



Kadın Çalışanların Örgütsel Davranış Profillerinin Belirlenmesi: Turizm Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Analiz*

(Determining the Organizational Behavior Profiles of Female Employees: A Comparative Analysis in the Tourism Sector)

** Filiz ÇİÇEK^a

Hakan KOÇ^b

^a Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara-Türkiye
(filizcicek.de@gmail.com) <https://orcid.org/0000-0002-7098-3669>

^b Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, Ankara-Türkiye
(hakan.koc@hbv.edu.tr) <http://orcid.org/0000-0003-2850-0472>

MAKALE GEÇMİŞİ

ÖZ

Gönderim Tarihi:

30.10.2022

Kabul Tarihi:

26.12.2022

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel Davranış,
Motivasyon,
Mutluluk,
Örgütsel Vatandaşlık

Keywords:

Organizational Behaviour,
Motivation,
Happines,
Organizational Citizenship

Makalenin Türü: Derleme

***Sorumlu Yazar:* Filiz ÇİÇEK

E posta: filizcicek.de@gmail.com

Bu çalışmanın amacı, çalışma yaşamının ayrılmaz bir parçası olan kadın çalışanların davranış profillerinin belirlenmesidir. Bu çerçevede örgütsel davranışı temel alan olumlu kavramlar olan iş motivasyonu, mutluluk ve örgütsel vatandaşlık kavramlarına ilişkin algı ortalamaları ile yine örgütsel davranışı oluşturan olumsuz kavramlar olan psikolojik şiddet (*mobbing*), iş stresi ve iş-aile çatışması algı ortalamaları karşılaştırılacaktır. Araştırmanın evreni tüm Türkiye'deki turizm sektörü çalışanları olup, bu amaçla 7 bölgeden turizm çalışanlarına ulaşılmıştır. Ayrıca veri seti için hem kadın hem de erkek çalışanlardan bilgi toplanmıştır. Veri toplamak amacıyla oluşturulan anket formu 7 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik ifadelerle, ikinci bölümde 7 ifadeden oluşan iş motivasyonu ölçeğine, üçüncü bölümde 29 ifadeden oluşan mutluluk ölçeğine, dördüncü bölümde 15 ifadeden oluşan örgütsel vatandaşlık ölçeğine, beşinci bölümde 5 ifadeden oluşan psikolojik şiddet algı ölçeğine, altıncı bölümde 10 ifadeden oluşan iş stresi düzeyi belirleme ölçeğine ve yedinci bölümde ise 10 ifadeden oluşan iş-aile çatışması ölçeğine yer verilmiştir. Verilerin analizi için SPSS (*The Statistical Package for Social Science*) programı kullanılmış ve analiz sırasında Pearson Korelasyonu, t-testi ve oneway ANOVA testi yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda çeşitli demografik değişkenler açısından kadın çalışanların örgütsel davranış değişkenlerinde farklılıklar tespit edilmiştir.

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the behavioral profiles of female employees, who are an integral part of working life. In this context, the perception averages of the positive concepts of work motivation, happiness and organizational citizenship, which are the positive concepts based on organizational behavior, and the perception averages of psychological violence (*mobbing*), work stress and work-family conflict, which are also negative concepts that constitute organizational behavior, will be compared. The universe of there search is the tourism sector employees throughout Türkiye, and for this purpose, tourism employees from 7 regions were reached. In addition, information was collected from both male and female employees for the data set. The questionnaire form created to collect data consists of 7 parts: Demographic expressions in the first part, work motivation scale consisting of 7 statements in the second part, happiness scale consisting of 29 statements in the third part, organizational citizenship scale consisting of 15 statements in the fourth part, psychological violence perception scale consisting of 5 statements in the fifth part, job stres level determination scale consisting of 10 statements in the sixth part, and the scale of work-family conflict in the seventh part. SPSS (*The Statistical Package for Social Science*) program was used for the analysis of the data and Pearson Correlation, t-test and oneway ANOVA test were performed during the analysis. As a result of there search, differences in organizational behavior variables of female employees were determined in terms of various demographic variables.

Makalenin Künyesi: Çiçek, F. ve Koç, H. (2022). Kadın Çalışanların Örgütsel Davranış Profillerinin Belirlenmesi: Turizm Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Analiz. AHBVÜ Turizm Fakültesi Dergisi, 25 (2), 230-266.

* Bu makale Filiz Çiçek'in yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

1. GİRİŞ

İnsanlık tarihi boyunca çeşitli dönemler genel çalışma yaşamını ve kadınların çalışma yaşamındaki rolünü önemli ölçüde değiştirmiştir. Tarım toplumundan sanayi ve bilgi toplumuna doğru hızlı bir değişim süreci gerçekleşmiş ve bu durum kadınların çalışma hayatına katılımını da aynı doğrultuda değiştirmiştir. Böylelikle iş hayatında kadına duyulan ihtiyaç da artmıştır. Kadınların çalışma hayatına başlamalarının temel kırılma noktaları ise, Sanayi Devrimi, İkinci Dünya Savaşı ve Küreselleşme süreci ile gerçekleşmiştir. (Özer ve Biçerli, 2003: 57).

Kadınların ücret karşılığında çalışma hayatları Sanayi Devrimi'yle başlamıştır. Sanayi Devrimi 1750'li yıllarda İngiltere'de çark makinesinin icadıyla başlamış ve bu süreç James Watt'ın 1782 yılında buharlı makineyi icat etmesiyle hızla Avrupa'ya yayılmıştır. Sanayi Devrimi sayesinde özellikle tarımda yaşanan büyük yenilikler kadın ve erkek iş gücünü tarımdan sanayiye diğer bir ifade ile köyden kente yöneltmiştir. Kadın iş gücü özellikle tekstilde kullanılırken ortaya çıkan fazla iş gücü de temizlik sektörüne yöneltmiştir (Tilly ve Scott, 2016: 64). Sanayi Devrimi sürecinden büyük ölçüde etkilenen bir diğer ülke de Amerika Birleşik Devletleri'dir. Ülkede önceleri ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, tıpkı Avrupalı kadınlar gibi sanayi sektöründe çalışmaya başlamışlar ve sanayinin gelişmesine büyük ölçüde katkı sağlamışlardır. Gelişen sanayiyle beraber yeni iş kolları gelişmiş ve fazla gelen iş güçleri de gelişen sanayinin doğurduğu diğer hizmet sektörlerine yönelmiştir (Costa, 2000: 10).

II. Dünya Savaşı dönemindeki sanayileşme de, kadınların çalışma hayatına katılımını sağlayan bir olaydır. II. Dünya savaşı sırasında ve sonrasında yaşanan olaylar hem kadınların mesleki tecrübe kazanmalarını sağlamış hem de kadınların çalışma hayatına bakışlarına etki etmiştir. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri'nde ev aletlerine yapılan yatırımlar sayesinde ev işleri kolaylaşmış böylelikle kadınların emek piyasalarına yönelmeleri sağlanmıştır (Özer ve Biçerli, 2003: 58). Sanayinin gelişmesiyle birlikte doğum oranları düşmüş ve kadınların iş hayatına yönelmeleri için yine bir zemin oluşmuştur.

Sonuncu dönem olan Küreselleşme yaşanırken üretim biçimi değişmiş bu duruma paralel olarak da piyasa katılımında ve piyasaya katılım oranlarında çeşitli değişiklikler yaşanmıştır. Özellikle kadınların çalışma hayatına katılmaları ve aldıkları ücretler belirgin şekilde değişmiştir. Esnek üretim biçimi sayesinde kadın istihdamında önemli artışlar gözlenmiştir

(Çolak ve Kılıç, 2001: 36). Küreselleşmeyle beraber çalışma alanları değişmiş, kadın çalışanlara talep artmış ve kadınlar çalışma hayatında eskiye oranla daha fazla yer almaya başlamıştır. Böylelikle kadın iş gücünün piyasaya katılımı giderek artmıştır.

Çalışma hayatı, kadının üretkenliğini, öz güvenini, toplumdaki saygınlığını artırırken ekonomik özgürlüğünü de sağlamıştır. Ancak geleneksel değerlere bağlı kalınması, kadının sadece aile, çocuk ve yaşlı bakımı, ev işleri gibi rollerle ilişkilendirilmesi, yani kadının çalışma hayatındaki yerine yeteri kadar imkân verilmemesi, kadınlar için çeşitli sorunlar yaratmaktadır.

Geleneksel toplumlarda daha çok aile, çocuk ve yaşlı bakımı gibi rollerle ilişkilendirilen kadın, modern toplumda iş gücü olarak çalışma hayatındaki yerini almıştır. Sahip oldukları biyolojik özelliklerden dolayı çalışma hayatı ve toplum yapısında birtakım haklara sahip olması beklenen kadınlara yönelik yapılan düzenlemelerin zaman zaman eşitsizlik ve ayrımcılığa dönüştüğü görülmektedir. Annelik, gebelik, düşük, emzirme, yaşlı ve hasta bakımı ve ev hizmetleri gibi sorumluluklar, kadınların çalışma hayatında düşük ücret, kötü çalışma koşulları gibi uygulamalara muhatap olmalarına ve ikincil duruma düşmelerine neden olmaktadır (Aydın, 2015: 2).

Bu araştırmada ise kadınların çalışma hayatında yaşadıkları örgütsel davranış konularına ilişkin algı düzeylerin ölçülmesi amaçlanmaktadır. Dolayısıyla içinde buldukları örgütlerin kadın çalışanlara bakış açıları ve kadınların bu örgütlerde bir çalışan olarak maruz kaldıkları tutumlar belirlenmeye çalışılmaktadır. Bu çerçevede örgütsel davranışın belirleyicisi olan üç olumlu kavram (motivasyon, mutluluk ve örgütsel vatandaşlık) ve üç olumsuz kavrama ilişkin (iş aile çatışması, iş stresi ve psikolojik şiddet) kadın çalışanların algıları belirlenmeye çalışılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Motivasyonu

Motivasyon sözcüğünün Türkçe karşılığı isteklendirme veya güdülemedir (TDK, 2021). Psikoloji bilimine göre ise, içten gelen itici güçlerin davranışı belli bir amaca yöneltmesi motivasyon olarak tanımlanır (Keser, 2006: 1). Motivasyon, istek duyarak gerçekleştirdiğimiz işleri yaparken hissettiğimiz duyguların tamamıdır (Bentley, 2000: 179). Aynı zamanda motivasyon ihtiyaçları, dürtüleri ve ilgileri de ele alır (Cüceloğlu, 2005: 229).

Motivasyon sürecindeki insanlar, belirledikleri hedefe ulaşmak için kendi istekleriyle hareket ederler. Bu hareket ruhsal ve zihinsel olduğu gibi fiziksel de olabilir (Berkman vd., 2007: 293). Motive olmak kavramı, bir şeyi yapmak için harekete geçmeyi ifade eder (Deci ve Ryan, 2000: 54). Her bireyin motivasyon aracı ve motivasyon düzeyi farklıdır. Yani bireyleri istekleri için harekete geçiren sebepler ve bu sebepleri isteme dereceleri aynı değildir.

Motivasyonun temelde iki özelliği bulunur. Bunlardan biri sadece insanlarda gözlenebilir olmasıdır. Kişi, duygu durumunu dışarıya yansıttığı için kişinin motive olduğu ya da olmadığı davranışlarından anlaşılabilir. Diğer ise kişiye özgü olmasıdır. Bir insanı motive eden herhangi bir öge başka bir insanı etmeyebilir. Yani herkesin motivasyon aracı kendine özgüdür denilebilir (Koçel, 2005: 634).

2.2. Mutluluk

Mutluluk, psikolojik, sosyolojik, ekonomik, beden sağlığı gibi insanı ilgilendiren bütün temel durumların memnuniyetiyle mümkün olabilir. Mutluluk, diğer bütün amaçların gerçekleştirilmeye yöneldiği ortak ve nihai amaçtır (Cornford, 2017: 25).

İnsanlık tarih boyunca mutluluğu aramış, mutluluğu tanımlamaya, anlamaya ve en çok da yaşamaya çalışmıştır. Mutluluk kimi zaman dinsel kimi zaman psikolojik kimi zaman felsefi kimi zaman da sosyolojik açıdan incelenmiştir.

Mutluluk ahlâki eylemlere uygun olduğu sürece gerçektir. Toplumsal mutluluk saygı, sağduyu, hoşgörü gibi insan ilişkilerinin belirleyicisi kavramların karşılıklı olmasıyla mümkün olabilir (Hançerlioğlu, 2000: 158).

Mutluluk, günümüzde pozitif psikolojinin temel konularından biri haline gelmiştir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 6). Pozitif psikoloji, pozitif durumları açıklamak için mutluluk kavramına başvurmuştur. Mutluluk, pozitif psikoloji sayesinde her geçen gün önem kazanmıştır. (Hefferon ve Boniwell: 2014: 3). Hem özel hem iş yaşamında bireylerin mutluluğu davranışları üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğu söylenilir. Diğer yandan özellikle iş yaşamında bireylerin mutluluğu iş ilişkilerine, çalışma performanslarına, grup içi tutum ve davranışlarına doğrudan etki etmektedir.

2.3. Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık, örgüt tarafından beklenen davranışların daha fazlasının sergilenmeye çalışılmasıyla ortaya çıkar (Graham, 1991: 249). Örgütsel vatandaşlık davranışında, örgütü

etkileyecek davranışlar gönüllülük esasına dayalı olarak sergilenir (Özdevecioğlu, 2003: 119). Gönüllülük esasına dayalı olmasıyla anlatılmak istenen, çalışana örgüt tarafından sorumluluk verilmesi değil, çalışanın kendi isteğiyle örgütü için daha çok çalışması ve özveride bulunmasıdır (İşbaşı, 2000: 359). Bir diğer ifade ile örgütsel vatandaşlık örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine yardımcı olan, gönüllülük esasına dayalı bireysel davranışları anlatır (Sezgin, 2005: 319).

Örgütsel vatandaşlık kavramı kullanılmaya başlanmasıyla beraber değer gören, önem verilen ve bu sebeple de üzerinde çalışma ve araştırmalar yapılan bir kavram haline gelmiştir (Smith vd., 1983). Çalışma ve araştırmalar, örgütsel vatandaşlığın yüksek düzeyde olmasının hem iş görenin hem de işletmenin performans ve verimliliğini artırdığını ortaya çıkarmıştır (Koys, 2001).

Örgütsel vatandaşlık davranışları olarak adlandırılan davranışlar, örgüt üyelerinin daha verimli çalışmasını ve uzmanlaşmasını sağlaması dolayısıyla örgütün başarıya ulaşmasında oldukça önemli bir rol oynar. (Avey vd., 2009). Bireylerin tutum ve davranışlarına yön veren temel duygu aidiyet duygusudur. Örgütsel vatandaşlığın oluşabilmesi için örgütsel bağlılık, örgütsel sadakat, örgütsel adalet gibi aidiyet duyguları gereklidir (Koç, 2009: 201).

2.4. İş Aile ve Aile İş Çatışması

Kişinin hayatında sosyalleştiği ilk yer ailedir. Aile en önemli toplumsal kurum olmakla birlikte insan hayatının merkezi ve vazgeçilmezidir. Çalışma hayatı ise kişinin ekonomik gereksinimlerini karşıladığı ikincil bir alandır. Aile ve çalışma hayatı kişi için en önemli iki alan olsa da, kişinin hayatında bir bütün olarak değerlendirilmelidir. Çalışma hayatındaki rollerle aile hayatındaki roller birbirini son derece etkilemektedir. Rollerden herhangi birinde yaşanan olumlu veya olumsuz bir değişim diğer rolü hemen etkileyebilir (Arslan, 2012: 100). İş ve aile bireyin hayatındaki en önemli öğeler olarak kabul edilir. Bu iki öğe birbirini tamamladığı gibi birbirini doğrudan etkiler (Wan Rashid vd., 2012: 564).

İş aile çatışması, çakışan iş ve aile rollerinin bir arada yürütülememesinin sebep olduğu uyumsuzluğu ifade eder (Parasuraman ve Simmers, 2001: 552). İş aile çatışması, iş hayatının sorumluluklarını yerine getirirken aileye karşı olan sorumlulukların ihmal edilmesinden, benzer şekilde aile iş çatışması da, aile hayatının getirdiği sorumlulukları yerine getirirken iş hayatındaki sorumlulukların ihmal edilmesinden kaynaklanır (Frone vd. 1997: 728).

İş-aile çatışması ile iş yaşamında mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik ile bireyin hayatına etki etmeye başlar ve yaşam tatmininin azalmasına neden olur. Bu durum ise, bireyin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini olumsuz etkiler, fiziksel ve psikolojik sağlığını bozar. Ayrıca, bireyler işinde ve ailesinde sahip olduğu ayrı rolleri dengelemekte sorun yaşadığından, bu çatışma iş hayatına da doğrudan etki etmektedir (Koç ve Kızanıklı, 2017: 119).

2.5. İş Stresi

Stres, gerilim, baskı, zorlama, sıkıntıya girme gibi sözlerle de tanımlanabilir (Koç ve Topaloğlu, 2012: 232). Alışkın olunmayan bir durumla karşı karşıya kalındığı zaman, önce yeni durum denenir, sonra yeni duruma alışmaya çalışılır. Fakat yeni durum alışmaya uygun değilse dayanılmaz bir hal alır bu da stresi ortaya çıkarır (Selye, 1997: 26). Stres, fiziksel ve sosyal çevremizde meydana gelen olumsuzluklar sebebiyle sınırlarımızın ötesinde harcadığımız çabadır (Cüceloğlu, 1994: 321).

İnsanların günlük yaşamını etkileyen, insanlara bedensel ya da ruhsal zorluklar yaşatan stres, olağan yaşamı genellikle olumsuz etkilemektedir. Stres, neredeyse herkes tarafından sıklıkla yaşanır ve herkesin stres tanımı farklılık gösterir. Hızla değişen dünyada yoğun tempoyla yaşamaya çalışan insanlar için stres kaçınılmaz bir durum haline gelmiştir (Tutar, 2000: 201, 202). Kişinin stres düzeyi, sorumluluklarını ve rollerini yerine getirmesine engel olabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

İş stresi kişinin dayanma gücünün tükenmesi, sorunlarını aşamaması sonucunda ortaya çıkar ve çalışanların iş başarısı üzerinde son derece etkilidir (Lazarus, 1985). Çalışma hayatının çalışan kişi üzerinde baskı oluşturarak çalışanın sergileyebileceği performanstan daha fazlasının beklenmesiyle iş stresi ortaya çıkar (Koo ve Hyung, 2006: 8). Stres insan hayatında çeşitli alanlarda olabilir ve herhangi bir alanda yaşanan stres diğer bir alana etki edebilir. Dolayısıyla gerginlik, yorgunluk, uykusuzluk, zamansızlık gibi pek çok unsur kişinin iş stresi yaşammasına neden olabilir (Çelik ve Turunç, 2009).

Belli orandaki stres kişiyi motive etse de kontrol edilemeyen yoğun stres sağlık sorunlarıyla beraber düşük performansa da neden olur. Ayrıca yüksek düzeydeki stres sadece kişiyi değil örgüt içindeki diğer çalışanları da etkileyebilir (Akdağ ve Yüksel, 2010: 49).

2.6. Psikolojik Şiddet (Mobbing)

Mobbing sözü İngilizcede rahatsızlık verme, sıkıntıya düşürme, taciz etme ve psikolojik şiddet anlamına gelmektedir (Tınaz, 2008: 15). Mobbing kavram olarak 1960'lı yıllarda hayvan davranışları arasındaki tacizi tanımlamak amacıyla Konrad Lorenz tarafından kullanılmıştır. 1970'li yıllarda ise Peter Paul Heinemann, çocukların oluşturduğu grupların, yalnız ve savunmasız bir çocuğa karşı sergilediği tavırları tarif etmek için kullanmıştır (Davenport vd., 2003: 3). İş yerlerindeki mobbing davranışı ilk kez 1984 yılında İsveç'te tanımlanmıştır (Çobanoğlu, 2005: 19).

İş yerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür (Tümer, 2014: 9).

Psikolojik şiddet; "Kurbanın kendine yönelik değer duygusuna, benliğine, saygısına zarar vermeyi, korkutmayı hedefleyen; kendisini güçsüz ve aciz hissetmesine neden olan ve şiddete başvuran kişinin, şiddetin mağdurunu kontrol altına aldığı hissetmesini amaç edinmiş bir şiddet türüdür. Alay etme, küfürlü ve tehditkâr konuşma, küçük düşürücü ve aşağılayıcı söylemlerde bulunma, üstünlük kurmaya çalışma gibi duygusal baskılar psikolojik şiddeti oluşturur (TBMM, 2013).

3. YÖNTEM

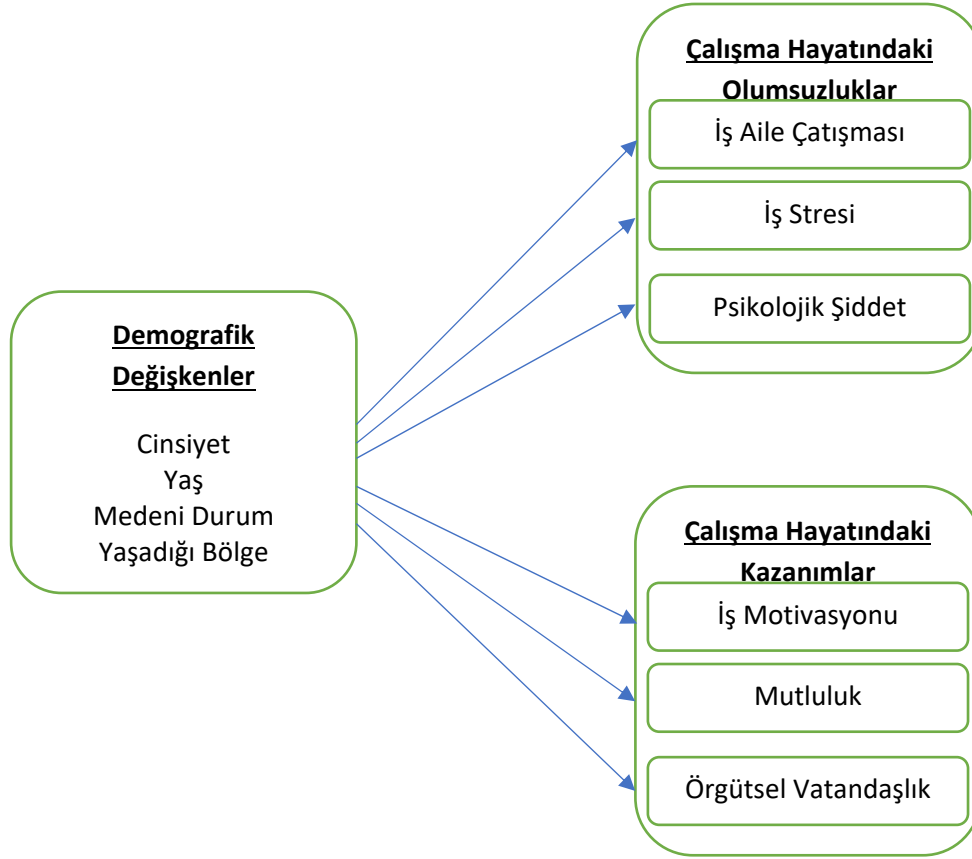
3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelinde yapılan bu araştırmada, turizm sektörü çalışanlarının demografik özellikleri açısından iş motivasyonu, mutluluk düzeyi, örgütsel vatandaşlık algısı ile iş aile çatışması düzeyi, iş stres düzeyi ve psikolojik şiddet algısındaki farklılıklar incelenmiştir. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişki ya da etkileşimlerin belirlenmesinde kullanılır (Karasar, 2009: 81). Araştırmada demografik özellikler açısından örgütsel davranış kavramlarındaki farklılıklara ilişkin aşağıdaki ana hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: Demografik değişkenler açısından motivasyon, mutluluk ve örgütsel vatandaşlık davranışında farklılık vardır.

H₂: Demografik değişkenler açısından iş aile çatışması, iş stresi ve psikolojik şiddet düzeylerinde farklılık vardır.

Geliştirilen hipotezler çerçevesinde araştırmanın modeli şekil üzerinde aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın modeli

3.2. Evren ve Örneklem

Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesindeki çeşitli illerinin turizm sektörünün çeşitli departmanlarında görev alan kadın ve erkek çalışanları bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmalarda örneklem sayısının belirlenmesinde dikkat edilmesi gereken temel unsur, esas alınan örneğin hedef kitle olarak alınacak yığının özelliklerini yansıtacak nitelikte olmasıdır (Connon, 1994: 137).Türkiye'de turizm sektörü çalışanlarının çeşitli kaynaklara göre 1 milyon kişi civarında olduğu öngörülmektedir. Bu referanslar, TÜİK,

Kültür ve Turizm Bakanlığı ve sektörel istatistikler olarak ifade edilebilir. Dolayısıyla bu araştırmada evren büyüklüğü olarak 1.000.000 kişi varsayılmıştır.

Evreni temsil eden örneklem sayısı basit tesadüfi örneklem formülü ile belirlenmiştir. Basit tesadüfi örneklem formülü aşağıda gösterilmektedir;

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{N \cdot d^2 + z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$384 = \frac{1.000.000 \times 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}{1.000.000 \times 0,05^2 + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

Örneklem sayısı 384 olarak hesaplanmıştır. Türkiye'nin yedi bölgesinde, turizm sektöründe faaliyet gösteren çeşitli işletmelerin çalışanları araştırmanın veri setini oluşturmuştur. Bu amaçla oluşturulan anket formu Google form aracılığıyla, posta yoluyla ulaştırılarak ve elden anket formu ulaştırılarak uygulanmaya çalışılmıştır.

3.3. Veri Toplama Tekniği

Araştırmanın veri toplama aşamasında yedi bölümden oluşan bir anket formu oluşturulmuştur. Birinci bölümde, turizm sektöründeki kadın ve erkek çalışanların yaş, medeni durum, yaşadığı bölge, eğitim düzeyi, görev yaptığı kurum, görev yaptığı pozisyon gibi demografik özelliklerini belirlemeye yönelik tanımlayıcı sorular kullanılacaktır. Anketin ikinci bölümünde, yedi ifadeden oluşan iş motivasyonu ölçeği kullanılmıştır. Anketin üçüncü bölümünde, 29 ifadeden oluşan iş mutluluk ölçeği kullanılmıştır. Anketin dördüncü bölümünde, 15 ifadeden oluşan örgütsel vatandaşlık ölçeği kullanılmıştır. Anketin beşinci bölümünde, 5 ifadeden oluşan mobbing ölçeği kullanılmıştır. Anketin altıncı bölümünde, 10 ifadeden oluşan iş stresi ölçeği kullanılmıştır. Anketin yedinci bölümünde, 10 ifadeden oluşan iş aile çatışması ölçeği kullanılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın hipotezlerinin test edilebilmesi için gerekli istatistiksel testler gerçekleştirilmiştir. Anket uygulamasına katılan turizm sektörü iş görenlerinin anket sorularına vermiş olduğu cevaplar bilgisayarda depolanarak veri tabanı oluşturulmuştur. Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılmış olan SPSS.27 (Statistical Package for the Social Sciences) istatistik bilgisayar yazılım programı

kullanılmıştır.

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla SPSS.27 istatistiksel paket programının frekans, ortalama, Pearson Korelasyonu, t-testi ve oneway ANOVA (tek yönlü varyans analizi testi) gibi istatistiksel analizleri kullanılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde anket uygulanan turizm iş görenlerinin demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 1.'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Araştırmaya katılan turizm çalışanlarının cinsiyet dağılımı

Cinsiyet Dağılımı	Frekans	Yüzde
Kadın	583	74,4
Erkek	201	25,6
Toplam	784	100,0

Araştırmaya katılan iş görenlerin cinsiyet dağılımı Tablo 1.'de gösterilmiştir. Buna göre, 784 iş görenin %74,4'ünün (583 kişi) kadın çalışanlardan %25,6'sının (201 kişi) erkek çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Cinsiyet dağılımı açısından araştırma veri tabanının çoğunluğu kadın çalışanlardan oluşmaktadır.

Tablo 2. Araştırmaya katılan kadın turizm çalışanlarının yaş dağılımı

Yaş Dağılımı	Frekans	Yüzde
18 yaş altı	14	2,4
18-24 yaş aralığı	73	12,5
25-34 yaş aralığı	159	27,3
35-44 yaş aralığı	142	24,4
45-54 yaş aralığı	135	23,2
55-65 yaş aralığı	48	8,2
65 yaş üstü	12	2,1
Toplam	583	100,0

Araştırmaya katılan kadın iş görenlerin yaş dağılımı Tablo 2.'de gösterilmiştir. Buna göre 583 kadın iş görenin %2,4'ü (14 kişi) 18 yaş altı, %12,5'i (73 kişi) 18-24 yaş aralığında, %27,3'ü (159 kişi) 25-34 yaş aralığında, %24,4'ü (142 kişi) 35-44 yaş aralığında, %23,2'si (135 kişi) 45-54 yaş aralığında, %8,2'si (48 kişi) 55-65 yaş aralığında, %2,1'i (12 kişi) 65 yaş üstü katılımcılardan oluşmaktadır. Yaş dağılımı açısından araştırma veri tabanının çoğunluğunu

sırasıyla 25-34 yaş aralığı, 35-44 yaş aralığı, 45-54 yaş aralığı, 18-24 yaş aralığı, 55-65 yaş aralığı, 18 yaş altı, 65 yaş üstü katılımcılar oluşturmaktadır.

Tablo 3. Araştırmaya katılan kadın turizm çalışanlarının medeni durum dağılımı

Medeni Durum Dağılımı	Frekans	Yüzde
Evli	366	62,8
Bekâr	217	37,2
Toplam	583	100,0

Araştırmaya katılan kadın iş görenlerin medeni durum dağılımı Tablo 3.'te gösterilmiştir.

Buna göre 583 kadın iş görenin %62,8'i (366 kişi) evli, %37,2'si (217 kişi) bekârdır. Medeni durum açısından araştırma veri tabanının çoğunluğunu evli katılımcılar oluşturmaktadır.

Tablo 4. Araştırmaya katılan turizm çalışanlarının yaşadığı bölge dağılımı

Bölge Dağılımı	Frekans	Yüzde
Marmara Bölgesi	84	14,4
Ege Bölgesi	77	13,2
Akdeniz Bölgesi	104	17,8
Karadeniz Bölgesi	76	13,0
İç Anadolu Bölgesi	136	23,3
Doğu Anadolu Bölgesi	40	6,9
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	66	11,3
Toplam	583	100,0

Araştırmaya katılan kadın iş görenlerin yaşadığı bölge dağılımı Tablo 4.'te gösterilmiştir. Buna göre 583 kadın iş görenin %14,4'ü (84 kişi) Marmara Bölgesi'nde, %13,2'si (77 kişi) Ege Bölgesi'nde, %17,8'i (104 kişi) Akdeniz Bölgesi'nde, %13,0'ü (76 kişi) Karadeniz Bölgesi'nde, %23,3'ü (136 kişi) İç Anadolu Bölgesi'nde, %6,9'u 40 kişi) Doğu Anadolu Bölgesi'nde, %11,3'ü (66 kişi) Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde ikamet etmektedir. Yaşadığı bölge dağılımı açısından araştırma veri tabanının çoğunluğunu sırasıyla, İç Anadolu Bölgesi, Akdeniz Bölgesi, Marmara Bölgesi, Ege Bölgesi, Karadeniz Bölgesi, Güneydoğu Anadolu Bölgesi, Doğu Anadolu Bölgesi oluşturmaktadır.

Tablo 5. Araştırmaya katılan kadın turizm çalışanlarının eğitim düzeyi dağılımı

Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde
İlköğretim	75	12,9
Lise	128	22,0
Ön Lisans	87	14,9
Lisans	239	41,0
Lisansüstü	54	9,3
Toplam	583	100,0

Araştırmaya katılan kadın iş görenlerin eğitim düzeyi dağılımı Tablo 5.'te gösterilmiştir. Buna göre, 583 kadın iş görenin %12,9'u (75 kişi) ilköğretim, %22,0'si (128 kişi) lise, %14,9'u (87 kişi) ön lisans, %41,0'i (239 kişi) lisans, %9,3'ü (54 kişi) lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Eğitim düzeyi dağılımı açısından araştırma veri tabanının çoğunluğu sırasıyla, lisans, lise, ön lisans, ilköğretim, lisansüstü düzeyindeki çalışanlardan oluşmaktadır.

Tablo 6. Araştırmaya katılan kadın turizm çalışanlarının görev yaptığı kurum dağılımı

Görev Yaptığı Kurum Türü	Frekans	Yüzde
Kamu	126	21,6
Özel	457	78,4
Toplam	583	100,0

Araştırmaya katılan kadın iş görenlerin görev yaptığı kurum dağılımı Tablo 6.'da gösterilmiştir. Buna göre, 583 kadın iş görenin %21,6'sı (126 kişi) kamu çalışanlarından, %78,4'ü (457 kişi) özel sektör çalışanlardan oluşmaktadır. Görev yaptığı kurum dağılımı açısından araştırma veri tabanının çoğunluğu özel sektör çalışanlarından oluşmaktadır.

Tablo 7. Araştırmaya katılan kadın turizm çalışanlarının görev pozisyon dağılımı

Pozisyon Dağılımı	Frekans	Yüzde
Üst Düzey Yönetici	37	6,3
Orta Düzey Yönetici	106	18,2
Alt Düzey Yönetici	149	25,6
Çalışan	291	49,9
Toplam	583	100,0

Araştırmaya katılan kadın iş görenlerin görev pozisyon dağılımı Tablo 7.'de gösterilmiştir. Buna göre 583 kadın iş görenin %6,3'ü (37 kişi) üst düzey yönetici, %18,2'si (106 kişi) orta düzey yönetici, %25,6'sı (149 kişi) alt düzey yönetici, %49,9'u (291 kişi) çalışan katılımcılardan oluşmaktadır. Görev pozisyon dağılımı açısından araştırma veri tabanını sırasıyla çalışan, alt düzey yönetici, orta düzey yönetici, üst düzey yönetici oluşturmaktadır.

4.2. Hipotez Testleri

Araştırmanın bu bölümünde anket uygulanan turizm iş görenlerinin iş motivasyonu, mutluluk, örgütsel vatandaşlık, mobbing, iş stresi ve iş-aile çatışması ortalamalarına ilişkin frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 8.'de gösterilmektedir.

Tablo 8. Cinsiyet değişkeni açısından iş motivasyonu, mutluluk, örgütsel vatandaşlık, mobbing, iş stresi ve iş-aile çatışması ortalamalarının farklılaşması

	Cinsiyet	N	Ort.	s.s.	F	P
İş Motivasyonu Ortalaması	Kadın	583	3,1505	,91011	-14,931	,000
	Erkek	201	4,2040	,70647		
Mutluluk Ortalaması	Kadın	583	3,0022	,24382	-15,670	,000
	Erkek	201	3,4505	,55260		
Örgütsel Vatandaşlık Ortalaması	Kadın	583	3,9679	,51445	-6,175	,000
	Erkek	201	4,2196	,44820		
Mobbing Ortalaması	Kadın	583	2,7472	,79255	3,218	,001
	Erkek	201	2,5313	,89502		
İş Stresi Ortalaması	Kadın	583	3,6696	,44512	3,556	,000
	Erkek	201	3,5204	,67293		
İş-Aile Çatışması Ortalaması	Kadın	583	3,5262	,81155	10,229	,000
	Erkek	201	2,8114	,96826		

Araştırmaya katılan iş görenlerin cinsiyet değişkeni açısından iş motivasyonu, mutluluk, örgütsel vatandaşlık, mobbing algısı, iş stresi düzeyi ve iş-aile çatışması seviyesinde bir farklılaşma olup olmadığına 0,05 anlamlılık seviyesinde bakılmış olup, tüm boyutlarda ($p<0,05$). anlamlı farklılaşmalar tespit edilmiştir.

Kadın ve erkek iş görenlerin motivasyon düzeyi ortalamalarında (kadın $\bar{x}=3,1505$; erkek $\bar{x}=4,2040$) erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle kadınların iş yerindeki motivasyon düzeylerinin daha düşük olduğu söylenebilir.

Kadın ve erkek iş görenlerin mutluluk ortalamalarına bakıldığında ise (kadın $\bar{x}=3,0022$; erkek $\bar{x}=3,4505$) yine erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle kadınların mutluluk düzeylerinin erkeklere göre daha düşük olduğu söylenebilir.

Kadın ve erkek iş görenlerin örgütsel vatandaşlık ortalamalarına bakıldığında ise (kadın $\bar{x}=3,9679$; erkek $\bar{x}=4,2196$) yine erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle kadınların çalıştıkları işletmeye karşı besledikleri örgütsel vatandaşlık davranışının erkeklere göre daha düşük olduğu söylenebilir.

Tablodan da anlaşılacağı üzere çalışma hayatına ilişkin kazanımlar konusunda kadın çalışanların erkeklerin belirgin bir şekilde gerisinde olduklarına ilişkin kanıtlar tespit edilmiştir. Diğer yandan çalışma hayatındaki olumsuzluklar başlığı değerlendirilirken kadın

ve erkek mobbing ortalamalarına bakıldığında ise (kadın \bar{x} =2,7472; erkek \bar{x} =2,5313) kadın çalışanların psikolojik şiddet algılarının erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle kadınların karşılaştıkları psikolojik şiddet düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Kadın ve erkek iş stresi düzeylerine bakıldığında ise (kadın \bar{x} =3,6696; erkek \bar{x} =3,5204) kadın çalışanların iş stresi düzeylerinin erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle erkeklerin çalıştıkları iş yerlerindeki iş stresi düzeylerinin kadınlara göre daha düşük olduğu söylenebilir.

Kadın ve erkek iş-aile çatışması düzeylerine bakıldığında ise (kadın \bar{x} =3,5262; erkek \bar{x} =2,8114) kadın çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle erkeklerin çalıştıkları iş yerlerinde sorumlulukları ile aile sorumlulukları arasında kalma düzeylerinin kadınlara göre daha düşük olduğu söylenebilir.

Tablo 9. Yaş değişkeni açısından iş motivasyonu, mutluluk, örgütsel vatandaşlık, mobbing, iş stresi ve iş-aile çatışması ortalamalarının farklılaşması

		N	Ort.	s.s.	F	P
İş Motivasyonu Ortalaması	18 yaş altı	14	1,8776	,17592	18,461	,000
	18-24 yaş aralığı	73	2,6614	,73982		
	25-34 yaş aralığı	159	3,2929	,76321		
	35-44 yaş aralığı	142	3,0614	,91329		
	45-54 yaş aralığı	135	3,2677	,85935		
	55-65 yaş aralığı	48	3,3333	1,07888		
	65 yaş üstü	12	4,7262	,33062		
	Toplam	583	3,1505	,98189		
Mutluluk Ortalaması	18 yaş altı	14	2,7315	,47168	7,652	,000
	18-24 yaş aralığı	73	2,9480	,14392		
	25-34 yaş aralığı	159	2,9881	,17817		
	35-44 yaş aralığı	142	2,9922	,27858		
	45-54 yaş aralığı	135	3,0421	,23222		
	55-65 yaş aralığı	48	3,0589	,29086		
	65 yaş üstü	12	3,2759	,21307		
	Toplam	583	3,0022	,24382		
Örgütsel Vatandaşlık Ortalaması	18 yaş altı	14	3,7190	,72238	10,131	,000
	18-24 yaş aralığı	73	3,8566	,56532		
	25-34 yaş aralığı	159	3,9614	,46445		
	35-44 yaş aralığı	142	3,9455	,47004		
	45-54 yaş aralığı	135	3,9491	,47471		
	55-65 yaş aralığı	48	4,1000	,54699		
	65 yaş üstü	12	4,9667	,06030		
	Toplam	583	3,9679	,51445		

Mobbing Ortalaması	18 yaş altı	14	4,0000	,54349	15,442	,000
	18-24 yaş aralığı	73	3,2137	,78055		
	25-34 yaş aralığı	159	2,7082	,70827		
	35-44 yaş aralığı	142	2,7408	,86173		
	45-54 yaş aralığı	135	2,5704	,68219		
	55-65 yaş aralığı	48	2,4750	,66477		
	65 yaş üstü	12	2,1167	,10299		
	Toplam	583	2,7472	,79255		
İş Stresi Ortalaması	18 yaş altı	14	3,9714	,20542	6,718	,000
	18-24 yaş aralığı	73	3,8452	,34036		
	25-34 yaş aralığı	159	3,5717	,44125		
	35-44 yaş aralığı	142	3,7331	,42655		
	45-54 yaş aralığı	135	3,5615	,47708		
	55-65 yaş aralığı	48	3,7229	,48652		
	65 yaş üstü	12	3,8000	,27634		
	Toplam	583	3,8000	,44512		
İş-Aile Çatışması Ortalaması	18 yaş altı	14	4,3429	,8516	4,878	,000
	18-24 yaş aralığı	73	3,7822	,72636		
	25-34 yaş aralığı	159	3,4384	,78738		
	35-44 yaş aralığı	142	3,5401	,81910		
	45-54 yaş aralığı	135	3,3852	,84919		
	55-65 yaş aralığı	48	3,4979	,82809		
	65 yaş üstü	12	3,7167	,69260		
	Toplam	583	3,5262	,81155		

Araştırmaya katılan kadın iş görenlerin yaş değişkeni açısından iş motivasyonu, mutluluk, örgütsel vatandaşlık, mobbing algısı, iş stresi düzeyi ve iş-aile çatışması seviyesinde bir farklılaşma olup olmadığına 0,05 anlamlılık seviyesinde bakılmış olup, tüm boyutlarda ($p<0,05$). anlamlı farklılaşmalar tespit edilmiştir.

18 yaş altı, 18-24 yaş aralığı, 25-34 yaş aralığı, 35-44 yaş aralığı, 45-54 yaş aralığı, 55-65 yaş aralığı, 65 yaş üstü iş görenlerin motivasyon ortalamalarında (18 yaş altı=1,8776, 18-24 yaş aralığı=2,6614, 25-34 yaş aralığı=3,2929, 35-44 yaş aralığı=3,0614, 45-54 yaş aralığı=3,2677, 55-65 yaş aralığı=3,3333, 65 yaş üstü=4,7262) 65 yaş üstünün en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle 65 yaş üstü, 55-65 yaş aralığı, 25-34 yaş aralığı, 45-54 yaş aralığı, 35-44 yaş aralığı, 18-24 yaş aralığı ve 18 yaş altı yaş grubu sırasıyla en yüksek motivasyon düzeyine sahiptir.

18 yaş altı, 18-24 yaş aralığı, 25-34 yaş aralığı, 35-44 yaş aralığı, 45-54 yaş aralığı, 55-65 yaş aralığı, 65 yaş üstü iş görenlerin mutluluk ortalamalarına bakıldığında (18 yaş altı=2,7315, 18-24 yaş aralığı=2,9480, 25-34 yaş aralığı=2,9881, 35-44 yaş aralığı=2,9922, 45-54 yaş aralığı=3,0421, 55-65 yaş aralığı=3,0589, 65 yaş üstü=3,2759) 65 yaş üstünün en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle 65 yaş üstü, 55-65 yaş aralığı, 45-

54 yaş aralığı, 35-44 yaş aralığı, 25-34 yaş aralığı, 18-24 yaş aralığı ve 18 yaş altı yaş grubu sırasıyla en yüksek mutluluk düzeyine sahiptir.

18 yaş altı, 18-24 yaş aralığı, 25-34 yaş aralığı, 35-44 yaş aralığı, 45-54 yaş aralığı, 55-65 yaş aralığı, 65 yaş üstü iş görenlerin örgütsel vatandaşlık ortalamalarına bakıldığında ise (18 yaş altı=3,7190, 18-24 yaş aralığı=3,8566, 25-34 yaş aralığı=3,9614, 35-44 yaş aralığı=3,9455, 45-54 yaş aralığı=3,9491, 55-65 yaş aralığı=4,1000, 65 yaş üstü=4,9667) yine 65 yaş üstünün daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle örgütsel vatandaşlık düzeyi sırasıyla 65 yaş üstü, 55-65 yaş aralığı, 25-34 yaş aralığı, 45-54 yaş aralığı, 35-44 yaş aralığı, 18-24 yaş aralığı, 18 yaş altında daha yüksektir.

Diğer yandan çalışma hayatındaki olumsuzluklar başlığı değerlendirilirken 18 yaş altı, 18-24 yaş aralığı, 25-34 yaş aralığı, 35-44 yaş aralığı, 45-54 yaş aralığı, 55-65 yaş aralığı, 65 yaş üstü iş görenlerin mobbing ortalamalarına göre (18 yaş altı=4,0000, 18-24 yaş aralığı=3,2137, 25-34 yaş aralığı=2,7082, 35-44 yaş aralığı=2,7408, 45-54 yaş aralığı=2,5704, 55-65 yaş aralığı=2,4750, 65 yaş üstü=2,1167) en çok mobbinge uğrayan yaş grubu sırasıyla, 18 yaş altı, 18-24 yaş aralığı, 35-44 yaş aralığı, 25-34 yaş aralığı, 45-54 yaş aralığı, 55-65 yaş aralığı, 65 yaş üstü olarak tespit edilmiştir.

18 yaş altı, 18-24 yaş aralığı, 25-34 yaş aralığı, 35-44 yaş aralığı, 45-54 yaş aralığı, 55-65 yaş aralığı, 65 yaş üstü iş görenlerin iş stresi ortalamalarına bakıldığında (18 yaş altı=3,9714, 18-24 yaş aralığı=3,8452, 25-34 yaş aralığı=3,5717, 35-44 yaş aralığı=3,7331, 45-54 yaş aralığı=3,5615, 55-65 yaş aralığı=3,7229, 65 yaş üstü=3,8000) en çok iş stresi yaşayan yaş aralığı sırasıyla 18 yaş altı, 18-24 yaş aralığı, 65 yaş üstü, 35-44 yaş aralığı, 55-65 yaş aralığı, 25-34 yaş aralığı, 45-54 yaş aralığıdır.

18 yaş altı, 18-24 yaş aralığı, 25-34 yaş aralığı, 35-44 yaş aralığı, 45-54 yaş aralığı, 55-65 yaş aralığı, 65 yaş üstü iş görenlerin iş-aile çatışması düzeylerine bakıldığında (18 yaş altı=4,3429, 18-24 yaş aralığı=3,7822, 25-34 yaş aralığı=3,4384, 35-44 yaş aralığı=3,5401, 45-54 yaş aralığı=3,3852, 55-65 yaş aralığı=3,4979, 65 yaş üstü=3,7167) en çok iş-aile çatışması yaşayan yaş aralığı sırasıyla 18 yaş altı, 18-24 yaş aralığı, 65 yaş üstü, 35-44 yaş aralığı, 55-65 yaş aralığı, 25-34 yaş aralığı, 45-54 yaş aralığıdır.

Tablo 10. Medeni durum değişkeni açısından iş motivasyonu, mutluluk, örgütsel vatandaşlık, mobbing, iş stresi ve iş-aile çatışması ortalamalarının farklılaşması

	Medeni Durum	N	Ort.	s.s	F	P
İş Motivasyonu Ortalaması	Evli	366	3,1616	,89091	,384	,701
	Bekâr	217	3,1317	,94339		
Mutluluk Ortalaması	Evli	366	3,0205	,23504	2,369	,018
	Bekâr	217	2,9712	,25552		
Örgütsel Vatandaşlık Ortalaması	Evli	366	3,9820	,51304	,859	,391
	Bekâr	217	3,9441	,51714		
Mobbing Ortalaması	Evli	366	2,6869	,73875	-2,395	,017
	Bekâr	217	2,8488	,86817		
İş Stresi Ortalaması	Evli	366	3,6388	,45096	-2,180	,030
	Bekâr	217	3,7217	,43113		
İş-Aile Çatışması Ortalaması	Evli	366	3,5440	,80788	,685	,493
	Bekâr	217	3,4963	,81870		

Araştırmaya katılan kadın iş görenlerin medeni durum değişkeni açısından iş motivasyonu, mutluluk, örgütsel vatandaşlık, mobbing algısı, iş stresi düzeyi ve iş-aile çatışması seviyesinde bir farklılaşma olup olmadığına 0,05 anlamlılık seviyesinde bakılmış olup, tüm boyutlarda ($p < 0,05$). anlamlı farklılaşmalar tespit edilememiştir.

Evli ve bekâr iş görenlerin motivasyon düzeyi ortalamalarında (evli=3,1616, bekâr=3,1317) evli çalışanların bekâr çalışanlara göre az da olsa daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle bekârların iş yerindeki motivasyon düzeylerinin daha düşük olduğu söylenebilir.

Evli ve bekâr iş görenlerin mutluluk ortalamalarına bakıldığında ise (evli=3,0205, bekâr=2,9712) yine evli çalışanların bekâr çalışanlara göre az da olsa daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle bekârların mutluluk düzeylerinin evlilere göre daha düşük olduğu söylenebilir.

Evli ve bekâr iş görenlerin örgütsel vatandaşlık ortalamalarına bakıldığında ise (evli=3,9820, bekâr=3,9441) yine evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle bekârların çalıştıkları işletmeye karşı sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışının evlilere göre daha düşük olduğu söylenebilir.

Tablodan da anlaşılacağı üzere çalışma hayatına ilişkin kazanımlar konusunda evli ve bekâr çalışanların belirgin bir şekilde farklı ortalamaya sahip olmadıkları tespit edilmiştir.

Çalışma hayatındaki olumsuzluklar başlığı değerlendirilirken evli ve bekâr çalışanların mobbing ortalamaları karşılaştırıldığında (evli=2,6869, bekâr=2,8488) evli çalışanların

mobbing algılarının bekâr çalışanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bekârların karşılaştıkları mobbing düzeylerinin evlilere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Evli ve bekâr çalışanların iş stresi düzeylerine bakıldığında ise (evli=3,6388, bekâr=3,7217) evli çalışanlarla bekâr çalışanların iş stresi düzeylerinin yakın olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle evli çalışanların çalıştıkları iş yerlerindeki iş stresi düzeylerinin bekâr çalışanlarıkiyle benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Evli ve bekâr çalışanların iş-aile çatışması düzeylerine bakıldığında ise (evli=3,5440, bekâr =3,4963) evli çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin bekâr çalışanlara göre az da olsa daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bekârların çalıştıkları iş yerlerine karşı duydukları sorumlulukları ile ailelerine karşı duydukları sorumlulukları arasında kalma düzeylerinin evlilere göre daha düşük olduğu söylenebilir.

Tablo 11. Coğrafi bölge değişkeni açısından iş motivasyonu, mutluluk, örgütsel vatandaşlık, mobbing, iş stresi ve iş-aile çatışması ortalamalarının farklılaşması

		N	Ort.	s.s.	F	P
İş Motivasyonu Ortalaması	Marmara Bölgesi	84	3,3180	,92909	5,474	,000
	Ege Bölgesi	77	3,1614	1,01422		
	Akdeniz Bölgesi	104	3,1648	,90914		
	Karadeniz Bölgesi	76	2,9718	,79523		
	İç Anadolu Bölgesi	136	3,3508	,78629		
	Doğu Anadolu Bölgesi	40	2,5321	,79769		
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	66	3,0693	1,00305		
	Toplam	583	3,1505	,91011		
Mutluluk Ortalaması	Marmara Bölgesi	84	2,9750	,21587	4,328	,000
	Ege Bölgesi	77	3,0045	,31467		
	Akdeniz Bölgesi	104	3,1005	,28501		
	Karadeniz Bölgesi	76	2,9501	,14127		
	İç Anadolu Bölgesi	136	2,9731	,24443		
	Doğu Anadolu Bölgesi	40	3,0405	,19784		
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	66	2,9760	,18633		
	Toplam	583	3,0022	,24382		
Örgütsel Vatandaşlık Ortalaması	Marmara Bölgesi	84	3,9937	,42121	3,685	,001
	Ege Bölgesi	77	3,8390	,70316		
	Akdeniz Bölgesi	104	4,0173	,48485		
	Karadeniz Bölgesi	76	4,0237	,49348		
	İç Anadolu Bölgesi	136	4,0564	,49670		
	Doğu Anadolu Bölgesi	40	3,7117	,41876		
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	66	3,9162	,45431		
	Toplam	583	3,9679	,51445		
Mobbing Ortalaması	Marmara Bölgesi	84	2,6929	,68121	6,389	,000
	Ege Bölgesi	77	2,7325	,90763		

	Akdeniz Bölgesi	104	2,6538	,83153		
	Karadeniz Bölgesi	76	2,8737	,60269		
	İç Anadolu Bölgesi	136	2,6265	,74984		
	Doğu Anadolu Bölgesi	40	3,4200	,65914		
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	66	2,6758	,87970		
	Toplam	583	2,7472	,79255		
İş Stresi Ortalaması	Marmara Bölgesi	84	3,7976	,39085	3,695	,001
	Ege Bölgesi	77	3,6039	,35223		
	Akdeniz Bölgesi	104	3,6269	,53467		
	Karadeniz Bölgesi	76	3,7355	,32525		
	İç Anadolu Bölgesi	136	3,5676	,39812		
	Doğu Anadolu Bölgesi	40	3,7775	,49742		
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	66	3,7197	,56165		
	Toplam	583	3,6696	,44512		
İş-Aile Çatışması Ortalaması	Marmara Bölgesi	84	3,6607	,74898	6,171	,000
	Ege Bölgesi	77	3,3286	,70596		
	Akdeniz Bölgesi	104	3,5385	,80921		
	Karadeniz Bölgesi	76	3,6776	,73695		
	İç Anadolu Bölgesi	136	3,2618	,82265		
	Doğu Anadolu Bölgesi	40	3,8625	,88801		
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	66	3,7333	,83599		
	Toplam	583	3,5262	,81155		

Araştırmaya katılan kadın iş görenlerin coğrafi bölge değişkeni açısından iş motivasyonu, mutluluk, örgütsel vatandaşlık, mobbing algısı, iş stresi düzeyi ve iş-aile çatışması seviyesinde bir farklılaşma olup olmadığına 0,05 anlamlılık seviyesinde bakılmış olup, tüm boyutlarda ($p < 0,05$). anlamlı farklılaşmalar tespit edilmiştir.

Marmara Bölgesi, Ege Bölgesi, Akdeniz Bölgesi, Karadeniz Bölgesi, İç Anadolu Bölgesi, Doğu Anadolu Bölgesi ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki iş görenlerin motivasyon düzeyi ortalamalarında (Marmara Bölgesi=3,3180, Ege Bölgesi=3,1614, Akdeniz Bölgesi=3,1648, Karadeniz Bölgesi=2,9718, İç Anadolu Bölgesi=3,3508, Doğu Anadolu Bölgesi=2,5321, Güneydoğu Anadolu Bölgesi=3,0693) sırasıyla İç Anadolu Bölgesi, Marmara Bölgesi, Akdeniz Bölgesi, Ege Bölgesi, Güneydoğu Anadolu Bölgesi, Karadeniz Bölgesi, Doğu Anadolu Bölgesi çalışanlarının olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle motivasyonu en yüksek olan çalışanların İç Anadolu Bölgesi'nde, en düşük olan çalışanların ise Doğu Anadolu Bölgesi'nde yaşadığı söylenebilir.

Marmara Bölgesi, Ege Bölgesi, Akdeniz Bölgesi, Karadeniz Bölgesi, İç Anadolu Bölgesi, Doğu Anadolu Bölgesi ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki iş görenlerin mutluluk ortalamalarına bakıldığında ise (Marmara Bölgesi=2,9750, Ege Bölgesi=3,0045, Akdeniz Bölgesi=3,1005, Karadeniz Bölgesi=2,9501, İç Anadolu Bölgesi=2,9731, Doğu Anadolu Bölgesi=3,0405, Güneydoğu Anadolu Bölgesi=2,9760) sırasıyla Akdeniz Bölgesi, Doğu

Anadolu Bölgesi, Ege Bölgesi, Güneydoğu Anadolu Bölgesi, Marmara Bölgesi, İç Anadolu Bölgesi, Karadeniz Bölgesi çalışanlarının olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle mutluluk düzeyi en yüksek olan çalışanların Akdeniz Bölgesi'nde, en düşük olan çalışanların ise Karadeniz Bölgesi'nde yaşadığı söylenebilir.

Marmara Bölgesi, Ege Bölgesi, Akdeniz Bölgesi, Karadeniz Bölgesi, İç Anadolu Bölgesi, Doğu Anadolu Bölgesi ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki iş görenlerin örgütsel vatandaşlık ortalamalarına bakıldığında ise (Marmara Bölgesi=3,9937, Ege Bölgesi=3,8390, Akdeniz Bölgesi=4,0173, Karadeniz Bölgesi=4,0237, İç Anadolu Bölgesi=4,0564, Doğu Anadolu Bölgesi=3,7117, Güneydoğu Anadolu Bölgesi=3,9162) sırasıyla İç Anadolu Bölgesi, Karadeniz Bölgesi, Akdeniz Bölgesi, Marmara Bölgesi, Güneydoğu Anadolu Bölgesi, Ege Bölgesi, Doğu Anadolu Bölgesi çalışanlarının olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle örgütsel vatandaşlık düzeyi en yüksek olan çalışanların İç Anadolu Bölgesi'nde, en düşük olan çalışanların ise Doğu Anadolu Bölgesi'nde yaşadığı söylenebilir.

Diğer yandan çalışma hayatındaki olumsuzluklar başlığı değerlendirilirken Marmara Bölgesi, Ege Bölgesi, Akdeniz Bölgesi, Karadeniz Bölgesi, İç Anadolu Bölgesi, Doğu Anadolu Bölgesi ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki iş görenlerin mobbing ortalamalarına bakıldığında ise (Marmara Bölgesi=2,6929, Ege Bölgesi=2,7325, Akdeniz Bölgesi=2,6538, Karadeniz Bölgesi=2,8737, İç Anadolu Bölgesi=2,6265, Doğu Anadolu Bölgesi=3,4200, Güneydoğu Anadolu Bölgesi=2,6758) sırasıyla Doğu Anadolu Bölgesi, Karadeniz Bölgesi, Ege Bölgesi, Marmara Bölgesi, Güneydoğu Anadolu Bölgesi, Akdeniz Bölgesi, İç Anadolu Bölgesi çalışanlarının olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle mobbinge uğrama düzeyi en yüksek olan çalışanların Doğu Anadolu Bölgesi'nde, en düşük olan çalışanların ise İç Anadolu Bölgesi'nde yaşadığı söylenebilir.

Marmara Bölgesi, Ege Bölgesi, Akdeniz Bölgesi, Karadeniz Bölgesi, İç Anadolu Bölgesi, Doğu Anadolu Bölgesi ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki iş görenlerin iş stresi düzeylerinin (Marmara Bölgesi=3,7976, Ege Bölgesi=3,6039, Akdeniz Bölgesi=3,6269, Karadeniz Bölgesi=3,7355, İç Anadolu Bölgesi=3,5676, Doğu Anadolu Bölgesi=3,7775, Güneydoğu Anadolu Bölgesi=3,7197) sırasıyla Marmara Bölgesi, Doğu Anadolu Bölgesi, Karadeniz Bölgesi, Güneydoğu Anadolu Bölgesi, Akdeniz Bölgesi, Ege Bölgesi, İç Anadolu Bölgesi olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle iş stresini en yüksek düzeyde yaşayan

çalışanların Marmara Bölgesi'nde, en düşük düzeyde yaşayanların ise İç Anadolu Bölgesi'nde yaşadığı söylenebilir.

Marmara Bölgesi, Ege Bölgesi, Akdeniz Bölgesi, Karadeniz Bölgesi, İç Anadolu Bölgesi, Doğu Anadolu Bölgesi ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki iş görenlerin iş-aile çatışması düzeylerine bakıldığında ise (Marmara Bölgesi=3,6607, Ege Bölgesi=3,3286, Akdeniz Bölgesi=3,5385, Karadeniz Bölgesi=3,6776, İç Anadolu Bölgesi=3,2618, Doğu Anadolu Bölgesi=3,8625, Güneydoğu Anadolu Bölgesi=3,7333) sırasıyla Doğu Anadolu Bölgesi, Güneydoğu Anadolu Bölgesi, Karadeniz Bölgesi, Marmara Bölgesi, Akdeniz Bölgesi, Ege Bölgesi, İç Anadolu Bölgesi olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle iş-aile çatışmasını en yüksek düzeyde yaşayan çalışanların Doğu Anadolu Bölgesi'nde, en düşük düzeyde yaşayanların ise İç Anadolu Bölgesi'nde yaşadığı söylenebilir.

Tablo 12. Eğitim değişkeni açısından iş motivasyonu, mutluluk, örgütsel vatandaşlık, mobbing, iş stresi ve iş-aile çatışması ortalamalarının farklılaşması

		N	Ort.	s.s.	F	P
İş Motivasyonu Ortalaması	İlköğretim	75	2,2400	,50870	55,936	,000
	Lise	128	2,7746	,82575		
	Ön Lisans	87	3,1018	,82782		
	Lisans	239	3,5039	,78495		
	Lisansüstü	54	3,8201	,82658		
	Toplam	583	3,1505	,91011		
Mutluluk Ortalaması	İlköğretim	75	2,9499	,23113	9,534	,000
	Lise	128	2,9534	,27922		
	Ön Lisans	87	2,9532	,15412		
	Lisans	239	3,0280	,19973		
	Lisansüstü	54	3,1552	,36510		
	Toplam	583	3,0022	,24382		
Örgütsel Vatandaşlık Ortalaması	İlköğretim	75	3,8924	,57012	11,766	,000
	Lise	128	3,7755	,51828		
	Ön Lisans	87	3,8590	,40862		
	Lisans	239	4,1004	,49354		
	Lisansüstü	54	4,1173	,47458		
	Toplam	583	3,9679	,51445		
Mobbing Ortalaması	İlköğretim	75	3,4080	,64132	42,178	,000
	Lise	128	2,9875	,85435		
	Ön Lisans	87	2,9287	,63757		
	Lisans	239	2,4979	,67160		
	Lisansüstü	54	2,0704	,57516		
	Toplam	583	2,7472	,79255		
İş Stresi Ortalaması	İlköğretim	75	3,9000	,31451	7,512	,000
	Lise	128	3,6539	,50273		
	Ön Lisans	87	3,7046	,39647		
	Lisans	239	3,6255	,43277		

	Lisansüstü	54	3,5259	,47788		
	Toplam	583	3,6696	,44512	16,593	,000
İş-Aile Çatışması Ortalaması	İlköğretim	75	4,0467	,50840		
	Lise	128	3,6242	,81904		
	Ön Lisans	87	3,6023	,78592		
	Lisans	239	3,3950	,81239		
	Lisansüstü	54	3,0296	,74369		
	Toplam	583	3,5262	,81155		

Araştırmaya katılan kadın iş görenlerin eğitim değişkeni açısından iş motivasyonu, mutluluk, örgütsel vatandaşlık, mobbing algısı, iş stresi düzeyi ve iş-aile çatışması seviyesinde bir farklılaşma olup olmadığına 0,05 anlamlılık seviyesinde bakılmış olup, tüm boyutlarda ($p<0,05$). anlamlı farklılaşmalar tespit edilmiştir.

İlköğretim, lise, ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim seviyesindeki iş görenlerin motivasyon düzeyi ortalamalarına bakıldığında (ilköğretim=2,2400, lise=2,7746, ön lisans=3,1018, lisans=3,5039, lisansüstü=3,8201) sırasıyla lisansüstü, lisans, lise, ön lisans, ilköğretim mezunlarının daha yüksek motivasyona sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle motivasyon düzeyi en yüksek olanlar lisansüstü mezunuyken en düşük olanlar ilköğretim mezunudur.

İlköğretim, lise, ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim seviyesindeki iş görenlerin mutluluk düzeyi ortalamalarına bakıldığında (ilköğretim=2,9499, lise=2,9534, ön lisans=2,9532, lisans=3,0280, lisansüstü=3,1552) sırasıyla lisansüstü, lisans, lise, ön lisans, ilköğretim mezunlarının daha yüksek mutluluk düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle mutluluk düzeyi en yüksek olanlar lisansüstü mezunuyken en düşük olanlar ilköğretim mezunudur.

İlköğretim, lise, ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim seviyesindeki iş görenlerin örgütsel vatandaşlık ortalamalarına bakıldığında ise (ilköğretim=3,8924, lise=3,7755, ön lisans=3,8590, lisans=4,1004, lisansüstü=4,1173) sırasıyla lisansüstü, lisans, ilköğretim, ön lisans, lise mezunlarının daha yüksek örgütsel vatandaşlık düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Diğer bir ifadeyle örgütsel vatandaşlık düzeyi en yüksek olanlar lisansüstü mezunuyken en düşük olanlar lise mezunudur.

Diğer yandan çalışma hayatındaki olumsuzluklar başlığı değerlendirilirken ilköğretim, lise, ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim seviyesindeki iş görenlerin mobbing düzeyi ortalamalarına bakıldığında (ilköğretim=3,4080, lise=2,9875, ön lisans=2,9287, lisans=2,4979, lisansüstü=2,0704) sırasıyla ilköğretim, lise, ön lisans, lisans, lisansüstü mezunlarının daha

yüksek mobbinge maruz kaldıkları görülmektedir. Diğer bir ifadeyle mobbinge uğrama düzeyi en yüksek olanlar ilköğretim mezunuyken en düşük olanlar lisansüstü mezunudur.

İlköğretim, lise, ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim seviyesindeki iş görenlerin iş stresi düzeyi ortalamalarına bakıldığında (ilköğretim=3,9000, lise=3,6539, ön lisans=3,7046, lisans=3,6255, lisansüstü=3,5259) sırasıyla ilköğretim, ön lisans, lise, lisans, lisansüstü mezunlarının daha yüksek iş stresi düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Diğer bir ifadeyle stres düzeyi en yüksek olanlar ilköğretim mezunuyken en düşük olanlar lisansüstü mezunudur.

İlköğretim, lise, ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim seviyesindeki iş görenlerin iş-aile çatışması düzeyi ortalamalarına bakıldığında ise (ilköğretim=4,0467, lise=3,6242, ön lisans=3,6023, lisans=3,3950, lisansüstü=3,0296) sırasıyla ilköğretim, lise, ön lisans, lisans, lisansüstü mezunlarının daha yüksek iş-aile çatışması yaşadığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle iş-aile çatışması en yüksek olanlar ilköğretim mezunuyken en düşük olanlar lisansüstü mezunudur.

Tablo 13. Çalıştığı kurum değişkeni açısından iş motivasyonu, mutluluk, örgütsel vatandaşlık, mobbing, iş stresi ve iş-aile çatışması ortalamalarının farklılaşması

	Çalıştığı Kurum	N	Ort.	s.s.	F	P
İş Motivasyonu Ortalaması	Kamu	126	3,5816	,75229	6,197	,000
	Özel	457	3,0316	,91460		
Mutluluk Ortalaması	Kamu	126	3,0920	,28452	4,754	,000
	Özel	457	2,9774	,22548		
Örgütsel Vatandaşlık Ortalaması	Kamu	126	4,0471	,47472	1,957	,051
	Özel	457	3,9460	,52326		
Mobbing Ortalaması	Kamu	126	2,1190	,53137	-11,043	,000
	Özel	457	2,9204	,76500		
İş Stresi Ortalaması	Kamu	126	3,3262	,49009	-10,693	,000
	Özel	457	3,7643	,38139		
İş-Aile Çatışması Ortalaması	Kamu	126	2,9563	,84166	-9,571	,000
	Özel	457	3,6834	,72933		
	Toplam	583				

Araştırmaya katılan kadın iş görenlerin çalıştığı kurum değişkeni açısından iş motivasyonu, mutluluk, örgütsel vatandaşlık, mobbing algısı, iş stresi düzeyi ve iş-aile çatışması seviyesinde bir farklılaşma olup olmadığına 0,05 anlamlılık seviyesinde bakılmış olup, tüm boyutlarda ($p < 0,05$). anlamlı farklılaşmalar tespit edilmiştir.

Kamu sektöründeki ve özel sektördeki iş görenlerin motivasyon düzeyi ortalamalarında (kamu=3,5816, özel=3,0316) kamu sektörü çalışanlarının özel sektör çalışanlarına göre daha

yüksek bir motivasyon ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle özel sektör çalışanlarının iş yerindeki motivasyon düzeylerinin kamu sektörü çalışanlarına göre daha düşük olduğu söylenebilir.

Kamu sektöründeki ve özel sektördeki iş görenlerin mutluluk ortalamalarına bakıldığında ise (kamu=3,0920, özel=2,9774) yine kamu çalışanlarının özel sektör çalışanlarına göre daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle özel sektör çalışanlarının mutluluk düzeylerinin kamu sektörü çalışanlarına göre daha düşük olduğu söylenebilir.

Kamu sektöründeki ve özel sektördeki iş görenlerin örgütsel vatandaşlık ortalamalarına bakıldığında ise (kamu=4,0471, özel=3,9460) kamu çalışanlarının özel sektör çalışanlarına göre daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle özel sektör çalışanlarının örgütsel vatandaşlık düzeylerinin, kamu sektörü çalışanlarına göre daha düşük olduğu söylenebilir.

Diğer yandan çalışma hayatındaki olumsuzluklar başlığı değerlendirilirken kamu sektöründeki ve özel sektördeki iş görenlerin mobbing ortalamalarına bakıldığında (kamu=2,5611, özel=2,8732) mobbing algılarının özel sektörde kamu sektörüne göre daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Kamu sektöründeki ve özel sektördeki iş görenlerin iş stresi düzeyine bakıldığında ise (kamu=3,4564, özel=3,7426) özel sektör çalışanlarının kamu sektörü çalışanlarına göre daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları söylenebilir. Diğer bir ifadeyle özel sektör çalışanları kamu sektörü çalışanlarına göre daha yüksek düzeyde stres yaşamaktadır.

Kamu sektöründeki ve özel sektördeki iş görenlerin iş-aile çatışması düzeylerine bakıldığında ise (kamu=3,1188, özel=3,4877) kamu sektörü çalışanlarının iş-aile çatışması düzeylerinin özel sektör çalışanlarına göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle özel sektör çalışanlarının çalıştıkları iş yerlerindeki sorumlulukları ile aile sorumlulukları arasında kalma düzeylerinin kamu sektörü çalışanlarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 14. Çalıştığı pozisyon değişkeni açısından iş motivasyonu, mutluluk, örgütsel vatandaşlık, mobbing, iş stresi ve iş-aile çatışması ortalamalarının farklılaşması

		N	Ort.	s.s.	F	P
İş Motivasyonu Ortalaması	Üst Düzey Yönetici	37	4,6795	,35540	144,611	,000
	Orta Düzey Yönetici	106	3,7601	,62831		
	Alt Düzey Yönetici	149	3,3327	,72719		
	Çalışan	291	2,6406	,72235		
	Toplam	583	3,1505	,91011		
Mutluluk Ortalaması	Üst Düzey Yönetici	37	3,1118	,19223	10,942	,000
	Orta Düzey Yönetici	106	3,0878	,19414		
	Alt Düzey Yönetici	149	3,0051	,17639		
	Çalışan	291	2,9556	,28069		
	Toplam	583	3,0022	,24382		
Örgütsel Vatandaşlık Ortalaması	Üst Düzey Yönetici	37	4,6775	,39048	37,449	,000
	Orta Düzey Yönetici	106	4,1151	,44778		
	Alt Düzey Yönetici	149	3,8957	,47819		
	Çalışan	291	3,8609	,48643		
	Toplam	583	3,9679	,51445		
Mobbing Ortalaması	Üst Düzey Yönetici	37	2,0432	,34362	39,784	,000
	Orta Düzey Yönetici	106	2,3642	,47473		
	Alt Düzey Yönetici	149	2,6121	,69525		
	Çalışan	291	3,0454	,83798		
	Toplam	583	2,7472	,79255		
İş Stresi Ortalaması	Üst Düzey Yönetici	37	3,9108	,40946	6,090	,000
	Orta Düzey Yönetici	106	3,6255	,45378		
	Alt Düzey Yönetici	149	3,5893	,43838		
	Çalışan	291	3,6962	,43820		
	Toplam	583	3,6696	,44512		
İş-Aile Çatışması Ortalaması	Üst Düzey Yönetici	37	3,5189	,76842	3,823	,010
	Orta Düzey Yönetici	106	3,3538	,74286		
	Alt Düzey Yönetici	149	3,4436	,83782		
	Çalışan	291	3,6323	,81532		
	Toplam	583	3,5262	,81155		

Araştırmaya katılan kadın iş görenlerin çalıştığı pozisyon değişkeni açısından iş motivasyonu, mutluluk, örgütsel vatandaşlık, mobbing, iş stresi düzeyi ve iş-aile çatışması seviyesinde bir farklılaşma olup olmadığına 0,05 anlamlılık seviyesinde bakılmış olup, tüm boyutlarda ($p < 0,05$). anlamlı farklılaşmalar tespit edilmiştir.

Üst düzey yönetici, orta düzey yönetici, alt düzey yönetici, çalışan olarak iş görenlerin motivasyon düzeyi ortalamalarında (üst düzey yönetici=4,6795, orta düzey yönetici=3,7601, alt düzey yönetici=3,3327, çalışan=2,6406) sırasıyla üst düzey yöneticinin, orta düzey yöneticinin, alt düzey yöneticinin, çalışanın daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle motivasyonu en düşük düzeyde olanların çalışan, en yüksek düzeyde olanların ise üst düzey yönetici olduğu tespit edilmiştir.

Üst düzey yönetici, orta düzey yönetici, alt düzey yönetici, çalışan olarak iş görenlerin mutluluk düzeyi ortalamalarına bakıldığında ise (üst düzey yönetici=3,1118, orta düzey yönetici=3,0878, alt düzey yönetici=3,0051, çalışan=2,9556) sırasıyla üst düzey yöneticinin, orta düzey yöneticinin, alt düzey yöneticinin, çalışanın daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle mutluluk düzeyi en düşük düzeyde olanların çalışan, en yüksek düzeyde olanların ise üst düzey yönetici olduğu tespit edilmiştir.

Üst düzey yönetici, orta düzey yönetici, alt düzey yönetici, çalışan iş görenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyi ortalamalarına bakıldığında ise (üst düzey yönetici=4,6775, orta düzey yönetici=4,1151, alt düzey yönetici=3,8957, çalışan=3,8609) sırasıyla üst düzey yöneticinin, orta düzey yöneticinin, alt düzey yöneticinin, çalışanın daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle örgütsel vatandaşlık düzeyi en düşük düzeyde olanların çalışan, en yüksek düzeyde olanların ise üst düzey yönetici olduğu tespit edilmiştir.

Tablodan da anlaşılacağı üzere çalışma hayatına ilişkin kazanımlar konusunda çalışanların üst düzey yöneticilerin belirgin bir şekilde gerisinde olduklarına ilişkin kanıtlar tespit edilmiştir. Diğer yandan çalışma hayatındaki olumsuzluklar başlığı değerlendirilirken üst düzey yönetici, orta düzey yönetici, alt düzey yönetici, çalışan mobbing ortalamalarına bakıldığında(üst düzey yönetici=2,0432, orta düzey yönetici=2,3642, alt düzey yönetici=2,6121, çalışan=3,0454) sırasıyla çalışan, alt düzey yönetici, orta düzey yönetici, üst düzey yönetici daha yüksek düzeyde mobbinge uğramaktadır. Diğer bir ifadeyle mobbinge uğrama düzeyi en düşük düzeyde olanların üst düzey yönetici, en yüksek düzeyde olanların ise çalışan olduğu tespit edilmiştir.

Üst düzey yönetici, orta düzey yönetici, alt düzey yönetici, çalışan iş görenlerin iş stresi düzeyi ortalamalarına bakıldığında ise (üst düzey yönetici=3,9108, orta düzey yönetici=3,6255, alt düzey yönetici=3,5893, çalışan=3,6962) sırasıyla üst düzey yönetici, çalışan, orta düzey yönetici, alt düzey yönetici olarak belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle iş stresi düzeyi en düşük olanların alt düzey yönetici, en yüksek olanların ise üst düzey yönetici olduğu tespit edilmiştir.

Üst düzey yönetici, orta düzey yönetici, alt düzey yönetici, çalışan iş görenlerin iş-aile çatışması düzeyi ortalamalarına bakıldığında ise (üst düzey yönetici=3,5189, orta düzey yönetici=3,3538, alt düzey yönetici=3,4436, çalışan=3,6323) sırasıyla çalışan, üst düzey yönetici, alt düzey yönetici, orta düzey yönetici olarak belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle iş-aile

çatışması düzeyi en düşük olanların orta düzey yönetici, en yüksek olanların ise çalışan olduğu tespit edilmiştir.

5. SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Tarım toplumundan sanayi ve bilgi toplumuna yapılan geçiş kadınların çalışma hayatına ücretli katılımını sağlamıştır. Özellikle Sanayi Devrimi ve İkinci Dünya Savaşı kadınların ücret karşılığı çalışmalarının zeminini hazırlamıştır. Aynı zamanda küreselleşme de kadınların çalışma hayatına katılmalarına önemli derecede katkı sağlamıştır.

Sanayi Devrimi'yle beraber en çok da tarımda yaşanan büyük yenilikler kadın ve erkek iş gücünü tarımdan sanayiye yani köyden kente yöneltmiştir; böylelikle yeni iş kolları ortaya çıkmış ve kadınların iş imkânları artmıştır. Önceleri ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, sanayi sektöründe ücret karşılığı çalışmaya başlamışlar ve sanayinin gelişimine büyük katkıda bulunmuşlardır. Böylelikle hem kendileri hem de çalıştıkları işletmeler daha aktif hale gelmişlerdir.

İkinci Dünya Savaşı ile beraber kadınlar vatan sevgileri için, eşlerinin askere gitmeleri dolayısıyla gelir elde etmek için ve de evde erkeklerin olmayışı dolayısıyla ev işlerinin azalması sebebiyle çalışma hayatına katılmışlardır.

Küreselleşmeyle beraber teknolojiye hızlı gelişmeler yaşanmış ve rekabet ortamı çoğalmıştır. Rekabetle başa çıkmanın temel koşulu olarak da iş gören memnuniyetinin artırılması hedeflenmiştir. Bunun için performansı azaltan her türlü faktörün önüne geçilmeye çalışılırken performansı artıran her türlü faktör ise desteklenmeye başlanmıştır. İş-aile çatışması, iş stresi ve mobbing önüne geçilmek istenen temel faktörler olarak değerlendirilmiş ve dünya genelinde araştırmalara konu olmuştur. Motivasyon, mutluluk ve örgütsel vatandaşlık konuları ise düzeyi artırılmak istenen temel faktörler olarak sıklıkla ele alınmıştır.

Araştırma, amacı doğrultusunda Türkiye'nin 7 bölgesini kapsayan turizm işletmesi çalışanlarının demografik özelliklerini, motivasyon, mutluluk ve örgütsel vatandaşlık düzeyleri ile mobbing, stres ve iş-aile çatışması düzeylerini ölçmeyi hedefleyen anket soru formları uygulanmıştır.

Anket formu Türkiye genelinde çalışan 384 iş görene dağıtılmıştır. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile ilgili bulgular değerlendirildiğinde, iş görenlerin çoğunluğunun

kadın, 25-34 yaş aralığında, evli, İç Anadolu Bölgesi'nde yaşayan, lisans mezunu, özel sektörde görev alan ve yönetsel vasfı olmayan çalışanlardan olduğu görülmektedir.

Araştırmada yapılan analizlerden elde edilen araştırma hipotezleri ile ilgili sonuçlar aşağıda gösterilmektedir:

İş görenler arasında motivasyonu en yüksek olan çalışanların erkek, en düşük olan çalışanların ise kadın olduğu belirlenmiştir. İş görenler arasında mutluluk düzeyi en yüksek olan çalışanların erkek, en düşük olan çalışanların ise kadın olduğu belirlenmiştir. İş görenler arasında örgütsel vatandaşlık düzeyi en yüksek olan çalışanların erkek, en düşük olan çalışanların ise kadın olduğu belirlenmiştir. İş görenler arasında mobbinge uğrama düzeyi en yüksek olan çalışanların kadın, en düşük olan çalışanların ise erkek olduğu belirlenmiştir. İş görenler arasında iş stresini en yüksek düzeyde yaşayan çalışanların kadın, en düşük düzeyde yaşayanların ise erkek olduğu belirlenmiştir. İş görenler arasında iş-aile çatışmasını en yüksek düzeyde yaşayan çalışanların kadın, en düşük düzeyde yaşayanların ise erkek olduğu belirlenmiştir.

İş görenler arasında motivasyonu en yüksek olan çalışanların 65 yaş üstü, en düşük olan çalışanların ise 18 yaş altı olduğu belirlenmiştir. İş görenler arasında mutluluk düzeyi en yüksek olan çalışanların 65 yaş üstü, en düşük olan çalışanların ise 18 yaş altı olduğu belirlenmiştir. İş görenler arasında örgütsel vatandaşlık düzeyi en yüksek olan çalışanların 65 yaş üstü, en düşük olan çalışanların ise 18 yaş altı olduğu belirlenmiştir. İş görenler arasında mobbinge uğrama düzeyi en yüksek olan çalışanların 18 yaş altı, en düşük olan çalışanların ise 65 yaş üstü olduğu belirlenmiştir. İş görenler arasında iş stresini en yüksek düzeyde yaşayan çalışanların 18-24 yaş aralığında, en düşük düzeyde yaşayanların ise 55-65 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. İş görenler arasında iş-aile çatışmasını en yüksek düzeyde yaşayan çalışanların 18-24 yaş aralığında, en düşük düzeyde yaşayanların ise 65 yaş üstü olduğu belirlenmiştir.

İş görenler arasında motivasyonu en yüksek olan çalışanların evli, en düşük olan çalışanların ise bekâr olduğu belirlenmiştir. İş görenler arasında mutluluk düzeyi en yüksek olan çalışanların evli, en düşük olan çalışanların ise bekâr olduğu belirlenmiştir. İş görenler arasında örgütsel vatandaşlık düzeyi en yüksek olan çalışanların evli, en düşük olan çalışanların ise bekâr olduğu belirlenmiştir. İş görenler arasında mobbinge uğrama düzeyi en yüksek olan çalışanların evli, en düşük olan çalışanların ise bekâr olduğu belirlenmiştir. İş

görenler arasında iş stresini en yüksek düzeyde yaşayan çalışanlar arasında belirgin bir fark olmadığı belirlenmiştir İş görenler arasında iş-aile çatışmasını en yüksek düzeyde yaşayan çalışanların evli, en düşük düzeyde yaşayanların ise bekâr olduğu belirlenmiştir.

İş görenler arasında motivasyonu en yüksek olan çalışanların Ege Bölgesi'nde, en düşük olan çalışanların ise Doğu Anadolu Bölgesi'nde yaşadığı belirlenmiştir. İş görenler arasında mutluluk düzeyi en yüksek olan çalışanların Ege Bölgesi'nde, en düşük olan çalışanların ise Doğu Anadolu Bölgesi'nde yaşadığı belirlenmiştir. İş görenler arasında örgütsel vatandaşlık düzeyi en yüksek olan çalışanların Karadeniz Bölgesi'nde, en düşük olan çalışanların ise Doğu Anadolu Bölgesi'nde yaşadığı belirlenmiştir. İş görenler arasında mobbinge uğrama düzeyi en yüksek olan çalışanların Doğu Anadolu Bölgesi'nde, en düşük olan çalışanların ise İç Anadolu Bölgesi'nde yaşadığı belirlenmiştir. İş stresini en yüksek düzeyde yaşayan çalışanların Doğu Anadolu Bölgesi'nde, en düşük düzeyde yaşayanların ise Ege Bölgesi'nde yaşadığı söylenebilir. İş-aile çatışmasını en yüksek düzeyde yaşayan çalışanların Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde, en düşük düzeyde yaşayanların ise İç Anadolu Bölgesi'nde yaşadığı söylenebilir.

İş görenler arasında motivasyonu en yüksek olan çalışanların lisansüstü eğitim düzeyinde, en düşük olan çalışanların ise ilköğretim eğitim düzeyinde olduğu belirlenmiştir. İş görenler arasında mutluluk düzeyi en yüksek olan çalışanların ön lisans eğitim düzeyinde, en düşük olan çalışanların ise ilköğretim düzeyinde olduğu belirlenmiştir. İş görenler arasında örgütsel vatandaşlık düzeyi en yüksek olan çalışanların lisans eğitim düzeyinde, en düşük olan çalışanların ise lise eğitim düzeyinde olduğu belirlenmiştir. İş görenler arasında mobbinge uğrama düzeyi en yüksek olan çalışanların ilkokul eğitim düzeyinde, en düşük olan çalışanların ise lisansüstü eğitim düzeyinde olduğu belirlenmiştir. İş görenler arasında iş stresini en yüksek düzeyde yaşayan çalışanların ilkokul eğitim düzeyinde, en düşük düzeyde yaşayanların ise lisans eğitim düzeyinde olduğu belirlenmiştir İş görenler arasında iş-aile çatışmasını en yüksek düzeyde yaşayan çalışanların ilkokul eğitim düzeyinde, en düşük düzeyde yaşayanların ise lisansüstü eğitim düzeyinde olduğu belirlenmiştir.

İş görenler arasında motivasyonu en yüksek olan çalışanların kamu sektöründe, en düşük olan çalışanların ise özel sektörde olduğu belirlenmiştir. İş görenler arasında mutluluk düzeyi en yüksek olan çalışanların kamu sektöründe, en düşük olan çalışanların ise özel sektörde olduğu belirlenmiştir. İş görenler arasında örgütsel vatandaşlık düzeyinde kamu sektörü ve özel

sektör çalışanları arasında belirgin bir fark olmadığı belirlenmiştir. İş görenler arasında mobbinge uğrama düzeyi en yüksek olan çalışanların özel sektörde, en düşük olan çalışanların ise kamu sektöründe olduğu belirlenmiştir. İş görenler arasında iş stresini en yüksek düzeyde yaşayan çalışanların özel sektörde, en düşük düzeyde yaşayanların ise kamu sektöründe olduğu belirlenmiştir. İş görenler arasında iş-aile çatışmasını en yüksek düzeyde yaşayan çalışanların özel sektörde, en düşük düzeyde yaşayanların ise kamu sektöründe olduğu belirlenmiştir.

İş görenler arasında motivasyonu en yüksek olan çalışanların üst düzey yönetici, en düşük olan çalışanların ise çalışan olduğu belirlenmiştir. İş görenler arasında mutluluk düzeyi en yüksek olan çalışanların orta düzey yönetici, en düşük olan çalışanların ise çalışan olduğu belirlenmiştir. İş görenler arasında örgütsel vatandaşlık düzeyi en yüksek olan çalışanların üst düzey yönetici, en düşük olan çalışanların ise çalışan olduğu belirlenmiştir. İş görenler arasında mobbinge uğrama düzeyi en yüksek olan çalışanların çalışan, en düşük olan çalışanların ise üst düzey yönetici olduğu belirlenmiştir. İş görenler arasında iş stresini en yüksek düzeyde yaşayan çalışanların üst düzey yönetici, en düşük düzeyde yaşayanların ise orta düzey yönetici olduğu belirlenmiştir. İş görenler arasında iş-aile çatışmasını en yüksek düzeyde yaşayan çalışanların çalışan, en düşük düzeyde yaşayanların ise üst düzey yönetici olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan iş görenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, yaşadığı bölge, eğitim düzeyi, çalıştığı kurum ve görev dağılımı unsurlarının motivasyon, mutluluk, örgütsel vatandaşlık, mobbing, iş stresi ve iş-aile çatışması düzeylerini etkilediği belirlenmiştir.

Belirlenen bu bilgilerden yola çıkılarak yapılabilecek öneriler şu şekildedir:

- İşletmenin verimini artırmak için çalışanların maruz kaldığı cinsiyet ayrımı ortadan kaldırılmalıdır.
- Özellikle çalışma hayatına yeni atılan 18 yaş altı yaş grubunu çalışma hayatına alıştırmak ve onları uzun yıllar sektörde kalmaları konusunda geliştirmek ve desteklemek gerekmektedir.
- Çalışanların medeni durumları değil işletmeye sağladıkları katkılar göz önünde bulundurulmalıdır.

- Ülkemizdeki bütün turizm işletmelerinde, çalışanlar örgütün bir parçası gibi kabul edilmeli ve göçler yaşanması önlenmelidir.
- Çalışanlara eğitim düzeyine uygun işler verilmeli ve çalışanlar bu konuda ikna edilmelidir.
- Özel sektör de tıpkı kamu sektörü gibi çalışanlarına karşı olumsuz tutumlardan kaçınmalıdır.
- Görev aldığı pozisyon ne olursa olsun, çalışana önce insan gözüyle bakılmalıdır.
- Turizm işletmeleri iş görenlerinin iş stresi düzeylerinin yüksek olduğu için işten ayrılma, iş değiştirme hızı yüksektir. Bu durumun önüne geçilmeli, kalifiye personel yetiştirilmelidir.
- Olumsuz çalışma koşullarını düzeltmek için olumsuzluğa maruz kalan çalışanların görüşleri alınmalıdır.
- Çalışanlar kutuplaştırılmak yerine ekip ruhuna özendirilmelidir.
- Çalışma yoğunluğu personele stres olarak değil, teşekkür olarak yansıtılmalıdır.
- Çalışanlara ve yöneticilere haklarını ve bu haklarını savunmayı öğreterek baskılarla başa çıkması öğretilmeli ve desteklenmelidir.

KAYNAKÇA

- Akdağ F. ve Yüksel M. (2010). “İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşkoliklik Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 47-55.
- Arslan, M. (2012). “İş-Aile v Aile-İ Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi”.
- Avey, J. B., Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2009). “The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors”, *Journal of Management*, 20 (10), 1-23.
- Aydın, S. (2015). Değişen Türkiye’de Adalet Perspektifinden Ekonomi’de Kadın. TASAM Medeniyet İnşası Türkiye Vizyonu Kongresi.
- Bentley, T. (2000). Takımınızın Yeteneklerini Geliştirmede İnsanları Motive Etme, Hayat Yayınları, İstanbul.
- Berkman, Ü. vd., (2007). Yönetim ve Organizasyon, Editör: Doç. Dr. Salih GÜNEY, Nobel Yayın Dağıtım: 2. Baskı, Ankara.
- Connon, J.C. (1994). “Issues in Sampling and Sample Desing – A Managerial Perspective Travel”, *Tourism and Hospitality Research: A Handbook For Manager and Researcher*, s.131-143, New York.
- Cornford, F. M. (2017). Sokrates Öncesi ve Sonrası (Çevirenler: Ali Mehmet Celal Şengör ve Senem Onan), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Costa, D. L. (2000). From Mill Town to Board Room: The Rise of Women’s Paid Labor. National Bureau of Economic Research Working Papers, Cambridge.
- Cüceloğlu, D. (1994) İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları. Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Cüceloğlu, D. (2005). İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları (14. Basım). Remzi Kitabevi, İstanbul.

- Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2009). “Aile İş Çatışması, İş Stresi ve Örgütsel Sadakatin İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Ampirik Bir Çalışma”, *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8 (2), 217-245.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Çolak, Ö. F. ve Kılıç, C. (2001) Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İş gücü Arzı: Şanlıurfa Örneği. TİSK Yayınları, No: 214, Ankara.
- Davenport N., Schwarts, R. D. ve Eliot, G. P. (2003). Mobbing: İş Yerinde Duygusal Taciz (Çeviren: Osman Cem ÖnerToy), Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2000). “Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and Newdirections”, *Contemporary Educational Psychology*, 1 (25), 54-67.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. ve Markel, K. S. (1997). “Developing and Testing An Integrative Model of theWork-Family Interface”, *Journal of Vocational Behavior*, 50: (2), 145-167.
- Graham, J. W. (1991). “An Essay on OrganizationalCitizenshipBehavior”, *Employee Responsibility sand Rights Journal*, 4 (4), 249-270.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985), “Sources of Conflictbetween Work and Family Roles”, *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Hançerlioğlu, O. (2000). Felsefe Ansiklopedisi: Kavramlar ve Akımlar, 4, İstanbul: Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Hefferon, K. ve Boniwell, I. (2014). Pozitif psikoloji: Kuram, araştırma ve uygulamalar. T. Doğan (Çev. Ed.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- İşbaşı, J. (2000). “Çalışanların Yöneticilere Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Karasar, N. (2009). Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Keser, A. (2006). Çalışma Yaşamında Motivasyon, Alfa Aktüel Yayınları, İstanbul.

- Koç, H. (2009). “Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28), 200-211.
- Koç, H., Kızanıklı, M. (2017). İş-Aile ve Aile-İş Yaşamı Çatışması İle İşgören Performansı Arasındaki İlişki: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, Special Issue.1, 114-130.
- Koç, H. ve Topaloğlu, M. (2012). İşletmeciler İçin Yönetim Bilimi, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Koçel, T. (2005). İşletme Yöneticiliği, Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti., İstanbul.
- Koo J. W. ve Hyung J. K. (2006). “The Factor Affecting Jobs Stress and Psychosocial, Well-Being of Prison Officers”, *International Congress Series*, 1294, 175-178.
- Koys, D. J. (2001), “Effects of Employee Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Turnover on Organizational Effectiveness: a Unit-level, Longitudinal Study”, *Personnel Psychology*, 54, 101-114.
- Lazarus, A. A. (1985). “Setting the Record Straight”, *American Psychologist*, 40 (12), 1418-1419.
- Özdevecioğlu, M. (2003). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, (20), 117-135.
- Özer, M. ve Biçerli, K. (2003). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (1), 55-85.
- Parasuraman, S. ve Simmers, C. A. (2001). Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study”, *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568.
- Seligman, M. C. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). “Positive Psychology: An Introduction”, *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.
- Selye, H. (1997). Stress Without Distress, Teach Yourself Books, London.
- Sezgin, F. (2005). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar”, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, (1) 317-339.

- Smith, C. A., Organ, D. W., ve Near, J. P. (1983), “Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents”, *Journal of Applied Psychology*, (68), 653-663.
- TBMM, (2013). Sağlık Çalışanlarına Yönelik Artan Şiddet Olaylarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporu, Ankara.
- TDK, 2021.
- Tınaz, P. (2008). İş Yerinde Psikolojik Taciz, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Tilly, L.A. ve Scott, J.W. (2016). Women, Work and Family, Routledge Publisher.
- Tümer, E.Ö. (2014). İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, Özel Matbaası, Ankara.
- Hefferon, K. ve Boniwell, I. (2014). Pozitif Psikolojiye Giriş: Pozitif Psikoloji, (Çeviren: Tayfun Doğan), Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Tutar, H. (2000). Kriz ve Stres Ortasında Yönetim. Hayat Yayınları, Kişisel Gelişim Dizisi, İstanbul.
- Wan Rashid, W. E., Nordin, M. S., Omar, A. ve Ismail, I. (2012). Work/Family Conflict: The Link Between Self-esteem and Satisfaction Outcomes. *Procedia*”, *Social and Behavioral Sciences*, (65), 564-569.

Çıkar Çatışması Beyanı: Çalışmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Katkı Oranı: Yazarlar çalışmaya eşit katkı sağlamışlardır.

Etik Kurul İzin Belgesi: Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonunun 30.06.2021 tarih ve 06 sayılı toplantısında alınan karar ile araştırma yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığı izni alınmıştır.

Determining the Organizational Behavior Profiles of Female Employees: A Comparative Analysis in the Tourism Sector

Filiz ÇİÇEK

Ankara Hacı Bayram Veli University, Institute of Graduate Programs

Hakan KOÇ

Ankara Hacı Bayram Veli University, Faculty of Tourism, Department of Tourism Management

Extensive Summary

There has been a rapid change process from the agricultural society to the industrial and information society, and this has also changed the participation of women in working life in the same direction. Thus, the need for women in business life has also increased (Eyüboğlu et al. 2000).

Working life increased women's productivity, self-confidence and prestige in society, while ensuring their economic freedom. However, adhering to traditional values, associating women only with roles such as family, child and elderly care, and housework, that is, not giving enough opportunities for women's place in working life, creates various problems for women. Although Turkish women are citizens of a developing country, they have difficulty in finding the opportunity to go beyond their traditional roles due to sociological and economic reasons (Özer and Biçerli, 2003: 55). In the implementation of the concept of equality in the world, it is imperative that women, like men, be in all areas of both working life and social life.

It is seen that the regulations made for women, who are expected to have certain rights in the working life and social structure due to their biological characteristics, turn into inequality and discrimination from time to time. Responsibilities such as maternity, pregnancy, abortion, breastfeeding, care for the elderly and the sick, and home services cause women to face practices such as low wages and poor working conditions in their working life and fall into a secondary situation (Özaydın, 2015: 2).

Women, who are mostly associated with roles such as family, child and elderly care in traditional societies, have taken their place in working life as a workforce in modern society. The working life of women for wages started with the Industrial Revolution.

As can be seen, there is economic and psychological violence that female employees are exposed to only because of gender. Based on the understanding of "Violence breeds violence", which is accepted by the experts in psychology, the fact that the wage distribution is far from equality will lead to different problems. In order to prevent all these problems, it is necessary to improve many equality-based issues such as the evaluation of female employees under the same conditions as male employees, their remuneration, and the benefit of equal social rights. In this study, it is aimed to identify the problems experienced by female employees whose demographic characteristics are determined, to produce permanent solutions and to increase their job satisfaction. In this framework, the perception averages of the positive concepts of work motivation, happiness and organizational citizenship, which are based on organizational behavior, and the perception averages of psychological violence (mobbing), work stress and work-family conflict, which are also negative concepts that form organizational behavior, were compared. The universe of the research is the tourism sector employees all over Türkiye, and for this purpose, tourism employees from 7 regions were reached.

It has been determined that there has not been a specific study on the female employees of the tourism sector, which is the main subject of the research. This research is extremely important as it can benefit academic studies by creating a new source for the literature. At the same time, it is also important for employers and managers to give suggestions and contribute, to reveal the deficiencies in the business, and to correct administrative mistakes. It is thought that the results of the study will strengthen the communication between employers, managers and female employees and produce results in favor of the enterprise.

As a result of the research, differences were determined in the organizational behavior variables of female employees in terms of various demographic variables.