T. C.

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İKTİSAT ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TURİZM SEKTÖRÜNDE KADIN İŞGÜCÜNÜN PERFORMANSININ İNCELENMESİ, EDİRNE İLİ KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÖRNEĞİ

CEYLAN ÇİÇEN

TEZ DANIŞMANI

DR. ÖĞR. ÜYESİ EBRU Z. BOYACIOĞLU

EDİRNE 2019

T.C.

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İKTİSAT ANABİLİM DALI

İKTİSAT PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ceylan ÇİÇENtarafından hazırlanan **Turizm Sektöründe Kadın İşgücünün Performansının İncelenmesi, Edirne İli Konaklama İşletmeleri Örneği**Konulu **Yüksek Lisans**tezininSınavı, Trakya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 9.-10.maddeleri uyarınca **02.07.2019 Salı** günü saat **09:30** 'da yapılmış olup, yüksek lisans tezinin *.....kabul.....edilmesine..... **OYBİRLİĞİ/~~OYÇOKLUĞU~~** ile karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	**KANAAT**	**İMZA**
Dr. Öğr. Üyesi Ebru Z. BOYACIOĞLU (Danışman)	kabul edilmesine	
Prof. Dr. Adil OĞUZHAN	kabul edilmesine	
Dr. Öğr. Üyesi Hande KANDUR	Kabul Edilmesine	

* Jüri üyelerinin, tezle ilgili kanaat açıklaması kısmında "Kabul Edilmesine/Reddine" seçeneklerinden birini tercih etmeleri gerekir.

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
DOĞRULUK BEYANI

Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında, tüm verilerin bilimsel ve akademik kurallar çerçevesinde elde edildiğini, kullanılan verilerde tahrifat yapılmadığını, tezin akademik ve etik kurallara uygun olarak yazıldığını, kullanılan tüm literatür bilgilerinin bilimsel normlara uygun bir şekilde kaynak gösterilerek ilgili tezde yer aldığını ve bu tezin tamamı ya da herhangi bir bölümünün daha önceden Trakya Üniversitesi ya da farklı bir üniversitede tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

26 / 07 /2019

Ceylan ÇİÇEN



ÖZET

Tezin Başlığı: Turizm Sektöründe Kadın İşgücünün Performansının İncelenmesi, Edirne İli Konaklama İşletmeleri Örneği

Yazar Adı: Ceylan ÇİÇEN

Hizmet sektörü, istihdam yaratma oranı giderek artış gösteren ve kadın işgücünün oranının yüksek olduğu bir sektördür. Turizmin birden fazla sektör ile ilişkili ve emek yoğun bir sektör olması nedeniyle kadın işgücü bu alanda yoğunlaşmaktadır. Çalışma; konaklama işletmelerinde istihdam edilen kadınların demografik özelliklerini, performanslarını ve cinsiyet ayrımcılığına maruz kalıp kalmadıklarını belirlemeye yönelik gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, demografik özellikler ve cinsiyet ayrımcılığı algısının performans üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan alan araştırması kullanılmıştır. Araştırmanın sınırlılıklarını Edirne il ve ilçelerindeki konaklama işletmelerinde çalışan kadınlar oluşturmaktadır. 58 konaklama işletmesinde toplam 157 kadın anket çalışmasına dahil olmuştur.

Araştırma sonucunda katılımcıların eğitim seviyelerinin düşük olduğu, genelde kat hizmetlerinde yoğunlaştığı, geçimlik ücret seviyelerinde çalıştığı görülmüştür. Ayrıca katılımcılar işe alım, terfi, hizmet içi eğitim, ücret gibi konularda cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmadıklarını ve performanslarının yeterli düzeyde olduğunu belirtmiştir. Kadın çalışanların performans düzeylerinin eğitim durumu, sektör tecrübesi ve işletme tecrübesine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Cinsiyet ayrımcılığı algılarının medeni durum, gelir seviyesi ve işletme tecrübesine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Cinsiyet ayrımcılığı algısı ile performans düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Bu çalışma özellikle alan taraması ile özgün bir araştırma niteliğindedir. “Turizm sektöründe kadın işgücünü” inceleyen araştırmalar kapsamında katkı sağlaması ve gelecek araştırmalar için bir kaynak niteliği taşıması öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kadın İşgücü, Cinsiyet Ayrımcılığı, İş Performansı, Konaklama İşletmeleri.

ABSTRACT

Title of the Thesis: Investigation Of The Performance Of Women Labor In The Tourism Sector: Case Of Edirne's Accommodation Enterprises

Author Name: Ceylan ÇİÇEN

The service sector creates an increasing rate of employment and a high rate of female labor force. Women's laborforce is concentrated in this field as tourism is related to more than one sector and is labor intensive. The aim of the study was to determine the demographic characteristics, performances and gender discrimination of women employed in accommodation establishments. In addition, the effects of demographic characteristics and perception of gender discrimination on performance were examined. In the study, one of the quantitative research methods, field research was used. The limitations of the study are women who work in accommodation establishments in Edirne province. There were a total of 157 female employees participated in the survey.

Acording to the findings of the research, the education level of the participants was low, they mostly concentrated in housekeeping and worked at subsistence wage levels. In addition, the participants stated that they were not exposed to gender discrimination in terms of recruitment, promotion, in-service training and wage. The participants stated that their performances were adequate. It was found that the performance levels of female employees differed significantly according to their education level, sector experience and business experience. Gender discrimination perceptions differ significantly according to marital status, income level and business experience. There was no significant relationship between perception of gender discrimination and performance level. This research is an original research especially with field survey. It is aimed to contribute to the literature and to serve as a resource for future research within the scope of the studies that examine "women employment in tourism" together.

Key Words: Female Labor Force, Gender Discrimination, Employee Performance, Accommodation Facilities.

İÇİNDEKİLER

ÖZET I
ABSTRACT II
TABLOLAR LİSTESİ VI
ŞEKİLLER LİSTESİ X
GRAFİKLER LİSTESİ XI
KISALTMALAR LİSTESİ XII
GİRİŞ 1
1. BÖLÜM 3
KADIN İŞGÜCÜNÜN GELİŞİMİ 3
1.1. Kavramsal Çerçeve 3
1.1.1. Cinsiyet Ayrımcılığı Kavramı 6
1.1.2. Cinsiyet Ayrımcılığı Türleri 8
1.1.2.1. Açık Ayrımcılık 8
1.1.2.2. Örtülü ayrımcılık 9
1.1.3. Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Uygulamaları 9
1.1.3.1. Mesleklere Yönlendirme Ve İşe Almada Ayrımcılık 10
1.1.3.2. Ücretlerde Ayrımcılık 10
1.1.3.3. Terfilerde Ayrımcılık 10
1.1.3.4. Cinsel Taciz 11
1.1.4. Performans Kavramı 11
1.1.5. Performansın Boyutları 12
1.1.6. Performansı Etkileyen Faktörler 13
1.1.6.1. Yönetimsel Unsurlar 14
1.1.6.2. Bireysel Unsurlar 15
1.1.6.3. Çevresel Unsurlar 16
1.1.7. Performans Önem 16
1.2. Kadın İşgücü Kuramları 17
1.2.1. Neo Klasik Okul Yaklaşımı 17
1.2.1.1. Beşerî Sermaye Modeli 17
1.2.1.2. İstatistiksel Ayrımcılık Modeli 18
1.2.1.3. Ayrımcılık Duyguları Modeli 18
1.2.1.4. Aşırı Kalabalıklaşma Modeli 19

1.2.2. Kurumcu Yaklaşım 20
1.2.2.1. İkili Rol Yaklaşımı 20
1.2.2.2. İşgücü Piyasasının Bölümlenmesi Yaklaşımı 21
1.2.2.3. Marksist Yaklaşım 22
1.2.2.4. Feminist Yaklaşım 22
1.3. Dünya'da ve Türkiye'de Kadın İşgücünün Gelişimi 23
2. BÖLÜM 33
TURİZM SEKTÖRÜNDE KADIN İŞGÜCÜNÜN İNCELENMESİ 33
2.1. Turizm Sektörü ve Sektörün Özellikleri 33
2.2. Turizm Sektöründe İstihdam Yapısı 36
2.3. Turizm Sektöründe Kadın İşgücünün Durumu 40
2.4. Dünya'da ve Türkiye'de Turizm Sektöründe Kadın İşgücünün Boyutu 42
2.5. Turizm Sektöründe Kadın İşgücüne Yönelik Literatür Araştırması 51
3. BÖLÜM 58
EDİRNE İLİNDE TURİZM SEKTÖRÜNÜN YAPISI 58
3.1. Edirne İlinde Turizm Sektörünün Yapısı 58
3.2. Edirne İlinde Turizm Sektörünün Arz Yapısı 60
3.3. Edirne İlinde Turizm Sektöründe İstihdam 61
3.4. Edirne İlinde Turist Yapısı 63
3.5. Edirne'de Turizm Sorunları 67
4. BÖLÜM 69
EDİRNE İLİNDE KONAKLAMA İŞLETMELERİNDEKİ KADIN İŞGÜCÜNÜN ANALİZİ 69
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi 69
4.2. Araştırmanın Sınırlılıkları 69
4.3. Yöntem 70
4.3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Dağılımı: 73
4.3.2. Performans Ölçeği: 75
4.3.3. Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği: 79
4.4. Verilerin Analizi: 82

4.5. Bulgular 83
4.5.1. Performans Düzeylerine Ait Analiz Sonuçları 83
4.5.2. Cinsiyet Ayrımcılığına Ait Analiz Sonuçları 98
SONUÇ 114
KAYNAKÇA 119
EKLER 131

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Dünya, AB, OECD ve Türkiye'de İşgücüne Katılma Oranı (%) 27
Tablo 2: Dünya, AB, OECD ve Türkiye'de İşsizlik Oranları (%)..... 28
Tablo 3: AB, OECD ve Türkiye'de Toplam Kadın İşgücü (%) 29
Tablo 4: Tarım Sektöründe İstihdam 30
Tablo 5: Sanayi Sektöründe İstihdam 30
Tablo 6: Hizmet Sektöründe İstihdam 31
Tablo 7: Türkiye İşgücü Göstergeleri 32
Tablo 8: Türkiye'de Turizm Sektörü İstihdam Verileri..... 45
Tablo 9: Türkiye'de Turizm Sektörü Ana Hizmet Kategorilerinde İşgücü Miktarı, 2016..... 46
Tablo 10:Türkiye'de Turizm Sektörü Alt Hizmet Kategorilerinde İşgücü Miktarı, 2016..... 47
Tablo 11: Turizm Sektöründe Çalışanların Yaş Aralığına Göre Dağılımı, 2016 48
Tablo 12: Cinsiyete Göre Yönetici Pozisyonundaki Bireylerin Oranı (%)..... 49
Tablo 13: AB ve OECD Üyesi Ülkeler ile Türkiye'de Yarı Zamanlı Çalışanların İstihdam İçindeki Oranı (%) 50
Tablo 14: Edirne İl ve İlçelerinde Bulunan Konaklama İşletmelerinin Türleri..... 60
Tablo 15: Edirne İl ve İlçelerinde Bulunan Konaklama İşletmelerinin Yıldız Durumu 61
Tablo 16: Edirne İlinde Bulunan Konaklama İşletmelerinin Oda ve Yatak Sayısı ... 61
Tablo 17: Edirne'deki Konaklama İşletmelerinde Toplam Çalışan Sayısı..... 62
Tablo 18: Edirne'deki Konaklama İşletmelerinin Türüne Göre Çalışan Sayısı 62
Tablo 19: Edirne İlinde Bulunan Kadın ve Erkek Çalışan Sayısı..... 63
Tablo 20: Türkiye'ye Gelen Yabancı Ziyaretçilerin Sınır Kapılarının Bağlı Olduğu İllere Göre Dağılımı (2018, İlk 5 İl) 64
Tablo 21: Edirne İline Giriş Yapan Yabancı Ziyaretçilerin Sınır Kapılarına ve Aylara Göre Dağılımı (2017)..... 64
Tablo 22: Edirne İline Giriş Yapan Vatandaş Ziyaretçilerin Sınır Kapılarına ve Aylara Göre Dağılımı (2018)..... 65
Tablo 23: Edirne'de Konaklayan Ziyaretçilerin Milliyeti 66

Tablo 24: Turistlerin Geliş Şekli 66
Tablo 25: Turistlerin Geliş Amacı 66
Tablo 26: Turistlerin Konaklama Süreleri 66
Tablo 27: Katılımcıların Olumlu Görüşleri 67
Tablo 28: Katılımcıların Olumsuz Görüşleri 67
Tablo 29: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı 73
Tablo 30: Katılımcıların Diğer Özelliklerine Göre Dağılımı 74
Tablo 31: Performans Ölçeğinin Maddelerine Ait İstatistikler 75
Tablo 32: Performans Ölçeğinin Madde Ve Toplam Ölçek Korelasyonu Değerleri . 76
Tablo 33: Performans Ölçeğine Ait KMO Ve Barlett Testi Sonucu 77
Tablo 34: Performans Ölçeğine Ait Faktör Yük Değerleri ve Açıkladıkları Varyans Düzeyi 78
Tablo 35: Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğinin Maddelerine Ait İstatistikler 79
Tablo 36: Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğinin Madde Ve Toplam Ölçek Korelasyonu Değerleri 80
Tablo 37: Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine Ait KMO Ve Barlett Testi Sonucu 80
Tablo 38: Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine Ait Faktör Yük Değerleri ve Açıkladıkları Varyans Düzeyi 82
Tablo 39: Performans Düzeylerine İlişkin Betimsel Bulgular 83
Tablo 40: Performans Düzeyi Verilerinin Dağılımına Ait Normallik Testi Sonuçları 84
Tablo 41: Performans Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları 84
Tablo 42:Performans Düzeylerinin Turizm Eğitimi Alma Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları 85
Tablo 43:Performans Düzeylerinin Gelir Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları 86
Tablo 44: Performans Düzeylerinin Çalışma Şekillerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları 87
Tablo 45: Performans Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları 88

Tablo 46: Performans Düzeylerinin Çocuk Sayısı Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları 89
Tablo 47:Performans Düzeylerinin Eğitim Düzeylerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları 90
Tablo 48:Performans Düzeylerinin Yabancı Dil Düzeylerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları 92
Tablo 49: Performans Düzeylerinin Sektörde Çalışma Süresi Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları 93
Tablo 50: Performans Düzeylerinin Kurumda Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları 94
Tablo 51: Performans Düzeylerinin Çalışılan Departman Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları 96
Tablo 52: Performans Düzeylerinin İşletme Tipine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları..... 97
Tablo 53:Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerine İlişkin Betimsel Bulgular 98
Tablo 54: Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Verilerinin Dağılımına Ait Normallik Testi Sonuçları 99
Tablo 55: Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları..... 99
Tablo 56: Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Turizm Eğitimi Alma Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları..... 100
Tablo 57: Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Gelir Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları..... 101
Tablo 58: Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Çalışma Şekillerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları..... 102
Tablo 59: Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları 103
Tablo 60: Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Çocuk Sayısı Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları 104
Tablo 61: Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Eğitim Düzeylerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları 105

Tablo 62: Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Yabancı Dil Düzeylerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları 106
Tablo 63: Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Sektörde Çalışma Süresi Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları 107
Tablo 64:Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Kurumda Çalışma Süresi Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları 108
Tablo 65:Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Departman Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları 109
Tablo 66:Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin İşletme Tipine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları 110
Tablo 67: Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeyleri İle Performans Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular..... 113

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İşgücü Çatısı 6
Şekil 2: Araştırmanın Teorik Modeli 70

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: Dünya'da Turizm Sektöründe İstihdam 43
Grafik 2: Turizm Sektöründeki İstihdamın Tüm Sektörlerdeki Toplam İstihdamın İçindeki Payı (%)..... 43
Grafik 3: Dünya'da Doğrudan Turizm İstihdamı 44
Grafik 4: Dünya'da Doğrudan Turizm İstihdamın Toplam İstidam İçindeki Payı (%) 44

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

AB: Avrupa Birliği

OECD: Organization for Economic Cooperation and Development

ILO: International Labour Organization

UNWTO: The World Tourism Organization

WTTC: World Travel Tourism Council

TOBB: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

UNESCO: United Nations Educational Scientific and Cultural Organization

KMO: Kaiser- Mayer- Olkin

AFA: Açıklayıcı Faktör Analizi

H: Hipotez

sd: Serbestlik Değeri

ss: Standart Sapma

TL: Türk Lirası

GİRİŞ

Kadınlar ilk çağlardan beri kısmen de olsa çalışma yaşamında yer almaktadırlar. Ülkelerin gelişmişlik seviyesine göre değişiklik gösterse de genelde çalışmasının karşılığını tam olarak alamayan kadınlar yoksul kesim içerisinde yer almaktadırlar. Ülkeler yasal düzenlemeler ile kadının çalışma yaşamını desteklemekte ve üretimde aktif rol almalarını sağlamaktadır. Bu düzenlemelere rağmen toplumun bakışına göre şekillenen ayrımcılık kadınları çalışma yaşamından uzaklaştırmakta, kadını aile içi işlerle sorumlu tutmaktadır. Düşünce yapısının geliştiği toplumlarda kadın çalışma yaşamına giriş yapsa dahi mesleki ayrımcılıklarla karşı karşıya kalmaktadır.

Fiziksel farklılıklar nedeniyle kadın işi, erkek işi ayrımı yapılması, kadınların bazı mesleklere girmesini engellemektedir. Ayrıca genel olarak kadınlar işe alım, ücret, düşük pozisyonlarda çalıştırılma, fırsat eşitsizliği gibi ayrımcı tutumlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bazı işletmelerde yetenek ve eğitim seviyesine bakılmaksızın aynı işi yapan erkekler ile kadınlar arasında ücret farklılıklarının olduğu görülmektedir. Kariyerinde yükselmek isteyen kadınlar ile erkeklere eşit imkanlar sunulmamakta, kadınlar görünmeyen engellere takılmaktadır (Çelik Uğuz & Topbaş, 2014: 502). Ayrımcı tutumlar ile karşı karşıya kalan kadınlar kendilerini işyerine bağlı hissetmemekte, stres, devamsızlık, düşük verim gibi sorunlar yaşamaktadır. Çalışan kadar işletmeyi de olumsuz etkileyen bu durum üretimde verimliliği düşürmekte, olumsuz geri bildirimlere yol açmaktadır.

Bu çalışmada çalışma yaşamında kadın ayrımcılığı üzerine yerli ve yabancı literatür taramasının yapılması, kadınların performansını etkileyen demografik özellikler, işyerine bağlı faktörler ve söz konusu ise cinsiyet ayrımcılığının incelenmesi amaçlanmıştır. Turizm sektörünün hızla gelişmesi, kadın istihdamında önemli bir yeri olması, farklı çalışma alanlarını (temizlik, muhasebe, pazarlama v.b.) aynı işletmede barındırması nedeniyle çalışmanın alanı konaklama işletmeleri olarak seçilmiştir.

Birinci bölümde işgücü ve kadın istihdamı üzerine kavramsal çerçeve ele alınmış, kadın istihdamı üzerine literatürde yer almış kuramlar incelenmiştir. Dünya ile Türkiye'de kadın istihdamının tarihsel gelişimi ile birlikte kadın istihdamının boyutuna yer verilmiştir.

İkinci bölümde ülkelerin yüksek gelirli ihracat katkısı sağlayan turizm sektörü ile ilgili teorik bilgiler verilmiş, sektörün istihdam yapısı ve istihdam rakamları incelenmiştir.

Üçüncü bölümde Edirne ilinde turizm sektörünün yapısı, arz miktarı, istihdam rakamları, ilin ülke turizmi içindeki payına değinilmiştir.

Dördüncü bölümde Edirne il ve ilçelerinde bulunan konaklama işletmelerindeki kadın işgücünün yapısı, demografik özellikleri, performansları ve cinsiyet ayrımcılığına bakışlarını inceleyen anket araştırması sonuçlarına yer verilmiştir. Demografik özellikler, işletmelerin ve diğer çalışanların tutumu, cinsiyet ayrımcılığının performans üzerindeki etkisi analizler ile incelenmiş ve elde edilen bulgular paylaşılmıştır.

1. BÖLÜM
KADIN İŞGÜCÜNÜN GELİŞİMİ

Toplumu oluşturan bireyler erkek ve kadın olarak ayrılsa da kadınlar bazen sosyal hayattan kopmuştur. Ev içi işler, çocuk bakımı gibi sorumlulukların kadınlara yüklenmesi, kadının çalışma yaşamına girmesini engellemiş, ekonomik olarak erkeğe bağımlı hale getirmiştir. Ev içinde sorumluluk sahibi olan kadın, toplum tarafından düşük statüde görülmüş, ekonomik ve sosyal hayattaki özgürlüğünü kısıtlamıştır.

Bölgesel olarak farklılık göstermekle birlikte kadınların bir bölümü ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken bir bölümü düşük statülü işlerde çalışma yaşamında yerini almıştır. Eğitim seviyesi yüksek olan kadınlar nispeten daha statülü işlerde çalışsa da kariyer basamaklarını çıkarken bazı engellerle karşılaşmaktadırlar.

1.1.Kavramsal Çerçeve

İstihdam kavramı dar anlamda; üretim faktörleri arasında yer alan emeğin üretime dahil edilmesi demektir (Acar, 1992: 7). İstihdam geniş anlamında ise, üretim faktörlerinin tamamının üretim sürecine dahil edilmesi olarak ifade edilmektedir (Yıldırım, Bakırtaş & Yılmaz, 2008: 26).

Üretim sırasında, üretim faktörlerinin tamamının eksiksiz olarak kullanılması, âtıl kapasitede kalmaması durumuna tam istihdam denilmektedir. Üretim faktörlerinin eksik bir şekilde üretime katılması, mevcut kaynakların etkin olarak kullanılamaması durumunda ise eksik istihdam durumu geçerlidir. Düşük istihdam olarak da ifade edilen durumda sadece emek faktörü değil diğer faktörler de âtıl kalmaktadır. Emeğin üretim sürecine tam olarak dahil edilmemesi, âtıl kapasitede kalması makro ekonomik bir sorun olarak görülmektedir (Orhan & Erdoğan, 2008: 362).

İstihdam ve işsizlik iki farklı kavram olarak görünse de birbirlerini tamamlayan kavramlardır. İstihdam olumlu yönü ile arttırılması amaçlanan, ülkelerin hedefini oluştururken, işsizlik kavramı olumsuz yönü temsil eder ve ülkelerin azaltmak istedikleri bir olgudur. Bu nedenle ikisi açıklanırken birbirinden ayrılamaz (Ekinci, Gül & Konya, 2009: 7).

Çalışma yaşında olan ama emeğini arz edemeyen, üretime aktif olarak katılmayan ve cari ücret elde edemeyen kişiler işsiz olarak nitelendirilir. İşsizlik kavramını oluşturan unsurlar şunlardır;

- Çalışma gücü ve isteğinde olmak
- İşin gerektirdiği bilgi ve beceriye sahip olmak
- Cari ücret düzeyinde çalışmayı kabul etmek (Orhan & Erdoğan, 2008: 363)
- Faal olmak
- Bir işte çalışmamak

Faal olma kavramı, çalışma çağındaki nüfus içerisinde, çalışmasına engel durumu olmayan, ücretsiz aile işçileri dışındaki kişileri kapsar. Öğrenciler, emekliler ve zamanla iş bulma umudunu kaybedip iş aramaktan vazgeçmiş kişiler faal kavramı içerisinde yer almaz. (Özmen, 2011: 7).

Türkiye İstatistik Kurumu; belirli bir dönem içerisinde istihdam edilmeyen, ücret veya kar karşılığı bir işyerine bağlı olarak çalışmayan kişileri işsiz olarak kabul eder. Bir kişinin işsiz kabul edilebilmesi, son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanma ve iki hafta içinde işe başlayabilecek durumda olma koşuluna bağlıdır (Cerev & Yenihan, 2017: 79-80).

İşsizlik oranını bulmak için işsiz sayısının işgücüne oranlanması gerekir.

İşsizlik oranı = İşsiz Sayısı / İşgücü × 100 (Orhan & Erdoğan, 2008: 363)

İşgücü, bir dönem içerisinde, mal ve hizmet üretimi sırasında emek arzında bulunan nüfus olarak kabul edilir. Burada emek arzında bulunan kişilerin 15-64 yaş aralığında olması önemlidir. İstihdam edilen nüfus ile işsiz nüfusun toplamı işgücünü verir. (Cerev & Yenihan, 2017: 79; Orhan & Erdoğan, 2008: 363).

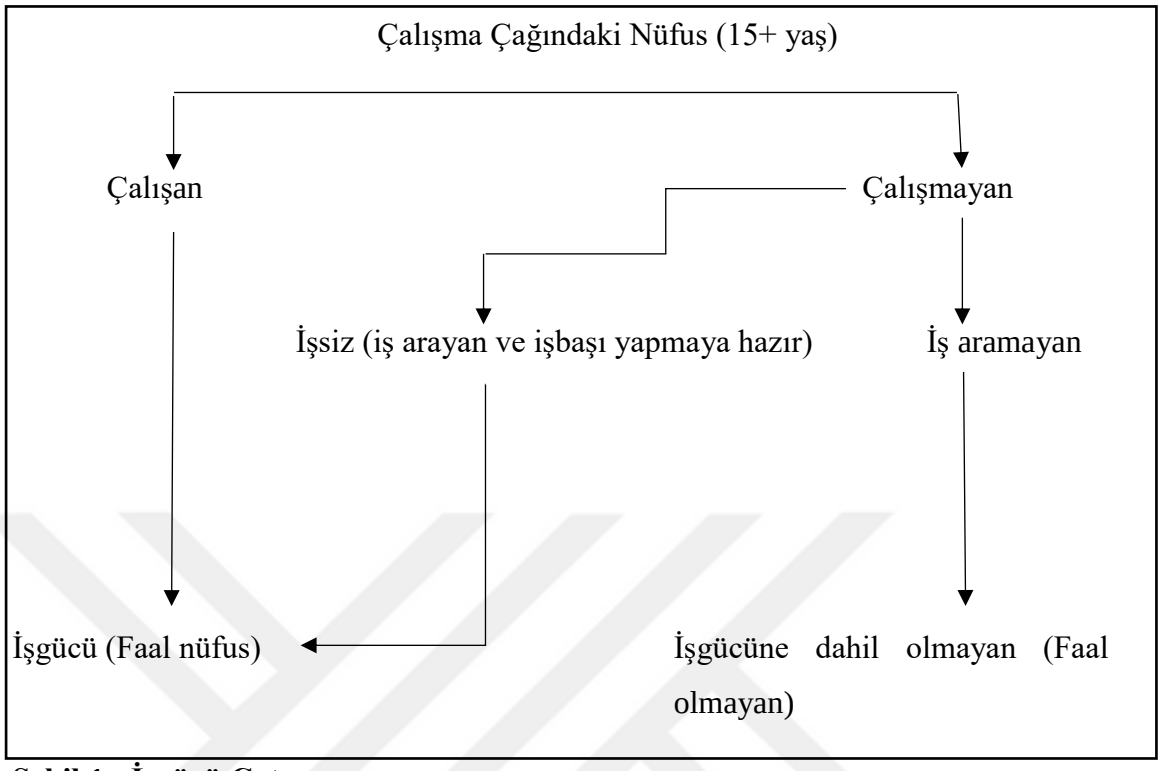
İşgücüne katılım oranını bulmak için işgücünün 15- 64 yaş aralığındaki nüfusa oranlanması gerekir.

İşgücüne katılım oranı = İşgücü / Çalışma çağındaki nüfus × 100

Kişilerin bilgi ve becerilerini bir iş için kullanması durumuna emek arzı denilmektedir. Emek arzının üretim sürecinde kullanılmak amacıyla talep edilmesi durumu emek talebidir. Emek arzı ve emek talebinin bir araya geldiği fiyat ve miktar düzeyinde emek piyasası oluşmaktadır (Cerev & Yenihan, 2017: 80). Mevcut iş alanına yenilerinin getirilemeyişi, yaşlanan nüfusun nitelik bakımından eksik olması, çalışma yaşındaki nüfusun azlığı işgücü piyasasında yaşanan sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Alabaş, 2007: 4).

İşgücü piyasalarının çeşitlenmesi, emek arzını sunan bireylerin bilgi ve becerilerinin farklı olması belirli bir fiyat olmasını engeller. Üretim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, ekonomide yaşanan küreselleşme işgücü piyasalarında değişmelere neden olmuş ve piyasa hareketlenmiştir. Bu durum ücretlerin düşmesine, işgücü piyasasında eşitlik dengesinin bozulmasına, işsizlik sorununa neden olacaktır. Bu durumda işgücü piyasası politikalarının geliştirilmesi zorunlu hale gelmektedir (Özmen, 2011: 9).

Yaşanan ekonomik ve sosyal gelişmeler kadınların çalışma yaşamına aktif olarak katılmasını sağlamıştır. Emek arzı kavramı içerisinde kadının payı arttırmış ve kadın emeği kavramı ortaya çıkmıştır. Dar anlamda kadın emeği, tarım, sanayi veya hizmet sektöründe, bir ücret karşılığı çalışarak üretime katkı sağlayan kadın işgücü olarak tanımlanmaktadır. Kadın emeğinin sadece ev dışında ve ücretli çalışma olarak algılanması ev içerisinde çalışan kadınları sistemden dışarı atmıştır. Yapılan çalışmalar sadece ücretli kadın emeğini kapsamış ve ücretsiz kadın emeğini görmezden gelmiştir (Işık & Serdaroğlu, 2015: 7).



Şekil 1: İşgücü Çatısı

Kaynak: Özmen, F. (2011). *Türkiye'de Kadın İşgücü İstihdamının Gelişiminde Mikro Kredi Uygulamaları.* Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa. S6

Bir ülkenin ekonomik gelişimini sağlaması için üretim faktörlerini âtıl bırakmayarak en yüksek düzeyde çıktı elde etmesi gerekmektedir. Üretim çıktısını arttırmanın çeşitli yolları vardır ve emek faktörünün en yüksek seviyede kullanılması bu yollardan biridir. Kadın ve erkek olarak ayrılan işgücü eşit oranlarda kullanılmamakta ve emek faktörünün âtıl kapasitede kalmasına neden olmaktadır (Büyüknalbant, 2009: 19).

1.1.1. Cinsiyet Ayrımcılığı Kavramı

Toplumsal yargılar, aile yapısı, cinsiyetçi bakış açısıyla yapılmış iş bölümü, kadınlarda eğitim seviyesinin düşük olması, eğitimsiz kadın emeğine talebin az olması, kente göçün artması, ekonomik politikaların kadın istihdamını yeterince desteklememesi kadın işgücünü çalışma yaşamından koparmış, kadınları ev içi

geleneksel işlerle sınırlandırmıştır (Karabıyık, 2012: 240). Ancak tüm bu engeller kadınların çalışma yaşamında aktif rol almalarını engelleyememiş, kadınlar sosyal ve ekonomik yaşam içerisinde aktif olarak rol almıştır (Köse, 2014: 20).

Çalışma yaşamında yer almayı başaran kadınlar, erkeklerden daha az bilgi ve beceri gerektiren ve daha çok tekrara dayalı işlerde çalıştırılmaktadır. Bu negatif ayrımcılık ücrete de yansımış ve kadın ile erkek işgücü arasında ücret farklılıkları ortaya çıkmıştır. Buna rağmen ekonomik kriz dönemlerinde ilk olarak kadınların işlerine son verilmektedir. Ayrıca kariyer fırsatları ve görevde yükselme olanakları kadınlar ile erkeklere eşit sunulmamaktadır (Köse, 2014: 20)

Zamanla ekonomik ve sosyal alanlardaki gelişmeler ile mesleklerin cinsiyete göre ayrıştırılması azalmış, kadınların çalıştıkları meslekler çeşitlenmiştir. Kadın işgücünü destekleyen ve koruyan kanunların yürürlüğe girmesi kadın istihdamını arttırmıştır. Bunun yanında kadınların eğitim seviyesinin yükselmesi, evlenme yaşının ilerlemesi, toplumun bakış açısının değişmesi kadınların işgücüne katılmalarını arttıran unsurlardır. Fakat kadınlar bu yeni görevlerinin yanı sıra geleneksel ev içi görevlerini de yerine getirmek zorunda bırakılmıştır (Karabıyık, 2012: 240).

Toplumda bir bölüme karşı yaş, cinsiyet, ırk, din ayrımı yapılarak haksız davranışlar sergilenmesi ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır. Cinsiyet faktörü esas alınarak farklı davranışlar sergilenmesi cinsiyet ayrımcılığı olarak adlandırılır. Kadınlar iş yaşamında olumsuz davranışlarla karşılaşma, erkeklerle eşit fırsatları elde edememe, siyasi ve ekonomik yaşamda az temsil edilme gibi negatif ayrımcılığı maruz kalmaktadırlar. Temelde kadına yönelik toplumun olumsuz bakışı iş yaşamını da olumsuz etkilemekte ve kadınlar işyerlerinde de ayrımcılık yaşamaktadırlar (Kartal, 2014:33).

Birçok toplumda oluşan düşünce yapısı sonucunda kadınlar erkeklerden farklı işlerde çalışmak zorunda kalmakta gerek kadınların fiziksel yapısı gerek eğitim

düzeyi kadınlar ile erkekler arasında bir ayrımcılığa neden olmaktadır. Kadınların erkeklerden farklı işler yapması yatay ayrımcılık, kadınların hiyerarşik olarak erkeklerde daha düşük seviyelerde olması dikey ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır. Kadınlar daha çok eğitim, sağlık sektörlerinde, bakıcılık, sekreterlik gibi işlerde çalışmakta fakat bu alanlarda yönetim kadrolarında daha az yer almaktalar. Yapılan araştırmalarda cinsiyet ayrımcılığının daha az yetenek gerektiren işlerde yüksek oranlarda görüldüğünü ve kadınlar üzerinde negatif ayrımcılık yapıldığını göstermektedir (Jordan, 1997).

İşyerinde ücret, terfi, pozisyon gibi konularda ayrımcılık yaşayan kadınlar yaşadıkları sorunları işyerine de yansıtmaktadır. Ayrımcılık sonucu kadınların veriminde düşüş, işe devamsızlık, isteksizlik, stres, işten ayrılma niyeti, motivasyon düşüklüğü gibi sorunlar işletmenin verimini etkilemektedir. (Akdemir & Çalış Duman, 2016: 345).

1.1.2. Cinsiyet Ayrımcılığı Türleri

Çalışma yaşamında kadın çalışanlara yönelik yapılan ayrımcılık açık ve örtülü olarak ikiye ayrılır.

1.1.2.1. Açık Ayrımcılık

Aynı işletmede çalışan kadın ve erkeklerin benzer bilgi ve becerilere sahip olsalar bile bir tarafa ayrıcalıklı davranılması durumudur. İşe alımlarda erkek başvuranların tercih edilmesi, cinsiyetler arası ücret farklılıkları, kadınların doğum öncesi ve sonrası dönemde işten çıkarılması, cinsel taciz açık ve doğrudan ayrımcılık türleridir (Dalkıranoğlu, 2006: 41-42).

1.1.2.2. Örtülü ayrımcılık

Kadın çalışmalarını düzenleyen hukuki işlemler yapılsa da örtülü ayrımcılığı ortadan kaldırma konusunda yetersiz kalmaktadır. Örtülü ayrımcılık olarak bilinen başlıca durumlar şunlardır (Altan, 2003: 216);

- İşe alımlarda küçük çocuklu kadınların tercih edilmemesi,
- Yarı zamamlı çalışan kadınların işten çıkarılacaklar listesinde başta yer alması,
- Prim ve benzeri ödemelerin tam zamanlı çalışanlara verilmesi ve yarı zamanlı çalışanların genelde kadın olması,
- İşletme kurallarının kadın çalışmalarını etkilemesi (çocuklu kadın çalışanların gece vardiyasında çalışmaması),
- Şehirler arası seyahatlerde bekar kadınların görevlendirilmesi.

Örtülü ayrıcmcılık uygulamalarının önüne geçmek amacıyla pozitif ayrımcılık olarak tanımlanan sosyal politikalara yönelinmiştir. Kadınlar lehine, kadın erkek eşitliğini savunan yasaların bozulması durumu pozitif ayrımcılıktır. Burada amaç çalışma yaşamında negatif ayrımcılığın hukuki düzenlemeler ile ortadan kaldırılmasını sağlamaktır (Dalkıranoğlu, 2006: 43).

1.1.3. Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Uygulamaları

Kadınlar çalışma yaşamında çeşitli ayrımcı uygulamalara maruz kalmıştır. Kadınlar işe alma, terfi, ücret gibi konualarda ayrımcılık yaşanmaktadır. Ayrıca bazı ayrımcılık uygulamalarının kadınlara özgü olması (doğum izni, hamilelik döneminde işten çıkarma) durumu söz konusudur (Dalkıranoğlu, 2006: 44).

1.1.3.1. Mesleklere Yönlendirme Ve İşe Almada Ayrımcılık

Toplumda "kadının yeri evidir" yaklaşımı ile kadınlar çalışma yaşamından uzak kalmıştır. Mevcut işlerin cinsiyete göre ayrılması kadınların bazı mesleklerde yer almasını engellemiştir Mühendislik gibi alanlarda erkek işgücünün, hemşirelik gibi alanlarda kadın işgücünün tercih edilmesi işe alımları belirleyen faktörlerden biridir (Dalkıranoğlu, 2006: 45).

1.1.3.2. Ücretlerde Ayrımcılık

Kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması, bilgi birikimlerinin az olması, deneyimlerinin yetersiz olması ücretlerde farklılığa neden olmaktadır. Kadınlar ile erkek çalışanlar arasında kariyerlerinin eşit olması durumunda bile ücret farklılıklarının olduğu görülmüştür (Dalkıranoğlu, 2006: 47).

1.1.3.3. Terfilerde Ayrımcılık

Kadınların eğitim seviyeleri, niteliksiz işlerde yoğunlaşma gibi sorunlar üst kademelere yükselmelerinin önünde engeldir. Yönetici pozisyonunda düşük temsil edilen kadınların bazı engeller ile karşılaştıkları bilinmektedir. Kariyer yönetiminin etkin bir şekilde kullanılamaması kadınlar önünde bir engeldir. Kadınların kendi durumundan kaynaklanan engeller iç engeller olarak tanımlanırken, örgüt kültürü ve çevreye bağlı bir şekilde ortaya çıkan engeller dış engellerdir (Dalkıranoğlu, 2006: 49).

Birçok gelişmiş ülkede kadın işgücünü teşvik eden ve koruyan yasalar bulunmasına rağmen, kadınlar, görünmeyen bazı engeller yüzünden işgücü piyasalarında erkeklerden daha düşük oranlarda yer almaktadır. Kadın çalışanlara uygulanan bu engeller gayri resmi ve soyut özelliktedir ve literatürde "cam tavan" olarak adlandırılır (Korkmaz, 2016: 97). Cam tavan, kadınların üst düzey yönetici

kadrolarına geçiş yapmasını engelleyen, geçirgen olmayan, görünmez bir bariyer olarak tanımlanmış ve ABD'de çalışan kadınların üst yönetime geçişi önündeki engelleri araştırmak amacıyla Cam Tavan Komisyonu kurulmuştur (Bazazo, 2017).

1.1.3.4. Cinsel Taciz

Çalışanın kendi rızası olmadan sözlü veya fiziksel olarak genel ahlaka uygun olmayan davranışlara maruz kalması durumudur. Çalışma yaşamında kadın çalışanların cinsel tacize uğraması işyerinde öenmli bir sorun olarak görülmektedir. Bazı çalışmalarda erkek çalışanların da cinsel tacizbue maruz kaldığını ama bu durumun daha çok kadınlar üzerinde olduğu görülmüştür. Burada kadınların demografik özelliklerine bakılmaksızın her grupta görünen bu durumda genelde bekar, eşinden ayrılmış ve bakmakla yükümlü oldukları yakınlarının olduğu kadınlar yüksek risk grubundadır (Dalkıranoğlu, 2006: 53-54).

1.1.4. Performans Kavramı

İşletmeler için önemli bir sermaye olan işgücü, ürün ve hizmet çıktı seviyesi üzerinde de etkilidir. Piyasalarda rekabet etmek isteyen işletmeler, işgücü faktörünü aktif kullanmak, incelemek, verimini arttırmak istemektedir. Bu durum çalışan performansı kavramını ortaya çıkarmıştır. Performans, belirli bir dönemde yürütülen faaliyetlerin, belirlenen amaçlara hizmet etme derecesi olarak tanımlanmaktadır. İşgörenin yetenek ve bilgisine uygun olarak tanımlanan işi gerçekleştirmesidir. İşgörenin bir örgütte sorumluluk ve görevlerini üstlenmesi sonucunda, belirlenen hedeflere ulaşmak için çaba ve zaman harcaması olarak da tanımlanmaktadır. Belirli bir hedefe ulaşma amacıyla gösterilen çaba performans kavramıyla tanımlanırken, başarı kavramı ise çabanın belirlenen hedefe ulaşma derecesidir. Fakat genellikle çalışmalarda performans ve başarı kavramı aynı anlamda kullanılmaktadır (Tercan, 2017: 38).

İşletmeler için üretilen mal ve hizmet olarak kullanılırken çalışanlar için gösterilen verim düzeyidir. Bir iş gören veya grubun bir amaç doğrultusunda gösterdiği nicel ve nitel ölçüt iş performansıdır. Çalışanların alacağı ücret ve diğer imkanlara karşılık olarak gösterecekleri çaba olarak tanımlanan iş performansı, kişisel yeteneklere, ücret düzeyine, terfi imkanlarına, diğer çalışanların performansına, işletmeye bağlı durumlara göre farklılık göstermektedir (Tercan, 2017: 38).

Çalışanları performansı kendi eğitim seviyeleri, becerileri, tecrübeleri ve çabalarının yanı sıra işletmelerin performansı arttıracak ortamı sağlamasına, çalışma koşullarına ve yöneticilerin tutumuna göre değişiklik göstermektedir (Yıldız, Savcı, & Kapu, 2011: 235).

Performansın özellikleri şu şekildedir (Tercan, 2017: 44-45)

- Yapısı davranışsaldır,
- Bölümsel davranışlar sonucu iş performansı belirlenmektedir,
- Davranışsal açıdan çok boyutludur.

1.1.5. Performansın Boyutları

Sanayi Devrimi ile başlayan ve yakın tarihe kadar devam eden dönemde genellikle performans boyutları kar ve maliyet olarak kullanılmaktaydı. İlerleyen dönemde bu boyutlar genişletilip kar, maliyet ve verimlilik olarak ele alınmıştır. Genel kabul gören performans boyutları şöyledir (Karaman, 2009: 414);

- Etkinlik
- Verimlilik
- Kalite
- Verim ve girdilerden yararlanma

- Yenilik
- Çalışma yaşamının kalitesi
- Karlılık ve bütçeye uygunluktur.

1.1.6. Performansı Etkileyen Faktörler

İş performansı birçok faktör tarafından etkilenmektedir. Bunlar genellikle iç ve dış veya örgütsel ve çevresel faktörler şeklinde ikiye ayrılmaktadır. İşletmenin alt sistemleri içerisinde yer alan, denetlenebilir ve değiştirilebilir olan faktörler iç veya örgütsel faktörler olarak belirtilmektedir. Ekonomik, sosyo kültürel sistemler tarafından belirlenen faktörler ise dış veya çevresel faktörler olarak belirtilmektedir. Ekonomik ve sosyal durum, demografik özellikler, yönetim birbiriyle ilişkili faktörlerdir. Sosyal, toplumsal, psikolojik durum, ekonomik faaliyetler, üretim yapısı, üretim teknolojisi, organizasyon şekli ve buna benzer sosyal ve kültürel faktörler iş görenin verimini ve performansını etkileyen faktörlerdir. Bireysel performansa örgüt içinde etki eden faktörler fiziki, ekonomik ve psikososyal faktörler olarak üç ana grupta toplanmaktadır (Avunduk, 2016: 65).

Campbell (1990) iş performansını sekiz faktör modeline ayırmıştır. Bu modeller aşağıdaki boyutlardan oluşmaktadır; (akt. Tercan, 46)

- İşe dayalı yeterlilik
- İşe dayalı olmayan yeterlilik
- Sözlü ve yazılı iletişim düzeyi
- Görev sorumluluk ve bilinci, çaba sarf etme
- Kişisel disiplin
- Ekip üyeleriyle uyum
- Yönetim
- Liderliktir.

Yapılan çalışmalar sonucunda ücret, terfi, yönetim şekli, liderlik, karar mekanizmasında yer alma, görev tanımlanması, çalışma koşulları, çalışma arkadaşlarıyla iletişim, takdir edilme ve görevin kendisi performansı etkileyen faktörler olarak belirlenmiştir (Bükülmez, 2013: 18-19).

Performansa etki eden faktörler genel anlamda şu başlıklar altında incelenebilir (Bükülmez, 2013):

1.1.6.1. Yönetimsel Unsurlar

Bireysel performans iş görenin kendi bilgi ve becerilerinin yanında işletmenin özelliklerinden de etkilenmektedir. İşletmenin yönetim şekli, liderlik özellikleri çağdaş ve rasyonel bir şekilde ilerlemiyorsa performans üzerinde olumlu bir etkisi olmayacaktır. Bu nedenle işletmenin yönetim tarzı iyi tasarlanmalı ve tüm kademelerde uygulanamalıdır. Liderlik, iletişim, motivasyon, performans yönetimi,katılımcılık, stres yönetimi yönetimsel unsurlar içinde yer alır (Bükülmez,2013: 19-33).

- Yönetim tarzı: yönetim ve yönetici, başarılı olma ve performans konusunda önemli bir yere sahiptir.
- İletişim: işletme içerisinde, yönetici ve çalışma arkadaşları arasında kullanılan sözlü ve yazılı iletişim araçları görevin yerine getirilmesi, performans ve verimlilik konusunda önemlidir.
- Arkadaşlık ortamı: belirlenen hedeflere ulaşma konusunda çalışma arkadaşlarıyla uyum, görev dağılımı, ekip olma önemlidir. İş görenin içinde bulunduğu ekip verimlilik, iş tatmini ve performans üzerinde önemli etkiye sahiptir.
- Takdir edilme duygusu: çalışanın performansına uygun düzeyde takdir edilmesi ve beğeni alması, performansını ve iş tatmini olumlu etkilemektedir. Takdir sonrası çalışanın motivasyonunda artış yaşanması ile

takdir edilme arasında çift yönlü bir etki yaşanacaktır (Erdil, Keskin, İmamoğlu, & Erat, 2011: 23).

- Ücret: insanların çalışma yaşamına girmesinin en önemli nedenlerinden biri gelir elde etmektir. Çalışanlar bilgi ve becerileri seviyesinde üretim sürecine katkı sağlaması sonucunda bir ücret almaktadırlar. İşletmelerde kullanılan ücret sisteminin adil olması çalışan performansını öenmli ölçüde etkilemektedir. Fakat her durumda ücret artışı performansı olumlu etkilemeyebilir.
- Terfi: gösterilen çaba sonrası görevde yükselme performans üzerinde önemli etkiye sahiptir. Başarılı olma durumunda bir üst kademeye yükselme, yetki artışı, ücret artışı, sosyal statü, sorumluluk artışı olacağını bilme çalışanları motive etmekte ve performanslarını arttırmaktadır.
- Motivasyon: davranışları amaçlar doğrultsunda harekete geçiren döngüsel süreç olarak bilinen motivasyon teşvikle artış göstermektedir. Çalışanların ne istediğinin ve çabalarının karşılığında nasıl bir değer alacağını bilmek motivasyonu arttırır ve performansı olumlu etkiler (Bükülmez, 2013: 30).
- Stres: fiziksel, psikolojik ve örgütsel açıdan stres çalışma yaşamında önemlidir. Stres performans üzerinde olumsuz bir etki yaratabilir. (Bükülmez, 2013: 31).

1.1.6.2. Bireysel Unsurlar

Bireyin kişisel durum ve özellikleri performans üzerinde etkilidr. Çalışanın bilgi ve becerisi, duygusal durumu, alışkanlıkları, amaçları, davranışları, yetenekleri, algılama düzeyi performansını etkileyen unsurlardır. Yaş, cinsiyet, medeni durum gibi demografik özellikler performans üzerinde etkilidir (Bükülmez, 2013: 32-33).

1.1.6.3. Çevresel Unsurlar

İşletmeye bağlı olmayan, değiştirilmesi ve düzenlenmesi mümkün olmayan ve uyulması gereken unsurlardır. Burada liderin bu unsurları önceden tespit edip işgücünü bu unsurlar karşısında bilgilendirmesi, koruması önemlidir (Akal, 1992: 13).

1.1.7. Performans Önem

Performans, çalışanların işletmenin hedeflerine uygun olarak gösterdiği niceliksel ve niteliksel katkılarının toplam ölçüsüdür. Bu nedenle işletmeler açısından bireysel performans oldukça önemlidir. Çalışanların performansının zayıf veya yüksek olması işletmeleri de etkileyecektir (Tercan, 2017: 38).

Kavramın daha iyi anlaşılmasında performansın ölçütlerinin bilinmesi önemlidir. Kurumsal destek, örgütsel bağlılık, motivasyon, örgütsel iklim, örgütsel kültür gibi psikolojik unsurlar ile işletmede kullanılan fiziksel araçların yeterli olması çalışan performansı açısından oldukça önemlidir. Performans ölçütlerinin önemi içinde bulunan duruma göre farklılıklar gösterir. Kaynakların sınırlı olduğu dönemde, mevcut kaynaklarla aktif kullanım sağlanması amacıyla verimlilik ve tutumluluk önemli performans ölçütleridir. İnsan hakları ile ilgili yaklaşımlara önem verilen örgütlerde yasallık, açıklık, insan merkezli yönetim önemli performans ölçütleridir (Tutar & Altınöz, 2010:203).

İşletmelerde istenilen düzeyde bir etkinliğin sağlanmasında performansın yönetiminin rolü büyüktür. İşletmelerin var olan fiziksel ve finansal kaynaklarını verimli ve etkin bir şekilde kullanmasının önemi kadar mevcut işgücünü de etkin verimli kullanması önemlidir. İş görenin bilgi, yetenek ve becerilerinin etkin ve verimli kullanılması, performansının korunması ve arttırılması işletmelerin hedefleri arasındadır. Bu nedenle bireysel ve grup performansının yönetilmesi önemlidir (Tutar & Altınöz, 2010: 203).

1.2.Kadın İşgücü Kuramları

Kadınlar tarihten beri hayatın her alanında cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmıştır. Meslek seçimi, eşit ücret, çalışma süresi gibi konularda ayrımcılığın yaşanması araştırmacıları bu alana yöneltmiş ve literatürde ayrımcılığın yer almasına neden olmuştur.

1.2.1. Neo Klasik Okul Yaklaşımı

Neo Klasik Okul, Klasiklerdeki "değer teorisi" üzerinde önemli değişiklikler yapmıştır. Fiili ücret ve geçimlik ücret anlayışından uzaklaşmışlar, marjinal verime bağlı ücret anlayışını benimsemişlerdir. Uzun dönemde üretime katkısı eşit olan çalışanların eşit ücret alması gerektiğini savunmuştur. Neo Klasik yaklaşım, beşerî sermaye, istatistiksel ayrımcılık, ayrımcılık duyguları ve kalabalıklaşma modeli olmak üzere dört modelle açıklanmaktadır (Palaz, 2003: 90).

1.2.1.1. Beşerî Sermaye Modeli

1950'li yıllarda Neo Klasiklerin geliştirdiği bu yaklaşımda, çalışanlar arasındaki beşerî farklılıklar işgücüne dahil edilmiştir (Büyüknalbant, 2009: 21). Bu yaklaşım işgücü piyasasında yaşanan cinsiyet ayrımcılığını arz açısından açıklamıştır. Beşerî sermaye, işgücü piyasasında yer alan ya da almak isteyen bireyin kendine yatırımı olarak açıklanmakta ve eğitime devam etme, hizmet içi eğitimler, iş bulmak için göç etme beşerî sermayeye yapılan yatırım kabul edilmektedir. Kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması, doğum sonrası çalışma yaşamından kopma, ev içi işler, çocuk bakımı gibi sorumlulukları nedeniyle beşerî sermaye donanımları düşüktür. Bu yaklaşımda kadınların düşük ücretli, kötü çalışma koşulunda ve yükselme imkânı olmayan işlerde çalışmaları ayrımcılık olarak değil bireysel seçim olarak kabul edilmiştir (Duruoğlu, 2007: 69; Palaz, 2003: 91; Özçatal, 2011: 23).

Bu yaklaşım, bireylerin işgücü piyasasında rasyonel kararlar alırken serbest olduğu varsayımı üzerine eleştiriler almıştır. Kadınların düşük ücretli işlerde çalışmasının bireysel tercihleri ile ilgili olmadığı, toplumun değer yargıları sonucunda şekillendiği bu yaklaşıma karşı öne sürülen varsayımdır (Palaz, 2003: 92).

1.2.1.2. İstatistiksel Ayrımcılık Modeli

1972 yılında E. Phelps ve K. Arrow tarafından geliştirilen modele göre, işe girmek için yapılan başvuruların değerlendirilmesi sırasında işverenlerin kullandıkları yöntem ayrımcılığa neden olmaktadır. İşveren, bireylerin bilgi ve becerilerine bakarak tek tek inceleme yapmak yerine ait oldukları grubun niteliklerine göre istatistiksel inceleme yapar. İşverenler, işe başvuranlar üzerinde bir inceleme yapsa bile hiçbir zaman çalışanların ne kadar başarılı olacaklarını ve çalışma sürelerini tahmin edemezler. İşçinin maliyetleri düşünüldüğünde işverenler hata yapmak istememekte ve iş başvurularını istatistiki bir şekilde incelemektedir (Büyüknalbant, 2009: 22).

Toplum içerisinde kadın çalışanların verimsiz olduğu, devamsızlık yaptıkları, ailesi ile işi arasında kaldığında ailesini seçmesi gibi düşüncelerin yer alması, işverenlerin kadın işgücüne olumsuz bakmasına neden olmuştur. Bu nedenle işverenler kadın çalışanların bilgi ve becerisine bakmadan, kendisi için erkek çalışanları tercih etmektedir. İşverenlerin gerçek verimliliği ölçmesinin zor olması nedeniyle değerlendirmeler önyargılı, genel kabul görmüş algılar çerçevesinde gerçekleştiği kabul edilmiştir (Palaz, 2003: 93).

1.2.1.3. Ayrımcılık Duyguları Modeli

G. Becker tarafından geliştirilen bu model ayrımcılığı bir gruba karşı önyargılı ve duygusal hareket etme olarak açıklamaktadır. İşverenler kadın çalışanların kendilerine ek maliyet yüklediklerini düşünürler ve bu nedenle ayrımcı davranışlar sergiler. Bu modelde, işverenler dışında çalışanlar arasında da kadın

çalışanlara karşı ayrımcı davranışların görülebileceği öne sürülür. Erkek çalışanlar, kadınlar ile birlikte çalışmanın kendilerine maddi olmayan bir ek maliyeti olduğunu düşünürler. Bu maliyetin işveren tarafından kendilerine ödenmesini isterler ve bu durum ücret farklarının olmasına neden olur. Ücret farklılıklarının yanı sıra yönetici pozisyonlarına yükselme imkanları konusunda da ayrımcılık görülmektedir. Erkek çalışanlar kadınlar tarafından yönetilmek istememektedir ve bu durum kadınların yönetici pozisyonlarına yükselmelerinde bir engel olmaktadır (Büyüknalbant, 2009: 23).

1.2.1.4. Aşırı Kalabalıklaşma Modeli

1918 yılında Millicent Fawcett tarafından geliştirilen bu model ayrımcılığı açıklamaya çalışmıştır. Bu model, toplumun bakış açısının ve işverenlerin önyargılarının kadınların bazı mesleklere girmelerini engellediğini savunmuştur. Bazı işkollarına girmesi engellenen kadınlar, düşük statülü işlerde düşük ücretler karşılığında çalışmak zorunda kalmışlardır. Edgeworth 1922 yılında Neoklasik arz ve talep analizlerini kullanarak kadınların bazı mesleklerde yoğunlaştığını ve ücretleri düşürdüklerini ileri sürmüştür (akt. Palaz, 2003:96).

Bu modelin tam rekabetçi işgücü piyasası analizi yerine mesleki ayrımcılığı, kadınların belirli mesleklerde yoğunlaşmasını dikkate alması diğer modellerle arasındaki temel farktır (Palaz, 2003: 96).

Erkek ile kadın işi ayrımı yapılması kadın ile erkeklerin aynı işgücü piyasasında yer alamamasına neden olmaktadır. Kadınlar ve erkeklerin beşerî sermaye donanımları eşit olsa, aynı işi yapsalar bile aynı işgücü piyasasında rekabet halinde olmamaları nedeniyle kadınlar daha az ücret alır (akt. Palaz, 2003:96).

1.2.2. Kurumcu Yaklaşım

Kurumcu yaklaşım, Neoklasikler tarafından geliştirilen modelin işgücü piyasasındaki cinsiyet ayrımcılığını açıklamada yetersiz kaldığını ifade eder. Neoklasikler bireylerin iş seçiminde özgür olduğunu ileri sürerken, Kurumcular, bazı bireylerin istekleri dışında kötü şartlarda, ikincil piyasalı işlerde çalışmak zorunda kaldıklarını ileri sürerler. İşgücü piyasalarının esnek olmaması, tekelci özellik gösteren firmaların ve kurumsal politikaların bazı işçi gruplarını ikincil piyasalı işlere yönelmesine neden olduğu bu yaklaşımın varsayımıdır (Palaz, 2003: 97). ABD ve İngiltere'de işyerlerinde yaşanan cinsiyete dayalı ayrımcılığı açıklamak için bu yaklaşım kullanılmıştır. ABD gibi gelişmiş ülkelerin işgücü piyasalarını inceleyen bu yaklaşımın Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler ve farklı özelliklere sahip piyasaları incelemek için uygun olmadığını ileri sürmüşlerdir (akt. Palaz, 2003:98).

Kurumcu yaklaşım, İkili Rol Yaklaşımı, İşgücü Piyasasının Bölümlenmesi Yaklaşımı, Marksist Yaklaşım ve Feminist Yaklaşım olmak üzere dörde ayrılır.

1.2.2.1. İkili Rol Yaklaşımı

1956 yılında Alva Myrdal ve Viala Klein tarafından yazılan "Women's Two Roles" adlı eser ile ortaya çıkmış bir kuramdır ve kadın işgücü durumunu inceleyen ilk kuram kabul edilmektedir. 21. yüzyılda kadınların, erkeklerin yaptığı işleri yapmaya başlaması ile toplum içindeki konumu değişikliğe uğramıştır. Kadınların aile ile çalışma yaşamını birleştirmek için çaba göstermek zorunda kaldıkları vurgulanmıştır (Özmen, 2011: 29-30). Bu çalışmada kadınları aile işlerini sekteye uğratmadan çalışma hayatına çekme yolları tartışılmış, sonuçta kadının ev içi işlerle ilgilenmesi birinci görevi, çalışma yaşamında ücret karşılığı çalışması ikinci görevi kabul edilmiştir. Kadınların elde ettikleri gelir "ek gelir" kabul edilmiştir. Kadınların çalışma hayatında fiziksel yapılarına uygun işlerde geçici, yarı zamanlı çalıştırılmasını, ev içi işlerini de aksatmayarak çalışma yaşamında yer bulmalarını öne sürmektedirler (akt. Büyüknalbant, 2009: 24). Kadın işgücü erkek işgücünden

ucuz, değersiz ve güvensiz görülmüştür. Bunun nedeni olarak kadın işgücünün eğitim ve beceri seviyesinin düşük olması değil, kadınların evi ile işleri arasındaki çelişki gösterilmiştir. Ev içindeki sorumluluğunun devam etmesi ve çalışma hayatını ev işlerine göre şekillendirme zorunluluğu kadınları işgücü piyasalarında dezavantajlı konuma itmiştir (Duruoğlu, 2007: 68).

1.2.2.2. İşgücü Piyasasının Bölümlenmesi Yaklaşımı

Bu yaklaşım işgücü piyasalarını birincil ve ikincil piyasalar şeklinde ikiye ayırmaktadır. Birincil piyasalarda yer alan işler yüksek ücretli, terfi imkânı olan, işgücü devir hızının düşük olduğu işlerdir. İkincil piyasalarda yer alan işler ise aksine ücretlerin daha düşük olduğu, terfi imkanının olmadığı, işgücü devir hızının yüksek olduğu işlerdir. Kadınlar ücretlerin düşük olduğu ikincil işlerde yer alırken, erkekler birincil işlerde çalışmaktadır (Büyüknalbant, 2009: 25).

- Birincil piyasalar uzmanlık ve iş başı eğitim gerektirir ve bunlar işverene ek maliyet yüklemektedir. Kadınların evlilik, doğum gibi nedenlerle çalışma yaşamından kopması, işverenlerin kadın işgücüne olumsuz bakmasına neden olmaktadır.
- Birincil piyasalardaki işler bilgi ve beceri gerektiren işler olduğu için ücretler yüksektir. Eğitim seviyesi düşük olan kadınlar birincil piyasalarda yer alamamakta ve düşük ücretli ikincil piyasalarda yoğunlaşmaktadırlar.
- Birincil piyasadaki işlerin erkek işi olarak algılanması zamanla bu işlere kadınların girmesini engellemiştir.
- Kadınlara sunulan kesintili çalışma imkânı ikincil piyasalı işlere yönelmelerine neden olmaktadır (Özmen, 2011: 32).

Bu kuram, cinsiyetler arası ücret farklılıkları üzerine odaklanmıştır. İşverenin birincil piyasalardaki işlerde kadın işgücü arzını yükseltip, ücretleri düşürmediklerini açıklayamamaktadır (Büyüknalbant, 2009: 25).

1.2.2.3. Marksist Yaklaşım

Bu yaklaşımın kadına bakış açısı, ana felsefesi ile paralellik göstermektedir. Bu yaklaşıma göre, aile içerisinde erkeğin konumu burjuva, kadının konumu proleterya olarak değerlendirilmektedir (Özmen, 2011: 32).

Bu yaklaşım, kapitalist sistemin işgücü piyasasını kontrol etmek için yedek işgücü ordusu oluşturduğunu ileri sürmektedir. İşverenler ekonomideki dalgalanmalara göre bu yedek işgücü ordusunu piyasaya çeker ya da piyasadan çıkarırlar. Toplumda kadın işgücünün ikincil plana itilmesi ve kadınların kazancının ek gelir olarak görülmesi işverenlerin kadın işgücünü yedek işgücü olarak nitelendirmesine neden olmaktadır. Kadınların ücretlerinin düşük olması da yedek işgücü olarak seçilmelerine neden olmaktadır. Bu yaklaşımda kadın işgücünü eğitim, nitelik, medeni durum olarak değerlendirilmemekte ekonomik olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle kriz dönemlerinde de ilk olarak işten çıkarılan yine kadınlar olmaktadır (Özmen, 2011: 32-33).

Kurama yöneltilen en büyük eleştiri; kadın işgücünün ucuz olmasına rağmen neden ilk olarak kullanmadığını açıklayamamasıdır (Büyüknalbant, 2009: 26).

1.2.2.4. Feminist Yaklaşım

Kadınların ikinci işlerde çalışmasının ve emeğinin daha ucuz olmasının nedeni açıklamaya çalışan bir diğer yaklaşımdır. Feministler, kadınların aile içerisinde ve işyerinde ayrımcılığa maruz kalmasının nedenini "patriarkal-erkek egemen" sisteme bağlamıştır (Palaz, 2003: 99). 1986 yılında Anker ve Hein'in geliştirdikleri teoride, kadınlar genelde evdeki işlerinin devamı olan hemşirelik, öğretmenlik, çocuk bakıcılığı gibi mesleklerde yer aldığını ve bu mesleklerin toplum tarafından hafife alındığı belirtilmiştir. Kadınlar, daha yetenek ve deneyim gerektiren işlerde çalışsalar dahi sırf yaptıkları işler kadın işi olarak nitelendirildiği için

erkeklere oranla daha az ücret alırlar (akt. Palaz, 2003:99). İşgücü içerisinde mavi yaka, beyaz yaka tanımlamalarının yanı sıra kadın işgücünü tanımlamak için pembe yaka kavramı geliştirilmiştir (Özmen, 2011: 34).

Bu yaklaşım, diğer yaklaşımların işgücü piyasasında yansız olduklarını ileri sürmelerine karşı çıkmış ve cinsiyet karşısında yansız olmadıklarını ileri sürmektedir. Diğer kuramlarda, kadının ikinci plana atılmasını, veri hesaplamalarında kadın işgücünü ele almamalarını eleştirmişlerdir (Özmen, 2011: 34). Feministler kadının toplumdaki yerinin değişmesini arzu etmektedirler (Bıyıklı, 2015: 9).

1.3. Dünya'da ve Türkiye'de Kadın İşgücünün Gelişimi

İlk çağlarda göçebe bir yaşam tarzı yaşayan toplumlarda anaerkil bir aile yapısı görülmektedir. Erkekler avcılık görevini üstlenirken, kadınlar ev işleri, çocukların bakımı, bitki toplayıcılığı görevlerini üstlenmektedir (Işığıçok, Bayram & Yıldız, 2002: 1-2). Yerleşik düzene geçilmesi ile birlikte ekonomik, sosyal ve siyasal alanda gelişmeler yaşanmış, mübadele ekonomi ortaya çıkmıştır. Tarımsal faaliyetlerin yanında madencilik, ormancılık, balıkçılık gibi iş kolları ortaya çıkmıştır. Fiziki güç gerektiren bu iş kolları kadınların üretim sürecinden çekilmesine neden olmuştur. Bu durum kadının toplum içindeki statüsünü olumsuz etkilemiş, ataerkil aile yapısı hâkim olmaya başlamıştır (Büyüknalbant, 2009: 14). Ayrıca, bu dönemde ortaya çıkan tek tanrılı dinler ataerkil özelliktedir ve kadına anne, eş rolü yüklemiştir, kadınlar ile erkekler arasında bir hiyerarşi oluşturmuştur (Çıtak, 2008: 25-26).

10. ve 15. yüzyıllar arasında etkili olan Feodal düzende toprağın mülkiyet hakkının senyöre ait olduğu ve köylülerin kullanım hakkına sahip olduğu görülmektedir. Toprak gelirini arttırmak amacıyla tüm aile tarımsal faaliyetlerde çalışmak zorunda kalmış ve kadınlar da üretime katılmıştır (Çıtak, 2008: 27). 17. ve 18. yüzyılda hâkim olan kapitalist sistem kadınların hakları üzerinde köklü değişime

neden olmuştur. 1782 yılında James Watt'ın buharlı makineyi icadı ile İngiltere'de Sanayi Devrimi'nin temelleri atılmış, demir-çelik üretiminin yaygınlaşması ile orta ölçekli fabrikalar kurulmuştur. Daha seri ve nitelikli üretimin yaygınlaşması, ücret karşılığı çalışan işçi sınıfını ortaya çıkarmıştır (Büyüknalbant, 2009: 15; Köse, 2014: 22; Konak, 2016: 12).

Sanayi Devrimi sırasında İngiltere'de başlayan "çitleme" hareketi sonucunda küçük tarımsal işletmelerin oranı düşmüş ve tarım sektöründen sanayi sektörüne geçiş hızlanmıştır (Çolak & Kılıç, 2001: 30-32). Köylerde tarım sektöründe çalışanlar kentlere göç etmiş ve kentlerde fabrikalarda işçi olarak çalışmışlardır. Kentlerde kadınlar tekstil sektöründe, günde 12 saat, kötü ortamlarda, düşük ücretler karşılığında çalışmak zorunda kalmışlardır. 1841 yılında imalat sanayinde çalışan kadınların oranı %35 iken, 1851 yılında bu oran %45'e yükselmiştir. Sanayi sektörü, köylerden kentlere göç eden kadınların tamamına istihdam sağlayamayınca istihdam edilemeyen kadınların %40'ı hizmet sektöründe çalıştırılmıştır (Özer & Biçerli, 2004: 57).

Üretim miktarını arttırmak ve rekabetçi piyasada yer almak isteyen işverenler maliyetleri azaltmak için ücretleri düşürmüşlerdir. Düşük ücretler sonucunda geçimini sağlayamayan ailelerde çocuklar dahil tüm bireyler çalışmak zorunda kalmıştır (Büyüknalbant, 2009: 15). Bu dönemde etkili olan "bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" anlayışı bir serbestlik yaratmış ve işverenler bu anlayıştan güç alarak kadınları erkeklere göre çok düşük ücretlerle çalıştırmışlardır (Işığıçok vd., 2002: 3). 19. yüzyılın ortalarında liberal devlet anlayışının etkisi azalmış ve karışımcı-müdahaleci- katılımcı devlet anlayışı etkili olmuştur. Bu dönemde kadınların olumsuz çalışma koşullarını ortadan kaldırmak amacıyla yasal düzenlemeler yapılmış ve çalışma süreleri sınırlandırılmış, bazı işkollarında kadınları çalıştırmak yasaklanmıştır. Bu durum metalürji, otomotiv ve kimya alanlarında kadın istihdamını büyük oranda düşürmüştü (Işığıçok vd., 2002: 2-3).

1914 ile 1918 yılları arasında yaşanan 1. Dünya Savaşı ve 1939 ile 1945 yılları arasında yaşanan 2. Dünya Savaşı kadın istihdamı üzerinde de büyük etki yaratmıştır. Erkeklerin cepheye gitmesi nedeniyle azalan emek miktarı kadın istihdamını arttırmıştır. Emek arz ve talebindeki bu karşılıklı artış ücretleri arttırmıştır (Özer & Biçerli, 2003-2004: 58). 1. ve 2. Dünya Savaşları sona erince erkeklerin cepheden dönmesi ve üretime katılmaları ile birlikte kadınların bir bölümü çalışma hayatından kopmuştur (Özer & Biçerli, 2003-2004: 58).

Küreselleşme ile birlikte üretim sistemlerinde de değişiklikler yaşanmıştır. Teknolojik gelişmeler ve ürün çeşitliliği Amerika'da başlayan Fordist üretim sistemin önemini giderek düşürmüştür. İlk olarak Japonya'da uygulamaya sokulan Post-Fordist adlı esnek üretim sisteminin başarılı olması diğer ülkelerin de bu sisteme geçmesine neden olmuştur. Post-Fordizm esnek çalışma saatleri ile kadın işgücü üzerinde olumlu etki yaratmıştır. İşçilerin sorumluluğu artmış ve ücret düzeylerini işçinin başarısı belirlemiştir (Karataş, 2006: 17-18; Çolak & Kılıç, 2001: 35)

Türkiye'de 29 Ekim 1923 tarihinde Cumhuriyet'in ilan edilmesi ile birlikte yasalarda köklü değişiklikler yapılmıştır. Atatürk'ün ileri görüşü sayesinde, kurtuluş mücadelesinin kahramanı olan kadınlara çeşitli yasal haklar tanınmıştır. İlk olarak eğitim alanında reformlar yapılmış, Tevhid-i Tedrisat Kanunu çıkarılmıştır. Kanuna göre, medreseler kapatılmış, tüm eğitim kurumları Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlanmış, laik ve çağdaş eğitim sistemi benimsenmiş, kız ve erkek çocuklarına eşit eğitim görme hakkı tanınmış ve ilköğretim zorunlu hale getirilmiştir. 10 Haziran 1933 tarihinde kurulan Kız Teknik Öğretim Müdürlüğü ile kız çocuklarına mesleki eğitim verildi (Dalkıranoğlu, 2006: 18)

17 Şubat 1926 tarihinde Medeni Kanun yürürlüğe girmiş ve kadına sosyal hayatta bazı haklar tanınmıştır. Kanun ile erkeklerin birden fazla kadınla evlenmesi yasaklanmış, resmi nikah zorunlu hale getirilmiş, küçük yaşlarda evlilik yasaklanmış, kadın yerine vekaleten nikah kaldırılmış, boşanma hakları kadın ve erkeğe eşit hale

getirilmiş, boşanma sonrası kadın ve çocuğu güvenceye alınmış ve kadına velayet hakkı verilmiş, miras hukukunda kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı kaldırılmıştır (Kaymaz, 2010: 347-348). 1930 yılında kadınlara belediye seçimlerinde seçme ve seçilme, 26 Ekim 1933 tarihli Köy Kanunu ile köy muhtarı ve ihtiyar meclis üyesi seçilme hakkı verilmiştir. 5 Aralık 1934 tarihinde Anayasa'da yapılan değişiklik ile kadınlara milletvekili seçme ve seçilme hakkı verildi. 1935 genel seçimlerinde 18 kadın milletvekili Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne girdi. Milletvekili seçme ve seçilme hakkı Amerika Birleşik Devletleri'nde 1920, İngiltere'de 1928, Fransa ve Belçika'da 1944, İtalya'da 1948, Japonya'da 1950 ve İsviçre'de 1971 yılında verildi (Dalkıranoğlu, 2006: 18; Kaymaz, 2010: 349; Ünal, 2014: 551).

1936 tarihli yeni İş Kanunu ile kadınların çalışma yaşamında düzenlemeler yapıldı. Daha sonra düzenlenen iş kanunu ile çalışanlar arasında fırsat eşitliği, eşit işe eşit ücret, işe alma ve çalışma koşullarında ayrımcılığın engellenmesi, işyerinde tacizi engellemek, hamilelik durumunda kadını korumak, sosyal güvenlik gibi haklar kadınların çalışma yaşamını düzenlemektedir (Kartal, 2014: 48-49-50). 1. Dünya ve Kurtuluş Savaşı süresince erkeklerin cepheye gitmesi işgücü oranlarını düşürmüştür. Bu dönemde kadınların bir bölümü cephede yer alırken bir bölümü de üretim sürecine dahil olmuştur. Savaş sonrası geriye dönemeyen erkeklerin yerine kadınların bir bölümü çalışma hayatına devam ederken bir bölümü de ev yaşantısını geri dönmüştür. Cumhuriyetten sonra yapılan reformlar ile kadınların sosyal konumunda gelişmeler yaşanmış, kadınların çalışma hayatında aktif rol alması teşvik edilmiştir. Bu dönemde devletin sanayileşmeyi desteklemesi, köylerden kentlere göç, ekonomik sorunlar kadınların çalışma hayatına aktif katılımını zorunlu kılmıştır. Şehirde kadınlar genelde eğitimin gerekli olmadığı, emeğin ucuz olduğu tütün, dokuma, gıda gibi hafif imalat sanayisinde çalışmışlardır. 1950 yılı itibariyle eğitim seviyesinin hızlı yükselişi ile birlikte ücretli çalışan kadın sayısında da artış yaşanmıştır (Dalkıranoğlu, 2006: 19; Çıtak, 2008: 38). Ekonominin gelişmesi ile kadınların işgücüne katılımı artış göstermiştir. Dünya genelinde kırsal bölgelerde kadınların çalışma yaşamına katılımı gelişmiş ülkelere kıyasla daha düşük ve kötü çalışma koşullu işlerde olmaktadır.

Tablo 1'de ülkeler ve topluluklarda işgücüne katılma oranı verilmiştir. İşgücüne katılım oranları ele alınırken 15+ yaş toplam nüfus ele alınmıştır. Dünya ortalaması, Avrupa Birliği üyesi 28 ülke, The Organisation for Economic Cooperation and Development üyesi 36 ülke ortalamasına göre işgücüne katılma oranı incelendiğinde erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek oranlarda işgücüne katılım gösterdiklerini görmekteyiz. 2018 yılında kadın işgücü ile erkek işgücü arasında Dünya ortalamasında yaklaşık %23 oranında bir fark varken, bu fark AB ortalamasında %11, OECD ortalamasında %16, Türkiye'de ise %41'dir. Türkiye'de 2008 yılından itibaren kadın işgücüne katılma oranında artış yaşansa da bu artış aradaki farkı kapatmaya yetmemiştir. Tüm ülke ve toplulukları incelediğimizde kadınların işgücüne katılım oranının 2008-2018 döneminde arttığını görmekteyiz.

Tablo 1: Dünya, AB, OECD ve Türkiye'de İşgücüne Katılma Oranı (%)

Yıllar	Dünya			AB			OECD			Türkiye		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2008	67,43	81,61	54,95	70,73	77,81	63,61	70,44	79,85	60,99	49,42	73,70	26,12
2009	67,14	81,36	54,60	70,83	77,61	64,02	70,30	79,34	61,24	50,40	73,91	27,81
2010	67,74	81,06	54,11	71,01	77,61	64,37	70,25	79,13	61,34	51,61	74,50	29,60
2011	67,58	80,91	53,92	71,14	77,50	64,75	70,25	79,00	61,47	52,78	75,41	30,99
2012	67,46	80,81	53,78	71,68	77,84	65,48	70,51	79,11	61,88	52,81	74,73	31,68
2013	67,45	80,78	53,80	71,97	77,94	65,98	70,68	79,12	62,20	53,87	74,37	33,13
2014	67,40	80,69	53,78	72,30	78,12	66,45	70,83	79,23	62,39	54,59	76,46	33,45
2015	67,37	80,62	53,78	72,55	78,31	66,76	71,04	79,37	62,67	55,60	76,98	34,86
2016	67,45	80,60	53,96	72,93	78,57	67,26	71,44	79,64	63,20	56,56	77,55	36,15
2017	67,42	80,61	53,86	73,03	78,57	67,45	71,46	79,61	63,27	56,53	77,43	36,13
2018	67,36	80,61	57,75	73,10	78,55	67,61	71,48	79,57	63,33	56,49	77,30	36,10

Kaynak: World Bank, https://data.worldbank.org/ (01.03.2019)

Ekonomide yaşanan dalgalanmalar işgücü piyasalarını da etkilemekte ve kriz dönemlerinde işgücü piyasalarında daralmalar yaşanmaktadır. İşverenler maliyetleri azaltmak için işgücü talebini düşürüp, işçi çıkarmaya başlamaktadır. Kadınlar, erkek işgücüne oranla daha düşük ücretler karşılığında çalışmasına rağmen kriz dönemlerinde ilk olarak işten çıkartılan grupta yer almaktadır. İşsizlik oranlarının arttığı bu kriz dönemlerinde, kadınlardaki işsizlik oranlarının erkeklerin üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Dünya, AB, OECD ve Türkiye'de İşsizlik Oranları (%)

Yıllar	Dünya			AB			OECD			Türkiye		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2008	5,45	5,16	5,88	6,95	6,55	7,45	5,92	5,84	6,02	9,71	9,66	9,85
2009	5,92	5,65	6,35	8,87	8,91	8,81	8,10	8,42	7,68	12,55	12,60	12,44
2010	5,73	5,43	6,21	9,51	9,53	9,47	8,32	8,53	8,04	10,66	10,42	11,24
2011	5,60	5,29	6,08	9,59	9,51	9,69	7,95	7,95	7,94	8,80	8,31	9,96
2012	5,60	5,31	6,06	10,41	10,36	10,47	7,94	7,86	8,03	8,15	7,65	9,28
2013	5,57	5,27	6,03	10,81	10,78	10,85	7,88	7,83	7,93	8,73	7,95	10,44
2014	5,44	5,15	5,87	10,20	10,11	10,31	7,35	7,26	7,46	9,88	9,05	11,71
2015	5,45	5,14	5,92	9,38	9,30	9,47	6,76	6,68	6,85	10,24	9,19	12,50
2016	5,53	5,21	6,03	8,53	8,37	8,72	6,32	6,22	6,44	10,84	9,56	13,53
2017	5,49	5,14	6,03	7,62	7,42	7,84	5,78	5,64	5,95	11,26	9,77	14,40
2018	5,38	5,03	5,92	6,94	6,78	7,13	5,38	5,27	5,52	11,14	9,81	13,96

Kaynak: World Bank, https://data.worldbank.org/ (01.03.2019)

Tablo 2'de Dünya ortalaması, AB ve OECD ortalaması ile Türkiye'de işsizlik oranları gösterilmiştir. Diğer topluluklar ile kıyaslandığında en yüksek işsizlik oranının Türkiye'de olduğu görülmektedir. Ayrıca tüm ülke ve topluluklarda ekonomik duruma göre dalgalanmalar yaşansa da kadınların işsizlik oranlarının

erkeklerden daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Bu veriler kadınların kriz dönemlerinde işten çıkarılan ilk grupta yer aldığını doğrular niteliktedir.

AB ve OECD üyesi ülkelerde karşımıza çıkan cinsiyete dayalı ayrımcılık ülkemizde de farklılık göstermemektedir ve kadın işgücü ülkemizde ikinci planda yer almaktadır. OECD ve AB üyesi ülkelerin ortalamalarının altında bir seyir izleyen toplam kadın işgücünün durumu Tablo 3'de gösterilmiştir. Yıllar itibariyle Türkiye'de kadın işgücü oranında artış yaşansa da yine de AB ve OECD ortalamalarının altında kalmıştır.

Tablo 3: AB, OECD ve Türkiye'de Toplam Kadın İşgücü (%)

Yıllar	AB	OECD	TR
2008	44,73	43,07	26,97
2009	44,97	43,32	28,13
2010	45,11	43,42	29,19
2011	45,29	43,50	29,89
2012	45,45	43,61	30,51
2013	45,60	43,73	31,22
2014	45,69	43,76	31,05
2015	45,72	43,80	31,75
2016	45,79	43,90	32,28
2017	45,84	43,91	32,21
2018	45,88	43,92	32,14

Kaynak: World Bank, https://data.worldbank.org/ (01.03.2019)

Çalışma alanları tarım, sanayi ve hizmet sektörü olarak ayrılmıştır. Henüz gelişimini tamamlayamamış ülkelerde tarım sektöründe istihdam oranı yüksek iken, gelişmiş ülkelerde sanayi ve hizmet sektöründe istihdam oranları yüksektir. Ülkelerin hangi sektörlerde yoğun istihdam sağladığı ekonomik durumu gösteren kriterlerden biridir. Tablo 4'e göre Dünya ortalamasına göre kadınların tarım sektöründe istihdamının erkeklerden daha yüksek olduğu görülmektedir. AB ve OECD üyesi ülkelerin ortalaması incelendiğinde, erkeklerin kadınlardan daha çok tarım sektöründe yer aldığını, Türkiye'de durumun tam tersi olduğu dikkatleri çekmektedir. Türkiye'de 2018 yılında tarım sektöründe istihdam edilen erkeklerin oranı %14,78 iken, kadınlarda bu oran %27,55'tir.

Tablo 4: Tarım Sektöründe İstihdam

Yıllar	Dünya		AB		OECD		Türkiye	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2008	31,37	33,68	5,66	4,44	6,03	3,72	16,95	41,89
2009	30,97	32,84	5,74	4,33	6,25	3,58	17,13	37,78
2010	30,18	31,81	5,90	4,32	6,34	3,66	17,38	39,19
2011	29,36	30,80	5,73	4,12	6,30	3,64	17,84	39,26
2012	28,61	29,70	5,77	4,01	6,27	3,58	17,72	37,09
2013	28,21	29,18	5,69	3,79	6,23	3,42	17,35	35,55
2014	27,46	28,60	5,62	3,65	6,16	3,27	15,98	32,76
2015	26,74	28,06	5,45	3,42	6,12	3,21	15,66	31,00
2016	26,25	27,55	5,26	3,15	5,97	3,06	15,36	28,59
2017	25,97	27,25	5,22	3,09	6,00	3,07	15,15	28,79
2018	25,45	26,75	5,11	2,94	5,93	2,98	14,78	27,55

Kaynak: World Bank, https://data.worldbank.org/ (22.04.2019)

Tablo 5: Sanayi Sektöründe İstihdam

Yıllar	Dünya		AB		OECD		Türkiye	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2008	26,54	17,63	38,00	13,99	33,73	12,60	30,87	15,79
2009	26,52	17,23	36,61	12,93	32,47	11,62	29,21	15,34
2010	26,75	17,05	35,75	12,44	32,00	11,37	30,41	15,96
2011	27,06	16,99	35,47	12,48	31,88	11,46	31,16	15,24
2012	27,29	16,90	34,94	12,36	31,60	11,36	30,80	14,95
2013	27,12	16,49	34,39	12,20	31,56	11,34	31,25	15,39
2014	27,22	16,12	34,26	12,21	31,56	11,43	32,52	17,18
2015	27,15	15,70	34,16	12,06	31,58	11,41	32,14	16,25
2016	27,03	15,44	34,14	12,05	31,55	11,35	31,70	15,98
2017	27,02	15,30	34,06	11,98	31,44	11,37	31,65	15,95
2018	26,99	15,05	33,86	11,74	31,43	11,22	31,82	16,02

Kaynak: World Bank, https://data.worldbank.org/ (22.04.2019)

Tablo 5'de sanayi sektöründe istihdam oranları verilmiştir. Sanayi ihracata olumlu etkisi, döviz girişini sağlaması gibi etkileri ile ülkelerin önem gösterdiği bir sektördür. Endüstrileşme ile kadınlar sanayi sektöründe çalışmaya başlamış fakat

genellikle hafif sanayi alanında yer almıştır. Dünya, topluluklar ve ülkeler genelinde erkekler, kadınlara kıyasla daha yüksek oranlarda sanayi sektöründe yer almışlardır.

Tablo 6: Hizmet Sektöründe İstihdam

Yıllar	Dünya		AB		OECD		Türkiye	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2008	42,10	48,69	56,34	81,57	60,23	83,68	52,18	42,31
2009	42,51	49,93	57,65	82,74	61,28	84,80	53,66	46,88
2010	43,07	51,14	58,35	83,24	61,67	84,97	52,21	44,85
2011	43,58	52,20	58,81	83,40	61,82	84,90	51,00	45,50
2012	44,10	53,40	59,30	83,63	62,13	85,06	51,48	47,96
2013	44,68	54,33	59,92	84,00	62,21	85,23	51,40	49,06
2014	45,33	55,28	60,12	84,13	62,28	85,29	51,49	50,06
2015	46,12	56,24	60,39	84,52	62,30	85,39	52,20	52,75
2016	46,72	57,01	60,60	84,80	62,48	85,59	52,94	55,43
2017	47,02	57,45	60,71	84,93	62,46	85,57	53,20	55,26
2018	47,56	58,21	61,03	85,28	62,64	85,80	53,39	56,44

Kaynak: World Bank, https://data.worldbank.org/ (22.04.2019)

Hizmet sektörü kadınlara en çok istihdam sağlayan sektördür. Dünya genelinde kadınlar, erkeklerin üzerinde istihdam edilmektedir. AB ve OECD üyesi ülkelerin ortalamaları, istihdam içinde olan kadınların çok yüksek bir oranının hizmet sektöründe yer aldığı görülmektedir.

Tablo 7'de World Economic Forum tarafından hazırlanan Küresel Cinsiyet Açığı Raporu'nda 149 ülkenin verilerine yer verilmiş ve 2018 yılında Türkiye 149 ülke içerisinde 130. Sırada yer almıştır. Ekonomik katılım, eğitime ulaşma, sağlık ve politik yapı kriterlerinin yer aldığı raporda 0,00: eşitsizliğin söz konusu olduğunu gösterirken, 1,00: eşitlik durumunu göstermektedir.

Tablo 7: Türkiye İşgücü Göstergeleri

İşgücü Göstergeleri	Kadın	Erkek	K/E
İşgücüne Katılım	36,10	77,40	0,47
İstihdam veya eğitimde olmayan gençler	33,70	14,10	2,39
İşsiz yetişkinler	13,60	9,60	1,43
Cesareti kırılmış iş arayanlar	42,30	57,70	0,73
İşgücünün yüksek vasıflı payı	9,00	13,50	0,66
İşverenler	1,30	4,60	0,29
Part- time çalışan işçiler	25,70	12,60	2,04
Aile işçileri	26,40	4,60	5,74
Kendi hesabına çalışan işçiler	8,80	20,10	0,44
İş süresi/ günde dakika	500,30	476,70	1,05
Günlük ücretsiz çalışma oranı	75,30	24,40	3,08
Tahmini kazanç geliri ($, kişi başı)	16,06	37,28	0,43

Kaynak: World Economic Forum, The Global Gender Gap Report (2018)

2. BÖLÜM

TURİZM SEKTÖRÜNDE KADIN İŞGÜCÜNÜN İNCELENMESİ

Turizm, döviz girişi gibi ekonomiye olumlu etkileri ile ülkelerin önem verdiği bir sektör olma özelliğine sahiptir. Hizmet sektörü içerisinde yüksek paya sahip olan turizm birçok sektörü de endirekt olarak etkilemekte ve etkilenmektedir. Emek yoğun ve endirekt özelliği ile birlikte istihdam yaratma oranı oldukça yüksektir. Makineleşme olanaklarının kısıtlı olması ile işgücü ihtiyacı sürekli devam etmekte ve istihdam içerindeki payı günden güne artmaktadır. Mevcut işkollarının genelde cinsiyet rollerine uygun olması nedeniyle sektörde kadın işgücü oranı yüksektir. Kadınlar konaklama, yiyecek içecek işletmelerinde kendilerine biçilen cinsiyet rollerine uygun alanlarda temsil edilmektedir.

2.1. Turizm Sektörü ve Sektörün Özellikleri

Araştırmacıların turizmin farklı yönlerini ele almaları turizm kavramının net bir tanımının yapılmasını zorlaştırmaktadır. Ekonomistler turizm alanının ekonomik yönünü incelerken, çevrebilimciler çevresel etkisini, toplumbilimciler ise insan davranışları üzerine etkisini incelemekte ve bu durum ortak bir tanım yapılmasını engellemiştir (İçöz & Kozak, 2002: 1).

Turizm "bireylerin bir yere yerleşme ve para kazanma amacı olmadan, sürekli yaşadıkları yerin dışına seyahat etme ve konaklama amacıyla çıkmaları faaliyeti" şeklinde tanımlanmıştır (akt. Günel, 2009:3).

- Seyahatin olağan ve günlük ihtiyaçlar dışında gerçekleşmesi,
- Konaklama yapılması ve konaklamanın belirli bir süre gerçekleşmesi,
- Turizm işletmelerinden belirli bir ürün ve hizmet talep edilmesi,
- Gelir sağlama amacı gütmemesi turizmin başlıca unsurlarıdır (Köse, 2014: 54).

OECD bir seyahatin turizm kabul edilebilmesi için şu kişiler tarafından gerçekleştirilmesi gerektiğini belirtmiştir;

- Kendi isteği ile tatil, zevk, ailevi, dini, merak sebepleri ile seyahat edenler,
- İdari, bilimsel, diplomatik, sanatsal, sportif ve iş toplantılarına katılmak amacıyla seyahat edenler,
- Gemi ile deniz gezileri yapanlar (ekskürsiyonistler) (Bayer, 1992: 4).

Bir bölgede yaşayan göçmenler, eğitim amacıyla geçici süre barınanlar, askerlik görevini yerine getirenler, transit yolcular, tedavi amacıyla bulunanlar ve çalışarak gelir elde etme gayesinde olanlar turizm kavramı kapsamına alınmamıştır (İçöz & Kozak, 2002: 1). Günümüzde birçok ülkenin getirisini olumlu etkileyen turizm, diğer ihracat sektörleri ile kıyaslandığında farklı özellikler sergilemektedir. Bu özellikler; (Günel, 2009: 6,7,8; Yanardağ & Avcı, 2012: 42).

- Turizm sektöründe emek yoğun olarak kullanılır ve bu nedenle otomasyon sınırlı bir düzeyde gerçekleşmektedir.
- İşletmeler sermaye-yoğun bir özelliğe sahiptirler. Bunun sonucu olarak turizm sektöründe arz inelastik bir yapıdadır ve kolay kolay değişemez.
- Ürün soyut bir yapıya sahiptir. Ürünün taşınabilmesi mümkün olmadığı için müşteriler üretim noktasına gelip ürünü tüketmektedir.
- Sektör doğrudan ve dolaylı olarak birçok sektörü etkilemektedir. Otel, restoran, ulaşım gibi alanları doğrudan etkilerken, yer altı ve yer üstü yatırımları dolaylı yoldan etkilemektedir.
- İstikrarsız bir sektördür. Olumlu iç ve dış gelişmelerden yavaş etkilenirken, olumsuz iç ve dış gelişmelerden hızlı etkilenmektedir. Bu durum turizm gelirinin değişebilen bir yapısı olmasını ve risk oranının yüksek olmasına neden olur.
- Turizm ürününün pazarlama şekli diğer ürünlerden farklı bir yapıya sahiptir. Turizm ürünü soyut bir yapıya sahip olduğu için bir sergileme surumu söz konusu değildir ve acenteler aracılığı ile sözlü, tanıtım broşürleri, slaytlar şeklinde pazarlanmaktadır (Özdemir ve Akpınar, 2002: 87).

Endüstrileşme ile birlikte kişi başına düşen milli gelirde artış yaşanmış ve makineleşme ile kişilerin kendilerine ayırabilecekleri bir zaman oluşmuştur. Bu durum insanlara ticari, askeri ve dini amaçlar dışında seyahat etmeleri avantajı sağlamıştır (Günel, 2009: 6). 1. Dünya Savaşı sonrası modern turizmin miladı kabul edilebilir. Otel, motel, plaj, eğlence merkezleri, spor salonları, konaklama tesisleri, yollar gibi alanlar bu dönemde bütünsel bir yapı halini almaya başlamış ve turizm sektörünün içerisinde yer almıştır (Yıldız , 2011: 57).

Günümüzde geleneksel tarımsal üretimin azaldığı gelişmekte olan ülkelerde, turizm sektörü yüksek oranlarda getirisi olan bir endüstri alanı olmaya başlamıştır. Döviz girişi nedeniyle ödeme bilançosu üzerinde olumlu etkisi olan turizm sektörü, ekonomik büyüme için önemli bir ihracat kaynağıdır (Yanardağ & Avcı, 2012: 40). Ayrıca emek-yoğun bir özelliği nedeniyle, istihdam yaratma konusunda olumlu bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. (Jordan, 1997: 525). Turizm sektörü, doğrudan ve dolaylı olarak birçok sektörü etkilemekte ve bu sayede birçok kişinin istihdamında rol oynamaktadır. Konaklama işletmeleri, seyahat acenteleri, tur operatörleri, yiyecek- içecek işletmelerinde doğrudan istihdam yaratırken, hediyelik eşya üretim ve satımı, perakende satışı gibi önemli bir alanı kapsayan dolaylı istihdam yaratmaktadır (Jordan, 1997: 526). Turizm sektörünün bu kadar geniş bir alanı kapsaması nedeniyle, bir ülkedeki turizm yatırımlarının arttırılması aynı zamanda işsizlik sorunu üzerinde de bir gelişme yaratacaktır (Yanardağ & Avcı, 2012: 42). Bazı çalışmalar, turizm sektörünün birçok alt dalının insan kaynağına bağımlı bir düzeni olmasının, yarı zamanlı, mevsimsel, düşük ücretli, vasıfsız işleri yarattığını iddia etmiştir.

Ülkeler kırsal bölgelerdeki nüfusun kentlere kaymasını engellemek, yerel halk için istihdam yaratmak ve mevcut işyerlerinin devamlılığı için bölgesel avantajlardan yararlanmak zorundadır. Turizm sektörü, coğrafi ve iklimsel farklar göz önüne alınmaksızın her bölge ve yerel yönetimin ilgi gösterdiği bir sektör olmuştur. Turizm sektörü istihdam yaratma, gelir sağlama, döviz girişi, ödemeler

dengesine olumlu etkisi ile bölgesel kalkınmada önemli bir avantaj olarak görülmüştür (Kaya, 2012: 243).

2009 yılında Cenevre ve Madrid'de Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü (UNWTO) tarafından bir beyanname hazırlanmıştır. Beyannamede turizm sektörü ve istihdam ile ilgili olmakla birlikte, turizm sektörünün dünyada en çok istihdam sağlayan bacasız sanayi olduğu belirtilmektedir (Erdem, Gülce, Tokmak, Asanova, & Margazieva, 2005: 72-73). Bazı çalışmalarda turizm sektörünün olumlu etkilerinin yanı sıra olumsuz etkilerinden de söz edilmiştir. (Yanardağ & Avcı, 2012: 41):

- Turizm işletmelerinin çevre üzerinde bozulmaya neden olmaları,
- Su kaynaklarında kirlilik,
- Ekolojik denge üzerinde olumsuz etki,
- Kentsel yapılanmada düzensizlik,
- Zararlı atıkların doğaya zarar vermesi,
- Gürültü kirliliği sektörün olumsuz etkileridir.

Ayrıca turizm sektöründe yüksek işgücü devir hızı bir sorun olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle çalışanların kıdem süreleri kısadır. Çalışanların eğitim seviyelerinin düşük olması ücretleri olumsuz etkilemektedir. Bu durum turizm sektöründe dengeli ve güçlü istihdam yapısı oluşturma önünde bir engeldir (Bayer, 1992: 243).

2.2. Turizm Sektöründe İstihdam Yapısı

Turizm sektörünün emek-yoğun özelliği ve otomasyonun sınırlı olması emek gücüne olan ihtiyacı arttırmaktadır. Turizmin diğer sektörlere oranla daha fazla istihdam yaratması emek gücüne olan talebin fazla olmasına bağlanabilir (Kaya, 2012: 44). Turizm sektörünün ücret seviyelerini inceleyen çalışmalar, ekonominin diğer alanlarıyla karşılaştırıldığında turizmdeki ücretlerin diğer sektörlere oranla düşük olduğunu göstermektedir (Brant, 2018: 21). Buna mevsimsellik, yarı zamanlı

çalışma, vasıfsız işgücünün neden olduğunu söyleyebiliriz. Yüksek oranlarda emek gücünün kullanıldığı bu sektör doğrudan istihdam yaratırken, buna ek olarak diğer sektörlerle ilişkili olarak dolaylı yoldan da istihdam sağlamaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda turizm sektöründe üç tür istihdam söz konusudur (Günel, 2009: 92).

- Doğrudan İstihdam: Turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde yaratılan istihdamdır. Konaklama işletmeleri, gastronomi işletmeleri, seyahat acenteleri gibi işletmelerde çalışanlar doğrudan istihdam içerisinde yer alırlar.
- Dolaylı İstihdam: Turizm faaliyeti yürütenlerin yaptıkları harcamalar sonucu gelir elde eden işletmelerde yaratılan istihdam türüdür. Turistik faaliyet yürütmeyen fakat turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelere mal ve hizmet girdisi sunan diğer sektörlerde görülen istihdamdır. İnşaatçılar, balıkçılar vb. gibi işletmelerin yarattığı istihdam dolaylı istihdam kapsamında incelenebilir (Brant, 2018: 19)
- Uyarılmış İstihdam: Turizm sektöründe doğrudan ya da dolaylı istihdam sonucu elde edilen gelirin harcanması sonucunda yaratılan istihdam türüdür. Ek istihdam olarak da adlandırılan bu istihdam türünün oluşmasında turizmin çarpan etkisinin payı büyüktür (Köse, 2014: 60-61; Yanardağ & Avcı, 2012: 43; Kaya, 2012: 44-45; Ünlüönen & Şahin, 2011: 4).

Turizm sektöründe yaratılan istihdam oranları hesaplanırken genellikle doğrudan ve dolaylı istihdam göz önüne alınır. Uyarılmış istihdam oranlarının hesaplanmasının zor olması nedeniyle istatistiki verilerde yer almamaktadır (Yanardağ & Avcı, 2012: 44).

Turizm sektörünün istihdama olan etkisini belirleyen faktörler;

- Turizmde faaliyet gösteren ülkelerin ekonomik yapıları, sektöre ayırdıkları yatırım harcamaları ve işgücü konusunda yürüttükleri politikalar
- Sektörde faaliyet gösteren işletmelerin yapısı
- Turizm işletmelerinde yer alan işgücünün beşerî sermaye donanımları
- İşletmelerin sezon süreleri ve sezon yoğunluğu

- Sektörde faaliyet gösteren işletmelerin imajı ve kalitesi
- Turizm sektöründe istihdam edilenlerin çalışma süreleri (tam zamanlı, yarı zamanlı v.b.)
- Pazarlama amacıyla yapılan tanıtımların başarı durumu
- Politik gelişmeler (Ünlüönen & Şahin, 2011: 4).

Turizm, sektörün mevsimsellik özelliği nedeniyle her dönem aynı oranda istihdam yaratmamaktadır. Geçici ve kısmi süreli çalışma olanakları, kadınlar ve öğrenciler için bir gelir kapısı yaratırken, bu durum aynı zamanda düşük ücret ve kötü çalışma koşullarının da nedeni olarak gösterilebilir. Ayrıca geçici çalışma olanağı sağlayan turizm sektörü, diğer sektörlerden işgücü transfer edebilmektedir. İşgücü transferi sonucunda diğer sektörlerde verimliliğin düşmesi görülebilir (Günel, 2009: 93).

Turizm sektörü, yarattığı istihdam ve işsizlik oranında düşüş sağlaması sebebiyle ekonomik durgunluk dönemlerinde bir kurtarıcı olarak görülmektedir. İstihdam üzerindeki olumlu etkisi sayesinde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için yeri önemlidir. Turizm sektöründe aktif olarak yer alan ülkeler üzerinde yapılan çalışmalarda, toplam işgücünün %10 ile %20 arasında bir oranın doğrudan ya da dolaylı olarak turizm sektöründe yer aldığı sonucuna varılmıştır. Ancak, turizm sektöründe yaratılan istihdamın hesaplamasında kesin sonuçlar elde edilememektedir. Turizm sektörünün mevsimsellik özelliği nedeniyle hareketli bir işgücü piyasasına sahip olması hesaplamalarda net sonuçlar vermesini engeller (Günel, 2009: 93-94). Turizm sektöründe istihdamın özellikleri (Günel, 2009: 95,96,97);

- Turizm sektörü yılın belirli dönemlerinde yoğunluk yaşamakta ve bu nedenle yoğun olduğu dönemlerde kalıcı personelin yanında mevsimlik işgücü de talep etmektedir.
- Sektörün mevsimlik özelliği sebebiyle eksik istihdam koşulları geçerlidir.
- Belirli dönemlerde işgücü talebinde dalgalanmalar yaşanmaktadır.

- Artan nitelikli işgücü talebi turizm işletmeleri arasında işgücü hareketini de arttırır.
- Ülkelerin özelliğine göre değişik oranlarda yabancı işgücü de talep edilmektedir. Animatörler, tur rehberleri, ön büro elemanları vb. yabancı işgücüne talep olan meslek grupları arasında gösterilebilir (Şit, 2016: 107).
- İşgücü devir hızının yüksek olması turistik ürün ve hizmetlerde standartlaşmayı, uzmanlaşmayı önlemekte ve kalite düşüklüğüne neden olmaktadır.
- Son dönemlerde turizm geleneksel sektörlerden işgücü transfer etmektedir. Bu durum niteliksiz veya yarı nitelikli işgücünün turizm işletmelerinde yoğunlaşmasına neden olmaktadır.
- Sektörde faaliyet gösteren işletmelerin 7/24 ve tatil günlerinde yoğun çalışma temposu gibi çalışma koşulları söz konusudur.
- İşletmelerin işgücü yapısı incelendiğinde farklı yaş, cinsiyet, meslek, kültür grubuna ait iş görenlerin aynı işletmede yer alabildiği görülmektedir. Bu nedenle turizm sektörü sosyo-ekonomik ve demografik olarak karma bir yapıya sahiptir.
- Sektörde sezonluk işgücünün yüksek oranlarda olması ve bu işgücünün istatistiki hesaplamalarda yer almaması turizm sektöründe toplam istihdamın hesaplanmasına engel olmaktadır.
- Turizm işletmeleri turistlerin dışında bölge halkına da ürün ve hizmet sunmaktadır. İşletmelerin sundukları hizmetin ne kadarının doğrudan turizme gittiğinin hesaplanması zordur.
- Yapılan çalışmalar sonucunda bölgelerin gelişmişlik düzeyleri ile turizm sektörü istihdam oranları arasında bir ilişki görülmüştür.
- Gelişmekte olan ülkelerin turizmdeki işgücü maliyetlerinin gelişmiş ülkelere kıyasla daha düşük olduğu görülmüştür.

2.3.Turizm Sektöründe Kadın İşgücünün Durumu

İş hayatında desteklenmeyen kadınlar, eğitim seviyelerinin de düşük olması nedeniyle çalışma yaşamından kopmuşlardır. Çalışma yaşamında yer almaya çalışan kadınlar da her sektörde kendilerine yer edinememiş ve kısıtlı alanlarda düşük ücretlerle istihdam edilmişlerdir. Yapılan araştırmalar sonucunda Türkiye'de kadın işgücünün en yoğun olduğu alan hizmet sektörüdür. Sanayide düşük oranlarda istihdam edilen kadınlar, hizmet sektöründe yoğunlaşmaya başlamıştır. Hizmet sektöründe fiziksel güce ihtiyaç duyulmaması, esnek çalışma saatleri gibi koşullar kadın işgücü arzını arttırmıştır (akt. Günel, 2009:96).

Hizmet sektöründe kadın işgücüne bakıldığında gelişmiş ülkelerde bir artış yaşandığı görülmektedir. Türkiye'de ise kadın işgücü hizmet sektöründe daha sınırlı oranlardadır. Hizmet sektöründe kadın işi olarak nitelendirilen öğretmenlik, hemşirelik, ebelik gibi alanlarda istihdam edilen kadınlar, turizm sektöründe düşük statülü işlerde çalıştırılmaktadır (Dalkıranoğlu, 2006: 38-39).

Hizmet sektörü içinde yer alan turizm, giderek gelişen ve birçok sektörden etkilenen bir alan olduğu için istihdam yaratma özelliğe sahiptir. Genel olarak küçük ve aile işletmelerinin ağırlıkta olduğu sektörde kadınlar düşük ücretlerde çalıştırılmaktadır. Örneğin; küçük bir otelin mutfağında çalışanlar, işletme sahibinin yakın çevresindendir (Köse, 2014: 65). Köklü ve büyük işletmelerde çalışan kadınlara sunulan kariyer fırsatları, ücret seviyeleri, mesleki eğitim gibi olanaklarının erkeklere oranla düşük seviyelerde olduğu görülmektedir.

Turizm sektörü üzerine yapılan eleştirilerden biri de istihdam yapısıdır. Turizm istihdamının yerleşik cinsiyet rollerini, ayrımcılık ve eşitsizlikleri yeniden alevlendirdiği düşünülmektedir. Ataerkil kapitalizm düzeninde, turizm sektöründe yer alan kadınların çalışma koşulları kalıplaşmış kadın doğası ve kadın görevlerine uygun geleneksel bir yapı sergilemektedir. Kadınlar, ev içi işlere (temizlik, yıkama,

misafir ağırlama vb.) benzer özellikler sergileyen işlerde istihdam edilmektedir (Dumbraveanu, Light, Young, & Chapman, 2016: 153).

Turizmde kadın çalışanların oranı diğer sektörlere oranla daha yüksektir. İşlerin yarı zamanlı ve geçici olması nedeniyle kadınlar tarafından tercih edilmektedir. Bunun yanı sıra sektörde genellikle işlerin nitelik gerektirmemesi, eğitim seviyesi düşük kadınlara istihdam yaratan bir alan olmuştur. Niteliksiz işler yarı zamanlı ve geçici olma özelliğine sahiptir. Nitelikli ve beceri gerektiren işler genellikle tam zamanlı ve süreklidir ve bu işlerde genellikle erkekler yer almaktadır. Kadınlara yüklenen aile içi görevler ve geleneksel aile yapısı kadınların tam zamanlı çalışmasının önünde bir engel olmaktadır (Dalkıranoğlu, 2006: 37).

Turizm sektöründe kadınlar, aile işletmelerinde, pansiyon ve otellerde çamaşırcı, kat hizmetleri personeli, aşçı, servis elemanı gibi işlerde çalışmaktadırlar. Bunun yanında el sanatları, yerel ürün imalatı gibi alanlarda da kadınları görmek mümkündür. Kadınlar idari görevlerde erkeklere kıyasla düşük oranda yer alırlar. Yapılan çalışmalar sonucunda turizmde de diğer sektörler gibi cinsiyet ayrımcılığı görülmektedir (Dalkıranoğlu, 2006: 37; Köse, 2014: 66). Turizm sektöründe kadın işgücünü etkileyen nedenler şu şekildedir (Köse, 2014: 67);

- Kadını çalışmaya iten sosyo- ekonomik durumlar
- Sektörün mevsimsellik özelliği
- Kadınların eğitim seviyesini arttırmaya yönelik çalışmalar ve meslek edindirme kursları
- Sektörde çeşitlilik (kırsal turizm, geleneksel turizm, kış turizmi, sağlık turizmi vb.)
- Kadınların eğitim seviyesinin düşük olması nedeniyle resmi kurum ve nitelikli işlerde istihdam edilmesinin zor olması
- Kadın işgücünü desteklemek amacıyla yürütülen AB destekli projelerin artması

- Yerel yönetimler ve bazı kuruluşlar tarafından yürütülen organizasyonlar kadın işgücünü etkilemektedir.

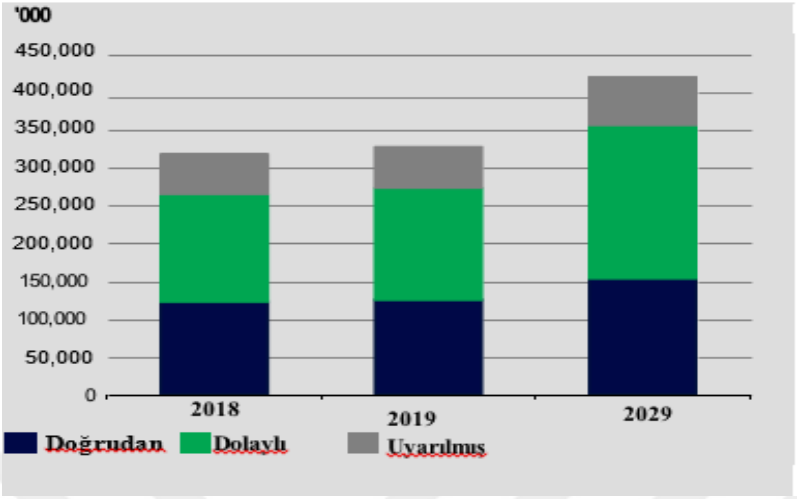
Turizm sektörünün kendine özgü çalışma koşullarının olması kadın işgücünü olumsuz etkilemektedir. Uzun çalışma saatleri, tatil günlerinde mesai gibi koşullar kadınların ev yaşamı ile iş hayatı arasında zorluklar yaşamasına neden olmaktadır (Ünlüönen & Şahin, 2011: 13).

Turizm sektöründe çalışan kadınlar, erkek çalışanlara oranla daha düşük ücretler alma eğilimi göstermektedir. Kadınların doğum izni, ev işlerinin verdiği sorumluluk gibi nedenlerle çalışma yaşamından uzak kalması deneyim düzeylerini düşürmektedir. Bu faktörlerin kontrol altına alınması durumunda bile kadınların kazandığı ücretlerin daha düşük olduğunu göstermektedir (Brant, 2018: 22). Kadınların düşük ücret ile çalışmalarının altında yatan nedenin, sadece yarı zamanlı veya ev içi benzer işler olmadığı, kadınların düşük ücretli sektörlerde çalışma eğiliminde oldukları belirtilmektedir (akt. Munoz, 2009: 640).

2.4. Dünya'da ve Türkiye'de Turizm Sektöründe Kadın İşgücünün Boyutu

Turizm sektörü doğrudan ve dolaylı olarak sağladığı istihdam ile hizmet sektörü içerisinde giderek artan bir paya sahiptir. Dünya'da 2018 yılında toplam turizm istihdamı (doğrudan + dolaylı + uyarılmış) 318.811.000 olarak gerçekleşmiş ve bu rakam toplam istihdamın %10'una tekabül etmektedir. 2019 yılını kapsayan ilk üç aylık dönemde turizm istihdamı %2,9 artarak 328.208.000'e ulaşmıştır.

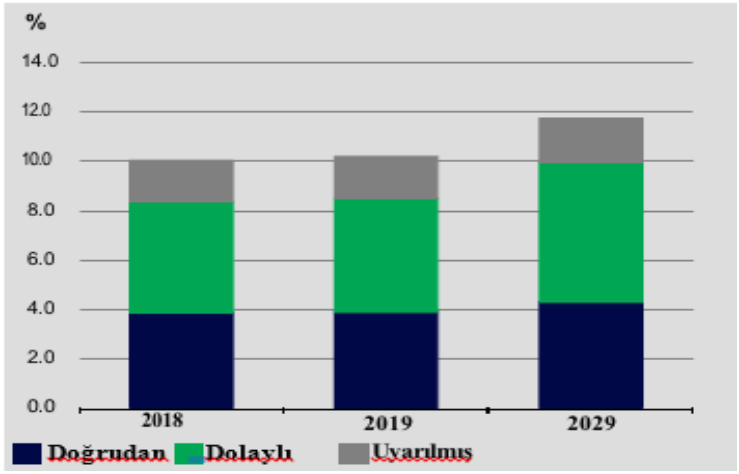
Grafik 1: Dünya'da Turizm Sektöründe İstihdam



Kaynak: World Travel & Tourism Council, Travel & Tourism Economic Impact 2019 World (2019)

Grafik 1'de Dünya'da turizm sektöründe istihdam oranları verilmiştir. 2018 yılında dolaylı istihdamın doğrudan istihdamdan yüksek olduğu görülmektedir. Turizmin diğer sektörlerle ilişkili olması istihdam oranlarını arttırmaktadır.

Grafik 2: Turizm Sektöründeki İstihdamın Tüm Sektörlerdeki Toplam İstihdamın İçindeki Payı (%)



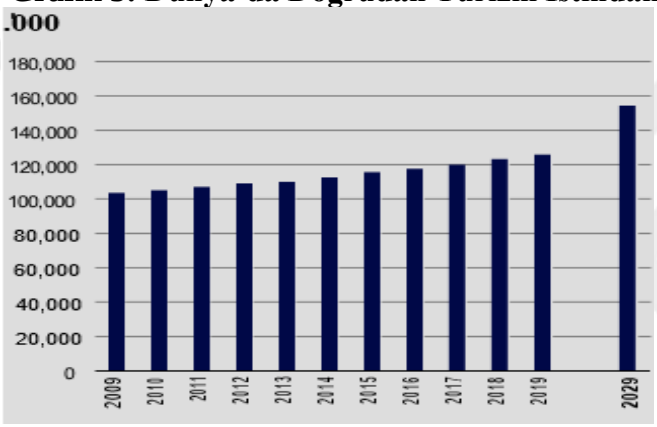
Kaynak: World Travel & Tourism Council, Travel & Tourism Economic Impact 2019 World (2019)

Grafik 2'de 2018 yılındaki toplam turizm istihdamının diğer sektörlere oranı %10 olarak gerçekleşmiştir. Bunun %4 üzerinin dolaylı istihdam olduğu görülmektedir.

Dünyada turizm sektöründe doğrudan istihdam edilenlerin oranı giderek artış göstermektedir. 2018 yılında 122.891.000 kişi doğrudan olarak turizm sektöründe istihdam edilmektedir. 2019 yılının ilk üç aylık döneminde turizm sektöründe doğrudan istihdam edilenler %2.2 artarak 125.595.000 olmuştur.

Grafik 3'de Dünya'da doğrudan turizm istihdamı verilmiştir. 2009-2019 periyodunda artış gösteren doğrudan turizm istidamının 2029 yılında 150.000.000'in üzerinde olması beklenmektedir.

Grafik 3: Dünya'da Doğrudan Turizm İstihdamı



Kaynak: World Travel & Tourism Council, Travel & Tourism Economic Impact 2019 World (2019)

Grafik 4: Dünya'da Doğrudan Turizm İstihdamın Toplam İstidam İçindeki Payı (%)



Kaynak: World Travel & Tourism Council, Travel & Tourism Economic Impact 2019 World (2019)

Grafik 4'de Dünya'da doğrudan turizm istihdamının toplam istihdam içindeki payı verilmiştir. 2018 yılında doğrudan turizm istihdamının toplam istihdam içindeki oranı %3.8 olarak gerçekleşmiştir. 2019'un ilk üç aylık döneminde doğrudan istihdamın toplam istihdam içerisindeki payında artışş yaşanmış ve %3.9 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 8: Türkiye'de Turizm Sektörü İstihdam Verileri

Yıllar	Doğrudan (000 kişi)	Dolaylı (000 kişi)	Toplam İstihdam (000 kişi)	Toplam İstihdamın Tüm Ülke İstihdamı İçerisindeki Payı (%)
2005	474	1.260	1.734	7,86
2006	488	1.199	1.687	8,05
2007	435	1.252	1.688	7,97
2008	458	1.283	1.742	8,22
2009	451	1.373	1.825	8,58
2010	458	1.152	1.609	7,12
2011	487	1.367	1.855	7,69
2012	507	1.308	1.815	7,58
2013	531	1.450	1.981	8,05
2014	580	1.550	2.130	8,21
2015	614	1.596	2.210	8,08
2016	495	1.702	2.197	8,10
2017	484	1.634	2.218	7,80

Kaynak: Mustafa Şit, Türkiye'de Turizm Sektörünün İstihdama Katkısı, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi,* 2016: 109

Türkiye'de 2018 yılında turizm sektöründe toplamda 2.205.600 istihdam edilmiştir. Toplam istihdamın içindeki payı %7,7 olarak gerçekleşmiştir. 2029 yılına gelindiğinde Türkiye'de toplam turizm istihdamının 2.930.100 olması beklenmektedir (WTTC, https://www.wttc.org/economic-impact/country-analysis/country-data/). Tablo 8'de Türkiye turizm sektöründe yaratılan toplam istihdamın, tüm ülke istihdamı içerisindeki payı incelendiğinde Dünya ortalamasının altında olduğu görülmektedir. 2016 yılında Dünya'da turizm sektöründe yaratılan istihdamın payı %9,60 iken, Türkiye'de bu oran %8,10'dur.

Tablo 9: Türkiye'de Turizm Sektörü Ana Hizmet Kategorilerinde İşgücü Miktarı, 2016

Turizm Tesisleri	Erkek		Kadın		Toplam	
	İşçi Sayısı	%	İşçi Sayısı	%	İşçi Sayısı	%
Konaklama	255.189	40,1	112.705	44,8	367.894	41,4
Yiyecek ve İçecek Hizmetleri	381.577	59,9	139.108	55,2	520.685	58,6
Toplam	**636.766**	**100**	**251.813**	**100**	**888.579**	**100**

Kaynak: TOBB Turizm Sektör Meclisi, Turizm Raporu (2016)

Tablo 9'da 2016 yılında turizm sektörü içerisindeki konaklama ve yiyecek-içecek hizmetleri alt kategorilerinde kadın ve erkek istihdam miktarı verilmiştir. 2016 yılında turizm sektöründe toplam 888.579 kişi istihdam edilmiştir. Turizm sektöründe istihdam edilen erkek çalışan sayısı 636.766 iken kadın çalışan sayısının 251.813 olduğu görülmektedir. Kadın çalışan sayısının erkek çalışan sayısının yarısından az olduğu dikkat çekmektedir. 2016 yılında konaklama işletmelerindeki toplam istihdamın yiyecek ve içecek hizmetlerinden az olduğu görülmektedir. Ayrıca konaklama işletmeleri ve yiyecek içecek hizmetlerindeki erkek istihdamı ile kadın istihdamı arasında erkek çalışanlar lehine bir fark olduğu görülmektedir. Turizm sektöründe çalışan erkeklerin yaklaşık %60'ı yiyecek içecek hizmetlerinde çalışırken %40'ı konaklama işletmelerinde çalışmaktadır. Turizm sektöründe çalışan kadınların yaklaşık %55'i yiyecek içecek hizmetlerinde çalışırken yaklaşık %45'i konaklama işletmelerinde çalışmaktadır. Konaklama işletmelerinde kadın çalışanların oranı erkek çalışanların oranından yüksek görünse de miktar olarak incelediğimizde düşüktür.

Tablo 10'da ana hizmet kategorilerinin alt hizmet kategorilerine ayrılmış işgücü miktarı verilmektedir. 2016 yılının incelendiği bu tabloda işletmelerde erkek işgücünün egemen olduğu görülebilmektedir. Turizm sektöründe çalışan erkeklerin %45'i lokanta ve seyyar yemek hizmetlerinde istihdam edilmektedir. Turizm sektöründe çalışan kadınların ise yaklaşık %41'i oteller ve benzeri konaklama yerlerinde istihdam edilmektedir.

Tablo 10:Türkiye'de Turizm Sektörü Alt Hizmet Kategorilerinde İşgücü Miktarı, 2016

Turizm Tesisleri	Erkek		Kadın		Toplam	
	İşçi Sayısı	%	İşçi Sayısı	%	İşçi Sayısı	%
Lokanta ve seyyar yemek hizmetleri	286.379	45,0	89.522	35,6	375.901	42,3
Oteller ve benzeri konaklama yerleri	239.764	37,7	102.959	40,9	342.723	38,6
Diğer yiyecek hizmeti faaliyetleri	45.983	7,2	31.959	12,7	77.942	8,8
İçecek sunum hizmetleri	44.389	7,0	14.434	5,7	58.823	6,6
Diğer konaklama yerleri	11.350	1,8	7.720	3,1	19.070	2,1
Özel günlerde dışarıya yemek hizmeti sunan işletmelerin faaliyetleri	4.826	0,8	3.193	1,3	8.019	0,9
Tatil ve diğer kısa süreli konaklama yerleri	3.363	0,5	1.818	0,7	5.181	0,6
Kamp alanları, motorlu karavan ve karavan tipi treyler (römork) park hizmetleri	712	0,1	208	0,1	920	0,1
TOPLAM	**636.766**	**100,0**	**251.813**	**100,0**	**888.579**	**100,0**

Kaynak: TOBB Turizm Sektör Meclisi, Turizm Raporu (2016)

Dünya'da Ekonomi içerisinde yer alan diğer sektörler baz alındığında turizm sektörünün yaş ortalaması düşüktür. Turizm sektöründe işgücünün büyük bir bölümü 35 yaşın altında yer almaktadır. Sektörde çalışanların yarısı 25 yaşında veya 25 yaşının altındadır. Gelişmiş Ülkelerde, turizm sektöründeki işgücünün %46,8'i 15-34 yaşları arasındadır. Bu oran tüm ekonomideki 15-34 yaş arasındaki istihdamın %32,4'ünü oluşturmaktadır (ILO, Sectoral Policies Department Fact Sheet).

Ülkemizde 2016 yılında turizm sektöründe istihdam edilenlerin en yüksek olduğu yaş aralığına baktığımızda 25-29 yaş aralığının oranının %16,4 olduğunu, bunu %16,2 ile 20-24 yaş aralığının taklip ettiğini görmekteyiz. Erkek çalışanların yoğun olduğu grup 25-29 yaş aralığı olurken, kadınlarda 40-44 yaş aralığında yoğun olarak çalıştığını söyleyebiliriz. 35-39 yaş aralığından sonra hem kadın hem de erkek çalışan sayısında azalma yaşanmaktadır. Her yaş grubundaki kadın ve erkek işgücünün ve turizm sektöründeki toplam işgücü miktarının yaşa göre dağılımının Tablo 11'dedir.

Tablo 11: Turizm Sektöründe Çalışanların Yaş Aralığına Göre Dağılımı, 2016

Yaş	Erkek		Kadın		Toplam	
	İşçi Sayısı	%	İşçi Sayısı	%	İşçi Sayısı	%
15-19	34.727	5,5	8.827	3,5	43.554	4,9
20-24	109.897	17,3	33.956	13,5	143.853	16,2
25-29	111.021	17,4	35.007	13,9	146.028	16,4
30-34	102.130	16,0	33.132	13,2	135.262	15,2
35-39	94.382	14,8	40.262	16,0	134.644	15,2
40-44	72.004	11,3	44.404	16,4	113.408	12,8
45-49	55.152	8,7	30.356	12,1	85.508	9,6
50-54	33.708	5,3	18.661	7,4	52.369	5,9
55-59	14.138	2,2	6.337	2,5	20.475	2,3
60-64	5.587	0,9	1.792	0,7	7.379	0,8
65+	2.037	0,3	430	0,2	2.467	0,3
Bilinmeyen	1.983	0,3	1.649	0,7	3.632	0,4
Toplam	**636.766**	**100,0**	**251.813**	**100,0**	**888.579**	**100,0**

Kaynak: TOBB Turizm Sektör Meclisi, Turizm Raporu (2016)

Kadın çalışanlar erkek çalışanlar ile eşit şartlarda çalıştırılmadıkları gibi, erkeklere sunulan kariyer fırsatlarından da aynı oranda faydalanamamaktadır. Yönetici pozisyonuna yükselme konusunda erkeklerin önü kadınlara oranla daha açıktır. Kadınlar, aile içi görevler, toplumun düşünce yapısı, işverenin ayrımcı yaklaşımı, düşük eğitim seviyesi gibi nedenlerle yönetici pozisyonunda düşük oranlarda yer almaktadır. Tablo 12'de toplam istihdam içerisinde cinsiyetlere göre yönetici pozisyonundaki çalışanların oranı verilmiştir. Tabloyu incelediğimizde erkek yöneticiler ile kadın yöneticiler arasında yüksek oranlarda fark olduğunu görmekteyiz. 2016 yılında erkek yöneticilerin oranı %83,3 olurken, aynı dönemde kadın yöneticilerin oranı %16,7 olmuştur. İki grup arasındaki fark %66,6 olmuştur ve bu oran ayrımcılığın boyutunu ortaya koymaktadır. 2016 yılında bir önceki yıla göre kadın yönetici oranında bir artış yaşansa da bu artış yeterli seviyede değildir.

Tablo 12: Cinsiyete Göre Yönetici Pozisyonundaki Bireylerin Oranı (%)

Yıllar	Erkek	Kadın	Toplam
2012	85,6	14,4	100
2013	83,4	16,6	100
2014	84,5	15,5	100
2015	85,6	14,4	100
2016	83,3	16,7	100
2017	82,7	17,3	100

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın 2018 Haber Bülteni (2019)

Kadınların işgücüne katılımının artmasını sağlayan bir diğer neden de yarı zamanlı çalışma olarak görülmüştür. Kadınlar turizm sektöründe genellikle mevsimlik ya da yarı zamanlı çalıştırılmakta ve düşük bir oranı yönetici pozisyonlarına yükselebilmektedir (Jordan, 1997: 528).

Aile içindeki işlerin kadının görevi olarak görülmesi, çocukların bakımı gibi nedenlerle sürekli olarak bir işte çalışamayan kadınlar yarı zamanlı olarak çalışma hayatında yer almaya başlamıştır. Yarı zamanlı çalışma kadınların ev içi görevlerini yürütebilmesi, çocuklarıyla ilgilenmesi gibi olumlu sonuçlar doğursa da olumsuz yönleri de vardır. Ücret düzeyi, sosyal güvence gibi haklardan kısmi olarak faydalanılması olumsuz bir tablo çizmektedir. İş gören için olumsuz yönlerinin dışında işletmeler için de bazı olumsuzlukların yaşanmasına neden olabilmektedir. İşletmeler, yoğun dönemlerde hazır bulunan işgücünü, daha ucuz ücretlerle çalıştırmak ve maliyetlerini düşürmeyi amaçlamışlardır. Fakat, iş görenin geçici çalışmasının motivasyonunu düşürmesi, işyerine uyum sağlayamaması, isteksiz oluşu, verimsiz çalışması gibi sonuçlar, işletmelerin kalitesi olumsuz etkilenmekte ve rekabet gücü azalmaktadır (Krakover, 2000: 464).

AB ve OECD üyesi ülkelerde part-time çalışan işgücü miktarına bakıldığında, part- time çalışan kadınların oranının, erkeklerin oranından yüksek olduğunu görmekteyiz. Tablo 13'de AB ve OECD üyesi ülkelerde işgücü içerinde toplam part-time çalışanlar, erkek ve kadın part-time çalışanların oranları yer almaktadır. 2016 yılında AB üyesi ülkelerde part-time çalışanların istihdam içindeki oranı %17 olmuştur. Part-time çalışan erkeklerin oranı %8,28 iken, part-time çalışan

kadınların oranı %27,19 olarak gerçekleşmiştir. OECD üyesi ülkelerde 2016 yılında part-time çalışanların işgücü içerisindeki oranı %16,70'tir. Part-time çalışan erkeklerin oranı %9,40 şeklinde gerçekleşirken, part-time çalışan kadınların oranı %25,77 olmuştur. Her iki ülke grubunda da part-time çalışan erkeklerin oranı %10'un altında kalırken, part-time çalışan kadınların oranı %25'in üzerinde bir seyir izlemiştir. Türkiye'de, OECD ve AB üyesi ülkelere göre yarı zamanlı çalışmanın daha düşük olduğu görülmektedir. 2016 yılında yarı zamanlı çalışan işgücünün toplam istihdam içindeki oranı %9,45 olarak gerçekleşmiştir. Yarı zamanlı çalışan erkeklerin oranı %5,80 iken yarı zamanlı çalışan kadınların oranı %17,77 olarak hesaplanmıştır. OECD ve AB üyesi ülkeler ile karşılaştırıldığında yarı zamanlı çalışan kadın oranının düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 13: AB ve OECD Üyesi Ülkeler ile Türkiye'de Yarı Zamanlı Çalışanların İstihdam İçindeki Oranı (%)

Yıllar	AB			OECD			Türkiye		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2007	15,82	6,54	27,27	15,43	7,80	25,27	8,06	4,39	18,60
2008	15,85	6,70	27,05	15,63	8,12	25,25	8,55	4,80	19,02
2009	16,26	7,00	27,38	16,46	8,81	26,09	11,12	6,39	23,51
2010	16,62	7,34	27,72	16,60	8,93	26,24	11,48	6,73	23,42
2011	16,85	7,63	27,82	16,82	9,23	26,41	11,75	6,62	24,35
2012	17,19	8,00	28,06	16,83	9,23	26,38	11,85	6,71	24,17
2013	17,43	8,34	28,11	17,04	9,54	26,41	12,26	7,01	24,54
2014	17,29	8,39	27,71	16,94	9,49	26,24	10,61	6,39	20,64
2015	17,23	8,45	27,50	16,76	9,45	25,88	9,88	5,92	19,00
2016	17,00	8,28	27,19	16,70	9,40	25,77	9,45	5,80	17,77

Kaynak: OECD, https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm8, (24.02.109)

Türkiye'de yarı zamanlı çalışma olgusunun tam anlamıyla yerleşmemiş olması, kadınları çalışma yaşamından uzaklaştıran etkenler, işletmelerin yarı zamanlı çalışanlara gerekli sosyal hakları sağlayamaması ve bu nedenle çalışanlar tarafından tercih edilmemesi gibi nedenler yarı zamanlı çalışanların istihdam içindeki oranının düşük olmasının nedenidir.

Kadın işgücünün yoğun olarak hizmet sektöründe yoğunlaşması nedeniyle ayrımcı yaklaşımlar bu sektörde daha çok hissedilmektedir. Kadınlar mutfakta yardımcı konumda, kat hizmetlerinde, servis işlerinde çalışmaktadır ve yönetici pozisyonunda yer alan kadın sayısı oldukça düşüktür. Ayrıca kadınlar, turizmin canlandığı dönemde geçici süreli işe alınarak işe devam güvencesi olmadan çalışmaktadır.

2.5. Turizm Sektöründe Kadın İşgücüne Yönelik Literatür Araştırması

Turizm sektöründe kadın işgücünün boyutu, sektörde cinsiyet ayrımcılığı, performans konusunda çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu konudaki bazı çalışmalar şunlardır:

Li ve Leung (2001), Singapur'da 25 otelde çalışan kadın yöneticiler ile yapılan araştırmada yöneticilerin genel profilini çizmek, terfilerin önündeki engelleri belirlemek amaçlanmıştır. Sonuçta, kadın çalışanların bazı durumlarda terfileri ile aile yaşamı arasında seçim yapmak zorunda kaldıkları görülmüştür. Kadın çalışanların önündeki engellerin işletmeleri ve yasal düzenlemelerden çok toplumsal ve kültürel olduğu anlaşılmıştır.

Hu, Woods, Chen, & Brandmeir (2004) çalışmasında demografik özelliklerin iş tatmini algısı ve iş performansı üzerindeki etkisini incelemiş ve demografik özelliklerin her iki değişkeni de etkilediğini görmüşlerdir.

Yenipınar (2005), çalışmasında İzmir ilinde 4 ve 5 yıldızlı otellerde ücreti belirleyen faktörler ve ücret sorunlarını incelemiştir. Kurumsallaşmanın az olması ve ücretlerin adil belirlenmediği görülmüştür. Ücret ve terfi olanaklarının kıdem seviyesine göre belirlendiği, ekonomik durum nedeniyle ücret seviyelerinin düşük olduğu ve çalışanların ücretlerden memnun olmadığı çıkan sonuçlar arasındadır.

Ayrıca kadın ile erkek çalışanlar arasında ücret farklılıklarının mevcut olduğu belirlenmiştir.

Dalkıranoğlu (2006) çalışmasında İstanbul'daki beş yıldızlı otellerdeki departman yöneticilerinin, çalışanların demografik özellikleri ve cinsiyet ayrımcılığına bakışı incelenmiştir. Sonucunda kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığına karşı bakış açıları karşılaştırıldığında, kadın yöneticilerin kararsız tutumuna rağmen benzer tutumlar sergiledikleri görülmüştür. Katılımcılar kabul etmese de ayrımcılığın söz konusu olduğu araştırmanın sonucunda görülmüştür. Kadın astların evli veya hamile olması ayrımcılığa neden olmaktadır.

Thrane (2008), çalışmasında eğitim, tecrübe ve demografik özelliklerin turizm çalışanlarının ücretleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Norveç turizm sektöründe 1994-2002 döneminde yıllık ücretlerin değişimi gözlemlenmiş ve elde edilen sonuçların dördü önemli bulunmuştur. Turizm sektöründe çalışan erkekler, kadınlardan yılda ortalama %20 oranında daha yüksek ücretler almaktadır. Tüm çalışanlar için tecrübe ile yıllık ücretler arasında içbükey (ters U) bir ilişki vardır ama bu durumun kadın çalışanlar için daha az belirgin olduğu görülmüştür. Evli ve çocuk sahibi olmak ücretleri etkiler ancak bu etki kadın ile erkek çalışanlar arasında farklılık göstermektedir. Tüm turizm çalışanlarının ücretlerinde bu dönemde pozitif yönlü bir gelişme yaşanmıştır.

Tükeltürk ve Perçin (2008), turizm sektöründe kadın çalışanların önündeki engeller ve cam tavan sendromu ile ilgili literatür taraması yapmıştır. Önyargılara dayalı ayrımcılık, kadınların yükselmesinin önünde görünmez bir engeldir. Bunun sonucunda işletmeler, işten ayrılma, işyerine bağlılık duymama, düşük verim gibi olumsuzluklar yaşamaktadır.

Anafarta, Sarvan, & Yapıcı (2008), çalışmasında konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerin cam tavan algısını incelemiştir. 151 kadın yönetici üzerinde yapılan çalışma sonucunda, %37,1'i her zaman %37,1'i sık sık cam tavanın varlığını

hissettiğini belirtmiştir. Kadınların kariyerleri arttıkça cam tavan algısının da artış gösterdiği görülmüştür. Topluma yerleşmiş yargılar ile cam tavan algısı arasında yüksek bir ilişki tespit edilmiştir.

Campos- Soria, Ortega & Ropero (2009), çalışmasında ağırlama endüstrisindeki cinsiyet ayrımcılığının söz konusu olup olmadığını ve cinsiyetler arası ücret farklılıklarını araştırmıştır. 181 otel ve 121 restoranda yapılan araştırmanın sonucunda, dikey ayrımcılığın ücret farkını arttırdığı, yatay ayrımcılığın ücret farklılığını azaltmaya yardımcı olduğu görülmüştür. Yatay ayrımcılığın ücret farklılığı üzerindeki etkisinin nispeten daha düşük olduğu fark edilmiştir. Ayrıca kadınların, erkeklere oranla daha kötü çalışma koşullarında görev aldıkları ve buna rağmen daha düşük ücretler aldığı elde edilen sonuçlar arasındadır.

Demir (2011), çalışmasında turizm sektöründe istihdam edilenlerin demografik özelliklerinin ayrımcılık üzerindeki etkisini araştırmıştır. Cinsiyet ve medeni durum, yaş, etnik köken ve engel durumu ayrımcılığı etkileyen faktörler olarak belirlenmiştir. Cinsiyet ve medeni durumun ayrımcılığı belirleyen en yüksek oranlı faktör olduğu sonucuna varılmıştır.

Campos-Soria, Marchante-Mera, & Ropero-García (2011), Güney İspanya otelcilik alanında cinsiyet ayrımcılığını incelemiştir. Mesleki ayrışmanın olduğu, düşük sorumluluk gerektiren işlerde kadınların, yüksek sorumluluk gerektiren işlerde erkeklerin çalıştırıldığı görülmüştür. Otellerde yatay ayrımcılığın daha belirgin olduğu tespit edilmiştir. Dikey ayrımcılık işletme büyüklüğüne göre azalırken, yatay ayrımcılık artar.

Çelik ve Çıra (2013), beş yıldızlı otel ve tatil köylerinde yapılan araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ile işten ayrılma niyeti üzerine etkisi ve aşırı iş yükünün bu etkideki aracılık rolünü incelemiştir. Sonuç olarak örgütsel vatandaşlık davranışının, iş performansını pozitif, aşırı iş yükü ve işten ayrılma

niyetini negatif yönde etkilediği görülmüştür. Aşırı iş yükünün performansı negatif, işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği görülen diğer bir sonuçtur.

Marinakou (2014), Yunanistan'da 5 yıldızlı otellerde çalışan 15 kadın ve 15 erkek yönetici ile kariyer basamaklarında karşılaştıkları zorlukları tespit etmek için röportaj yapılmıştır. Kadınların otellerde istihdam oranı %55,5 olsa da genelde satış, temizlik gibi cinsiyet rollerine uygun düşük statülü departmanlarda çalıştırıldığı görülmüştür. Cinsiyet ayrımcılığı konaklama işletmelerinde hala belirgindir fakat olumlu gelişme yaşanmaktadır.

Carvalho, Costa, Lykke, & Torres (2014), Portekiz turizm sektöründe cinsiyete dayalı eşitsizlikleri ve iki farklı faaliyet alanını kıyaslamayı amaçlamıştır. Konaklama ve seyahat alt sektörleri üzerinde yapılan çalışma sonucunda, kadınlar eğitim seviyeleri ve performansları ne olursa olsun tüm sektörlerde erkek çalışanlara kıyasla daha düşük ücretler almaktadır. Ayrıca kadın çalışanlar yönetim kadrosunda daha düşük oranlarda temsil edilmektedirler. Genel olarak kadınların cinsiyet rollerini pekiştiren vasıfsız işlerde çalıştırıldığı görülmüştür.

Uğuz ve Topbaş (2014), turizm sektöründe kadın işgücünün yaşadığı sorunları betimsel veriler yardımıyla tespit etmeye çalışmışlardır. Literatür taraması sonucunda, dünyada genellikle kadın ile erkek çalışan arasında verimlilikten kaynaklanmayan ayrımcılığın söz konusu olduğu görülmüştür. Kadınlara yönelik ayrımcılık, işe alma, terfi, ücretlendirme ve işten çıkarma şeklinde kendini göstermektedir.

Güleç (2015), Kuşadası'nda bulunan 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan kadınlar üzerinde cam tavan algısının örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Kadın çalışanların medeni durumu, yaşı, departmanları, gelirleri, kıdem sürelerine göre cam tavan algısı ve örgütsel vatandaşlık algılarında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Cam tavan algısı ve örgütsel vatandaşlık arasında anlamlı farklılık görülmemiştir.

Duffy, Cardenas, Chancellor, & Byrd (2016) Ayompe'de (Ekvator) yaptığı çalışmasında turizm sektöründe iş arayan kadınların önündeki engelleri, motivasyonlarını ve kadın erkek algıları arasındaki eşitsizlikleri araştırmıştır. Gelişmeler yaşansa da işgücüne katılan kadınların geleneksel cinsiyet rollerine bağlı olarak sorunlar yaşadığı sonucuna varılmıştır.

Uğuz ve Topbaş (2016), turizmde kadın istihdamı ve kadınlara yönelik ücret ayrımcılığını incelediği çalışmasında, turizm sektöründe çalışan kadınların erkeklerden %18 oranında daha az gelir elde ettiği, kadınların sektör deneyiminin düşük veya işgücü devir hızının yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca bu çalışma konaklama işletmelerindeki ayrımcılık katsayısının Türkiye ortalamasının üzerinde olduğu görülmüştür.

Dinçer, Akova, Ertuğral, & Çiftçi (2016), Türkiye turizm sektöründe istihdam olanakları, kadın istihdamının önündeki engeller ve imkanlar SWOT analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Sonuç olarak, ayrımcılık, toplumun olumsuz bakışı, fiziksel ve psikolojik şiddet, kötü çalışma koşulları, yasalarda hissedilen eksiklik, güncel toplumsal sorunlar kadın istihdamının önündeki engeller olarak görülmüştür.

Pelit, Güçer, & Demirdağ (2016), otel işletmelinde yaptığı çalışmasında kadın iş görenlerin karşılaştığı sorunların iş bırakma eğilimine etkisini incelemiştir. Sonuçta, kadın çalışanların yaşadığı sorunlar ile iş bırakma eğilimleri arasında pozitif yönlü ve yüksek oranda bir ilişki olduğu görülmüştür. Katılımcıların çalıştığı birimlerin iş bırakma eğilimlerini önemli ölçüde etkilediği sonucuna varılmıştır. Kadın çalışanların, aldıkları ücretin yaptıkları işi karşılamadığını, kendilerine verilen görevlerin bünyelerine uygun olmadığını düşünmeleri, terfi imkanlarının azlığı ve çalışma saatlerinin uygunsuzluğu işletmelerde yaşadıkları sorunlar olarak tespit edilmiştir.

Çakır, Barakazı, & Barakazı (2017), Şanlıurfa'daki turizm işletmelerinde çalışan kadınların önündeki engelleri, kadınların cinsiyet ayrımcılığını belirlemeyi

amaçlamıştır. 96 kadın çalışan ile yapılan anket çalışması sonucunda, kadınların genelinin cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıkları düşüncesinde olduğu görülmüştür.

Tekin (2017), turizm çalışanlarının toplumsal cinsiyet algısı ve bu algının demografik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamıştır. Antalya ilinde bulunan beş yıldızlı oteller üzerinde yapılan araştırma sonucunda, kadın çalışanların toplumsal cinsiyet algısının erkeklere göre daha olumlu olduğu görülmüştür. Kadınların, toplumsal cinsiyet algısının neden olduğu sorunları yaşamaları olumlu bakışın nedeni olarak düşünülmektedir. Ayrıca, kadın çalışanların niteliksiz işlerde çalıştığı, ücret ve terfi konusunda ayrımcılığa uğradığı görülmektedir.

Bazazo (2017), çalışmasında Ürdün – Akabe şehrinde turizm sektör çalışanlarının üst düzey pozisyonlara geçişinin önündeki engeller ve bu engeller ile karşılaşma dereceleri araştırılmıştır. Bu engeller, işin yapısına, topluma, hükümete bağlı, durumsal ve kişisel engeller olarak kategorize edilmiştir. 200 kadın çalışan ile yapılan anket sonucunda, belirtilen bu engellerin orta ve düşük düzeyde uygulandığı ortaya koyulmuştur.

Erdirençelebi ve Yazgan (2017), mobbingin, örgütsel sinizm, bağlılık ve performans üzerindeki etkisini araştırmıştır. İşletmelerde görülen mobbingin örgütsel sinizm üzerinde pozitif, performans ve örgütsel bağlılık üzerinde negatif etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Akdemir ve Duman (2017), kadın işgücünün performansını etkileyen cam tavan algısı üzerine yerli ve yabancı literatür taraması ve teorik analiz yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre; cam tavan algısının, hayal kırıklığı, stres, düşük motivasyon, azalan verim, işe devamsızlık, işten ayrılma niyetinde artış ve performans düşüklüğüne neden olduğu görülmüştür.

Carrión, Ramírez, & Montiel Flores (2018), Tijuana (Meksika)'da 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde 27 kadın ve 10 erkek yönetici ile cinsiyet, liderlik ve

yaşam döngüsü kategorilerini içeren bir çalışma yapılmıştır. Araştırmada kadın çalışanların sayısının artmış olmasına rağmen liderlik konumunda yeterli düzeyde yer almadığı görülmüştür. Görüşülen kişiler, kadınların kendi istekleri ile yönetici pozisyonuyla ilgilenmediğini belirtmiş ve kişisel alanı (çocuk, aile v.b.) tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

Çelik ve Şahingöz (2018), çalışmasında iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığını incelemiştir. Ankara'da çeşitli işletmelerde yapılan çalışma sonucunda kadın aşçıların çoğu, işe almada ayrımcılığın, cinsiyete dayalı rollerin ve iş bölümünün söz konusu olduğunu belirtmiştir. Ayrıca kadın aşçılar, basmakalıp önyargılar ile karşılaştıklarını, yeteneklerine göre daha düşük statüde çalıştırıldıklarını ve uygunsuz davranışlar karşısında işten çıkarılma korkusuyla sessiz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Başaran ve Ateş (2019), çalışmasında kırsal kalkınmada kadın istihdamını incelemiştir. Afyonkarahisar Gazlıgöl Termal Turizm Bölgesi'nde kadın çalışanlara yönelik yapılan araştırmada, turizm sektörü kadınlara işgücü fırsatları sunsa da cinsiyet ayrımcılığı, düşük ücret gibi sorunların söz konusu olduğu görülmüştür. Ayrıca kadınların termal tesislerde çalışmasının nedeninin ekonomik etkenler ve geçim sıkıntısı olduğu çıkan sonuçlar arasındadır.

Boyol Ngan, Litwin (2019), Çin Macau ağırlama endüstrisinde kadın yöneticilere yönelik tutum ve bu tutumu etkileyen demografik özellikler incelenmiştir. Konaklama işletmelerinde çalıştığını belirtenlerle yapılan anket sonucunda, kadın yöneticilere karşı bakış açısını belirleyen en önemli faktörler yaş ve cinsiyettir. Kadın yöneticiler cinsiyet algısını kariyer önündeki en büyük engel olarak görmüşlerdir.

3. BÖLÜM

EDİRNE İLİNDE TURİZM SEKTÖRÜNÜN YAPISI

Edirne gerek tarihi gerek coğrafi konumu nedeniyle turizm sektörünün canlı olduğu bir ildir. Tarihi dokusunu kaybetmeyişi, iki farklı ülkeye sınırının olması yılın her döneminde turizmin hareketli geçmesini sağlamaktadır. Sektörün mevsimsellik özelliği nedeniyle yaz aylarında şehir turizm daha yoğun geçse de kış aylarında da yerli turistlerin tercihleri arasındadır. Bu durum şehirde turizmin önemli bir gelir kaynağı olduğunun göstergesidir.

3.1.Edirne İlinde Turizm Sektörünün Yapısı

Edirne, Osmanlı Devleti'ne 92 yıl başkentlik yapmış bir il olması nedeniyle birçok tarihi ve kültürel yapıyı bünyesinde barındırmaktadır. Balkan Savaşları sırasında Edirne Sarayı'nın hasar görmesi gibi olumsuzluklar yaşanmış olsa da Edirne şehri tarihsel dokunun varlığı ile yerli ve yabancı turistlerin tercihleri arasındadır.

Tarihte Edirne'de yaşanan savaşlar, bölgenin ülkeler arasında el değiştirmiş olması gibi nedenlerle şehir farklı milletlere ev sahipliği yapmıştır. Farklı dini inançların yaşandığı şehirde Mimar Sinan'ın ustalık eseri olarak adlandırılan Selimiye Camii, Büyük Sinagog, İtalyan Kilisesi, Bulgar Kilisesi, Sv. Kontantin Elena Kilisesi ve Bahai Evi gibi dini yapılar şehir turizmini olumlu etkilemektedir. UNESCO tarafında somut olmayan kültürel miras olarak tescillenen ve 658 yıllık tarihi olan Kırkpınar Yağlı Güreşleri ve bunun yanında Kakava Şenliği gibi diğer somut olmayan kültürel miraslar şehir turizmine olumlu katkı sağlamaktadır. Tarihte musiki ve su sesiyle tedavinin yapıldığı, Avrupa Konseyi tarafından Avrupa Müze Ödülü'ne layık görülen Sultan *II*. Bayezid Külliyesi Sağlık Müzesi şehirde en çok ziyaret alan mekanlardan biridir. Tarihi Rüstempaşa Kervansarayı ve restorasyon çalışması sonunda tekrar kullanıma açılacak olan Ekmekçizade Ahmet Paşa

Kervansarayı ile tarihi Bedesten, Semiz Alipaşa ve Arasta çarşıları turistik yerlerdir. Bunların yanı sıra yöreyle bilinen yiyecekler gelen turistlerin ilgisini çekmektedir (Boyacıoğlu, 2018: 277).

Şehrin ülkenin en batısında yer alması, Bulgaristan ile Yunanistan'a sınırının olması şehrin turizmini de olumlu etkilemektedir. Döviz kurunun yarattığı fark, yerli üretimin ucuz ve kaliteli olması gibi nedenlerle Bulgar ve Yunan halkının alışveriş amacıyla günübirlik Edirne'ye gelmesi de bölgeye giriş yapan turist miktarını arttırmaktadır. Perakende satış yapan işletmeler, gastronomi işletmeleri, giyim mağazalarının gelirini arttıran bu turistler, günübirlikçi olduğu için konaklama işletmelerine gelir sağlamamaktadır. Tur operatörleri aracılığıyla birkaç günlük gelen yerli ve yabancı turistler konaklama işletmelerini kullanmakta ve bu durum konaklama işletmelerini canlandırmaktadır.

Avrupa ülkelerinde yaşayan Türk vatandaşlarının yaz tatillerinde memleketlerine gitmek istemeleri, yaz aylarında Türkiye'ye giriş yapan turist sayısını arttırmaktadır ve kara yolunu kullanmaları durumunda Edirne'de bulunan sınır kapılarından giriş yapmaktadır. Bu dönemde Edirne ekonomisinde bir canlanma yaşandığı bilinmektedir. Gastronomi işletmeleri, hediyelik eşya satan işletmeler ve tüketim eşyaları satan işletmeler de bu canlanmadan olumlu etkilenmektedir. Ayrıca, transit geçişlerin artış gösterdiği yaz aylarında konaklama işletmelerinin doluluk oranı artmaktadır. Doluluk oranının artması, işgücü ihtiyacını artırmakta ve sektörde mevsimlik işçiye başvurulmaktadır.

Edirne'nin güney ilçelerinin Saros Körfezine kıyı olması yaz aylarında gelen yerli turist sayısını arttırmaktadır. Şehrin İstanbul'a yakın olması burada yaşayanların hafta sonunda dahi tatil beldelerine girişini arttırmaktadır.

Edirne ilinde konaklama işletmelerinin arz potansiyeli, istihdam oranları, turist yapısı, şehir turizminin sorunlarını tespit amacıyla işletmelere yönelik Boyacıoğlu (2018) tarafından kullanılan bir anket çalışması yapılmıştır.

3.2. Edirne İlinde Turizm Sektörünün Arz Yapısı

Edirne ilinde birkaç büyük şirket dışında genellikle konaklama işletmeleri küçük aile işletmeleridir ve bu işletmelerin yaz sezonunda doluluk oranı artsa da kış aylarında düşük bir doluluk yaşamaktadır. Küçük işletmelerin aksine büyük işletmelerin doluluk oranı kış aylarında biraz daha yüksektir. İş seyahati nedeniyle şehre gelenler veya transit geçiş yapanlar genellikle büyük işletmeleri tercih etmektedir. Sezonluk yapının görüldüğü Edirne turizmi, konaklama işletmelerinin arz potansiyelini de belirlemektedir.

Edirne il ve ilçelerinde toplamda yaklaşık 58 otel, butik otel ve pansiyon bulunmaktadır. Yapılan çalışma sonucunda Edirne ilinde bulunan konaklama işletmelerinin genellikle Turizm Bakanlığı Onaylı İşletme olduğu görülmektedir. Yürüttüğümüz çalışmaya katılmayı kabul eden işletmeler baz alınarak, Tablo 14 Belediye Tarifeli veya Turizm Bakanlığı Onaylı işletme sayısını göstermektedir.

Tablo 14: Edirne İl ve İlçelerinde Bulunan Konaklama İşletmelerinin Türleri

İşletme Türü	Toplam İşletme Sayısı	Belediye Tarifeli işletme Sayısı	Turizm Bakanlığı Onaylı İşletme Sayısı
Otel	44	19	25
Butik Otel	7	-	7
Pansiyon	7	7	0
Toplam	**58**	**26**	**32**

Otellerin çoğunun, butik otellerin tamamının Turizm Bakanlığı Onaylı İşletme Belgeli, otellerin bir bölümünün, pansiyonların ise tamamının Belediye Tarifeli İşletme olduğu görülmektedir.

Tablo 15 verilerine göre Konaklama işletmelerinin yıldız sayıları incelendiğinde %57,14'lük bir kısmının yıldızlı olmadığı 4 ve 5 yıldızlı işletmelerin %32'lik bir orana sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 15: Edirne İl ve İlçelerinde Bulunan Konaklama İşletmelerinin Yıldız Durumu

Yıldız Durumu	%
Yıldız yok	57,14
1 yıldız	3,57
2 yıldız	16,07
3 yıldız	16,07
4 yıldız	5,36
5 yıldız	1,79

Edirne'nin tarihsel geçmişi göz önüne alındığında, şehirde konakların, tarihi evlerin varlığından söz edilebilir. Konakların bir kısmı Turizm Bakanlığı tarafından restorasyon işleminden geçirilmiş ve butik otel olarak turizme kazandırılmıştır. Bu butik oteller oda sayısı olarak düşük kapasiteli olmalarına rağmen, tarihsel dokusu nedeniyle ilgi çekmektedir. Şehirde butik oteller dışında birkaç yıldızlı, büyük oteller bulunmaktadır ve bu işletmeler turizm arzının büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Tablo 16'da konaklama işletmelerinin türüne göre oda ve yatak sayıları gösterilmektedir. Turizm arzının %85'inin oteller tarafından karşılandığı görülmektedir.

Tablo 16: Edirne İlinde Bulunan Konaklama İşletmelerinin Oda ve Yatak Sayısı

İşletme Türü	Toplam Oda Sayısı	%	Toplam Yatak Sayısı	%
Otel	1.716	85,84	3.566	85,50
Butik Otel	118	5,90	250	5,99
Pansiyon	165	6,25	355	8,51
TOPLAM	**1.999**	**100**	**4161**	**100**

3.3.Edirne İlinde Turizm Sektöründe İstihdam

Edirne ilinde konaklama işletmelerinin geneli küçük aile işletmeleridir. İşletmelerin profesyonelleşmemiş olmaları işgücü yapısını da etkilemiştir. Aile işletmelerinde genellikle çalışanlar aile içerisinden ya da tanıdık birinin tavsiyesi üzerine işe alınmıştır ve bu işletmelerde uzmanlaşma çok düşük ya da hiç yoktur. Küçük işletmelerde istihdam edilen işgücünün çoğu turizm eğitimi ya da işbaşı eğitim almamıştır ve belirli departmanlar için eğitim seviyesi önemsiz görülmektedir.

Edirne ilinde birkaç büyük, şirketleşmiş, kaliteli işletme bulunmaktadır. Bu işletmelerde genellikle istihdam edilecek işgücüne dikkat edilmekte, bazı departmanlarda eğitim seviyesine dikkat edilirken, bazı departmanlarda tecrübeye önem verilmektedir. Konaklama işletmelerinde genellikle temizlik, mutfak gibi departmanlarda kadınlar, ulaşım, resepsiyon, yönetim, muhasebe gibi departmanlarda erkekler çalışmaktadır. Yapılan çalışma sonucunda Edirne il ve ilçelerinde bulunan konaklama işletmelerinde toplam çalışan sayısı Tablo 17'de verilmiştir. Çalışma yaz döneminde yapıldığı için toplam çalışan sayısı kış dönemine göre daha yüksek olabilmektedir. Yoğunluk döneminde işletmeler mevsimlik işgücüne başvurmakta ve çalışan sayısını net öğrenmeyi güçleştirmektedir.

Tablo 17: Edirne'deki Konaklama İşletmelerinde Toplam Çalışan Sayısı

Toplam çalışan	**Frekans**	**%**
Kadın	269	40,57
Erkek	394	59,43
Toplam	**663**	**100**

Oteller, büyüklük, kapasite, yıllık doluluk oranı gibi nedenlerle daha fazla istihdam yaratmaktadır. Kapasiteleri ve doluluk miktarıyla bağlantılı olarak butik oteller ve pansiyonların istihdam oranları düşüktür.

Tablo 18: Edirne'deki Konaklama İşletmelerinin Türüne Göre Çalışan Sayısı

İşletmenin Türü	**Frekans**	**%**
Otel	589	88,84
Butik Otel	46	6,94
Pansiyon	28	4,22
Toplam	**663**	**100**

Diğer sektörler gibi turizm sektöründe de cinsiyet ayrımcılığının yaşanması kadın istihdamını olumsuz etkilemektedir. Daha önce turizm sektöründe yapılan çalışmalar, kadın çalışan sayısının erkek çalışan sayısından düşük olduğunu göstermiştir. Tablo 19'da işletme türüne göre çalışan sayısı verilmiştir. Otellerde çalışanların %41,43'ü kadın iken %58,57'si erkekleri oluşturmaktadır. Butik otellerde çalışanların %26,09'u kadın, %73,91'i erkek, pansiyonlarda çalışanların %46,43'ü kadın, %53,57'si erkektir.

Tablo 19: Edirne İlinde Bulunan Kadın ve Erkek Çalışan Sayısı

	Toplam Kadın Çalışan Sayısı	%	Toplam Erkek Çalışan Sayısı	%
Otel	244	41,43	345	58,57
Butik Otel	12	26,09	34	73,91
Pansiyon	13	46,43	15	53,57

Edirne il ve ilçelerinde bulunan konaklama işletmelerinde yapılan çalışma, kadın ve erkek miktarı arasında bir fark olduğunu göstermektedir. Erkek istihdam sayısının, kadın istihdamının üzerinde görülmüştür.

3.4.Edirne İlinde Turist Yapısı

Edirne bulunduğu konum itibariyle her yıl yüksek oranlarda turistin giriş yaptığı bir ildir. Avrupa'da yaşayan Türk vatandaşlar ziyaret amacıyla Türkiye'ye gelmek istediklerinde karayolunu kullanmaları durumunda Edirne'de bulunan sınır kapısından giriş yapmaktadırlar. Memleketlerine giden gurbetçilerin bir bölümü Edirne'den transit geçiş yaparken, bir bölümü de dinlenme amacıyla Edirne'de bulunan konaklama işletmelerini kullanmaktadır. Edirne'de, Bulgaristan ile Yunanistan arasında giriş çıkışları sağlayan sınır kapıları, yabancı turistlerin oranını da olumlu etkilemektedir. Fakat Edirne'ye giriş yapan yabancı turistler genellikle günübirlikçi özellikler sergilemektedir. Alışveriş veya gezi amacıyla gelen günübirlikçiler geceyi burada geçirmemektedir. Türkiye'ye gelen yabancı turistlerin giriş yaptığı ilk beş il Tablo 20'de gösterilmiştir. Ocak ile Aralık arasındaki girişlerin gösterildiği tabloda Edirne yabancı turistin giriş yaptığı üçüncü il olmuştur. Ayrıca ilk beş ilin toplamı ülke turizminin %88,11'lik bir bölümünü oluşturmaktadır.

Tablo 20: Türkiye'ye Gelen Yabancı Ziyaretçilerin Sınır Kapılarının Bağlı Olduğu İllere Göre Dağılımı (2018, İlk 5 İl)

İller	Toplam Ziyaretçi	Türkiye İçerisindeki % Oranı
İstanbul	13.432.990	34,02
Antalya	12.438.822	31,50
Edirne	3.835.131	9,71
Muğla	2.723.815	6,90
Artvin	2.360.370	5,98
TOPLAM	**34.791.128**	**88,11**

Kaynak: Kültür ve Turizm Bakanlığı, Sınır Giriş Çıkış İstatistikleri, http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR-9854/sinir-giris-cikis-istatistikleri.html, (13.03.2019)

Edirne İline 2017 yılında toplamda 3.165.839 yabancı ziyaretçi giriş yaparken en çok giriş Kapıkule Sınır Kapısı'ndan temmuz ayında yapılmıştır.

Tablo 21: Edirne İline Giriş Yapan Yabancı Ziyaretçilerin Sınır Kapılarına ve Aylara Göre Dağılımı (2017)

Aylar	Kara				Tren	Toplam
	Hamzabeyli	İpsala	Kapıkule	Pazarkule	Kapıkule	
Ocak	18.177	26.646	62.555	10.507	375	118.260
Şubat	25.202	33.166	85.889	15.019	383	159.659
Mart	36.442	38.656	108.234	16.279	521	200.132
Nisan	37.748	46.755	118.060	18.416	637	221.616
Mayıs	41.479	46.321	126.997	17.702	858	233.357
Haziran	47.791	45.630	147.057	17.289	1.008	258.775
Temmuz	63.613	109.569	404.397	29.464	1.675	608.718
Ağustos	53.546	76.582	196.928	19.544	1.464	348.064
Eylül	58.562	62.144	160.470	21.021	1.044	303.241
Ekim	43.539	51.553	130.942	25.139	648	251.821
Kasım	38.649	44.306	113.255	23.919	725	220.854
Aralık	38.170	49.886	126.204	26.644	438	241.342
Toplam	**502.918**	**631.214**	**1.708.988**	**240.943**	**9.766**	**3.165.839**

Kaynak: Kültür ve Turizm Bakanlığı, Sınır Giriş Çıkış İstatistikleri, http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR-9854/sinir-giris-cikis-istatistikleri.html, (13.03.2019)

2018 yılında Ocak ve Aralık döneminde Edirne'ye giriş yapan ziyaretçilerin sınır kapılarına ve aylara göre dağılımını gösteren Tablo 22'de göre Ocak- Aralık

döneminde 1.443.508 vatandaş ziyaretçi Edirne iline giriş yaparken en yüksek girişin yaşandığı ay Temmuz, en yüksek girişin yaşandığı kapı Kapıkule olmuştur.

Tablo 22: Edirne İline Giriş Yapan Vatandaş Ziyaretçilerin Sınır Kapılarına ve Aylara Göre Dağılımı (2018)

Aylar	Kara				Tren	Toplam
	Hamzabeyli	İpsala	Kapıkule	Pazarkule	Kapıkule	
Ocak	6.817	21.099	60.908	9.578	465	98.867
Şubat	6.714	20.098	53.808	8.864	378	89.862
Mart	7.688	18.120	55.905	7.579	361	89.653
Nisan	8.667	25.176	57.988	8.899	661	101.391
Mayıs	8.889	22.829	59.297	7.631	821	99.467
Haziran	10.002	31.521	78.172	8.473	793	128.961
Temmuz	13.555	68.080	200.495	13.947	899	296.976
Ağustos	13.180	50.655	113.099	9.437	975	187.346
Eylül	10.368	21.342	53.140	6.359	424	91.633
Ekim	11.294	17.891	52.675	6.240	255	88.355
Kasım	10.089	16.560	46.203	5.526	236	78.614
Aralık	9.377	16.890	58.439	7.445	232	92.383
Toplam	**116.640**	**330.261**	**890.129**	**99.978**	**6.500**	**1.443.508**

Kaynak: Kültür ve Turizm Bakanlığı, Sınır Giriş Çıkış İstatistikleri, http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR-9854/sinir-giris-cikis-istatistikleri.html, (13.03.2019)

Yapılan çalışma sonucunda Edirne il ve ilçelerinde bulunan konaklama işletmelerine giriş yapan turistlerin %63,8'inin yerli, %36,92'sinin yabancı olduğu tespit edilmiştir. Şehre gelen Bulgar ve Yunan turistlerin günübirlikçi özellikler sergilemesi yabancı konukların oranının düşük olmasını açıklamaktadır. Edirne'ye gelen turistlerin genelde bireysel yollarla işletmeleri buldukları, bunun yanı sıra internet sitelerinden işletmelere ulaştıkları görülmüştür.

Tablo 23: Edirne'de Konaklayan Ziyaretçilerin Milliyeti

Milliyet	**%**
Yerli	63.08
Yabancı	36,92

Tablo 24: Turistlerin Geliş Şekli

Geliş Şekli	**%**
Bireysel	44,33
Seyahat Acentası	24,74
İnternet sitesi	30,93

Transit geçişler, iş merkezi illere yakınlık, şehrin kültürel zenginlikleri turizmi etkileyen ve turistlerin geliş amacını belirlemektedir. Turistlerin genelde Edirne'ye dinlenme, iş ve kültürel ziyaretler amacıyla geldikleri görülmüştür.

Tablo 25: Turistlerin Geliş Amacı

Geliş Amacı	**%**
Eğlence/ Dinlenme	30,77
Tarihi/ Kültürel Ziyaret	26,37
İş/ Ekonomik	28,57
İnanç/İbadet	6,59
Spor	5,49
Sağlık	1,10
Diğer	1,10

Turistlerin genelde dinlenme amacında olmaları konaklama sürelerini de belirlemektedir. Turistler genelde kısa süreli konaklamakta, dört gecelik konaklamaların tatil beldelerinde yapıldığı görülmüştür.

Tablo 26: Turistlerin Konaklama Süreleri

Süre	**%**
1 gece	53,57
2 gece	33,93
3 gece	8,93
4 gece	3,57
5 gece ve üzeri	0

3.5. Edirne'de Turizm Sorunları

Edirne'de kurumsallaşmanın düşük olması ve işletmelerden bağımsız olan faktörler turizm sektörünü olumsuz etkilemektedir. İşletmelere yönelik yapılan anket sonucunda Edirne turizmine yönelik olumlu ve olumsuz görüşler şu şekildedir;

Tablo 27: Katılımcıların Olumlu Görüşleri

Olumlu Görüşler	**%**
Ulaşım kolaylığı	23,71
Kültürel zenginliğin çok olması	24,74
Tarihsel dokunun korunması	21,65
Gastronomi işletmelerinin varlığı	7,22
Avrupa'ya sınır kent olması	12,37
Yerli halkın modern olması	10,31

Edirne turizmine yönelik en olumlu görüşler ulaşım kolaylığı, kültürel zenginliğin fazla olması ve tarihsel dokunun varlığı olmuştur.

Tablo 28: Katılımcıların Olumsuz Görüşleri

Olumsuz Görüşler	**%**
Ulaşım zorluğu	4,95
Altyapı sorunlarının yaşanması	22,77
Konaklama işletmelerinin yetersizliği	7,92
Eğlence yerlerinin eksikliği	15,84
Çevre düzenlemesinin yapılmaması	20,79
Nitelikli personelin olmayışı	11,88
Yüksek fiyat politikası	12,87

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Konaklama işletmeleri ile yapılan anket çalışması sonucunda tespit edilen diğer sorunlar şu şekildedir:

- Park sorunu
- Tarihi ve kültürel öğelerin restorasyonunun tamamlanmamış olması
- Çevre kirliliği
- Tanıtım ve pazarlama faaliyetlerinin eksikliği
- Turizm bilincinin eksikliği
- Yerel denetimlerin yetersizliği

Bunların yanı sıra tatil beldelerinde yer alan konaklama işletmeleri, bölgedeki kiralık evlerin kendileri için sorun teşkil ettiklerini belirtmişlerdir. Bölgedeki kiralık evlerde denetimin eksikliği ve vergi yükünün olmaması konaklama işletmelerinin rekabet gücünü düşürmektedir.

İşletmelerin yaşadıkları sorunlara karşı çözüm önerileri;

- Altyapı yatırımlarının tamamlanması
- Turizm işletmelerinin kalitesinin arttırılması
- Tarihi ve kültürel öğelerin turizme kazandırılması
- Çevre düzenlemesinin sağlanması
- Ulusal ve uluslararası fuarlara katılımının arttırılmasıdır.

4. BÖLÜM
EDİRNE İLİNDE KONAKLAMA İŞLETMELERİNDEKİ KADIN İŞGÜCÜNÜN ANALİZİ

Bu bölümde literatür taraması sonucunda elde edilen bilgiler doğrultusunda nicel araştırma yöntemi kullanılarak toplanan verilerin değerlendirilmesi yapılmıştır. Çalışmanın amacı, önemi, sınırlılıkları, yöntemi belirtilerek elde edilen verilerin sonuçlarına yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada Edirne ili ve ilçelerinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan kadınların demografik özellikleri, performansları ve performanslarını etkileyen faktörler ile cinsiyet ayrımcılığının yapılıp yapılmadığı ve ayrımcılık söz konusu ise performansları üzerine etkisi incelenmesi amaçlanmıştır.

Kadın işgücünün hizmet sektöründe yoğunlaşması ve turizmin hizmet sektörü içerisindeki payının yüksek olması nedeniyle konaklama işletmelerinde istihdam edilen kadınlara yönelik bir çalışma yapılmıştır. Edirne il ve ilçelerindeki konaklama işletmelerinde istihdam edilen kadınların mevcut durumu, performanslarına ilişkin görüşleri ve araştırma bulgularının literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

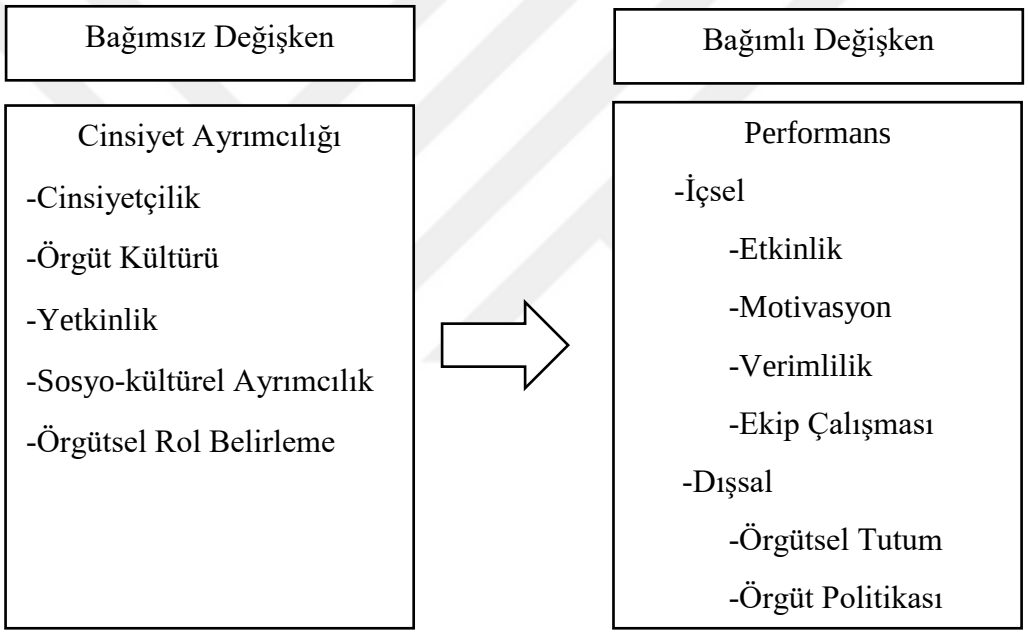
4.2.Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Edirne ili ve ilçelerinde faaliyet gösteren Turizm Bakanlığı onaylı ve belediye belgeli toplam 58 konaklama işletmesinde çalışan kadınlar ile sınırlıdır. Edirne il ve ilçelerinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde toplamda 269 kadın çalışan olduğu işletme yönetici veya işverenler ile yapılan anket sonucunda tespit edilmiştir. Konaklama işletmelerinde çalışan 161 kadın anket çalışmasına

katılmayı kabul etmiş, bunlardan 4'ü eksik veya birden fazla seçenek işaretlenmesi sonucu çıkarılmış, toplamda 157 anket ile analizler yapılmıştır.

4.3. Yöntem

Araştırmada nicel araştırma yöntemi olan alan araştırması kullanılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni cinsiyet ayrımcılığı, bağımlı değişkeni ise iş performansıdır. Araştırmanın teorik modeli Şekil 2'de gösterilmiştir.



Şekil 2: Araştırmanın Teorik Modeli

Belirlenen sınırlılıklar doğrultusunda anket çalışması Temmuz-Eylül 2018 döneminde yapılmıştır. Anketlerin bir bölümü yüz yüze yapılırken, bir bölümü işletmelerin yoğun dönemde olması nedeniyle daha sonra toplanmak üzere bırakılmıştır. Kadın çalışanlara yönelik yapılan anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm kadın çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik anket, ikinci bölüm Performans Ölçeği ve son bölüm Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği olarak belirlenmiştir. Demografik özelliklerin yer aldığı birinci bölüm çoktan seçmeli sorulardan oluşmaktadır. Performans Ölçeği ve Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği ifadelerinde ise beşli likert yöntemi kullanılmıştır. Likert yöntemine göre

katılımcılardan 1. Kesinlikle katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Kararsızım, 4. Katılıyorum, 5. Kesinlikle katılıyorum seçeneklerinden birinin seçmesi istenmiştir.

Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir;

H1: Katılımcıların performansları demografik özelliklerine göre farklılık gösterir.

H1.1: Katılımcıların performans düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterir.

H1.2: Katılımcıların performans düzeyleri turizm eğitimi alma durumlarına göre anlamlı farklılık gösterir.

H1.3: Katılımcıların performans düzeyleri gelir durumlarına göre anlamlı farklılık gösterir.

H1.4: Katılımcıların performans düzeyleri çalışma şekline göre anlamlı farklılık gösterir.

H1.5: Katılımcıların performans düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterir.

H1.6: Katılımcıların performans düzeyleri çocuk sayısı gruplarına göre anlamlı farklılık gösterir.

H1.7: Katılımcıların performans düzeyleri eğitim seviyesine göre anlamlı farklılık gösterir.

H1.8: Katılımcıların performans düzeyleri bildiği yabancı dil sayısına göre anlamlı farklılık gösterir.

H1.9: Katılımcıların performans düzeyleri sektör tecrübesine göre anlamlı farklılık gösterir.

H1.10: Katılımcıların performans düzeyleri işletme tecrübesine göre anlamlı farklılık gösterir.

H1.11: Katılımcıların performans düzeyleri çalışılan departmana göre anlamlı farklılık gösterir.

H1.12: Katılımcıların performans düzeyleri işletme tipine göre anlamlı farklılık gösterir.

H2: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları demografik özelliklerine göre farklılık gösterir.

H2.1: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterir.

H2.2: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları turizm eğitimi alma durumlarına göre anlamlı farklılık gösterir.

H2.3: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları gelir durumlarına göre anlamlı farklılık gösterir.

H2.4: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları çalışma şekline göre anlamlı farklılık gösterir.

H2.5: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterir.

H2.6: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları çocuk sayısı gruplarına göre anlamlı farklılık gösterir.

H2.7: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları eğitim seviyesine göre anlamlı farklılık gösterir.

H2.8: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları bildiği yabancı dil sayısına göre anlamlı farklılık gösterir.

H2.9: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları sektör tecrübesine göre anlamlı farklılık gösterir.

H2.10: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları işletme tecrübesine göre anlamlı farklılık gösterir.

H2.11: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları çalışılan departmana göre anlamlı farklılık gösterir

H2.12: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları işletme tipine göre anlamlı farklılık gösterir

H3: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeyleri ile performans düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Demografik özellikleri belirlemek amacıyla oluşturulan bölümde 13 madde, Performans Ölçeği'nde 24, Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği'nde 20 madde yer

almaktadır. Performans ölçeği Karakurum (2005), Bükülmez (2013), Dalkıranoğlu (2006), Baskın (2011) tarafından kullanılan ölçekler çalışmamıza uyarlanmıştır. Anketin üçüncü bölümü olan cinsiyet ayrımcılığı ölçeği Dalkıranoğlu (2006), Sayar (2008) ve Gülbay (2012) ölçekleri uyarlanarak kullanılmıştır.

4.3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Dağılımı:

Veri toplama aracı olan anket formunun ilk bölümünde katılımcıların demografik düzeylerini belirlemek için sırası ile yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu ve eğitim durumu sorularının yanı sıra tecrübe düzeylerinin belirlenmesi, gelir durumlarının belirlenmesi, turizm eğitimi alma durumları, yabancı dil bilgi düzeyleri gibi 14 adet soru sorulmuştur. Araştırmaya katılan bireylerin demografik özelliklerine ait dağılımları Tablo 29'da verilmiştir.

Tablo 29: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Yaş	**F**	**%**
25<	40	25,5
25-34	36	22,9
35-44	40	25,5
45-54	41	26,1
Medeni Durum	**F**	**%**
Evli	81	51,6
Bekâr	76	48,4
Cocuk Sayısı	**F**	**%**
Çocuk Yok	69	43,9
1	35	22,3
2	39	24,8
3	14	8,9
Eğitim Durumu	**F**	**%**
İlkokul	43	27,4
Ortaokul	24	15,3
Lise	36	22,9
Önlisans	20	12,7
Lisans	34	21,7
Toplam	**157**	**100**

Katılımcıların %27,4'ünün ilkokul mezunu, %15,3'ünün ortaokul mezunu, %24,9'unun lise mezunu, %12,7'sinin ön lisans mezunu olduğu belirlenirken %21,7'sinin ise lisans mezunu olduğu belirlenmiştir.

Tablo 30: Katılımcıların Diğer Özelliklerine Göre Dağılımı

Turizm Eğitimi Durumunuz	**f**	**%**
Var	40	25,5
Yok	117	74,5
Yabancı Dil Bilginiz:	**f**	**%**
Bilmiyor	92	58,6
Bir Yabancı Dil	46	29,3
Birden Fazla Yabancı Dil	19	12,1
Sektörde Deneyim	**f**	**%**
1<	32	20,4
1-5	77	49,0
6-10	34	21,7
11>	14	8,9
Bu İşletmede Deneyim	**f**	**%**
1<	57	36,3
1-5	62	39,5
6-10	28	17,8
11>	10	6,4
Çalıştığınız Departman	**f**	**%**
Kat Hizmetleri	73	46,5
Ön Büro	38	24,2
Yiyecek-İçecek	30	19,1
Diğer	16	10,2
10.Aylık Geliriniz	**f**	**%**
1600<	61	38,9
1601>	96	61,1
11.İşletmede Çalışma Durumunuz	**f**	**%**
Sürekli	131	83,4
Part-Time/Sezonluk	26	16,6
12.Çalıştığınız İşletme Hangi Tip Konaklama Tesisidir?	**f**	**%**
Otel	135	86,0
Butik Otel	14	8,9
Diğer	8	5,1
Çalışılan İşletme Yıldızı	**f**	**%**
Yok	34	21,7
2	40	25,5
3	34	21,7
4	17	10,8
5	32	20,4
Toplam	**157**	**100,0**

Katılımcıların diğer özelliklerine göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun, %74,5 ile turizm eğitimi almadıkları, %58,6 ile yabancı dil bilmedikleri, %46,5'inin kat hizmetlisi olduğu, %61,1'inin aylık 1600 TL'nin üzerinde ücret aldıkları dikkat çekmektedir.

4.3.2. Performans Ölçeği:

Veri toplama aracı olan anket formunun ikinci bölümünde 24 maddelik beşli likert performans ölçeği sorulmuştur. Ölçeğe ait geçerlilik güvenirlik analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 31: Performans Ölçeğinin Maddelerine Ait İstatistikler

Madde No	Madde Silindiğinde Ölçek Ort.	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silme Güvenirlik Katsayısı
1	91,63	147,40	0,42	0,87
2	91,48	144,44	0,60	0,87
3	91,63	144,12	0,51	0,87
4	91,61	144,99	0,52	0,87
5	91,87	142,20	0,51	0,87
6	91,64	144,57	0,53	0,87
7	91,53	144,78	0,50	0,87
8	91,61	144,54	0,46	0,87
9	91,60	144,93	0,47	0,87
10	93,29	151,08	0,36	0,88
11	92,00	146,45	0,38	0,88
12	92,48	146,75	0,32	0,88
13	92,73	145,82	0,35	0,88
14	91,63	139,31	0,63	0,87
15	91,47	142,30	0,59	0,87
16	91,62	139,79	0,56	0,87
17	92,61	138,39	0,42	0,87
18	92,56	140,04	0,43	0,87
19	91,73	139,55	0,57	0,87
20	91,78	139,72	0,59	0,87
21	91,80	139,05	0,58	0,87
22	91,53	141,39	0,59	0,87
23	91,78	139,24	0,67	0,87
24	91,97	142,71	0,44	0,87
Cronbach's Alpha= 0,877				

Tablo 31 incelendiğinde, performans ölçeğinde 0, 30'un altında bulunan madde olmadığı belirlenmiştir. Madde-toplam korelasyon değeri 0,30'un altında madde olmamasından dolayı bu aşamada ölçekten madde çıkarımına gerek duyulmamıştır (Büyüköztürk, 2004). Ölçeğin iç tutarlılığını belirlemek için

Cronbach's Alpha analizi kullanılmış olup ölçeğin güvenirlik seviyesinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir (α=0,877).

İkinci aşama olarak maddeler ile ölçek arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu anlamda maddeler ile ölçek toplamı arasındaki ilişki kat sayısının r >,30 düzeyindeki ilişkilerin varlığı faktör analizine uygunluğunu göstermekle birlikte maddelerde bir problem olmadığına işarettir. Tablo 32 incelendiğinde, ilişkilerin anlamlı olması maddelerin ölçmek istedikleri konuyu ölçme konusunda yeterli olduğu görülmektedir.

Tablo 32: Performans Ölçeğinin Madde Ve Toplam Ölçek Korelasyonu Değerleri

Madde No	R	P	Madde No	R	P
1	0,465	0,000**	**13**	0,345	0,000**
2	0,636	0,000**	**14**	0,673	0,000**
3	0,559	0,000**	**15**	0,637	0,000**
4	0,561	0,000**	**16**	0,614	0,000**
5	0,568	0,000**	**17**	0,517	0,000**
6	0,573	0,000**	**18**	0,512	0,000**
7	0,545	0,000**	**19**	0,625	0,000**
8	0,516	0,000**	**20**	0,638	0,000**
9	0,524	0,000**	**21**	0,638	0,000**
10	0,302	0,000**	**22**	0,637	0,000**
11	0,357	0,000**	**23**	0,706	0,000**
12	0,311	0,000**	**24**	0,507	0,000**
****p<,01**					

Tablo 32'ye göre maddelerle toplam ölçek arasındaki ilişkiler ,302-,706 arasında olduğu ve tüm maddeler için ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir (p<,01). Bu bulgular ölçekteki maddelerin toplam puan ile ilişkisinin yeterli olduğunu ve maddelerde tutarlılık açısından problem olmadığını göstermektedir.

Performansa ait toplam 24 sorudan oluşan ölçeğin, faktör analizi yapabilmenin ön koşullarından ilki olan, değişkenler arasında belli oranda korelasyon bulunmasının Barlett Küresellik testi ile test edilmesi ve ikinci koşul olan örneklem hacminin faktör analizi için yeterliliğini test eden KMO değerleri dikkatle

incelenmiştir. (Tabachnick ve Fidel, 2013). KMO değerinin ,60'tan büyük olması veriler üzerinden faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir (Büyüköztürk, 2009).

Tablo 33: Performans Ölçeğine Ait KMO Ve Barlett Testi Sonucu

İstatistik		**Değer**
KMO Örneklem Yeterliliği		0,816
Barlett Küresellik Testi	Ki-kare Değeri ($\chi 2$) Serbestlik Derecesi (df) Anlamlılık Değeri (p)	2138,454 276 0,000

Tablo 33'de görüldüğü üzere KMO değerinin 0,816 olarak (>,60) ve Barlett küresellik testi sonucunun $p<0,01$ önem seviyesinde anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğu ve verilerin çok değişkenli normal dağılımdan elde edildiğini göstermektedir (Kan ve Akbaş, 2005). Faktör analizi yapmaya bir engel olmadığı belirlendikten sonraki aşama ise açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapılmasıdır. Ölçeğin faktör çıkarımı için Temel Bileşenler Analizlerinden dikey döndürme yöntemi olan varimax dik döndürme yöntemi tercih edilmiştir.

Ölçekteki maddelerin kalması ya da kalmaması durumuna karar vermede faktör yük değerlerinin ,45 veya daha üzeri bir değer olması ölçüt olarak alınmıştır (Büyüköztürk, 2009). Bununla birlikte maddelerin tek bir faktör altında yük değeri taşıma özelliği de dikkate alınmıştır. 24 maddelik ölçekte faktör analizi sonucu toplam varyansın %67,187'sini açıklayan 6 faktörlü bir yapı ortaya çıktığı görülmüştür. Tablo 34'de yapılan analize ilişkin bulgular gösterilmiştir. Performans ölçeği öz değeri 1,00'dan büyük 6 faktörlü bir yapı sergilemektedir. Birinci faktör tek başına toplam varyansın %20,866'sını, 2. Faktörün tek başına toplam varyasın %11,970'ini, 3. Faktörün tek başına toplam varyansın %10,033'ünü, dördüncü faktörün tek başına toplam varyansın %9,319'unu, beşinci faktörün tek başına toplam varyansın %8,624'ünü ve altıncı faktörün tek başına toplam varyansın %6,374'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Tablo 34'e ait bulgular değerlendirilirken faktör yük değerinin >,45 in durumu dikkate alınmıştır (Çokluk, Şekercioğlu ve

Büyüköztürk, 2016). Tabloda görüldüğü üzere faktör yük değerleri ise ,510- 845 arasında değişmektedir. Özetle, değerlendirilen ölçütler açısından sorunlu maddeye rastlanmamış, faktör yüklerinin düzeyine göre madde çıkarımı yapılmasına gerek duyulmamıştır. Ölçeğin faktör yapısı incelendiğinde ise faktörlere ait güvenirlik düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiş (Cronbach's Alpha>0,70) olup ölçekteki maddeler incelendiğinde birinci faktöre "**Etkinlik**", ikinci faktöre "**Örgütsel Tutum**", üçüncü faktöre "**Örgüt Politikası**", dördüncü faktöre "**Motivasyon**", beşinci faktöre "**Verimlilik**" ve altıncı faktöre "**Ekip Çalışması**" isimleri verilmiştir.

Tablo 34: Performans Ölçeğine Ait Faktör Yük Değerleri ve Açıkladıkları Varyans Düzeyi

	Faktör						Açıklanan Varyans	Güvenirlik Düzeyi
Madde No	1	2	3	4	5	6		
Madde 8	0,619						20,866	0,892
Madde 6	0,620							
Madde 7	0,662							
Madde 5	0,733							
Madde 4	0,756							
Madde 1	0,761							
Madde 3	0,769							
Madde 2	0,829							
Madde 16		0,510					11,970	0,836
Madde 19		0,542						
Madde 9		0,573						
Madde 14		0,576						
Madde 22		0,577						
Madde 15		0,688						
Madde 12			0,554				10,033	0,735
Madde 18			0,839					
Madde 17			0,845					
Madde 21				0,755			9,319	0,827
Madde 20				0,805				
Madde 23					0,650		8,624	0,773
Madde 24					0,820			
Madde 13						0,575	6,374	0,704
Madde 11						0,597		
Madde 10						0,606		

4.3.3. Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği:

Veri toplama aracı olan anket formunun üçüncü bölümünde araştırmacı tarafında geliştirilen 20 maddelik cinsiyet ayrımcılığı ölçeği sorulmuştur. Ölçeğe ait geçerlilik güvenirlik analizi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 35: Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğinin Maddelerine Ait İstatistikler

Madde No	Madde Silindiğinde Ölçek Ort.	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silme Güvenirlik Katsayısı
1	45,37	156,09	0,57	0,88
2	45,30	153,52	0,62	0,88
3	45,22	151,05	0,69	0,88
4	45,26	152,82	0,64	0,88
5	45,20	150,45	0,68	0,88
6	43,38	159,67	0,38	0,89
7	43,96	153,80	0,48	0,88
8	44,82	155,45	0,46	0,88
9	44,23	152,77	0,49	0,88
10	44,32	151,12	0,57	0,88
11	44,53	152,48	0,58	0,88
12	43,27	157,90	0,36	0,89
13	44,58	155,82	0,41	0,89
14	44,82	154,35	0,48	0,88
15	45,26	155,01	0,64	0,88
16	45,25	154,24	0,65	0,88
17	44,79	158,58	0,35	0,89
18	45,09	152,61	0,63	0,88
19	44,66	165,40	0,32	0,88
20	44,97	151,39	0,63	0,88
Cronbach's Alpha= 0,888				

İkinci aşama olarak maddeler ile ölçek arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu anlamda maddeler ile ölçek toplamı arasındaki ilişki kat sayısının r >,30 düzeyindeki ilişkilerin varlığı faktör analizine uygunluğunu göstermekle birlikte maddelerde bir problem olmadığına işarettir. Tablo 36 incelendiğinde, ilişkilerin anlamlı olması maddelerin ölçmek istedikleri konuyu ölçme konusunda yeterli oranda karşıladığı görülmektedir.

Tablo 36: Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğinin Madde Ve Toplam Ölçek Korelasyonu Değerleri

Madde No	R	P	Madde No	r	P
1	0,616	0,000**	**11**	0,634	0,000**
2	0,667	0,000**	**12**	0,442	0,000**
3	0,733	0,000**	**13**	0,486	0,000**
4	0,685	0,000**	**14**	0,550	0,000**
5	0,723	0,000**	**15**	0,679	0,000**
6	0,367	0,000**	**16**	0,694	0,000**
7	0,549	0,000**	**17**	0,427	0,000**
8	0,530	0,000**	**18**	0,678	0,000**
9	0,566	0,000**	**19**	0,312	0,000**
10	0,629	0,000**	**20**	0,677	0,000**
****p<,01**					

Tablo 36'ya göre maddelerle toplam ölçek arasındaki ilişkiler ,312-,733 arasında olduğu ve tüm maddeler için ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir (p<,01). Bu bulgular ölçekteki maddelerin toplam puan ile ilişkisinin yeterli olduğunu ve maddelerde tutarlılık açısından problem olmadığını göstermektedir.

Cinsiyet ayrımcılığı ölçeğine ait toplam 20 sorudan oluşan ölçeğin, faktör analizi yapabilmenin ön koşulları olan değişkenler arasında belli oranda korelasyon bulunmasının Barlett Küresellik testi ile test edilmesine ve ikinci koşul olan örneklem hacminin faktör analizi için yeterliliğini test eden KMO değerleri dikkate incelenmiştir. (Tabachnick ve Fidel, 2013). KMO değerinin ,60'tan büyük olması veriler üzerinden faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir (Büyüköztürk, 2009).

Tablo 37: Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine Ait KMO Ve Barlett Testi Sonucu

İstatistik		Değer
KMO Örneklem Yeterliliği		0,808
Barlett Küresellik Testi	Ki-kare Değeri ($\chi 2$) Serbestlik Derecesi (df) Anlamlılık Değeri (p)	1903,732 190 0,000

Tablo 37'de görüldüğü üzere KMO değerinin 0,808 olarak (>,60) ve Barlett küresellik testi sonucunun p<0,01 önem seviyesinde anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğu ve verilerin

çok değişkenli normal dağılımdan elde edildiğini göstermektedir (Kan ve Akbaş, 2005).

Faktör analizi yapmaya uygun olduğu belirlendikten sonraki aşama ise açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapılmaktadır. Ölçeğin faktör çıkarımı için Temel Bileşenler Analizlerinden dikey döndürme yöntemi olan varimax dik döndürme yöntemi tercih edilmiştir.

Ölçekteki maddelerin kalması ya da kalmaması durumuna karar vermede faktör yük değerlerinin ,45 veya daha üzeri bir değer olması ölçüt olarak alınmıştır (Büyüköztürk, 2009). Bununla birlikte maddelerin tek bir faktör altında yük değeri taşıma özelliği de dikkate alınmıştır. 24 maddelik ölçekte faktör analizi sonucu toplam varyansın %68,745'sini açıklayan 5 faktörlü bir yapı ortaya çıktığı görülmüştür. Tablo 38'de yapılan analize ilişkin bulgular gösterilmiştir.

Cinsiyet Ayrımcılığı ölçeği öz değeri 1,00'dan büyük 5 faktörlü bir yapı sergilemektedir. Birinci faktör tek başına toplam varyansın %19,742'sini, 2. Faktörün tek başına toplam varyasın %16,484'ünü, 3. Faktörün tek başına toplam varyansın %12,964'ünü, dördüncü faktörün tek başına toplam varyansın %10,319'unu ve beşinci faktörün tek başına toplam varyansın %9,236'sunu açıkladığı belirlenmiştir. Tablo 38'deki bulgular değerlendirilirken faktör yük değerinin >,45 in durumu dikkate alınmıştır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016). Tabloda görüldüğü üzere faktör yük değerleri ise ,480- 891 arasında değişmektedir. Özetle, değerlendirilen ölçütler açısından sorunlu maddeye rastlanmamış faktör yüklerinin düzeyine göre madde çıkarımı yapılmasına gerek duyulmamıştır. Ölçeğin faktör yapısı incelendiğinde ise faktörlere ait güvenirlik düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiş (Cronbach's Alpha>0,70) olup ölçekteki maddeler incelendiğinde birinci faktöre "**Cinsiyetçilik**", ikinci faktöre "**Örgüt Kültürü"**, üçüncü faktöre "**Yetkinlik"**, dördüncü faktöre "**Sosyo-kültürel Ayrımcılık"**, beşinci faktöre "**Örgütsel Rol Belirleme"** isimleri verilmiştir.

Tablo 38: Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine Ait Faktör Yük Değerleri ve Açıkladıkları Varyans Düzeyi

	Faktörler					Açıklanan Varyans	Güvenirlik Seviyesi
Maddeler	1	2	3	4	5		
Madde 4	0,712					19,742	0,913
Madde 3	0,753						
Madde 5	0,794						
Madde 1	0,863						
Madde 2	0,891						
Madde 11		0,737				16,484	0,874
Madde 9		0,810					
Madde 10		0,858					
Madde 18			0,480			12,964	0,785
Madde 13			0,514				
Madde 16			0,595				
Madde 15			0,634				
Madde 14			0,644				
Madde 17			0,728				
Madde 7				0,630		10,319	0,732
Madde 12				0,716			
Madde 6				0,866			
Madde 20					0,506	9,236	0,712
Madde 8					0,576		
Madde 19					0,675		

4.4. Verilerin Analizi:

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 25.0 ile analiz edilmiştir. Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ait dağılımları belirlemek için frekans ve yüzde analizinin yanı sıra ölçeklere ait düzeylerin belirlenmesi için betimsel analizlerden ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ait geçerlilik güvenirlik analizlerinde önce madde analizi, ardından madde toplam korelasyon analizi yapılmış olup daha sonra ölçeklerin geçerliliklerinin belirlenmesi için açıklayıcı (AFA) faktör analizleri yapılmıştır. Elde edilen ölçeklerin güvenirlik düzeylerini belirlemek için Cronbach's Alpha iç tutarlılık analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin dağılımlarını belirlemek için normal dağılım analizlerinden kolmogorov-smirnova analizi yapılarak verilerin basıklık,

çarpıklık değerleri ile ortalama-medyan değerlerin yakınlığı incelenmiş verilerin dağılımın normal dağılımdan geldiği belirlenmiştir. Verilerin dağılımın normal olması sonucu alt problemlere ilişkin analizlerin test edilmesinde ikili gruplar için bağımsız örneklem t-testi, ikiden fazla gruplar için ise tek yönlü anova analizi uygulanmıştır. Anova analizi sonucu anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenmesi için post-hoc testlerinden Scheffe analizi yapılmıştır.

4.5. Bulgular

Performans ve cinsiyet ayrımcılığı ölçeği dahilinde belirlenen alt boyutlara ilişkin betimsel bulgular ve demografik özelliklere göre farklılıkları incelenmiştir.

4.5.1. Performans Düzeylerine Ait Analiz Sonuçları

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların performans düzeylerine ilişkin, betimsel istatistikleri, demografik özelliklere göre farklılıklarının belirlenmesine ait bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 39: Performans Düzeylerine İlişkin Betimsel Bulgular

Ölçek/Boyutlar	$\overline{X}$	**s.s**
Etkinlik	4,28	0,59
Örgütsel Tutum	4,36	0,61
Örgüt Politikası	3,38	1,06
Motivasyon	4,14	0,92
Verimlilik	4,09	0,80
Ekip Çalışması	3,24	0,83
Performans	4,03	0,48

Katılımcıların performans düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu **($\overline{X}$=4,03)** belirlenmiştir. Katılımcıların performans düzeyleri boyutlarından en yüksek düzeye sahip boyutun 4,36 ortalama ile örgütsel tutum düzeyleri olduğu belirlenirken en düşük düzeye sahip boyutun ise 3,24 ortalama ile ekip çalışması olduğu belirlenmiştir.

Normal dağılımı ölçmek amacıyla Kolmogorov Smirnova, çarpıklık-basıklık değerleri, P-P Plot grafikleri kullanılmıştır. P-P Plot grafiklerinde dağılımın normal olduğu görülmüştür. P-P Plot grafiklerine EK-2'de yer verilmiştir. Ayrıca varyansların homojenliği Levene Testi ile kontrol edilmiş ve bazı alt boyutların homojen dağılım göstermediği ($p<0,05$) görülmüştür. Bu durum normal dağılıma engel teşkil etmemektedir. Homojenlik tablolarına EK-3'de yer verilmiştir. Performans düzeylerine ilişki normallik testi sonuçları Tablo 40'da gösterilmiştir.

Tablo 40: Performans Düzeyi Verilerinin Dağılımına Ait Normallik Testi Sonuçları

Ölçek	Statistic	Sd	P	$\bar{x}$	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
Etkinlik	0,130	157	0,000	4,28	4,25	-0,69	0,74
Örgütsel Tutum	0,146	157	0,000	4,36	4,50	-1,15	1,91
Örgüt Politikası	0,129	157	0,000	3,38	3,67	-0,31	-0,68
Motivasyon	0,225	157	0,000	4,14	4,00	-1,03	0,71
Verimlilik	0,207	157	0,000	4,09	4,00	-0,96	1,60
Ekip Çalışması	0,113	157	0,000	3,24	3,33	-0,31	0,57
Performans	0,086	157	0,007	4,03	4,13	-0,63	1,32

Verilerin hangi dağılımdan geldiğini belirlemek için; aritmetik ortalama, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiş olup, aritmetik ortalama ve medyanın eşit ya da yakın olması, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 2 sınırları içinde bulunmasından verilerin dağılımının normallikten geldiği belirlenmiştir. (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Araştırmanın bu kısmında, araştırmanın birinci hipotezi olan "katılımcıların performans düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir" hipotezine ait bulgulara yer verilmiştir

Tablo 41: Performans Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Medeni Durum	n	$\bar{x}$	ss	t	Sd	P
Etkinlik	Evli	81	4,33	0,56	1,232	155	0,220

	Bekâr	76	4,22	0,63			
Örgütsel Tutum	Evli	81	4,42	0,56	1,407	155	0,161
	Bekâr	76	4,29	0,66			
Örgüt Politikası	Evli	81	3,35	1,02	-0,419	155	0,676
	Bekâr	76	3,42	1,10			
Motivasyon	Evli	81	3,99	1,02	-2,121	155	0,035*
	Bekâr	76	4,30	0,78			
Verimlilik	Evli	81	4,10	0,74	0,154	155	0,878
	Bekâr	76	4,08	0,87			
Ekip Çalışması	Evli	81	3,05	0,82	-2,953	155	0,004**
	Bekâr	76	3,43	0,80			
Performans Genel	Evli	81	4,02	0,44	-0,100	155	0,921
	Bekâr	76	4,03	0,52			
**p<0.01; *p<0.05							

$H_{1.1}$: Katılımcıların performans düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterir.

Katılımcıların performans düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda; katılımcıların performans düzeylerinin motivasyon boyutunun medeni durumlarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(t= -2,121, sd= 155; p=0,035; p<0.05)** H1.1 hipotezinin bu boyut öznelinde kabul edildiği belirlenmiştir. Medeni durumu bekar **($\overline{X}$=4,30)** olanların motivasyon düzeylerinin medeni durumu evli **($\overline{X}$=3,99)** olanlara göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların ekip çalışması boyutunun medeni durumlarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(t= -2,953, sd= 155; p=0,004; p<0.01)** H1.1 hipotezinin bu boyut öznelinde kabul edildiği belirlenmiştir. Medeni durumu bekar **($\overline{X}$=3,43)** olanların ekip çalışması düzeylerinin medeni durumu evli **($\overline{X}$=3,05)** olanlara göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir.

Tablo 42:Performans Düzeylerinin Turizm Eğitimi Alma Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Turizm Eğitimi	n	$\bar{x}$	ss	t	Sd	p
Etkinlik	Var	40	4,18	0,69	-1,266	155	0,207
	Yok	117	4,31	0,55			
Örgütsel Tutum	Var	40	4,30	0,64	-0,616	155	0,538
	Yok	117	4,37	0,60			
Örgüt Politikası	Var	40	3,56	1,32	1,235	155	0,219

	Yok	117	3,32	0,95			
Motivasyon	Var	40	4,25	0,90	0,847	155	0,398
	Yok	117	4,11	0,93			
Verimlilik	Var	40	4,24	0,73	1,356	155	0,177
	Yok	117	4,04	0,82			
Ekip Çalışması	Var	40	3,50	0,75	2,357	155	0,020*
	Yok	117	3,15	0,84			
Performans	Var	40	4,06	0,58	0,450	155	0,653
	Yok	117	4,02	0,44			
*p<0.05							

$H_{1.2}$: Katılımcıların performans düzeyleri turizm eğitimi alma durumlarına göre anlamlı farklılık gösterir.

Katılımcıların performans düzeylerinin turizm eğitimi alma durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda; katılımcıların performans düzeylerinin ekip çalışması boyutunun turizm eğitimi alma durumuna göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(t= 2,357, sd= 155; p=0,020; p<0.05)** H1.2 hipotezinin bu boyut öznelinde kabul edildiği belirlenmiştir. Turizm eğitimi alanların **($\overline{X}$=3,50)** ekip çalışması yatkınlıkları turizm eğitimi almayanlara **($\overline{X}$=3,15)** göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir.

Tablo 43:Performans Düzeylerinin Gelir Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Gelir	n	$\bar{x}$	Ss	t	sd	p
Etkinlik	1600<	61	4,27	0,61	-0,145	155	0,885
	1601>	96	4,28	0,59			
Örgütsel Tutum	1600<	61	4,28	0,64	-1,216	155	0,226
	1601>	96	4,40	0,59			
Örgüt Politikası	1600<	61	3,24	1,02	-1,372	155	0,172
	1601>	96	3,47	1,08			
Motivasyon	1600<	61	3,99	1,06	-1,651	155	0,101
	1601>	96	4,24	0,81			
Verimlilik	1600<	61	4,01	0,77	-1,006	155	0,316
	1601>	96	4,14	0,82			
Ekip Çalışması	1600<	61	3,24	0,87	0,032	155	0,975
	1601>	96	3,24	0,80			
Performans	1600<	61	3,97	0,49	-1,226	155	0,222
	1601>	96	4,07	0,47			
*p<0.05							

$H_{1.3}$: Katılımcıların performans düzeyleri gelir durumlarına göre anlamlı farklılık gösterir.

Katılımcıların performans düzeylerinin gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda; katılımcıların performans düzeylerinin gelir durumuna göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlendiğinden **(p>0.05)** H1.3 hipotezinin red edildiği belirlenmiştir.

Tablo 44: Performans Düzeylerinin Çalışma Şekillerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Çalışma Şekli	n	$\bar{x}$	ss	T	sd	p
Etkinlik	Sürekli	131	4,30	0,59	1,072	155	0,285
	Part-Time/Sezonluk	26	4,16	0,58			
Örgütsel Tutum	Sürekli	131	4,39	0,62	1,619	155	0,107
	Part-Time/Sezonluk	26	4,18	0,52			
Örgüt Politikası	Sürekli	131	3,29	1,06	-2,569	155	0,011*
	Part-Time/Sezonluk	26	3,86	0,96			
Motivasyon	Sürekli	131	4,09	0,95	-1,586	155	0,115
	Part-Time/Sezonluk	26	4,40	0,75			
Verimlilik	Sürekli	131	4,12	0,80	1,155	155	0,250
	Part-Time/Sezonluk	26	3,92	0,81			
Ekip Çalışması	Sürekli	131	3,18	0,84	-1,871	155	0,063
	Part-Time/Sezonluk	26	3,51	0,71			
Performans	Sürekli	131	4,02	0,49	-0,235	155	0,814
	Part-Time/Sezonluk	26	4,05	0,42			
*p<0.05							

$H_{1.4}$: Katılımcıların performans düzeyleri çalışma şekillerine göre anlamlı farklılık gösterir.

Katılımcıların performans düzeylerinin çalışma şekillerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda; katılımcıların performans düzeylerinin örgüt politikası boyutunun çalışma şekillerine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(t= -2,569, sd= 155; p=0,011; p<0.01)** H1.4 hipotezinin bu boyut öznelinde kabul edildiği belirlenmiştir. Çalışma şekli part-time / sezonluk **($\bar{X}$=3,86)** olanların örgüt politikası düzeylerinin çalışma durumu sürekli **($\bar{X}$=3,29)** olanlara göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir.

Tablo 45: Performans Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Yaş	N	$\bar{x}$	Ss	Sd	F	p	Scheffe
Etkinlik	25<	40	4,17	0,11	3	1,215	0,306	
	25-34	36	4,41	0,08				
	35-44	40	4,33	0,09				
	45-54	41	4,22	0,09				
Örgütsel Tutum	25<	40	4,31	0,10	3	0,250	0,861	
	25-34	36	4,42	0,09				
	35-44	40	4,38	0,10				
	45-54	41	4,33	0,10				
Örgüt Politikası	25<	40	3,52	0,18	3	0,352	0,788	
	25-34	36	3,33	0,19				
	35-44	40	3,38	0,17				
	45-54	41	3,28	0,14				
Motivasyon	25<	40	4,40	0,11	3	5,952	0,001**	3-1
	25-34	36	4,40	0,13				3-2
	35-44	40	3,68	0,17				
	45-54	41	4,12	0,14				
Verimlilik	25<	40	4,23	0,12	3	1,413	0,241	
	25-34	36	4,22	0,11				
	35-44	40	3,94	0,14				
	45-54	41	3,99	0,13				
Ekip Çalışması	25<	40	3,50	0,14	3	2,107	0,102	
	25-34	36	3,25	0,12				
	35-44	40	3,11	0,16				
	45-54	41	3,10	0,10				
Performans	25<	40	4,06	0,09	3	0,852	0,467	
	25-34	36	4,11	0,08				
	35-44	40	3,98	0,07				
	45-54	41	3,96	0,06				
**p<0.01; 1.Grup= 25<; 2.Grup=25-34; 3.Grup= 35-44; 4.Grup= 45-54								

$H_{1.5}$: Katılımcıların performans düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterir.

Katılımcıların performans düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda; katılımcıların performans düzeylerinden motivasyon boyutu düzeylerinin yaş gruplarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(F=5,952; p=0,01; p<0.01)** H1.5 hipotezinin bu boyut özelinde kabul edildiği belirlenmiştir. Yaşı 35-44 arasında olanların **($\bar{X}$=3,68)** motivasyon düzeylerinin yaşı

25< **($\overline{X}$=4,40)** ve yaşı 25-34 arasında **($\overline{X}$=4,40)** olanlara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için post-hoc testlerinden scheffe testi kullanılmıştır.

Tablo 46: Performans Düzeylerinin Çocuk Sayısı Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Çocuk Sayısı	N	$\overline{x}$	Ss	Sd	F	p	Scheffe
Etkinlik	Yok	69	4,18	0,63	3	2,881	0,038*	1-3
	1	35	4,21	0,53				
	2	39	4,51	0,45				
	3	14	4,23	0,74				
Örgütsel Tutum	Yok	69	4,28	0,65	3	1,008	0,391	
	1	35	4,34	0,60				
	2	39	4,47	0,53				
	3	14	4,46	0,63				
Örgüt Politikası	Yok	69	3,38	1,15	3	0,332	0,802	
	1	35	3,50	0,97				
	2	39	3,33	1,06				
	3	14	3,19	0,86				
Motivasyon	Yok	69	4,28	0,81	3	2,559	0,057	
	1	35	4,29	0,71				
	2	39	3,91	1,16				
	3	14	3,75	1,01				
Verimlilik	Yok	69	4,20	0,74	3	0,935	0,426	
	1	35	3,97	0,91				
	2	39	4,08	0,82				
	3	14	3,89	0,76				
Ekip Çalışması	Yok	69	3,43	0,80	3	2,207	0,089	
	1	35	3,13	0,79				
	2	39	3,06	0,91				
	3	14	3,07	0,66				
Performans	Yok	69	4,02	0,55	3	0,351	0,789	
	1	35	4,01	0,38				
	2	39	4,09	0,45				
	3	14	3,95	0,44				
*p<0.05; 1.Grup= Yok; 2.Grup=1; 3.Grup= 2; 4.Grup=3								

$H_{1.6}$: Katılımcıların performans düzeyleri çocuk sayısı gruplarına göre anlamlı farklılık gösterir.

Katılımcıların performans düzeylerinin çocuk sayısı gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova

testi sonucunda; katılımcıların performans düzeylerinden etkinlik boyutu düzeylerinin çocuk sayısı grubuna göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(F=2,881; p=0,038; p<0.05)** H1.6 hipotezinin bu boyut özelinde kabul edildiği belirlenmiştir. Çocuğu olmayanların **($\overline{X}$=4,18)** etkinlik düzeylerinin 2 çocuğu **($\overline{X}$=4,51)** olanlara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için post-hoc testlerinden scheffe testi kullanılmıştır.

Tablo 47:Performans Düzeylerinin Eğitim Düzeylerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	$\overline{x}$	Ss	Sd	F	p	Scheffe
Etkinlik	İlkokul	43	4,20	0,62	4	2,917	0,023*	1-5
	Ortaokul	24	4,35	0,56				
	Lise	36	4,13	0,66				
	Önlisans	20	4,16	0,55				
	Lisans	34	4,54	0,45				
Örgütsel Tutum	İlkokul	43	4,18	0,74	4	2,964	0,022*	1-5
	Ortaokul	24	4,41	0,59				
	Lise	36	4,31	0,66				
	Önlisans	20	4,28	0,42				
	Lisans	34	4,63	0,37				
Örgüt Politikası	İlkokul	43	3,38	0,94	4	2,097	0,084	
	Ortaokul	24	3,26	1,05				
	Lise	36	3,37	0,95				
	Önlisans	20	2,92	1,30				
	Lisans	34	3,75	1,09				
Motivasyon	İlkokul	43	4,02	0,97	4	2,404	0,052	
	Ortaokul	24	3,94	0,98				
	Lise	36	4,04	0,87				
	Önlisans	20	4,13	0,97				
	Lisans	34	4,56	0,75				
Verimlilik	İlkokul	43	3,97	0,78	4	4,78	0,001**	1-5
	Ortaokul	24	4,13	0,56				
	Lise	36	3,89	0,92				
	Önlisans	20	3,85	1,01				
	Lisans	34	4,57	0,48				
Ekip Çalışması	İlkokul	43	3,11	0,86	4	0,549	0,700	
	Ortaokul	24	3,18	0,86				
	Lise	36	3,29	0,72				
	Önlisans	20	3,27	0,95				

	Lisans	34	3,37	0,81				
Performans	İlkokul	43	3,92	0,50	4	4,859	0,001**	1-5
	Ortaokul	24	4,03	0,40				
	Lise	36	3,95	0,54				
	Önlisans	20	3,90	0,39				
	Lisans	34	4,32	0,37				
*p<0.05; 1.Grup= İlkokul; 2.Grup=Ortaokul; 3.Grup= Lise; 4.Grup=Ön Lisans 5.Grup= Lisans								

$H_{1.7}$: Katılımcıların performans düzeyleri eğitim düzeyi gruplarına göre anlamlı farklılık gösterir.

Katılımcıların performans düzeylerinin eğitim düzeyi gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda; katılımcıların performans düzeylerinden etkinlik boyutu düzeylerinin eğitim düzeyi grubuna göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(F=2,917; p=0,023; p<0.05)** H1.7 hipotezinin bu boyut özelinde kabul edildiği belirlenmiştir. Eğitim durumu lisans **($\overline{X}$=4,54)** olanların etkinlik düzeylerinin ilkokul (**$\overline{X}$=4,20)** mezunu olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların performans düzeylerinden örgütsel tutum boyutu düzeylerinin eğitim düzeyi grubuna göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(F=2,964; p=0,022; p<0.05)** H1.7 hipotezinin bu boyut özelinde kabul edildiği belirlenmiştir. Eğitim durumu lisans **($\overline{X}$=4,63)** olanların örgütsel tutum düzeylerinin ilkokul (**$\overline{X}$=4,18)** mezunu olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların performans düzeylerinden verimlilik boyutu düzeylerinin eğitim düzeyi grubuna göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(F=4,780; p=0,001; p<0.01)** H1.7 hipotezinin bu boyut özelinde kabul edildiği belirlenmiştir. Eğitim durumu lisans **($\overline{X}$=4,54)** olanların verimlilik düzeylerinin ilkokul (**$\overline{X}$=3,97)** mezunu olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların performans düzeylerinden eğitim düzeyi grubuna göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(F=4,859; p=0,001; p<0.01)** H1.7 hipotezinin kabul edildiği belirlenmiştir. Eğitim durumu lisans **($\overline{X}$=4,32)** olanların performans düzeylerinin ilkokul (**$\overline{X}$=3,92)** mezunu olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için post-hoc testlerinden scheffe testi kullanılmıştır.

Tablo 48:Performans Düzeylerinin Yabancı Dil Düzeylerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Yabancı Dil	n	$\bar{x}$	Ss	Sd	F	p	Scheffe
Etkinlik	Bilmiyor	92	4,26	0,60	2	1,56	0,213	
	1	46	4,21	0,59				
	1>	19	4,49	0,51				
Örgütsel Tutum	Bilmiyor	92	4,38	0,61	2	0,429	0,652	
	1	46	4,29	0,61				
	1>	19	4,40	0,60				
Örgüt Politikası	Bilmiyor	92	3,43	0,94	2	0,848	0,430	
	1	46	3,39	1,22				
	1>	19	3,09	1,19				
Motivasyon	Bilmiyor	92	4,03	0,97	2	3,445	0,034*	1-3
	1	46	4,16	0,88				
	1>	19	4,63	0,60				
Verimlilik	Bilmiyor	92	3,98	0,78	2	2,816	0,063	
	1	46	4,17	0,75				
	1>	19	4,42	0,95				
Ekip Çalışması	Bilmiyor	92	3,18	0,82	2	2,053	0,132	
	1	46	3,43	0,86				
	1>	19	3,05	0,72				
Performans	Bilmiyor	92	4,01	0,46	2	0,417	0,660	
	1	46	4,02	0,53				
	1>	19	4,12	0,42				
*p<0.05; 1.Grup= Bilmiyor; 2.Grup=bir yabancı dil; 3.Grup= birden fazla yabancı dil biliyor								

$H_{1.8}$: Katılımcıların performans düzeyleri bildiği yabancı dil sayısına göre anlamlı farklılık gösterir.

Katılımcıların performans düzeylerinin bildiği yabancı dil sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda; katılımcıların performans düzeylerinden motivasyon düzeylerinin bildiği yabancı dil sayısına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(F=3,445; p=0,034; p<0.05)** H1.8 hipotezinin bu boyut özelinde kabul edildiği belirlenmiştir. Birden fazla yabancı dil **($\bar{X}$=4,64)** bilenlerin motivasyon düzeylerinin yabancı dil bilmeyenlere (**$\bar{X}$=4,03)** göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için post-hoc testlerinden scheffe testi kullanılmıştır.

Katılımcıların performans düzeylerinin sektör tecrübesine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda; katılımcıların performans düzeylerinden etkinlik düzeylerinin sektör tecrübesine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(F=3,322; p=0,021; p<0.05)** H1.9 hipotezinin bu boyut özelinde kabul edildiği belirlenmiştir. 11 yıldan fazla sektör tecrübesi **($\overline{X}$=3,82)** olan bireylerin etkinliklerinin 1 yıldan az sektör tecrübesi olanlara **($\overline{X}$=4,37)** göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların performans düzeylerinden örgütsel tutum düzeylerinin sektör tecrübesine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(F=4,621; p=0,004; p<0.01)** H1.9 hipotezinin bu boyut özelinde kabul edildiği belirlenmiştir. 11 yıldan fazla sektör tecrübesi **($\overline{X}$=3,80)** olan bireylerin örgütsel tutum düzeyleri 1 yıldan az, **($\overline{X}$=4,40)** ve 1-5 yıl arasında sektör tecrübesi olanlara **($\overline{X}$=4,40)** göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların performans düzeylerinden sektör tecrübesine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(F=3,176; p=0,026; p<0.05)** H1.9 hipotezinin kabul edildiği belirlenmiştir. 11 yıldan fazla sektör tecrübesi **($\overline{X}$=3,66)** olan bireylerin performans düzeyleri 1 yıldan az, **($\overline{X}$=4,04)** ve 1-5 yıl arasında **($\overline{X}$=4,08)** ve 6-10 yıl arasında sektör tecrübesi olanlara **($\overline{X}$=4,04)** göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için post-hoc testlerinden scheffe testi kullanılmıştır.

Tablo 49: Performans Düzeylerinin Sektörde Çalışma Süresi Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Sektör Tecrübesi	n	$\overline{x}$	Ss	Sd	F	p	Scheffe
Etkinlik	1<	32	4,37	0,56	3	3,322	0,021*	1-4
	1-5	77	4,32	0,61				
	6-10	34	4,28	0,49				
	11>	14	3,82	0,64				
Örgütsel Tutum	1<	32	4,40	0,51	3	4,621	0,004**	1-4
	1-5	77	4,40	0,59				2-4
	6-10	34	4,44	0,54				
	11>	14	3,80	0,82				
Örgüt Politikası	1<	32	3,25	1,01	3	0,265	0,850	
	1-5	77	3,39	1,09				
	6-10	34	3,48	1,05				

	11>	14	3,36	1,08				
Motivasyon	1<	32	4,11	1,07	3	1,417	0,240	
	1-5	77	4,21	0,95				
	6-10	34	4,22	0,79				
	11>	14	3,68	0,58				
Verimlilik	1<	32	4,00	0,85	3	1,117	0,344	
	1-5	77	4,21	0,72				
	6-10	34	3,96	0,98				
	11>	14	3,96	0,60				
Ekip Çalışması	1<	32	3,23	0,89	3	0,643	0,588	
	1-5	77	3,32	0,92				
	6-10	34	3,13	0,63				
	11>	14	3,07	0,59				
Performans	1<	32	4,04	0,43	3	3,176	0,026*	1-4
	1-5	77	4,08	0,48				2-4
	6-10	34	4,04	0,47				3-4
	11>	14	3,66	0,45				
*p<0.05; **p<0.01; 1.Grup1<; 2.Grup=1-5; 3.Grup=6-10; 4.Grup= 11>								

$H_{1.9}$: Katılımcıların performans düzeyleri sektör tecrübesine göre anlamlı farklılık gösterir.

Katılımcıların performans düzeylerinin kurum tecrübesine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda; katılımcıların performans düzeylerinden etkinlik düzeylerinin kurum tecrübesine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(F=3,183; p=0,026; p<0.05)** H1.9 hipotezinin bu boyut özelinde kabul edildiği belirlenmiştir.

Tablo 50: Performans Düzeylerinin Kurumda Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Kurumda Tecrübesi	n	$\bar{x}$	Ss	Sd	F	p	Scheffe
Etkinlik	1<	57	4,28	0,55	3	3,183	0,026*	1-4
	1-5	62	4,39	0,62				
	6-10	28	4,20	0,56				
	11>	10	3,80	0,56				
Örgütsel Tutum	1<	57	4,30	0,54	3	3,303	0,022*	1-4
	1-5	62	4,50	0,58				
	6-10	28	4,31	0,71				
	11>	10	3,92	0,68				
Örgüt Politikası	1<	57	3,30	1,10	3	0,570	0,635	
	1-5	62	3,41	1,08				
	6-10	28	3,33	1,08				

	11>	10	3,77	0,52				
Motivasyon	1<	57	4,16	1,05	3	1,143	0,334	
	1-5	62	4,23	0,88				
	6-10	28	4,11	0,84				
	11>	10	3,65	0,41				
Verimlilik	1<	57	3,99	0,82	3	2,109	0,101	
	1-5	62	4,28	0,68				
	6-10	28	3,95	1,00				
	11>	10	3,85	0,63				
Ekip Çalışması	1<	57	3,30	0,86	3	0,793	0,500	
	1-5	62	3,24	0,90				
	6-10	28	3,23	0,65				
	11>	10	2,87	0,55				
Performans	1<	57	4,01	0,39	3	2,762	0,044*	1-4
	1-5	62	4,13	0,53				
	6-10	28	3,97	0,51				
	11>	10	3,70	0,37				
*p<0.05; 1.Grup=1<; 2.Grup=1-5; 3.Grup=6-10; 4.Grup= 11>								

$H_{1.10}$: Katılımcıların performans düzeyleri kurum tecrübesine göre anlamlı farklılık gösterir.

11 yılda fazla kurum tecrübesi **($\bar{X}$=3,80)** olan bireylerin etkinlik 1 yıldan az kurum tecrübesi olanlara (**$\bar{X}$=4,28)** göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların performans düzeylerinden örgütsel tutum düzeylerinin kurum tecrübesine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(F=3,303; p=0,022; p<0.05)** H1.10 hipotezinin bu boyut özelinde kabul edildiği belirlenmiştir. 11 yılda fazla kurum tecrübesi **($\bar{X}$=3,92)** olan bireylerin örgütsel tutum düzeyleri 1 yıldan az, (**$\bar{X}$=4,30)** kurum tecrübesi olanlara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların performans düzeylerinden kurum tecrübesine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(F=2,762; p=0,044; p<0.05)** H1.10 hipotezinin kabul edildiği belirlenmiştir. 11 yılda fazla kurum tecrübesi **($\bar{X}$=3,70) olan** bireylerin performans düzeyleri 1 yıldan az, (**$\bar{X}$=4,01)** olanlara daha düşük olduğu belirlenmiştir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için post-hoc testlerinden scheffe testi kullanılmıştır.

Tablo 51: Performans Düzeylerinin Çalışılan Departman Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Departman	n	$\bar{x}$	Ss	Sd	F	p	Scheffe
Etkinlik	Kat Hizmetleri	73	4,29	0,59	3	0,772	0,512	
	Ön Büro	38	4,36	0,55				
	Yiyecek-İçecek	30	4,14	0,73				
	Diğer	16	4,30	0,37				
Örgütsel Tutum	Kat Hizmetleri	73	4,34	0,66	3	0,193	0,901	
	Ön Büro	38	4,37	0,49				
	Yiyecek-İçecek	30	4,33	0,70				
	Diğer	16	4,46	0,49				
Örgüt Politikası	Kat Hizmetleri	73	3,37	1,00	3	2,231	0,087	
	Ön Büro	38	3,60	1,04				
	Yiyecek-İçecek	30	2,99	1,16				
	Diğer	16	3,63	1,04				
Motivasyon	Kat Hizmetleri	73	3,90	1,03	3	3,411	0,019*	1-2
	Ön Büro	38	4,42	0,72				
	Yiyecek-İçecek	30	4,25	0,86				
	Diğer	16	4,38	0,67				
Verimlilik	Kat Hizmetleri	73	3,97	0,92	3	2,030	0,112	
	Ön Büro	38	4,30	0,68				
	Yiyecek-İçecek	30	3,98	0,62				
	Diğer	16	4,31	0,73				
Ekip Çalışması	Kat Hizmetleri	73	3,13	0,88	3	1,848	0,141	
	Ön Büro	38	3,45	0,93				
	Yiyecek-İçecek	30	3,12	0,66				
	Diğer	16	3,46	0,38				
Performans	Kat Hizmetleri	73	3,98	0,49	3	2,082	0,105	
	Ön Büro	38	4,15	0,46				
	Yiyecek-İçecek	30	3,91	0,50				
	Diğer	16	4,16	0,38				
*p<0.05; 1.Grup= Kat Hizmetleri; 2.Grup=Ön Büro; 3.Grup= Yiyecek-İçecek; 4.Grup=Diğer								

$H_{1.11}$: Katılımcıların performans düzeyleri çalışılan departman gruplarına göre anlamlı farklılık gösterir.

Katılımcıların performans düzeylerinin çalışılan departman gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda; katılımcıların performans düzeylerinden motivasyon boyutu düzeylerinin çalışılan departman grubuna göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(F=3,411; p=0,019; p<0.05)** H1.11 hipotezinin bu boyut özelinde kabul edildiği belirlenmiştir. Ön büroda çalışanların **($\bar{X}$=4,42)** motivasyon

düzeylerinin kat hizmetlerinde **($\bar{X}$=3,90)** çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için post-hoc testlerinden scheffe testi kullanılmıştır.

Tablo 52: Performans Düzeylerinin İşletme Tipine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	İşleteme Tipine	n	$\bar{x}$	Ss	Sd	F	p
Etkinlik	Otel	135	4,29	0,57	2	0,703	0,497
	Butik Otel	14	4,10	0,83			
	Diğer	8	4,31	0,39			
Örgütsel Tutum	Otel	135	4,34	0,60	2	0,634	0,532
	Butik Otel	14	4,39	0,82			
	Diğer	8	4,58	0,35			
Örgüt Politikası	Otel	135	3,32	1,08	2	2,731	0,068
	Butik Otel	14	3,45	0,80			
	Diğer	8	4,21	0,91			
Motivasyon	Otel	135	4,12	0,93	2	1,154	0,318
	Butik Otel	14	4,11	1,00			
	Diğer	8	4,63	0,44			
Verimlilik	Otel	135	4,10	0,78	2	0,187	0,829
	Butik Otel	14	3,96	1,06			
	Diğer	8	4,13	0,79			
Ekip Çalışması	Otel	135	3,21	0,84	2	0,670	0,513
	Butik Otel	14	3,45	0,76			
	Diğer	8	3,38	0,65			
Performans	Otel	135	4,02	0,46	2	1,005	0,368
	Butik Otel	14	4,00	0,72			
	Diğer	8	4,26	0,32			

$H_{1.12}$: Katılımcıların performans düzeyleri çalışılan işletme tipine göre anlamlı farklılık gösterir.

Katılımcıların performans düzeylerinin işletme tipine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda; katılımcıların performans düzeylerinin işletme tipine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlendiğinden **(p>0.05)** H1.12 hipotezinin red edildiği belirlenmiştir.

4.5.2. Cinsiyet Ayrımcılığına Ait Analiz Sonuçları

Araştırmanın bu bölümde katılımcıların cinsiyet ayrımcılık düzeylerine ilişkin, betimsel istatistikleri, demografik özelliklere göre farklılıklarının belirlenmesine ait bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 53:Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerine İlişkin Betimsel Bulgular

Ölçek/Boyutlar	$\bar{X}$	**s.s**
Cinsiyetçilik	1,81	0,91
Örgüt Kültürü	2,73	1,12
Yetkinlik	2,11	0,78
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	3,55	1,02
Örgütsel Rol Belirleme	2,24	0,82
Cinsiyet Ayrımcılığı Genel	2,36	0,66

Katılımcıların genel cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin düşük düzeyde olduğu **($\bar{X}$=2,36)** belirlenmiştir. Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeyleri boyutlarından en yüksek düzeyde maruz kaldıkları cinsiyet ayrımcılığı boyutunun 3,55 ortalama ile sosyo-kültürel ayrımcılık olduğu belirlenirken en düşük düzeyde maruz kaldıkları cinsiyet ayrımcılık boyutunun ise 1,81 ortalama ile cinsiyetçilik olduğu belirlenmiştir.

Normal dağılımı ölçmek amacıyla Kolmogorov Smirnova, çarpıklık-basıklık değerleri, P-P Plot grafikleri kullanılmıştır. EK-2'de yer alan P-P Plot grafiklerine bakıldığında dağılımın normal olduğu görülmüştür. Ayrıca varyansların homojenliği Levene Testi ile kontrol edilmiş ve bazı alt boyutların homojenlik koşulunu sağlamadığı görülmüştür fakat bu durum normal dağılıma engel değildir. Homojenlik testi EK-3'te yer almaktadır. Cinsiyet Ayrımcılığı düzeylerine ilişki normallik testi sonuçları Tablo 54'de gösterilmiştir.

Verilerin hangi dağılımdan geldiğini belirlemek için; aritmetik ortalama, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiş olup, aritmetik ortalama ve medyanın eşit ya da yakın olması, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 2 sınırları

içinde bulunmasından verilerin dağılımının normallikten geldiği belirlenmiştir. (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Tablo 54: Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Verilerinin Dağılımına Ait Normallik Testi Sonuçları

Ölçek	Statistic	Sd	p	$\bar{x}$	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
Cinsiyetçilik	0,259	157	0,000	1,81	1,60	0,83	-0,45
Örgüt Kültürü	0,123	157	0,000	2,73	3,00	-0,12	-1,05
Yetkinlik	0,107	157	0,000	2,11	2,00	0,50	-0,31
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	0,206	157	0,000	3,55	4,00	-0,97	0,39
Örgütsel Rol Belirleme	0,133	157	0,000	2,24	2,33	0,13	-0,90
Cinsiyet Ayrımcılığı Genel	0,067	157	0,079	2,36	2,30	0,10	-0,16

Araştırmanın bu kısmında, araştırmanın ikinci hipotezi olan "katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir" hipotezine ait bulgulara yer verilmiştir

Tablo 55: Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Medeni Durum	n	$\bar{x}$	ss	t	Sd	P
Cinsiyetçilik	Evli	81	1,62	0,75	-2,637	155	0,009**
	Bekâr	76	2,00	1,02			
Örgüt Kültürü	Evli	81	2,51	1,11	-2,611	155	0,010*
	Bekâr	76	2,97	1,09			
Yetkinlik	Evli	81	2,04	0,66	-1,083	155	0,280
	Bekâr	76	2,18	0,88			
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	Evli	81	3,54	1,03	-0,137	155	0,891
	Bekâr	76	3,56	1,01			
Örgütsel Rol Belirleme	Evli	81	2,20	0,80	-0,668	155	0,505
	Bekâr	76	2,29	0,85			
Cinsiyet Ayrımcılığı Genel	Evli	81	2,26	0,59	-2,119	155	0,036*
	Bekâr	76	2,48	0,71			
**p<0.01; *p<0.05							

$H_{2.1}$: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterir.

Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız

örneklem t-testi sonucunda; katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin cinsiyetcilik boyutunun medeni durumlarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(t= -2,637, sd= 155; p=0,009; p<0.01)** H2.1 hipotezinin bu boyut öznelinde kabul edildiği belirlenmiştir. Medeni durumu bekar **($\overline{X}$=2,00)** olanların cinsiyetçilik ayrımı düzeylerinin medeni durumu evli **($\overline{X}$=1,62)** olanlara göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların Örgüt Kültürü ayrımcılığı düzeyleri medeni durumlarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(t= -2,611, sd= 155; p=0,010; p<0.05)** H2.1 hipotezinin bu boyut öznelinde kabul edildiği belirlenmiştir. Medeni durumu bekar **($\overline{X}$=2,97)** olanların örgüt kültürü ayrımcılığı düzeylerinin medeni durumu evli **($\overline{X}$=2,51)** olanlara göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların genel cinsiyet ayrımcılığı düzeyleri medeni durumlarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(t=2,119, sd= 155; p=0,036; p<0.05)** H2.1 hipotezinin kabul edildiği belirlenmiştir. Medeni durumu bekar **($\overline{X}$=2,48)** olanların genel cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin medeni durumu evli **($\overline{X}$=2,26)** olanlara göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin turizm eğitimi alma durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda; katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin turizm eğitimi alma durumuna göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlendiğinden **(p>0.05)** H2.2 hipotezinin red edildiği belirlenmiştir.

Tablo 56: Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Turizm Eğitimi Alma Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Turizm Eğitimi	n	$\bar{x}$	ss	t	Sd	p
Cinsiyetçilik	Var	40	1,84	0,97	0,230	155	0,818
	Yok	117	1,80	0,89			
Örgüt Kültürü	Var	40	2,78	1,21	0,331	155	0,741
	Yok	117	2,72	1,10			
Yetkinlik	Var	40	2,12	0,88	0,079	155	0,937
	Yok	117	2,11	0,74			
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	Var	40	3,53	1,11	-0,119	155	0,906
	Yok	117	3,56	0,99			
Örgütsel Rol Belirleme	Var	40	2,23	0,87	-0,059	155	0,953

	Yok	117	2,24	0,81			
Cinsiyet Ayrımcılığı Gene	Var	40	2,38	0,72	0,154	155	0,878
	Yok	117	2,36	0,64			

H2.2: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeyleri turizm eğitimi alma durumlarına göre anlamlı farklılık gösterir.

Tablo 57: Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Gelir Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Gelir	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	P
Cinsiyetçilik	1600<	61	1,84	0,95	0,326	155	0,745
	1601>	96	1,79	0,88			
Örgüt Kültürü	1600<	61	2,88	1,10	1,315	155	0,190
	1601>	96	2,64	1,13			
Yetkinlik	1600<	61	2,33	0,85	2,849	155	0,005**
	1601>	96	1,97	0,70			
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	1600<	61	3,74	0,83	1,857	155	0,065
	1601>	96	3,43	1,11			
Örgütsel Rol Belirleme	1600<	61	2,37	0,86	1,544	155	0,125
	1601>	96	2,16	0,79			
Cinsiyet Ayrımcılığı Genel	1600<	61	2,50	0,66	2,183	155	0,031*
	1601>	96	2,27	0,64			
*p<0.05 ;**p<0.01							

H2.3: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeyleri gelir durumlarına göre anlamlı farklılık gösterir.

Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda; katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin yetkinlik boyutunun gelir durumlarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(t= 2,849, sd= 155; p=0,005; p<0.01)** H2.3 hipotezinin bu boyut öznelinde kabul edildiği belirlenmiştir. Gelir durumu 1601 TL üzerinde **($\bar{X}$=1,97)** olanların yetkinlik ayrımı düzeylerinin gelir durumu 1600 TL altında **($\bar{X}$=2,33)** olanlara göre daha düşük seviyede olduğu belirlenmiştir. Gelir durumu 1601 TL üzerinde olanların genel cinsiyet ayrımcılığı algılarının gelir durumu 1600 TL altında **($\bar{X}$=2,50)** olanlara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 58: Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Çalışma Şekillerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Çalışma Şekli	N	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Cinsiyetçilik	Sürekli	131	1,69	0,83	-3,749	155	0,000**
	Part-Time/Sezonluk	26	2,39	1,08			
Örgüt Kültürü	Sürekli	131	2,58	1,04	-4,001	155	0,000**
	Part-Time/Sezonluk	26	3,50	1,23			
Yetkinlik	Sürekli	131	2,04	0,72	-2,582	155	0,011*
	Part-Time/Sezonluk	26	2,46	0,97			
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	Sürekli	131	3,55	1,05	-0,078	155	0,938
	Part-Time/Sezonluk	26	3,56	0,86			
Örgütsel Rol Belirleme	Sürekli	131	2,19	0,80	-1,694	155	0,092
	Part-Time/Sezonluk	26	2,49	0,88			
Cinsiyet Ayrımcılığı Gene	Sürekli	131	2,28	0,61	-3,592	155	0,000**
	Part-Time/Sezonluk	26	2,77	0,74			
**p<0.01; *p<0.05							

$H_{2.4}$: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeyleri çalışma şekillerine göre anlamlı farklılık gösterir.

Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin çalışma şekillerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda; katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin cinsiyetcilik boyutunun çalışma şekillerine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(t= -3,749, sd= 155; p=0,000; p<0.01)** H2.4 hipotezinin bu boyut öznelinde kabul edildiği belirlenmiştir. Çalışma şekli part time /sezonluk **($\bar{X}$=2,39)** olanların cinsiyetçilik ayrımı düzeylerinin çalışma şekli sürekli **($\bar{X}$=1,69)** olanlara göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin örgüt kültürü boyutunun çalışma şekillerine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(t= -4,001, sd= 155; p=0,000; p<0.01)** H2.4 hipotezinin bu boyut öznelinde kabul edildiği belirlenmiştir. Çalışma şekli part time /sezonluk **($\bar{X}$=3,50)** olanların örgüt kültürü düzeylerinin çalışma şekli sürekli **($\bar{X}$=2,50)** olanlara göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin yetkinlik boyutunun çalışma şekillerine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(t= -2,582, sd= 155; p=0,011; p<0.05)** H2.4 hipotezinin bu boyut öznelinde kabul edildiği belirlenmiştir. Çalışma şekli part time/sezonluk **($\bar{X}$=2,46)** olanların yetkinlik düzeylerinin çalışma şekli sürekli **($\bar{X}$=2,04)** olanlara göre daha yüksek seviyede

olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin çalışma şekillerine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(t= -3,592, sd= 155; p=0,000; p<0.01)** H2.4 hipotezinin kabul edildiği belirlenmiştir. Çalışma şekli part time /sezonluk **($\overline{X}$=2,77)** olanların cinsiyet ayrımcılık düzeylerinin çalışma şekli sürekli **($\overline{X}$=2,28)** olanlara göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir.

Tablo 59: Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Yaş	n	$\bar{x}$	Ss	Sd	F	p	Scheffe
Cinsiyetçilik	25<	40	2,04	1,09	3	1,459	0,228	
	25-34	36	1,85	0,95				
	35-44	40	1,67	0,82				
	45-54	41	1,68	0,73				
Örgüt Kültürü	25<	40	3,21	1,04	3	3,685	0,013*	1-4
	25-34	36	2,48	1,27				
	35-44	40	2,70	1,00				
	45-54	41	2,52	1,07				
Yetkinlik	25<	40	2,07	0,84	3	0,731	0,535	
	25-34	36	2,02	0,80				
	35-44	40	2,26	0,82				
	45-54	41	2,07	0,65				
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	25<	40	3,68	1,05	3	1,883	0,135	
	25-34	36	3,25	1,28				
	35-44	40	3,76	0,87				
	45-54	41	3,49	0,81				
Örgütsel Rol Belirleme	25<	40	2,24	0,87	3	0,490	0,690	
	25-34	36	2,26	0,86				
	35-44	40	2,34	0,76				
	45-54	41	2,12	0,80				
Cinsiyet Ayrımcılığı Genel	25<	40	2,50	0,68	3	1,236	0,299	
	25-34	36	2,27	0,72				
	35-44	40	2,42	0,65				
	45-54	41	2,26	0,56				
**p<0.01; 1.Grup= 25<; 2.Grup=25-34; 3.Grup= 35-44; 4.Grup= 45-54								

$H_{2.5}$: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterir.

Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda; katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinden örgüt kültürü

boyutu düzeylerinin yaş gruplarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(F=3,685; p=0,013; p<0.05)** H2.5 hipotezinin bu boyut özelinde kabul edildiği belirlenmiştir. Yaşı 25 altında olanların **($\overline{X}$=3,21)** örgüt kültürü düzeylerinin yaşı 45-54 **($\overline{X}$=2,52)** göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için post-hoc testlerinden scheffe testi kullanılmıştır.

Tablo 60: Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Çocuk Sayısı Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Çocuk Sayısı	n	$\bar{x}$	Ss	Sd	F	p
Cinsiyetçilik	Yok	69	1,97	1,00	3	1,992	0,118
	1	35	1,85	0,88			
	2	39	1,59	0,80			
	3	14	1,51	0,66			
Örgüt Kültürü	Yok	69	2,91	1,15	3	1,158	0,328
	1	35	2,69	1,11			
	2	39	2,51	1,09			
	3	14	2,60	1,06			
Yetkinlik	Yok	69	2,17	0,87	3	0,499	0,683
	1	35	2,11	0,85			
	2	39	2,08	0,61			
	3	14	1,89	0,54			
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	Yok	69	3,43	1,08	3	0,795	0,499
	1	35	3,53	0,96			
	2	39	3,72	1,10			
	3	14	3,71	0,50			
Örgütsel Rol Belirleme	Yok	69	2,24	0,86	3	0,007	0,999
	1	35	2,23	0,83			
	2	39	2,25	0,80			
	3	14	2,26	0,75			
Cinsiyet Ayrımcılığı Genel	Yok	69	2,43	0,71	3	0,549	0,649
	1	35	2,36	0,71			
	2	39	2,29	0,56			
	3	14	2,23	0,46			

$H_{2.6}$: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılık düzeyleri çocuk sayısı gruplarına göre anlamlı farklılık gösterir.

Katılımcıların cinsiyet ayrımcılık düzeylerinin çocuk sayısı gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda; katılımcıların cinsiyet ayrımcılık düzeyleri çocuk sayısı

grubuna göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlendiğinden **(p>0.05)** H2.6 hipotezinin red edildiği belirlenmiştir.

Tablo 61: Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Eğitim Düzeylerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{x}$	Ss	Sd	F	p	Scheffe
Cinsiyetçilik	İlkokul	43	1,83	0,97	4	0,696	0,596	
	Ortaokul	24	1,80	0,98				
	Lise	36	1,61	0,68				
	Önlisans	20	1,98	1,05				
	Lisans	34	1,89	0,92				
Örgüt Kültürü	İlkokul	43	2,57	1,12	4	0,416	0,797	
	Ortaokul	24	2,78	1,14				
	Lise	36	2,69	1,01				
	Önlisans	20	2,87	1,15				
	Lisans	34	2,86	1,24				
Yetkinlik	İlkokul	43	2,28	0,77	4	2,151	0,077	
	Ortaokul	24	2,13	0,86				
	Lise	36	1,82	0,66				
	Önlisans	20	2,30	0,93				
	Lisans	34	2,06	0,70				
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	İlkokul	43	3,45	0,84	4	0,428	0,788	
	Ortaokul	24	3,78	0,98				
	Lise	36	3,57	1,02				
	Önlisans	20	3,48	1,07				
	Lisans	34	3,53	1,23				
Örgütsel Rol Belirleme	İlkokul	43	2,43	0,82	4	4,696	0,001**	1-3
	Ortaokul	24	2,40	0,80				
	Lise	36	1,88	0,71				
	Önlisans	20	2,63	0,85				
	Lisans	34	2,03	0,75				
Cinsiyet Ayrımcılığı Genel	İlkokul	43	2,41	0,68	4	1,244	0,295	
	Ortaokul	24	2,43	0,67				
	Lise	36	2,17	0,52				
	Önlisans	20	2,53	0,74				
	Lisans	34	2,35	0,68				
*p<0.05; 1.Grup= İlkokul; 2.Grup=Ortaokul; 3.Grup= Lise; 4.Grup=Ön Lisans 5.Grup= Lisans								

$H_{2.7}$: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeyleri eğitim düzeyi gruplarına göre anlamlı farklılık gösterir.

Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin eğitim düzeyi gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda; katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinden örgütsel rol belirleme boyutu düzeylerinin eğitim düzeyi grubuna göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(F=4,696; p=0,001; p<0.01)** H2.7 hipotezinin bu boyut özelinde kabul edildiği belirlenmiştir. Eğitim durumu lise **($\overline{X}$=1,88)** olanların örgütsel rol belirleme düzeylerinin ilkokul ($\overline{X}$=2,41) mezunu olanlara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için post-hoc testlerinden scheffe testi kullanılmıştır.

Tablo 62: Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Yabancı Dil Düzeylerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Yabancı Dil	N	$\bar{x}$	Ss	Sd	F	p
Cinsiyetçilik	Bilmiyor	92	1,76	0,90	2	0,337	0,714
	1	46	1,87	0,89			
	1>	19	1,89	1,00			
Örgüt Kültürü	Bilmiyor	92	2,63	1,08	2	1,163	0,315
	1	46	2,93	1,22			
	1>	19	2,75	1,08			
Yetkinlik	Bilmiyor	92	2,13	0,77	2	0,983	0,376
	1	46	2,00	0,77			
	1>	19	2,29	0,85			
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	Bilmiyor	92	3,61	0,95	2	0,598	0,551
	1	46	3,52	1,21			
	1>	19	3,33	0,82			
Örgütsel Rol Belirleme	Bilmiyor	92	2,27	0,80	2	0,165	0,848
	1	46	2,22	0,81			
	1>	19	2,16	0,95			
Cinsiyet Ayrımcılığı Genel	Bilmiyor	92	2,35	0,65	2	0,040	0,961
	1	46	2,37	0,67			
	1>	19	2,40	0,69			

$H_{2.8}$: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeyleri bildiği yabancı dil sayısına göre anlamlı farklılık gösterir.

Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin bildiği yabancı dil sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda; katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin bildiği

yabancı dil sayısına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlendiğinden **(p>0.05)** H2.8 hipotezinin red edildiği belirlenmiştir.

Tablo 63: Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Sektörde Çalışma Süresi Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Sektör Tecrübesi	N	$\bar{x}$	Ss	Sd	F	p
Cinsiyetçilik	1<	32	1,89	0,96	3	1,649	0,180
	1-5	77	1,74	0,97			
	6-10	34	1,69	0,71			
	11>	14	2,27	0,74			
Örgüt Kültürü	1<	32	2,97	1,10	3	0,799	0,496
	1-5	77	2,71	1,17			
	6-10	34	2,55	1,04			
	11>	14	2,79	1,09			
Yetkinlik	1<	32	2,16	0,75	3	1,543	0,206
	1-5	77	2,08	0,82			
	6-10	34	1,96	0,63			
	11>	14	2,48	0,85			
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	1<	32	3,61	1,11	3	1,108	0,348
	1-5	77	3,52	1,08			
	6-10	34	3,72	0,77			
	11>	14	3,14	0,92			
Örgütsel Rol Belirleme	1<	32	2,28	0,78	3	1,006	0,392
	1-5	77	2,28	0,88			
	6-10	34	2,04	0,69			
	11>	14	2,43	0,87			
Cinsiyet Ayrımcılığı Genel	1<	32	2,45	0,64	3	0,965	0,411
	1-5	77	2,34	0,71			
	6-10	34	2,26	0,52			
	11>	14	2,56	0,66			

$H_{2.9}$: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeyleri sektör tecrübesine göre anlamlı farklılık gösterir.

Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin sektör tecrübesine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda; katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin sektör tecrübesine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlendiğinden **(p>0.05)** H2.9 hipotezinin red edildiği belirlenmiştir.

Tablo 64:Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Kurumda Çalışma Süresi Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Kurumda Tecrübesi	n	$\bar{x}$	Ss	Sd	F	p	Scheffe
Cinsiyetçilik	1<	57	1,93	1,01	3	3,582	0,015*	1-4
	1-5	62	1,64	0,88				
	6-10	28	1,66	0,70				
	11>	10	2,54	0,56				
Örgüt Kültürü	1<	57	3,04	1,14	3	3,690	0,013*	1-4
	1-5	62	2,54	1,17				
	6-10	28	2,37	0,84				
	11>	10	3,17	0,91				
Yetkinlik	1<	57	2,19	0,84	3	2,274	0,082	
	1-5	62	2,04	0,75				
	6-10	28	1,92	0,60				
	11>	10	2,60	0,87				
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	1<	57	3,57	1,06	3	0,066	0,978	
	1-5	62	3,52	1,14				
	6-10	28	3,60	0,75				
	11>	10	3,47	0,59				
Örgütsel Rol Belirleme	1<	57	2,41	0,83	3	1,698	0,170	
	1-5	62	2,13	0,83				
	6-10	28	2,07	0,73				
	11>	10	2,40	0,80				
Cinsiyet Ayrımcılığı Genel	1<	57	2,49	0,69	3	3,329	0,021*	1-4
	1-5	62	2,25	0,67				
	6-10	28	2,20	0,47				
	11>	10	2,77	0,57				
*p<0.05; 1.Grup=1<; 2.Grup=1-5; 3.Grup=6-10; 4.Grup= 11>								

$H_{2.10}$: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeyleri kurum tecrübesine göre anlamlı farklılık gösterir.

Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin kurum tecrübesine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda; katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinden cinsiyetcilik düzeylerinin kurum tecrübesine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(F=3,582; p=0,015; p<0.05)** H2.10 hipotezinin bu boyut özelinde kabul edildiği belirlenmiştir. 11 yılda fazla kurum tecrübesi **($\bar{X}$=2,54)** olan bireylerin cinsiyetçilik ayrımı düzeyleri 1 yıldan az kurum tecrübesi olanlara (**$\bar{X}$=1,93)** göre

daha düşük olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinden örgüt kültürü düzeylerinin kurum tecrübesine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(F=3,690; p=0,013; p<0.05)** H2.10 hipotezinin bu boyut özelinde kabul edildiği belirlenmiştir. 11 yılda fazla kurum tecrübesi **($\overline{X}$=3,17)** olan bireylerin örgüt kültürü düzeyleri 1 yıldan az, **($\overline{X}$=3,04)** kurum tecrübesi olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin kurum tecrübesine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(F=3,329; p=0,021; p<0.05)** H2.10 hipotezinin kabul edildiği belirlenmiştir. 11 yılda fazla kurum tecrübesi **($\overline{X}$=2,77) olan** bireylerin cinsiyetçilik ayrımcılığı düzeyleri kurum tecrübesi 1 yıldan az, **($\overline{X}$=2,49)** olanlara daha düşük olduğu belirlenmiştir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için post-hoc testlerinden scheffe testi kullanılmıştır.

Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin çalışılan departman türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda; katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin çalışılan departman türüne göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlendiğinden **(p>0.05)** H2.11 hipotezinin red edildiği belirlenmiştir.

Tablo 65:Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Departman Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Departman	n	$\bar{x}$	Ss	Sd	F	p
Cinsiyetçilik	Kat Hizmetleri	73	1,72	0,79	3	2,203	0,058
	Ön Büro	38	2,17	1,05			
	Yiyecek-İçecek	30	1,51	0,87			
	Diğer	16	1,90	0,91			
Örgüt Kültürü	Kat Hizmetleri	73	2,67	1,10	3	1,175	0,321
	Ön Büro	38	3,00	1,13			
	Yiyecek-İçecek	30	2,70	0,95			
	Diğer	16	2,44	1,44			
Yetkinlik	Kat Hizmetleri	73	2,17	0,74	3	0,557	0,644
	Ön Büro	38	2,14	0,92			
	Yiyecek-İçecek	30	2,00	0,66			
	Diğer	16	1,96	0,83			
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	Kat Hizmetleri	73	3,59	0,92	3	1,283	0,282
	Ön Büro	38	3,54	1,23			
	Yiyecek-İçecek	30	3,70	0,71			

	Diğer	16	3,10	1,35			
Örgütsel Rol Belirleme	Kat Hizmetleri	73	2,32	0,81	3	0,541	0,655
	Ön Büro	38	2,20	0,83			
	Yiyecek-İçecek	30	2,19	0,85			
	Diğer	16	2,06	0,85			
Cinsiyet Ayrımcılığı Genel	Kat Hizmetleri	73	2,37	0,63	3	1,056	0,370
	Ön Büro	38	2,50	0,72			
	Yiyecek-İçecek	30	2,27	0,51			
	Diğer	16	2,20	0,81			

H2.11: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeyleri çalışılan departman türüne göre anlamlı farklılık gösterir.

Tablo 66:Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin İşletme Tipine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	İşleteme Tipine	n	$\bar{x}$	Ss	Sd	F	p	Scheffe
Cinsiyetçilik	Otel	135	1,79	0,89	3	1,271	0,284	
	Butik Otel	14	1,66	0,91				
	Diğer	8	2,28	1,25				
Örgüt Kültürü	Otel	135	2,70	1,11	3	0,631	0,533	
	Butik Otel	14	3,05	0,85				
	Diğer	8	2,79	1,65				
Yetkinlik	Otel	135	2,11	0,75	3	4,622	0,011*	2-3
	Butik Otel	14	1,73	0,62				
	Diğer	8	2,75	1,09				
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	Otel	135	3,54	1,01	3	1,343	0,264	
	Butik Otel	14	3,86	0,98				
	Diğer	8	3,13	1,26				
Örgütsel Rol Belirleme	Otel	135	2,29	0,81	3	3,576	0,030*	1-2
	Butik Otel	14	1,69	0,74				
	Diğer	8	2,33	0,80				
Cinsiyet Ayrımcılığı Genel	Otel	135	2,36	0,64	3	0,996	0,372	
	Butik Otel	14	2,22	0,53				
	Diğer	8	2,63	1,01				
*p<0.05; 1.Gurp= otel; 2.Grup= Butik Otel; 3.Grup= Diğer								

H2.12: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeyleri işletme tipine göre anlamlı farklılık gösterir.

Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin işletme tipine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda; katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinden yetkinlik boyutu düzeylerinin işletme tipine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(F=4,622; p=0,011; p<0.05)** H2.12 hipotezinin bu boyut özelinde

kabul edildiği belirlenmiştir. İşletme tipi diğer olanların **($\overline{X}$=2,75)** yetkinlik düzeylerinin butik işletme tipinde görev yapanlara **($\overline{X}$=1,73)** göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinden örgütsel rol belirleme boyutu düzeylerinin işletme tipine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden **(F=3,576; p=0,030; p<0.05)** H2.12 hipotezinin bu boyut özelinde kabul edildiği belirlenmiştir. Otellerde görev yapanların **($\overline{X}$=2,11)** örgütsel rol belirleme düzeylerinin butik işletme tipinde görev yapanlara **($\overline{X}$=1,69)** göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için post-hoc testlerinden scheffe testi kullanılmıştır.

Araştırmanın bu kısmında, araştırmanın üçüncü hipotezi olan "katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeyleri ile performans düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır" hipotezine ait bulgulara yer verilmiştir. Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeyleri ile performans düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan pearson korelasyon analizi sonucuna göre; etkinlik düzeyi ile örgütsel tutum ve genel performans düzeyi arasında pozitif yönde yüksek seviyede (r= 0,665; p<0,01, r= 0,759; p<0.01) bir ilişki, motivasyon ve verimlilik düzeyi arasında pozitif yönde orta seviyede (r= 0,376; p<0,01, r= 0,374; p<0,01) bir ilişki ve cinsiyetçilik ve rol belirleme arasında negatif yönde düşük seviyede (r= -0,238; p<0,05, r=-0,166; p<0,01) bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel tutum ile örgüt politikası arasında pozitif yönde düşük seviyede(r= 0,191; p<0,05) bir ilişki, motivasyon ve verimlilik arasında pozitif yönde orta seviyede (r= 0,423; p<0,01, r= 0,471; p<0,01) bir ilişki, genel performans düzeyi arasında pozitif yönde yüksek seviyede (r= 0,797; p<0,01) bir ilişki ve cinsiyetçilik, örgüt kültürü, yetkinlik, örgütsel rol belirleme, genel cinsiyet ayrımcılığı arasında negatif yönde düşük seviyede (r= -0,257; p<0,01, r= -0,137; p<0,01, r= -0,171; p<0,05, r= -0,296; p<0,01, r= -0,205, p<0,01) bir ilişki görülmüştür. Örgüt politikası ile motivasyon, verimlilik, ekip çalışması, örgüt kültürü arasında pozitif yönde düşük seviyede (r= 0,335; p<0,01, r= 0,305; p<0,01, r= 0,332; p<0,01, r= 0,208; p<0,01) bir ilişki, genel performans düzeyi ile arasında pozitif yönde orta seviyede (r= 0,526; p<0,01) bir ilişki ve örgütsel rol belirleme ile arasında negatif yönde düşük seviyede (r= -0,180; p<0,05) bir ilişki belirlenmiştir. Motivasyon ile verimlilik ve ekip çalışması arasında

pozitif yönde düşük seviyede (r= 0,405; p<0,01, r= 0,354; p<0,01) bir ilişki, genel performans düzeyi arasında pozitif yönde yüksek seviyede (r= 0,677; p<0,01) bir ilişki, örgütsel rol belirleme ile arasında negatif yönde düşük seviyede (r= -0,186; p<0,01) bir ilişki görülmüştür. Verimlilik ile genel performans düzeyi arasında pozitif yönde yüksek seviyede (r= 0,620; p<0,01) bir ilişki, etkinlik, örgütsel rol belirleme ve genel cinsiyet ayrımcılığı arasında negatif yönde düşük seviyede (r= -0,182; p<0,05, r= -0,245; p<0,01, r= -0,199; p<0,05) bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ekip çalışması ile genel performans düzeyi arasında pozitif yönde düşük seviyede (r= 0,421; p<0,01) bir ilişki görülmüştür. Genel performans düzeyi ile örgütsel rol belirleme arasında negatif yönde düşük seviyede (r= -0,279, p<0,01) bir ilişki belirlenmiştir. Cinsiyetçilik ile örgüt kültürü ve sosyo- kültürel ayrımcılık arasında pozitif yönde düşük seviyede (r= 0,340; p<0,01, r= 0,208; p<0,01) bir ilişki, yetkinlik, örgütsel rol belirleme, genel cinsiyet ayrımcılığı arasında pozitif yönde yüksek seviyede (r= 0,614; p<0,01, r=0,505; p<0,01, r=0,795; p<0,01) bir ilişki görülmüştür. Örgüt kültürü ile yetkinlik, sosyo- kültürel ayrımcılık ve örgütsel rol belirleme arasında pozitif yönde düşük seviyede (r= 0,365; p<0,01, r=0, 477; p<0,01, r= 0,335; p<0,01) bir ilişki, genel cinsiyet ayrımcılığı arasında pozitif yönde yüksek seviyede (r= 0,678; p<0,01) bir ilişki tespit edilmiştir. Yetkinlik ile sosyo- kültürel ayrımcılık arasında pozitif yönde düşük seviyede (r= 0,260; p<0,01) bir ilişki, örgütsel rol belirleme ve genel cinsiyet ayrımcılığı arasında pozitif yönde yüksek seviyede (r= 0,531 ; p<0,01, r= 0,822 ; p<0,01) bir ilişki görülmüştür. Sosyo-kültürel ayrımcılık ile örgütsel rol belirleme arasında pozitif yönde düşük seviyede (r= 0,210; p<0,01) bir ilişki, genel cinsiyet ayrımcılığı ile arasında pozitif yönde yüksek seviyede (r= 0,559; p<0,01) bir ilişki görülmüştür. Örgütsel rol belirleme ve genel cinsiyet ayrımcılığı arasında pozitif yönde yüksek seviyede (r= 0,686; p<0,01) bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Genel performans düzeyi ile genel cinsiyet ayrımcılığı algısı arasında bir ilişki görülmemiştir.

Tablo 67: Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeyleri İle Performans Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Değişkenler	Etkinlik	Örgütsel Tutum	Örgüt Politikası	Motivasyon	Verimlilik	Ekip Çalışması	Performans Genel	Cinsiyetçilik	Örgüt Kültürü	Yetkinlik	Sosyo- kültürel Ayrımcılık	Örgütsel Rol Belirleme	Cinsiyet Ayrımcılığı
Etkinlik	1	,665**	,049	,376**	,374**	,035	,759**	-,238**	-,132	-,103	,191*	-,166*	-,139
Örgütsel Tutum		1	,191*	,423**	,471**	0,077	,797**	-,257**	-,137	-,171*	,151	-,296**	-,205**
Örgüt Politikası			1	,335**	,305**	,332**	,526**	,116	,208**	-,030	-,060	-,180*	0,035
Motivasyon				1	,405**	,354**	,677**	-,013	-,119	-,147	-,062	-,186*	-0,136
Verimlilik					1	0,119	,620**	-,142	-,037	-,182*	-,124	-,245**	-,199*
Ekip Çalışması						1	,421**	,141	,147	,042	,016	-,009	0,104
Performans Genel							1	-,140	-,033	-,145	,087	-,279**	-0,141
Cinsiyetçilik								1	,340**	,614**	,208**	,505**	,795**
Örgüt Kültürü									1	,365**	,477**	,335**	,678**
Yetkinlik										1	,260**	,531**	,822**
Sosyo- kültürel Ayrımcılık											1	,210**	,559**
Örgütsel Rol Belirleme												1	,686**
Cinsiyet Ayrımcılığı													1

*p<0,05, **p<0,01

H3: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeyleri ile performans düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

SONUÇ

Toplumun genel bakış açısı, toplumsal cinsiyet eşitsizliği gibi etkenler kadınların çalışma alanını kısıtlamakta ve her alanda erkekler kadar varolmalarını engellemektedir. Sanayi sektöründe düşük oranlarda yer alan kadınlar hizmet sektöründe yoğunlaşmıştır. Turizm alanının birçok sektör ile ilişkili olması ve emek yoğun bir özellik sergilemesi işgücü oranının yüksek olmasını sağlamıştır. Kadınlara biçilen toplumsal roller, işlerin cinsiyete göre ayrıştırılması kadınların turizm sektöründe yoğunlaşmasına neden olmuştur. Kadınlara farklı istihdam olanakları sunması nedeni ile turizm sektörü emek-yoğun olduğu kadar kadın-yoğun olarak da nitelendirilmektedir. Bu nedenle çalışma Edirne ilinde konaklama işletmelerinde çalışan kadınlar üzerine yapılmıştır.

Çalışma; Edirne il ve ilçelerinde bulunan konaklama işletmelerindeki kadın çalışanların performans ve cinsiyet ayrımcılığı algısını ölçmeye yönelik gerçekleştirilmiştir. Edirne il ve ilçelerinde bulunan 58 konaklama işletmesinde toplamda 269 kadın çalışan olduğu tespit edilmiştir. 161 kadın çalışana ulaşılmış ve demografik özellikler, performans ölçeği, cinsiyet ayrımcılığı ölçeği araştırma kapsamında kullanılmıştır.

Demografik özelliklerine göre incelendiğinde konaklama işletmelerinde her yaş grubundan kadın çalışanın yer aldığı, eğitim seviyelerinin düşük olduğu, %74,5'inin turizm eğitiminin olmadığı görülmüştür. Ayrıca kadın çalışanların birçoğunun kat hizmetlerinde çalıştığı görülmüştür. Eğitim seviyesi yetersiz olan ve düşük statülü işlerde çalışan kadınların ücretleri de düşük olmaktadır. Konaklama işletmelerinde çalışan kadınların eğitim seviyelerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Kadınların %38,9'unun 1600 lira ve altında çalıştırılırken, %61,1'inin 1600 liranın üzerinde ücret almaktadır. Konaklama işletmelerinde çalışan kadınların işinin sürekli olduğu, yarı zamanlı ve sezonluk çalışma oranının düşük olduğu (%16,6) görülmüştür. Ayrıca Edirne ilinde bulunan konaklama işletmelerinde kadın çalışan oranının erkeklerden düşük olduğu görülmüştür. Konaklama işletmelerinde çalışan

kadınların oranı %41 civarı iken erkeklerin oranı %59'dur. Marinakou (2014) otellerde çalışan kadınların oranını %55,5 olarak belirlemiştir. Bu nedenle çalışma konaklama işletmelerindeki kadın oranının erkeklerden yüksek olduğunu kabul eden literatürden ayrılmaktadır.

Kadın çalışanlar işletmede gösterdikleri performansın yüksek ve yeterli düzeyde olduğunu, işletmenin kural ve hedeflerine uygun davrandıklarını belirtmişlerdir. Kadınlar çalıştıkları konaklama işletmelerinde işe alma, terfi, eğitim, ücret ve işten çıkarmada cinsiyet ayrımcılığına uğramadıklarını düşünmektedir. İşe almada tecrübenin önemli olduğu, eğitim seviyesinin orta düzeyde önemli olduğu ve yabancı dil bilgisinin çok önemli olmadığını belirtmişlerdir. Kadınların işe alım ve terfi ettirilmesinde kültürel, dini, politik faktörlerin etkisinin olmadığı kadınlar tarafından belirtilmiştir ve bu durumda nepotizmin Edirne İl ve İlçelerinde bulunan konaklama işletmelerinde görülmediği tespit edilmiştir. Kişinin otoritesini kullanarak, bilgi ve yeteneğine bakılmaksızın kendi akraba ve aile fertlerine istihdam yaratması nepotizm olarak adlandırılmaktadır. Akraba kayırmacılığı olarak bilinen bu terimde eş- dost, aynı siyasi görüşe sahip olanlar da kayırılan grubun içerisinde yer alır. Nepotizmin olumlu ve olumsuz etkileri vardır. İşe alım ve terfilerde kayırmacılık aile üyeleri üzerinde olumlu etki yaratırken diğer çalışanları olumsuz etkilemektedir. Adil işe alım ve terfi imkanlarının sağlanmaması çalışanlarda motivasyon, performans düşüklüğüne neden olabilir (Asunakutlu & Avcı, 2010: 96-97; Büte & Tekarslan, 2010: 4).

Kadın çalışanların performans boyutlarının demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan analizler sonucunda elde edilen sonuçlar aşağıdadır;

- Etkinlik: Etkinlik boyutunun çocuk sayısı, eğitim durumu, sektör tecrübesi ve işletme tecrübesine göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Çocuğu olmayan katılımcıların etkinlik düzeyinin 2 çocuğu olan katılımcılara göre daha düşük olduğu görülmüştür. Lisans mezunu olan katılımcıların işletmede etkinlik

düzeylerinin ilkokul mezunu olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Sektör tecrübesi ve işletme tecrübesi 11 yıldan fazla olan katılımcıların etkinlik düzeyleri, 1 yıldan az sektör ve işletme tecrübesi olanlara göre daha düşüktür.

- Örgütsel Tutum: Katılımcıların örgütsel tutum algıları eğitim seviyesi, sektör tecrübesi ve işletme tecrübesine göre farklılaşmaktadır. Katılımcılardan lisans mezunu olanların örgütsel tutum algıları ilkokul mezunu olanlara göre daha yüksektir. 11 yıldan fazla sektör tecrübesi olanların örgütsel tutum algıları 1 yıldan az ve 1-5 yıl arasında sektör tecrübesi olanlara göre düşüktür. İşletme tecrübesi 11 yıldan fazla olan katılımcıların örgütsel tutum algılarının 1 yıldan az işletme tecrübesi olanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür.
- Örgüt Politikası: Katılımcıların performans düzeylerinden örgüt politikası boyutu çalışma durumuna göre anlamlı farklılık gösterir. Part time çalışanların örgüt politikası algısı sürekli çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur.
- Motivasyon: Katılımcıların motivasyon boyutunun medeni durum, yaş, departman ve yabancı dil bilgisi düzeyine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Bekar kadın çalışanların motivasyon düzeylerinin evli kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yaşı 35-44 arasında olan katılımcıların motivasyon düzeyinin, yaşı 25'ten küçük ve 25-34 yaş arasında olan katılımcılara göre düşük olduğu görülmüştür. 1'den fazla yabancı dil bilen katılımcıların motivasyon düzeylerinin yabancı dil bilmeyenlere göre daha yüksektir. Kat hizmetlerinde çalışanların motivasyonu ön büroda çalışanlara göre daha yüksektir.
- Verimlilik: Katılımcıların verimlilik düzeylerinin eğitim seviyesine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Lisans mezunu olan katılımcıların verimlilik düzeyleri ilkokul mezunlarına göre daha yüksektir.
- Ekip Çalışması: Bu boyutun demografik özelliklere göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.
- Genel Performans: Katılımcıların performans düzeyleri eğitim seviyesi, sektör ve işletme tecrübesine göre farklılık göstermektedir. Eğitim seviyesi

lisans seviyesinde olan katılımcıların performans düzeyleri ilkokul düzeyindeki katılımcılara göre daha yüksektir. 11 yıldan fazla sektör tecrübesi olan katılımcıların performans düzeylerinin 1 yıldan az ve 1-5 yıl arasında sektör tecrübesi olanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca 11 yıldan fazla işletme tecrübesi olan katılımcıların performans düzeyleri 1 yıldan az işletme tecrübesi olanlara göre daha düşüktür.

Kadın çalışanların cinsiyet ayrımcılığı boyutlarının demografik özelliklere göre farklılıkları şöyledir;

- Cinsiyetçilik: Katılımcıların cinsiyetçilik algıları medeni durum ve işletme tecrübesine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Medeni durumu bekar olanların cinsiyetçilik algılarının evlilere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. 11 yıldan fazla işletme tecrübesi olanların cinsiyetçilik algısı 1 yıldan az işletme tecrübesi olanlara göre daha düşüktür.
- Örgüt Kültürü: Örgüt Kültürü boyutunun medeni durum, yaş ve işletme tecrübesine göre farklılaştığı belirlenmiştir. Bekar katılımcıların örgüt kültürü algıları evli katılımcılara göre yüksektir. 25 yaşın altındaki kadınların örgüt kültürü algıları 45-54 yaş arasındaki kadınlara göre yüksek bulunmuştur. İşletme tecrübesi 11 yıldan fazla olan katılımcıların örgüt kültürü algıları 1 yıldan az tecrübesi olanlara göre yüksektir.
- Yetkinlik: Katılımcıların işletmelerdeki yetkinliklerinin gelir seviyesine göre farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. 1601 lira ve üzerinde gelir seviyesi olanların yetkinlik seviyeleri 1600 lira ve altında gelir sağlayanlara göre düşük bulunmuştur.
- Sosyo- kültürel Ayrımcılık: Katılımcıların sosyo- kültürel ayrımcılık algılarında demografik özelliklere göre anlamlı farklılıklar görülmemiştir.
- Örgütsel Rol Belirleme: Katılımcıların örgütsel rol belirleme algıları eğitim seviyesine göre farklılık göstermektedir. Lise mezunu olan katılımcıların örgütsel rol belirleme algıları ilkokul mezunu katılımcılara göre daha düşüktür.

- Cinsiyet Ayrımcılığı: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları medeni durum, gelir ve işletme tecrübesine göre farklılık göstermektedir. Bekar katılımcıların genel cinsiyet ayrımcılığı algıları evli kadınlara göre daha yüksektir. Gelir seviyesi 1601 lira ve üzerinde olan katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algılarının 1600 lira ve altındaki gelir sahibi katılımcılara göre daha düşük olduğu görülmüştür. İşletme tecrübesi 11 yıldan fazla olan katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algılarının 1 yıldan az işletme tecrübesi olanlara göre daha düşük bulunmuştur.

Araştırmanın sonucunda yapılan korelasyon analizine göre Edirne'deki konaklama işletmelerinde çalışan kadınların performans düzeyleri ile cinsiyet ayrımcılığı algıları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Bu çalışma sonucunda Edirne'de bulunan konaklama işletmelerinde çalışan kadınların işe alma, terfi, ücret, işten çıkarma gibi konularda cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmadıkları görülmüştür. Konaklama işletmelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlandığı belirlenmiştir. Bu sonuçların Edirne ili kapsamında değerlendirilmesi unutulmamalıdır. Çalışmanın sınırlılığı Edirne ili olduğu için genelleme yapılmaması önerilmektedir.

Bu çalışma özellikle alan taraması ile özgün bir araştırma niteliğindedir. "Turizm sektöründe kadın işgücünü" inceleyen araştırmalar kapsamında katkı sağlaması öngörülmektedir. Çalışma gelecek araştırmalara kaynak teşkil etmesi bakımından önem arz etmektedir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda evrenin genişletilip güvenirliğin arttırılması mümkündür. Ayrıca turizmin yanı sıra çalışmanın diğer sektörlere de yapılması ile sektörler arası karşılaştırma olanağı sağlanması mümkündür.

KAYNAKÇA

Acar, A. (1992). *Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma.* Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Acar, E. (2017). *Kadın İşgücüne Yönelik Ayrımcılık Sorunu: Bursa Serbest Bölgesi Örneğinde Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamaları.* Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale .

Afşar, B., & Öğrekçi, S. (2015). Tarihsel Süreçte Kadının Gelişimi ve Ekonomideki Rolü: Toplayıcı Kadından Günümüz Kadınına Dönüşüm. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 17*(1), 65-86.

Akal, Z. (1992). *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi: Çok Yönlü Performans Göstergeleri.* Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No:473.

Akdemir, B., & Çalış Duman, M. (2016). Duygusal Bağlılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *International Journal of Social Science, 46*, 343-357.

Akdemir, B., & Çalış Duman, M. (2017). Kadın Çalışanların Performansında Cam Tavan Sendromu Etkileri. *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies), 3*(15), 517-526.

Akış, S. (1999). Sürdürülebilir Turizm ve Türkiye. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 36-46. (Z. Köse, Derleyici)

Alabaş, A. (2007). *Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İşkur'un Önemi.* Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü , Ankara.

Alparslan, A. M., Çetinkaya Bozkurt, Ö., & Özgöz, A. (2015). İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları. *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2*(2), 66-81.

Alparslan, A. M., Çetinkaya Bozkurt, Ö., & Özgöz, A. (2015). İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2*(3), 66-81.

Altan, Ö. Z. (2003). *Sosyal Politika.* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayın No: 1477.

Anafarta, N., Sarvan, F., & Yapıcı, N. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma. *Akdeniz İ . İ .B.F. Dergisi, 15*, 111-137.

Anker, R., & Hein, C. (1986). Sex Inequalities in Urban Employment in the Third World. *St. Martin's press*. (S. Palaz, Derleyici) New York. 2003 tarihinde alındı

Asunakutlu, T., & Avcı, M. (2010). Aile İşletmelerinde Nepotizm Algısı ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15*(2), 93-109.

Avunduk, Y. (2016). *Duygusal zekanın iş performansı üzerindeki etkisi : tıp doktorları ile toplu ulaşım şoförleri üzerinde karşılaştırmalı alan uygulaması.* Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Baskın, İ. (2011). *Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: İlaç Mümessilleri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Dönem Projesi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Başaran, M., & Ateş, A. (2019). Kırsal Kalkınmanın Sağlanmasında Kadın İstihdamı: Afyonkarahisar Gazlıgöl Termal Turizm Bölgesi Araştırması. *Journal of Yasar University, 14*(54), 87-95.

Bayer, M. Z. (1992). *Turizme Giriş.* İstanbul: İşletme Fakültesi Yayın No: 253, İşletme İktisadı Enstitüsü Yayın No: 146.

Bazazo, İ. (2017). Assessing the Glass Ceiling Effect for Women in Tourism and Hospitality. *Journal of Management and Strategy*, 50-66. Mayıs 8,

2018 tarihinde https://www.researchgate.net/publication/317960695 adresinden alındı

Bıyıklı, S. (2015). *Turizm Sektöründe Kadın İstihdamının Önemi Ve Karşılaşılan Sorunlara Yönelik Bir Uygulama.* Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Boyacıoğlu, E. Z. (2018). Edirne'de Turizm İşletmelerinin Turizm Arz Kapasitesinin Belirlenmesi. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 20*(2), 273-296.

Boyol Ngan, H. F., & Litwin, A. (2019). Demographic and workplace factors contributing to attitudes toward women as managers in Macau's hospitality industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 1-26.

Brant, D. h. (2018). Wage Determinants İn The Swedish Tourism Sector. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism, 18*(1), 18-38. Mayıs 15, 2018 tarihinde http://www.tandfonline.com/loi/sjht20 adresinden alındı

Bükülmez, K. (2013). *Çalışma Hayatında İş Performansını Etkileyen Faktörler: Altınova Tersaneler Bölgesi Örneği.* Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.

Büte, M., & Tekarslan, E. (2010). Nepotizm'in Çalışanlar Üzerine Etkileri: Aile İşletmelerine Yönelik Bir Saha Araştırması. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6*(1), 1-21.

Büyüknalbant, T. (2009, Şubat). *İktisadi Açıdan Kadın İşgücü İstihdamı ve Sorunları: Kayseri Örneği.* Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , Kayseri.

Büyüköztürk, Ş. (2004). *Veri Analizi El Kitabı.* Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, Spss Uygulamaları ve Yorum.* Ankara: Pegem Yayınları.

Campos Soria, J. A., Ortega, B., & Ropero, M. A. (2009). Gender Segregation and Wage Difference in the Hospitality Industry. *Article in Tourism Economics*, 1-37. Nisan 16, 2019 tarihinde https://www.researchgate.net/publication/233689327 adresinden alındı

Campos-Soria, J., Marchante-Mera, A., & Ropero-García, M. (2011). Patterns of occupational segregation by gender in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management, 30*, 91-102.

Carrión, I. A., Ramírez, M. C., & Montiel Flores, F. C. (2018). Transformatıonal Leadershıp And Gender In 4 And 5 Star Hotels In Tıjuana (Mexıco). *Cuadernos de Turism*, 609-612.

Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N., & Torres, A. (2014). An Analysis of Gendered Employment in the Portuguese Tourism Sector. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 405-429.

Cerev, G., & Yenihan, B. (2017). İşgücü Piyasası Temel Kavramları Doğrultusunda Elâzığ İli İşgücü Piyasasının Mevcut Durumu ve Analizi. *Fırat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi,, 4*(1), 79-80.

Çakır, P. G., Barakazı, M., & Barakazı, E. (2017). Turizm Sektöründe Çalışan Kadınların Karşılaştığı Sorunları Değerlendirmeye Yönelik Bir Araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*(61), 461-474.

Çelik Uğuz, S., & Topbaş, F. (2014, Aralık). Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Emeği: Turizm Sektörüne Betimsel Bir Yaklaşım. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7*, 487-509.

Çelik Uğuz, S., & Topbaş, F. (2016). Turizmde Kadın İstihdamı ve Ücret Ayrımcılığı: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 27*(1), 62-78.

Çelik, M., & Akar Şahingöz, S. (2018). İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı: Kadın Aşçılar Örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies, 6*(3), 370-383.

Çelik, M., & Çıra, A. (2013, Ocak). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü. *Ege Akademik Bakış, 13*(1), 11-20.

Çıtak, A. (2008). *Kadınların Çalışmasına Yönelik Tutum: Cinsiyet, Cinsiyet Rolü ve Sosyoekonomik Düzeye Göre Bir Karşılaştırma.* Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: Spss ve Lisrel Uygulamaları.* Ankara: Pegem Akademi.

Çolak, Ö. F., & Kılıç, C. (2001). Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı; Şanlıurfa Örneği. *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 214*. Yorum Matbaacılık Ve Ambalaj Sanayi Ltd. Şti.

Dalkıranoğlu, T. (2006). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama.* Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Demir, M. (2011). İş Yaşamında Ayrımcılık; Turizm Sektörü Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 8*(1), 760-784. Mart 28, 2018 tarihinde http://www.insanbilimleri.com adresinden alındı

Dinçer, F. İ., Akova, O., Ertuğral, S. M., & Çiftçi, M. A. (2016). Woman Labour Force in Tourism Industry in Turkey: Opportunities and Barriers. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, 379-395.

Duffy, L. N., Cardenas, D. A., Chancellor, H. C., & Byrd, E. T. (2016). Examining barriers, motivations, and perceptions of women working in the tourism industry: Case study of Ayampe, Ecuador. *Travel and Tourism Research Association: Advancing Tourism Research Globally*, *43*. Nisan 16, 2019 tarihinde https://scholarworks.umass.edu/ttra/2011/Visual/43 adresinden alındı

Dumbraveanu, D., Light, D., Young, C., & Chapman, A. (2016). Exploring Women's Employment in Tourism Under State Socialism: Experiences of Tourism Work in Socialist Romania. *Tourism Studies, 16*(2), 151-169.

Duruoğlu, T. (2007, Kış- Bahar). Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma. *İletişim Kuram Ve Araştırma Dergisi*(24), 61-76.

Ekinci, A., Gül, E., & Konya, S. (2009). *Türkiye'de İstihdam Politikaları; Yapısal Bir Analiz.* Bursa: Ekin Basım Yayın.

Erdem, B., Gülce, B., Tokmak, C., Asanova, K., & Margazieva, N. (2005). Kırgızistan Konaklama Sektöründe İnsan Kaynakları Profili Araştırması. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 4*(3), 69-92.

Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., & Erat, S. (2011). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 5*(1), 17-26.

Gülbay, M. (2012). *Kadın Yöneticilerin Kariyer Sorunları: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Gülcan, S. (2004). *İşletmelerde Kadın - Erkek Ayrımcılığı ve Cinsel Taciz.* Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Güleç, M. (2015). *Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Vatandaşlığa Etkileri; Kuşadası 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama.* Yüksek Lisans Tipi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Günel, Ö. D. (2009). *Turizm Sektöründe Mevsimsellik Sorunu Ve Mevsimlik İstihdamın Sektör Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Konaklama İşletmeleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma.* Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Hu, C., Woods, R. H., Chen, S.-L., & Brandmeir, K. D. (2004). Perceptions of Job Satisfaction and Job Performance in the Timeshare Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 2*(1), 53-67.

İçöz, O., & Kozak, M. (2002). *Turizm Ekonomisi: Turizmin Makro Ve Mikro Ekonomik Etkileri* (2 b.). Ankara: Turhan Kitabevi.

İş Kanunu, 68.

Işığıçok, Ö., Bayram, N., & Yıldız, S. V. (2002). *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Durumu: Bursa Örneği.* Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları No: 219.

Işık, E., & Serdaroğlu, U. (2015). Kadın Emeği Feministi; İktisadın Yol Haritası Üzerinden Bir Okuma. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 6-14.

Jordan, F. (1997). An Occupational Hazard? Sex Segregation in Tourism Employment. *Tourism Management, 18*(8), 525-534.

Kan, A., & Akbaş, A. (2005). Lise öğrencilerinin kimya dersine yönelik tutum ölçeği geliştirme çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1*(2), 227-237.

Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Dergisi, 32*(1), 231-260.

Karakurum, M. (2005). *The effects of person-organization fit on employee job satisfaction, performance and organizational commitment in a Turkish public organization.* Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.

Karaman, R. (2009). İşletmelerde Performans Ölçümünün Önemi ve Modern Bir Performans Ölçme aracı Olarak Balanced Scorecard. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 8*(16), 410-427.

Karataş, M., & Babür, S. (2013). Gelişen Dünya'da Turizm Sektörünün Yeri. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştirmalar Dergisi, 15*(25), 15-24.

Kartal, M. (2014). *Emek Piyasasında Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: Kahramanmaraş Tekstil Sektörü Örneği.* Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Kaya, İ. (2012, Aralık). Türk Turizm Sektöründe İstihdamın Temel Özelliklerinin ve Sorunlarının Ücretli Çalışanlar Açısından Coğrafi Bölgelere Göre Analizi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15*(28), 241-257.

Konak, Ö. (2016). *Türkiye'de Kadın İşgücü İstihdamının Analizi: Trabzon İli Üzerine Bir Uygulama.* Yüksek Lisans Tezi, Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ordu.

Korkmaz, H. (2016, Ocak 26). Yönetimde Kadın Ve Cam Tavan Sendromu. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*(5), 95-112.

Köse, Z. (2014). *Turizmde Kadın İstihdamı ve Kadın Girişimciliği; Beypazarı Örneği.* Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Krakover, S. (2000). Partitioning Seasonal Employment İn The Hospitality İndustry. *Tourism Management, 21*, 461-471.

Kültür ve Turizm Bakanlığı. (2017). Sınır Giriş Çıkış İstatistikleri. 3 13, 2019 tarihinde http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR-9854/sinir-giris-cikis-istatistikleri.html adresinden alındı

Kültür ve Turizm Bakanlığı. (2018). Sınır Giriş Çıkış İstatistikleri. 3 13, 2019 tarihinde http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR-9854/sinir-giris-cikis-istatistikleri.html adresinden alındı

Marinakou, E. (2014). Women in Hotel Management and Leadership: Diamond or Glass? *Journal of Tourism and Hospitality Management, 2*(1), 18-25.

Munoz-Bullon, F. (2008). The Gap Between Male And Female Pay İn The Spanish Tourism İndustry. *Tourism Management*, 638-649. Şubat 12, 2018 tarihinde www.elsevier.com/locate/tourman adresinden alındı

OECD. (2016). 2 24, 2019 tarihinde https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm8 adresinden alındı

OECD. (2018, Mayıs 2). *OECD*. OECD, https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm adresinden alındı

Orhan, O. Z., & Erdoğan, S. (2008). *İktisada Giriş.* Ankara: Palme Yayıncılık.

Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1*(1), 21-39.

Özdemir, E., & Akpınar, A. T. (2002). Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Alanya'daki Otel Ve Tatil Köylerinde İnsan Kaynakları Profili. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(3), 85-105.

Özer, M., & Biçerli, K. (2003-2004). Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 55-86.

Özmen, F. (2011). *Türkiye'de Kadın İşgücü İstihdamının Gelişiminde Mikro Kredi Uygulamaları.* Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

Palaz, S. (2003). Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşıma Karşı Kurumcu Yaklaşım; Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 87-109.

Pelit, E., Güçer, E., & Demirdağ, Ş. A. (2016, Haziran). Kadın İşgörenlerin Karşılaştığı Sorunların İş Bırakma Eğilimlerine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8*(15), 43-65.

Sayar, G. (2008). *İşveren ve Yönetici Profili Açısından Cinsiyet Ayrımcılığı (Ücret, Terfi, İşe Alma): Gaziantep İli Örneği.* Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Şit, M. (2016). Türkiye'de Turizm Sektörünün İstihdama Katkısı. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 7*(1), 101-117.

T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. (2015 yıl:27, Mart). Kadının Ekonomideki Yeri. (315). Ağustos 18, 2017 tarihinde alındı

Tabachnick, B. G. (2014). *Using multivariate statistics.* USA: Pearson Education Limited.

Tekin, Ö. A. (2017). Turizm Sektöründe Toplumsal Cinsiyet Algısı: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 4*(12), 669-680.

Tercan, S. (2017). *Otantik Liderliğin Çalışan Motivasyonu ve İş Performansına Etkisi.* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Thrane, C. (2008). Earnings differentiation in the tourism industry: Gender, human capital and socio-demographic effects. *Tourism Management, 29*, 514-524.

TOBB Turizm Sektör Meclisi. (2016). *Turizm Raporu.* Şubat 24, 2018 tarihinde https://www.tobb.org.tr/Documents/yayinlar/2015/TURIZM16/index.html#1 adresinden alındı

Tutar, H., & Altınöz, M. (2010). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 195-218.

TÜİK . (2018, Nisan 27). http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27594 adresinden alındı

TÜİK. (2019). *İstatistiklerde Kadın 2018.* Haber Bülteni, Ankara.

Tükeltürk, Ş. A., & Perçin, N. Ş. (2008). Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi , 6*(2), 113-128.

Tümen, B. C. (2009). *Turizm Sektöründe Kadın İstihdamının Özellikleri Ve Karşılaşılan Sorunlar.* Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Tütüncü, Ö., & Demir, M. (2003). Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5*(2), 146-169.

Ünal, S. (2014). Türk Kadınının Seçme Ve Seçilme Hakkını Kazanması Ve Basın. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 9*(7), 525-559.

Ünlüönen, K., & Şahin, S. Z. (2011, Yaz). Turizmde İstihdam. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 10*(37), 1-25.

World Economic Forum. (2018). *The Global Gender Gap Report.* Ocak 15, 2019 tarihinde https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018 adresinden alındı

World Travel & Tourism Council. (2019). *Travel & Tourism Economic Impact 2019 World.* Nisan 22, 2019 tarihinde https://www.wttc.org/economic-impact/benchmark-reports/regional-results/ adresinden alındı

Yanardağ, M. Ö., & Avcı, M. (2012). Turizm Sektöründe İstihdam Sorunları: Marmaris, Fethiye, Bodrum İlçeleri Üzerine Ampirik Bir İnceleme. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergis, 3*(2), 39-62.

Yenipınar, U. (2005). Otel İşletmelerinde Ücretlendirme: İzmir İli 4-5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7*(3), 148-176.

Yıldırım, B. I., Yirik, Ş., & Yıldırım, F. (2014). Mobbing'in Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, 7*(3), 25-40.

Yıldırım, K., Bakırtaş, İ., & Yılmaz, R. (2008). *Makro İktisada Giriş.* Bursa: Ekin Yayınları.

Yıldız, S., Savcı, G., & Kapu, H. (2011). Motive Edici Faktörlerin Çalışanların Performansına Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 21*(1), 233-249.

Yıldız, Z. (2011). Turizm Sektörünün Gelişimi Ve İstihdam Üzerindeki Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 3*(35), 54-71.

EKLER

EK-1

Bu anket formu, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülen "Turizm Sektöründe Kadın İşgücünün Performansının İncelenmesi: Edirne İli Konaklama İşletmeleri Örneği" konulu yüksek lisans tez çalışması için hazırlanmıştır.

Elde edilen veriler bilimsel amaçlı kullanılacak olup, tamamen gizli tutulacaktır. Katılımlarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Ceylan ÇİÇEN

cicen.ceylan@gmail.com

1. Yaşınız:
   a) 25'ten küçük b) 25-34 c) 35-44 d) 45-54 e) 55'ten büyük
2. Medeni Haliniz:
   a) Evli b) Bekar c) Boşanmış
3. Çocuk Sahibi Olma Durumunuz:
   a) Çocuğum yok. b) 1 c) 2 d) 3 e) 4 ve daha fazlası
4. Eğitim Durumunuz:
   a) Lisansüstü (yüksek lisans, doktora) b) Üniversite (4 yıllık)
   c) Yüksekokul (2 yıllık) d) Lise e) Ortaokul f) İlkokul
5. Turizm Eğitimi Durumunuz:
   a) Var b) Yok
6. Yabancı Dil Bilginiz:
   a) Bilmiyor b) Bir yabancı dil c) Birden fazla yabancı dil
7. Sektörde İş Deneyiminiz:
   a) 1 yıldan az b)1-5 yıl c)6-10 yıl d)11-15 yıl e)16-20 yıl
   f)21'den fazla
8. Bu İşyerinde Deneyiminiz:

a) 1 yıldan az b)1-5 yıl c)6-10 yıl d)11-15 yıl e)16-20 yıl f)21'den fazla

9. Çalıştığınız Departman:
   a) Kat hizmetleri b) Ön büro c) Yiyecek-içecek d) Muhasebe e) Eğlence hizmetleri f) Güvenlik g) İnsan Kaynakları h) Satış, Pazarlama ı)Diğer (Lütfen belirtiniz) …….
10. Aylık Geliriniz:
    a) 1600 ve altı b) 1601 – 2000 c) 2001 – 2500 d) 2501 – 3000 e) 3001 ve üzeri
11. İşletmede Çalışma Durumunuz:
    a) Sürekli b) Part -time c) Sezonluk
12. Çalıştığınız işletme hangi tip konaklama tesisidir?
    a) Otel b) Motel c) Butik otel d) Kamping e) Pansiyon
13. Çalıştığınız işletme hangi yıldızlama esasına göre sınıflandırılmıştır?
    a) 1 yıldızlı b) 2 yıldızlı c) 3 yıldızlı d) 4 yıldızlı e) 5 yıldızlı

Performans Ölçeği

Lütfen bu bölümde yer alan soruları "1. Kesinlikle Katılmıyorum", "2.Katılmıyorum", "3.Kararsızım", "4.Katılıyorum", "5.Kesinlikle Katılıyorum" şıkları arasından size en uygun gelen şıkka (×) işareti koyarak cevaplayınız.

Madde No	Değişkenler	1.Kesinlikle katılmıyorum	2.Katılmıyorum	3.Kararsızım	4.Katılıyorum	5.Kesinlikle katılıyorum
1.	Çalıştığım işletmede yüksek kalitede iş ortaya koymaktayım.					
2.	Çalıştığım işletmede işimin esasını oluşturan ana görevlerimi başarıyla yerine getirmekteyim.					
3.	Çalıştığım işletmede işimi yaparken zamanı verimli bir şekilde kullanabilmekte ve iş planlarına bağlı kalmaktayım.					
4.	Çalıştığım işletmede işi başarılı bir şekilde yapabilmek için gerekli teknik bilgiyi, görevlerimi yerine getirirken etkili bir şekilde kullanabilmekteyim.					
5.	Çalıştığım işletmede bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.					
6.	Çalıştığım işletmede sunduğum hizmet kalitesinde standartlara ulaştığıma eminim.					
7.	Çalıştığım işletmenin kurallarını ve prosedürlerini onaylamakta ve bunlara uyum göstermekteyim.					
8.	Çalıştığım işletmenin hedeflerini onaylamakta, desteklemekte ve savunmaktayım.					
9.	Çalıştığım işletmede gösterdiğim iş performansım bana göre yeterli düzeydedir.					
10.	Çalıştığım işletmede kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları performansını olumsuz etkiler.					
11.	Çalıştığım işletmede birlikte çalıştığım arkadaşlarımın çalışma performansı benim de performansımı olumlu etkilemektedir.					

12.	Çalıştığım işletmede ulaşım için servis imkânı sağlanması performansımı olumlu etkilemektedir.					
13.	Çalıştığım işletmede ekip/takım çalışması performansımı olumlu etkilemektedir.					
14.	İş güvencesi açısından çalıştığım işletmede işimin sürekli olduğunu bilmek performansımı olumlu etkiler.					
15.	İş güvencesi açısından çalıştığım işletmede sosyal güvencemin olduğunu bilmek performansımı olumlu etkiler.					
16.	Çalıştığım işletmede aldığım ücret performansımı olumlu etkiler.					
17.	Çalıştığım işletmede gösterdiğim performans aldığım ücreti önemi ölçüde etkiler.					
18.	Çalıştığım işletmede gösterdiğim performans terfimi önemli ölçüde etkiler.					
19.	Yaptığım işlerdeki başarımdan dolayı taltif/ödül almam performansımı olumlu yönde etkiler.					
20.	Çalıştığım işletmede performansı yüksek bir çalışanın motivasyonu da artacaktır.					
21.	Çalıştığım işletmede motivasyonu yüksek bir çalışanın performansı da artacaktır.					
22.	Çalıştığım işletmede gösterdiğim performans sonucunda olumlu geri bildirim yüksek olursa motivasyonum artar ve başarımı arttırır.					
23.	Çalıştığım işletmede, işletmenin amaç ve hedeflerine paralel olarak bana işimle ilgili gerçekçi amaçlar ve ulaşılabilir hedefler verilmesi çalışma verimimi arttırır.					
24.	Çalıştığım işletmede gösterdiğim performans sonucunda eksik olduğum hususlara göre eğitim ihtiyacımın belirlenmesi ve eksiğimin giderilmesi işletme içindeki verimliliğimi arttırır.					

Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği

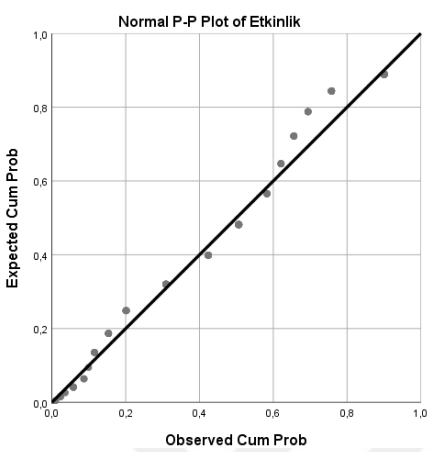
Lütfen bu bölümde yer alan soruları "1. Kesinlikle Katılmıyorum", "2.Katılmıyorum", "3.Kararsızım", "4.Katılıyorum", "5.Kesinlikle Katılıyorum" şıkları arasından size en uygun gelen şıkka (×) işareti koyarak cevaplayınız.

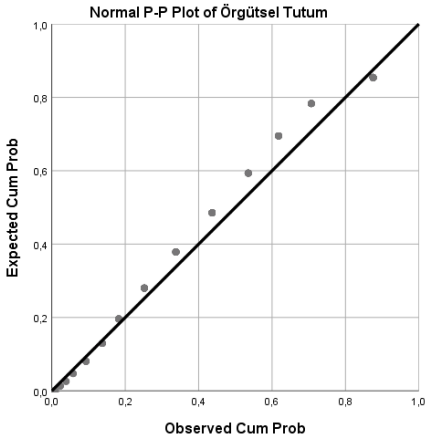
Madde No.	Değişkenler	1.Kesinlikle katılmıyorum	2.Katılmıyorum	3.Kararsızım	4.Katılıyorum	5.Kesinlikle Katılmıyorum
1.	Çalıştığım işletmede işe almada cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor.					
2.	Çalıştığım işletmede terfilerde cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor.					
3.	Çalıştığım işletmede hizmet içi eğitimden yararlanmada cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor.					
4.	Çalıştığım işletmede ücret ve çeşitli ödemelerde cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor.					
5.	Çalıştığım işletmede işten çıkarmada cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor.					
6.	Çalıştığım işletmede kadınların işe alımında tecrübe önemlidir.					
7.	Çalıştığım işletmede kadınların işe alımında eğitim seviyesi önemlidir.					
8.	Çalıştığım işletmede kadınların işe alımında işverene yakınlık önemlidir.					
9.	Çalıştığım işletmede kadınların işe alımında yabancı dil bilgisi önemlidir.					
10.	Çalıştığım işletmede kadınların işe alımında alınan sertifikalar önemlidir.					
11.	Çalıştığım işletmede kadınların terfi ettirilmesinde sınav önemlidir.					
12.	Çalıştığım işletmede kadınların terfi ettirilmesinde kişisel yetenekler önemlidir.					

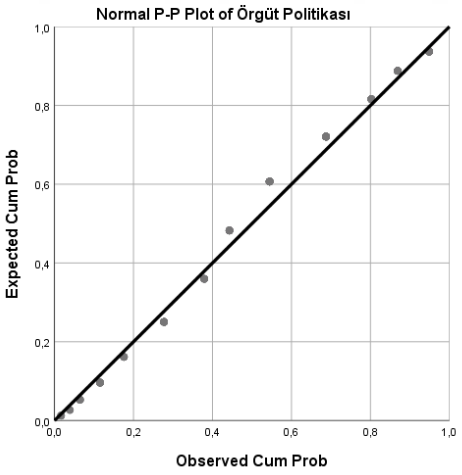
13.	Çalıştığım işletmede kadınların terfi ettirilmesinde işverene yakınlık önemlidir.					
14.	Çalıştığım işletmede kadınların terfi ettirilmesinde kültürel faktörler önemlidir.					
15.	Çalıştığım işletmede kadınların terfi ettirilmesinde dinsel faktörler önemlidir.					
16.	Çalıştığım işletmede kadınların terfi ettirilmesinde politik faktörler önemlidir.					
17.	Çalıştığım işletmede pek çok kadın yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır.					
18.	Çalıştığım işletmede yönetici pozisyonlarında çalışan kadınlar genelde aynı konumdaki erkek yöneticilerden daha az ücret almaktadırlar.					
19.	Çalıştığım işletmede iş eğitimi fırsatları genelde kadın ve erkek yönetici adaylarına eşit olarak tanınmaktadır.					
20.	Çalıştığım işletmede kriz döneminde çalışanlardan biri işten çıkarılacaksa bu genelde kadın çalışanlardan biri olur.					

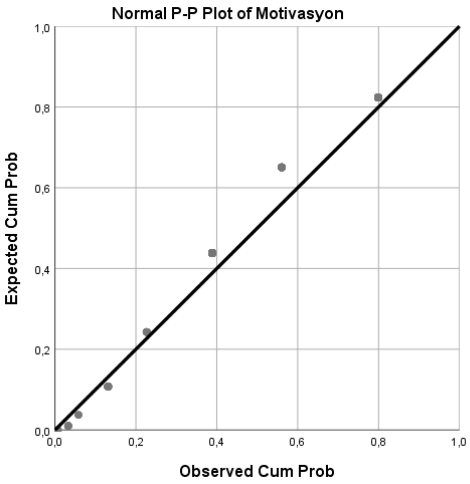
EK-2

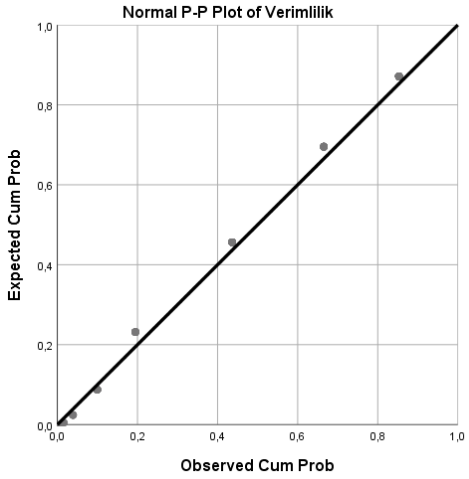
P-P GRAFİKLERİ

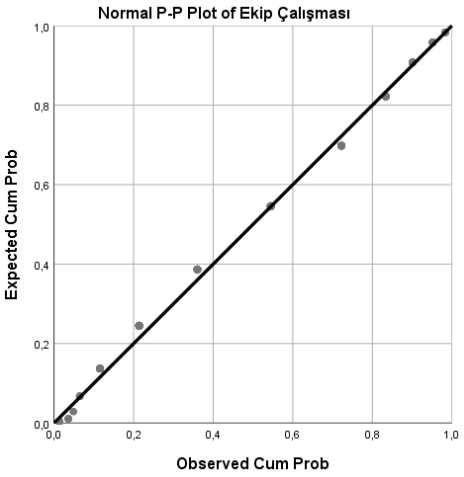


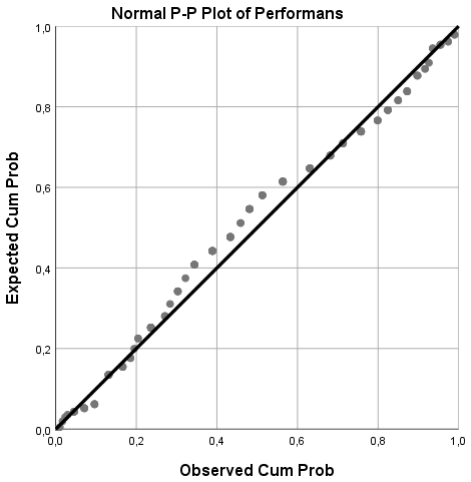


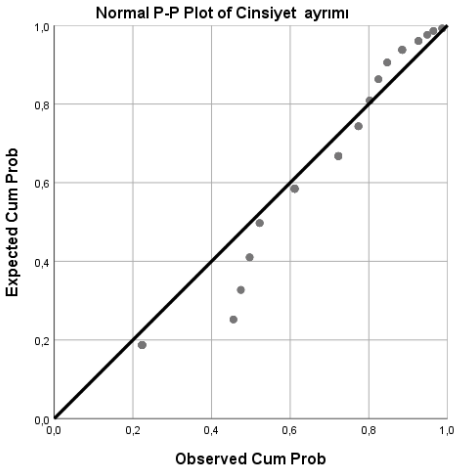


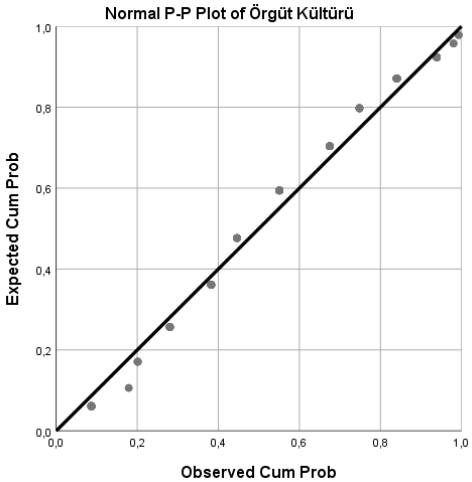


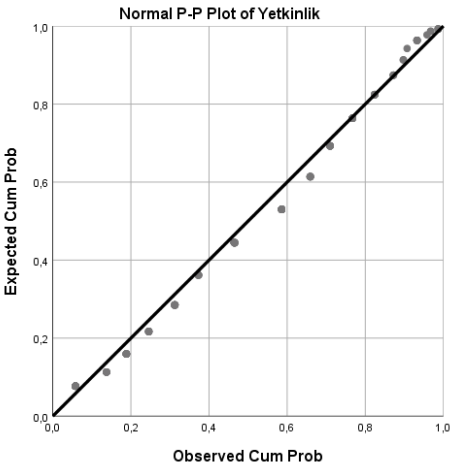

Normal P-P Plot of Verimlilik
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob
0,0
0,2
0,4
0,6
0,8
1,0

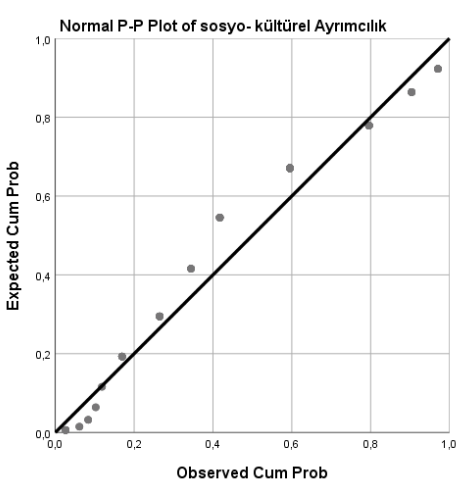

Normal P-P Plot of Ekip Çalışması
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob
0,0
0,2
0,4
0,6
0,8
1,0

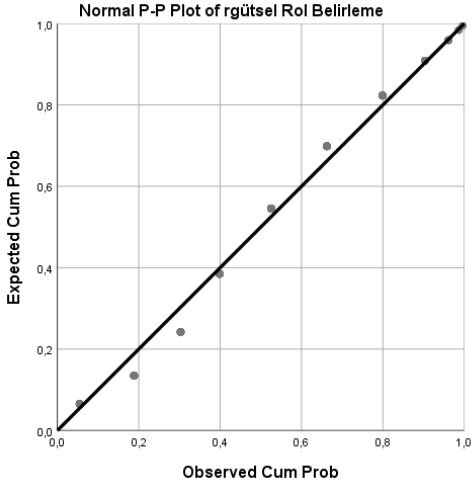

Normal P-P Plot of Performans
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob
0,0
0,2
0,4
0,6
0,8
1,0

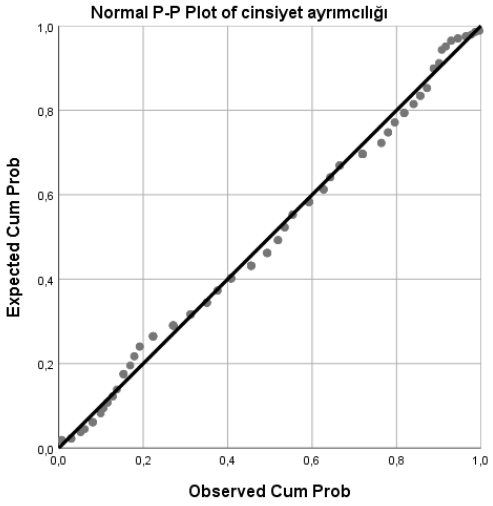

Normal P-P Plot of Cinsiyet ayrımı
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob
0,0
0,2
0,4
0,6
0,8
1,0


Normal P-P Plot of Örgüt Kültürü
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob
0,0
0,2
0,4
0,6
0,8
1,0


Normal P-P Plot of Yetkinlik
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob
0,0
0,2
0,4
0,6
0,8
1,0


Normal P-P Plot of sosyo- kültürel Ayrımcılık
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob
0,0
0,2
0,4
0,6
0,8
1,0


Normal P-P Plot of rgütsel Rol Belirleme
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob
0,0
0,2
0,4
0,6
0,8
1,0


Normal P-P Plot of cinsiyet ayrımcılığı
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob
0,0
0,2
0,4
0,6
0,8
1,0

EK-3
VARYANSLARIN HOMOJENLİK TABLOLARI

Yaş Grubu İçin Varyansların Homojenliği		
Değişkenler	Levene Statistic	P
Etkinlik	0,243	0,866
Örgütsel Tutum	0,218	0,884
Örgüt Politikası	1,588	0,194
Motivasyon	1,113	0,321
Verimlilik	0,154	0,927
Ekip Çalışması	3,275	0,023
Performans	0,437	0,727
Cinsiyetçilik	4,028	0,009
Örgüt Kültürü	1,800	0,150
Yetkinlik	1,637	0,183
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	2,799	0,229
Rgütsel Rol Belirleme	0,626	0,599
Cinsiyet Ayrımcılığı	0,597	0,618

Çocuk Sayısı Grubu İçin Varyansların Homojenliği		
Değişkenler	Levene Statistic	P
Etkinlik	1,365	0,256
Örgütsel Tutum	0,179	0,910
Örgüt Politikası	0,840	0,474
Motivasyon	2,308	0,065
Verimlilik	0,265	0,851
Ekip Çalışması	1,026	0,383
Performans	1,555	0,203
Cinsiyetçilik	1,802	0,149
Örgüt Kültürü	0,115	0,951
Yetkinlik	1,230	0,109
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	2,370	0,073
Rgütsel Rol Belirleme	0,734	0,533
Cinsiyet Ayrımcılığı	1,863	0,138

Eğitim Durumu Grubu İçin Varyansların Homojenliği		
Değişkenler	Levene Statistic	P
Etkinlik	0,480	0,750
Örgütsel Tutum	1,332	0,223
Örgüt Politikası	1,285	0,278
Motivasyon	1,231	0,300
Verimlilik	2,235	0,068
Ekip Çalışması	0,528	0,715
Performans	1,432	0,226
Cinsiyetçilik	2,896	0,024
Örgüt Kültürü	0,560	0,692
Yetkinlik	1,225	0,302
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	1,530	0,196
Rgütsel Rol Belirleme	0,171	0,953
Cinsiyet Ayrımcılığı	0,833	0,506

Yabancı Dil Bilme İçin Varyansların Homojenliği		
Değişkenler	Levene Statistic	P
Etkinlik	0,490	0,613
Örgütsel Tutum	0,405	0,668
Örgüt Politikası	2,412	0,093
Motivasyon	1,927	0,149
Verimlilik	0,250	0,779
Ekip Çalışması	0,045	0,956
Performans	0,430	0,651
Cinsiyetçilik	0,244	0,784
Örgüt Kültürü	0,486	0,616
Yetkinlik	0,128	0,880
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	2,818	0,063
Rgütsel Rol Belirleme	0,881	0,417
Cinsiyet Ayrımcılığı	0,162	0,851

Sektör Tecrübesi Varyansların Homojenliği		
Değişkenler	Levene Statistic	P
Etkinlik	1,524	0,211
Örgütsel Tutum	1,789	0,152
Örgüt Politikası	0,170	0,917
Motivasyon	1,803	0,149
Verimlilik	1,210	0,308
Ekip Çalışması	2,011	0,115
Performans	0,168	0,918
Cinsiyetçilik	3,294	0,022

Örgüt Kültürü	0,682	0,565
Yetkinlik	2,014	0,114
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	1,550	0,204
Rgütsel Rol Belirleme	1,864	0,138
Cinsiyet Ayrımcılığı	1,356	0,259

Kurum Tecrübesi Varyansların Homojenliği		
Değişkenler	Levene Statistic	P
Etkinlik	0,829	0,480
Örgütsel Tutum	0,409	0,747
Örgüt Politikası	3,032	0,241
Motivasyon	2,148	0,096
Verimlilik	0,525	0,666
Ekip Çalışması	1,974	0,120
Performans	1,274	0,285
Cinsiyetçilik	1,716	0,320
Örgüt Kültürü	2,155	0,096
Yetkinlik	2,537	0,059
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	2,688	0,048
Rgütsel Rol Belirleme	0,639	0,591
Cinsiyet Ayrımcılığı	1,338	0,264

Departman Varyansların Homojenliği		
Değişkenler	Levene Statistic	P
Etkinlik	2,324	0,077
Örgütsel Tutum	1,443	0,232
Örgüt Politikası	1,250	0,294
Motivasyon	1,649	0,180
Verimlilik	1,871	0,137
Ekip Çalışması	1,142	0,210
Performans	0,352	0,788
Cinsiyetçilik	1,458	0,228
Örgüt Kültürü	1,944	0,125
Yetkinlik	1,403	0,244
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	1,114	0,200
Örgütsel Rol Belirleme	0,487	0,692
Cinsiyet Ayrımcılığı	1,939	0,126

İşletme Tipi Varyansların Homojenliği		
Değişkenler	Levene Statistic	P
Etkinlik	1,621	0,201
Örgütsel Tutum	1,127	0,327
Örgüt Politikası	1,612	0,203
Motivasyon	1,944	0,147
Verimlilik	1,593	0,207
Ekip Çalışması	0,226	0,798
Performans	1,548	0,216
Cinsiyetçilik	0,842	0,433
Örgüt Kültürü	1,102	0,314
Yetkinlik	1,861	0,159
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	0,902	0,408
Örgütsel Rol Belirleme	0,347	0,707
Cinsiyet Ayrımcılığı	3,712	0,027