

Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Sektörde Çalışmak İstedikleri Alanlar ve Sektördeki İstihdamda Cinsiyet Ayrımcılığıyla İlgili Düşünceleri

Menekşe CÖMERT^a

^aGazi Üniversitesi, Turizm Fakültesi

Anahtar Kelimeler

Özet

Turizm
Turizm Eğitimi
Cinsiyet
Ayrımcılığı

Bu çalışma, turizm işletmeciliği eğitimi alan son sınıf öğrencilerinin sektörde çalışmak istedikleri bölümler ile ilgili düşüncelerini ortaya çıkartmak ve bu tercihlerinde cinsiyet faktörünün önemli olup olmadığını belirlemek, ve öğrencilerin turizm sektöründen işe alım ve terfi süreçlerinde cinsiyet faktörü hakkındaki düşüncelerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma Gazi Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Bölümü 4.sınıf öğrencileriyle anket tekniği kullanılarak yapılmıştır. Araştırmanın verileri SPSS 17.0 İstatistik paket programına aktarılarak analiz edilmiştir. Kategorik değişkenler sayı ve yüzde olarak, sürekli değişkenler ortalama \pm SD olarak sunulmuştur. Cinsiyete göre çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili likert puan ortalamaları ve istihdam tercihlerinin değerlendirilmesinde bağımsız gruplarda t testi ve Ki-kare testi kullanılmıştır. Öğrencilerin en fazla 4-5 yıldızlı şehir otellerinde çalışmayı düşündükleri görülürken (%32.5), en az ise yiyecek içecek işletmelerinde çalışmak istedikleri saptanmıştır (% 4). Otel işletmelerinde çalışmak için en çok tercih edilen üç bölümün ön büro (%21.4), halkla ilişkiler (%21.4) ve satış pazarlama (%15.1) olduğu görülmektedir. En az tercih edilen bölümün ise kat hizmetleri (%1.6) olduğu görülmektedir.

Thoughts about Their Sectoral Working Areas and Sex Discrimination in Employment by Students Who Are Taking Tourism Training

Keywords

Abstract

Tourism
Tourism Education
Sex Discrimination

This study has been made for senior tourism management students to identify their thoughts about determining their ideal working department, discovering the importance of gender over the thoughts on their departmental preference, and discovering their thoughts on gender factor for employment and promotion in tourism business. This research has been performed on Gazi University Department of Tourism Management senior students by using the questionnaire methodology. The data from the research has been analyzed using SPSS 17.0 statistical software. Category variables have been presented using numbers and percentages, and continuous variables by mean \pm SD. Comparisons for sex discrimination for every gender were performed using t test in likert scoring averages on independent group, and evaluation of employment preferences for every gender was performed using chi-square test. As a result of this study, it is understood that, students would prefer to work four and five star city hotels (%32.5) than food and beverages businesses (%4). In our study, it was found that front office (%21.4), public relations (%21.4) and sales& marketing (%15.1) departments were most popular departments according to the tourism students. It is seen that housekeeping department was least popular department in hospitality industry (%1.6).

GİRİŞ

Turizmden elde edilen gelirlerin son yıllarda ülke ekonomilerine olumlu yansımaları olduğu görülmektedir. Uluslararası turizm pazarından daha fazla pay almak isteyen ülkelerin rekabet ortamı içerisinde hizmet kalitesine daha fazla önem vermeleri gerekmektedir. Hizmet kalitesinde insan faktörünün önemi düşünüldüğü zaman sektörde istihdam edilen personelin mesleki ve teknik eğitim düzeyinin yüksek olması gerekmektedir (Ehtiyar ve Üngüren, 2008,s.160).

Turizm eğitim kurumlarının temel amacı, turizm sektöründe iş görecektir elemanların temel eğitimden geçirilerek, turizm bilinci ve felsefesinin kazandırılmasıdır. Böylece turizm sektörünün gelişmesine katkıda bulunulacaktır. Turizm eğitiminde sektöre yetişmiş kalifiye personel sağlamak temel prensiptir (Mısırlı, 2002,s. 42). Ancak turizm eğitimi almış mezunların sayısı artmasına rağmen bu mezunların büyük çoğunluğunun sektörde çalışmadığı görülmektedir. Yapılan çeşitli çalışmalarda turizm eğitimi almış mezunların bu sektör dışında istihdam edildiği saptanmıştır (Ağaoğlu, 1991;Altman ve Brothers, 1995; Birdir, 2002; Duman, Tepeci ve Unur 2006; Eser, 2002; Gürdal, 2002;Kızılırmak ,2000; King ve ark., 2003; Kuşluvan ve Kuşluvan, 2000; Pehlivan 2008; Tüylüoğlu, 2003).

Turizm mezunlarının sektörde çalışmama sebebi ise bu mesleğin genellikle, düşük ücret, düşük iş garantisi, uzun çalışma saatleri, kişisel gelişim olanakları, sınırlı ve sezonluk özellikleri olan bir meslek olmasından kaynaklanmaktadır. Oysaki turizm endüstrisi etkileyici, hevesli ve kendisini işine adanmış işgörenlere ihtiyaç duymaktadır(Avcı, 2011, s.7). Özellikle eğitim almış personelin yetenek ve deneyimleri, rekabet ortamında avantaj sağlayacak ve çalışanların işletmeye ve endüstriye bağımlılıklarında da önemli faktör olacağı düşünülmektedir(Kuşluvan ve Kuşluvan, 2000, s.251).

Günümüzde, gerek gelişmiş ülkelerin, gerekse gelişmekte olan ülkelerin en önemli ekonomik ve toplumsal sorunlarının başında işsizlik gelmektedir. Bu durum herhangi bir öğretim kurumundan mezun olup iş hayatına adım atmak isteyen gençler açısından en büyük tehlike olarak gözükmektedir (Dursun ve Aytaç, 2012,s.375). Turizm sektörü, emek - yoğun bir sektör özelliği taşıması ve insan unsuruna bağımlı olması bu sektörün istihdam yaratmada etkin bir rol oynayabileceği düşüncesini doğurmaktadır. Dolayısıyla bir ülkede turizm sektörünün gelişmesi, söz konusu ülke insanlarının bu sektörde istihdam edilebilmelerine imkan verebileceği gibi, işsizlik sorununun da kendiliğinden ortadan kalkmasında önemli rol oynayabilecektir (Yanardağ ve Avcı,2012, s.39).

Dünya Turizm Örgütü raporlarına göre, gelişmekte olan ülkelerin turizm istihdamı açısından karşılaştıkları sorun, eğitimsiz işgücünün turizm sektöründe istihdam edilmesidir (Yanardağ ve Avcı, 2012, s.46). Otel işletmelerinde en üst düzeydeki yöneticiden, en alt kademedeki iş görenlere kadar, gerekli niteliklere sahip olmayan bireyler söz konusu ise, otel yatırımı istenildiği kadar çağdaş ve kaliteli olsun, işletmenin gelişmesi ve verimli çalışması mümkün değildir. Bu durum yalnız otel işletmeleri için değil, turizm sektörü içerisinde doğrudan ya da dolaylı olarak yer alan bütün işletmeler

için geçerlidir (İçöz, 1991,s.15). Türkiye’de turizm sektöründe çalışanların eğitim düzeyi düşüktür. Özellikle konaklama işletmeleri ve restoranlarda istihdam edilen personelin yüzde 50’den fazlası eğitimsiz ya da ilkokul mezunudur. İstihdam edilen çalışanların sadece yüzde 7-8’nin üniversite mezunu olduğu görülmektedir (Yanardağ ve Avcı, 2012, s.46).

Misafirlerin turizm sektöründen beklentisi isteklerinin karşılanması yönünde olmaktadır. Misafirperverlik ve konuk ağırlamak toplumda daha çok kadınlara yüklenmiş bir misyon olması sebebiyle kadın çalışanlar turizm sektöründe istihdam imkanı bulmaktadırlar. Kadınların insani duygulara daha iyi hitap edebilmeleri, sosyal ve aile içerisindeki konumları ve kişisel özellikleri, konaklama işletmelerinde istihdam edilmeleri için bir tercih sebebi olarak ön plana çıkmaktadır. Bu durum, turizm sektöründe her geçen gün kadın çalışanların sayısının artmasından anlaşılmaktadır. Konaklama sektöründe çalışanların %40 gibi önemli bir kısmını kadınlar oluşturmaktadır(Halis ve Çamlıbel, 2011; Kozak, 2001,s.137; Tükeltürk ve Perçin;2008,s.114).

Kadınların, konaklama işletmelerinde, ağırlıklı olarak istihdam edildikleri departmanlar arasında, ön-büro ve kat hizmetleri departmanları sayılabilir. Kat hizmetleri, kadınların çalışması için uygun görülen alanlar arasında öne çıkmaktadır. Kadınların bu departmanda, erkeklerden daha yetenekli ve tecrübeli oldukları düşünülmektedir. Ön-büro ve kat hizmetlerinde ağırlıklı olarak çalışan kadınlar, yönetim ve yiyecek-içecek departmanlarında düşük oranda istihdam edilmektedirler (Halis ve Çamlıbel, 2011).

Son yıllarda toplumun eğitim seviyesinin artması ile üniversite mezunu kadınların yönetim kademesinde de istihdam edilmeye başlamış olsa bile kadınların düşük oranda yönetici kademesine getirildikleri görülmektedir. Kadınların yönetim kademesine getirildikleri bölümler ise daha çok kat hizmetleri ve ön-büroda olduğu anlaşılmaktadır (Tükeltürk ve Perçin;2008,s.114; Halis ve Çamlıbel, 2011). Konaklama sektöründeki kadınların genellikle, orta kademe yöneticilik pozisyonlarında yoğunlaşması, üst düzeyde (otel müdürü, genel müdür, CEO vb.) %10 oranında temsil edilmesi kariyer gelişiminde kadınların cinsiyete dayalı bir ayrımcılık nedeniyle engellendiğini göstermektedir (Kozak, 2001,s.137). Yönetimdeki kadınların yükselmeleri, cinsel kimliklerinden ve çalışan kadına olan tutumdan dolayı engellenmektedir. Kadın yöneticiler, erkek meslektaşları tarafından şirket içinde kabul edilememesi durumu ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Akgemci, 2004,s.197).

Yapılan araştırmada, turizm işletmeciliği eğitimi alan son sınıf öğrencilerinin sektörde çalışmak istedikleri bölümler ile ilgili düşüncelerini ortaya çıkartmak amaçlanmış ve cinsiyet faktörünün önemli olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca öğrencilerin turizm sektöründen işe alım ve terfi süreçlerinde cinsiyet faktörü hakkındaki düşünceleri tespit edilmiştir.

YÖNTEM

Çalışmaya 2013-2014 eğitim öğretim yılında Gazi Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Bölümünde öğrenim görmekte olan 4. sınıf öğrencileri dahil edilmiştir (n=162 4.sınıf öğrenci sayısı). Araştırma

verileri 9.12.2013-13.12.2013 tarihleri arasında toplanmıştır. Veri toplama aracı olan anket formu araştırmacı tarafından öğrencilere dağıtılarak gözlem altında doldurmaları sağlanmıştır. Çalışmaya toplam 126 öğrenci dahil olmuştur; araştırmaya katılım oranı %76,54 dür. Verilerin toplandığı günlerde okula gelmeyen öğrenciler araştırmaya dahil edilememiştir.

Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğrencilerin demografik özellikleri ve çalışma alanındaki tercihleri ile ilgili 10 soru; 2. bölümde çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili görüşlerini değerlendiren 5'li Likert ölçeği (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5= Kesinlikle Katılıyorum) ile değerlendirilen toplam 22 ifade bulunmaktadır.

Araştırmanın verileri SPSS 17.0 İstatistik paket programına aktarılarak analiz edilmiştir. Kategorik değişkenler sayı ve % olarak, sürekli değişkenler ortalama \pm SD olarak sunulmuştur. Cinsiyete göre çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili görüş likert puan ortalamaları bağımsız gruplarda t testi kullanılarak karşılaştırılmıştır. Cinsiyete göre istihdam tercihlerinin değerlendirilmesinde Ki- kare testi kullanılmıştır. Analizlerde istatistiksel anlamlılık düzeyi " $p < 0.05$ " olarak kabul edilmiştir.

BULGULAR

Araştırmaya katılan öğrencilerin %42.9'u kadın, %57.1'i ise erkeklerden oluşmaktadır. Öğrencilerin yaşlarının 20.50 ± 0.50 (min 20; max 21) aralığında olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan öğrencilerin turizm sektöründe çalışmayı düşündükleri alanlar, otel işletmelerinde tercih ettikleri bölümler ve çalışmak istenilen statü ile ilgili tercihlerinin yüzde, frekans ve Ki-kare dağılımları Tablo 1'de verilmektedir. Öğrencilerin en fazla 4-5 yıldızlı şehir otellerinde çalışmayı düşündükleri görülürken (%32.5), en az ise yiyecek içecek işletmelerinde çalışmak istedikleri saptanmıştır(% 4). Kadın öğrencilerin %33.3'ü 4-5 yıldızlı şehir otellerinde çalışmak isterken, erkek öğrencilerin %31.9'u bu işletmelerde çalışmayı düşünmektedir. Yiyecek içecek işletmelerinde çalışmak isteyen kadın öğrencilerin % 7.4 olduğu tespit edilirken erkek öğrencilerde ise bu rakam %1.4 olarak saptanmıştır. Cinsiyete göre; çalışmak için birinci sıradaki tercihleri açısından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p > 0.05$). Bu sonuçlar Turizm İşletmeciliği öğrencilerinin hedeflerinin şehir otelleri olduğunu göstermektedir. Özellikle son dönemde şehir otellerinin sayılarındaki artış ve zincir otel işletmelerinin ülkemiz pazarına girmesi gençler açısından cazip iş olanakları olarak gözükmektedir.

Otel işletmelerinde çalışmak için en çok tercih edilen üç bölümün önbüro (%21.4), halkla ilişkiler (%21.4) ve satış pazarlama (%15.1) olduğu görülmektedir. En az tercih edilen bölümün ise kat hizmetleri (%1.6) olduğu görülmektedir. Cinsiyete göre; çalışmak için en çok tercih edilen bölümler açısından ise istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p > 0.05$). Bu sonuç gençler arasında otel işletmesi içinde genellikle misafirle direk iletişim halinde olunacak ofis hizmeti olan bölümlerin daha gözde bölümler olarak düşünülmesi şeklinde yorumlanmaktadır.

Araştırmaya katılan gençlerin çalışmak istedikleri statü açısından ise yönetici pozisyonlarını istedikleri görülmektedir. Gençlerin % 39.7'si üst düzey yönetici olmayı isterken, %24.6'sı orta düzey yönetici olmayı istemektedir. Çalışmak istenilen statü açısından da cinsiyete göre anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0.05$). Turizm sektöründe özellikle tatil yöresi otellerinde mevsimlik çalışan eğitim almamış çok sayıda işgücü bulunmaktadır. Bu sonuçlar gençlerin aldıkları eğitim nedeniyle kendilerini sektörde çalışan vasıfsız elemanlara göre daha nitelikli görmelerinden dolayı statü olarak yönetici olarak düşünmeleri olarak değerlendirilebilir.

Tablo1. Çalışılmak İstenilen Alanlar ile İlgili Yüzde, Frekans ve Ki-kare Dağılımları

	Kadın		Erkek		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Çalışılacak Alanlar						
4-5 Yıldızlı Şehir Otelleri	18	33,3	23	31,9	41	32,5
Tatil Köyleri	9	16,7	15	20,8	24	19,0
Eğlence İşletmeleri	2	3,7	7	9,7	9	7,1
Yiyecek İçecek İşletmeleri	4	7,4	1	1,4	5	4,0
Seyahat Acenteleri	14	25,9	18	25,0	32	25,4
Rehberlik Hizmetleri	7	13,0	8	11,1	15	11,9
		$\chi^2=4.780$		$P=0.443$		
Otel İşl. Tercih Edilen Bölge.						
Ön Büro	9	16,7	18	25,0	27	21,4
Halkla İlişkiler	13	24,1	14	19,4	27	21,4
Satış Pazarlama	7	13,0	12	16,7	19	15,1
İnsan Kaynakları	8	14,8	9	12,5	17	13,5
Muhasebe – Finans	5	9,3	7	9,7	12	9,5
Yiyecek – İçecek	3	5,6	5	6,9	8	6,3
Toplantı – Kongre – Ziyafet	6	11,1	4	5,6	10	7,9
Sağlık – Fitness	2	3,7	2	2,8	4	3,2
Kat Hizmetleri	1	1,9	1	1,4	2	1,6
		$\chi^2=3.138$		$P=0.925$		
Çalışmak İstenen Statü						
Üst Düzey Yönetici	23	42,6	27	37,5	50	39,7
Orta Düzey Yönetici	15	27,8	16	22,2	31	24,6
İdari Personel	6	11,1	11	15,3	17	13,5
Kalifiye Eleman	4	7,4	8	11,1	12	9,5
Teknik Personel	1	1,9	5	6,9	6	4,8
Geçici Mevsimlik Çalışan	3	5,6	3	4,2	6	4,8
Yarı Zamanlı Çalışan	2	3,7	2	2,8	4	3,2
		$\chi^2=3.319$		$P=0.768$		

İşyeri seçimiyle ilgili yüzde, frekans ve Ki-kare değerleri Tablo 2’de verilmektedir. Araştırmaya katılan gençlerin % 88.9’ unun buldukları şehir dışında da çalışmak isteyebilecekleri sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyete göre; gençlerin bulunulan şehir dışında çalışma isteği açısından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0.05$). Gençlerin çalışacakları işyeri seçiminde öncelikle olarak kariyer fırsatlarına (%27) ve maaş (% 22.2) imkanlarına dikkat ettikleri görülmektedir. Ayrıca cinsiyete göre işletme tercihlerinde dikkat ettikleri kriterler açısından istatistiksel olarak fark tespit edilmemiştir ($p>0.05$). Elde edilen sonuçlar günümüz gençlerinin kariyer olanaklarına paradan daha çok önem verdikleri şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 2. İşyeri Seçimiyle İlgili Yüzde, Frekans ve Ki-Kare Değerleri

	Kadın		Erkek		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Yaşanılan Şehir Dışında Çalışma						
Evet	47	87	65	90,3	112	89,9
Hayır	7	13	7	9,7	14	11,1
		$\chi^2=0,328$		$P=0,567$		
İşyeri Seçiminde Önemli Unsurlar						
Kariyer Olanakları	14	25,9	20	27,8	34	27,0
Maaş	12	22,2	16	22,2	28	22,2
İş Güvencesi	10	18,5	13	18,1	23	18,3
Çalışma Saatleri	8	14,8	10	13,9	18	14,3
Sosyal Faaliyet / Haklar	3	5,6	8	11,1	11	8,7
Ulaşım Kolaylıkları	7	13	5	6,9	12	9,5
		$\chi^2=2,326$		$P=0,802$		

Kadın ve erkek öğrencilerin işletmelerde çalışanların cinsiyete göre çalışmak istedikleri bölüm tercihleri ile ilgili düşüncelerinin yüzde, frekans ve Ki-Kare değerleri Tablo 3’de verilmektedir. Araştırmaya katılan öğrenciler tarafından erkek çalışanların en fazla çalışmak isteyecekleri bölümün servis (%32.5), kadın çalışanların en fazla çalışmak isteyecekleri bölümün ise halkla ilişkiler (%18.3) olacağını düşündükleri görülmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin düşüncelerinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$). Bu sonuçlar bazı mesleklerin kadın işi veya erkek işi olarak düşünülmesinden dolayı olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 3. Kadın Ve Erkek Öğrencilerin İşletmelerde Çalışanların Cinsiyete Göre Çalışmak İstedikleri Alan Tercihleri İle İlgili Düşüncelerinin Yüzde, Frekans ve Ki-Kare Değerleri

	Kadın		Erkek		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Erkek Çalışanların Tercih Ettiği Alan						
Servis	22	40,7	19	26,4	41	32,5
Yiyecek – İçecek Yönetici	14	25,9	14	19,4	28	22,2
Mutfak	4	7,4	11	15,3	15	11,9
Ön Büro	2	3,7	8	11,1	10	7,9
Muhasebe – Finans	5	9,3	5	6,9	10	7,9
Satış Pazarlama	2	3,7	6	8,3	8	6,3
İnsan Kaynakları	2	3,7	5	6,9	7	5,6
Halkla İlişkiler	2	3,7	3	4,2	5	4,0
Kat Hizmetleri	1	1,9	1	1,4	2	1,6
		$\chi^2=8,167$		$P=0,417$		
Kadın Çalışanları Tercih Ettiği Alan						
Kat Hizmetleri	7	13	13	18,1	20	15,9
Halkla İlişkiler	12	22,2	11	15,3	23	18,3
Ön Büro	11	20,4	11	15,3	22	17,5
İnsan Kaynakları	6	11,1	10	13,9	16	12,7
Satış Pazarlama	5	9,3	9	12,5	14	11,1
Yiyecek – İçecek	5	9,3	6	8,3	11	8,7
Muhasebe – Finans	3	5,6	5	6,9	8	6,3
Mutfak	4	7,4	5	6,9	9	7,1
Servis	1	1,9	2	2,8	3	2,4
		$\chi^2=2,501$		$P=0,962$		

Öğrencilerin çalışma alanında cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili düşüncelerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4’de verilmektedir. Cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili ifadeler verilen cevaplar şu şekilde görülmektedir. ‘Kadınlara işe almada ayrımcılık yapılıyor’ ifadesine karşılık erkek öğrencilerin puanı 1.17 ± 0.38 iken kadın öğrencilerin ise 1.74 ± 0.98 puandır. ‘Kadınlara terfi ve atamalarda ayrımcılık yapılıyor’ ifadesiyle ilgili olarak ise erkeklerin 2.97 ± 0.93 puan, kadınların 3.70 ± 0.87 puan aldıkları görülmektedir. Ayrıca ‘Kadınlara ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapılıyor’ ifadesinde erkek öğrencilerin 3.17 ± 0.99 puan, kadın öğrencilerin 4.04 ± 0.59 puan aldıkları saptanmıştır. ‘Kadınlara işten çıkarmada ayrımcılık yapılıyor’ ifadesine ise erkek öğrencilerin 3.58 ± 0.72 puan ve kadın öğrencilerin 2.57 ± 0.74 puan aldıkları görülmektedir. Tüm bu ifadelerde puanlar ile cinsiyet arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($P < 0.05$) (Tablo 4).

Üniversite öğrencilerinin kadınların yönetici olabilme vasıfları hakkındaki düşüncelerine yönelik ifadeler verdikleri cevaplar ise şu şekilde görülmektedir. ‘Kadınlar liderlik özellikleri yetersiz olduğu için yönetim kademelerinde daha az yer alıyor’ ifadesi ile ilgili olarak erkek öğrencilerin 4.36 ± 0.80 puan, kadın öğrencilerin ise 1.74 ± 0.44 puan aldıkları görülmektedir. ‘Kadınlar başarı motivasyonları düşük olduğu için yönetim kademesinde daha az yer alıyor’ ifadesinde ise erkek öğrencilerin 4.33 ± 0.71 puan, kadın öğrencilerin 1.44 ± 0.50 puan aldıkları saptanmıştır. ‘Kadınlar aile sorumlulukları kariyerlerinin önüne geçtiği için yönetim kademelerinde daha az yer alıyor’ ifadesi ile ilgili olarak erkek öğrencilerin puanlarının 4.75 ± 0.43 , kadın öğrencilerin puanlarının 4.15 ± 0.60 olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan erkek öğrencilerin ‘Kadınlar yeterli eğitim ve deneyime sahip olmadıkları için yönetim kademesinde daha az yer alıyor’ ifadesinden aldıkları puan 4.61 ± 0.58 iken, kadın öğrencilerin aldıkları puan 1.87 ± 0.33 olarak saptanmıştır. ‘Kadınların rol model alacakları yeterli sayıda kadın yönetici olmadığı için yönetim kademesinde daha az yer alıyorlar’ ifadesi ile ilgili erkek öğrencilerin 4.64 ± 0.76 puan, kadın öğrencilerin ise 1.78 ± 0.63 puan aldıkları görülmektedir. Ayrıca erkek öğrencilerin ‘Kadın olmaları sebebiyle yönetim seviyesinde az yer alıyorlar’ ifadesinden 3.42 ± 0.99 puan, kadın öğrencilerin ise 1.22 ± 0.42 puan aldıkları saptanmıştır. Tüm bu ifadelerde puanlar ile cinsiyet arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($P < 0.05$) (Tablo 4).

Tablo 4. Öğrencilerin Çalışma Alanında Cinsiyet Ayrımcılığıyla İlgili Düşüncelerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İfadeler	Kadın		Erkek		t	p	Toplam	
	\bar{x}	\pm sd	\bar{x}	\pm sd			\bar{x}	\pm sd
1. Kadınlara işe almada ayrımcılık yapılıyor	1.74	\pm 0.98	1.17	\pm 0.38	4.105	<0.0001	1.41	\pm 0.75
2. Kadınlara terfi ve atamalarda ayrımcılık yapılıyor	3.70	\pm 0.87	2.97	\pm 0.93	4.498	<0.0001	3.29	\pm 0.97
3. Kadınlara hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapılıyor	2.96	\pm 0.93	3.17	\pm 0.99	-1.181	0.240	3.08	\pm 0.97
4. Kadınlara ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapılıyor	4.04	\pm 0.59	3.17	\pm 0.83	6.871	<0.0001	3.54	\pm 0.86
5. Kadınlara işten çıkarmada ayrımcılık yapılıyor	2.57	\pm 0.74	3.58	\pm 0.72	-7.644	<0.0001	3.15	\pm 0.89
6. Kadınlar liderlik özellikleri yetersiz olduğu için yönetim kademelerinde daha az yer alıyor	1.74	\pm 0.44	4.36	\pm 0.80	-23.579	<0.0001	3.24	\pm 1.46
7. Kadınlar başarı motivasyonları düşük olduğu için yönetim kademesinde daha az yer alıyor	1.44	\pm 0.50	4.33	\pm 0.71	-26.707	<0.0001	3.10	\pm 1.57
8. Kadınlar aile sorumlulukları kariyerlerinin önüne geçtiği için yönetim kademelerinde daha az yer alıyor	4.15	\pm 0.60	4.75	\pm 0.43	-6.549	<0.0001	4.49	\pm 0.59

9. Kadınlar yeterli eğitim ve deneyime sahip olmadıkları için yönetim kademesinde daha az yer alıyor	1.87 ± 0.33	4.61 ± 0.58	-33.610	<0.0001	3.44 ± 1.44
10. Kadınların rol model alacakları yeterli sayıda kadın yönetici olmadığı için yönetim kademesinde daha az yer alıyorlar	1.78 ± 0.63	4.64 ± 0.76	-22.487	<0.0001	3.41 ± 0.59
11. Kadın olmaları sebebiyle yönetim seviyesinde az yer alıyorlar	1.22 ± 0.42	3.42 ± 0.99	-16.902	<0.0001	2.48 ± 1.34
12. İşe alımlarda cinsiyet farklılığı belirleyici bir unsurdur	3.37 ± 0.56	4.39 ± 0.76	-8.658	<0.0001	3.95 ± 0.85
13. Mesleklerde ve organizasyonlarda görevlerin 'Kadın İş'i' ve 'Erkek İş'i' olarak ayrılması gerekmektedir	1.87 ± 0.33	1.99 ± 0.54	-1.376	0.171	1.94 ± 0.47
14. Organizasyon içerisinde görev dağılımı kadın ve erkek çalışanlar için farklılık göstermektedir	3.37 ± 0.68	3.94 ± 0.73	-4.496	<0.0001	3.70 ± 0.76
15. Kadın çalışanlar organizasyon içerisinde güç edinimi ve kullanımı sırasında sorun yaşamaktadır	3.44 ± 0.50	3.88 ± 0.50	-4.768	<0.0001	3.69 ± 0.54
16. Kadınların evli ve çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz etkilemektedir	4.87 ± 0.58	4.90 ± 0.30	-0.406	0.686	4.89 ± 0.44
17. Erkeklerin evli ve çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz etkilemektedir	4.63 ± 0.62	4.39 ± 0.76	1.950	0.53	4.49 ± 0.71
18. Organizasyon içerisinde kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret farklılıkları bulunmaktadır	3.20 ± 1.01	1.83 ± 0.65	8.667	<0.0001	2.42 ± 1.06
19. Kadın çalışanların hamile olması işe alım sırasında işveren tercihini olumsuz etkiler	4.72 ± 0.66	4.81 ± 0.46	-0.835	0.405	4.77 ± 0.55
20. Kadınların dış görünüşü işe alımlarda oldukça önemlidir	4.89 ± 0.31	4.90 ± 0.30	-0.252	0.802	4.90 ± 0.30
21. Erkeklerin dış görünüşü işe alımlarda oldukça önemlidir	4.67 ± 0.72	4.97 ± 0.17	-3.031	0.004	4.84 ± 0.51
22. Kadınların otel işletmelerinde kat hizmetleri, resepsiyon ve halkla ilişkiler departmanlarında çalışmaları daha uygundur	4.13 ± 0.62	4.75 ± 0.55	-5.950	<0.0001	4.48 ± 0.65

Öğrencilerin cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili olarak cevaplandıkları ifadelerle ilgili Tablo 4'de verilen diğer sonuçlar ise şu şekilde görülmektedir. 'İşe alımlarda cinsiyet farklılığı belirleyici bir unsurdur' ifadesinde erkek öğrencilerin 4.39±0.76 puan, kadın öğrencilerin ise 3.37±0.56 puan aldıkları görülmektedir. 'Organizasyon içerisinde görev dağılımı kadın ve erkek çalışanlar için farklılık göstermektedir' ifadesi ile ilgili olarak 3.94±0.73 puanın erkek öğrenciler, 3.37±0.68 puanın ise kadın öğrenciler tarafından alındığı görülmektedir. 'Kadın çalışanlar organizasyon içerisinde güç edinimi ve kullanımı sırasında sorun yaşamaktadır' ifadesi ile ilgili olarak ise erkek öğrencilerin 3.88±0.50 puan, kadın öğrencilerin ise 3.44±0.50 puan aldıkları görülmektedir. 'Organizasyon içerisinde kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret farklılıkları bulunmaktadır' ifadesine ise erkek öğrencilerin 1.83±0.65 puan, kadın öğrencilerin ise 3.20±1.01 puan aldıkları saptanmıştır. 'Erkeklerin dış görünüşü işe alımlarda oldukça önemlidir' ifadesinde ise erkek öğrencilerin 4.97 ±0.17 puan, kadın öğrencilerin 4.67±0.72 puan aldıkları görülmektedir. Ayrıca 'Kadınların otel işletmelerinde kat hizmetleri, resepsiyon ve halkla ilişkiler departmanlarında çalışmaları daha uygundur' ifadesi ile ilgili erkeklerin 4.75 ±0.55 puan, kadınların ise 4.13±0.62 puan aldıkları görülmektedir. Tüm bu ifadelerde puanlar ile cinsiyet arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (P<0.05) (Tablo 4).

SONUÇ

Bu çalışma turizm işletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin sektörde öncelikli çalışmak istedikleri bölümler ve cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili düşüncelerini tespit etmek amacıyla düzenlenmiştir. Araştırma sonucunda öğrencilerin en fazla 4-5 yıldızlı şehir otellerinde çalışmayı düşündükleri görülürken (%32.5), en az ise yiyecek içecek işletmelerinde çalışmak istedikleri saptanmıştır (% 4). Son dönemde şehir otellerinin sayılarındaki artış ve zincir otel işletmelerinin ülkemiz pazarına girmesi gençler açısından cazip iş olanakları olarak gözükmektedir. Gençlerin büyük çoğunluğu öğrenim hayatları

devam ederken aynı zamanda bu işletmelerde yarı zamanlı çalışmaları onlara çalışma koşullarını öğrenme imkanını sağlayacaktır. Gençlerin işletmeleri yakından tanıma ve imkanlarını öğrenme fırsatları, mezun olduktan sonra bu işletmelerde çalışmak için onlara avantaj sağlayacaktır.

Otel işletmelerinde çalışmak için en çok tercih edilen üç bölümün ise önbüro (%21.4), halkla ilişkiler (%21.4) ve satış pazarlama (%15.1) olduğu görülmektedir. En az tercih edilen bölümün ise kat hizmetleri (%1.6) olduğu görülmektedir. Bu sonuç gençler arasında otel işletmesi içinde genellikle misafirle direk iletişim halinde olunacak ofis hizmeti olan bölümlerin daha gözde bölümler olarak düşünülmesi şeklinde yorumlanmaktadır. Öğrencilerin gerek yarı zamanlı çalışma gerekse stajları sırasında otel işletmelerinde bulunmaları onların işletmelerdeki bölümler hakkında fikir sahibi olmalarını sağlamıştır. Turizm sektörü içerisinde misafirle direk iletişim halinde olmak önemlidir. Ayrıca sektörde ihtiyaçtan dolayı eğitim almamış çalışanların varlığı düşünüldüğü zaman, genellikle bu kişilerin kat hizmetleri gibi bölümlerde istihdam edildikleri görülmektedir. Üniversite öğrencilerinin hem eğitilmiş oldukları, hem de öğrenim sürecinde sektörde çalışmalarından dolayı kendilerini farklı bölümlerde görmek istedikleri şeklinde düşünülebilir. Bununla birlikte, misafirle direk iletişimde de bulunmak onlar açısından önemlidir.

Araştırmaya katılan gençlerin statü açısından ise yönetici pozisyonlarında çalışmayı istedikleri görülmektedir. Gençlerin % 39.7'si üst düzey yönetici olmayı isterken, %24.6'sı orta düzey yönetici olmayı istemektedir. Gençlerin çalışacakları işyeri seçinde öncelikle olarak kariyer fırsatlarına (%27) ve maaş (% 22.2) imkanlarına dikkat ettikleri görülmektedir.

Turizm sektöründe özellikle tatil yöresi otellerinde mevsimlik çalışan eğitim almamış çok sayıda işgücü bulunmaktadır. Bu sonuçlar gençlerin aldıkları eğitim nedeniyle kendilerini sektörde çalışan vasıfsız elemanlara göre daha nitelikli görmelerinden dolayı statü olarak yönetici olarak düşünmeleri olarak değerlendirilebilir. Bu durum gençlerinin kariyer olanaklarına paradan daha çok önem vermeleri sonucundan da anlaşılmaktadır.

Turizm sektörü içerisinde son yıllarda kadın çalışanlar sayısında artış olduğu görülmektedir. Kadın çalışanların ağırlıklı olarak istihdam edildikleri departmanlar arasında, ön-büro ve kat hizmetleri departmanları gelmektedir. Her meslekte olduğu gibi turizm sektöründe de bazı işler kadın işi veya erkek işi olarak bilinmektedir. Kadınların bu departmanlarda, erkeklerden daha yetenekli ve tecrübeli oldukları şeklinde düşünülmektedir. Araştırmaya katılan öğrenciler tarafından erkek çalışanların en fazla çalışmak isteyecekleri bölümün servis (%32.5), kadın çalışanların en fazla çalışmak isteyecekleri bölümün ise kat hizmetleri (%15.9) olacağını düşündükleri sonucundan da anlaşılmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili sorulan ifadelerde de benzer sonuçlara ulaşılmıştır. 'Kadınların daha çok kat hizmetleri, resepsiyon ve halkla ilişkiler departmanlarında çalışmaları daha uygundur' ifadesinden de elde edilen sonuçlar bazı işlerin kadın işi bazı işlerin erkek işi olarak düşünüldüğü algısını desteklemektedir.

Her sektörde karşılaşılan cinsiyet ayrımcılığı sorunu turizm sektöründe de bulunmaktadır. Cinsiyete bağlı ayrımcılık nedeniyle kadınlar yöneticilik pozisyonlarında daha az yer almaktadır. Orta kademe yöneticilik pozisyonlarda yer alabilirken üst ve tepe yönetime geçmeleri bir takım görünmez engellerle durdurulmaktadır. Bunun arkasındaki sebepler arasında ailevi sorumlulukları düşünülmektedir. Kadının aile içerisindeki işlevi ve görevi toplumca kabul gören bir unsurdur. Bu sebepten dolayı turizm işletmelerinin personel politikalarını düzenlemeleri, çalışanların kafasındaki kadın çalışan algısını değiştirmeye yönelik bir takım düzenlemeler yapması önemlidir. Bu düzenlemeler sayesinde özellikle başarılı kadın çalışanlardan alacakları verim artacaktır. Diğer türlü nasılsa benim kariyer ilerlemem bir noktada duracak diye düşünen kadın çalışandan asıl alınacak verim elde edilemeyecektir.

Yapılan farklı bir çalışmada otel işletmelerindeki kadın çalışanların ailelerine yeterince vakit ayıramamaları da önemli bir iş güçlüğü ve iş değiştirme nedeni olarak görülmektedir. Ayrıca aynı çalışmada kadın çalışanların işlerini bırakma ya da değiştirme niyetini etkileyen nedenlerin işletmeden kaynaklanan iş değiştirme ya da işi bırakma nedenleriyle örtüştüğü görülmüştür. Bunlar arasında ücret, kariyer ve terfi olanakları, iş tatmini, işyerindeki taciz olayları, fiziksel çalışma koşullarından kaynaklı nedenler, iş garantisi ya da sosyal güvenliğin eksikliğinden kaynaklanan nedenler, iş ve çalışma koşullarından kaynaklanan nedenler, örgüt içi iletişimin eksikliği, yönetim anlayışı, işletmenin etik anlayışı, daha iyi iş imkanları, iş ve özel hayat çelişkisi ve turizm endüstrisinden memnun olmama olarak özetlenebilir (Halis ve Çamlıbel, 2011).

Turizm işletmelerinin düzenleyecekleri yeni personel politikası kadın çalışanlar açısından önemli olmakla birlikte ve eşit haklar sağlanmış olacaktır. İşletmelerin düzenleyecekleri bu politikalar içerisinde işe alım sürecinde eşit değerlendirme, eşit ücret imkanı ve eğitim olanakları, sosyal haklar anlamında eşitlik, çalışma saatlerinde eşitlik, kariyer imkanları anlamında ortak imkanlar sağlanması, kariyer değerlendirme sırasında ise önyargılardan uzak eşit şartlarda değerlendirme imkanları bulunmalıdır.

KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, O. K. (1991). *Türkiye’de Turizm Eğitimi ve Etkinliği*, Ankara: Milli Produktivite Merkezi Yayınları.
- Akgemci, T.(2004), *Gelecekte Kariyer Yönetimi ve Güncel Sorunlar*, Şimşek, M. Çelik, Ş. Çelik, A.(Ed.) Kariyer Yönetimi, Ankara: Gazi Kitabevi
- Altman, L.A. ve Brothers, L.R. (1995). Career Longevity of Hospitality Graduates, *FIU Hospitality Review*, 13(2), 77-83.

- Avcı, N. (2011). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin İş Değerleri: Çeşme Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 22 (1), 7-18.
- Birdir, B. (2002). Turizm ve Otel İşletmeciliği Eğitimi Alan Lisans Öğrencilerinin Turizm Endüstrisinde Çalışmayı Tercih Etmemelerinin Temel Nedenleri: Bir Nominal Grup Tekniği Araştırması, *Turizm Eğitimi Konferans-Workshop*, Turizm Bakanlığı Turizm Eğitim Genel Müdürlüğü: 495–504.
- Duman, T., Tepeci, M. ve Unur, K. (2006). Mersin’de Yükseköğretim ve Orta Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektörün Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışma İsteklerinin Karşılaştırmalı Analizi, *Anatolia:Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17 (1), 51-69.
- Dursun, S., Aytaç,S.(2012). Üniversite Öğrencilerinin İşgücü Piyasasına Yönelik Beklentileri Ve İş Deneyimleri İle Umutsuzluk ve Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, *Cbü Sosyal Bilimler Dergisi*,10(1), 373-388.
- Ehtiyar E., Üngüren, R.(2008), Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Umutsuzluk ve Kaygı Seviyeleri İle Eğitime Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(4), 159-181.
- Eser, Z. (2002). Turizm Eğitimine Üç Açılı Yaklaşım: Profesyonel Eğitim, Mesleki Beceri Eğitimi ve Girişimcilik Eğitimi. *Turizm Bakanlığı II. Turizm Şurası Bildirileri II. Cilt*, Ankara.
- Gürdal, M. (2002). Türkiye’de Mesleki Turizm Eğitiminin Yapısal Analizi, Okullaşma Eğitiminin Kalitesi-Staj-İstihdam Sorunları ve Çözüm Önerileri, *Turizm Eğitimi Konferans-Workshop*, Turizm Bakanlığı Turizm Eğitim Genel Müdürlüğü, 391–400.
- Halis, M., Çamlıbel, Z. (2011). Algılanan İş Güçlüğü İş Değiştirme Niyeti Üzerindeki Etkisi ve Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Manas Fen Bilimleri Dergisi*, 5, 75-84.
- İçöz, O. (1991). Turizm Sektörünün Gelişmesinde İnsan Unsurunun Önemi, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2 (6), 15-18.
- Kızılırmak, İ. (2000). Meslek Yüksekokulları Turizm ve Otelcilik Programlarının Turizm Sektörünün Beklentileri Doğrultusunda Değerlendirilmesi, *Milli Eğitim Dergisi*, 147, 88-60.
- King, B., Mckercher, B., Waryszak, R. (2003). A Comparative Study of Hospitality And Tourism Graduates In Australia And Hong Kong, *The International Journal of Tourism Research*, 5(6), 409-420.
- Kozak, M. A. (2001), *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, No. 1326.

- Kuşluyan, S., Kuşluyan, Z. (2000). Perceptions And Attitudes of Undergraduate Tourism Students Towards Working In The Tourism Industry In Turkey, *Tourism Management*, 21(3), 251-269.
- Mısırlı, İ. (2002). Turizm Sektöründe Meslek Standartları ve Mesleki Belgelendirme Sistemi (Sertifikasyon), *Anatolia Turizm Araştırma Dergisi*, 13(1), 39-55.
- Pehlivan, R. (2008). *Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta olan Öğrencilerin Sektör ile İlgili Tutumlarının Mezuniyet Sonrası Kariyer Seçimine Etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Tükeltürk, Ş.A., Perçin, Ş.N.(2008). Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 113-128.
- Tüylüoğlu, T.(2003). *Türkiye’de Turizm Eğitiminin Niteliği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Yanardağ, M.Ö., Avcı, M. (2012).Turizm Sektöründe İstihdam Sorunları: Marmaris, Fethiye, Bodrum İlçeleri Üzerine Ampirik Bir İnceleme, *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 39-62.

EXTENDED ABSTRACT

This study has been made for tourism management students to identify their thoughts about determining their ideal working department and their thoughts about sex discrimination. This research has been performed on Gazi University Department of Tourism Management senior students by the questionnaire methodology. The data from the research has been analyzed using SPSS 17.0 statistical software. Category variables has been presented using numbers and percentages, and continuous variables by mean \pm SD. Comparisons for sex discrimination for every gender were performed using t test in likert scoring averages on independent groups. Evaluation of employment preferences for every gender was performed using chi-square test. In every analysis, statistical significance was accepted as ($p < 0.05$).

Research population is consisting of 42.9 % women and 51.7% men. Students' age is observed to be between 20.50 ± 0.50 (min 20; max 21). The majority of students are thinking about working in 4-5 star city hotels (32.5%), whereas the least group is thinking to work in food and beverage enterprises (4%). The first three departments in hotels that students rather to work are front office (21.4%), guest relations (21.4%) and sales departments (15.1%) respectively. The least preferred department is housekeeping department with 1.6% preference. Among the young respondents, they would rather prefer to work in management roles. 39.7% wants to be in upper management positions, and 24.6% wants to be in middle management positions. Young respondents prefer to work in workplaces by taking into consideration primarily the career opportunities (27%) and salary opportunities (22.2%).

University students think that male workers' mostly desired working department would be service (32.5%), and female workers' mostly desired working department would be housekeeping (15.9%).

The problem of sexual discrimination can also be found in tourism sector, like any other. Women possess less management positions in business due to sexual discrimination. Women can easily found their place in middle management positions, whereas higher and top positions for women are blocked by invisible obstacles. Responsibility for her own family is accepted as the major cause for this problem. On the other hand, many women manage their personal life accordingly to bring career targets into their priority. For this reason, it is important for touristic institutions to manage their own personnell policy in order to change the worker perception of women workers. With the help of these improvements, successful women will get better performance, and motivation; in other circumstances, women workers who think their carreer has ended in a certain point will get no efficiency.

The new human resources policy is very important for women employees that it will create equal opportunities for them. Companies involve equal opportuntinties during recruitment, equal salary and training programs, and equal carreer opportunities with equal working hours, so they could position equal career rights without any prejudice within the company.

In addition to these, scores in certain questions on sexual discrimination were found significant statistically ($P < 0.05$).