Z., Ergen, A. ve Özdemir, N. (2011). Engelli bireylerin istihdamına yönelik bir vaka çalışması: “engelsiz eğitim”. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36(9), 1-8.
- İzmir Kalkınma Ajansı (2010). *İzmir Bölge Planı 2010-2013*. İzmir: Arkadaş Matbaası.
- Karan, U. (2009). *Avrupa birliği ülkelerinde ayrımcılık yasağı ve eşitlik kurumları*. Ankara: İnsan Hakları Ortak Platformu.
- Kılıç, Y. (2014). Turizm sektörü istihdamının eğitim durumu ve insangücü planlaması. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 419-436.
- Liu A. ve Wall G. (2006). Planning tourism employment: A developing country perspective. *Tourism Management*, 27, 159- 170.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2013). *Dezavantajlı bireylerin eğitim ihtiyaçları analizi araştırma raporu*. [URL:http://www.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2013_12/26051227_dezavantajlibireylerinegitimihtiyaclari.pdf] (Erişim 11.07.2014).
- Özbudun, E. (2008). *Türk anayasa hukuku*. Ankara: Yetkin Yayın.
- Tutar, F., Alpaslan, C., Tutar, E. ve Çisil, E. (2013). Turizm sektörünün istihdam üzerine etkileri. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 2(4), 14-27.
- Turizm Yazarları ve Gazetecileri Derneği (2012). Turizmde İstihdam. [URL: <http://www.tuyed.org.tr/turizmde-istihdam-838-bin-kisi-oldu/>] (Erişim 12.07.2014).

- Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (2012). Sürdürülebilir turizm. [URL: <http://www.turofed.org.tr/PDF/uyePDFler/pdfLink-tusiadsurdurul.pdf>] (Erişim 12.07.2014).
- Türkiye İş Kurumu (2014). İstihdamı zorunlu kontenjanları. [URL: <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop>] (Erişim 12.07.2014).
- World Tourism Organization ve United Nations Environment Programme (2005). Making tourism more sustainable. [URL: <http://www.unep.fr/shared/publications/pdf/DITx0592xPA-TourismPolicyEN.pdf>] (Erişim 12.07.2014).
- World Tourism Organization (2010). UNWTO Annual report a year of recovery 2010. [URL: https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/storageapi/sites/all/files/pdf/final_annual_report_pdf.pdf] (Erişim 11.07.2014).
- World Tourism Organization (2013). Tourism highlights report. [URL: <http://www.e-unwto.org/content/hq4538/fulltext.pdf>] (Erişim 12.07.2014).
- World Travel and Tourism Council (2013). Economic impact report. [URL: http://www.wttc.org/site_media/uploads/downloads/world2013_1.pdf] (Erişim 12.07.2014).
- Ulucan, D. (2013). Eşitlik ilkesi ve pozitif ayrımcılık. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, 369-383.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.