

بررسی اثرات فصلی بودن فعالیت‌های گردشگری بر امنیت شغلی شاغلین بخش گردشگری (مطالعه موردی: شهر سرعین)

علی حاجی نژاد: دانشیار جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

جعفر قادری: استادیار اقتصاد شهری، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

احداله فتاحی: دانشجوی دکتری جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

فاطمه باقری^۱: کارشناسی ارشد مدیریت گردشگری، دانشگاه تهران، تهران، ایران

ناصر عبدی: کارشناسی ارشد، جغرافیا و برنامه‌ریزی توریسم، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

چکیده

اهمیت صنعت گردشگری که اقتصاددانان آن را سومین صنعت بزرگ دنیا می‌دانند، به اندازه‌ای است که هر کشوری علی‌رغم میزان سطح توسعه‌ای که دارد، خواهان اثرات مثبت آن اعم از توسعه اقتصادی، ارتقا ارتباطات و صلح بین‌المللی، بهبود استاندارد زندگی، حفاظت از میراث فرهنگی و ... است. گردشگری بیش از ۸/۷ درصد از استخدام جهانی و یک شغل به ازای هر ۱۱/۵ شغل موجود در جهان را به خود اختصاص داده است. با این وجود، یکی از انتقادات وارد آمده بر اشتغال‌زایی گردشگری، فصلی بودن آن است. این پدیده که می‌توان گفت گریبان‌گیر هر مقصد گردشگری است؛ بر امنیت شغلی فعالین حوزه گردشگری تأثیرگذار است. هدف پژوهش حاضر که از نظر ماهیت توصیفی-تحلیلی و پیمایشی و از نظر هدف کاربردی است؛ بررسی تأثیر فصلی بودن، بر دو بعد مهم امنیت شغلی یعنی درآمد و ثبات شغلی است. در این پژوهش، میانگین درآمد و تعداد کارکنان قراردادی در فصول مختلف سال و همچنین دیدگاه ۱۰۵ شاغل گردشگری در مورد تأثیر فصلی بودن بر درآمد و ثبات شغلی آن‌ها (با استفاده از آزمون T) در ۳ حوزه فعالیت گردشگری یعنی هتل، رستوران و فروشگاه‌های عرضه سوغات در شهر سرعین، در قالب پرسشنامه مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که میانگین درآمد و توزیع کارکنان قراردادی در سرعین، در فصول مختلف، متفاوت است؛ به این ترتیب که این دو شاخص در فصل تابستان به بیشترین مقدار خود و به ترتیب در فصول بهار، پاییز و زمستان کاهش می‌یابند. هم‌چنین فعالین این حوزه اثر فصلی بودن گردشگری (که بر تعداد گردشگران هر فصل) را بر میزان درآمد و احساس ثبات شغلی خود تأیید می‌کنند. راه‌کارهایی از جمله متنوع سازی بازار هدف گردشگری، برگزاری جشنواره و رویدادها و ایجاد مشوق‌هایی مانند قیمت‌گذاری متفاوت در فصول کم رونق می‌تواند موجب تعدیل اثرات نامطلوب فصلی بودن شود.

واژه‌های کلیدی: گردشگری، فصلی بودن، امنیت شغلی، شهر سرعین.

^۱ نویسنده مسئول: fatemeh_bagheri@ut.ac.ir ۰۹۳۶۱۸۰۲۱۶۳

بیان مسأله:

صنعت گردشگری یکی از مهم‌ترین صنایع خدماتی دنیا محسوب می‌شود؛ به‌گونه‌ای که طبق بیان سازمان جهانی گردشگری^۱ (۲۰۰۳) از نظر فعالیت‌های اقتصادی مانند تولید ناخالص، ارزش افزوده، سرمایه‌گذاری، اشتغال و سهم مالیات، به‌طور بالقوه بزرگ‌ترین صنعت در جهان است (Theobald, 2005:6). هر کشوری علی‌رغم میزان سطح توسعه‌ای که دارد، به دلیل اثرات مثبت گردشگری اعم از رشد و توسعه اقتصادی، ارتقا ارتباطات و صلح بین‌المللی، بهبود استاندارد زندگی، رونق کسب و کار جامعه محلی و توسعه صنعت، حفاظت از میراث فرهنگی و ... خواهان رونق این صنعت است (Petrevska, 2012). درآمدهای حاصل از این صنعت معرف نوعی "صادرات نامرئی و پنهان" است، یعنی این درآمدها نتیجه فروش خدمات گردشگری یک کشور به جهانگردان و مسافران خارجی است. مخارج این صنعت، عکس درآمدها هستند. این مخارج و هزینه‌ها (که به سبب مسافرت اتباع یک کشور به خارج بر آن کشور تحمیل می‌شود)، نشان دهنده نوعی "واردات پنهان" هستند (داس ول، ۱۳۸۵: ۱۸).

یکی از ویژگی‌های صنعت گردشگری که می‌توان گفت گریبان‌گیر هر مقصدی در جهان بوده، فصلی بودن تقاضای گردشگران است که از جنبه‌های مختلف مانند دلایل و تأثیرات آن، روش‌ها و فرآیندهای سنجش و ارزیابی آن، بررسی اقدامات لازم برای کاهش میزان تقاضای بیش از حد و تأثیرات منفی فصلی بودن با توجه به نوع مقصد مورد بررسی محققان و نویسندگان قرار گرفته است. از جمله فاکتورهای متأثر از فصلی بودن که نویسندگان زیادی از جمله کامن و پیچ^۲ (۲۰۰۱)، گولدینگ^۳، جان^۴، بام و موریسون^۵ (۲۰۰۴)، کراکور^۶ (۲۰۰۰) و ویت و موتین^۷ (۱۹۹۵) در مورد آن اتفاق نظر دارند، نیروی انسانی شاغل در این صنعت و مباحث مربوط به امنیت شغلی آن‌هاست. این صنعت از بزرگترین صنایع خدماتی اشتغال‌زا محسوب می‌شود؛ به عبارتی ایجاد اشتغال از مشخصه‌های اصلی توسعه گردشگری در هر مقصدی است که به دلیل چند بخشی بودن گردشگری، تنوع زیادی در این زمینه‌ها وجود داشته و اشتغال در هتل و سایر اشکال اقامتگاهی، رستوران و بخش غذایی، صنایع دستی، آژانس‌های خدمات مسافرت و ... زمینه‌های اشتغال در این صنعت محسوب می‌شوند. همان‌طور که ذکر شد تقریباً اکثر مقاصد گردشگری دنیا از این ویژگی نهادینه (فصلی بودن) گردشگری رنج می‌برند؛ جاذبه‌ها و مقاصد گردشگری در ایران نیز متأثر از طبیعت فصلی بودن صنعت گردشگری است. کشور ایران، کشوری چهار فصل است و به‌طور بالقوه پتانسیل جذب گردشگران در فصول مختلف سال را داراست. مناطق غرب و شمال غرب ایران از جمله استان‌های اردبیل، آذربایجان شرقی و غربی، همدان و ... از نمونه‌های بارز گردشگری در فصل تابستان و مناطق جنوب، جنوب شرق و جنوب غرب مناسب گردشگری در فصول پاییز و زمستان هستند. لازم به ذکر است در ایران مناطقی وجود دارد که به دلیل برگزاری رویدادهایی خاص مانند گلاب‌گیری در قمصر کاشان، قالی شویی مشهد ارده‌ها، مراسم پیر شالیار در اورامانات کردستان و ... مشخصه فصلی بودن گردشگری را به‌طور واضح‌تری نمایان می‌سازند.

بنابراین سؤال اساسی پژوهش حاضر این است که فصلی بودن گردشگری تا چه حد می‌تواند بر امنیت شغلی شاغلین این بخش در شهر سرعین از توابع استان اردبیل اثرگذار باشد؟ و به‌طور مشخص‌تر هدف پژوهش حاضر

1. World Tourism Organization
2. Commen & pich
3. Goldind
4. John
5. Baum & morison
6. kerakor
7. With & motin

بررسی میزان تأثیر فصلی بودن گردشگری بر روی امنیت شغلی فعالان بخش گردشگری شهر سرعین (به عنوان مقصد فصلی گردشگری) است.

چارچوب نظری و پیشینه پژوهش:

فصلی بودن صنعت گردشگری:

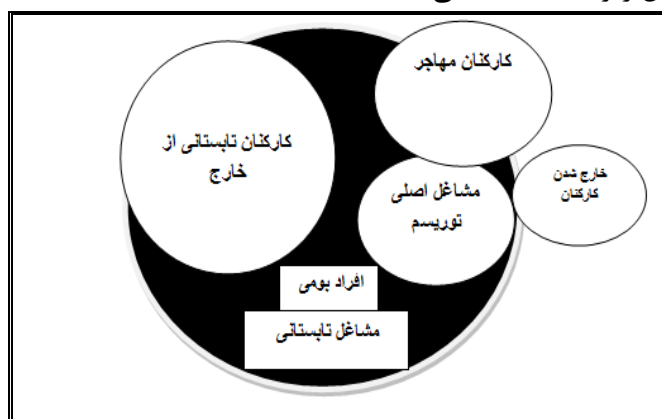
بر اساس اعلام شورای جهانی گردشگری و سفر^۱، گردشگری در حال تبدیل شدن به بزرگترین صنعت جهانی است. با رشد بیش از پیش مقاصد گردشگری و سرمایه گذاری بر روی آن‌ها، گردشگری به عامل اصلی پیشرفت اقتصادی-اجتماعی از طریق درآمدهای صادراتی، اشتغال‌زایی و توسعه زیرساخت‌ها تبدیل شده است. به عبارتی دیگر این صنعت بزرگ‌ترین نهاد یا سازمانی جهانی است که نیروی انسانی را به کار می‌گیرد و در بسیاری از کشورها به صورت بزرگ‌ترین کارفرما درآمده است (میرزایی و همکاران، ۱۳۸۹). سازمان جهانی گردشگری پیش‌بینی می‌کند که در سال ۲۰۳۰ تعداد گردشگران به ۱/۸ میلیارد نفر خواهد رسید (UNWTO, 2013) و این امر بیش از ۲۶۰ میلیون شغل در سطح جهان ایجاد می‌کند، که این به معنای ۸/۷ درصد از استخدام جهانی و یک شغل به ازای هر ۱۱/۵ شغل موجود در سراسر جهان است (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۱) و به همین دلیل است که در مطالعات زیادی تعداد مشاغل مستقیم و غیر مستقیم ناشی از توسعه گردشگری را در مناطق مختلف تخمین زده و مورد بررسی قرار می‌دهند. توسعه صنعت گردشگری به خصوص بر کشورهای در حال توسعه که با معضلاتی چون نرخ بیکاری بالا، محدودیت منابع ارزی و اقتصاد تک محصولی مواجه هستند؛ از اهمیت فراوانی برخوردار است (تقوایی و همکاران، ۱۳۸۹). یکی از ویژگی‌های اصلی مشاغل صنعت گردشگری فصلی بودن آن‌هاست و می‌توان گفت که این ویژگی گردشگری در تمامی مقاصد محسوس است و از جمله نقدهای وارد شده بر اشتغال‌زایی گردشگری است.

یک تعریف کلی از فصلی بودن (در هر حرفه و فعالیت) متعلق به هیلبرگ^۲ (۱۹۹۲) است که فصلی بودن را سیستماتیک (و نه لزوماً منظم) می‌داند و تحت تأثیر تغییرات آب و هوایی، تعطیلات تقویمی و زمان‌بندی تصمیماتی است که آژانس‌های اقتصادی اتخاذ می‌کنند (Koc et al, 2007). فصلی بودن مسئله‌ای همیشگی در سیاست گذاری مقاصد گردشگری، به خصوص مقاصد وابسته به محیط و دارای اقلیم سرد و همچنین یکی از معضلات سیاست‌گذاری و عملیاتی بخش‌های گردشگری هم در بخش خصوصی و هم در بخش عمومی است که همواره این بخش‌ها سعی بر غلبه و کاهش تأثیرات آن می‌کنند (Baum et al, 2001:12). هم‌چنین بیشتر تحقیقات آکادمیک نیز فصلی بودن را به عنوان مشکل اساسی گردشگری (بخصوص از جنبه اقتصادی) می‌دانند که تا حد ممکن باید حل و فصل شود (Lopez Bonila et al., 2006). موضوع فصلی بودن تنها برای محققان آکادمیک مهم و قابل توجه نیست، بلکه این موضوع برای صاحبان کسب و کارها، مدیران و سیاست‌گذاران گردشگری نیز در خور توجه است (Koenig-lewis et al, 2010). کشورهای مقاصد گردشگری جهت کاهش اثرات منفی فصلی بودن، روش‌ها و تکنیک‌های متفاوتی اتخاذ می‌کنند. به طور کلی سه تکنیک شناخته شده و در مقاصد مختلف پیشنهاد و اجرا می‌شود که عبارتند از: تغییر آمیخته محصول گردشگری (جهت تحریک افزایش تقاضا در فصل کم رونق و در نتیجه طولانی شدن فصول گردشگری منطقه)، متنوع‌سازی در بازار هدف گردشگری (جذب بخش‌های جدید بازار و بخصوص افراد بازنشسته) و ارائه قیمت‌های متنوع در فصول مختلف (که این راهکار در صنعت هتلداری زیاد مورد استفاده قرار می‌گیرد) (Ashworth et al, 2010).

1. World Travel & Tourism Council (WTTC)

2. Hylleberge

باتلر و ماو^۱ (۱۹۹۷) بیان می‌کنند که فصلی بودن در مقاصد مختلف گردشگری (با توجه به ماهیت جاذبه‌ها) باعث ایجاد تعداد دوره‌های مختلف رونق گردشگری می‌شود (Karamustafa et al, 2010). یک دوره پررونق^۲، دو دوره پررونق^۳ و بدون دوره پررونق^۴. از جمله مقاصد گردشگری دارای یک دوره رونق، کشورهای حوزه دریای مدیترانه‌اند که با توجه به ماهیت جاذبه‌های آن کشورها، ۳۷ درصد جریان‌های گردشگران ورودی فصلی بوده و فصل تابستان به عنوان فصل شلوغ و پررونق گردشگری آن‌ها محسوب می‌شود. باتلر^۵ (۱۹۹۴) در مورد آنچه که موجب به وجود آمدن فصلی بودن و این دوره‌های متفاوت رونق در مقاصد گردشگری می‌شود بحث کرده و در واقع دو نوع فصلی بودن را از هم تفکیک می‌کند: فصلی بودن طبیعی فصلی بودن سازمان یافته: فصلی بودن طبیعی حاصل تغییرات منظم شرایط اقلیمی مثل باد، بارش برف و باران و میزان تابش آفتاب است و فصلی بودن سازمان یافته حاصل تصمیمات و فعالیت‌های انسانی بوده و نسبت به فصلی بودن طبیعی، بیشتر قابل پیش‌بینی است و نتیجه ترکیبی از فاکتورهای دینی و مذهبی، فرهنگی، قومی و اجتماعی است. مثل دوران تعطیلات مذهبی، زمان عبادت ادیان و تعطیلات مدارس و صنعتی (Baum et al, 2001: 5). وی فصلی بودن گردشگری را به عنوان «عدم تعادل موقت در این صنعت» تعریف کرده و تعداد گردشگران ورودی، مدت اقامت و درآمد (هزینه‌های پرداختی) ناشی از آن‌ها را نیز به عنوان مقیاسی برای سنجش این پدیده ذکر می‌کند (Koenig-lewis et al, 2010). بام از پیشگامان مباحث مربوط به صنعت گردشگری، اشتغال و فصلی بودن گردشگری نیروی انسانی شاغل در بخش گردشگری را به صورت شکل زیر دسته بندی می‌کند:



نمودار ۱- گروه‌های متفاوت کاری استخدام شده در یک مقصد فصلی گردشگری

(منبع: Baum & lundtorp, 2001: 112)

تبعات و اثرات ناشی از فصلی بودن گردشگری: بام و لاندروپ در کتاب خود با عنوان «فصلی بودن در گردشگری» مباحث مربوط به فصلی بودن گردشگری را مفصلاً مورد بحث و بررسی قرار می‌دهند. آن‌ها فاکتورهای متأثر از فصلی بودن را در این چهار دسته بخش بندی می‌کنند: عملیات بازاریابی (بسته بندی، توزیع و قیمت گذاری)، نیروی کار طبیعت و کیفیت اشتغال (در دسترس بودن مهارت‌ها و پایداری مشاغل)، تجارت و کسب و کار (جریان پول نقد و جذب سرمایه)، مدیریت سهامداران و ذی‌نفعان (عرضه کنندگان و رسانه‌ها) (Baum et al, 2001). نکویی (۱۳۸۷) در مقاله «گردشگری فصلی: چالش‌ها و راهکارها» علل فصلی بودن را بررسی و تأثیرات آن

1. Butler & maow
2. One peak
3. Two peak
4. Non peak
5. Butler

را بر بخش‌های مختلف این صنعت مورد بررسی قرار داده و فصلی بودن را به عنوان اصلی‌ترین چالش گردشگری بیان می‌کند. او به نقل از ون هو^۱ (۲۰۰۵) و کاستن هلز (۲۰۰۸) عوامل زیر را متأثر از این پدیده محسوب می‌نماید: نرخ اشغال اماکن، زیر ساخت‌های گردشگری مثل جاده‌ها، پارک‌ها و ...، میزان تقاضا و رضایت گردشگران، اشتغال نیروی انسانی، اثرات اکولوژیکی و محیطی در مقصد، ارگان‌ها و متولیان این صنعت و جریان پول نقد (نکویی، ۱۳۸۷).

کاستن هلز و لوپز^۲ (۲۰۰۸) در پژوهش «فصلی بودن گردشگری روستایی» فصلی بودن تقاضا را در بازار گردشگری روستایی شمال کشور پرتقال بررسی می‌کند. آن‌ها ضمن این که فصلی بودن گردشگری را برای گردشگری پایدار خطرناک می‌دانند، دیگر اثرات آن را به این صورت بر می‌شمارند: کاهش سودآوری ناشی از منابع به دلیل کاهش استفاده از آنها، کاهش درآمد منابع انسانی شاغل در این صنعت، کاهش رفاه اجتماعی آن دسته از جامعه میزبان که به این صنعت وابسته‌اند، نادیده گرفته شدن ظرفیت تحمل جاذبه‌ها در فصل پر رونق و کاهش کیفیت خدمات ارائه شده به گردشگران و در نتیجه کاهش رضایت آن‌ها در فصل پر رونق (Kastenholz et al, 2008). هم چنین پتروسکا^۳ (۲۰۱۲) در پژوهش «بررسی فصلی بودن در گردشگری مقدونیه» که با هدف بررسی تأثیر فصلی بودن در جریان‌های ورود گردشگران با استفاده از شاخص فصلی بودن و ضریب جینی انجام گرفته است، فصلی بودن را از محدودیت‌های اصلی توسعه گردشگری دانسته و فاکتورهای متضرر از آن را در ۳ دسته جای می‌دهد: مشاغل گردشگری (پاره وقت بودن، عدم امنیت شغلی و ثبات اجتماعی)، سرمایه‌گذاری (ریسک بالا به دلیل نرخ اشغال کم) و محیط اطراف (آلودگی، شلوغی، ترس از بیگانه و افزایش جرایم) و به این نتیجه می‌رسد که گردشگری مقدونیه دارای روال منظم نبوده و به خصوص در فصل تابستان دارای الگوی فصلی است. آندرویسیس و روجر واگان^۴ (۲۰۰۴) در پژوهشی با عنوان «نیروی کار و سیاست‌های صنعت گردشگری» با ویژگی‌های اصلی تعیین شده مشاغل صنعت گردشگری توسط محققین آکادمیک که عبارتند از فصلی بودن، نیمه وقت بودن، مهاجرپذیر بودن و چند شغله بودن افراد شاغل در طول سال را به صورت موردی در یکی از جزایر کشور یونان مورد بحث و بررسی قرار می‌دهد و به این نتیجه می‌رسند که نیروی گردشگری در این جزیره نیز مانند سایر نقاط جهان گرچه نیاز به توجه و ملاحظاتی سیاست‌گذاری خاص دارند ولی هیچ‌گونه سیاست خاصی برای آن‌ها لحاظ نشده است.

اما برخی از نویسندگان به گونه‌ای متفاوت و از جنبه مثبت به موضوع فصلی بودن نگرسته‌اند. به طور مثال مورفی^۵ (۱۹۸۵) فصلی بودن را لزوماً برای مقاصد زیان‌ده نمی‌داند. وی پایان دوره پررونق در بعضی مقاصد را به چراغی در انتهای یک تونل تشبیه نموده است. در واقع دوران کم رونق زمانی است که مقاصد فرصتی پیدا می‌کنند تا فشار وارد شده بر خود که ناشی از تعداد زیاد گردشگر در دوران پررونق می‌باشد را تعدیل کرده و فرصت استراحت و احیا پیدا کنند. از نقطه نظر اقتصادی نیز باید گفت که دوران کم رونق فرصتی برای احیای تجهیزات و همچنین برای برگزاری دوره‌های آموزشی برای کارکنان است (Kastenholz et al, 2008). فلانفلت^۶ نیز اظهار می‌دارد که در مناطق روستایی و دورافتاده‌ای که مشاغل سنتی منطقه مثل جنگل‌داری، ماهیگیری یا کشاورزی توسط مشاغل فصلی گردشگری حمایت می‌شوند، فصلی بودن گردشگری مسئله ساز نیست. وی بیان می‌دارد که در این گونه

-
1. Wanahoo
 2. Lopez
 3. Petrevska
 2. Andriotis & Roger Vaughan
 3. Morphy
 4. Felafent

مناطق، گردشگری فصلی در کنار دیگر فعالیت های مذکور، موجب تعادل اقتصاد منطقه می شود (Baum et al ,2001).

امنیت شغلی در مشاغل صنعت گردشگری: از زمان پیدایش بشر تا کنون، داشتن شغل به عنوان یکی از نیازهای اساسی انسان مطرح بوده است. اگرچه شکل گیری و نوع تقسیم بندی آن در دوره های مختلف متفاوت بوده ولی داشتن شغل و امنیت شغلی یکی از مسائلی است که دائماً ذهن بشر را به خود مشغول کرده است. رشد مداوم شاخص های ناامیدی در اوایل دهه ۹۰ و پیمایش سالانه رضایت شغلی اجرا شده توسط پژوهش های بین المللی نشان می دهد که در اواسط دهه ۹۰ احساس ناامنی شغلی در لبه پرتگاه قرار گرفته بود. این پژوهش ها، تفکر «بدست آوردن یک شغل برای یک عمر» را با چالش مواجه می کرد (حسین آبادی، ۱۳۹۰). در زندگی سازمانی، امنیت شغلی، یکی از موضوعاتی است که کارکنان سازمان ها را به خود مشغول می کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می شود؛ در صورتی که اگر کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند، با فراغ بال، توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می دهند. امنیت شغلی را می توان شرایطی تصور نمود که فرد در معرض از دست دادن شغل و تغییرات شغلی نباشد و به آینده شغلی مطلوب همچون فرصت های ارتقا در کار، در طولانی مدت اشاره دارد. امنیت شغلی نقش بسیار مهمی در فرآیند کار و موفقیت سازمانی دارد (کیومرثی، ۱۳۹۱). نظر نویسندگان و محققان مختلف درباره این که امنیت شغلی دارای چه شاخصه و مؤلفه هایی است، متفاوت است ولی اکثر آنها درباره تأثیر ابعاد و مؤلفه های زیر در احساس امنیت شغلی اتفاق نظر دارند: ثبات شغلی، رضایت اقتصادی یا درآمد مناسب و کافی، نظام بیمه و بازنشستگی، احساس آرامش و جو عاطفی حاکم بر کار، استقلال کافی در شغل، شایستگی و توجه به قوانین و مقررات در ارتقاء شغلی (سلطانی، ۱۳۷۹)، پیریایی و ارشدی، ۱۳۹۱، سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۱، دکر، ۲۰۱۱، سنول، ۲۰۱۱).

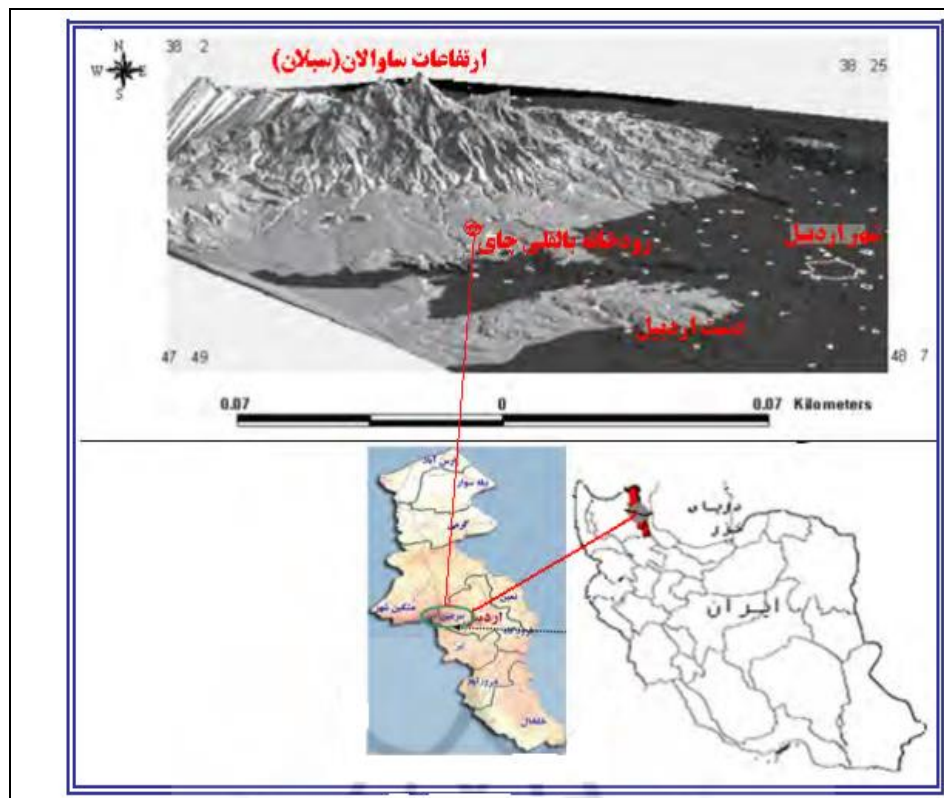
به دلیل ماهیت مشاغل گردشگری که تقریباً اکثر آن ها غیر اداری (سازمانی و اصطلاحاً مشاغل آزاد) هستند، ابعاد امنیت شغلی در رابطه با مشاغل گردشگری اهمیت بیشتری پیدا می کنند و این در حالی است که برخی از این شاخصه ها برای شاغلین این صنعت قابل توجه نبوده و در زندگی کاری آن ها کمتر اهمیت دارد. یکی از این شاخصه ها که در این صنعت بسیار مورد تأکید است، درآمد کافی و مناسب حاصل از شغل است. شغل یک فرد باید تضمین کند که فرد و خانواده وی از درآمد شغل محروم نمی شوند و یک زندگی مناسب خواهند داشت (Dekker, 2011). بحث درآمدهای گردشگری از موضوعات مجادله برانگیز در زمینه فعالیت گردشگری است که به دلیل ماهیت فصلی بودن، این موضوع بسیار قابل توجه نویسندگان مختلف قرار گرفته است. در ارتباط با درآمدهای حاصل از گردشگری و مبحث فصلی بودن فرهودی و همکاران (۱۳۸۷)، در پژوهشی به بررسی وضعیت درآمدی و تبیین مهم ترین متغیرهای مداخله گر در درآمد گردشگری معبد آناهیتا در کنگاور پرداخته و با روش تحلیل رگرسیونی به این نتیجه رسیدند که متغیر فصلی بودن از طریق تأثیر در تعداد جذب گردشگران، مهم ترین عامل مداخله گر در نوسانات درآمدی (به خصوص در فصل تابستان) است.

پنا بوگوت و پرز داکال^۱ (۲۰۰۷) در پژوهش «تأثیر اشتغال و درآمدهای گردشگری بر مناطق مختلف اسپانیا؛ فصلی بودن در مقابل تخصصی کردن گردشگری» متغیرها و فاکتورهای مربوط به هر یک از مشخصه های فصلی بودن و تخصصی کردن مشاغل گردشگری را بررسی و تأثیر هر یک از آن ها را از طریق تحلیل رگرسیونی بر حقوق و درآمد مشاغل گردشگری مورد تجزیه و تحلیل قرار می دهند. نتایج این پژوهش نشان می دهد که علی رغم نتایج سایر

پژوهش‌ها، فصلی بودن روی درآمد ساعتی و معمولی مشاغل تأثیر مثبت دارد. همان طور که در بخش بررسی فصلی بودن اشاره شد، فصلی بودن باعث پیدایش دوره‌های رونق متفاوت در مقاصد می‌شوند. در صنعت گردشگری اگر چه به دلیل افزایش تقاضای گردشگران در فصل پررونق، میزان پرداختی کارکنان افزایش می‌یابد ولی آن‌ها مایل به استخدام دائم هستند و این درحالی است که این کار برای کارفرمایان در یک مقصد گردشگری با الگوی فصلی، مشکل خاص خود را دارد (یونگ چونگ، ۲۰۰۹). در همین راستا فرانس ورس و ژولیف^۱ (۲۰۰۳) در مقاله‌ای تحت عنوان «فصلی بودن در مشاغل گردشگری: چالشی برای نیروی انسانی»، تأثیر فصلی بودن را بر مشاغل صنعت‌های گردشگری و هتلداری کانادا بررسی کرده و دو نوع استراتژی پذیرش پدیده فصلی بودن و چالشی انگاشتن آن را به عنوان مدلی جهت مدیریت منابع انسانی، در مواجهه با پدیده فصلی بودن ارائه و برای هر رویکرد، سیاست‌های خاصی مانند حمایت دولت را پیشنهاد می‌کنند. و همچنین دی ریتساکیس^۲ (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان «تحلیل و بررسی اثرات فصلی بودن بر درآمدهای گردشگری کشور یونان» به تحلیل اثرات فصلی بودن بر درآمدهای گردشگری می‌پردازد و به منظور این کار از فرمول‌های تعیین سری‌های زمانی فصلی بودن محققین قبلی و داده‌های گردشگری سالهای ۱۹۶۰ تا ۲۰۰۵ یونان استفاده کرده و به این نتیجه می‌رسد که به دلیل ماهیت گردشگری یونان (گردشگری دریا، خورشید و خاک) پدیده فصلی بودن گردشگری در درآمدهای گردشگران بین‌المللی گردشگران بسیار اثر داشته ولی این اثرات در تمام فصول یکسان نبوده و باعث تغییرات منفی در درآمد گردشگری در سه ماهه اول و چهارم سال و تغییرات مثبت در درآمدهای گردشگری در سه ماهه دوم سال می‌شود که جهت رفع این مشکل و طولانی کردن فصول گردشگری باید سیاست‌هایی اتخاذ شود.

شناخت منطقه مورد مطالعه:

شهرستان سرعین بین مدار ۳۷ درجه و ۴۵ دقیقه تا ۳۹ درجه و ۴۲ دقیقه عرض شمالی و ۴۷ درجه و ۳۰ دقیقه تا ۴۸ درجه و ۵۵ دقیقه طول شرقی در شمال غرب ایران واقع شده است. (نقشه شماره ۱). این شهرستان با مساحتی بیش از ۱۲۸۰۰۰۰ متر مربع در ۳۰ کیلومتری اردبیل قرار دارد و جمعیت آن در سال ۱۳۹۰ از سوی مرکز آمار ایران ۱۸۲۳۱ نفر اعلام شده است. متوسط حداکثر دمای هوا ۲۵ درجه سانتیگراد و حداقل متوسط دمای آن ۸/۷- درجه سانتیگراد اعلام شده است. این شهر به علت وجود چشمه‌های آب گرم فراوان از مهم‌ترین مناطق گردشگری در استان اردبیل و کشور ایران محسوب می‌شود. سرعین دارای چشمه‌های متعددی است که چشمه جامیش گولی پر آب‌ترین و قدیمی‌ترین چشمه این منطقه به حساب می‌آید. بیش از ۷۰ درصد گردشگرانی که به استان اردبیل مسافرت می‌کنند جهت بازدید و استفاده از چشمه‌های آب گرم وارد سرعین می‌شوند. سرعین سالانه پذیرای بیش از ۱۰ میلیون گردشگر داخلی و خارجی است و ذکر این نکته نیز قابل اهمیت است که به علت برودت هوا در اکثر طول سال گردشگران در فصل تابستان به این مکان سفر می‌کنند. با توجه به مسافرت اکثر گردشگران در تابستان و در نتیجه عدم رونق گردشگری در دیگر فصول، این مسأله باعث کاهش شدید درآمد کارکنان این صنعت در منطقه و در نتیجه پایین آمدن امنیت شغلی آن‌ها می‌شود که باید برای رهایی از این معضل در راستای تعدیل فصلی بودن تمهیدات خاصی اتخاذ گردد.



نقشه ۱- موقعیت جغرافیایی شهر سرعین در استان اردبیل

روش تحقیق:

رویکرد کلی پژوهش حاضر، از نوع پژوهش‌های کمی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها مبتنی بر مطالعات اسنادی و پیمایش میدانی است. در گام نخست به منظور شناسایی متغیرهای تأثیرگذار بر امنیت شغلی از مطالعات ادبیات تخصصی و تحقیقات مختلف بهره گرفته که مبنایی برای طراحی پرسشنامه شد. جامعه آماری، صاحبان و کارکنان در بخش‌های هتل، رستوران و فروشگاه‌ها می‌باشد. بدین منظور تعداد ۱۰ هتل، ۱۰ رستوران و ۱۵ فروشگاه به صورت تصادفی انتخاب گردید. تعداد نمونه انتخاب در هر بخش در جدول شماره ۱ ذکر شده است. در مجموع در این مطالعه تعداد ۱۰۵ پرسشنامه تکمیل گردید. پرسشنامه طراحی شده شامل دو بخش می‌باشد. در بخش اول میانگین تعداد کارکنان فصلی و درآمد مورد پرسش قرار گرفت. در بخش دوم همان‌گونه که اشاره شد از ادبیات تخصصی مرتبط استفاده گردید و شاخص‌های مرتبط با امنیت شغلی (که در این‌جا دو شاخص درآمد و ثبات شغلی در نظر گرفته شده است) در پرسشنامه گنجانده شد. پس از طراحی پرسشنامه، از نظر خبرگان دانشگاهی برای سنجش روایی و از آلفای کرونباخ (تکمیل ۳۰ پرسشنامه به عنوان نمونه) برای سنجش پایایی آن استفاده شد که عدد آلفای کرونباخ برای آن ۰/۷۹. برآورد شد. داده‌های حاصل از پرسشنامه نیز با نرم افزار *spss.16* تحلیل شده است.

جدول ۱- تعداد بخش‌های فعال گردشگری

بخش‌های فعال گردشگری	فراوانی
هتل	۴۰
رستوران	۳۰
فروشگاه‌های سوغات	۳۵

منبع: یافته‌های میدانی تحقیق، ۱۳۹۲.

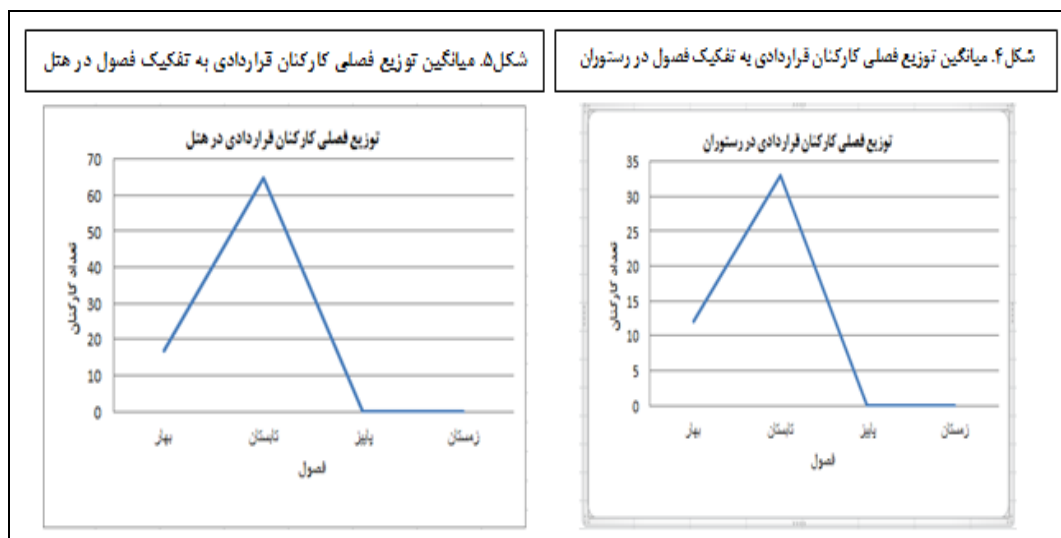
جدول ۲- معرف‌های امنیت شغلی

مؤلفه	معرف‌ها
درآمد	افزایش تقاضای گردشگری در فصل شلوغ تا چه میزان بر افزایش درآمد شما تأثیر گذار است؟
	عدم رغبت گردشگران برای سفر در فصل نامساعد جوی به منطقه در فصل خلوت تا چه حد بر درآمد شما اثر دارد؟
	ایجاد مشاغل پاره وقت (به عنوان فعالیت مکمل) در فصل خلوت تا چه اندازه می‌تواند بر افزایش درآمد شما اثر گذار باشد؟
ثبات شغلی	ایجاد مشاغل پاره وقت (به عنوان فعالیت مکمل) در فصل خلوت تا چه اندازه می‌تواند بر ثبات شغلی شما اثر گذار باشد؟
	آیا تمایل به تکرار سفر در گردشگران می‌تواند بر احساس ثبات شغلی شما اثر گذار باشد؟
	افزایش تقاضای گردشگر در فصل شلوغ تا چه حد بر احساس ثبات شغلی شما تأثیر گذار است؟

یافته‌های تحقیق:

همانطور که ذکر شد بخش اول پرسشنامه مربوط به میانگین تعداد کارکنان قراردادی (فصلی) و درآمد حوزه - های فعال بخش گردشگری (مربوط به هتل، رستوران و فروشگاه) است. همانطور که ملاحظه می‌گردد، (شکل شماره ۱) رابطه میانگین درآمد فصلی صاحبان فروشگاه‌های عرضه سوغات، (شکل شماره ۲) مقایسه میانگین درآمد فصلی صاحبان هتل‌ها، (شکل شماره ۳) میانگین درآمد فصلی صاحبان رستوران‌ها، (شکل شماره ۴) میانگین تعداد کارکنان قراردادی به تفکیک فصول در رستوران‌ها و (شکل شماره ۵) میانگین تعداد کارکنان قراردادی به تفکیک فصول در بخش هتل‌ها را نشان می‌دهد. قابل ذکر است که از آنجایی که اداره فروشگاه‌های عرضه‌کننده سوغات در فصول مختلف سال به کارکنان زیادی نیاز ندارد، تعداد کارکنان آن در طول سال ثابت است و به همین دلیل در زیر تنها میانگین تعداد کارکنان هتل‌ها و رستوران‌ها آورده شده است.





نتایج کلی که می‌توان از اشکال بالا بدست آورد مبنی بر این است که:

- (۱) نوسانات تعداد گردشگران و درآمد گردشگران در سریعین شدیداً تحت تأثیر تغییرات فصلی است.
- (۲) بین روند تغییرات تعداد گردشگران (در فصول پررونق) و درآمد صاحبان هتل، رستوران‌ها و فروشگاه‌ها رابطه‌ی مستقیمی وجود دارد.
- (۳) بین درآمد صاحبان هتل‌ها و رستوران‌ها و تعداد کارکنان قراردادی در فصول مختلف سال رابطه‌ی مستقیمی وجود دارد.

نوسان تعداد گردشگران در منطقه سریعین شدیداً متأثر از تغییرات فصلی است. همانگونه که شکل‌های (۱)، (۲) و (۳) نشان می‌دهد میانگین فصلی درآمد صاحبان هتل‌ها، رستوران‌ها و فروشگاه‌ها در طی فصول سال بر اساس تغییرات تعداد گردشگر دارای نوسانات چشمگیری می‌باشند. به گونه‌ای که در فصل تابستان میانگین درآمدی بخش‌های ذکر شده به حداکثر مقدار خود می‌رسد و با حرکت به سمت فصول سرد سال میزان درآمد این بخش‌ها کاهش پیدا می‌کند. همچنین شکل‌های (۴) و (۵) نشان می‌دهد که تعداد کارکنان قراردادی در دو بخش هتل و رستوران به ترتیب تحت تأثیر نوسانات فصلی، تعداد گردشگران ورودی و در نهایت درآمد صاحبان مشاغل می‌باشد. بدین معنی که نوسانات فصلی موجب کاهش و افزایش تعداد گردشگران و این مسئله روی درآمد صاحبان این حرفه‌ها و بالتبع تعداد کارکنان مشغول به کار بسیار اثرگذار است.

از آنجایی که میزان درآمد و در نتیجه امنیت شغلی افراد شاغل در بخش گردشگری تحت تأثیر نوسانات فصلی است؛ در این بخش، میان درآمد کارکنان در بخش‌های هتل، رستوران‌ها و فروشگاه‌های عرضه سوغات و تعداد گردشگران در فصول مختلف همبستگی پیرسون گرفته شد. همان‌گونه که نتایج آزمون همبستگی نشان می‌دهد یک رابطه معنادار و مستقیمی میان شاخص درآمد کارکنان این بخش‌ها با شاخص تعداد گردشگران وجود دارد. یعنی در فصول مناسب سال با افزایش تعداد گردشگر میزان درآمد این افراد نیز افزایش پیدا می‌کند و از امنیت شغلی برخوردار هستند، از طرف دیگر با کاهش تعداد گردشگران در فصول سرد سال میزان درآمد این افراد کاهش می‌یابد و به همان نسبت از میزان امنیت شغلی آن‌ها کاسته می‌شود. (جداول شماره ۳، ۴ و ۵).

جدول ۳- ضریب همبستگی بین شاخص میانگین درآمد کارکنان بخش هتل و تعداد گردشگران در فصول مختلف

مؤلفه‌ها	ارزش‌ها	شاخص درآمد	شاخص گردشگر
شاخص درآمد	همبستگی پیرسون	۱	۰/۸۹۴(**)
	سطح معناداری	۰	۰/۰۰۰
شاخص گردشگر	همبستگی پیرسون	۰/۸۹۴(**)	۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰

منبع: یافته‌های تحلیلی تحقیق، ۱۳۹۲.

جدول ۴- ضریب همبستگی بین شاخص میانگین درآمد کارکنان بخش فروشگاه‌های عرضه سوغات و تعداد گردشگران در فصول مختلف

مؤلفه‌ها	ارزش‌ها	شاخص درآمد	شاخص گردشگر
شاخص درآمد	همبستگی پیرسون	۱	۰/۸۸۴(**)
	سطح معناداری	۰	۰/۰۰۰
شاخص گردشگر	همبستگی پیرسون	۰/۸۸۴(**)	۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰

منبع: یافته‌های تحلیلی تحقیق، ۱۳۹۲.

جدول ۵- ضریب همبستگی بین شاخص میانگین درآمد فصلی کارکنان رستوران و تعداد گردشگران

مؤلفه‌ها	ارزش‌ها	شاخص درآمد	شاخص گردشگر
شاخص درآمد	همبستگی پیرسون	۱	۰/۹۸۳(**)
	سطح معناداری	۰	۰/۰۰۰
شاخص گردشگر	همبستگی پیرسون	۰/۹۸۳(**)	۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰

منبع: یافته‌های تحلیلی تحقیق، ۱۳۹۲.

در این بخش به منظور سنجش و ارزیابی دیدگاه پاسخگویان شاغل در سه بخش هتل، رستوران و فروشگاه‌ها در رابطه با دو بعد امنیت شغلی یعنی ثبات شغلی و درآمد از پرسشنامه‌ای با طیف لیکرت ۵ مقیاسی (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) استفاده شد. برای سنجش دیدگاه پاسخگویان شاغل از آزمون T تک نمونه‌ای و آزمون کای اسکویر استفاده شد. در آزمون T تک نمونه‌ای، حد متوسط ۳ می‌باشد. (جدول شماره ۶).

جدول ۶- نتایج آزمون T تک نمونه‌ای

مؤلفه	آماره T	میانگین	سطح معناداری	Test value (حد متوسط)
افزایش تقاضای گردشگری در فصل شلوغ تا چه میزان به ثبات شغلی (کاهش احتمال اخراج) شما کمک می‌کند؟	۷/۰۹۵	۳/۸۵۹	۰/۰۰۰	۳
افزایش تقاضای گردشگری در فصل شلوغ تا چه میزان بر افزایش درآمد شما تأثیر گذار است؟	۸/۵۳۷	۳/۹۹۰	۰/۰۰۰	۳
ایجاد مشاغل پاره وقت (به عنوان فعالیت مکمل) در فصل خلوت تا چه اندازه می‌تواند بر ثبات شغلی شما اثر گذار باشد	۸/۱۰۴	۳/۹۷۴	۰/۰۰۰	۳
ایجاد مشاغل پاره وقت (به عنوان فعالیت مکمل) در فصل خلوت تا چه اندازه می‌تواند بر افزایش درآمد شما اثر گذار باشد؟	۳/۸۸۳	۳/۴۷۶	۰/۰۰۰	۳
عدم رغبت گردشگران برای سفر در فصل نامساعد جوی به منطقه در فصل خلوت تا چه حد بر کاهش درآمد شما اثر دارد؟	۶/۰۳۳	۳/۶۶	۰/۰۰۰	۳
تمایل به تکرار سفر در گردشگران تا چه حد می‌تواند بر احساس ثبات شغلی شما اثر گذار باشد؟	۲/۰۶۳	۳/۳۰۴	۰/۰۰۰	۳

منبع: یافته‌های تحلیلی تحقیق، ۱۳۹۲.

همان‌گونه که جدول شماره ۶ نشان می‌دهد در همه گزینه‌ها میانگین جامعه نمونه بالاتر از حد متوسط (۳) می‌باشد. این امر نشان می‌دهد که از دید جامعه نمونه افزایش تقاضای گردشگری در فصل شلوغ تا حد زیادی در میزان ثبات شغلی و درآمد آن‌ها مؤثر می‌باشد و همچنین عدم رغبت گردشگران برای مسافرت به منطقه در فصل نامساعد جوی (فصل خلوت) تأثیر بسیار زیادی بر کاهش امنیت شغلی آن‌ها دارد. همچنین پاسخگویان اظهار کرده‌اند که وفاداری گردشگران و تمایل به تکرار بازدید و سفر به منطقه موجب افزایش احساس ثبات شغلی در آن‌ها می‌شود.

نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها:

فصلی بودن از جمله شاخص‌های مهم و تأثیرگذار در صنعت گردشگری است تا جایی که برخی محققان، از آن به عنوان چالشی اساسی برای مقاصد و مشاغل این حوزه یاد کرده و از جمله نقدهای وارد آمده بر صنعت گردشگری است. در هر کشور، بدون شک مقاصد گردشگری وجود دارد که از این پدیده رنج ببرند. این پدیده به خصوص در مقاصد سردسیر گردشگری که به اصطلاح مقاصد گردشگری زمستانی نامیده می‌شوند، بسیار مشهود است. فصلی بودن گردشگری هم چنین در مقاصد گرمسیر نیز چالش برانگیز است. به طور مثال در مقاصد جنوبی ایران مانند جزیره قشم، کیش، چابهار، اهواز، بندرعباس و ... پدیده گردشگری بسیار تحت تأثیر شرایط آب و هوایی است و تنها برخی از ماه‌های سال (آذر، دی، بهمن و اسفند) به عنوان فصل پررونق گردشگری در این مناطق محسوب می‌شود. شهر سرعین واقع در استان اردبیل نیز از جمله مقاصد گردشگری در ایران است که به دلیل آب و هوای مساعد در فصل تابستان، پذیرای تعداد زیادی از گردشگران داخلی و خارجی به خصوص در زمینه گردشگری سلامت (آب درمانی) است. گردشگری در این شهر نیز به شدت تحت تأثیر پدیده فصلی بودن قرار دارد و همانگونه که ذکر گردید

تنها در اواسط فصل بهار و سه ماه فصل تابستان، گردشگری رونق چشم‌گیری دارد؛ به طوری که میانگین تعداد گردشگران ورودی به شهر در هر روز تابستانی، حدود ۳۰ هزار نفر است. در این پژوهش به طور خاص بر روی تأثیر پدیده فصلی بودن بر امنیت شغلی شاغلان فعال در گردشگری شهر سرعین تأکید شده است. بخشی از نتایج این پژوهش حاکی از این مسئله است که میانگین توزیع درآمد در بخش‌های هتل، رستوران و فروشگاه‌های عرضه سوغات تحت تأثیر تعداد گردشگران در فصول مختلف سال می‌باشد. به طوری که در هر سه عرصه فعالیت، بین میزان درآمد و تعداد گردشگران رابطه مستقیم وجود دارد که اوج درآمد کارکنان در تابستان حاصل شده و میزان درآمد آن‌ها به ترتیب در فصول بهار، پاییز و زمستان کاهش می‌یابد. نتیجه مذکور، مشابه نتیجه پژوهش فرهودی و همکاران (۱۳۸۷) است که به طور خاص بر روی معبد آناهیتا انجام شده است؛ آن‌ها نیز فصلی بودن را عامل اصلی مداخله‌گر در نوسانات درآمدی (به خصوص در فصل تابستان) حاصل از گردشگری تلقی می‌کنند.

بسیاری از صنایع فعال در بخش گردشگری، در فصول پررونق کارکنانی را به صورت قراردادی جذب می‌کنند. در این خصوص نتایج پژوهش حاضر گویای آن است که تعداد کارکنان قراردادی صاحبان مشاغل هتل و رستوران در فصل تابستان به بیشترین تعداد و در فصل بهار از تعداد کارکنان قراردادی کاسته شده و در فصول پاییز و زمستان تعداد آن‌ها به صفر می‌رسد که دلیل این امر، عدم حضور گردشگران و بالطبع، عدم نیازمندی مدیران هتل و رستوران به کارکنان قراردادی است. نتایج پژوهش‌های کاستن هلز و لوپز (۲۰۰۸) و پتروسکا (۲۰۱۲) نیز به موضوع پاره‌وقت بودن بسیاری از مشاغل گردشگری تأکید دارد. این پژوهش علاوه بر موارد فوق که تأیید نتیجه بسیاری از پژوهش‌های پیشین را نشان می‌دهد، در قالب چند سؤال، نظر مدیران و صاحبان مشاغل گردشگری در سرعین را نیز در خصوص تأثیر فصلی بودن بر دو بعد اصلی امنیت شغلی آن‌ها یعنی درآمد و ثبات شغلی مورد ارزیابی قرار داده که نتیجه این بخش نیز حاکی از آن است که افزایش تقاضای گردشگران در فصل پررونق و هم چنین عدم رغبت گردشگران برای مسافرت به سرعین در فصول سرد که از تبعات پدیده فصلی بودن به شمار می‌آیند، روی درآمد و احساس ثبات شغلی آنان بسیار تأثیرگذار است، به طوری که اکثر فعالین این حوزه نارضایتی خود را از این مسئله اعلام کرده‌اند و خواستار چاره‌اندیشی در مورد این موضوع از جانب مسئولین بخش گردشگری شده‌اند. فصلی بودن گردشگری ارتباط ناگسستنی با صنعت گردشگری دارد و چالش‌هایی را بر سر راه حداکثر سازی بهره‌وری از سرمایه - گذاری‌ها و زیرساخت‌هایی مانند هتل، رستوران و ... به وجود می‌آورد و در اکثر مقاصد ازدحام بیش از حد گردشگران در فصل پررونق سبب وارد آمدن آسیب‌های جدی به جاذبه‌ها و جامعه میزبان می‌شود؛ حتی برای خود گردشگران نیز مزاحمت ناشی از شلوغی بیش از حد در فصل پررونق ملالت بار است.

در راستای نتایج پژوهش، با توجه به مشکلاتی که فصلی بودن صنعت گردشگری برای کارکنان و امنیت شغلی آن‌ها به وجود می‌آورد و عدم امکان حل و فصل آن به طور کامل به دلیل ماهیت این صنعت، می‌توان گفت که به حداقل رساندن آن نیازمند برنامه‌ریزی‌های مناسب از طرف دولت (جهت رونق گردشگری مقصد) و نیز از جانب سازمان‌های مربوطه است. برای برطرف کردن نسبی این مشکلات در گردشگری راهکارهای زیر پیشنهاد می‌گردد:

- برنامه ریزی دقیق و استفاده از فعالیت‌ها و استراتژی‌های بازاریابی در جهت تعدیل پدیده فصلی بودن مانند متنوع سازی بازارهای هدف گردشگری
- برگزاری جشنواره‌ها و رویدادهای متناسب با جاذبه‌های گردشگری شهر سرعین
- قیمت‌گذاری متفاوت در فصول کم رونق برای جذب گردشگران
- تقسیم تعطیلات طولانی مدت به چندین تعطیلی کوتاه مدت در فصول مختلف سال

- ایجاد مشوق‌هایی در مقصد در دوران کم رونق
- برگزاری سمینارهای تخصصی و ... جهت ایجاد فصول چندگانه برای مقاصد گردشگری

منابع و مأخذ:

۱. پیریایی، صالحه و نسرین ارشدی (۱۳۹۰): «اثر امنیت شغلی و عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل: نقش واسطه‌های اعتماد به مدیریت ارشد»، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم، شماره ۱۱، تهران، صص ۶۱-۷۸.
۲. تقوایی، مسعود و محمود رنجبر دستنایی (۱۳۸۹): «تحلیلی بر پراکنش اماکنات و خدمات مسیر گردشگری شمال شرق استان چهارمحال بختیاری»، مجله پژوهش و برنامه ریزی شهری، سال اول، شماره اول، مردودشت، صص ۲۱-۴۸.
۳. حسین آبادی، مهدی (۱۳۹۰): نا امنی شغلی در محیط کار، مجله کار و جامعه، شماره ۱۳۴.
۴. داس ویل، راجر (۱۳۸۵): مدیریت جهانگردی (مبانی، راهبردها و آثار)، ترجمه: سید محمد اعرابی و داوود ایزدی، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ اول، تهران.
۵. زارعی متین، حسن، سید جوادین، سید رضا، رحیم پور، علی و مسلم باقری (۱۳۹۱): «تبیین مسائل صنعت گردشگری جمهوری اسلامی ایران»، مجله اندیشه مدیریت راهبردی، سال ششم، شماره پیاپی ۱۱، تهران، صص ۷۳-۱۰۶.
۶. فرهودی، رحمت الله، شورچه، محمود و حسین صبوری (۱۳۸۷): «برآورد اثر تغییرات فصلی بر درآمد معبد آناهیتا با تحلیل رگرسیونی»، فصلنامه جغرافیا و توسعه، سال ۵، شماره ۱۷، زاهدان، صص ۶۲-۴۵.
۷. سلطانی، ایرج (۱۳۷۹): «نقش توسعه منابع انسانی در امنیت شغلی کارکنان»، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۰۵، تهران.
۸. سلیمانی، نادر و مریم کرمی (۱۳۹۱): «پیش بینی تعهد سازمانی معلمان دوره ابتدایی بر اساس مؤلفه‌های امنیت شغلی و ابعاد استرس شغلی»، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال ۶، شماره ۳، تهران، صص ۵۵-۶۷.
۹. کیومرثی، مجتبی (۱۳۹۱): «بررسی وضعیت امنیت شغلی نیروی کار در پرتو خصوصی سازی»، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره ۱۵۲، تهران، صص ۶۳-۵۰.
۱۰. نکویی، زهرا (۱۳۸۷): گردشگری فصلی؛ چالش‌ها و راهکارها، مرکز گردشگری علمی- فرهنگی دانشجویان ایران، تهران.

11. Andriotis, Konstantinos & Vaughan, David Roger (2010): *The Tourism Workforce and Policy: Exploring the Assumptions using Crete as the Case Study, Current Issues in Tourism, Vol. 7, No. 1, pp. 63-87.*

12. Ashworth, John & Thomas, Berry (2010): *Patterns of seasonality in employment in tourism in the UK, Applied Economics letters, Vol. 6, pp. 735-739.*

13. Baum, Tom & Lundtrop, Seved (2001): *Seasonality in tourism, Elsevier Science Ltd. London.*

14. Dekker, Ronald (2011): *Employment security: a conceptual exploration*, Reflect T, Tilburg University.

15. Dritsakis, Nikolaos (2008): *seasonal analysis of tourism revenues, An International Multidisciplinary Refereed Journal of Tourism* , Vol. 3, No. 2, 57-77.
16. Jolliffe, L .& Farnsworth, R. (2003): *Seasonality in tourism employment: human resource challenges, International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol.15, pp. 312-316.
17. Karamustafa, Kurtulus&Ulama ,Sevki(2010): *Measuring the seasonality in tourism with the comparison of different methods"*, *Erciyes University Tourism and Hotel Management School, Kayseri, Turkey*. Vol. 5, No. 2, pp.191-214.
18. Kastenholz, Elisabeth & Lopes de Almeida, Anto'nio (2008): *Seasonality in rural tourism – the case of North Portugal, tourism review*, Vol. 63 ,No.2, pp. 5-15.
19. Koc,E&Altinay,G. (2007): *An analysis of seasonality in monthly per person tourist spending in Turkish inbound tourism from a market segmentation perspective, Tourism Management*, Vol.28, pp. 227-237.
20. Koenig-Lewis, Nicole & E. Bischoff, Eberhard (2010): *Developing Effective Strategies for Tackling Seasonality in the Tourism Industry, Tourism and Hospitality Planning & Development*, Vol. 7, No. 4, pp. 395– 413..
21. López Bonilla, Jesús Manuel & Altamira, borjaSanz (2007): *Patterns of Tourist Seasonality in Spanish Regions, Tourism and Hospitality Planning & Development*, Vol. 3, No. 3, pp. 241 –256.
22. Petrevska, Biljana (2013): *Investigating tourism seasonality in Macedonia, UTMS Journal of Economics*, vol. 4, No. 1, pp.37–44.
23. *The Effect of Job Security on the- Senol, Fazil (2011): Perception of External Motivational Tools: A Study in Hotel Businesses, Vol. 1, No. 2, pp. 33-70*
24. Theobald, William, F. (2005): *Global tourism, Elsevier Inc, USA. UNWTO , Tourism highlights,2013.*
25. Pena-Boquete, Yolanda & Pérez-Dacal, Diana (2007): *Effects of Tourism Wages and employment for the Spanish region, conference papers, European Regional Science Association.*
26. -Yung Chang, Jim (2009): *Seasonality in tourism: a review, e-Review of Tourism Research (eRTR)*, Vol. 7, No. 5, pp. 82-97.
27. Weidner, Stephan (2006): *Seasonality in tourism: a review of seasonality of hotel accommodation in New Zealand, University of Stralsund, Norderstedt Germany.*

