



Tourism and Recreation

<https://dergipark.org.tr/tourismandrecreation>

E-ISSN: 2687-1971

Turizmde kadın işgücünün cinsiyet ayrımcılığı algısı: Edirne ilinde bir araştırma*

The perception of gender discrimination of women labor force in tourism sector: A research in Edirne

Ceylan Çiçen¹, Ebru Z. Boyacıoğlu^{**2}, Adil Oğuzhan³

¹Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat ABD, cicenceylan@gmail.com, 0000-0002-4947-5176

²Trakya Üniversitesi İİBF İktisat Bölümü, ebruzboyacioglu@yahoo.com, 0000-0002-5514-340X

³Trakya Üniversitesi İİBF Ekonometri Bölümü, adiloguzhan@trakya.edu.tr, 0000-0003-2475-6892

MAKALE BİLGİSİ/ ARTICLE INFO

Araştırma / Research Article

Anahtar Kelimeler:

Turizm, Cinsiyet Ayrımcılığı, Kadın İşgücü, Edirne

Key Words:

Tourism, Gender Discrimination, Women Labor, Edirne

Gönderme Tarihi/Received Date:
29.09.2020

Kabul Tarihi/Accepted Date:
24.10.2020

Yayımlanma Tarihi/Published Online:
09.11.2020

ÖZET

Turizm; emek-yoğun özelliği ve çalışma olanaklarının uygunluğu nedeni ile kadın işgücünün yüksek olduğu bir sektördür. Turizm sektöründe kadınlar, ekonomik ve sosyal açıdan güçlenerek, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada fırsat alanları elde edebilmektedirler. Çalışma; konaklama işletmelerinde istihdam edilen kadınların cinsiyet ayrımcılığına maruz kalıp kalmadıklarını ve cinsiyet ayrımcılığı algılarının demografik özelliklere göre farklılık düzeylerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu çalışma, nicel veri toplama ve değerlendirme tekniklerini kapsayan keşfedici bir araştırmayı kapsamaktadır. Çalışmada Edirne'deki 58 konaklama işletmesinde çalışan toplam 157 kadın ile görüşülerek anket uygulanmıştır. Yapılan testler sonucunda Faktör Analizi ile beş alt boyut belirlenmiş ve katılımcıların işe alma, ücret ve terfi gibi konularda cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmadıkları tespit edilmiştir. Katılımcılar cinsiyet ayrımcılığı yaşadıklarını belirtmeseler de sosyo-kültürel ayrımcılığın orta düzeyde var olduğu araştırma sonucunda tespit edilmiştir. Kadın çalışanların cinsiyet ayrımcılığı algılarının medeni durum, gelir seviyesi ve işletme tecrübesine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmüştür.

ABSTRACT

Tourism is a sector with a high female labor force due to its labor-intensive nature and suitability of working opportunities. In tourism sector, women could gain opportunities for achieving gender equality by strengthening their economic and social aspects. The purpose of the study is to determine whether the women labor in accommodation establishments are exposed to gender discrimination and the differences in their perceptions of gender discrimination according to demographic situations. The study contains an exploratory research using quantitative data collection and evaluation techniques. A questionnaire was implemented to 157 women labor force in 58 accommodation establishments in Edirne. Factor analysis was performed and data was sorted into Five sub-dimensions. As a result of the research, it was determined that the women participants were not exposed to gender discrimination in terms of recruitment, wage and promotion. Although the participants did not admit that they experienced gender discrimination, it was determined that socio-cultural discrimination existed at a medium level. In addition, women employees' perceptions of gender discrimination differs significantly according to marital status, income level and business experience.

1. Giriş

Toplumun bakış açısı, yerleşik aile yapısı ve düşük eğitim seviyesi, kadınları çalışma hayatında yer almayı başarsa da cinsiyetçi bakış açısıyla belirlenen roller nedeni ile tüm sektörlerde kendine yer edinmemektedir (Karabıyık, 2012: 240). Kadınların tekrara dayalı, daha az bilgi ve beceri gerektiren işlerde çalıştırılması ücretlerinin düşük seviyelerde kalmasına neden olmaktadır,

buna rağmen kriz dönemlerinde ilk işten çıkarılanlar yine kadınlar olmaktadır. Çalışma alanı, ücret farklılıkları gibi ayrımcı yaklaşımların dışında kariyer fırsatları da kadınlara erkeklerle eşit olarak tanınmamaktadır (Köse, 2014: 20).

Toplumun düşünce yapısı nedeniyle çalışma yaşamında desteklenemeyen kadınlar her sektörde yer almayı başaramamıştır. Kadınlar daha çok kadın işi olarak görülen hemşirelik, sekreterlik, öğretmenlik gibi hizmet sektörü içinde

*Bu makale 02-04 Eylül 2020 tarihleri arasında çevrimiçi düzenlenen (The Conference on Managing Tourism across Continents (MTCO)) adlı kongrede sözlü bildiri olarak sunulmuş ve kongre bildiri kitabında basılmış "Turizmde kadın işgücünün cinsiyet ayrımcılığı algısı: Edirne ilinde bir araştırma" başlıklı bildirinin genişletilmiş halidir. Bu çalışma Dr. Öğr. Üyesi Ebru Z. BOYACIOĞLU danışmanlığında Ceylan ÇİÇEN tarafından 2019 tarihinde tamamlanan (Turizm sektöründe kadın iş gücünün performansının incelenmesi, Edirne ili konaklama işletmeleri örneği) başlıklı ve 571196 tez no'lu yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

**Sorumlu yazar /Corresponding author.

Dr.Öğr. Üyesi, Trakya Üniversitesi, İİBF İktisat Bölümü, ebruzboyacioglu@yahoo.com, 0000-0002-5514-340X

yer alan işlerde yoğunlaşmıştır. Hizmet sektörü içinde yer alan turizmin sürekli gelişmesi göstermesi ve diğer sektörler ile etkileşim halinde olması nedeni ile istihdam yaratma oranı yüksektir (Dalkıranoglu, 2006: 38-39). Turizmde otomasyon olanaklarının düşük olması da işgücüne olan talebi arttırmaktadır (Kaya, 2012: 44).

Turizm sektörü hem kadınlara fırsatlar sunan hem de kadın istihdamını arttırmaya yönelik programlar geliştirmesi açısından kadın emeği için önemli bir konumdadır (Kaya, 2017: 1). Turizm sektöründe kadınlar çalışanların % 54'ünü oluşturmaktadır (UNWTO, 2019: 9) ve kadınlar bu sektörde farklı görevlerde istihdam edilmektedir (Tajeddini vd., 2017: 56). Turizm sektöründe kadınların bilgi ve becerisi ile örtüşen alanların yoğun olması, kısmi çalışma imkanları, mevsimlik özelliği ve mekânsal yoğunlaşması gibi nedenlerle kadınlar turizm sektöründe yoğun yer almaktadır (Şit, 2016: 106). Turizmde kadın işgücü düzeyi yüksek olmakla birlikte kadınlar erkek çalışanlara göre daha düşük ücret almakta, genellikle alt kademelerde görevlendirilmekte ve aile işletmelerinde ücretsiz çalıştırılmaktadır (Kaya, 2017: 6-7). Dünya Turizm Örgütü turizmi, kadının güçlendirilmesi için önemli potansiyel taşıması gerçeği ile teşvik edilecek sektör olarak tanımlamaktadır, ancak turizmde cinsiyet temelli bölünmüş iş gücü nedeni ile kadınların genellikle alt pozisyonlarda ve düşük ücretli işlerde yoğunlaşarak çalıştığı görülmektedir.

Çalışma; kadın işgücünün hizmet sektöründe yoğunlaşması ve turizmin hizmet sektörü içerisindeki payının yüksek olması nedeni ile konaklama işletmelerindeki kadın işgücüne yönelik gerçekleştirilmiştir. Ayrıca bu çalışmada Edirne'deki konaklama işletmelerinde çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılarının tespiti ve ayrımcılığa maruz kalıp kalmadıklarının belirlenmesi amaçlanmıştır.

2. Literatür Taraması

Toplumun bir bölümüne yönelik yapılan cinsiyet, dil, din, ırk, yaş gibi özellikleri nedeniyle haksız davranışlar gösterilmesi ayrımcılık olarak adlandırılmaktadır. Bu haksız davranışların cinsiyet göz önüne alınarak yapılması cinsiyet ayrımcılığıdır. Kadınlar iş yaşamında daha az temsil edilmekte, erkekler ile eşit haklara sahip olamamakta, negatif ayrımcılığa maruz kalmaktadır (Kartal, 2014: 33). Aynı işletmede kadınların erkeklerden farklı işler yapması yatay ayrımcılık olarak adlandırılırken, hiyerarşik olarak kadınların erkeklerden düşük seviyelerde çalışması dikey ayrımcılık olarak adlandırılmaktadır. Yapılan çalışmalar sonucunda daha az yetenek gerektiren işlerde cinsiyet ayrımcılığının görülme oranı daha yüksek bulunmuş ve kadınlara yönelik negatif ayrımcılık yapıldığı belirlenmiştir (Jordan, 1997).

Çalışma yaşamında kadınlara yönelik yapılan negatif ayrımcılık açık ve örtülü olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Aynı işletmede çalışan kadın ve erkekler eşit bilgi ve becerilere sahip olsalar dahi bir tarafa ayrıcalıklı davranılması açık ayrımcılık olarak tanımlanır. İşe alımlarda erkeklerin tercih edilmesi, ücret eşitsizliği, kariyer fırsatlarının erkek çalışanlara tanınması ve taciz açık ayrımcılığa örnek olarak verilebilir. Kadınlara yönelik yapılan açık ayrımcılık hukuki düzenlemeler ile azaltılsa da örtülü ayrımcılık üzerinde etkili değildir. İşe alımlarda küçük

çocuklu kadınların tercih edilmemesi, birinin işten çıkarılması durumunda yarı zamanlı çalışan kadınların seçilmesi, şehirler arası iş seyahatlerine bekar kadınların katılması örtülü ayrımcılık olarak adlandırılır ve kadın çalışanların bu ayrımcılığı ispatlaması daha zordur (Dalkıranoglu, 2006: 41-42).

Turizm sektöründe çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığı algılarını ve karşılaştıkları engelleri inceleyen gerek ulusal gerekse uluslararası çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmaların başlıcaları aşağıda belirtilmiştir:

Ng & Pine (2003)'nin Hong Kong'da konaklama işletmelerinde yöneticilerin cinsiyetlerinin departmanlara göre dağılımına ilişkin araştırmasında, genel müdürlerin çoğunlukla erkeklerden oluştuğu belirlenmiştir. Kadınların ise çoğunlukla kat hizmetlerinde ve ön büroda yönetsel görevler üstlendikleri tespit edilmiştir.

Yenipınar (2005), çalışmasında İzmir ilinde 4 ve 5 yıldızlı otellerde ücreti belirleyen faktörler ve ücret sorunlarını incelemiştir. Kadın ve erkek çalışan oranlarının birbirine yakın olmasına rağmen, bu eşitliğin ücretlere yansımadağı, kadın ile erkek çalışanlar arasında ücret farklılıklarının olduğu, ücretlerin adil olmadığı tespit edilmiştir. Ücret adaleti konusunda cinsiyet ayrımcılığı yapılmasının çalışanlar arasında hoşnutsuzluklara ve işte verim düşüklüğüne neden olduğu belirtilmiştir.

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

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

Anafarta vd. (2008), çalışmasında konaklama işletmelerindeki kadın yöneticilerin cam tavan algısını incelemiştir. 151 kadın yönetici üzerinde yapılan çalışma sonucunda, %37.1'i her zaman %37.1'i sık sık cam tavanın varlığını hissettiğini belirtmiştir. Kadınların kariyerleri artıktça cam tavan algısının da artış gösterdiği görülmüştür. Topluma yerleşmiş yargılar ile cam tavan algısı arasında yüksek bir ilişki tespit edilmiştir.

Dalkıranoglu (2006) İstanbul'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerdeki departman yöneticilerinin, çalışanların demografik özellikleri ve cinsiyet ayrımcılığına bakışı incelenmiştir. Bu araştırma sonucunda kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığı bakış açıları karşılaştırılmış ve benzer tutumlar

sergiledikleri tespit edilmiştir. Katılımcılar kabul etmese de ayrımcılığın söz konusu olduğu araştırmanın sonucunda tespit edilmiştir. Ayrıca kadın astların evli veya hamile olması da ayrımcılığa neden olmaktadır.

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

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

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

Kadın cinsiyeti nedeni ile düşük ücretle çalıştırılma, tehlikeli çalışma koşulları, cinsel taciz, fuhuş, kölelik ve insan ticareti birçok farklı biçimde sömürü ögesi olarak kullanılabilir (Jucan & Jucan, 2013: 440).

Arlı (2013) tarafından deniz turizminde yapılan çalışmada bireylerin cinsiyetinin; ayrımcılık ve ön yargı konusundaki algılamaları etkilediği tespit edilmiştir. Kadınların; marina işletmeciliği, yat kaptanlığı, dalış turizmi ve kruvaziyer seyahat gibi alanlarda, bu mesleğin bir erkek mesleği olduğu, kadınların mesleğe uygun olmadığı ve tekneye "uğursuzluk" getirdikleri gibi gerekçeler, ayrımcılığa dayalı söylemler ve kalıplaşmış ön yargılar nedeni ile uzaklaştırıldıkları belirtilmiştir.

Marinakou (2014), Yunanistan'daki 5 yıldızlı otellerde istihdam edilen 15 kadın ve 15 erkek yönetici ile kariyer basamaklarında karşılaştıkları zorlukları tespit etmek için röportaj yapılmıştır. Kadınların otellerde istihdam oranı %55.5 olsa da genelde pazarlama, satış ve temizlik gibi cinsiyet rollerine uygun alt kademelerde yer aldığı görülmüştür. Cinsiyet ayrımcılığının konaklama işletmelerinde hala belirgin olduğu tespit edilmiş fakat bu tespit dışında olumlu gelişmelerin de yaşandığı gözlemlenmiştir.

Kadınlar turizm sektöründe genellikle mevsimlik ya da yarı zamanlı ve düşük ücretlerle çalıştırılmakta ve küçük bir oranı yönetici pozisyonlarına yükselebilmektedir (Jordan, 1997: 528). Genel olarak küçük aile işletmelerinin yer aldığı sektörde kadınlar alt pozisyonlarda düşük ücretler karşılığında çalışmaktadır. Büyük işletmelerde kadınlar ücret, görevde yükselme, eğitim gibi hakları erkeklerle eşit olarak elde

edememektedir (Köse, 2014: 65).

Pelit vd. (2016), tarafından kadınların turizm sektöründe karşılaştığı; düşük ücret, cinsiyet ayrımcılığı, terfi engelleri, çalışmak koşulları zorluğu ve iş saatleri düzensizliği ile iş bırakma eğilimleri arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Çakır vd. (2017), Şanlıurfa'da turizm işletmelerinde 96 kadın ile yaptığı anket çalışması sonucunda, kadınların cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıkları algısında olduklarını tespit etmiştir.

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

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

Literatüre yönelik yapılan araştırmada elde edilen bulgular; turizmde kadın işgücü oranının diğer sektörlerde göre yüksek olduğunu göstermekle birlikte kadınların erkeklerden alt kademelerde çalıştırıldıkları, düşük ücrete maruz kaldıkları ve cinsiyet ayrımcılığı yaşadıkları şeklinde yoğunlaşmaktadır.

3. Yöntem

Çalışma, nicel veri toplama ve değerlendirme teknikleri kullanılarak gerçekleştirilen keşfetmeye yönelik bir araştırmadır. Çalışmada; çok değişkenli istatistiksel analiz yöntemlerinden Faktör Analizi ve tek yönlü varyans analizi (Anova) yapılmıştır. Evren; Edirne'de faaliyette olan Kültür ve Turizm Bakanlığı onaylı ve Belediye Belgeli 58 konaklama işletmesinde çalışan kadınlar ile sınırlıdır. Ana kütlenin toplamda 269 kadın olduğu belirlenmiştir. Konaklama işletmelerinde çalışan 161 kadın anket çalışmasına katılmayı kabul etmiş, bunlardan 4'ü eksik veya birden fazla seçenek işaretlenmesi nedeni ile değerlendirmeden çıkarılmış, toplamda 157 anket analize dahil edilmiştir.

Kadın çalışanlara yönelik veri toplama amacı ile yapılan anketin birinci bölümü demografik özellikleri belirlemeye yönelik, ikinci bölümü ise Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği olarak belirlenmiştir. Demografik özelliklerin yer aldığı birinci bölümde çoktan seçmeli 13 soru bulunmaktadır. Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğinde ise beşli Likert yöntemiyle hazırlanan 20 soru kullanılmıştır. Likert yöntemine göre katılımcılardan 1. Kesinlikle katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Kararsızım, 4. Katılıyorum, 5. Kesinlikle katılıyorum seçeneklerinden birini tercih etmesi talep edilmiştir. Cinsiyet ayrımcılığı ölçeği Dalkıranoglu (2006), Sayar (2008) ve Gülbay (2012), Tanyeli

(2008), Karaca (2007) tarafından geliştirilmiş ölçeklerden uyarlanarak hazırlanmıştır. Literatürdeki faktör isimlerine sadık kalınarak ölçekte 5 faktör incelenmiştir. Ölçekte yer alan faktörlere “Cinsiyetçilik”, “Örgüt Kültürü”, “Yetkinlik”, “Sosyo-kültürel Ayrımcılık”, “Örgütsel Rol Belirleme” isimleri verilmiştir

Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine güvenilirlik analizi yapılmış, Cronbach's Alpha değeri 0.888 olarak hesaplanmıştır. 0.80 ve 1.00 arası ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu belirtmektedir (Acar, 2017: 83). İkinci aşama olarak maddeler ile ölçek arasındaki ilişki incelenmiştir. Maddeler ile ölçek toplamı arasındaki ilişkinin kat sayısı $r > 0.30$ düzeyinde ise faktör analizine uygunluğunu göstermektedir (Yaşlıoğlu, 2017: 75). Analiz sonucu katsayıların 0.312-0.733 arasında olması tüm maddeler için ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu işaret etmektedir ($p < .01$). Bu bulgulara göre ölçekteki maddelerin toplam puan ile ilişkisinin yeterli olduğu ve maddelerde tutarlılık açısından problem olmadığı belirlenmiştir.

Cinsiyet ayrımcılığı ölçeğine ait toplam 20 sorudan oluşan ölçeğin, faktör analizi yapabilmem için ön koşullarından biri olan değişkenler arasında belli oranda korelasyon bulunmasını test eden Barlett Küresellik testidir. Barlett küresellik testi sonucunun $p < 0.01$ önem seviyesinde anlamlı olduğu belirlenmiştir. Diğer koşul olan örneklem hacminin faktör analizi için yeterliliğini test eden KMO değerlerine bakılmıştır (Tabachnick, 2014). KMO değeri 0.808 bulunmuş ve ($p > 0.60$) olduğu için Faktör analizine uygunluğu tespit edilmiştir (Büyüköztürk, 2009).

Demografik özelliklere ilişkin dağılımlar için frekans ve yüzde analizi ile ölçeklere ait düzeyler için ortalama ve standart sapma hesaplanmıştır. Ölçeklere ait geçerlilik güvenilirlik analizlerinde madde analizi, toplam korelasyon analizi ve açıklayıcı (AFA) faktör analizleri yapılmıştır. Ölçeğin faktör çıkarımı amacı ile Temel Bileşenler Analizlerinden varimax dikey döndürme yöntemi kullanılmıştır. Verilerin normal dağılımlarını belirlemek için Kolmogorov-Smirnova (K-S) değeri ile verilerin basıklık, çarpıklık değerleri ve ortalama-medyan değerlerinin yakınlığı incelenmiştir. K-S değeri $p = 0.17 > 0.01$ sonucuna bağlı olarak verilerin normal dağılımdan geldiği tespit edilmiştir. Verilerin dağılımının normal olması sonrası alt problemlere ilişkin analizlerde ikili gruplar için bağımsız örneklem t-testi, ikiden fazla gruplar için tek yönlü varyans analizi (Anova) yapılmıştır. Anova analizi sonucu gruplar arası farklılığı belirlemek için post-hoc testlerinden Scheffe analizi uygulanmıştır.

3.1. Araştırma Hipotezleri

H₁: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1.1}: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{1.2}: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları turizm eğitimi alma durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{1.3}: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları gelir durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{1.4}: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları yaşlarına

göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{1.5}: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılık algıları çocuk sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{1.6}: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{1.7}: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları yabancı dil bilgilerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{1.8}: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları sektör tecrübesine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{1.9}: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları kurum tecrübesine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

4. Bulgular

Anket formundaki birinci bölümünde demografik özelliklerin belirlenmesi için yaş, medeni durum, eğitim durumu ve çocuk sahibi olma durumuna ilişkin sorularının yanı sıra işteki tecrübe düzeylerinin belirlenmesi, gelir durumlarının belirlenmesi, turizm eğitimi alma durumları, yabancı dil bilgi düzeyleri gibi 13 adet soru sorulmuştur.

Katılımcıların yaklaşık %65 i lise ve altı eğitim düzeyine sahip iken yaklaşık %35 ise ön lisans ve lisans düzeyinde üniversite mezunu kişilerden oluşmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun, %74.5 ile turizm eğitimi almadıkları, %58.6 ile yabancı dil bilmedikleri, %46.5'inin kat hizmetlisi olduğu, %61.1'inin aylık 1600 TL'nin üzerinde ücret aldıkları tespit edilmiştir.

Çalışmada Cinsiyet Ayrımcılığı ölçeği dahilinde belirlenen alt boyutlara ilişkin betimsel bulgular incelendiğinde 20 maddelik ölçekte faktör analizine göre sonucu toplam varyansın %68.745'sini açıklayan 5 faktörlü bir yapı tespit edilmiştir. Tablo 2'de analize ilişkin bulgular gösterilmiştir. Cinsiyet Ayrımcılığı ölçeği öz değeri 1.00'dan büyük 5 faktörlü bir yapıdadır. Toplam varyansın; birinci faktör %19.742'sini, ikinci faktör%16.484'ünü, üçüncü faktör toplam varyansın %12.964'ünü, dördüncü faktör%10.319'unu ve beşinci faktör%9.236'sını açıklamaktadır.

Tablo 2'deki bulgular değerlendirilirken ölçekteki maddelerin kalıp kalmamasına ilişkin olarak faktör yük değerlerinin 0.45 ve üzeri değerde olması ölçüt alınmıştır (Büyüköztürk, 2009; Çokluk vd., 2016). Tabloda görüldüğü üzere faktör yük değerleri ise 0.480-0.891 arasında değişmektedir. Değerlendirilen ölçütler açısından sorunlu maddeye rastlanmadığı için madde çıkarımına gerek duyulmamıştır.

Tablo 3 verilerine göre katılımcıların genel cinsiyet ayrımcılığı algı düzeylerinin düşük düzeyde olduğu ($\bar{X} = 2.36$) belirlenmiştir. Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeyleri boyutlarından en yüksek düzeyde maruz kaldıkları boyutun 3.55 ortalama ile sosyo-kültürel ayrımcılık olduğu belirlenirken en düşük düzeyde maruz kaldıkları cinsiyet ayrımcılık boyutunun ise 1.81 ortalama ile cinsiyetçilik olduğu belirlenmiştir. Katılımcılar cinsiyet ayrımcılığı yaşamadıklarını belirtse de sosyo-kültürel ayrımcılığın orta düzeyde söz konusu olduğu araştırmanın sonucunda tespit edilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

	F	%		F	%
Yaş			Aylık Gelir		
25<	40	25.5	1600<	61	38.9
25-34	36	22.9	1601>	96	61.1
35-44	40	25.5	Yabancı Dil Bilgisi		
45-54	41	26.1	Bilmiyor	92	58.6
Medeni Durum			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		
Cocuk Sayısı			1<	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>	14	8.9
3	14	8.9	Bu İşletmede Deneyim		
Eğitim Durumu			1<	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>	10	6.4
Önlisans	20	12.7	Turizm Eğitimi Durumu		
Lisans	34	21.7	Var	40	25.5
Çalışılan Departman			Yok	117	74.5
Kat Hizmetleri	73	46.5	İşletmede Çalışma Durumu		
Ön Büro	38	24.2	Sürekli	131	83.4
Yiyecek-İçecek	30	19.1	Part-Time/Sezonluk	26	16.6
Diğer	16	10.2	Konaklama Tesisinin Yıldız Durumu		
Konaklama Tesisinin Niteliği			Yok	34	21.7
Otel	135	86.0	2	40	25.5
Butik Otel	14	8.9	3	34	21.7
Diğer	8	5.1	4	17	10.8
			5	32	20.4

Tablo 2. Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine Ait Faktör Yük Değerleri ve Açıkladıkları Varyans

Maddeler	Faktörler					Açıklanan Varyans	Güvenirlilik Seviyesi
	1	2	3	4	5		
Madde 4	0.712						
Madde 3	0.753						
Madde 5	0.794					19.742	0.913
Madde 1	0.863						
Madde 2	0.891						
Madde 11		0.737					
Madde 9		0.810				16.484	0.874
Madde 10		0.858					
Madde 18			0.480				
Madde 13			0.514				
Madde 16			0.595				
Madde 15			0.634			12.964	0.785
Madde 14			0.644				
Madde 17			0.728				
Madde 7				0.630			
Madde 12				0.716		10.319	0.732
Madde 6				0.866			
Madde 20					0.506		
Madde 8					0.576	9.236	0.712
Madde 19					0.675		
Cronbach's Alpha= 0.888							
Örneklem Yeterliliği KMO = 0.808							
Barlett Küresellik Testi						Ki-kare Değeri (χ^2)	1903.732
						Serbestlik Derecesi (df)	190
						Anlamlılık Değeri (p)	0.000

Tablo 3. Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerine İlişkin Betimsel Bulgular

Ölçek/Boyutlar	\bar{x}	s.s
Cinsiyetçilik	1.81	0.91
Örgüt Kültürü	2.73	1.12
Yetkinlik	2.11	0.78
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	3.55	1.02
Örgütsel Rol Belirleme	2.24	0.82
Cinsiyet Ayrımcılığı Genel	2.36	0.66

Tablo 4'te verilerin hangi dağılımdan geldiğini belirlemek için katsayıları incelenmiştir. Aritmetik ortalama ve medyanın eşit ya da yakın olma durumu, çarpıklık ve basıklık katsayısının ± 2 sınırları içinde olması nedeni ile verilerin dağılımının normal olduğu tespit edilmiştir (Tabachnick, 2014).

Tablo 5'te araştırmanın "katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir" hipotezine ait bulgulara yer verilmiştir. Yapılan t-testi sonucuna göre; katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algılarının cinsiyetçilik boyutunun medeni durumlarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($t = -2.637$, $sd = 155$; $p = 0.009$; $p < 0.01$). H1.1 hipotezinin bu boyut özneline kabul edilmiştir. Bekârların ($\bar{X} = 2.00$) cinsiyetçilik ayrımı düzeylerinin evlilere ($\bar{X} = 1.62$) göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların Örgüt Kültürü ayrımcılığı algılarının medeni durumlarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlıdır. ($t = -2.611$, $sd = 155$; $p = 0.010$; $p < 0.05$). Bekârların ($\bar{X} = 2.97$) örgüt kültürü ayrımcılığı algılarının evlilere ($\bar{X} = 2.51$) göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların genel cinsiyet ayrımcılığı algıları medeni durumlarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir

($t = 2.119$, $sd = 155$; $p = 0.036$; $p < 0.05$). Bekârların ($\bar{X} = 2.48$) genel cinsiyet ayrımcılığı algılarının evlilere ($\bar{X} = 2.26$) göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir.

Tablo 6 verilerine göre; katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algılarının yetkinlik boyutunun gelir düzeylerine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($t = 2.849$, $sd = 155$; $p = 0.005$; $p < 0.01$). H1.2 hipotezi bu boyut özneline kabul edilmiştir. Gelir durumu 1601 TL üzerindeki (evliler) ($\bar{X} = 1.97$) yetkinlik ayrımı düzeylerinin gelir durumu 1600 TL altındaki (bekârlar) ($\bar{X} = 2.33$) göre daha düşük seviyede olduğu belirlenmiştir. Gelir durumu 1601 TL üzerinde olanların genel cinsiyet ayrımcılığı algılarının gelir durumu 1600 TL altında (evliler) ($\bar{X} = 2.50$) olanlara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 7 verilerine göre; katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algılarının cinsiyetçilik boyutunun çalışma şekillerine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($t = -3.749$, $sd = 155$; $p = 0.000$; $p < 0.01$). Part time/sezonluk çalışanların ($\bar{X} = 2.39$) cinsiyetçilik algılarının sürekli ($\bar{X} = 1.69$) çalışanlara göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algılarının örgüt kültürü boyutunun çalışma şekillerine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($t = -4.001$, $sd = 155$; $p = 0.000$; $p < 0.01$). Part time/sezonluk ($\bar{X} = 3.50$) çalışanların örgüt kültürü algılarının sürekli ($\bar{X} = 2.50$) çalışanlara göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algılarının yetkinlik boyutunun çalışma şekillerine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($t = -2.582$, $sd = 155$; $p = 0.011$; $p < 0.05$). Part time/sezonluk ($\bar{X} = 2.46$) çalışanların yetkinlik algılarının sürekli ($\bar{X} = 2.04$) çalışanlara göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algılarının

Tablo 4. Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Dağılımına Ait Normallik Testi Sonuçları

Ölçek	Statistic	Sd	P	\bar{x}	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
Cinsiyetçilik	0.259	157	0.000	1.81	1.60	0.83	-0.45
Örgüt Kültürü	0.123	157	0.000	2.73	3.00	-0.12	-1.05
Yetkinlik	0.107	157	0.000	2.11	2.00	0.50	-0.31
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	0.206	157	0.000	3.55	4.00	-0.97	0.39
Örgütsel Rol Belirleme	0.133	157	0.000	2.24	2.33	0.13	-0.90
Cinsiyet Ayrımcılığı Genel	0.067	157	0.079	2.36	2.30	0.10	-0.16

Tablo 5. Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Farklaşmasına Ait T-testi

Ölçek/Boyutlar	Medeni Durum	N	\bar{x}	Ss	t	Sd	P
Cinsiyetçilik	Evli	81	1.62	0.75	-2.637	155	0.009**
	Bekâr	76	2.00	1.02			
Örgüt Kültürü	Evli	81	2.51	1.11	-2.611	155	0.010*
	Bekâr	76	2.97	1.09			
Yetkinlik	Evli	81	2.04	0.66	-1.083	155	0.280
	Bekâr	76	2.18	0.88			
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	Evli	81	3.54	1.03	-0.137	155	0.891
	Bekâr	76	3.56	1.01			
Örgütsel Rol Belirleme	Evli	81	2.20	0.80	-0.668	155	0.505
	Bekâr	76	2.29	0.85			
Cinsiyet Ayrımcılığı Genel	Evli	81	2.26	0.59	-2.119	155	0.036*
	Bekâr	76	2.48	0.71			

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

$H_{1,1}$: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 6. Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Gelir Durumuna Göre Farklılaşmasına Ait T-testi

Ölçek/Boyutlar	Gelir	n	\bar{x}	Ss	T	Sd	P
Cinsiyetçilik	1600<	61	1.84	0.95	0.326	155	0.745
	1601>	96	1.79	0.88			
Örgüt Kültürü	1600<	61	2.88	1.10	1.315	155	0.190
	1601>	96	2.64	1.13			
Yetkinlik	1600<	61	2.33	0.85	2.849	155	0.005**
	1601>	96	1.97	0.70			
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	1600<	61	3.74	0.83	1.857	155	0.065
	1601>	96	3.43	1.11			
Örgütsel Rol Belirleme	1600<	61	2.37	0.86	1.544	155	0.125
	1601>	96	2.16	0.79			
Cinsiyet Ayrımcılığı Genel	1600<	61	2.50	0.66	2.183	155	0.031*
	1601>	96	2.27	0.64			

*p<0.05;**p<0.01

 $H_{1,2}$: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları gelir durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.**Tablo 7.** Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Çalışma Şekline Göre Farklılaşmasına Ait T-testi

Ölçek/Boyutlar	Çalışma Şekli	N	\bar{x}	Ss	t	Sd	P
Cinsiyetçilik	Sürekli	131	1.69	0.83	-3.749	155	0.000**
	Part-Time/Sezonluk	26	2.39	1.08			
Örgüt Kültürü	Sürekli	131	2.58	1.04	-4.001	155	0.000**
	Part-Time/Sezonluk	26	3.50	1.23			
Yetkinlik	Sürekli	131	2.04	0.72	-2.582	155	0.011*
	Part-Time/Sezonluk	26	2.46	0.97			
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	Sürekli	131	3.55	1.05	-0.078	155	0.938
	Part-Time/Sezonluk	26	3.56	0.86			
Örgütsel Rol Belirleme	Sürekli	131	2.19	0.80	-1.694	155	0.092
	Part-Time/Sezonluk	26	2.49	0.88			
Cinsiyet Ayrımcılığı Genel	Sürekli	131	2.28	0.61	-3.592	155	0.000**
	Part-Time/Sezonluk	26	2.77	0.74			

**p<0.01; *p<0.05

 $H_{1,3}$: Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları çalışma şekillerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

çalışma şekillerine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($t = -3.592$, $sd = 155$; $p = 0.000$; $p < 0.01$). Çalışma şekli part time/sezonluk ($\bar{X} = 2.77$) olanların cinsiyet ayrımcılık algılarının çalışma şekli sürekli ($\bar{X} = 2.28$) olanlara göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. $H_{1.3}$ hipotezi bu boyut özelinde kabul edilmiştir.

Tablo 8 de verilerine göre Anova testi sonuçlarına göre; katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algılarının örgüt kültürü boyutu yaş gruplarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. ($F = 3.685$; $p = 0.013$; $p < 0.05$) $H_{1.4}$ hipotezi bu boyut özelinde kabul edilmiştir. Yaşı 25 altında olanların ($\bar{X} = 3.21$) örgüt kültürü algılarının yaşı 45-54 ($\bar{X} = 2.52$) göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 9 verilerine göre tek yönlü Anova testi sonucunda; katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algılarından örgütsel rol belirleme boyutu algılarının eğitim düzeyi grubuna göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendiğinden ($F = 4.696$; $p = 0.001$; $p < 0.01$) $H_{1.5}$ hipotezinin bu boyut özelinde kabul edilmiştir. Eğitim durumu lise ($\bar{X} = 1.88$) olanların örgütsel rol belirleme algılarının ilkökul ($\bar{X} = 2.41$) mezunu olanlara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 10 verilerine göre tek yönlü anova testi sonucunda; katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algılarından cinsiyetçilik algısının kurum tecrübesine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. ($F = 3.582$; $p = 0.015$; $p < 0.05$) $H_{1.6}$ hipotezi bu boyut özelinde kabul edilmiştir. 11 yıldan fazla kurum tecrübesi ($\bar{X} = 2.54$) olan bireylerin cinsiyetçilik ayrımı algıları 1 yıldan az kurum tecrübesi olanlara ($\bar{X} = 1.93$) göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algılarından örgüt kültürü algılarının kurum tecrübesine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. ($F = 3.690$; $p = 0.013$; $p < 0.05$) $H_{1.6}$ hipotezi bu boyut özelinde kabul edilmiştir. 11 yıldan fazla kurum tecrübesi ($\bar{X} = 3.17$) olan bireylerin örgüt kültürü algıları 1 yıldan az, ($\bar{X} = 3.04$) kurum tecrübesi olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algılarının kurum tecrübesine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. ($F = 3.329$; $p = 0.021$; $p < 0.05$) 11 yıldan fazla kurum tecrübesi ($\bar{X} = 2.77$) olan bireylerin cinsiyetçilik ayrımcılığı algıları kurum tecrübesi 1 yıldan az, ($\bar{X} = 2.49$) olanlara oranla daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 8. Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Yaş Grubuna Göre Farklılaşmasına Ait Tek Yönlü Anova Testi

Ölçek/Boyutlar	Yaş	N	\bar{x}	Ss	Sd	F	p	Scheffe
Cinsiyetçilik	25<	40	2.04	1.09	3	1.459	0.228	
	25-34	36	1.85	0.95				
	35-44	40	1.67	0.82				
	45-54	41	1.68	0.73				
Örgüt Kültürü	25<	40	3.21	1.04	3	3.685	0.013*	1-4
	25-34	36	2.48	1.27				
	35-44	40	2.70	1.00				
	45-54	41	2.52	1.07				
Yetkinlik	25<	40	2.07	0.84	3	0.731	0.535	
	25-34	36	2.02	0.80				
	35-44	40	2.26	0.82				
	45-54	41	2.07	0.65				
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	25<	40	3.68	1.05	3	1.883	0.135	
	25-34	36	3.25	1.28				
	35-44	40	3.76	0.87				
	45-54	41	3.49	0.81				
Örgütsel Rol Belirleme	25<	40	2.24	0.87	3	0.490	0.690	
	25-34	36	2.26	0.86				
	35-44	40	2.34	0.76				
	45-54	41	2.12	0.80				
Cinsiyet Ayrımcılığı Genel	25<	40	2.50	0.68	3	1.236	0.299	
	25-34	36	2.27	0.72				
	35-44	40	2.42	0.65				
	45-54	41	2.26	0.56				

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

$H_{1,4}$:Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 9. Cinsiyet Ayrımcılığının Eğitim Düzeyine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi

Ölçek/Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	\bar{x}	Ss	Sd	F	P	Scheffe
Cinsiyetçilik	İlkokul	43	1.83	0.97	4	0.696	0.596	
	Ortaokul	24	1.80	0.98				
	Lise	36	1.61	0.68				
	Önlisans	20	1.98	1.05				
	Lisans	34	1.89	0.92				
Örgüt Kültürü	İlkokul	43	2.57	1.12	4	0.416	0.797	
	Ortaokul	24	2.78	1.14				
	Lise	36	2.69	1.01				
	Önlisans	20	2.87	1.15				
	Lisans	34	2.86	1.24				
Yetkinlik	İlkokul	43	2.28	0.77	4	2.151	0.077	
	Ortaokul	24	2.13	0.86				
	Lise	36	1.82	0.66				
	Önlisans	20	2.30	0.93				
	Lisans	34	2.06	0.70				
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	İlkokul	43	3.45	0.84	4	0.428	0.788	
	Ortaokul	24	3.78	0.98				
	Lise	36	3.57	1.02				
	Önlisans	20	3.48	1.07				
	Lisans	34	3.53	1.23				
Örgütsel Rol Belirleme	İlkokul	43	2.43	0.82	4	4.696	0.001**	1-3
	Ortaokul	24	2.40	0.80				
	Lise	36	1.88	0.71				
	Önlisans	20	2.63	0.85				
	Lisans	34	2.03	0.75				
Cinsiyet Ayrımcılığı Genel	İlkokul	43	2.41	0.68	4	1.244	0.295	
	Ortaokul	24	2.43	0.67				
	Lise	36	2.17	0.52				
	Önlisans	20	2.53	0.74				
	Lisans	34	2.35	0.68				

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

$H_{1,5}$:Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları eğitim düzeyi gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 10. Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Kurumda Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi

Ölçek/Boyutlar	Kurumda Tecrübesi	N	\bar{x}	Ss	Sd	F	P	Scheffe
Cinsiyetçilik	1<	57	1.93	1.01	3	3.582	0.015*	1-4
	1-5	62	1.64	0.88				
	6-10	28	1.66	0.70				
	11>	10	2.54	0.56				
Örgüt Kültürü	1<	57	3.04	1.14	3	3.690	0.013*	1-4
	1-5	62	2.54	1.17				
	6-10	28	2.37	0.84				
	11>	10	3.17	0.91				
Yetkinlik	1<	57	2.19	0.84	3	2.274	0.082	
	1-5	62	2.04	0.75				
	6-10	28	1.92	0.60				
	11>	10	2.60	0.87				
Sosyo- Kültürel Ayrımcılık	1<	57	3.57	1.06	3	0.066	0.978	
	1-5	62	3.52	1.14				
	6-10	28	3.60	0.75				
	11>	10	3.47	0.59				
Örgütsel Rol Belirleme	1<	57	2.41	0.83	3	1.698	0.170	
	1-5	62	2.13	0.83				
	6-10	28	2.07	0.73				
	11>	10	2.40	0.80				
Cinsiyet Ayrımcılığı Genel	1<	57	2.49	0.69	3	3.329	0.021*	1-4
	1-5	62	2.25	0.67				
	6-10	28	2.20	0.47				
	11>	10	2.77	0.57				

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

$H_{1,6}$:Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları kurum tecrübesine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Araştırma bulgularına göre t testi ve tek yönlü Anova testi sonucunda katılımcıların turizm eğitimi düzeylerine, yabancı dil bilgisine, sektörde deneyimine, çalışılan departmana ve çocuk sayısına göre cinsiyet ayrımcılığı algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$). Bu durum katılımcıların turizm eğitimi düzeyleri, yabancı dil bilgisi, sektörde deneyim, çalışılan departman ve çocuk sayısının cinsiyet ayrımcılığı algısını etkilemediğini göstermektedir.

5. Sonuç ve Öneri

Turizm sektörü farklı niteliklere sahip kadınlara, çok çeşitli istihdam olanakları sunması nedeni ile emek-yoğun olmasının yanı sıra kadın-yoğun olarak da nitelendirilmektedir (Kozak, 1996: 16). Turizm sektöründe kadınlar birçok sorunla karşı karşıya kalmalarına rağmen ekonomik ve sosyal açılardan güçlenerek, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada fırsat alanları elde edebilmektedirler. Bu araştırmada turizm sektöründe istihdam edilen kadınların cinsiyet ayrımcılığı algılarının tespiti amaçlanmıştır. Çalışma Edirne ilinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan kadınlar ile sınırlandırılmıştır.

Araştırma bulgularına göre Edirne'de konaklama işletmelerinde istihdam edilen kadınların cinsiyet ayrımcılığı algılamadıkları belirlenmiştir. Kadın çalışanlar konaklama işletmelerinde

işe alma, terfi, eğitim, ücret ve işten çıkarmada cinsiyet ayrımcılığına uğramadıklarını düşünmektedir. Katılımcılar cinsiyet ayrımcılığı algılamadıklarını belirtmelerine rağmen sosyo-kültürel ayrımcılığın orta düzeyde var olduğu araştırmanın sonucu yapılan analizlerde tespit edilmiştir. Araştırmada konaklama işletmelerinde her yaş grubundan kadın çalışanın yer aldığı ancak büyük çoğunluğunun turizm eğitiminin olmadığı belirlenmiştir. Literatürde yapılan diğer çalışmalara benzer olarak bu çalışmada kadın işgücünün genellikle alt seviyelerde, yoğunlukla da kat hizmetlerinde çalıştığı ve yönetim kademelerinde az sayıda yer aldıkları tespit edilmiştir. Araştırma kapsamındaki kadınlar yoğunlukla asgari ücret düzeyinde gelir elde etmektedir buna ilaveten konaklama işletmelerinde çalışan kadınların yarı zamanlı ve sezonluk çalışma oranının düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca Edirne'de bulunan konaklama işletmelerindeki kadın çalışan oranının erkeklerden düşük olduğu tespit edilmiştir. Marinakou (2014) otellerde çalışan kadınların oranını %55.5 olarak ayrıca Dünya Turizm Örgütü verileri turizmde çalışanların %54'ünü kadın olarak belirtmektedir (UNWTO, 2019: 9). Bu çalışma konaklama işletmelerindeki kadın oranının erkeklerden yüksek olduğunu kabul eden literatürden ayrılmaktadır. Çalışma, turizm sektöründe çalışan kadınların erkeklerden daha alt kademelerde çalıştığı ve düşük gelir elde ettiğini belirten çalışmalarla örtüşmektedir.

İşletme tecrübesi 11 yıldan fazla olan kadınların cinsiyet ayrımcılığı algıları 1 yıldan az tecrübesi olanlara göre daha düşük bulunmuştur. Bu durum “işletmede çalışma süresinin artması cinsiyet ayrımcılığı algısını azaltmaktadır” şeklinde değerlendirilebilir. Buna ilaveten asgari ücret düzeyi üzerinde gelir elde eden katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algıları asgari ücret düzeyinin altında gelir elde eden katılımcılara göre daha düşük olduğu görülmüştür. Bu durum; “gelir seviyesi arttıkça cinsiyet ayrımcılığı algısı azalmaktadır” şeklinde yorumlanabilir.

Çalışma; zaman ve erişebilirlik açısından sınırlandırılarak sadece Edirne'deki konaklama işletmelerinin de istihdam edilen kadınlara yönelik gerçekleştirildiğinden, sonuçların Edirne ili kapsamında değerlendirilmesi ve genelleme yapılmaması önerilmektedir. Çalışma kadınların cinsiyet ayrımcılığı algılarına düzeylerini inceleyen araştırmalar açısından karşılaştırma olanağı sunmaktadır. Buna ilaveten çalışmanın, konaklama işletmeleri açısından cinsiyet ayrımcılığı hakkında bilgi edinmeleri boyutunda veri olduğu düşünülmektedir. Gelecekte farklı büyüklükte ve farklı destinasyonlardaki konaklama işletmelerinde uygulanması farklı sonuçlar ortaya çıkarabilir. Çalışmanın “turizm ve kadın” konusundaki literatüre katkı sağlaması hedeflenmektedir.

Kaynakça

- Acar, E. (2017). *Kadın İşgücüne Yönelik Ayrımcılık Sorunu: Bursa Serbest Bölgesi Örneğinde Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamaları*. Yüksek Lisans Tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Arlı, E. (2013). Deniz Turizm Sektöründe Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cinsiyet Önyargısı: Karamürsel Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, *Çalışma ve Toplum*, 2013/3.
- Anafarta, N., Sarvan F. & Yapıcı N. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma. *Akdeniz İ. İ. B.F. Dergisi*, 15, 111-137.
- Başaran, M., & Ateş A. (2019). Kırsal Kalkınmanın Sağlanmasında Kadın İstihdamı: Afyonkarahisar Gazlıgöl Termal Turizm Bölgesi Araştırması. *Journal of Yasar University*, 14(54), 87-95.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, Spss Uygulamaları ve Yorum*. 9. Baskı, Ankara: Pegem Yayınları.
- Campos, S., Antonio J., Ortega B. & Ropero M. A. (2009). Gender Segregation and Wage Difference in the Hospitality Industry. *Article in Tourism Economics* 1-37, Erişim Tarihi: 6 Nisan 2019. <<https://www.researchgate.net/publication/233689327>>.
- Campos, S., Antonio J., Marchante-Mera A. & Ropero-García M.A. (2011). Patterns of Occupational Segregation By Gender in The Hospitality Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 30, 91-102.
- Çakır, P. G., Barakazı M. & Barakazı E. (2017). Turizm Sektöründe Çalışan Kadınların Karşılaştığı Sorunları Değerlendirmeye Yönelik Bir Araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 61, 461-474.
- Çelik, M. & Şahingöz S. A. (2018). İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı: Kadın Aşçılar Örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(3), 370-383.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu G. & Büyüköztürk Ş. (2016). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: Spss ve Lisrel Uygulamaları*. 4. Baskı cilt. Ankara: Pegem Akademi.
- Dalkıranoglu, T. (2006). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Demir, M. (2011). İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 760-784.
- Gülbay, M. (2012). *Kadın Yöneticilerin Kariyer Sorunları: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*. İstanbul Aydın Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Jordan, F. (1997). An Occupational Hazard? Sex Segregation in Tourism Employment. *Tourism Management*, 18(8), 525-534.
- Jucan M. S. & Jucan C. N. (2013). Gender Trends in Tourism Destination, *Social and Behavioral Sciences* 92, 437-444.
- Karabiyik, İ. (2012). Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), 231-260.
- Karaca, A. (2007). *Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Kartal, M. (2014). *Emek Piyasasında Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: Kahramanmaraş Tekstil Sektörü Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Kaya, İ. (2012). Türk Turizm Sektöründe İstihdamın Temel Özelliklerinin ve Sorunlarının Ücretli Çalışanlar Açısından Coğrafi Bölgelere Göre Analizi. *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(28), 241-257.
- Kaya, Ş. (2017). Turizmde Kadın Emegi, *Karatahta İş Yazuları Dergisi*, 9, 1-22.
- Kozak, A. M. (1996). Konaklama Endüstrisinde Kadının Konumu. *Anatolia*, Eylül- Aralık, 16-23.
- Köse, Z. (2014). *Turizmde Kadın İstihdamı ve Kadın Girişimciliği: Beypazarı Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Marinakou, E. (2014). Women in Hotel Management and Leadership: Diamond or Glass?. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 2(1), 18-25.
- Ng, C. W. & Pine R. (2003). Women and Men in Hotel Management in Hong Kong, Perceptions of Gender and Career Development Issues. *Hospitality Management*, 22, 85-102.
- Pelit E., Göçer E. & Demirdağ Ş.A.. (2016). Kadın İş görenlerin Çalıştığı sorunların İş Bırakma Eğilimlerine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 43-65.
- Sayar, G. (2008). *İşveren ve Yönetici Profili Açısından Cinsiyet Ayrımcılığı (Ücret, Terfi, İşe Alma): Gaziantep İli Örneği*. Dumlupınar Üniversitesi, Doktora Tezi. Kütahya, 2008.
- Şit, M. (2016). Türkiye'de Turizm Sektörünün İstihdama Katkısı, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(1), 101-117.
- Tabachnick, B. G. & Fidel L. S (2014). *Using multivariate statistics*. USA: Pearson Education Limited.
- Tanyeli, Ç. (2008). *Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı Algılamasının Kadın Kariyeri Üzerine Etkileri: Kavramsal ve Uygulamalı Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Tajeddini, K. A., Vanessa R. B & Mela D. (2017). Female Tourism Entrepreneurs in Bali, Indonesia. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31, 52-58.
- Thrane C. (2008). Earnings Differentiation in The Tourism Industry: Gender, Human Capital and Socio-Demographic Effects. *Tourism Management*, 29, 514-524.
- Tükeltürk Aydın, Ş. & Şahin Perçin N. (2008). Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavani 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/book/10.18111/9789284420384>, Erişim Tarihi:14.01.2020.
- Yaşloğlu M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel Sayı), 74-85.
- Yenipinar U. (2005). Otel İşletmelerinde Ücretlendirme: İzmir İli 4-5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3), 148-176.