

TURİZM SEKTÖRÜNDE KADIN İŞGÜCÜ PERFORMANSININ İNCELENMESİ: EDİRNE İLİ KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÖRNEĞİ*

THE ANALYSIS OF THE PERFORMANCE OF WOMEN LABOR IN THE
TOURISM SECTOR: CASE OF EDİRNE ACCOMMODATION
ENTERPRISES

Ceylan ÇİÇEN

Trakya Üniversitesi

cicenceylan@gmail.com

ORCID: 0000-0002-4947-5176

Dr. Öğr. Üyesi Ebru Z. BOYACIOĞLU

Trakya Üniversitesi

ebruzboyacioglu@yahoo.com

ORCID: 0000-0002-5514-340X

Prof. Dr. Adil OĞUZHAN

Trakya Üniversitesi

adiloguzhan@trakya.edu.tr

ORCID: 0000-0003-2475-6892

ÖZ

Turizm sektöründe kadın işgücü oranının yüksek olması, turizmin “emek-yoğun” olduğu kadar “kadın-yoğun” iş alanı özelliği taşımasına da neden olmaktadır. Bu nedenle çalışmada turizm sektörünün istihdam yaratan önemli unsurlarından biri olan konaklama işletmelerinde kadın işgücünün performans düzeyi algıları incelenmiş ve kadınların performans düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılıklarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma nicel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı keşfedici bir araştırmayı kapsamaktadır. Edirne il ve ilçelerinde faaliyet gösteren 58 konaklama işletmesinde istihdam edilen 157 kadın çalışana anket uygulanmıştır. Elde edilen bulgular; kadınların demografik özelliklerine göre performans düzeyleri algılarında önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Bekâr ve lisans mezunu katılımcıların performans düzeyi algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna ilaveten kat hizmetlerinde çalışanların motivasyon düzeylerinin daha düşük olduğu ve sektörde çalışma süresi arttıkça performansın düştüğü belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Turizm, Kadın İşgücü, Performans, Konaklama İşletmesi, Edirne.



MAKALE BİLGİSİ

Araştırma Makalesi

Makale Geliş

28.12.2019

Düzeltilme

16.02.2020

17.03.2020

Kabul

24.03.2020

ABSTRACT

Due to high women workforce ratio, tourism sector causes to have "woman-intensive" feature as well as "labor-intensive" feature. In the study, the perception of the performance level of the female workforce in the accommodation establishments, which is one of the important employment-generating factor of the tourism sector was examined and aimed to determine the differences of the performance according to demographic levels of women. The study includes an exploratory research using quantitative data collection methods. A survey was conducted with 157 women working in 58 accommodation companies operating in Edirne provinces and districts. Findings shows that there are important differences in perceptions of performance levels of women according to their demographic levels. It was determined that the perception of performance level of single and undergraduate graduates was higher. In addition, the level of motivation of the employees in housekeeping department is than lower others and the performance decrease as the working period increased in tourism sector.

Key words: Tourism, Women Labor, Performance, Accommodation Enterprises, Edirne.

*Bu çalışma, ikinci yazar danışmanlığında birinci yazar tarafından Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde yürütülen “Turizm Sektöründe Kadın İşgücünün Performansının İncelenmesi: Edirne İli Konaklama İşletmeleri Örneği” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Atıf için: Çiçen, C., Boyacıoğlu, E. Z. ve Oğuzhan, A. (2020). Turizm Sektöründe Kadın İşgücü Performansının İncelenmesi: Edirne İli Konaklama İşletmeleri Örneği. Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi. 4(1), 123-150.

GİRİŞ

İş performansı örgütler, yöneticiler ve çalışanlar için önemli bir konudur. İş performansı; belirli bir amaç doğrultusunda bir işgören veya grubun gösterdiği nicel ve nitel ölçüt, olarak tanımlanmakta ve kişisel yeteneklere, ücret düzeyine, terfi imkanlarına, diğer çalışanların performansına bunlara ilaveten işletmeye bağlı durumlara göre farklılık göstermektedir (Tercan, 2017:38). Performans düzeyi örgütsel başarıyı etkilemektedir, bu nedenle örgütler, hedeflerine ulaşmak ve piyasada rekabet edebilmek için performansı yüksek çalışanlara ihtiyaç duyarlar. İşletme hedeflerine uygun performans gösteren çalışanlar daha yüksek gelir, kariyer ve sosyal itibar elde etmektedir (Yelboğa, 2006:200).

Performansı etkileyen faktörler genelde iç ve dış faktörler olarak tanımlanmıştır (Avunduk, 2016:65). İşletme tarafından denetlenebilen ve değiştirilebilen faktörler iç veya örgütsel faktörler olarak, sosyo-kültürel ve ekonomik sistemler tarafından belirlenen ve işletmeye bağlı olmayan faktörler dış veya çevresel faktörler olarak belirlenmiştir. Çalışma ortamı, iş yeri koşulları, yöneticilerin çalışana bakış açısı ve işletmelerin çalışma politikası iş performansı üzerinde etkilidir (Yıldız, Savcı ve Kapu, 2011:235).

İşletmelerin piyasada rekabet gücünü arttırması, etkinliğini sağlaması konusunda performans yönetiminin rolü büyüktür. İşletmeler için fiziksel ve finansal kaynakların verimli kullanılması kadar işgücünün verimli kullanılması da önemlidir. Çalışanların bilgi ve beceri seviyelerinin verimli kullanılması, mevcut performansın arttırılması, bireysel ve grup performansının etkin yönetilmesi işletme hedefleri arasında yer almaktadır (Tutar ve Altınöz,2010:203).

Farklı bilgi ve beceri düzeyine sahip kadınlara istihdam olanakları sunması nedeni ile turizm sektörü emek-yoğun olduğu kadar kadın-yoğun olarak da nitelendirilmektedir (Kozak, 1996:16; Cave ve Kılıç,2010:285). Turizm, 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesi gibi taahhütlerin yerine getirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır (UNWTO, 2019:8). Hizmet sektörü içinde yer alan turizm işletmelerinde kadın çalışan sayısı giderek artmaktadır (Tükeltürk ve Perçin,2008:114). Kadınlar turizm sektöründe çok farklı görevlerde yer alarak yoğun istihdam edilmektedir (Tajeddini, Vanessa ve Mela, 2017:56). Dünyada turizm sektöründe çalışanların % 54'ü kadındır (UNWTO:2019:9). Türkiye'de ise konaklama, havayolu taşımacılığı, yiyecek içecek hizmetleri ve seyahat acentaları gibi turizmle ilgili alanlarda kadın çalışan oranı %32,1 düzeyindedir (TSKB, 2018:12). Turizm sektöründe kadınların bilgi-beceri ile örtüşen alanların bulunması, kısmi çalışma koşulları, mevsimlik yapısı, mekânsal yoğunlaşma gibi sebeplerle kadın işgücünün turizmde çoğunlukla

yer aldığı görülmektedir (Şit, 2016:106). Turizmde kadın işgücü oranı yüksek olmasına rağmen kadınların alt seviyelerde yer aldıkları, erkek çalışanlara göre daha düşük ücret aldıkları ve aile işletmelerinde çoğunlukla ücretsiz olarak çalıştırıldıkları bilinmektedir (Kaya, 2017:6-7). Turizm sektöründe yönetici pozisyonunda erkekler egemen iken, kadınlar kariyer geliştirme fırsatı az ve düşük seviyelerdeki işlerde yoğunlaşmaktadır (Hemmati, 2000:18).

Çalışma; turizm sektöründe kadın işgücünün yoğun olması nedeni ile konaklama işletmelerinde istihdam edilen kadınlara yönelik gerçekleştirilmiştir. Konaklama işletmelerinin fark yaratabilmesi ancak çalışanları ile mümkün olmaktadır (Çolakoğlu, Ayyıldız ve Cengiz, 2009:80). Bu nedenle çalışanların performanslarına yönelik yapılan araştırmalar önem kazanmaktadır. Ayrıca turizmin emek- yoğun bir sektör olması ve çalışanların performanslarının sektörün gelişmesi açısından önemi çalışma alanını seçme konusunda etkili olmuştur. Çalışmanın amacı, konaklama işletmelerinde çalışan kadınların demografik özellikleri ile performans düzeyi algıları arasındaki ilişkileri incelemektir. Bu amaç altında öncelikle performans boyutları belirlenmiş ve kadınların demografik özelliklerine göre boyutlara ilişkin farklılıkları olup olmadığı ortaya konmaya çalışılmıştır. Çalışanların performans algısına ilişkin literatürde sıklıkla çalışılmıştır ancak konaklama işletmelerinde istihdam edilen kadınlara ilişkin yapılan araştırmaların sınırlı olduğunun tespit edilmesi sonucu bu çalışma planlanmıştır. Böylelikle Edirne sınırlılığında elde edilen durum tespitinin literatüre katkı sağlanması hedeflenmektedir.

LİTERATÜR

Bir sektöre ait performansın etkin değerlendirilebilmesi için olumlu ve olumsuz tüm yönlerinin ele alınarak mikro ve makro bazlı analiz yapılması önemlidir (Bustillo, Fernandez-Macias, Anton ve Esteve, 2011:448). Turizm sektöründe kadın çalışanların performansına ilişkin daha önce yapılan çok sayıda yerli ve yabancı çalışmalar bulunmaktadır:

Hu, Woods, Chen ve Brandmeir (2004)'te konaklama sektöründe devremülk hizmeti veren üç Amerikan firmasının satış temsilcileri ile yaptıkları çalışmada demografik özelliklerin iş performansı üzerindeki etkisini incelemiş ve demografik özelliklerin performansı etkilediğini buna ilaveten 50 yaşın üzerindeki deneyimli çalışanların en iyi performans gösterdiklerini tespit etmiştir.

Yelboğa (2006) finans sektöründe yaptığı çalışmasında kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyerek, yaş, kıdem, eğitim ve kişilik özelliklerinin iş performansını etkilediğini ortaya koymuştur.

**Turizm Sektöründe
Kadın İşgücü
Performansının
İncelenmesi: Edirne
İli Konaklama
İşletmeleri Örneği**

Elmas (2007) Kapadokya'daki otellerde yaptığı çalışmasında kadınların kat hizmetleri ve yiyecek-içecek departmanlarında yoğun olarak istihdam edildiklerini, ancak sadece bir kadının yönetici konumunda görev yaptığını tespit etmiştir.

Santos ve Varejao (2007), Portekiz'de yaptığı araştırmasında Oaxaca-Blinder ayrışım yöntemi kullanarak cinsiyetler arası ücret farkını incelemiş, turizm sektöründe erkek ve kadın çalışanlar arasındaki farkın % 45 olduğu bulunmuştur.

Tucker (2007), Ürgüp ve Göreme'de gerçekleştirdiği araştırmasında, kadınların turizm sektöründe çalışmasının uygun görülmediğine ve turizmin erkek işi olarak görüldüğüne dikkat çekmiştir.

Anafarta, Sarvan ve Yapıcı (2008) Antalya'da konaklama işletmelerinde kadın yöneticilere yönelik yaptıkları çalışmada kadınların iş performansı ve aile rolleri arasında sorunlar yaşadıklarını tespit etmişlerdir.

Tugores (2008), İspanya'da otellerde çalışan kadınların; çalışma saatlerinin uzun olması, ev işleri ve çocuk bakımı gibi nedenlerden dolayı çalışmaya daha az zaman ayırabildiklerini bu nedenle part-time ya da düşük ücretli işleri tercih etmek zorunda kaldıklarını tespit etmiştir.

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

Marinakou (2014), Yunanistan'da 5 yıldızlı otellerde çalışan 15 kadın ve 15 erkek yönetici ile yaptığı çalışmasında turizmde kadınların toplam istihdam oranının %55,5 olmasına rağmen genellikle satış, temizlik gibi cinsiyet rollerine uygun düşük statülü departmanlarda çalıştırıldığı belirlenmiştir.

Dufy, Kline, Mowatt ve Chancellor (2015), Dominik Cumhuriyeti'nde yaptıkları çalışmada turizm sektöründeki uzun çalışma sürelerinin kadınların performanlarını olumsuz etkilediği ve turistlerle sürekli etkileşim içinde olmalarının eşleri ile güven ve kıskançlık sorunları yarattığı sonucuna varılmıştır.

Pelit vd. (2016), Türkiye'nin çeşitli illerinde çalışan kadınların otel işletmelerinde yaşadığı düşük ücret, cinsiyet ayrımcılığı, terfi zorlukları, iş şartlarının ağırlığı, çalışma saatlerinin düzensizliği gibi sorunlar ile iş bırakma eğilimleri arasında pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir.

Çelik Uğuz ve Topbaş'ın (2016) turizm sektörüne yönelik yaptıkları araştırmalarında erkeklerin kadınlardan yaklaşık %18 oranında daha fazla

kazanç elde ettiği ve erkeklerin %25 oranında daha fazla tecrübeye sahip olduğu tespit edilmiştir. Türkiye’de çalışan kadınların ortalama eğitim süresi erkeklere göre yüksek iken turizm sektöründe tam tersine kadınların eğitim süreleri erkeklere göre %4,3 düşük belirlenmiştir. Bu durum sektörde kadın istihdamının daha düşük nitelikli ve daha az eğitim gerektiren işlerde yoğunlaştığına işaret etmektedir.

Akdemir ve Duman (2017), kadın işgücünün performansını incelediği çalışmada; cam tavan algısının kadınlarda hayal kırıklığı, stres, düşük motivasyon, azalan verim, işe devamsızlık, işten ayrılma niyetinde artış ve performansın olumsuz etkilenmesi gibi durumlara neden olduğu görülmüştür.

Çakır, Barakazi ve Barakazi (2017), Şanlıurfa’daki turizm işletmelerinde çalışan kadınların yaşadığı engellerin tespitini amaçlamış ve 96 kadın çalışan ile yapılan çalışmada kadınların genelinin cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıkları düşüncesinde olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Kaya (2017) araştırmasında turizmin yapısı ve cinsiyet temelli işbölümü nedeni ile kadınların alt pozisyonlarda ve düşük ücretli işlerde yoğunlaştığına dikkat çekmektedir

Dünyada ve Türkiye’de literatüre yönelik yapılan araştırma sonuçları; turizmde kadın işgücünün yüksek olduğu ancak kadınların erkeklerden daha alt pozisyonlarda istihdam edildikleri, daha düşük ücret aldıkları, cinsiyet ayrımcılığı yaşadıkları, bu durumdan performanslarının olumsuz etkilendiği, performansları ve demografik özellikleri arasında güçlü ilişkiler olduğu şeklinde yoğunlaşmaktadır. Bu çalışmada Edirne’deki konaklama işletmelerinde çalışan kadınların performans algılarının tespiti ve demografik özelliklerinin performanslarına etkilerinin incelenmesi sonucunda literatürdeki çalışmalarla arasındaki farklılıkların ya da benzerliklerin belirlenmesi amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Çalışma; amacına uygun olarak veri toplama ve değerlendirme tekniklerinin kullanıldığı keşfetmeye yönelik bir araştırmayı içermektedir. Çalışma; Edirne ili ve ilçelerinde faaliyet gösteren Kültür ve Turizm Bakanlığı onaylı ve Belediye Belgeli toplam 58 konaklama işletmesi ile sınırlı bir alan araştırmasıdır.

Amaç

Çalışmanın amacı; konaklama işletmelerinde istihdam edilen kadın çalışanların performanslarını belirlemek ve performansların demografik özelliklerine göre farklılıklarını ortaya koyabilmektir. Bu amaçla yapılan araştırmada; öncelikle performans boyutları belirlenmiş, kadınların

**Turizm Sektöründe
Kadın İşgücü
Performansının
İncelenmesi: Edirne
İli Konaklama
İşletmeleri Örneği**

demografik özelliklerine göre boyutlara ilişkin algılarında farklılık olup olmadığı ortaya konmaya çalışılmıştır.

Evren ve Örneklem

Edirne il ve ilçelerinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde istihdam edilen kadınlar çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. İşletme yöneticileri ile yapılan görüşmeler ve elde edilen veriler sonucunda çeşitli departman ve pozisyonlarda çalışan toplam 269 kadın olduğu tespit edilmiştir. Evren dahilindeki işletmelerin tamamına gidilmiş ancak bir kısmı sezon yoğunluğu nedeni anket uygulamasına sınırlı onay vermiş, onay alınan işletmelerde çalışan toplamda 161 kadın ankete katılmış, 4 anket eksik-yanlış doldurulması nedeniyle kullanılmamış ve 157 anket analizlere uygun görülmüştür.

Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Veri toplama yöntemi olarak iki bölümden ve toplam 35 sorudan oluşan bir anket kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde demografik özelliklere ilişkin soruların yer aldığı Kişisel Bilgi Formu, ikinci bölümünde ise Performans Ölçeği yer almıştır. Demografik özelliklerin yer aldığı birinci bölüm çoktan seçmeli 11 sorudan oluşmaktadır. Performans Ölçeği; Karakurum (2005), Bükülmez (2013), Dalkıranoglu (2006) ve Baskın (2011) tarafından kullanılan ölçeklerden uyarlanarak geliştirilmiştir. Performans Ölçeğinde beşli Likert tipi 24 soru kullanılmıştır. Sorularda katılımcılardan 1. Kesinlikle katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Kararsızım, 4. Katılıyorum, 5. Kesinlikle katılıyorum seçeneklerinden birini seçmesi istenmiştir.

Analizlerden önce araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek için iç tutarlılık göstergesi olan Cronbach's Alpha değeri hesaplanmıştır. Performans Ölçeğine yapılan geçerlilik güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,877 bulunmuştur. Cronbach's Alpha değerinin 0,80 ve 1,00 arasında olması, ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir(Acar, 2017:83). Faktör analizi, çok sayıdaki değişkenin daha az sayıda yeni değişkenlerle (faktörlerle) ifade edilmesinde kullanılan çok değişkenli istatistiksel bir tekniktir(Saraçlı, 2011:22). Maddeler ile ölçek toplamı arasındaki ilişki kat sayısının $r > 0,30$ düzeyinde olması faktör analizine uygunluğunu göstermektedir(Yaşlıoğlu, 2017:75). Maddelerle toplam ölçek arasındaki ilişkinin 0,302-0,706 arasında olduğu ve tüm maddeler için ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu, ölçekteki maddelerin toplam puan ile ilişkisinin yeterli olduğu ve maddelerde tutarlılık problemi olmadığı belirlenmiştir($p < 0,01$).

Değişkenler arasında belli oranda korelasyon bulunmasını test eden Bartlett Küresellik testi yapılmış ve örneklem hacminin faktör analizi için

yeterliliğini test eden KMO değerleri incelenmiştir. KMO değerinin 0,60'tan büyük olması veriler üzerinden faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir(Büyüköztürk, 2009). KMO değerinin 0,816 olarak ($>0,60$) ve Barlett küresellik testi sonucunun $p<0,01$ önem seviyesinde anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların demografik özelliklerine ait dağılımları belirlemek için frekans ve yüzde analizi yapılmıştır. Ayrıca betimsel analizlerden ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Ölçeklere ait geçerlilik güvenirlik analizlerinde önce madde analizi, ardından madde toplam korelasyon analizi, sonra ölçeklerin geçerliliklerinin belirlenmesi amacı ile açıklayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Faktör analizi tekniği uygulanarak elde edilen faktörlerde "bağımsızlık, yorumlamada açıklık ve anlamlılık" sağlamak amacıyla faktörler ilişkisiz (dik bağımsız) olarak ve eksenlerin konumları değiştirilmeden dik döndürme yapılmıştır. Dik döndürme metotları arasında en yaygın kullanılan, veri seti için en anlamlı döndürme Varimax metoduna göre döndürmedir (Saraçlı, 2011:23,26). Bu nedenle ölçeğin faktör çıkarımı için Temel Bileşenler Analizlerinden dikey döndürme yöntemi olan varimax dik döndürme yöntemi tercih edilmiştir. Ölçekteki maddelerin çıkarılması ya da çıkarılmaması durumuna karar vermede faktör yük değerlerinin 0,45 veya daha üzeri bir değer olması ölçüt olarak alınmıştır (Büyüköztürk, 2009). Ayrıca maddelerin tek bir faktör altında yük değeri taşıma özelliği incelenmiştir. Araştırmada Kolmogorov-Smirnov analizi yapılmış, basıklık, çarpıklık değerleri ile ortalama-medyan değerlerin yakınlığı incelenmiş ve verilerin dağılımının normal dağılımdan geldiği belirlenmiştir. Verilerin dağılımının normal olması sonucunda, alt problemlere ilişkin analizlerin test edilmesinde ikili gruplar için t-testi, grup sayısı ikiden fazla olanlar için tek yönlü Anova analizi uygulanmıştır. Anova analizinde anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenmesi için Post-Hoc testlerinden Scheffe analizi yapılmıştır.

Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmanın hipotezleri; Hu, Woods, Chen ve Brandmeir'in (2004)'te demografik özelliklerin iş performansı üzerindeki etkisini tespit ettiği çalışması referans alınarak oluşturulmuştur. Çalışmaya katılan kadınların performanslarına göre demografik özellikleri açısından bir fark olup olmadığının tespit için kurulan hipotezler:

H1: Katılımcıların performansları demografik özelliklerine göre farklılık gösterir.

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

**Turizm Sektöründe Kadın İşgücü Performansının İncelenmesi:
Edirne İli Konaklama İşletmeleri Örneği**

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

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

H1.4: Katılımcıların performans düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterir.

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

H1.6: Katılımcıların performans düzeyleri eğitim düzeyi gruplarına göre anlamlı farklılık gösterir.

H1.7: Katılımcıların performans düzeyleri bildiği yabancı dil sayısına göre anlamlı farklılık gösterir.

H1.8: Katılımcıların performans düzeyleri sektör tecrübesine göre anlamlı farklılık gösterir.

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

Ceylan ÇİÇEN, Ebru
Z. BOYACIOĞLU ve
Adil OĞUZHAN,
4 (1) 2020

• 130

BULGULAR

Anket formunun ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla hazırlanan sorulara ilişkin dağılımlar Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Yaş	F	%	Aylık Gelir	F	%
25 ve altı	40	25,5	1600 den az	61	38,9
25-34	36	22,9	1601 den fazla	96	61,1
35-44	40	25,5	Yabancı Dil Bilgisi	F	%
45-54	41	26,1	Bilmiyor	92	58,6
Medeni Durum	F	%	Bir Yabancı Dil Biliyor	46	29,3
Evli	81	51,6	Birden Fazla Yabancı Dil Biliyor	19	12,1
Bekâr	76	48,4	Sektörde Deneyim	F	%
Cocuk Sayısı	F	%	1 yıldan az	32	20,4
Çocuk Yok	69	43,9	1-5	77	49,0
1	35	22,3	6-10	34	21,7
2	39	24,8	11 yıldan fazla	14	8,9
3	14	8,9	Bu İşletmede Deneyim	F	%
Eğitim Durumu	F	%	1yıldan az	57	36,3
İlkokul	43	27,4	1-5	62	39,5
Ortaokul	24	15,3	6-10	28	17,8
Lise	36	22,9	11 yıldan fazla	10	6,4

Önlisans	20	12,7	Turizm Eğitimi Durumu	F	%
Lisans	34	21,7	Var	40	25,5
Çalışılan Departman	F	%	Yok	117	74,5
Kat Hizmetleri	73	46,5	Çalışma Durumu	F	%
Ön Büro	38	24,2	Sürekli	131	83,4
Yiyecek-İçecek	30	19,1	Part-Time/Sezonluk	26	16,6
Yönetici	16	10,2			

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, kadınların sadece %21,7'sinin lisans mezunu olduğu, %46,5'inin kat hizmetlerinde çalıştığı, %58,6'sının yabancı dil bilmediği ve %74,5'inin turizm eğitimi olmadığı belirlenmiştir. Kadınların sadece % 10,2 lik bir kısmı yönetici olarak yönetim kademelerinde yer almaktadır. Literatüre uyumlu olarak kadınların konaklama işletmelerinde çalıştıkları departmanların genellikle kat hizmetleri olduğu ve düşük bir oranının yönetim kademelerinde görev yaptığı (Kaya 2017, Hemmati, 2000, Elmas 2007) tespit edilmiştir. Katılımcıların toplam % 65,5 i lise ve altı eğitim düzeyine sahiptir.

Tablo 2: Performans Ölçeğine Ait Faktör Yük Değerleri ve Varyans Düzeyi

Madde No	Alt Faktörler (Boyutlar)						Açıklanan Varyans	Güvenirlilik Düzeyi
	1.Etkinlik	2.Örgütsel Tutum	3.Örgüt Politikası	4.Motivasyon	5.Verimlilik	6.Ekip çalışması		
Madde 8	0,619							
Madde 6	0,620							
Madde 7	0,662							
Madde 5	0,733							
Madde 4	0,756					20,866	0,892	
Madde 1	0,761							
Madde 3	0,769							
Madde 2	0,829							
Madde 16		0,510						
Madde 19		0,542						
Madde 9		0,573				11,970	0,836	
Madde 14		0,576						
Madde 22		0,577						
Madde 15		0,688						
Madde 12			0,554					
Madde 18			0,839			10,033	0,735	
Madde 17			0,845					

Turizm Sektöründe Kadın İşgücü Performansının İncelenmesi: Edirne İli Konaklama İşletmeleri Örneği

**Turizm Sektöründe Kadın İşgücü Performansının İncelenmesi:
Edirne İli Konaklama İşletmeleri Örneği**

Madde 21	0,755	9,319	0,827
Madde 20	0,805		
Madde 23	0,650	8,624	0,773
Madde 24	0,820		
Madde 13	0,575		
Madde 11	0,597	6,374	0,704
Madde 10	0,606		

Cronbach's Alpha: 0,877

KMO Örneklem Yeterliliği: 0,816

Toplam Varyansı Açıklama Oranı: %67,187

Barlett	Ki-kare Değeri (χ^2)	2138,454
Küresellik	Serbestlik Derecesi (df)	276
Testi	Anlamlılık Değeri (p)	0,000

Tablo 2’de Performans Ölçeğine Ait Faktör Yük Değerleri ve Varyans Düzeyi belirtilmiştir. Faktör analizi sonucu toplam varyansın %67,187’sini açıklayan 6 faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Performans ölçeği öz değeri 1,00’dan büyük 6 faktörlü bir yapı sergilemektedir. Literatür incelemesindeki faktör isimlerine sadık kalınmış ve ölçekte toplam 6 faktör incelenmiştir. Söz konusu ölçekteki maddeler incelendiğinde birinci faktöre “Etkinlik”, ikinci faktöre “*Örgütsel Tutum*”, üçüncü faktöre “*Örgüt Politikası*”, dördüncü faktöre “*Motivasyon*”, beşinci faktöre “*Verimlilik*”, altıncı faktöre “*Ekip Çalışması*” isimleri verilmiştir. Etkinlik faktörü toplam varyansın %20,866’sını, örgütsel tutum toplam varyansın %11,970’ini, örgüt politikası toplam varyansın %10,033’ünü, motivasyon toplam varyansın %9,319’unu, verimlilik toplam varyansın %8,624’ünü ve ekip çalışması toplam varyansın %6,374’ünü açıklamaktadır. Faktör yük değerinin >0,45 in üzerinde olma durumu dikkate alınmıştır (Çokluk vd., 2016). Faktör yük değerleri 0,510-0,845 arasında değişmektedir. Bunun sonucunda sorunlu maddeye rastlanmamış, faktör yüklerinin düzeyine göre madde çıkarımı yapılmasına gerek duyulmamıştır. Ölçeğin faktör yapısı incelendiğinde, faktörlere ait güvenilirlik düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir (Cronbach’s Alpha>0,70).

Ceylan ÇİÇEN, Ebru
Z. BOYACIOĞLU ve
Adil OĞUZHAN,
4 (1) 2020

Tablo 3: Faktörlere İlişkin Betimsel Bulgular

Faktörler	\bar{X}	s.s
Etkinlik	4,28	0,59
Örgütsel Tutum	4,36	0,61
Örgüt Politikası	3,38	1,06
Motivasyon	4,14	0,92
Verimlilik	4,09	0,80
Ekip Çalışması	3,24	0,83

Tablo 3 verilerine göre; performans ölçeğinde en yüksek düzeye sahip alt boyutun 4,36 ortalama ile örgütsel tutum algısı olduğu tespit edilmiş, en düşük düzeye sahip boyutun ise 3,24 ortalama ile ekip çalışması olduğu belirlenmiştir. Kadın çalışanların örgütsel tutum algısının yüksekliği, performans düzeylerinin örgütün tutum ve davranışlarına duyarlılıklarının yüksek olması şeklinde değerlendirilebilir.

Tablo 4: Faktörlerin Dağılımına İlişkin Normallik Testi Sonuçları

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

Verilerin hangi dağılımdan geldiğini belirlemek amacı ile aritmetik ortalama, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiş, aritmetik ortalama ve medyan değerlerinin eşit/yakın olması, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 2 sınırları içinde olması veri dağılımının normallikten geldiği belirlenmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

**Turizm Sektöründe
Kadın İşgücü
Performansının
İncelenmesi: Edirne
İli Konaklama
İşletmeleri Örneği**

Tablo 5: Medeni Duruma Göre Faktörlerin Farklılaşmasına İlişkin T-testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Medeni Durum	n	\bar{x}	ss	t	Sd	P
Etkinlik	Evli	81	4,33	0,56	1,232	155	0,220
	Bekâr	76	4,22	0,63			
Örgütsel Tutum	Evli	81	4,42	0,56	1,407	155	0,161
	Bekâr	76	4,29	0,66			
Örgüt Politikası	Evli	81	3,35	1,02	-0,419	155	0,676
	Bekâr	76	3,42	1,10			
Motivasyon	Evli	81	3,99	1,02	-2,121	155	0,035*
	Bekâr	76	4,30	0,78			
Verimlilik	Evli	81	4,10	0,74	0,154	155	0,878
	Bekâr	76	4,08	0,87			
Ekip Çalışması	Evli	81	3,05	0,82	-2,953	155	0,004**
	Bekâr	76	3,43	0,80			

**p<0.01; *p<0.05

Tablo 5'te katılımcıların performans düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda; katılımcıların performans düzeylerinin motivasyon boyutunun medeni durumlarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiş (t=-2,121, sd=155; p=0,035; p<0.05) H1.1 hipotezi kabul edilmiştir. Medeni durumu bekar (\bar{X} =4,30) olanların motivasyon düzeylerinin medeni durumu evli (\bar{X} =3,99) olanlara göre daha yüksektir. Katılımcıların ekip çalışması boyutunun medeni duruma göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu (t= -2,953, sd= 155; p=0,004; p<0.01) ve medeni durumu bekar (\bar{X} =3,43) olanların ekip çalışması düzeylerinin medeni durumu evli (\bar{X} =3,05) olanlara göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir.

Tablo 6: Turizm Eğitimi Alma Durumuna Göre Faktörlerin Farklılaşmasına İlişkin t-testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Turizm Eğitimi	n	\bar{x}	ss	t	Sd	p
Etkinlik	Var	40	4,18	0,69	-1,266	155	0,207
	Yok	117	4,31	0,55			
Örgütsel Tutum	Var	40	4,30	0,64	-0,616	155	0,538
	Yok	117	4,37	0,60			
Örgüt Politikası	Var	40	3,56	1,32	1,235	155	0,219
	Yok	117	3,32	0,95			
Motivasyon	Var	40	4,25	0,90	0,847	155	0,398
	Yok	117	4,11	0,93			
Verimlilik	Var	40	4,24	0,73	1,356	155	0,177
	Yok	117	4,04	0,82			
Ekip Çalışması	Var	40	3,50	0,75	2,357	155	0,020*
	Yok	117	3,15	0,84			

*p<0.05

Katılımcıların performans düzeylerinin turizm eğitimi alma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda; katılımcıların performans düzeylerinin ekip çalışması boyutunun turizm eğitimi alma durumuna göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiş (t= 2,357, sd= 155; p=0,020; p<0.05) ve H1.2 hipotezi kabul edilmiştir. Turizm eğitimi alanların (\bar{X} =3,50) ekip çalışması yatkınlıklarının turizm eğitimi almayanlara (\bar{X} =3,15) göre daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7: Çalışma Şekillerine Göre Faktörlerin Farklılaşmasına İlişkin t-testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Çalışma Şekli	n	\bar{x}	ss	T	sd	p
Etkinlik	Sürekli	131	4,30	0,59	1,072	155	0,285
	Part-Time/Sezonluk	26	4,16	0,58			
Örgütsel Tutum	Sürekli	131	4,39	0,62	1,619	155	0,107
	Part-Time/Sezonluk	26	4,18	0,52			
Örgüt Politikası	Sürekli	131	3,29	1,06	-2,569	155	0,011*
	Part-Time/Sezonluk	26	3,86	0,96			

Turizm Sektöründe
Kadın İşgücü
Performansının
İncelenmesi: Edirne
İli Konaklama
İşletmeleri Örneği

**Turizm Sektöründe Kadın İşgücü Performansının İncelenmesi:
Edirne İli Konaklama İşletmeleri Örneği**

Motivasyon	Sürekli	131	4,09	0,95	-1,586	155	0,115
	Part-Time/Sezonluk	26	4,40	0,75			
Verimlilik	Sürekli	131	4,12	0,80	1,155	155	0,250
	Part-Time/Sezonluk	26	3,92	0,81			
Ekip Çalışması	Sürekli	131	3,18	0,84	-1,871	155	0,063
	Part-Time/Sezonluk	26	3,51	0,71			

*p<0.05

Katılımcıların performans düzeylerinin çalışma şekillerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda; katılımcıların performans düzeylerinin örgüt politikası boyutunun çalışma şekillerine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiş (t= -2,569, sd= 155; p=0,011; p<0.01) ve H1.3 hipotezi kabul edilmiştir. Çalışma şekli part-time /sezonluk (\bar{X} =3,86) olanların örgüt politikası düzeylerinin çalışma durumu sürekli (\bar{X} =3,29) olanlara göre daha yüksektir.

Tablo 8: Yaş Gruplarına Göre Faktörlerin Farklılaşmasına İlişkin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Yaş	N	\bar{x}	Ss	Sd	F	p	Scheffe
Etkinlik	25<	40	4,17	0,11	3	1,215	0,306	
	25-34	36	4,41	0,08				
	35-44	40	4,33	0,09				
	45-54	41	4,22	0,09				
Örgütsel Tutum	25<	40	4,31	0,10	3	0,250	0,861	
	25-34	36	4,42	0,09				
	35-44	40	4,38	0,10				
	45-54	41	4,33	0,10				
Örgüt Politikası	25<	40	3,52	0,18	3	0,352	0,788	
	25-34	36	3,33	0,19				
	35-44	40	3,38	0,17				
	45-54	41	3,28	0,14				
Motivasyon	25<	40	4,40	0,11	3	5,952	0,001**	3-1
	25-34	36	4,40	0,13				3-2

	35-44	40	3,68	0,17			
	45-54	41	4,12	0,14			
Verimlilik	25<	40	4,23	0,12	3	1,413	0,241
	25-34	36	4,22	0,11			
	35-44	40	3,94	0,14			
	45-54	41	3,99	0,13			
Ekip Çalışması	25<	40	3,50	0,14	3	2,107	0,102
	25-34	36	3,25	0,12			
	35-44	40	3,11	0,16			
	45-54	41	3,10	0,10			

**p<0.01; 1.Grup= 25<; 2.Grup=25-34; 3.Grup= 35-44; 4.Grup= 45-54

Katılımcıların performans düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti amacı ile tek yönlü Anova testi yapılmıştır. Katılımcıların performans düzeylerinden motivasyon boyutunun yaş gruplarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiş(F=5,952; p=0,01; p<0.01) ve H1.4 hipotezi kabul edilmiştir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için post-hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Yaşı 35-44 arasında olanların (\bar{X} =3,68) motivasyon düzeylerinin yaşı 25< (\bar{X} =4,40) ve yaşı 25-34 arasında (\bar{X} =4,40) olanlara göre daha düşüktür.

Tablo 9: Eğitim Düzeyine Göre Faktörlerin Farklılaşmasına İlişkin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	\bar{x}	Ss	Sd	F	p	Scheffe
Etkinlik	İlkokul	43	4,20	0,62	4	2,917	0,023*	1-5
	Ortaokul	24	4,35	0,56				
	Lise	36	4,13	0,66				
	Önlisans	20	4,16	0,55				
	Lisans	34	4,54	0,45				
Örgütsel Tutum	İlkokul	43	4,18	0,74	4	2,964	0,022*	1-5
	Ortaokul	24	4,41	0,59				
	Lise	36	4,31	0,66				
	Önlisans	20	4,28	0,42				

**Turizm Sektöründe Kadın İşgücü Performansının İncelenmesi:
Edirne İli Konaklama İşletmeleri Örneği**

	Lisans	34	4,63	0,37			
Örgüt Politikası	İlkokul	43	3,38	0,94	4	2,097	0,084
	Ortaokul	24	3,26	1,05			
	Lise	36	3,37	0,95			
	Önlisans	20	2,92	1,30			
	Lisans	34	3,75	1,09			
Motivasyon	İlkokul	43	4,02	0,97	4	2,404	0,052
	Ortaokul	24	3,94	0,98			
	Lise	36	4,04	0,87			
	Önlisans	20	4,13	0,97			
	Lisans	34	4,56	0,75			
Verimlilik	İlkokul	43	3,97	0,78	4	4,78	0,001** 1-5
	Ortaokul	24	4,13	0,56			
	Lise	36	3,89	0,92			
	Önlisans	20	3,85	1,01			
	Lisans	34	4,57	0,48			
Ekip Çalışması	İlkokul	43	3,11	0,86	4	0,549	0,700
	Ortaokul	24	3,18	0,86			
	Lise	36	3,29	0,72			
	Önlisans	20	3,27	0,95			
	Lisans	34	3,37	0,81			

*p<0.05; 1.Grup= İlkokul; 2.Grup=Ortaokul; 3.Grup= Lise; 4.Grup=Ön Lisans 5.Grup= Lisans

Katılımcıların performans düzeylerinin eğitim düzeyi gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü Anova testi sonucunda; katılımcıların performans düzeylerinden etkinlik boyutunun eğitim düzeyi grubuna göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiş (F=2,917; p=0,023; p<0.05) ve H1.5 hipotezi kabul edilmiştir. Eğitim durumu lisans (\bar{X} =4,54) olanların etkinlik düzeylerinin ilkokul (\bar{X} =4,20) mezunu olanlara göre daha yüksektir. Katılımcıların performans düzeylerinden örgütsel tutum boyutunun eğitim düzeyi grubuna göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiş (F=2,964; p=0,022; p<0.05) ve H1.5 hipotezi kabul edilmiştir. Eğitim durumu lisans (\bar{X} =4,63) olanların örgütsel tutum düzeylerinin ilkokul (\bar{X} =4,18)

mezunu olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların performans düzeylerinden verimlilik boyutunun eğitim düzeyi grubuna göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu hesaplanmıştır ($F=4,780$; $p=0,001$; $p<0.01$). Lisans mezunu ($\bar{X}=4,54$) olanların verimlilik düzeylerinin ilkokul ($\bar{X}=3,97$) mezunu olanlara göre daha yüksektir.

Tablo 10: Yabancı Dil Düzeyine Göre Faktörlerin Farklılaşmasına İlişkin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

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

* $p<0.05$; 1.Grup= Bilmiyor; 2.Grup=bir yabancı dil; 3.Grup= birden fazla yabancı dil biliyor

Katılımcıların performans düzeylerinin bildiği yabancı dil sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü Anova testi uygulanmıştır. Katılımcıların performans düzeylerinden motivasyon düzeylerinin bildiği yabancı dil sayısına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiş ($F=3,445$; $p=0,034$; $p<0.05$) ve H1.6

**Turizm Sektöründe Kadın İşgücü Performansının İncelenmesi:
Edirne İli Konaklama İşletmeleri Örneği**

hipotezi kabul edilmiştir. Birden fazla yabancı dil ($\bar{X}=4,64$) bilenlerin motivasyon düzeylerinin yabancı dil bilmeyenlere ($\bar{X}=4,03$) göre daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 11: Sektörde Toplam Çalışma Süresine Göre Faktörlerin Farklılaşmasına İlişkin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Sektör Tecrübesi	n	\bar{x}	Ss	Sd	F	p	Scheffe
Etkinlik	1<	32	4,37	0,56	3	3,322	0,021*	1-4
	1-5	77	4,32	0,61				
	6-10	34	4,28	0,49				
	11>	14	3,82	0,64				
Örgütsel Tutum	1<	32	4,40	0,51	3	4,621	0,004**	1-4
	1-5	77	4,40	0,59	2-4			
	6-10	34	4,44	0,54				
	11>	14	3,80	0,82				
Örgüt Politikası	1<	32	3,25	1,01	3	0,265	0,850	
	1-5	77	3,39	1,09				
	6-10	34	3,48	1,05				
	11>	14	3,36	1,08				
Motivasyon	1<	32	4,11	1,07	3	1,417	0,240	
	1-5	77	4,21	0,95				
	6-10	34	4,22	0,79				
	11>	14	3,68	0,58				
Verimlilik	1<	32	4,00	0,85	3	1,117	0,344	
	1-5	77	4,21	0,72				
	6-10	34	3,96	0,98				
	11>	14	3,96	0,60				
Ekip Çalışması	1<	32	3,23	0,89	3	0,643	0,588	
	1-5	77	3,32	0,92				
	6-10	34	3,13	0,63				
	11>	14	3,07	0,59				

*p<0.05; **p<0.01; 1.Grup1<; 2.Grup=1-5; 3.Grup=6-10; 4.Grup= 11>

Ceylan ÇİÇEN, Ebru
Z. BOYACIOĞLU ve
Adil OĞUZHAN,
4 (1) 2020

Katılımcıların performans düzeylerinin sektör tecrübesine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü Anova testi sonucunda; katılımcıların performans düzeylerinden etkinlik düzeylerinin sektör tecrübesine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir (F=3,322; p=0,021; p<0.05). H1.7 hipotezi kabul edilmiştir. 11 yıldan fazla sektör tecrübesi ($\bar{X}=3,82$) olan bireylerin etkinliklerinin 1 yıldan az sektör tecrübesi olanlara ($\bar{X}=4,37$) göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların performans düzeylerinden örgütsel tutum düzeylerinin sektör tecrübesine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir (F=4,621; p=0,004; p<0.01). 11 yıldan fazla sektör tecrübesi ($\bar{X}=3,80$) olan bireylerin örgütsel tutum düzeyleri 1 yıldan az, ($\bar{X}=4,40$) ve 1-5 yıl arasında sektör tecrübesi olanlara ($\bar{X}=4,40$) göre daha düşüktür.

Tablo 12: İşletmede Çalışma Süresine Göre Faktörlerin Farklılaşmasına İlişkin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	İşletme Tecrübesi	n	\bar{x}	Ss	Sd	F	p	Scheffe
Etkinlik	1<	57	4,28	0,55	3	3,183	0,026*	1-4
	1-5	62	4,39	0,62				
	6-10	28	4,20	0,56				
	11>	10	3,80	0,56				
Örgütsel Tutum	1<	57	4,30	0,54	3	3,303	0,022*	1-4
	1-5	62	4,50	0,58				
	6-10	28	4,31	0,71				
	11>	10	3,92	0,68				
Örgüt Politikası	1<	57	3,30	1,10	3	0,570	0,635	
	1-5	62	3,41	1,08				
	6-10	28	3,33	1,08				
	11>	10	3,77	0,52				
Motivasyon	1<	57	4,16	1,05	3	1,143	0,334	
	1-5	62	4,23	0,88				
	6-10	28	4,11	0,84				
	11>	10	3,65	0,41				
Verimlilik	1<	57	3,99	0,82	3	2,109	0,101	
	1-5	62	4,28	0,68				

**Turizm Sektöründe Kadın İşgücü Performansının İncelenmesi:
Edirne İli Konaklama İşletmeleri Örneği**

	6-10	28	3,95	1,00			
	11>	10	3,85	0,63			
Ekip Çalışması	1<	57	3,30	0,86	3	0,793	0,500
	1-5	62	3,24	0,90			
	6-10	28	3,23	0,65			
	11>	10	2,87	0,55			

*p<0.05; 1.Grup=1<; 2.Grup=1-5; 3.Grup=6-10; 4.Grup= 11>

Katılımcıların performans düzeylerinin kurum tecrübesine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü Anova testi sonucunda; katılımcıların performans düzeylerinden etkinlik düzeylerinin kurum tecrübesine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiş (F=3,183; p=0,026; p<0.05) ve H1.8 hipotezi kabul edilmiştir. 11 yıldan fazla kurum tecrübesi (\bar{X} =3,80) olan bireylerin etkinlik düzeylerinin 1 yıldan az kurum tecrübesi olanlara (\bar{X} =4,28) göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların örgütsel tutum düzeylerinin kurum tecrübesine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiş (F=3,303; p=0,022; p<0.05) 11 yılda fazla kurum tecrübesi (\bar{X} =3,92) olan bireylerin örgütsel tutum düzeyleri 1 yıldan az, (\bar{X} =4,30) kurum tecrübesi olanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 13: Çalışılan Departmana Göre Faktörlerin Farklılaşmasına İlişkin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Departman	N	\bar{x}	Ss	Sd	F	p	Scheffe
Etkinlik	Kat Hizmetleri	73	4,29	0,59	3	0,772	0,512	
	Ön Büro	38	4,36	0,55				
	Yiyecek-İçecek	30	4,14	0,73				
	Diğer	16	4,30	0,37				
Örgütsel Tutum	Kat Hizmetleri	73	4,34	0,66	3	0,193	0,901	
	Ön Büro	38	4,37	0,49				
	Yiyecek-İçecek	30	4,33	0,70				
	Diğer	16	4,46	0,49				
Örgüt	Kat Hizmetleri	73	3,37	1,00	3	2,231	0,087	

Ceylan ÇİÇEN, Ebru Z. BOYACIOĞLU ve Adil OĞUZHAN, 4 (1) 2020

Politikası								
	Ön Büro	38	3,60	1,04				
	Yiyecek-İçecek	30	2,99	1,16				
	Diğer	16	3,63	1,04				
Motivasyon								
	Kat Hizmetleri	73	3,90	1,03	3	3,411	0,019*	1-2
	Ön Büro	38	4,42	0,72				
	Yiyecek-İçecek	30	4,25	0,86				
	Diğer	16	4,38	0,67				
Verimlilik								
	Kat Hizmetleri	73	3,97	0,92	3	2,030	0,112	
	Ön Büro	38	4,30	0,68				
	Yiyecek-İçecek	30	3,98	0,62				
	Diğer	16	4,31	0,73				
Ekip Çalışması								
	Kat Hizmetleri	73	3,13	0,88	3	1,848	0,141	
	Ön Büro	38	3,45	0,93				
	Yiyecek-İçecek	30	3,12	0,66				
	Diğer	16	3,46	0,38				

*p<0.05; 1.Grup= Kat Hizmetleri; 2.Grup=Ön Büro; 3.Grup= Yiyecek-İçecek; 4.Grup=Diğer

Katılımcıların performans düzeylerinin çalışılan departmana göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü Anova testi uygulanmıştır. Katılımcıların performans düzeylerinden motivasyon boyutu düzeyinin çalışılan departman grubuna göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiş ($F=3,411$; $p=0,019$; $p<0.05$) ve H1.9 hipotezi kabul edilmiştir. Ön büroda çalışanların ($\bar{X}=4,42$) motivasyon düzeylerinin kat hizmetlerinde ($\bar{X}=3,90$) çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Genel olarak elde edilen bulgulara göre; literatüre uyumlu bir şekilde kadın çalışanların büyük kısmı kat hizmetlerinde istihdam edilmekte, sadece % 10'luk bir kısmı yönetici pozisyonunda görev yapmaktadır. Bu durum turizm sektöründe Edirne'deki konaklama işletmelerinde kadın yönetici oranının düşüklüğünü işaret etmektedir. Sonuçlar; kadınların demografik

özelliklerine göre performans düzeyleri algılarında önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Performans ölçeğinde en yüksek düzeye sahip boyutun örgütsel tutum algısı olması kadın çalışanların örgütün yaklaşımına duyarlı olduklarının göstergesi olarak değerlendirilebilir.

SONUÇ

Çalışma; Edirne il ve ilçelerinde faaliyette bulunan konaklama işletmelerinde istihdam edilen kadınların performanslarının mevcut durumunu keşfetmeye yönelik bir araştırmayı kapsamaktadır. Çalışanların performanslarını bir çok unsur etkilemektedir. Bu unsurların biri de, demografik özelliklerdir. Bu çerçevede; çalışma çalışanların demografik özelliklerine göre performans boyutlarını algılarında farklılıklar olup olmadığını belirlemek üzere gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın anket kısmındaki demografik özelliklerin tamamı değerlendirildiğinde; Edirne'deki konaklama işletmelerinde farklı yaş grubundan kadın çalışanın istihdam edildiği tespit edilmiştir. Kadınların büyük çoğunluğunun turizm eğitiminin olmadığı ve kat hizmetlerinde görev yaptıkları belirlenmiştir. Kadınların büyük bir kısmı yaklaşık 1.600 TL düzeyinde ücret almaktadır. Araştırmanın yapıldığı dönemde (Temmuz-Aralık 2018) asgari ücret düzeyinin 1.600 TL olmasından dolayı katılımcıların asgari ücret düzeyinde gelir elde ettiği ve ücretlerin ülke koşullarında yüksek olmadığı şeklinde bir değerlendirme yapılabilir. Turizm sektöründe yüksek oranlarda görülen yarı zamanlı ve kısmi çalışma durumunun Edirne'de düşük oranlarda olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Edirne ilinde faaliyette bulunan konaklama işletmelerinde erkek çalışan oranının kadınlardan yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, literatürde turizm sektöründe kadın işgücü oranının erkeklerden yüksek olduğu verisinden (UNWTO, 2019; Kozak, 1996; Tajeddini vd., 2017) farklılaşmaktadır. Literatürde turizm sektöründe kadınların erkeklerden daha alt pozisyonlarda istihdam edildikleri, daha düşük ücret aldıkları ve cinsiyet ayrımcılığı yaşadıkları şeklinde çalışmalar yoğunluktadır (Kaya, 2017, Marinakou, 2014; Pelit vd., 2016; Çakır vd., 2017). Çalışma bulguları, literatüre uyumlu bir şekilde, kadın yönetici oranının oldukça düşük düzeyde ve kadınların daha alt pozisyonlarda genellikle kat hizmetlerinde istihdam edildiğini göstermektedir.

Kadın işgücünün performans düzeyi algıları ve bu algıların demografik özellikler bazında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için yapılan Faktör analizi sonucunda performansla ilişkin altı alt boyut belirlenmiştir. Performans ölçeğinde en yüksek boyutun örgütsel tutum algısı boyutu olması kadın çalışanların örgütün yaklaşımına duyarlı olduklarının göstergesi olarak değerlendirilebilir. Katılımcıların etkinlik,

motivasyon ve verimlilik boyutlarının da yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda katılımcıların örgüt politikası algılarının ve ekip çalışması yatkınlıklarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Performans faktörünün alt boyutlarının demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan analizlerde şu sonuçlar tespit edilmiştir;

- Etkinlik: Etkinlik boyutu; çocuk sayısı, eğitim durumu, sektör tecrübesi ve işletme tecrübesine göre farklılaşmaktadır. Çocuğu olmayan katılımcıların etkinlik düzeyi 2 çocuğu olan katılımcılara göre daha düşüktür. Lisans mezunu olan katılımcıların etkinlik düzeylerinin ilkokul mezunu olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Sektör tecrübesi ve işletme tecrübesi 11 yıldan fazla olan katılımcıların etkinlik düzeyleri, 1 yıldan az sektör ve işletme tecrübesi olanlara göre daha düşüktür.
- Örgütsel Tutum: Katılımcıların örgütsel tutum algıları eğitim seviyesi, sektör tecrübesi ve işletme tecrübesine göre farklılaşmaktadır. Lisans mezunlarının örgütsel tutum algıları ilkokul mezunu olanlara göre daha yüksektir. 11 yıldan fazla sektör tecrübesi olanların örgütsel tutum algıları 1 yıldan az ve 1-5 yıl arasında sektör tecrübesi olanlara göre düşüktür. İşletme tecrübesi 11 yıldan fazla olan katılımcıların örgütsel tutum algılarının 1 yıldan az işletme tecrübesi olanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.
- Örgüt Politikası: Part-time ve sezonluk çalışanların örgüt politikası algılarının sürekli çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırma bulgularına göre kısmi çalışma yaygın değildir ancak kadınlar açısından part-time çalışma örgüt politikası algısında olumlu yansımalar getirmektedir.
- Motivasyon: Katılımcıların motivasyon boyutunun medeni durum, yaş, departman ve yabancı dil bilgisi düzeyine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Bekar çalışanların motivasyon düzeyleri evlilere göre daha yüksektir. 35-44 yaş aralığında olan katılımcıların motivasyon düzeyleri, 34 yaşından küçük olanlara göre daha düşük tespit edilmiştir. 25-34 yaş aralığındaki kadınların 35-44 yaşındakilerden motivasyonları daha yüksek olması yaş ilerledikçe motivasyonun düşmesi şeklinde değerlendirilebilir. Birden fazla yabancı dil bilen katılımcıların motivasyon düzeylerinin, yabancı dil bilmeyenlere göre yüksek olması; yabancı dil bilgisinin motivasyonu yükselttiği şeklinde değerlendirilebilir. Buna ilaveten, ön büro

**Turizm Sektöründe Kadın İşgücü Performansının İncelenmesi:
Edirne İli Konaklama İşletmeleri Örneği**

departmanında çalışan katılımcıların motivasyon düzeylerinin, kat hizmetlerinde çalışanlara göre daha yüksek bulunması; büroda çalışmanın çalışanların motivasyonunu arttırdığı şeklinde yorumlanabilir.

- Verimlilik: Katılımcıların verimlilik düzeylerinin eğitim seviyesine göre farklılık gösterdiği belirlenmiş; lisans mezunlarının verimlilik düzeylerinin ilkokul mezunlarına göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Eğitim düzeyinin artması verimliliği olumlu etkilemektedir.
- Ekip Çalışması: Turizm eğitimi alan katılımcıların ekip çalışması yatkınlıkları, turizm eğitimi almayanlara göre daha yüksektir. Turizm eğitimi almak sektörde çalışan kadınları ekip çalışması açısından olumlu etkilemektedir.

Genel olarak; bekar katılımcıların motivasyon ve ekip çalışması düzeyleri evlilere göre daha yüksek bulunmuştur. Lisans mezunu katılımcıların etkinlik, örgütsel tutum algısı, verimlilik ve genel performans düzeylerinin ilkokul mezunlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğrenim düzeyinin yüksekliği performansı olumlu etkilemektedir. Gerek turizm sektöründe gerekse işletmede 11 yıldan fazla sürede çalışan katılımcıların etkinlik düzeyleri ve örgütsel tutum algılarının 1 yıldan az tecrübesi olanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulguları uzun süreli çalışmanın performans üzerinde olumlu etkisi olmadığını göstermektedir.

Çalışma zaman ve kaynaklara erişebilirlik açısından sınırlandırılmış ve sadece Edirne ilinde hizmet veren turizm sektörünün önemli işletme türlerinden birini oluşturan konaklama işletmelerindeki kadın çalışanlara yönelik gerçekleştirilmiştir. Sonuçların Edirne ili kapsamında değerlendirilmesi ve genelleme yapılmaması önerilmektedir. Çalışmanın, kadınların demografik özelliklerine göre performans algılarını inceleyen araştırmalar açısından veri olduğu düşünülmektedir ve diğer çalışmalar ile karşılaştırma olanağı sunmaktadır. Çalışma, işletmeler açısından bazı önerileri de beraberinde getirerek işletmelerin; farklı demografik özelliklere sahip çalışanlarının performans düzeylerini geliştirmede rehber niteliğindedir. İşletmeler, çalışanlarının performans düzeylerini artırmak amacı ile onların demografik özelliklerini dikkate alarak stratejilerini geliştirebilirler. Edirne sınırlılığında elde edilen durum tespitinin literatüre katkı sağlanması hedeflenmiştir. Bundan sonraki çalışmalarda evren genişletilerek gerek turizm sektörü gerekse diğer sektörlerde çalışan kadınların sorunlarına yönelik çalışmalar ile literatüre önemli katkılar sağlanabilir.

Ceylan ÇİÇEN, Ebru
Z. BOYACIOĞLU ve
Adil OĞUZHAN,
4 (1) 2020

KAYNAKÇA

- Acar, E. (2017). Kadın İşgücüne Yönelik Ayrımcılık Sorunu: Bursa Serbest Bölgesi Örneğinde Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamaları, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Akdemir, B. ve Çaliş Duman, M. (2017). Kadın Çalışanların Performansında Cam Tavan Sendromu Etkileri, *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*, 3(15), 517-526.
- Anafarta, N., Sarvan, F. ve Yapıcı, N. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma , *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (15), 111-137
- Avunduk, Y. (2016). Duygusal Zekanın İş Performansı Üzerindeki Etkisi : Tıp Doktorları İle Toplu Ulaşım Şoförleri Üzerinde Karşılaştırmalı Alan Uygulaması, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baskın, İ. (2011). Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: İlaç Mümessilleri Üzerine Bir Araştırma, *Yüksek Lisans Dönem Projesi*, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Bustillo, M., Fernández-Macías, E., Antón, J. I. ve Esteve, F. (2011). Measuring more than money: The social economics of job quality, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK.
- Bükülmez, K. (2013). Çalışma Hayatında İş Performansını Etkileyen Faktörler: Altınova Tersaneler Bölgesi Örneği, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Yalova Üniversitesi, Yalova.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, Spss Uygulamaları ve Yorum*. Ankara: Pegem.
- Cave, P. ve Kılıç, S. (2010). The Role of Women in Tourism Employment with Special Reference to Antalya, Turkey, *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 19 (3): 280-292.
- Çakır, P.G., Barakazı, M. ve Barakazı, E. (2017). Turizm Sektöründe Çalışan Kadınların Karşılaştığı Sorunları Değerlendirmeye Yönelik Bir Araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 61, 461-474.
- Çelik M., ve Çıra, A. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.

**Turizm Sektöründe Kadın İşgücü Performansının İncelenmesi:
Edirne İli Konaklama İşletmeleri Örneği**

- Çelik Uğuz, S. ve Topbaş F. (2016). Turizmde Kadın İstihdamı ve Ücret Ayrımcılığı: Karşılaştırmalı Bir Analiz, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 27, Sayı 1, Bahar: 62 - 78.
- Çolakoğlu, Ü. Ayyıldız, T. ve Cengiz, S. (2009). Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası'ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği, *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 20, Sayı 1, Bahar 77-90.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: Spss ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara: Pegem.
- Dalkıranoglu, T. (2006). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Duffy, L.N., Kline, C.S., Mowatt, R.A., ve Chancellor H.C. (2015). Women in Tourism: Shifting Gender Ideology in the DR, *Annals of Tourism Research*, 52,72-86.
- Hemmati M. (2000). Women's Employment and Participation in Tourism. *Sustainable Travel & Tourism*, Volume 5/1, s. 17-21.
- Hu, C., Woods, R. H., Chen, S.-L., ve Brandmeir, K. D. (2004). Perceptions of Job Satisfaction and Job Performance in the Timeshare Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 2(1), 53-67.
- Karakurum, M. (2005). The Effects Of Person-Organization Fit On Employee Job Satisfaction, Performance And Organizational Commitment İn A Turkish Public Organization, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, ODTÜ, Ankara.
- Kaya, Ş. (2017). Turizmde Kadın Emegi, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 9, 1-22.
- Kozak Akoğlan, M., (1996). Konaklama Endüstrisinde Kadının Konumu. *Anatolia*, Eylül- Aralık, 16–23.
- Marinakou, E. (2014). Women in Hotel Management and Leadership: Diamond or Glass?. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, ISSN 2328-2169 January 2014, Vol. 2, No. 1, 18-25 .
- Pelit, E., Güçer, E. ve Demirdağ, Ş. A. (2016). Kadın İşgörenlerin Karşılaştığı Sorunların İş Bırakma Eğilimlerine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1309-1387.

Ceylan ÇİÇEN, Ebru
Z. BOYACIOĞLU ve
Adil OĞUZHAN,
4 (1) 2020

• 148

- Santos, L.D., Varejao, J. (2007). Employment, Pay and Discrimination in The Tourism Industry. *Tourism Economics*, Volume 13/2, 225-240.
- Saraçlı, S. (2011). Faktör Analizinde Yer Alan Döndürme Metotlarının Karşılaştırmalı İncelenmesi Üzerine Bir Uygulama, Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi. 1(3), 22-26.
- Şit, M.(2016). *Türkiye’de Turizm Sektörünün İstihdama Katkısı*, Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 7(1), 101-117.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.), Boston: Allyn and Bacon.
- Tabachnick, B. G. (2014). *Using Multivariate Statistics*. USA: Pearson Education Limited.
- Tajeddini, K. A. Vanessa, R. B. ve Mela, D. (2017). Female Tourism Entrepreneurs in Bali, Indonesia. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31, 52-58
- Tercan, S. (2017). Otantik Liderliğin Çalışan Motivasyonu ve İş Performansına Etkisi, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul.
- TSKB Bakış Turizm, Alkan B., ve Avcıoğlu, C (2018). Turizm Yine Yeni Yeniden, *Ekonomik Araştırmalar, Türkiye Sınai Kalkınma Bankası Raporu*, İstanbul.
- Tugores, M. (2008). Reconciling Work and Family from a Gender Perspective: An Application to the Balearic Hotel Industry. *Tourism Economics*, Volume 14/1, 223-239.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 195-218.
- Tükeltürk, Ş.A. ve Perçin, N. Ş. (2008). Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 113-128.
- UNWTO, (2019). *Gobal Report on Women and Tourism*, Second Edition, <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284420384>
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Özel Sayı 2017*(46), 74-85.

**Turizm Sektöründe Kadın İşgücü Performansının İncelenmesi:
Edirne İli Konaklama İşletmeleri Örneği**

- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *"İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2(8), 196-211.
- Yıldız, S., Savcı, G. ve Kapu, H. (2011). Motive Edici Faktörlerin Çalışanların Performansına Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 21(1), 233-249.

Ceylan ÇİÇEN, Ebru
Z. BOYACIOĞLU ve
Adil OĞUZHAN,
4 (1) 2020

ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazar(lar)ına aittir.