

Thoughts about sex discrimination in tourism sector by student who are in Gastronomy and Culinary Program

Gonca Manap Davras¹, Özgür Davras²

Abstract

Production of food that are valid in all periods have in an important area of employment. Consequently, employment is increasing demand in this area and passed the day. Looking at the profile of employees in the manufacturing process seems to be a significant difference in the number of male and female workers. This difference requires the examination of gender discrimination in sector. The perception of the potential work for participated in this study may be the subject of food production process is handled. The study was carried out which food manufacturing, which employees one gastronomy and culinary art straining students in the field of recruitment and promotion process in the kitchen in order to determine their thoughts on sex discrimination. In their search Gazi University and Akdeniz University faculty of tourism connected to gastronomy and culinary arts program students face to face survey technique was applied. The data of their search were analyzed by a statistical software package programme. In the analysis of data frequency, factor test and one-way ANOVA analysis of variance factor was used.

Keywords: Sex Discrimination, Gastronomy and Culinary Program, Student Perception

Extended Abstract in English is at the end of this document

Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü öğrencilerinin turizm sektöründe cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili düşünceleri

Öz

Her dönem geçerliliğini koruyan yiyecek üretimi önemli bir istihdam alanına sahiptir. Buna bağlı olarak bu alanda istihdam talebi de gün geçtikçe artmaktadır. Üretim sürecinde çalışanların profiline bakıldığında kadın ve erkek çalışanların sayısında önemli bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu farklılıkta, sektörde cinsiyet ayrımcılığının incelenmesini gerektirmektedir. Bu çalışmada konuya yiyecek üretim sürecine katılabilecek olan potansiyel işgücünün algısı ele alınmıştır. Çalışma, yiyecek üretimine istihdam sağlayan bölümlerden biri olan gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi alan öğrencilerin mutfakta işe alım ve terfi süreçlerinde cinsiyet ayrımcılığı hakkındaki düşüncelerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada Gazi Üniversitesi ve Akdeniz Üniversitesi Turizm Fakültelerine bağlı Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü öğrencileri ile yüz yüze anket tekniği uygulanmıştır. Araştırmanın verileri istatistiksel bir paket programla analiz edilmiştir. Verilerin analizinde frekans, faktör, t testi ve tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır.

Anahtar sözcükler: Cinsiyet ayrımcılığı, Gastronomi ve mutfak sanatları, Öğrenci algısı

To cite this article: Manap Davras, G., Davras, G. (2015). Thoughts about sex discrimination in tourism sector by student who are in Gastronomy and Culinary Program. *Journal of Tourism Theory and Research*, 1(2), 86-96. DOI: 10.24288/jttr.202826

Alıntı için: Manap Davras, G., Davras, G. (2015). Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü öğrencilerinin turizm sektöründe cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili düşünceleri. *Journal of Tourism Theory and Research*, 1(2), 86-96. DOI: 10.24288/jttr.202826

¹ Asst. Prof. Dr., Süleyman Demirel University, Isparta Vocational School, Isparta-Turkey, goncadavras@sdu.edu.tr

² Lecturer, Süleyman Demirel University, Isparta Vocational School, Isparta-Turkey, ozgurdavras@sdu.edu.tr

1. Giriş

Toplumda geleneksel kaniya göre kadının yeri evi, mutfağı olarak görülmüş, ev dışındaki işlerden soyutlanmıştır. Bu kemikleşmiş kimlik özelliği, kadının iş hayatına girmesine uzun süre engel olmuştur. Sanayi devrimiyle hareketlenen iş hayatı kadınların katılımını arttırsa da yeterli olmamıştır. Ülkemizde çalışan sayısına bakıldığında kadın ve erkekler arasında büyük farklılıklar görülmektedir. Kadınların %25'i istihdam edilirken erkeklerin % 71 istihdam edilmektedir (Dedeoğlu, 2009: 49). TÜİK verilerine göre Türkiye'de kadınların istihdama katılım oranı 1988- 2005 yılları arasında hızla düşerek %34,3'ten %23,3'e gerilemiştir. 2005 sonrasında artış eğilimine geçen istihdama katılım oranı 2011'de %28,8, 2012 yılında ise %29,5 olarak gerçekleşmiştir. Son 5 yılda (2008-2013) kadın istihdamında 1,5 milyona yakın bir artış gerçekleşmiştir. Ancak bu artışın temel nedeni TÜİK'in kadın istihdamına yeni bir kategori olarak evde bakım hizmetlerini eklemiş olmasıdır. Buna göre ülkemizde kadınların çalışma hayatına katılma oranı düşmektedir (Çetin ve Sevüktekin, 2014: 59-60). Bu tablonun sektörel, kültürel ve toplumsal birçok nedeni vardır. Kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları sorunların başında cinsiyete göre mesleki ayrımcılık gelmektedir. İş hayatına katılan kadınlarında kısıtlanmış alanlarda istihdam edilmesi, diğer alanlarda deneyim sahip olamaması ve yükselememesi söz konusu olmaktadır. Sektörde 'kadın işi' ve 'erkek işi' olarak gruplandırma vardır (Işık, 2009: 69).

Resmi Gazetede 10.06. 2003 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesi gereği "eşit davranma ilkesi" göre ayrımcılık yasaklanmıştır. Buna göre işgörenler işe alınırken hiçbir şekilde dil, din, ırk, cinsiyet ve siyasi düşünce dikkate alınmaz. Fırsatların sağlanma, görevde yükselme ve paylaşma anlamında kadın erkek eşittir (Tengilimoğlu vd, 2012: 226). Bu durum istenen ve beklenen bir durumdur. Ancak iş hayatında özellikle kadınların ayrımcılığa maruz kaldığını görmekteyiz. Ayrımcılık hem iş hayatında verimliliği hem de sosyal hayatta moral motivasyonu etkileyen önemli bir unsurdur. (Demir, 2011: 781).

Her sektörde, kadınların kendilerinin işgücü olarak kabul ettirmeleri zaman almıştır. Kadınlar bu konudaki engelleri aşmak için büyük mücadeleler vermiştir. Bu

sorunun temelinde de cinsiyete dayalı ayrımcılık ve önyargılar bulunmaktadır (Arlı, 2013: 297). Kadının geleneksel anlayışa bağlı olarak toplum içindeki yeri evidir. Evin temizliği, yemek yapımı, çocuk bakımı gibi görevler kadının görevleri olarak programlanmıştır. Ancak özellikle sanayi devrimiyle beraber başta sanayi olmak üzere özel sektör yatırımlarının artması, işgücü piyasasının genişlemesi kadınların evlerinin dışında da söz sahibi olmalarına olanak tanımıştır. Ancak kadın iş gücünün erkek işgücü olanaklarına sahip olması için mücadele etmesi gerekmektedir.

Kadınların eğitim düzeylerinin artmasıyla işgücüne katılım oranı artmaktadır. Günümüzde kadınlar, çalışma hayatında ön plandadır. Ancak bunun yanında kadınlara yönelik güvensizlik, önyargı ve olumsuz tutumlar kadınların karşısına çıkan engelleyici unsurlardır (Birgöl, 2013: 630).

Toplumların kadınlara yüklemiş olduğu roller vardır. Birçok toplumda kadının yeri evi, görevi ise çocuklarına bakmaktır görüşü geçerliliğini sürdürmektedir. Erkek egemen alanlarda kadınların karar mercii olamayacağı, erkekler gibi düşünerek onlar gibi yönetemeyeceği kanısıyla işletmedeki önemli pozisyonlara getirilmemişlerdir. Kadın ve erkek çalışanlar arasında farklı davranış biçimleri vardır. Erkek çalışanlar rahat, bağımsız çalışırken kadın daha insancıl, eşitlik yanlısı, organize ve etkin davranışlar sergiler (Barutçugil, 2002: 24-28).

Bu çalışmamızda yiyecek içecek sektöründe cinsiyet ayrımcılığı ele alınmış, ileride işgücü olarak çalışacak olan öğrencilerin sektördeki cinsiyet ayrımcılığına bakış açısı değerlendirilmiştir. Öğrenci algıları öğrencileri sektöre bağlayabilir veya uzaklaştırabilir. Geleceğe yön verecek kişilerin sektör algılarının değerlendirmesi bu bağlamda değerlidir. Bu nedenle çalışmamızda Gastronomi ve mutfak sanatları bölümünü öğrencilerinin cinsiyet ayrımcılığı ile algılarının ölçülmesi amaçlanmıştır.

2. Turizm sektöründe cinsiyet ayrımcılığı

1980'li yıllardan sonra Türkiye'de turizm sektörü, Türk toplumunda tüketim alışkanlıklarının değişmesine, iş çeşitlenmesine, yeni mesleklerin ortaya çıkmasına, gelenek ve göreneklerin değişmesine, önyargıların kalkmasına, değer yargılarının ve toplumda kadın ve erkek rollerinin değişmesine önemli katkılar

sağlamıştır (Tuncel, 2011:148). Turizm sektörü emek yoğun bir sektör olması dolayısıyla büyük bir istihdam gücüne sahip ve kadın çalışanlar bu istihdamın önemli bir parçasıdır. Ancak turizm sektöründe kadın çalışan sayısının diğer sektörlerle göre daha yüksek olması bu sektörde kadının sorun yaşamadığı anlamına gelmez. Kadın istihdamının cinsiyet ayrımcılığına tabi tutularak işe alım, terfi- atama, çalışma zamanı, ücret (Guimaraes vd, 2015) ve yöneticilik pozisyonu gibi konularda zorluklar yaşadığı bilinmektedir (Skalpe, 2007).

Evlilik ve doğum yapma, çocuk sahibi olma gibi sorumluluklar nedeniyle kadınların iş hayatında yer edinmesi, kariyer yapması ve yükselmesi daha zor olmaktadır. Kadınların üzerindeki sorumlulukların yaptıkları işlerin performansını etkileyeceği düşünülmektedir. Özellikle yoğun ve uzun çalışma saatleri olan turizm sektöründe kadın çalışanları sayısı oldukça azdır. Diğer sektörle kıyaslandığında bu oranın yüksek olduğu görülmektedir. Emek yoğun olan turizm sektöründe farklı alanlarda kadınların yoğunluğu değişmektedir.

Her sektörde olduğu gibi turizm sektöründe de çalışan kadınlar hem aile hem de ülke ekonomisine olumlu katkılar sağlamaktadır. Otellerde de kadınların çalışma alanları oldukça geniştir. Turizm sektöründe kadın çalışanların sayısı fazla olsa da bakıldığında üst düzey yönetim kademesinde daha az yer aldığını görmekteyiz. Konaklama işletmelerinde çoğunlukla kadınların garson, temizlikçi ve part-time çalıştıklarını erkeklerin ise yönetim kademesinde yer aldıklarını görmekteyiz (Cave ve Kılıç, 2010). Yine İngiltere’de Konaklama işletmelerindeki kadın ve erkek yöneticiler üzerinde yapılan bir araştırmada kadınların tüm yönetsel birimlerin sadece %4’ünü temsil ettiğini ortaya konmuştur. Sektörde daha az eğitim gerektiren işlerde kadınlar çalıştırılmakta ve buna dayalı olarak finansal olarak da az kazanmaktadırlar (Jordan, 1997, Carvalho vd: 2014). Bu durumda kadınları yönetici kademesinde daha az görmekteyiz. Mooney ve Ryan (2009) otellerdeki kadın yöneticiler arasında yaptığı çalışmaya göre kadın yöneticilerin karşılaştığı en önemli engel uzun çalışma saatleri ve coğrafi hareketlilik olarak belirtilmiştir.

Kadın çalışanların işlerinde görünmeyen engellerle engellenmeleri yani cam tavan sendromu turizm sektöründe de önemli bir sorundur. Özellikle

kadınların kariyer anlamında yükselmesinin önündeki engellerin kaldırılması, eşit kariyer imkânı sunulması, eşit ücret ve terfi haklarının sağlanması gerekmektedir (Tükeltürk ve Perçin, 2008). Ayrıca ayrımcılığın azaltılmasında kadınların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi ve yasal düzenlemelerde gerekmektedir. Doğum izninin, emzirme ve bakım sürelerinin artması, emeklilikte erken yaş avantajı gibi uygulamalarda ayrımcılığı besleyen sonuçlar yaratmakta işverenlerin kadın yerine erkek çalışanları tercih etmesine neden olmaktadır ve dolayısıyla kadın çalışanları korumamaktadır (Uguz ve Topbaş, 2014: 502). Ancak kadını çalışma hayatına daha çok dâhil etmek için verilen tüm gayretler ataerkil yapıya sahip toplumlarda istenilen hızla sonuç vermemekte, kadının toplumdaki geleneksel rolü kolay değişmemektedir (Kardam ve Toksöz, 2004: 151).

Konaklama işletmelerinde personel yapısı incelendiğinde erkeklerin ve kadınların ağırlıklı tercih ettikleri bölümlerin farklı olduğu görülmektedir. Dalkıranoglu ve Çetinel (2008), İstanbul’da beş yıldızlı konaklama işletmelerindeki yöneticiler üzerinde yaptığı araştırmaya göre erkeklerin ağırlıklı olarak tercih edildiği ilk üç departman; mutfak, servis ve yiyecek-içecek olurken, öncelikle kadınların tercih edildiği departmanlar; halkla ilişkiler, pazarlama ve kat hizmetleri olmuştur. Kadın yöneticiler kadın personelin yönetim kademelerinde daha az yer almalarının nedenleri olarak; liderlik özelliklerinin yetersiz oluşu, yeterli eğitim ve deneyim düzeyine sahip olmamaları, kendilerine rol modeli kadın yönetici olmamasını belirtmişlerdir. Erkek yöneticilere göre ise kadınların, yeterli eğitim düzeyine sahip olmamaları neden olarak göstermiştir. Cömert (2014), turizm öğrenci üzerinde yaptığı çalışmada kadın öğrencilerin otellerde halkla ilişkiler, ön büro ve kat hizmetlerinde çalışmak istediklerini ortaya koymuştur.

Turizm sektöründe çalışmak için eğitim gören öğrencilerin de sektördeki kadın sorunları ile ilgili değerlendirmeleri önemlidir. Geleceğin turizm sektörünü şu anda eğitim gören öğrenciler şekillendireceklerdir. Zengin vd. (2011), yaptığı çalışmada turizm eğitimi alan öğrencilerin cinsiyet unsuru dikkate alınarak kariyer düşünceleri değerlendirilmiş ve öğrencilerin cinsiyetleri, konaklama işletmelerindeki departman tercihlerinde etkili bir unsur olduğu ortaya çıkmıştır.

Tümen vd. (2011) sektör tecrübesi olan 3. ve 4. sınıf 126 turizm işletmeciliği öğrencisi üzerinde yaptığı çalışmada öğrenciler terfi ve atamalarda ayrımcılığın olduğunu belirtmiştir. Kadınların yönetim kademesinde olamama nedeni olarak aile sorumlulukları gösterilmiştir. Unur ve Ulusan (2010) ise yine turizm öğrencileri üzerinde yaptığı bir araştırmaya göre erkek öğrenciler cinsiyete göre ayrımcılıkla karşılaşmayacaklarını, kız öğrenciler ise cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşılaşabileceklerini ifade etmişlerdir. Her ikisinde eğer bu ayrımcılıkla karşılaşılırsa bundan olumsuz etkileneceklerinin belirtmişlerdir.

Konaklama işletmelerinde mutfak departmanının da kadın çalışan sayısının az olduğunu görmekteyiz. Toplum içinde kadınlara biçilen temel alanlardan biri mutfak olmasına rağmen bu durumun sektörde karşılık bulmadığını görmekteyiz. Bunun yanı sıra çalışanlar arasında da kadın ve erkek işi ayrımı yapılmaktadır. Burrell vd. (1997) Fransa, İspanya, İtalya ve İngiltere’de konaklama sektöründe çalışan kadınlar üzerinde bir çalışma yapmış ve buna göre mutfakta kadın ve erkek dağılımında çok fark olmamasına rağmen yapılan iş bakımından farklılıklar tespit edilmiştir. Mutfakta erkekler daha çok yemek yaparken kadınlar temizlik ve bulaşık yıkama işlerinde yer almaktadır.

3. Yöntem

Turizm sektörünün hızla gelişen yiyecek- içecek alanına eğitilmiş personel yetiştiren Gastronomi ve mutfak sanatları bölümünün sektöre katkısı gün geçtikçe artmaktadır. Gastronomi ve Mutfak Sanatları Programı gastronomi meslek formasyonu, turizm

formasyonu ve işletmecilik formasyonunu birleştiren bir eğitim programlarıdır. Kadın çalışanların ağırlıklı bulunması gereken bölümlerden biri olmasına rağmen mutfakta da cinsiyet ayrımcılığı hissedilmektedir. Çalışma 2014-2015 eğitim öğretim yılında Gazi Üniversitesi ve Akdeniz Üniversitesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümünde öğrenim görmekte olan öğrenciler üzerinde yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmış 400 öğrenci üzerinde uygulanmış ancak çalışmaya 366 anket dahil edilmiştir. Cömert (2014)’in çalışmasında kullandığı ölçek kullanılmış ve oluşturulan anket iki bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde demografik sorular, ikinci bölümde ise 5’li likert tipi ölçekte 20 adet çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığının değerlendirilmesi ile ilgili ifadeler bulunmaktadır. Likert ölçeğine göre hazırlanan ifadeler, “5-kesinlikle katılıyorum” seçeneğinden “1-kesinlikle katılmıyorum” seçeneğine doğru beşli aralıkta sıralanmıştır.

Araştırmanın verileri istatistiksel bir paket programla analiz edilmiştir. Verilerin analizinde frekans, faktör, t testi ve tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. Öncelikle demografik soruların frekans dağılımları ele alınarak tablolarla sunulmuş daha sonra verilerin güvenilirliği test edilmiş ve değişkenlerin faktör analizi yapılmıştır.

4. Araştırmanın bulguları

Tablo 1’de katılımcılarla ilgili demografik özellikler verilmiştir. Ankete Gazi Üniversitesinden 327, Akdeniz Üniversitesinden 39 olmak üzere 376 öğrenci katılmıştır. Katılanların %56’sı kadın, %44’ü erkektir. Her sınıftan öğrenci ankete katılmış ve katılanların % 67,2’sinin sektör deneyimi olduğu saptanmıştır.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri

Üniversite	N	%	Cinsiyet	n	%
Gazi Üniv.	327	89,3	Kadın	205	56,0
Akdeniz Üniv.	39	10,7	Erkek	161	44,0
Sınıf	N	%	Deneyim	n	%
1. Sınıf	56	15,3	Evet	246	67,2
2. Sınıf	121	33,1	Hayır	120	32,8
3. Sınıf	105	28,7			
4. Sınıf	84	23,0			

Tablo 2. Öğrencilerin cinsiyet ayrımcılığına ait tanımlayıcı istatistikler

İfadeler	Ort.*	S.S
Mutfakta kadınlar işe almada ayrımcılık yapıyor.	3,42	1,213
Mutfakta kadınlara terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıyor	3,22	1,212
Mutfakta kadınlara hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapıyor.	3,06	1,950
Mutfakta kadınlara ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapıyor.	2,76	1,213
Mutfakta kadınlara işten çıkarmada ayrımcılık yapıyor.	3,02	1,189
Mutfakta kadınlar liderlik özellikleri yetersiz olduğu için yönetim kademesinde daha az yer alıyor.	3,19	1,356
Mutfakta kadınların başarı motivasyonları düşük olduğu için yönetim kademesinde daha az yer alıyor.	2,81	1,317
Mutfakta kadınlar aile sorumluları kariyerlerinin önüne geçtiği için yönetim kademelerinde daha az yer alıyor	3,15	1,230
Mutfakta kadınlar yeterli eğitim ve deneyime sahip olmadıkları için yönetim kademesinde daha az yer alıyorlar	2,63	1,267
Mutfakta kadınların rol model alacakları yeterli sayıda yönetici olmadığı için yönetim kademesinde daha az yer almaktadırlar.	3,05	1,246
Mutfakta kadın olmaları nedeniyle yönetim kademesinde az yer alıyorlar.	3,27	1,601
Mutfakta işe alımlarda cinsiyet farklılığı belirleyici bir unsurdur.	3,43	1,286
Mutfakta mesleklerde ve organizasyonlarda görevlerin kadın işi ve erkek işi olarak ayrılması gerekmektedir.	2,77	1,360
Mutfak içinde görev dağılımı kadın ve erkek çalışanlar için farklılık göstermektedir.	3,29	1,178
Mutfakta kadın çalışanlar mutfak içinde güç edinme ve kullanımı sırasında sorun yaşamaktadır.	3,39	1,157
Mutfakta kadınların evli ve çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz etkiler.	3,11	1,251
Mutfakta erkeklerin evli ve çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz etkilemektedir.	2,64	1,254
Mutfak içinde kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret farklılıkları bulunmaktadır.	2,82	1,190
Mutfakta kadın çalışanların hamile olması işe alım sırasında işverenin tercihini olumsuz etkilemektedir.	3,78	1,193
Mutfakta kadınların dış görünüşü işe alım sırasında oldukça önemlidir.	3,40	1,305

*1= Kesinlikle Katılmıyorum 5=Kesinlikle Katılıyorum

Öğrencilere 5’li likert tipi ölçekte 20 soru sorulmuştur. Öğrencilerin cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılarını ölçmek için kullanılan ifadelerle ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 2’de gösterilmiştir. Sorulan anket sorularının ortalamaları ve Standart Sapmaları verilmiştir. Buna göre “mutfakta işe alımlarda cinsiyet farklılığı belirleyici bir unsurdur ifadesi” en yüksek ortalamaya (3,43) sahip olduğu belirlenmiştir.

Öğrencilerin cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılarını belirleyen faktörlerin boyutlu yapısını tespit etmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 3’de gösterilmiştir. Analiz sonuçlarında elde edilen KMO değeri 0,723 bulunmuş ve bu oran örneklem sayısının yeterliliğini göstermektedir. Bartlett Küresellik testi (p=0,000) değişkenler arasındaki ilişkinin var olduğunu ortaya konmaktadır. Faktör analizine, öğrencilerin cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılarını ölçen 20 önerme dâhil edilmiştir. Eşkökenliliği 0,5’in altında kalan 9

önermenin elenmesi sonucu toplam varyansın % 69,91’ini açıklayan ve özdeğeri 1’in üstünde olan 4 faktör elde edilmiştir (Tablo 3).

Birinci faktör toplam varyansın % 20,37’sini açıklamakta olup “yönetim kademesi” olarak isimlendirilmiştir. Bu faktör 4 önermeden oluşmuştur. Bu önermeler öğrencilerin cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılarında kadınların yönetim kademelerinde yer almadığına yönelik ifadelerdir. İkinci faktör “terfi ve işe alım” olarak isimlendirilmiş olup toplam varyansın %18,62’sini açıklamaktadır. 3 önermeden oluşan bu faktör, kadınların terfi ve işe alımlarda zorluklar yaşadığına yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Üçüncü faktör toplam varyansın %14,31’ini açıklamaktadır. “Ücret” olarak isimlendirilen bu faktör 2 önermeden oluşmaktadır. Bu önermeler ise kadınların maaşlarını erkek çalışanlarla aynı olmaması ile ilgili ifadelerden oluşmuştur. Dördüncü faktör olan “evli ve çocuklu” boyutu toplam varyansın %13,60’ını açıklamakta olup 2 önermeden oluşmuştur. Bu

önergeler ise çalışanların evli ve çocuklu olması performanslarını olumsuz etkilediği ifadelerinden oluşmuştur.

Çalışmada elde edilen faktörlere güvenilirlik analizi uygulanmış ve analiz sonucunda her bir faktörün güvenilirlik değerleri kabul edilebilir sınırlar içinde bulunmuştur (yönetim kademesi= ,730 - terfi ve

işe alım= ,726 - ücret = ,633 ve evli ve çocuklu= ,638). Son olarak elde edilen her faktörün ortalamaları alınmıştır. Tablo 3 incelendiğinde öğrenciler cinsiyet ayrımcılığının en fazla terfi ve işe alımlarda yapıldığını ortaya koymuşlardır. Bu sonuç Tümen vd. (2011)'nin sonucunu desteklemektedir. Cinsiyet ayrımcılığının en az yapılan noktanın ise ücret konusunda olduğunu da belirtmişlerdir.

Tablo 3. Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığına yönelik faktör boyutları

Boyutlar	Faktör yükü	Ortalama	Varyans açıklama oranı (%)	Özdeğer	Güvenilirlik
FAKTÖR 1: YÖNETİM KADEMESİ		2,94	20,37	3,40	,730
Mutfakta kadınların başarı motivasyonları düşük olduğu için yönetim kademesinde daha az yer alıyor.	,804				
Mutfakta kadınlar aile sorumluları kariyerlerinin önüne geçtiği için yönetim kademelerinde daha az yer alıyor	,742				
Mutfakta kadınlar liderlik özellikleri yetersiz olduğu için yönetim kademesinde daha az yer alıyor.	,728				
Mutfakta kadınlar yeterli eğitim ve deneyime sahip olmadıkları için yönetim kademesinde daha az yer alıyorlar	,578				
FAKTÖR 2: TERFİ VE İŞE ALIM		3,36	18,62	1,63	,726
Mutfakta kadınlar işe almada ayrımcılık yapıyor.	,855				
Mutfakta kadınlara terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıyor	,817				
Mutfakta işe alımlarda cinsiyet farklılığı belirleyici bir unsurdur.	,682				
FAKTÖR 3: ÜCRET		2,79	14,31	1,28	,633
Mutfak içinde kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret farklılıkları bulunmaktadır.	,810				
Mutfakta kadınlara ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapıyor.	,737				
FAKTÖR 4: EVLİ VE ÇOCUKLU OLMASI		2,87	13,6	1,03	,638
Mutfakta kadınların evli ve çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz etkilemektedir.	,839				
Mutfakta erkeklerin evli ve çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz etkilemektedir.	,834				

KMO = ,723; Bartlett Küresellik Testi= 948,132 p= ,000

Tablo 4. Öğrencilerin cinsiyetleri ile cinsiyet ayrımcılığına yönelik algıları arasındaki farklılaşma durumu ilişkisi

Faktör Boyutları	Kız		Erkek		P
	Ort.	S.S	Ort.	S.S	
Yönetim Kademesi	2,87	,987	3,03	,918	,110
Terfi ve İşe Alım	3,54	,930	3,13	1,007	,000**
Ücret	2,89	1,014	2,65	1,033	,035*
Evli ve Çocuklu	2,81	1,069	2,94	1,077	,230

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

Tablo 5. Öğrencilerin sektör deneyimleri ile cinsiyet ayrımcılığına yönelik algıları arasındaki farklılaşma durumu ilişkisi

Faktör Boyutları	Deneyimli		Deneyimsiz		P
	Ort.	S.S	Ort.	S.S	
Yönetim Kademesi	2,97	,949	2,89	,982	,503
Terfi ve İşe Alım	3,40	1,037	3,28	,862	,288
Ücret	2,77	1,063	2,81	,955	,747
Evli ve Çocuklu	2,91	1,126	2,78	,954	,302

Tablo 6. Öğrencilerin öğrenim gördükleri üniversite ile cinsiyet ayrımcılığına yönelik algıları arasındaki farklılaşma durumu ilişkisi

Faktör Boyutları	Gazi Üniv.		Akdeniz Üniv.		P
	Ort.	S.S	Ort.	S.S	
Yönetim Kademesi	2,94	,961	2,98	,953	,824
Terfi ve İşe Alım	3,41	,976	2,99	,999	,013*
Ücret	2,80	1,035	2,64	,964	,350
Evli ve Çocuklu	2,90	1,085	2,64	,952	,155

*p<0,05

Tablo 7. Öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıf ile cinsiyet ayrımcılığına yönelik algıları arasındaki farklılaşma durumu ilişkisi

Faktör Boyutları	Sınıflar (Ort.)				F	P
	1.sınıf	2.sınıf	3.sınıf	4.sınıf		
Yönetim Kademesi	3,00	3,00	2,79	3,02	1,288	,278
Terfi ve İşe Alım	3,50	3,25	3,43	3,34	1,005	,391
Ücret	2,87	2,82	2,82	2,65	,666	,573
Evli ve Çocuklu	2,66	2,79	3,03	2,91	1,684	,170

Hipotez 1: Öğrencilerin cinsiyet ayrımcılığına yönelik algıları cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

Öğrencilerin cinsiyetleri ile cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılarını etkileyen faktörler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını karşılaştırmak maksadıyla t testinden faydalanılmış ve analiz sonuçları Tablo 4’te gösterilmiştir.

Öğrencilerin cinsiyetleri ile cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılarını etkileyen faktörler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını karşılaştırmak maksadıyla t testi yapılmış olup analiz sonuçları Tablo 4’te verilmiştir. “Terfi ve işe alım” ve “ücret” faktör

Öğrencilerin sektör deneyimleri ile cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılarını etkileyen faktörler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını karşılaştırmak maksadıyla t testi yapılmış olup analiz sonuçları Tablo 5’te verilmiştir. Tablo incelendiğinde tüm boyutlar arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. Dolayısıyla H2 hipotezi reddedilmiştir.

boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre bu boyutlarda kız öğrencilerin cinsiyet ayrımcılığına yönelik algıları erkek öğrencilere nazaran daha yüksek olduğu ortaya koyulmuştur. Diğer iki boyutta (yönetim kademesi ile evli ve çocuklu) istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Sonuç itibarı ile H1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuçta Unur ve Ulusan (2010)’nın çalışmasını destekler niteliktedir.

Hipotez 2: Öğrencilerin cinsiyet ayrımcılığına yönelik algıları sektörde deneyim sahibi olmalarına göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 3: Öğrencilerin cinsiyet ayrımcılığına yönelik algıları öğrenim gördükleri üniversiteye göre farklılaşmaktadır.

Öğrencilerin öğrenim gördükleri üniversite ile cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılarını etkileyen faktörler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını karşılaştırmak maksadıyla t testi yapılmış olup analiz

sonuçları Tablo 6’da verilmiştir. “Terfi ve işe alım” faktör boyutunda istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre bu boyutta Gazi Üniversitesinde öğrenim gören öğrencilerin cinsiyet ayrımcılığına yönelik algıları Akdeniz Üniversitesinde öğrenim gören öğrencilere nazaran daha yüksek olduğu ortaya koyulmuştur. Diğer üç boyutta (yönetim kademesi, ücret, evli ve çocuklu) istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Sonuç olarak H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 4: Öğrencilerin cinsiyet ayrımcılığına yönelik algıları öğrenim gördükleri sınıfa göre farklılaşmaktadır.

Öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıf ile cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılarını etkileyen faktörler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını karşılaştırmak amacıyla t testi yapılmış olup analiz sonuçları Tablo 7’de verilmiştir. Tablo incelendiğinde tüm boyutlar arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. Dolayısıyla H4 hipotezi reddedilmiştir.

5. Sonuç

Gelecek nesilleri oluşturacak, sektörler yön verecek gençlerin düşünceleri, tepkileri ve algıları her alanda olduğu gibi turizm sektöründe dikkate alınmalıdır. Çalışmamızda turizm sektöründe son yıllarda daha da yükselen öneme sahip yiyecek içecek üretimi alanı ile ilgili sektöre gelecek yıllarda personel olarak katılacak kişilerin sektördeki cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili algıları ele alınmıştır. Turizm sektörünün genelinde kadın çalışan oranının diğer sektörler göre daha fazla olduğunu görmekteyiz ancak yiyecek içecek üretimi noktasında yeterince çoğunluğa ulaşamadığı görülmektedir. Bu durumun birçok nedeni olduğu gibi biz çalışmamızda cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili nedeni ele alarak bununla ilgili öğrencilerin algısını araştırdık. Çalışmamızda Gazi Üniversitesinin ve Akdeniz Üniversitesinin Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümlerinde öğrenim gören 400 öğrenci katılmıştır. Anket sonucunda yönetim kademesi, terfi ve işe alım, ücret ve evli ve çocuklu olmak üzere dört faktör elde edilmiştir. Öğrenciler cinsiyet ayrımcılığının en fazla terfi ve işe alımlarda yapıldığını, en az yapılan noktanın ise ücret konusunda olduğunu da belirtmişlerdir.

Öğrencilerin cinsiyetleri ile cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılarını etkileyen faktörler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakıldığında “Terfi ve işe alım” ve “ücret” faktör boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre bu boyutlarda kız öğrencilerin cinsiyet ayrımcılığına yönelik algıları erkek öğrencilere nazaran daha yüksek olduğu ortaya koyulmuştur. Diğer iki boyutta (yönetim kademesi ile evli ve çocuklu) istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Öğrencilerin sektör deneyimleri ile cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılarını etkileyen faktörler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakıldığında tüm boyutlar arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir.

Öğrencilerin öğrenim gördükleri üniversite ile cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılarını etkileyen faktörler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakıldığında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre Gazi Üniversitesinde öğrenim gören öğrencilerin cinsiyet ayrımcılığına yönelik algıları Akdeniz Üniversitesinde öğrenim gören öğrencilere nazaran daha yüksek olduğu ortaya koyulmuştur. Diğer üç boyutta (yönetim kademesi, ücret, evli ve çocuklu) istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıf ile cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılarını etkileyen faktörler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakıldığında anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. Çalışmamız, alan genişletilerek tekrar yapılabilir ayrıca aynı anket sektörün diğer yüzü olan çalışanlar üzerinde de aynı anket uygulanabilir ve sonuçlar karşılaştırılabilir.

Kaynakça

- Arlı, E. (2013). “Deniz Turizm Sektöründe Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Cinsiyet Önyargısı: Karamürsel Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, *Çalışma ve Toplum*, 2013/3, 283-302
- Barutçugil İ. (2002). *İş Hayatında Kadın Yönetici*, İstanbul, Kariyer Yayıncılık.
- Birgöl D. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul, Beta Basım, 8. Baskı.
- Burrell, J., Banfredi, S., Rollin, H., Price, L., & Stead, L. (1997). “Equal Opportunities for Women Employees in The Hospitality Industry: A Comparison Between France, Italy, Spain and the UK.” *International Journal of Hospitality Management*, 16(2), 161-179.

- Carvalho, I., Costa C., Lykke N., Torres A. (2014). "An Analysis of Gendered Employment in the Portuguese Tourism Sector", *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 13:405-429
- Cave P., Kiliç S. (2010). "The Role of Women in Tourism Employment With Special Reference to Antalya", *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 19:280-292
- Cömert, M. (2014). "Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Çalışmak İstedikleri Alanlar ve Sektörlerdeki İstihdamda Cinsiyet Ayrımcılığıyla İlgili Düşünceleri", *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, Sayı 1, 50-62
- Çetin I., Seyüktekin, M. (2014). "Türkiye'de Kadın İstihdamının Geleceği", *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, Cilt: 10 - Sayı: 02, s.52-83
- Dalkıranoglu, T., Çetinel, F.G. (2008). "Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 20, 277-298
- Dedeoğlu, S. (2009). "Eşitlik mi? Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2009/2, 41-54.
- Demir, M. (2011). İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm sektörü örneği. *International Journal of Human Sciences*, 8 (1), 760-784.
- Guimaraes, C. R. F. F., Silva, J. R. (2015). "Pay Gap by Gender In The Tourism Industry of Brazil", *Tourism Management*, 52 (2016) 440- 450
- Işık, V. (2009). 'Çalışma Yaşamında Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Uygulamaları', *Kamuda Sosyal Politika, Kamu Sendikacılığı ve Çalışma Hayatı*, 2009/4, Sayı 11, s. 67-72
- Jordan, F. (1997). "An Occupational Hazard ? Sex Segregation in Tourism Employment", *Tourism Management*, 18(8), 525-534.
- Kardam, F., Toksöz G. (2004). "Gender Based Discrimination at Work in Turkey: A Cross-sectoral Overview", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59-4, 151-172
- Mooney, S., Ryan, I. (2009). "A Woman's Place in Hotel Management: Upstairs or Downstairs" *Gender in Management: An International Review* 24 (3), 195-210.
- Parlaktuna İ. (2010). "Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi", *Ege Akademik Bakış* , 10 (4):1217 - 1230.
- Skalpe, O. (2007). "The CEO Gender Pay Gap In The Tourism Industry-Evidence from Norway", *Tourism Management*, Volume 28/3, s. 845-853.
- Tengilimoğlu, D., Atilla, E. A., Bektaş, M. (2012), *İşletme Yönetimi*, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 5. Baskı, s.226.
- Tuncel, I. (2011), 'Turizm Cinsiyeti ya da Kadın Gölgesinde Turizm', *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, Eylül (2), 140-164
- Tükeltürk, Ş. A., Perçin, Ş. 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.
- Tümen, B. C., Tepeli, M., Onağ, A.A. (2011). 'Turizm İşletmeciliği Öğrencilerinin Turizm Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Konusunda Tutumlarının İncelenmesi', *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, Cilt 8, Sayı 1
- Uguz, S. Ç., Topbaş, F. (2014). "Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Emegi: Turizm Sektörüne Betimsel Bir Yaklaşım", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 2, Sayı: 7, s. 487-509
- Unur, K., Uluşan, Y. (2010). "Lisans Düzeyinde Turizm Öğrencilerinin Çalışma Hayatında Karşılaşabilecekleri Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığı Algılamaya Yönelik Bir Araştırma", *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, Cilt 7, Sayı: 3
- Zengin, B., Şen, M. ve Taşar, O. (2011). "Marmara Bölgesi'nde Turizm Lisans Öğrencilerinin Konaklama Sektöründe Cinsiyete Göre Kariyer Düşünceleriyle İlgili Bir Araştırma", *SESSION 3B: Turizm ve Mikroekonomi, International Conference On Eurasian Economies, Bildiri Kitabı: İçinde 217-225. 12-14 Ekim 2011, Kırgızistan.*

Extended abstract in English

There are roles that you have installed society women and men. Woman's place is the home, the duty of care for children, the house layout are things like cooking. The man Works outside the home and provides the livelihood of the house. Sharing this traditional role has changed day by day. Especially with the industrial revolution women began to take part in working life as men. Working women are not only themselves but also a great contribution to society. Reducing the number of employed women is increasing poverty in the society, in the economy will increase production and social indicators, such as that supported their children's education will be positive contribution.

The number of women is not enough work when you continue to increase. Women's labor force participation rate in Turkey is seen by the European Union member and candidate countries, all of them left behind. In our country labor for participation rate in 2012 according to TÜİK data, while women % 29 for men % 71. Within this ratio home care services as a new category of female employment has the effect of being added. In this case, the proportion of women working outside is lower. The low literacy rate of women as well as (female literacy rate for men was % 92 and for women %98) gender discrimination in business, mobbing is a negative impact on female workers rations.

At the beginning of the problems faced by women in the labor market occupational segregation by sex comes. According to the 'principle of equal treatment' of labor law discrimination is prohibited. According to this business who are in anyway during recruitment, language, religion, race, gender and political considerations are not taken into account. Opportunity of robust, mission promotion, and men and women are equal in terms of share. This is a condition desire soranticipated. But we see that women are exposed to discrimination, especially in business.

The tourism industry is labor- intensive sector employment has a great power and thus is an important part of the employment of women workers. But is higher than the number of women working in the tourism sector compared to other sector doesn't mean that women have no problems in this sector. In their recruitment process, in promotions and appointments, in compensating, women in management positions can be faced with gender discrimination. Business to employ women who participated in their restricted area of life such as unable to have experience in other areas and cannot rise. In the sector 'women's work' and 'man's work' is seen as a grouping. Although the tourism industry is looking more than the number of women working in senior management we see that it takes less pace. Mostly women waiter in the hospitality business, we see that they are located, cleaner and part-time work of men in management positions.

One of the main are as attributed to women in the community although the kitchen we see this situation cannot find money in the industry. As well as employees of the division between male and female job is done. Burrell et al. (1997) in France, Spain, Italy and England made a study on women working in the hospitality industry and accordingly differences in the work although many differences in the distribution of men and women has been found in the kitchen. More men in the kitchen while cooking women in cleaning and dishwashing jobs. The contribution of the fastest growing sector of the tourism industry catering field, gastronomy and culinary arts training qualified personnel department is increase day by day. Although one part of the mainly female employees work in gender discrimination is felt to be in the kitchen.

Gastronomy and Culinary Arts Program, gastronomy Professional formation which is a training program that combines tourism training and management training. The study in 2014-2015 academic year Gazi University and Akdeniz University Gastronomy and Culinary Arts Program was conducted on student who are studying. A questionnaire was used as data collection tool was applied on 400 student but work has been included in the 366 survey. In the study Menekşe Cömert's scale is used. According to this survey consists of two parts. Demographic questions in the first section, the second section contains questions about 5 evaluation of Likert type scale of 20 gender discrimination in working life. Their search data were analyzed using SPSS 17.0 statistical software package. Then tested their liability of data and variables, factor analysis was conducted.

205 women, 161 men formed 4 factors in the survey, including 366 students anticipated. The first factor 'management level' has been named. This factor consists of four propositions. These propositions are expressions of gender discrimination in the perception of the students that don't take part in women for management positions. These cond factor 'promotion and recruitment' is made up of three propositions. That consists of expression for women in promotion and recruitment difficulties experienced. The third factor 'wages' consist of two propositions termed these factors. If these propositions is not the same for men and women's salaries are composed of employees related expression. The fourth factor is 'married with children' size consists of two propositions. This is made up of propositions stated that adversely affect the performance of employees it is to be married with children.

Apply the factor reliability analysis and reliability values obtained in this study was the analysis of each factor were within acceptable limits. Finally, the average is taken of all factors obtained. They revealed that must student have made in the recruitment and promotion of gender discrimination. If at least made the point where it was in charge of gender discrimination they have stated.

In this study, we established four hypotheses and evaluated their results. In the first hypothesis, we examined whether there is a significant difference between that factors affecting the perception of gender discrimination and gender of the students. Statistically significant differences have been identified in "Promotion and recruitment" and "fee" factors. Accordingly, it was established that the dimensions of gender discrimination against female students is higher than male students' perceptions. The other two dimensions (management level and married with children) has not been determined to be statistically significant difference. As a result, the H1 hypothesis is was accepted.

In the second hypothesis, we examined whether there is a significant difference between that factors affecting students' perception of industry experience with gender discrimination. Statistically significant differences haven't been identified. Thus, H2 hypothesis is rejected.

In the third hypothesis is was examined whether there is a significant difference between factors affecting the perception of gender discrimination and university that students were studying. Statistically significant differences have been identified in "Promotion and recruitment" factors. Accordingly, Gazi University students have a high perception about gender discrimination than the student who are in Akdeniz University. The other three dimensions statistically (level of management fees, married with children) has not been determined any significant difference. As a result, the H3 hypothesis was accepted.