



**T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI**

**CİNSİYET AYRIMCILIĞININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE
İŞTE MUTLULUK ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN
BELİRLENMESİ: ANTALYA BELEK BÖLGESİNDEKİ OTEL
İŞLETMELERİNDE BİR UYGULAMA**

**Hüseyin ŞAHİN
2130241010**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN
Doç. Dr. Sine ERDOĞAN MERCAN**

ISPARTA - 2024

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI





T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “*Cinsiyet Ayrımcılığının İşten Ayrılma Niyeti ve İşte Mutluluk Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi: Antalya Belek Bölgesindeki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

Hüseyin ŞAHİN

02/09/2024



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
BEYAN BELGESİ



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-SOYADI	Hüseyin ŞAHİN
Öğrenci Numarası	2130241010
Enstitü Ana Bilim Dalı	TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI
Programı	YÜKSEK LİSANS
Programın Türü	(X) Tezli Yüksek Lisans () Doktora
Danışmanın Unvanı, Adı-SOYADI	Doç. Dr. Sine ERDOĞAN MERCAN
Tez Başlığı	CİNSİYET AYRIMCILIĞININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE İŞTE MUTLULUK ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN BELİRLENMESİ: ANTALYA BELEK BÖLGESİNDEKİ OTEL İŞLETMELERİNDE BİR UYGULAMA
Turnitin Ödev Numarası	2443017981

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam **104** sayfalık kısmına ilişkin olarak, **02/09/2024** tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönergesinin 14 üncü maddesinde yer alan filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

Kaynakçalar hariç, alıntılar dahil, 10 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç;
% 15'tir.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

- (X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;
Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.
- () Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;
Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

Gerekçe:

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

02/09/2024

Doç. Dr. Sine ERDOĞAN MERCAN

(ŞAHİN, Hüseyin, *Cinsiyet Ayrımcılığının İşten Ayrılma Niyeti ve İşte Mutluluk Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi: Antalya Belek Bölgesindeki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2024

ÖZET

Kariyer hedefleri olan kadın işgörenlerin erkek işgörelere göre işletmelerde daha fazla çaba sarf etmeleri gerekmektedir ve iş sorumlulukları yanı sıra ailevi sorumluluklarını da yerine getirmek zorundadırlar. Kadın işgörenlerin bu sorumlulukları yanı sıra çalışmakta oldukları işletmelerde birçok ayrımcılık uygulamalarına maruz kalmaktadırlar. Bu sebeplerden dolayı kadınların işletmelerde kalıcılık sağlamaları ve kariyer hedeflerini yerine getirmeleri için toplumsal basma kalıp düşüncelere uygulamak zorundadırlar. Turizm sektörü kadın ve erkek işgörenlerin daha yoğun olduğu bir sektördür. Bu çalışmada turizm sektöründe görev alan kadın ve erkek işgörenlerin cinsiyet ayrımcılığına karşı olan tutum ve davranışlarını incelemektir. Bununla birlikte cinsiyet ayrımcılığının işgörenlerin işte mutluluk durumlarını ve işten ayrılma niyetleri arasındaki pozitif veya negatif ilişkiyi ölçmektir. Araştırma Antalya Belek bölgesinde bulunan 5 yıldızlı otel işletmelerindeki 500 işgörene uygulanmıştır. Eksik ve hatalı anketler elenmiştir. Araştırmada 445 anket formu değerlendirilmeye alınmıştır. Katılımcılara işten ayrılma niyeti ölçeği, cinsiyet ayrımcılığı ölçeği ve işte mutluluk ölçeğinden oluşan 22 anket sorusu ile 3 adet açık uçlu soru yöneltilmiştir. Toplanan verilerin analizinde SPSS programı kullanılmıştır. Çalışmada demografik analiz, T-testi, One Way Anova kolerasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre erkek ve kadın işgörenlerin işletme içerisinde ayrımcı tutum ve davranışlara tolerans gösterdikleri gözlenmiştir. İşletme içerisinde kadınlara karşı negatif ve pozitif ayrımcılık uygulamaları maruz kalmaktadırlar. Cinsiyet ayrımcılığı davranışlarının işten ayrılma niyetini ortaya çıkarttığı ve işte mutluluk durumlarını negatif etkilediği görülmektedir. Çalışma sonuçları işgörenlerin cinsiyet ayrımcılığı konusunda eğitim almaları ve kadın işgörenlerin ücretlendirme, emeklilik, terfi konularında eşit biçimde değerlendirilmeleri gerektiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet Ayrımcılığı, İşten Ayrılma Niyeti, Turizm, Antalya

(ŞAHİN, Hüseyin, *Determination of the Effects of Gender Discrimination on Intention to Quit Work and Happiness at Work: An Application in Hotel Management in Antalya Belek Region*, Master's Thesis, Isparta, 2024.

ABSTRACT

Female employees with career goals need to make more effort in enterprises than male employees, and they have to fulfill their family responsibilities as well as their job responsibilities. In addition to these responsibilities of women employees, they are subjected to many discrimination practices in the enterprises in which they work. For these reasons, women have to apply social stereotypical thoughts in order to ensure permanence in enterprises and fulfill their career goals. The tourism sector is a sector where male and female employees are more concentrated. In this study, the attitudes and behaviors of male and female employees working in the tourism sector against gender discrimination is examined. Likewise, gender discrimination is to measure the positive or negative relationship between employees' happiness at work and their intention to quit their jobs. The research was applied to 500 employees in my 5-star hotel establishments located in Antalya Belek region. Incomplete and erroneous surveys have been eliminated. 445 survey forms were taken into consideration in the research. Participants were asked 22 survey questions consisting of the intention to quit work scale, the gender discrimination scale and the happiness at work scale, as well as 3 open-ended questions. The SPSS program was used in the analysis of the collected data. Demographic analysis, T-test, One Way ANOVA, cholera and regression analysis were used in the study. According to the findings obtained, it has been observed that male and female employees tolerate discriminatory attitudes and behaviors within the enterprise. They are subjected to negative and positive discrimination practices against women in the business. It is seen that gender discrimination behaviors reveal the intention to quit work and negatively affect their happiness status at work. The results of the study show that employees should receive training on gender discrimination and that women employees should be evaluated equally in matters of remuneration, retirement, promotion.

Keywords: Gender Discrimination, Intention to Leave Work, Tourism, Antalya

ÖN SÖZ

Tez çalışmamın her anında bana bilgileriyle ışık tutan, elinden gelen her türlü yardımı sağlayan değerli danışmanım Doç. Dr. Sine ERDOĞAN MERCAN teşekkürlerimi sunarım.

Tez sürecimde bana her türlü desteği sağlayan Doktora öğrencisi Kemal Güneş hocama teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitim sürecinde bana her türlü katkı sağlayan Turizm İşletmeciliği Bölümü hocalarıma teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmam sürecinde maddi manevi destek veren aileme teşekkürlerimi sunarım.

Hüseyin ŞAHİN
ISPARTA, 2024

İÇİNDEKİLER

Sayfa

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
ÖN SÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ	xii
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM

AYRIMCILIK, CİNSİYET AYRIMCILIĞI, İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE İŞTE MUTLULUK

1. AYRIMCILIK.....	3
1.1. Ayrımcılık Çeşitleri	3
1.1.1. Negatif ve Pozitif Ayrımcılık.....	4
1.1.2. Doğrudan ve Dolaylı Ayrımcılık	4
1.1.3. İş Yaşamında Ayrımcılık	4
1.1.4. Irk ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık	5
1.1.5. Yaşa Dayalı Ayrımcılık	5
1.1.6. Engelliliğe Dayalı Ayrımcılık	5
1.1.7. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık	6
2. CİNSİYET AYRIMCILIĞI	6
2.1. Doğrudan Cinsiyet Ayrımcılığı	7
2.2. Dolaylı Cinsiyet Ayrımcılığı	7
2.3. Cinsel Taciz	7
2.4. Emirle Ayrımcılığa Özendirme	8
3. CİNSİYET AYRIMCILIĞI İLE İLGİLİ YAKLAŞIMLAR.....	8
3.1. Beşeri Sermaye Kuramı	9
3.2. İstatiksel Ayrımcılık Kuramı	9
3.3. Duygusal Ayrımcılık Modeli	10
3.4. Aşırı Kalabalıklaşma Modeli	10
3.5. İkili Rol Kuramı.....	11
3.6. İkili İş Gücü Piyasası Yaklaşımı.....	11
4. CİNSİYET AYRIMCILIĞININ KAYNAKLARI	12
4.1. Toplumsal Cinsiyet	12

4.2. Ataerkil Yapı.....	13
4.3. Kalıp Yargılar ve Ön yargılar	13
5. CİNSİYET AYRIMCILIĞININ KURUMSAL AÇIDAN DEĞERLENDİRİLMESİ	15
5.1. Fonksiyonalist Yaklaşım.....	15
5.2. Çatışmacı Yaklaşım	15
5.3. Etkileşimci Yaklaşım.....	16
6. CİNSİYET AYRIMCILIĞININ ORTAYA ÇIKTIĞI ALANLAR	17
6.1. Meslek Yöneliminde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık	17
6.2. Eleman Alımında Cinsiyete Dayalı Yapılan Ayrımcılık	18
6.3. Ücret Konusunda Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık	18
6.4. Terfide Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık	19
6.5. İşe Devam ve Emeklilikte Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık	20
7. CİNSİYET AYRIMCILIĞINA İLİŞKİN HUKUKİ DÜZENLEMELER.....	20
7.1. Kanun Önünde Eşitlik.....	20
7.2. CEDAW (Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi)	21
7.3. 4857 Kanunu.....	21
7.3.1. 158 Nolu sözleşme: Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşmesi	22
7.3.2. 111 Nolu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi	22
7.3.3. 6284 Nolu Kanun	22
7.3.4. Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele IV. Ulusal Eylem Planı (2021-2025).....	23
8. TURİZMDE CİNSİYET AYRIMCILIĞI ÜZERİNE YAPILMIŞ OLAN ÇALIŞMALAR.....	23
9. İŞTEN AYRILMA NİYETİ.....	31
9.1. İşten Ayrılma Türleri	32
9.2. Gönüllü İşten Ayrılma	32
9.3. Gönülsüz İşten Ayrılma	33
9.4. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi	33
9.5. İşten Ayrılma Niyetinin Oluşmasını Etkileyen Faktörler	34
9.5.1. Bireysel Unsurlar	34
9.5.2. Örgütsel Unsurlar	35
9.5.3. Çevresel Faktörler	35
9.6. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları.....	36
9.7. Turizm İşletmelerinde İşten Ayrılma Niyeti.....	37
9.8. İşte Mutluluk.....	38

2. BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ.....	40
1.2. Araştırmanın Hipotezleri	40
1.3. Araştırma Değişkenleri	43
1.4. Evren ve Örneklem	43
1.5. Veri Toplama Yöntemi	44
1.6. Veri Toplama Aracı	44
1.7. Araştırma Sınırlılıkları	44
1.8. Verilerin Analizi	45
2. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	45
2.1. İşgörenler İle İlgili Genel Bilgiler	45
2.2. Frekans Dağılımı.....	46
2.3. Güvenilirlik Analizi	47
2.4. Verilerin Normal Dağılımı.....	49
2.5. Faktör Analizi	50
2.6. Korelasyon Analizi	52
2.7. Regresyon Analizi.....	53
2.8. T-Testi Sonuçları	54
2.9. ANOVA Testi, Tukey Testi ve LSD Testi	54
3. AÇIK UÇLU SORULARA VERİLEN CEVAPLAR.....	59
3.1. Kadın ve Erkek arasındaki ayrımcılığı engellemek için sizce neler yapılmalıdır?	60
3.2. Turizmde kadın istihdamının niteliğini nasıl buluyorsunuz?	60
3.3. Turizm sektöründe cinsiyet ayrımcılığını yönelik gerekli tedbirler alınıyor mu? Açıklar mısınız?.....	61
4. İŞGÖRENLERİN CİNSİYET AYRIMCILIĞINA KARŞI TUTUMLARI (FREKANS)	62
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	66
KAYNAKÇA	68
EKLER.....	88
ÖZGEÇMİŞ.....	92

TABLolar DİZİNİ

Sayfa

Tablo 1. Makalelerde Kullanılan Anahtar Kelimelerin Dağılımı.....	28
Tablo 2. Türkiye’ deki Dergilerde Yayımlanan Cinsiyet Ayrımcılığı Konulu Makaleler	30
Tablo 3. Katılımcıların Kişisel Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	46
Tablo 4. Çalışmada Kullanılan Ölçeklere Ait Güvenilirlik Analizi	47
Tablo 5. Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	48
Tablo 6. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	48
Tablo 7. İşte Mutluluk Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi	49
Tablo 8. İşten Ayrılma Niyeti, Cinsiyet Ayrımcılığı ve İşte Mutluluk Ölçeklerine Ait Faktör Analizi.....	51
Tablo 9. Değişkenler Arasındaki İlişki.....	53
Tablo 10. Cinsiyet Ayrımcılığının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi	53
Tablo 11. İşte Mutluluğun İşten Ayrılma Niyetine Etkisi	53
Tablo 12. Değişkenlerin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları	54
Tablo 13. Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	55
Tablo 14. İşte Mutluluk LSD Testi Sonuçları	55
Tablo 15. İşte Mutluluk LSD Testi Sonuçları	56
Tablo 16. Değişkenlere İlişkin Medeni Duruma Göre Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	56
Tablo 17. Cinsiyet Ayrımcılığı Tukey Testi Sonuçları	56
Tablo 18. İşten Ayrılma Niyeti Tukey Testi Sonuçları	57
Tablo 19. Değişkenlere İlişkin Eğitim Durumlarına Göre Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	57
Tablo 20. Cinsiyet Ayrımcılığı LSD Testi Sonuçları.....	58
Tablo 21. Cinsiyet Ayrımcılığı LSD Testi Sonuçları.....	58
Tablo 22. Araştırma Hipotez Sonuçları.....	59
Tablo 23. Katılımcıların Çalışmakta Olduğu Departman (Erkek)	62
Tablo 24. Katılımcıların Çalışmakta Olduğu Departman (Kadın)	63

ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1. Makalelerin Yıllara ve Dergi Türüne Göre Dağılımı	24
Şekil 2. Makalelerin Hangi Turizm Dergilerinde Yayımlandıkları	25
Şekil 3. Makalelerin Hangi Diğer Dergilerde Yayımlandıkları	26
Şekil 4. Makalelerin Yazar Sayılarına Göre Dağılımı	26
Şekil 5. Yazarların Unvanlarına Göre Dağılımları	27
Şekil 6. Makalelerde Kullanılan Kelimelerin Ağ analizi	29
Şekil 7. Makalelerin Sayfa Sayısına Göre Dağılımı	29
Şekil 8. Cinsel Taciz Karşısında İşgören Tutumları	63
Şekil 9. Çalışanların Performanslarının Değerlendirilmesi	64
Şekil 10. Çalışanların Analık İzni Kullanmasında İşgören Bakış Açısı	65

KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ

ANOVA	: Analysis of Variance
CEDAW	: Declaration on the Elimination of Discrimination against Women
H	: Hipotez
ILO	: International Labour Organization
KMO.	: Kaiser- Meyer- Olkin
P	: Anlamlılık Değeri
R²	: Determinasyon Katsayısı
S.S	: Standart Sapma
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
VOSviewer	: Visualization of Similarities
$\bar{x}$	: Aritmetik Ortalama
β	: Beta

GİRİŞ

Ayrımcılık ILO'nun kabul ettiği gibi ırk; etnik yapı inanmış olduğu din ve mezhep cinsiyet, cinsel düşünce ve fikir, vb. temelleridir. Ayrımcılık kavramı genel olarak açıklanacak olursa bireylerin doğuştan gelen özellikleri sebebiyle başka kişiler tarafından kötü davranışlara maruz bırakılarak negatif etkilemektir (Erol, 2011, s. 7). Messmer, Bogardus ve Isbell'e (2007, s. 23) göre ayrımcılığın tanımı; belirli bir kişiye veya topluma karşı ön yargılı düşünmek ve davranmamaktır. Ayrımcılık kısa ve öz tanımda eşit haklara sahip olan bireylerin "eşit" davranışlarda bulunulması gerekirken, gerekçesi olmadan "ayırımcı" davranışlarda bulunmayı açıklamaktadır (Yüksel, 1999, s. 73).

Yapılan bu tanımlara bakılarak ayrımcılığın bilerek ve isteyerek belirli bir kişi ve gruplara karşı yapılan ön yargılı her türlü rencide edici davranışlardır (Alpaydın, 2023, s. 9). Çalışma hayatı tarafından incelendiğinde ise ayrımcılık, kişilerin bireysel özellikleriyle ilişkili olarak ve kişilerin özelliklerinin çalışmakta olduğu işin gereklerine uygun olum olmadığına bakılmaksızın, diğer işgörenlere göre farklı tavırla yaklaşılması olarak tanımlanabilir. Çalışma hayatında ayrımcılık farklı türlerde ortaya çıkmaktadır. Genellikle cinsiyete dayalı olduğu görülmektedir.

Cinsiyet ayrımcılığı, sosyal çevrede cinsiyete ilişkin kalıplaşmış fikir ve düşünceler kültürel kurallar, ailevi davranışlar ve toplumsal eğitim gibi etkenlerin cinsiyet konusunda kişilere yansması konusunda dikkat edilecek noktalar olarak görülmektedir (Kılıç, 2023, s. 28). Cinsiyet ayrımcılığı ise doğrudan ve dolaylı olarak ikiye ayrılmaktadır. Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı aynı pozisyonda çalışan iki işgörenin cinsiyetlerinden dolayı birini birinden üstün tutma veya negatif davranışlara maruz bırakma olarak açıklanmaktadır. Dolaylı cinsiyet ayrımcılığı ise işe alım süreçlerinde kadın işgörenlerin bekar ve genç seçilmesi olarak tanımlanmaktadır.

Cinsiyet ayrımcılığı dolaylı olarak işgörenlerde işten ayrılma niyetini ortaya çıkarmaktadır. İşten ayrılma niyeti işten ayrılmanın bir eyleme geçmeden önceki süreci tanımlamaktadır (Seyrek ve İnal, 2017, s. 65) İşgörenlerde ortaya çıkan işten ayrılma niyeti kendisini, çalışma arkadaşlarını, çalışmakta olduğu kurumu negatif etkileyebilir (Araslar, 2021, s. 9).

Konaklama işletmeleri hizmet işletmeleri içerisinde emek yoğun olarak faaliyetlerini sürdüren bir organizasyondur (Kırmızıgül, 2020, s. 167). Konaklama işletmelerinin dinamik bir yapıya sahip olmasından dolayı hedeflerine kısa sürede ulaşması ve insan kaynakları bakımından sürekliliği sağlaması örgüt içerisindeki uyumu artıracak ve işten ayrılma niyetinde olmayacak i  ğ  renler sayesinde rekabet üstünlüğü sağlayacaktır (Türk ve Akbaba, 2017, s. 466). Bu tez çalışmasında turizm işletmelerinde cinsiyet ayrımcılığının i  ğ  renler üzerindeki etkisi ve işęörenlerin işten ayrılma niyetlerini incelemektir.

Birinci bölümde ayrımcılık, cinsiyet ayrımcılığı, işten ayrılma niyeti ve işte mutluluk kavramları açıklanacaktır. Bu kapsamda literatürdeki ayrımcılık türleri, cinsiyet ayrımcılığının sebepleri, cinsiyet ayrımcılığının hukuksal düzenlemeleri, turizmde cinsiyet ayrımcılığı işten ayrılma niyeti ve işte mutluluk ilgili makaleler incelenecektir. İkinci bölümde ise araştırmanın amacı, önemi, evren ve örneklem, araştırma hipotezleri ve verilerin analizlerine yer verilecektir.

1. BÖLÜM

AYRIMCILIK, CİNSİYET AYRIMCILIĞI, İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE İŞTE MUTLULUK

1. AYRIMCILIK

Ayrımcılık; toplumda karşımıza çıkan bir kelimedir. Sözlük anlamı bir toplumsal çevrede, sınıf, cinsiyet, statü veya dini inanışlar nedeniyle bir gruba ayrı muamelede bulunma ya da hükümetin toplumda bulunan bazı bireylerin, diğer bireylere sunulmuş olan imkanlardan yoksun bırakılmasıdır (Acar, 2017, s. 5)

Ayrımcılık, en sade şekilde açıklayacak olursak belirli insan gruplarının ayrımlaşmasını kasitli olarak amaçlayan bir yöneltinin benimsenmesi biçiminde tanımlanabilir. (TDK, 2024). Ayrımcılık kelimesi genellikle, bireyin bir topluluğa ait olması veya farklı bir özelliği sebebiyle başkalarına göre ayrı muamele görmesi olarak da açıklanabilir. (Kurşun, 2006, s. 64).

Ayrımcılık “Kişinin sahip olduğu hak ve sağlayacağı fayda yerine mensup olduğu sınıf ve kategoriye bağlı olarak ortaya çıkan düşünce ve davranış; önyargı, taraflılık” olarak açıklanmaktadır (Kutlu, 2002, s. 20). Ön yargı her toplumda bireyler arası ayrımcılık durumunu ortaya çıkarmaktadır. Ön yargı; bir toplumdaki bireylerin başka toplumda bulunan bireylere karşı almış oldukları tavır veya davranışlardan ibarettir (Birik, 2004, s. 4).

Önyargılar nedeniyle ayrımcılık; bir topluma veya bir toplumda bulunan bireylere yönelik negatif düşüncelerin beraberinde beğenmeme, küçümseme, sakınma ve nefret gibi negatif duyguları barındıran düşüncelere de yol açmaktadır. Bir insanın, dünyanın bir bölgesinde yaşamaya başlaması, çeşitli ırksal kökenleri olması, din açısından hükümleri bulunması veya nitelendirilmesi ayrımcılığa neden olmamalıdır (Çelik, 2015, s. 91).

1.1. Ayrımcılık Çeşitleri

Ayrımcılık konu bazında incelendiğinde; bireylerin farklı özellikleri neticesinde oldukça fazla sayıda ayrıştırıcı faktörler ortaya çıkmıştır. Jewson ve Mason

(1986) yılında yapmış oldukları çalışmada ırk, cinsiyet, kişisel özellikler ve ayrıcalıklı bireyler olarak ayrımcılığın çeşitlerinin olduğunu söylemişlerdir. Diğer bir çalışmada Mathis ve Jackson'a (2000) göre ayrımcılık; cinsiyete göre ayrımcılık, hukuk kurallarına göre ayrımcılık fiziksel ve zihinsel ayrımcılık, millete göre ayrımcılık, ırk ve kökene göre ayrımcılık olarak gruplandırılmıştır.

1.1.1. Negatif ve Pozitif Ayrımcılık

Negatif ayrımcılık bir çalışanın diğer çalışanlara göre kısıtlı olan yeteneklerini olumsuz şekilde değerlendirilmesidir (Güven ve Gümüş Dönmez, 2023, s. 291) Pozitif ayrımcılık, bir grupta dezavantajlı pozisyonda bulunan bireylerin lehine geliştirilmiş politikalar, planlar, yöntemler ve uygulamaların tümüne verilmiş olan isimdir (Akbaş, Şen, 2013, s. 167). Pozitif ayrımcılık uygulamaları adı altında geçen dezavantajlı bireylerin eğitim ve meslek hayatlarında ayrıcalıklı muamele görme isteklerini hedefler (Akbaş, Şen, 2013, s. 167).

1.1.2. Doğrudan ve Dolaylı Ayrımcılık

Doğrudan ayrımcılık bir insanın veya belirli bir toplumun kısıtlandığı “sınıf ırk cinsiyet” vb. nedenlerden dolayı bireylerin haklarını ve özgürlüklerini kullanmasına engelleme veya mâni olma niyetini barındıran hareket ve tercihlerdir (Tokol, 2013, s. 160). Adil görünen bir kararın uygulanma kısmında “sınıf, cinsiyet, ırk ve belirli bir yaşta bulunan bireylerin diğer bireylerle kıyaslanmasında daha dezavantajlı durumda bulunması dolaylı ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır (Tokol, 2013, s. 160).

1.1.3. İş Yaşamında Ayrımcılık

Ayrımcılık, bireylerin diğer bireylere karşın bilinçli bir şekilde ayrımlaştırmaya yönelik birtakım davranışlara maruz bırakılmasıdır (Şalvarcı Türel ve Dolmacı, 2013, s. 85). İş yerinde ayrımcılık işletme sahibi veya diğer iş görenler tarafında, inançlarına, savunmuş olduğu görüşlere, kültürel farklılıklarına vb. sebeplerden dolayı diğer iş görenlere karşı ön yargılı davranış biçimidir (Yılmaz, Sözcan ve Kişioğlu, 2019, s. 39). İş görenler ve işletmeler açısından oldukça önemli olan ayrımcılık, işletmelere başvururken veya iş gören eleme durumunda, bireylerin

doğal veya sonradan meydana gelmiş özelliklerini konu aldığını gözlenmektedir (Demir, 2011, s. 763).

1.1.4. Irk ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık

Irk veya etnik köken ayrımcılığı, “*bir kişiye ırkı, rengi, etnik kökeni, göçmen statüsü veya milliyeti nedeniyle benzer durumdaki başka bir kişiden daha olumsuz davranılmasıdır*” olarak tanımlanmaktadır (Eşit Haklar İçin İzleme Derneği, 2016). Olumsuz davranışların biçimi; utandırıcı, küçümseyici, aşağılayıcı, kırııcı söylemler veya davranış şeklinde gerçekleşmektedir (Mursül, 2022, s. 42). Irk ve etnik kökene dayalı ayrımcılık biçiminde gen sebebiyeti ile geçmiş olan özelliklerden dolayı kişilerin boyu, vücut şekli varsayılan ölçütler sebebiyetiyle ayrımcılık davranışı ortaya çıkmaktadır (Tanay, 2012, s. 127).

1.1.5. Yaşa Dayalı Ayrımcılık

Yaşa dayalı ayrımcılıkta yaşları sebebiyetiyle bireylere karşı yapılmakta olan toplumdan ayrı tutma, dışlama, yeteneklerini kısıtlama haricinde bu bireylere karşı ön yargılı ve olumsuz hareketlerde bulunma sürecidir (Özen Kutanis ve Ulu, 2016, s. 365). Bu ayrımcı hareketler yaşlı veya genç kişilere karşı uygulanabilir. Yaşlılara yönelik olan ayrımcılık iş sektöründen ayrılma ile yaşça ilerlemiş olan kişilerin toplumsal olarak bir bakıma muhtaç olması veya ekonomik açıdan ekstra maliyet vb. gibi konularda ayrımcılık yapılmaktadır. Genç yaşta olan kişilere karşı yapılan ayrımcılık ise yetersiz bilgi birikimi olduğunu düşündükleri için fikirlerini önemsememe ve bu sebepten dolayı onları aşağılama davranışıdır (Buz, 2015, s. 269).

1.1.6. Engelliliğe Dayalı Ayrımcılık

Engellilik, bilimsel olarak bakıldığında engellilik veya engelliliğe dair (dışlanma, ayırma) vb. davranışlar kişilerin temel hak ve özgürlüklerini kısıtlanması engellenmesi ve bu hakların kullanılmaması, engelliliğe dayalı ayrımcılık olarak açıklanmaktadır (Sivrikaya Tokgöz, 2023, s. 25). Engelli ayrımcılığı; engelli kişilere diğer kişilere nazaran aynı koşullarda daha az pozitif davranış göstermesidir (Tapınak, Kelaher ve Williams 2012, s. 2). Bir diğer tanımda “engelliliğe dayalı ayrımcılık” politik, iktisadi, toplumsal, etnik vb. konularda kişilerin

hak ve özgürlüklerinin kısıtlanması ve diğer bireylerle eşit seviyede olmaması veya bunlardan faydalanmamasını engellemek için yapılan engelleyici davranışları kapsamaktadır (Yılmaz, 2023, s. 20).

1.1.7. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Cinsiyete dayalı ayrımcılık sosyal hayatta birçok bireyi etkilemektedir. İnsanların genetik, fizyolojik ve biyolojik olarak eril veya dişil olması cinsiyet kavramının anlamı olarak bilinmektedir (Akın ve Aydemir, 2007, s. 48). Cinsiyet sosyal anlamda erkek ve kadınlara yüklenmiş olan rol ve görevleri açıklarken, toplumsal cinsiyet ise biyolojik farklarını sosyokültürel yaşamlarında erkek veya kadın olarak algılanmalarına ve onlara yüklenmiş olan sorumlulukları içeren bir kavramdır (Alparslan, vd, 2015, s. 68). Cinsiyete dayalı ayrımcılık, erkek ve kadınların sadece fizyolojik, biyolojik farklılıklar değil aynı zamanda toplumsal konularda da farklı hareketlere ve ön yargılara maruz bırakılmayı ifade etmektedir (HRDC, 2002, s. 3).

2. CİNSİYET AYRIMCILIĞI

Bireye, hukuksal olarak tanınmış olan hak ve hürriyetlerden diğer bireylere kıyasla eşit seviyede yararlanmasını cinsiyeti sebebiyetiyle zorluk çıkartan her türlü hareket ve davranış cinsiyet temelli ayrımcılık olarak karşımıza çıkmaktadır (TİHEK, 2023). Cinsiyet ayrımcılığı, toplumsal davranışları birçok konuda etkilemekle beraber genellikle kadınlara karşı yapılmakta olan bir ayrımcılık davranışı olarak görülmektedir (Arısoy ve Demir, 2007, s. 717).

Cinsiyet ayrımcılığı, iş sektörlerinde çalışanların niteliklerinden ve verimliliklerinden daha çok değerlendirmelerin cinsiyet açısından yapılması sebebiyetiyle işletmeler için büyük sorunlar yaratmaktadır (Arabacı, 2012, s. 65). Ekonomik olarak gelişmekte olan ülkelerde cinsiyet ayrımcılığı ekonomik değişkenler haricinde şiddet görme ve eğitim imkanlarından faydalanmama ile toplumsal dışlanma olaraktan görülmektedir (Tunç, 2018, s. 34).

Cinsiyet ayrımcılığı türleri, bireylerin belli başlı sergiledikleri davranış şekillerine göre;

- Doğrudan ayrımcılık

- Dolaylı ayrımcılık
- Taciz
- Cinsel taciz
- Emirle ayrımcılığa özendirme

olarak karşımıza çıkmaktadır (Bulut ve Kızıldağ, 2017, s. 84).

2.1. Doğrudan Cinsiyet Ayrımcılığı

Doğrudan Cinsiyet ayrımcılığı, ayrımcılığın kesinlikle yasakladığı sebeplerden dolayı din, ırk, yaş, engellilik ve cinsiyete dayalı nedenlerinden birisine doğrudan bağlı olarak kadın veya erkeklerin haksız şekilde negatif muamele görmesi olarak açıklanmaktadır (Karan, 2012, s. 242). Daha geniş olarak tanımlayacak olursak; kadın veya erkek olan bireylerin o cinsiyetlerine mensubiyet olmasından dolayı olumlu ve olumsuz hareketlere maruz kalınması olarak tanımlanmaktadır (Otru, 2019, s. 66). Bireylerin kadınlar yönelik davranışlarının erkek bireylere nazaran daha negatif oluşunu doğrudan ayrımcılık türüne örnek olarak söylenebilmektedir.

2.2. Dolaylı Cinsiyet Ayrımcılığı

Dolaylı cinsiyet ayrımcılığı, bir yasaya veya kararın kadın, erkek için eşit seviyede olacak şekilde uygulanması lakin erkeklerin kadınlar üzerinde daha etkin pozisyonda bulunması ile yapılmış olan ayrımcılık türüdür (Tokol, 2014, s. 160). İş görenlerin bazı kazançları sağlamaları için yapılan emeklilik ödemeleri kadın iş görenler için işletmeler tarafından ödenmemesi, emekliliğe ayrılmış olan kadın iş görenlerin yolculuk vb. konularda kolaylık sağlanmaması, bazı kadın iş görenlerin çalışmış oldukları kurumlardan evli ve çocuk sahibi olmalarına rağmen kurumlardan ek ödeme alamıyor olması dolaylı cinsiyet ayrımcılığına örnek verilebilir (Birik, 2004, s. 6).

2.3. Cinsel Taciz

Tacizi genel olarak tanımlayacak olursak bireylerin bulunduğu ortamlarda istemediği tutum ve davranışlara maruz kalması, bunalıma girmesi, psikolojik olarak olumsuz etkilenmesi olarak tanımlanmaktadır (Arslan, 2005, s. 121). Cinsel taciz ise

bireyin kendi rızası dışında; cinsellik anlamında her türlü davranış biçimlerine işitsel veya bedensel temasa olarak maruz bırakılmasıdır. (Balkır, 2015, s. 16). Cinsel tacizi genel istenmeyen hareketler eşlik etmektedir (Durmuş, 2013, s. 20). Örneğin cinsel düşünceler ile bireylere aniden temas etmek veya karşıdaki kişinin bedeniyle alakalı sözler, cümleler ve şakalar, imalı bakışlar vb. apaçık yapılan cinsel taciz hareketleridir (Aydemir 2019, s. 200).

Başka bir tanımda cinsel taciz işletme içerisindeki verimliliği uygun olmayan biçimlerdeki davranışların sonuçları olarak karışımıza çıkan ürkütücü ve olumsuz bir çalışma ortamı yaratan veya işe alım sürecinde, pozisyon yükselmelerinde, maaş ve ekstra ödemelerde yaşanacak olan her türlü istenmeyen cinsel hareketler olarak da tanımlanmaktadır (Öz, 2019, s. 5). Bu durumda cinsel tacizi genel olarak her yerde karışımıza çıkabilecek cinsel anlam içeren her türlü sözlü veya yazılı her türlü hareketler bütünü olarak tanımlayabiliriz (Uzun, 2020, s. 7). Hayatta eril bireylerin üstün görülmesi nedeniyle taciz konularının ortaya çıkarılıp kanıtlanması oldukça zor bir durumdur. Cinsel taciz konusunda ulusal ve uluslararası hukuk kuralları bulunsa dahi yeni yasa ve düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır (Kılıç, 2023, s. 64).

2.4. Emirle Ayrımcılığa Özendirme

Bireye veya bireylere emir yolu ile ayrımcılık davranışını yapmasını istemektir (Tokol ve Alper, 2017, s. 162). Örneğin bir futbol takımında başarılı olan bir futbolcunun performans harici özel sebeplerden dolayı takımın başındaki futbol direktörüne oynatmaması gerektiğini gibi kararlardır (Maviş Yıldırım, 2015, s. 27).

3. CİNSİYET AYRIMCILIĞI İLE İLGİLİ YAKLAŞIMLAR

Bu bölümde cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili kuramlar, modeller ve yaklaşımlar açıklanmıştır. Kuramlar beşeri sermeye, istatistiksel ayrımcılık ve ikili rol kuramıdır. Modeller ise duygusal ayrımcılık ve aşırı kalabalıklaşma modelidir. Yaklaşımlara bakıldığında ikili iş gücü piyasası, marksist ve feminist yaklaşımlardır.

3.1. Beşerî Sermaye Kuramı

Beşerî sermaye kuramı; bireylere ait olan yetenek veya becerileri ile bilgi değerlerini ifade etmekte ve bu özelliklere sahip olan insanların gerek sosyal hayat gerekse iş hayatlarında başarılı olacaklarını savunmaktadır (Yıldız, 2017, s. 24).

Kurama göre iş gücü olarak kullanılan kadınların çocuk ve ev içi sorumlulukları sebebiyle, kadın işgörenlerin tecrübe konusunda erkek işgörelere göre yetersiz kalmakta ve kadın işgörenlerin beşerî sermaye nitelikleri erkek işgörelere nazaran yetersiz kalmaktadır (Aşkun ve Yağmur, 2020, s. 55). Bunlara ilaveten, insan gücünü ön plana çıkartan kuramlar kadınlardan daha az verim almayı bekledikleri için iş haricinde yetersiz eğitim aldıklarını ve yeteneklerinde açıkça bir düşüşün olmadığını için çalışmaya ara vermenin kazanç anlamında eksilmenin olmadığı meslek gruplarına yönelmelerini savunmaktadır (Palaz, 1999, s. 3).

3.2. İstatiksel Ayrımcılık Kuramı

Arrow tarafında geliştirilmiş olan istatiksel ayrımcılık kuramı işletme sahibinin işe personel alım sürecinde belirli bir personelin yeteneklerini ön görmek için, iş adayının sahip olduğu üretim yetenekleri hakkında yetersiz bilgiye karşın en kısa sürede işletme karını yüksek seviyelere çıkarmak için ortalama bir tahmin yapıldığında istatiksel ayrımcılık kuramı ortaya çıkmaktadır (Baert, 2014, s. 270). İşletme sahibi belirli bir topluma ait bir iş gören karşısına çıktığında o iş görenin yeteneklerini, zaman kullanımını ve yaratıcılıklarını değil bu topluma ait ön gördüğü düşünceleri kullanarak bir değerlendirme yapmaktadır (Karakaş, 2018, s. 22). Bu ayrımcılık kuramını diğer kuramlardan ayıran en önemli özellik taleplerden veya olumsuz yargılardan ziyade yanlış bilgilere dayandırarak hareket edilmesidir (Yamak ve Topbaş, 2004, s. 144).

Yanlış hareket sonucu, işverenler belli başlı iş görenlerin yetersiz olduklarına, iş ortamında düzensiz oldukları ve güvenilir iş görenler olmadıkları gibi, toplumda bulunan olumsuz bilgi ve düşüncelerden yola çıkarak istatiksel olarak ayrımcılık yapmaktadır (Gürün Karatepe, 2023, s. 40). Genellikle bu ayrımcılık kuramı kadın iş görelere uygulanmaktadır. Örneğim; bir işletme sahibi iş gören seçerken bekar küçük çocuklu annelerin çocuklarından dolayı devamsızlık yapabileceğine ve bu nedenle

işletmeye negatif yönde etkileyeceğini düşünerek işe alım sürecinde kadın iş görenlere karşı isteksiz davranabilmektedirler (Kumaş, 2022, s. 40).

3.3. Duygusal Ayrımcılık Modeli

İlk kez 1957 yılında Garry Becker tarafından yayımlanmış olan çalışmada duygusal ayrımcılık kavramı, ekonomiği pozitif yönde etkilemek yerine negatife çekmekte ve bu durum iş gücü pazarında yaşanan ayrımcılığın artmasına neden olmaktadır (Doğan, 2022, s. 10). Gary Becker yayımlamış olduğu duygusal ayrımcılık kuramına göre ayrımcılık hareketinde bulunanların ayrımcılık yaptıkları grupların ekonomik olarak hangi durumda olduklarını bilmemektedir yani bu durumda n yargıları ile davranarak ayrımcılık yapmaktadır ya da ekonomilerine ilişkin verileri göz ardı etmektedir (şiltu, 2019, s. 25).

Bu kurama göre duygusal ayrımcılık, belirli bir topluma karşı n yargı ile yaklaşma ve duygusal olarak gerçekleştirilmektedir (Aydın, 2011, s. 26). Duygusal ayrımcılık kuramı n yargılar ve duygusal olarak hareket etmenin kadın işgücünün kullanılmasında, ücret konusuna etki edebilmesinde, insan tutum ve hareketlerini etkileyebilme gücüne sahiptir (Devecioğlu Aydın, 2009, s. 10).

3.4. Aşırı Kalabalıklaşma Modeli

İş gücü piyasasında cinsiyet üzerine yapılan ayrımcılığı tanımlamaya çalışan bir diğer kuram ise millicent fawcelt tarafından 1918 yılında ortaya atılmış olan aşırı kalabalıklaşma modelidir (Yılmaz, 2019, s. 15). Bu model işlerin kadın veya erkek işi olarak ayrımcı olmayı ve kadın iş görenlerin erkeklerle aynı yetenek ve bilgiye sahip olsalar dahi işletmelerde daha düşük ücretler karşılığında çalıştıklarını açıklamaktadır (Yalçın, vd. 2019, s. 15).

Çoğu iş sektörleri kadın işi veya erkek işleri olarak tanımlandıkları için kadın işgörenlerin ve erkek işgörenlerin emekleri ve çabaları cinsiyet ayrımcılığı yapılmış olan pazarlarda satılmaktadır (Palaz, 2002, s. 96). Piyasaya bakıldığında erkek işi olarak işlerin fazlalığı kadın işi olarak görülen işlerin sınırlı olması sonucunda bazı iş sektörlerinde kalabalıklaşma olacaktır ve bu sebeple kadın işgörenlerin aldığı ücretleri negatif yönde etkileyecektir (Doğan Günday, 2011, s. 100).

3.5. İkili Rol Kuramı

İkili rol kuramı kadın iş görenlerin iş sektörlerinde yer almasına, istihdam içerisinde bulunmasını ve ücretli iş gören olarak çalışmasını savunan ilk kuram olarak karşımıza çıkmaktadır (Köprülü ve Avcı, 2022, s. 59). Bu kurama göre kadınlar iş sektörlerinde istihdam edilmemeleri ve istihdam edilseler dahi toplumda kalıplaşmış rolü ile iş sektörünün kadınlara yükleyeceği rolü aynı anda üstlenmeleri gerekmektedir (Yağcıoğlu, 2018, s. 39). Bu iki rol kadınların çalışması için aile içi yaşantısını işletme içerisinde olan yaşantısından önde tutmalı ve kadının çalışması bu şekilde normal olarak kabul görmektedir (Durmaz, 2016, s. 45).

İki rol arasında sıkışıp kalan kadın işgörenler ailevi sorumluluklar yanında iş sorumluluklarını da yerine getirmeye çalışması erkek işgörenler karşısında dezavantajlı konuma getirmektedir (Korkmaz ve Budak, 2022, s. 199). Kurama göre cinsiyete dayalı iş bölümü cinsiyet bakımından işlerin erkek ve kadın olarak sorumlusu iken teoriye göre bu kavramın ayrımcı olduğu gözlenmektedir (Erdem ve Şahin, 2009, s. 284).

3.6. İkili İş Gücü Piyasası Yaklaşımı

İkili iş gücü piyasası kuramı iş gücü piyasasında devamlı olarak marjinal kuramın kullanılmadığını ve insan sermayesi kuramını eleştirdiğini ifade etmektedir (Öztürk, 2005, s. 33). Kuram maksimum fayda sağladığı durumlarda değerlendirildiği için yalnızca iş piyasasında belirlenmiş olan kısımlarda kullanılmakta ve bu durum tüm iş piyasası için geçerli değildir (Kalsen, 2016, s. 35).

İkili işgücü piyasasını 1979 yılında Michael J. Piore ve Peter B. Doeringer tarafından ortaya çıkartılmış bir kuramdır. Piore ve Doeringer ikili iş gücü kuramında büyük işletmelerin içerisinde devamlılık, daha kaliteli rahat çalışma şartları sunan, ekonomik şartlarda yüksek ücret, kaliteli işlerin bulunduğu birinci tabaka ve küçük işletmelerin sunduğu kötü çalışma şartları, ekonomik olarak düşük ücret, devamlılığı olmayan işler, genellikle işletme içi ayrımcılık yapılan kötü işletmelerin oluşturmuş olduğu ikinci katman olarak incelenmektedir (Aydın, 2009, s. 19).

Birinci tabaka işgücünde çoğunlukla büyük firmaların bulunduğu, düzenli olarak üretim yapılan, iş görenlerin sosyal haklarını korumaya yönelik sendikalaşma

olan işletmelerdir ve bu işletmelerdeki işgücünün eğitim seviyesi yüksek, ekonomide söz sahibidirler (Uyanık, 1999, s. 3). İkinci tabaka işgücünde genellikle küçük işletmelerin bulunduğu, iş görenlerin düşük ücret ve kötü şartlarda altında çalıştırıldığı, sosyal hak özgürlüğün olmadığı ve beşerî sermaye olarak bir birikim olduğundan bahsedilemez (Ay, 2022, s. 13).

4. CİNSİYET AYRIMCILIĞININ KAYNAKLARI

Bu bölümde cinsiyet ayrımcılığının kaynakları açıklanmaktadır. Literatür incelendiğinde üç adet kaynak tespit edilmiştir. Bunlar; toplumsal cinsiyet, ataerkil yapı ve kalıp yargılar ve ön yargılardır.

4.1. Toplumsal Cinsiyet

Cinsiyet insanların eril ve dişi olarak taşımış olduğu biyolojik etkenlerdir (Sayın, 2007, s. 9). Toplumsal cinsiyet kavramı ise insanların dünyaya geldiği andan itibaren sahip oldukları cinsiyet niteliklerini, yaşamakta oldukları toplumluklar tarafından tanımlanması, bir şekle sokulması ve birey hangi cinsiyette ise toplumun belirlemiş olduğu davranış kalıpları içerisinde davranmaları gerekmektedir (Kamışlı, 2018, s. 3). Cinsiyet kavramı; Toplumsal cinsiyet ile cinsiyet kavramı olarak farklı anlamlarla açıklanmaktadır ve bu anlam farkı 1950 yıllarında ortaya çıkartılmış, 1970 yıllarında ise bilimler araştırmalarda kullanılmaya başlanmıştır (Tüysüz, 2020, s. 10). Toplumsal cinsiyet kavramının son zamanlarda kullanılması kadın erkek arasındaki ayrımı veya kadınların ikinci planda tutulmasını bir problem şeklinde direk göstermemek gibi bazı sorunları ortaya çıkarsa da basit anlaşılabilir olması ve çeşitli gruplar tarafından kabul görmüş kavram olması, aslında kökeninde cinsiyet eşitsizliğinin yattığı anlamak bu kavramın kullanımını bireyler ve toplumlar açısından faydalarını zamanla gösterecektir (Erdoğan, 2011, s. 11). Şimdiki yaşadığımız toplum içerisinde zamanla meydana gelen değişimler kadınlar için öğrenim seviyesinin artması, iş yaşamında etkin olma, evli kadınların evdeki sorumluluk paylaşımında değişimler, yeni kanunların çıkartılması ve iletişim araçları sayesinde kültürün gelişmesi ile cinsiyet kavramının anlamında değişimler meydana getirmiştir (Özer Toğuşoğlu, 2014, s. 20). Bu değişimler sayesinde kadınlar iş yaşamlarında, aile yaşamlarında ve toplumsal yaşamda daha fazla söz sahibi olacaklardır.

4.2. Ataerkil Yapı

Toplumsal cinsiyet yaşadığımız süre zarfında beşerî ve kültürel yapıya göre değişen, bireylerin cinsiyetlerine göre beklenen toplumsal rol, davranış biçimleri ve bedensel yapının tümünü belirtmektedir (Ataman, 2009, s. 1). Toplumsal cinsiyet bireylere sadece “insan” yargısıyla yaklaşımı engelleyip onları belirli cinsiyet kalıplarının içine sokma gayretini göstermektedir (Korkmaz ve Başer, 2018, s. 72). Bu kalıpları belirlerken uzun yıllardır ataerkil sistemden yararlanılmaktadır.

Toplumsal cinsiyet kadın ve erkek bireyler arasında sistematik bir düzen oluşturur. Bu düzende erkekler lider üst konumdayken kadınlar ise pasif alt konumda yer alırlar (Berber vd. 2021, s. 2). Bu açıklamalara göre düzen, kadınlara ve erkeklere başlıca roller belirlemektedir. Bu roller kadınlar için ev hanımı, annelik, toplayıcılık gibi cinsiyetçi sorumluluklar verirken erkekler için lider, sanatkâr ve savaşçı gibi rolleri vermektedir (Karapehlivan Şenel, 2012, s. 247).

Ataerkil toplumlarda yaşayan kadın bireylerin toplumsal konularda dışarıda kalmasının en büyük nedeni aile içi sorumluluklarının erkek bireylere göre fazla olmasıdır (Tecer, 2019, s. 6). Ataerkil sistem kadının cinsiyetinden dolayı toplum içerisinde erkekler tarafından denetlendiğini belirtir (Karapehlivan Şenel, 2012, s. 247). Ataerkil sistem ayrımcı erkek bireylerin üstünlüğünü kadınlara karşı koruyan bir yapıdır.

4.3. Kalıp Yargılar ve Ön yargılar

Kalıp yargı kavramı kökeni latince olan “stereos tupos” kelimeleri kullanılarak oluşturulmuştur (Ovalı, 2016, s. 7). Kalıp yargılar bir cisme ya da topluma ait olan düşüncelerin boşluklarını dolduran ve bir konu üzerinde önceden karar almayı kolaylaştıran, yaşanmış olaylara karşı izlenimler ve bu bilgiler sonrasında oluşturulmuş atıflar bütünüdür (Göregenli 2012, s. 32). Kalıp yargılar ayrıca toplumsal realisti kabaca inşa edilmesi ve insan hayatına ilişkin toplumsal ve zihinsel düşüncelerin şekillendirilmesinde büyük pay sahibi olduğu vurgulanmıştır (Bozoğlu, 2019, s. 37).

İnsanların çocukluk yaşlarından itibaren başlayarak toplumsal sürece katılımda anne, baba, kardeş, arkadaş çevresi, öğrenim süreci ve bilgi teknolojileri

sayesinde öğrendiği kalıp düşünceleri tanımlamaya çalışan iki ana başlık bireysel ve toplumsal olarak açıklanmaktadır (Coşgun, 2004, s. 25). Bireysel teori bireyin kendine özgü geliştirdiği sadece o birey için geçerliliği olan ve yaşadığı toplumun diğer üyelerini içerisine almayan kalıp yargılardır (Gül Ünlü, 2018, s. 152). Toplumsal içerikli kalıp yargılar ise bir topluma ait bireylerin geliştirdiği, uyguladığı ve o topluma katılacak olan her bireye öğretilerek sürekliliği olan kalıp yargılar ve düşüncelerdir (Gül Ünlü, 2018, s. 153).

Kalıp yargılar genel olarak incelendiğinde araştırmacılar bu tür düşüncelerin kanıtlanabilirliğinin olmadığını bireylerin inançlarına dayandığını, varsayımlarla ve duygularla hareket edildiğini, yanlış ya da doğru bir niteliğinin olmadığını, belirli bir konu üzerinde hemen yol gösterdiğini ve yaşanan toplumda düşünülmeden uygulanan genel nitelendirmeleri belirtmektedir (Gökdayı, 2017, s. 61).

Günlük hayatımızda ön yargı kelimesi basmakalıp, negatif ya da pozitif yargı barındıran ispatı veya kanıtı yapılamayan her türlü düşünce ve fikirlerdir (Göregenli, 2012, s. 33). Ön yargılar farklı toplumlara karşı yapılan negatif dogmatik fikirler barındırdıkları ve diğer taraftan önceden kanıtlanmamış her türlü düşünce ve tavır içerdikleri için bir insana veya bir gruba karşı yapılan tutum ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Gürses, 2015, s. 144).

Ön yargı toplum içerisinde olmayan bireye karşı düşünce ve fikirlerin bir kanıtı veya hiçbir kanıtı olmadan uygulanması ve bu düşüncenin mantık çerçevesinde incelendiğinde tartışmaya kapalı olan bir hareket olarak açıklanmaktadır (Toka, 2019, s. 17). Ön yargı hareketi yalnızca psikolojik olarak ele alınacak bir konu değildir. Bu hareket ortaya çıkarken ekonomik, toplumsal, cinsel farklılıklar ve kültürel gibi faktörler etkin rol oynamaktadır (Karaca, 2023, s. 7). Kısacası ön yargı farklı sebeplerden dolayı belirli gruba karşı ortaya çıkan kalıp yargılardır (Erdoğan ve Vatandaş, 2020, s. 476).

5. CİNSİYET AYRIMCILIĞININ KURUMSAL AÇIDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Cinsiyet ayrımcılığının kurumsal açıdan değerlendirildiğinde 3 ana yaklaşım karşımıza çıkmaktadır. Bunlar; fonksiyonalist yaklaşım, çatışmacı yaklaşım ve etkileşimci yaklaşımdır. Bu bölümde bu kavramlar açıklanmaktadır.

5.1. Fonksiyonalist Yaklaşım

Fonksiyonalist yaklaşım ya da farklı bir ifade ile fonksiyonilizm temelinde toplumu yaşam olarak gören ve bu yaşamı oluşturan yapı taşları onun hayatiyetinde çok önemli bir konumda olduğunu savunan bir yaklaşımdır (Amman, 2000'ten akt. Akgül, 2019, s. 12). Fonksiyonilizmin temel taşlarının birbirleriyle etkileşimi, anlaşması ve dayanışma içerisinde olduklarını veya bu yapı taşlarının devamlı olarak birbirlerini organize ettikleri düşüncesini açıklayan bir doktrindir (Mutluer, 1998, s. 225). Fonksiyonalist yaklaşım Avrupa'daki grupların teşkilatlanmasını en iyi tanımlamayı getiren neo fonksiyonalist teorisinin temel taşlarını atmıştır (Toprak, 2005). Fonksiyonistlere göre tüm sosyolojik araştırmalar fonksiyonel analiz ile anlaşılabilir; nedeni ise çok fazla grup bir hizmet bütünüdür (Mutluer, 1991, s. 4). Fonksiyonalist yaklaşım grupların, toplumların asıl hedefinin denge durumuna gelip bu durumu korumaktır ve dengede olan toplumlar rekabetin ortadan kalktığını, görev ve sorumluluklarının bilincinde olduklarını açıklar (Sürücü, 2022, s. 69). Fonksiyonalist yaklaşım cinsel anlamda eril ve dişil bireylerin arasındaki farklılığın fonksiyonel etkisi olduğunu açıklamaktadır (Mahmutoğlu, 2017, s. 12).

5.2. Çatışmacı Yaklaşım

Çatışma birden fazla birey veya toplumlar arasında farklı sebeplerden dolayı uyumsuzluk, anlaşmazlık ya da fikir ayrılıkları halidir (Koçel, 1999 aktaran Balcı, 2010, s. 5). Çatışma insanın yaşamış olduğu toplumda ve zaman diliminde olumsuz düşünce fikir ile davranışlara maruz kalması ve bunun sonucunda eriştiği duygusal kişiliktir (Balcı, 2010, s. 5). Başka bir tanıma göre çatışma birbirlerine bağlı olan bireyler arasında olumsuz bir olaya denk gelinmesi ve bu olumsuz olay sonucunda ortaya çıkan etkileşim olarak açıklanmaktadır (Ertem Eray, 2015, s. 5). Bireyler ya da toplumlar

kendi menfaatleri için mücadele etmesi çatışma hareketini ortaya çıkartmaktadır (Soygan, 2019, s. 5).

Çatışmacı yaklaşım egemen toplulukların alt sınıfta bulunan bireyleri ve toplulukları sömürerek bulundukları konumu garanti altına almak için kendi sosyal normlarını empoze etmeye çalışmaktadır (Açar, 2021, s. 28).

Çatışmacı yaklaşım kuramı insanlar arasındaki cinsiyet temelli ayrımcılık biçimlerini güç ve imtiyaz açısından incelemektedir (Mahmutoğlu, 2017, s. 12). Çatışmacı yaklaşımına göre kadınlara karşı uygulanan baskıcı, istismari ve acımasızca davranışlar kapsamlı bireysel problemleri ortaya çıkardıktan sonra kadınlara özgü yapılan ön yargı ve ayrımcı hareketlerin uygulanması beklenmedik bir olay değildir, bu açıklamaya göre yöneten grup erkek bireyler negatif davranışlara mazur bırakılan grup ise kadın bireylerdir (Aslanbumin, 2011, s. 30). Cinsiyet ayrımcılığı, çatışma kuramına göre kadın ve erkek bireyin karşılaştırıldığında güç farklarının olması sebebiyetiyle ortaya çıkmaktadır (Başçı, 2016, s. 9).

5.3. Etkileşimci Yaklaşım

Etkileşimci yaklaşım insanlara toplumlara veya sosyal normlara göre belli başlı temel semboller ve sorumluluklar yüklemektedir (Zülfügarlı, 2020, s. 16). Daha önceki açıklanan kavramlarda da belirtildiği gibi cinsiyet kavramı dünyaya gelme yoluyla kazanılan kadın ve erkek olmanın niteliklerini kazanılırken toplumsal cinsiyet; cinsiyetle sürekli etkileşim içerisinde olmasından dolayı toplumsal kimliğin oluşmasında etkili olduğunu ifade etmektedir (Küçük, 2021, s. 30).

Etkileşimci yaklaşım bireylerin cinsiyet kimliklerini ve rollerini kazanmanın çocukluk dönemlerinde başladığını ve bu süreçte aile, öğretmen ile yaşadığı çevrenin etkilediğini savunmaktadır (Zülfügarlı, 2020, s. 16). Sosyalleşme evresinde erkeklerin etkin ve özgür kadınların ise pasif ve kısıtlanmış olduğunu niteleyen bu yaklaşım erkekleri kadınlarla karşılaştırıldığında daha üstün olan tarafın erkekler olduğunu belirtmektedir (Özder, 2017, s. 6). Etkileşimci kuramını savunanlar cinsiyetin bizlere yüklemiş olduğu rolleri sosyalleşme vasıtasıyla nasıl elde edileceğini ve bununla birlikte erkek ve kadın bireylerden toplumsal hayatta yapacakları davranış ve tutumları açıklamaktadır (Doğan, 2018, s. 10).

6. CİNSİYET AYRIMCILIĞININ ORTAYA ÇIKTIĞI ALANLAR

Cinsiyet ayrımcılığının hangi alanlarda ortaya çıktığı incelendiğinde meslek yönelimince cinsiyete dayalı ayrımcılık, eleman alımında cinsiyete dayalı ayrımcılık, ücret konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılık, terfide cinsiyete dayalı ayrımcılık, işe devam ve emeklilikte cinsiyete dayalı ayrımcılık ve cinsel taciz olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bölümde ayrımcılığın ortaya çıktığı alanlar açıklanmıştır.

6.1. Meslek Yöneliminde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Norwood 1982 yılında yaptığı açıklamaya göre kadın ve erkek bireylerin tabiatı ile karakterlerinin ayrı olması nedeniyle ortaya çıkan tutumlar, yaşam şartları ve çalışma koşulları beraberinde farklı yeteneklerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Mayatürk, 2006, s. 77). Toplumdaki basma kalıp düşüncelerden dolayı bazı meslek gruplarında cinsiyet açısından ayrımlar olabilmektedir (Tekcan, 2021, s. 94). Bu olayın en basit örneği ise küçük yaştaki çocukların okul öncesi ve ilkökul dönemlerinde ilgiye ihtiyaç duyduklarından dolayı öğretmenlerinde kadın işgörenler yer alınırken yönetici pozisyonundaki işler için erkek işgörenlerin ağırlıklı olarak yer almaktadır (Gökçen ve Büyükgöze Kavas, 2018, s. 50). Ebeveynler ve yaşanan toplumdaki basma kalıp düşünceler erkek çocuklarına belli başlı problem çözme, girişkenlik vb. yeteneklere sahip olmayı gösterirken kız çocuklarına. Daha çok annelik ve ailevi sorumluluk duygularını öğretme eğilimindedirler (Yalçın, 2008, s. 25).

İşgörenlerin cinsiyetlerine göre yapılan ayrımcılık iş piyasasında ve ekonomik anlamda üzerinde durulması gerek bir konudur (Ayar, 2023, s. 60). Kadın işgörenlerin iş yaşamında yer alması ekonomik gelişmeyi artırırken kadınların toplumdaki statülerini pozitif etkileyerek ülkelerin toplumsal açıdan gelişmelerinde önemli bir rol oynamaktadır (Parlaktuna, 2010, s. 1217). Kadınların görevi olarak beklenen ev işleri ve ailevi sorumluluklar iken çalışma zorunluluğu olan kadın genellikle kadınsal olarak bakılan meslek gruplarında çalışmaları ön görülmektedir (Tekcan, 2021, s. 94). Bu sebeplerden dolayı kadınlar çalışma saatleri esnek olan ancak daha düşük kazançlı işleri tercih etmek zorundadırlar (Ciner, 2003, s. 27).

6.2. Eleman Alımında Cinsiyete Dayalı Yapılan Ayrımcılık

İşe alım süreçlerinde kadınlara karşı yapılan ayrımcılık doğrudan veya dolaylı olarak yapılabilir (Uğurlu, 2016, s. 34). Örneğin işgören seçiminde yalnızca erkek aday arıyorsa ya da kadın işgörenlerden bekar olup çocuklarının olmamasını işe alım sürecinde talep ediyorsa burada ayrımcı bir davranışın olduğunu söyleyebiliriz (Uğurlu, 2016, s. 34). İşgören alım sürecinde yapılan bir diğer ayrımcılık ise mülakat sürecinde erkek ve kadınların cinsiyetlerine göre değerlendirilmesidir (Yüksel, 2016, s. 22).

İşletme sahibi personel alırken erkek işgörenlerin pozisyon için daha elverişli olduğunu belirterek kadın iş görenleri işe kabul etmemesi, kadınlar için yükselme şansının olmadığını nitelemesi, iş ile alakalı kullanılacak olan makineleri kadınların kullanamayacağını belirtmesi, işe başlamadan kadınlara evlilik ve çocuk ile alakalı sorulan sorular daha işe başlamadan yapılan ayrımcılık olarak açıklanmaktadır (Mahmutoğlu, 2017, s. 21).

İş verenler kadın çalışanlara ön gördükleri piyasalarda ve işlerde kadın işgörenleri çalıştırmakta kararsız kalmışlar lakin toplumsal olarak erkek işgörenlerin çalıştığı iş piyasalarında veya erkek işi olarak nitelendirilen işlerde ucuz işçilik olsa da sosyal normları bozarak kadın çalışanın emeğini sömürmeyi tercih etmişlerdir (Yalçın, 2008, s. 25).

6.3. Ücret Konusunda Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Meslek yöneliminde ayrımcılığın ortaya çıkışı ücret konusunda ayrımcılık olarak görülse de kadın ve erkek çalışanların aynı iş ortamında çalışsalar bile kadın işgörenler daha az ücret almaktadırlar (Mayatürk, 2006, s. 89). Ücret konusunda ayrımcılık erkek ve kadın işgörenlerin eşit şartlarda ise cinsiyete göre ödemelerin ayrımcı bir şekilde yapılması veya ödemelerin yüksek olacağı durumlarda eşit pozisyonda olan işgörenlerden kadın çalışana daha az ücret ödenmesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Mahmutoğlu, 2017, s. 20).

Çalışma hayatına atılan kadınların karşılaştıkları başka bir sorun olan cinsiyete göre ücret ayrımcılığı, kadın ve erkek işgörenlerin eşit düzeyde eğitim seviyesinde olması, deneyimleri, mesleki bilgi ve kariyerlerinin yeterli olmasına rağmen daha az

ücret karşılığında çalıştırılmasıdır (Halaçlı ve Karaalp Orhan, 2021, s. 67). Çalışma hayatında kadın işgörenlerin aldığı ücret erkek işgörelere göre kıyasla daha düşük olmasının nedeni birçok kadın işgörenin ailevi yaşantılarında erkeğe olan ekonomik bağılılığın devam etmesinden kaynaklanmaktadır (Tekcan, 2021, s. 95). Hem de bununla birlikte erkek işgörelere göre nitelihsiz görülen kadın işgörelere iş yaşantısına katılma konusunda isteksiz olması nedeniyle bu sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Tekcan, 2021, s. 95). Bu sebeplerden dolayı ekonomi içerisinde kalifiye elemanın bir bölümü üretim etkinliklerine katılmamakta ve bilhassa kaliteli işgücüne ihtiyaç olan piyasalarda erkek çalışanın oluşturduğu bir yapı ortaya çıkmaktadır (Çelik Uğuz ve Topbaş, 2016, s. 63).

Kadın işgörelere ödenen ücret son zamanlarda aradaki farkın azaldığını gösterse de hala erkek işgörelere ödenen miktardan azdır (Tüysüz, 2020, s. 33). Cinsiyet temellerine dayandırılan ayrımcılıklar iş piyasalarına göre farklılıklar olmakta ve bu durumun genellikle ekonomik gelişmekte olan ülkelerde görülmektedir (Göksel, 2019, s. 21).

6.4. Terfide Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Terfi, işgörenin çalışmakta olduğu işletmede yaptığı işten daha fazla yükümlülük, itibar, yetenek ve daha yüksek maaş gibi nitelik içeren bir pozisyona yükselmesi olarak açıklanmaktadır (Birik, 2004, s. 58). İş yerinde ayrımcılık uygulamalarıyla karşılaşan kadın işgörelere işe alındıktan sonra terfi ve yükselme konularında erkek işgörelere karşı aleyhine uygulamalarla karşılaşmaktadırlar (Kartal, 2014, s. 39). Kadınların erkeklere kıyasla çalıştıkları kuruma ve işlerine bağlılık oranlarının az olduğu fikri; aile kurma gibi sebeplerden kadın işgörelere çalışma yaşamını bırakmak ihtimalinin olmasından dolayı yönetici pozisyonları için kadınların erkeklere nazaran daha güçsüz olduğu düşüncesi kadınların terfi uygulamalarından ayrı tutulmasına sebep olmaktadır (Bolcan, 2006, s. 30).

Özellikle terfide yapılan cinsiyet ayrımcılığı kadınların ayrımcılığı gizleme olayı literatürde cam tavan sendromu olarak tanımlanmaktadır (Gençtürk, 2018, s. 9). Cam tavan kadın işgörelere işletme içerisinde terfisini engelleyen görünmez tavan veya çalışma hayatında yükselmeyi etkileyen görünmez problemleri işaret etmektedir

(Yalçın, 2008, s. 26). Bu problemler kadınların başarısız olacaklarından değil, sadece cinsiyetleri nedeniyle ortaya çıkan bir durum olduğu öne sürülmektedir (Deniz, 2014, s. 62). Lakin cam tavan sendromunu yalnızca kadınların yaşadığı problem olarak bilinse de yaşadığımız zamanda etnik topluluklar ve erkeklerde cam tavan sendromu davranışlarına maruz kaldıkları söylenebilir (Utma, 2019, s. 49).

6.5. İşe Devam ve Emeklilikte Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Kadınların erkeklere nazaran gerek ev yaşantısında gerek iş yaşantısında çok fazla sorumlulukları vardır. Bu sorumluluklar kadınların işe devamlılık sürecinde birtakım zorlukları karşısına çıkarmaktadır. Zorlukların en başında gelen aile ve iş arasındaki koşuşturma kadınların işe devam süreçlerini etkilemektedir. Bu süreçlerden etkilenen kadınlar işe alım ve işe devam durumlarında ayrımcı davranışlara maruz kalmaktadırlar. Yine kadınların emeklilik süreçlerinde erkeklere nazaran daha kolay ve kısa zamanda emekli olmaları pozitif olarak algılansa da işletme içerisinde terfi durumlarında negatif ayrımcılığın ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Yüksel, 2016, s. 22).

7. CİNSİYET AYRIMCILIĞINA İLİŞKİN HUKUKİ DÜZENLEMELER

Cinsiyet ayrımcılığı hukuk kurallarının içerisinde ve uluslararası çalışma örgütünde belli başlıklar altında incelenmektedir. Bunlar; kanun önünde eşitlik, Cedaw, 4857 kanunu, 6284 nolu kanun, kadına yönelik şiddetle mücadele IV. Ulusal eylem planı (2021-2025), 158 nolu sözleşme, 111 nolu iş sözleşmeleridir. Bu bölümle bu hukuki düzenlemeler açıklanmıştır.

7.1. Kanun Önünde Eşitlik

Kadın işgörenler açısından anayasa incelendiğinde en koruyucu ve genel hükümler anayasanın 10. maddesinde yer aldığı görülmektedir (Terzioğlu ve Aksöz, 2022, s. 277). Anayasanın 10. maddesine göre “*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.*” Bu maddeye ilaveten 2004 yılında yeni düzenlemeyle “*Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla*

yükümlüdür” ek madde eklenmiştir. 2010 yılında yapılan düzenleme ile “Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.” maddeleri eklenmiştir.

İşletmeler istedikleri işgöreni çalıştırıp çalıştırmama haklarını elinde tutmaktadırlar ancak işe alış esnasında işin niteliğine bağlı olarak alınacak işgörenin cinsiyetine, kadın işgören ise hamile olup olmadığına dair sorular sorulamazdır (Uşan, 2018, s. 203).

7.2. CEDAW (Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi)

Birleşmiş milletler kurulunun 1979 yılında 34/180 tarihinde kabul edilmiş olan bu sözleşme 1981 yılında faaliyetlerine başlamış ve 1985 yılında ise Türkiye tarafından kabul edilmiş, kadınlara toplumsal, politik, iktisadi alanlarında erkeklerle aynı şartlarda hak ve özgürlüklerin sağlanması yönündeki planları açıklayan ana belge olarak karşımıza çıkmaktadır (Yüksel, 2005 aktaran Aslanbumin, 2011, s. 90).

Bu belge kadın ve erkeklerin kadın ve erkek arasındaki insani hak ve özgürlükleri kullanmasını engelleyen, cinsel olarak her türlü bireylerin hareketlerini kısıtlamayı kişilerin insan haklarını kullanması ihlali olarak açıklamış olup, taraf olan ülkeleri ayrımcı durumları engelleyip yok etmesinden sorumlu tutmuştur (İçli, 2017, s. 135). Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ana amacı incelendiğinde toplumsal yaşantının her noktasında kadın ve erkek arasındaki eşitliği sağlamak sebebiyle kalıplaşmış sosyal rollerin bireylere yüklemiş olduğu rollere dayalı ön yargılar ve kültürel normların etkilerini ortadan kaldırmaktır (Tekcan, 2021, s. 104).

7.3. 4857 Kanunu

Madde başlığı eşit davranma ilkesi olan bu madde her türlü ayrımcılığın yanında cinsiyet ayrımcılığını da kapsamaktadır (Bilir, 2011, s. 73). Ülkemizde belli başlı dönemlerde kabul edilen kadın bireylere ayrımcılıktan korumak amaçlı

düzenlenen bu sözleşme (CEDAW) genel amacına ulaştırmak için çalışma yaşamına ilişkin kurallarda güncelleme yapılmıştır (Tekcan, 2021, s. 116).

7.3.1. 158 Nolu sözleşme: Hizmet İlişisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşmesi

158 nolu sözleşme işgörenleri fesih durumlarında koruyan bir eşit davranma ilkesidir. *“iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.”* (Madde 5) *“İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılınmadıkça bir işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet ve gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak işlem yapamaz.”* (ILO, 1995).

7.3.2. 111 Nolu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi

Sözleşmede her türlü işletme içerisindeki ayrımcılığın yasaklanmasını içermektedir. Madde 1’de *“İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı”* açıklamaktadır (ILO, 1995).

7.3.3. 6284 Nolu Kanun

6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun’un 1. maddesinin (m.) 1. fıkrasında kanun açıklanmıştır. 6284 nolu kanunun amacı her türlü bedensel şiddete maruz kalan veya şiddete maruz kalma tehlikesinde bulunan bireylere ve insanların en önemli hakkı olan yaşama haklarını korumak, kadın cinayetlerinin önüne geçmek için kurumlarla iş birliği içerisinde olmak şiddete meyilli veya uygulayan kişileri tedavi etmek amacıyla (Öztürk, 2017, s. 5).

6284 nolu kanunun 1 maddesinde korunacak bireylerin çocuklar, kadınlar, aile fertleri ve başka kişiler tarafından takip edilip mağdur edilenlerdir (Akbulut, 2014, s. 146). Devletin şiddet karşısında durması, şiddete uğrayan kişileri her yönden

koruması (m. 3.4.) ve her türlü şiddete meyilli kişilerin tespit edilerek kısıtlayıcı kural ve cezalar koyup o kişileri rehabilite etmektedir (Bölükbaşı, 2014, s. 9).

7.3.4. Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele IV. Ulusal Eylem Planı (2021-2025)

Bireylerin haklarının gasp edilmesi, toplumsal sağlık sorunu, ayrımcılık türleri, hep birlikte mücadele içerisinde olmamız gereken dünyada büyük bir problem olarak kabul görmüş olan kadına yönelik şiddet maddi manevi sınırlı kalmamış ve tüm toplumlarda varlığına devam ettirmektedir. Yaşamakta olduğumuz dönemde dünya çapında oldukça önemli bir konuma sahiptir (ASHB, 2021, s. 12).

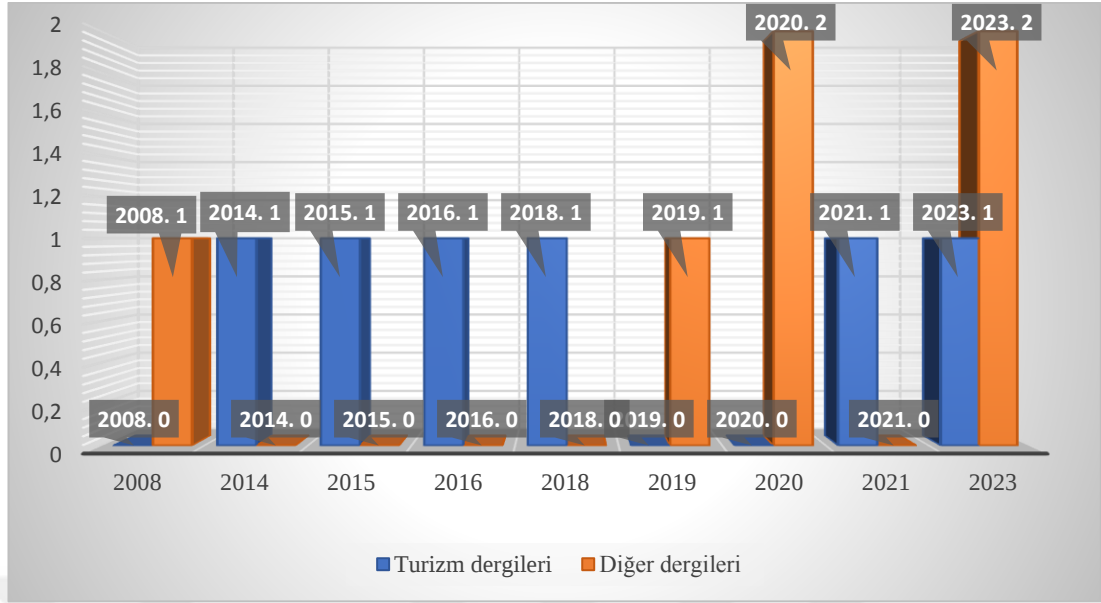
Literatür incelendiğinde hem şiddetle mücadeleye ilgili hem de hukuksal olarak kadına yönelik yapılan şiddet çok farklı türleriyle karşımıza çıkmaktadır. Genellikle kadına yapılan şiddet bedensel, maddi, cinsel ve ruhsal olarak açıklansada mobbing, siber saldırı ve ısrarla takip etme gibi çeşitli şiddet türlerini gruplandırmaya dahil edilmektedir (ASHB, 2021, s. 12).

Kadına yönelik şiddetle mücadelede belirli hedefler koyulmuştur. Bu hedefler;

- Kadın ve kız çocuklarına karşı yapılan ayrımcılığın engellenmesi (ASHB, 2021, s. 12).
- Her alanda kadın ve kız çocuklarına karşı yapılan ticaret ve her türlü şiddeti yok etmek (ASHB, 2021, s. 12).
- Kız çocuklarını zorla küçük yaşlarda evlendirme gibi uygulamaları ortadan kaldırma (ASHB, 2021, s. 12).
- Cinsiyet eşitliğinin daha önemli bir konuma getirilmesi kadınların ve kız çocuklarının her yaşam koşulunda hukuksal çerçevede korunması ve güçlendirmesidir (ASHB, 2021, s. 12).

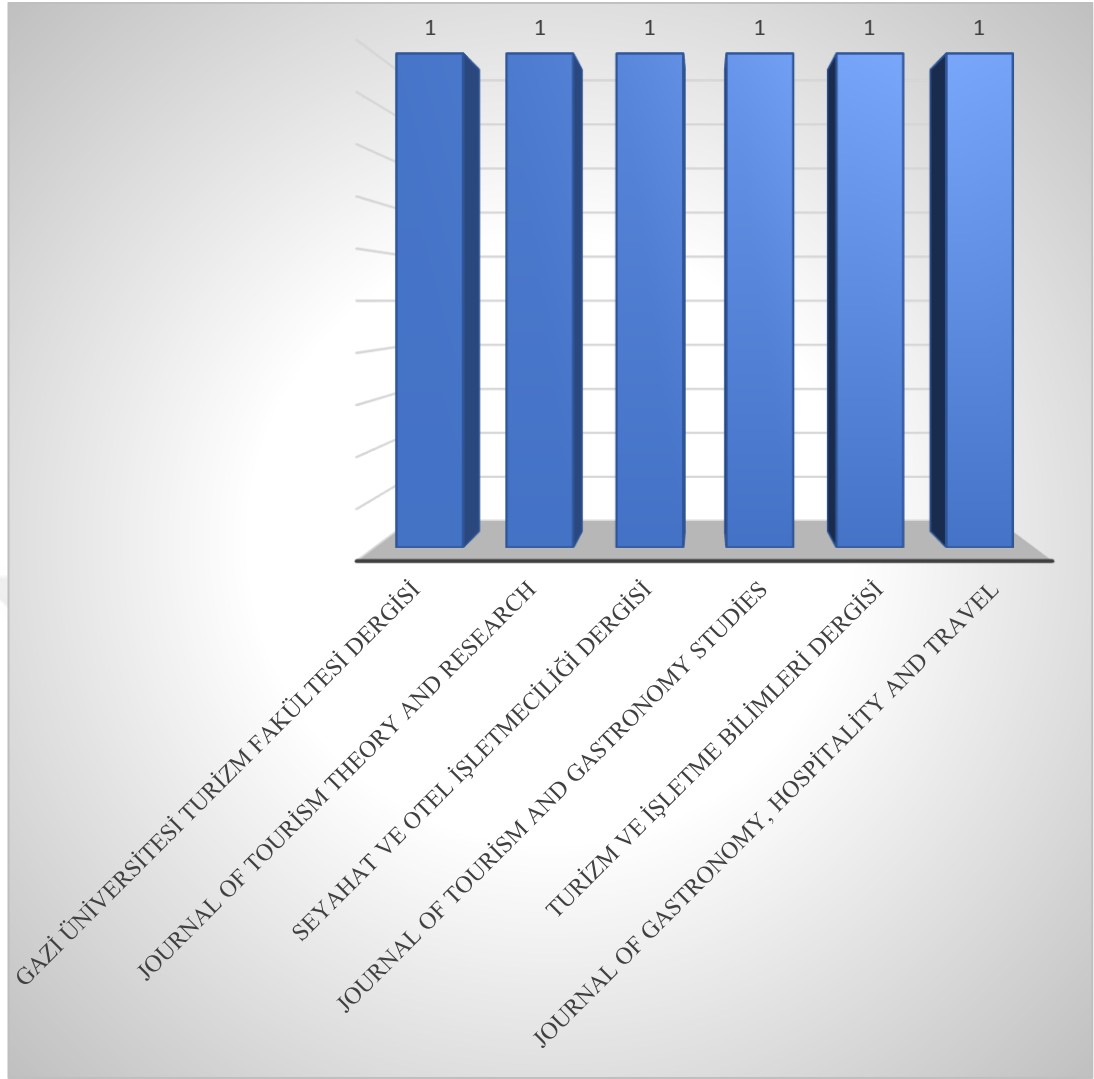
8. TURİZMDE CİNSİYET AYRIMCILIĞI ÜZERİNE YAPILMIŞ OLAN ÇALIŞMALAR

Şekil 1’de cinsiyet ayrımcılığı konulu makaleler bulunmaktadır. Makaleler turizm dergilerinde ve diğer dergilerde yayımlananlar olmak üzere iki kategoride çalışılmış ve yazıldığı senelere göre incelenmiştir.



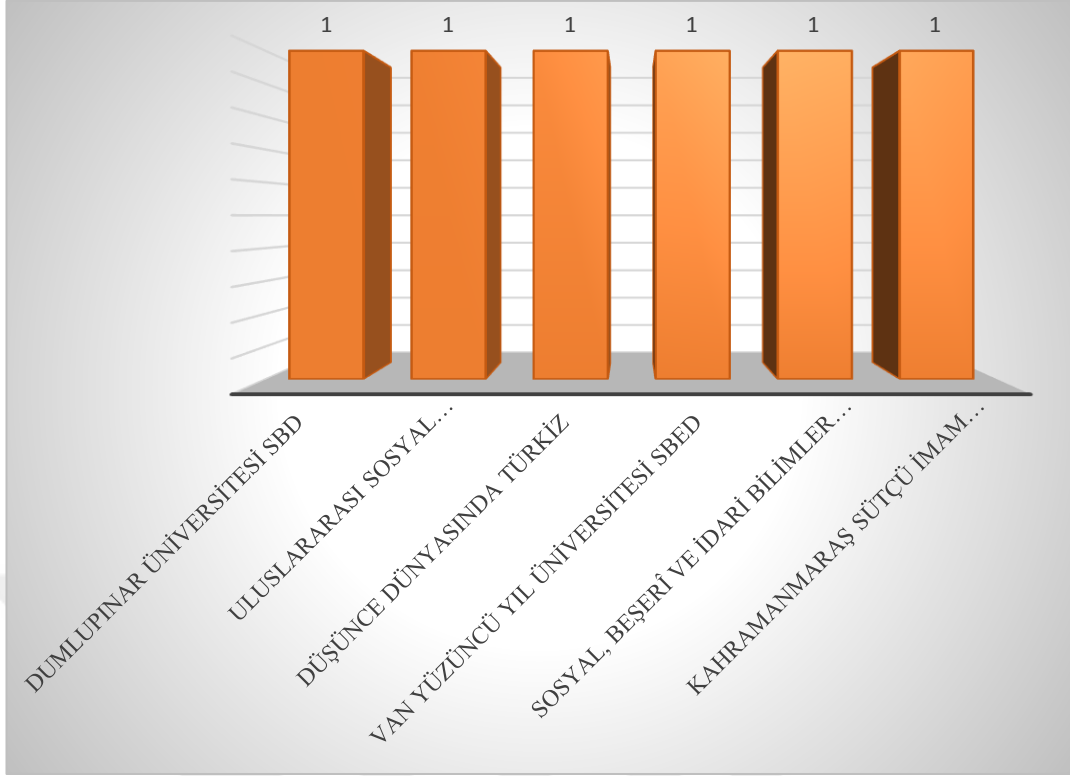
Şekil 1. Makalelerin Yıllara ve Dergi Türüne Göre Dağılımı

Şekil 1 incelendiğinde diğer dergilerde yayımlanan cinsiyet ayrımcılığı konulu çalışma sayısının, turizm dergilerinde yayımlanan cinsiyet ayrımcılığı konulu çalışmalarla eşit olduğu saptanmıştır. 2008 yılında diğer dergilerde 1 adet makale yayımlanmıştır. 2014, 2015, 2016 ve 2018 yıllarında turizm dergilerinde 1 adet makale yayımlanmıştır. Diğer dergilerde 2019 yılında 1 adet 2020 yılında ise 2 adet makale yayımlanmıştır. 2021 yılında turizm dergilerinde 1 adet makale yayımlanmıştır. 2023 yılında ise turizm dergilerinde 1 adet diğer dergilerde ise 2 adet makale yayımlanmıştır. Makalelerin hangi turizm dergilerinde yayımlandığı Şekil 2’de gösterilmiştir.



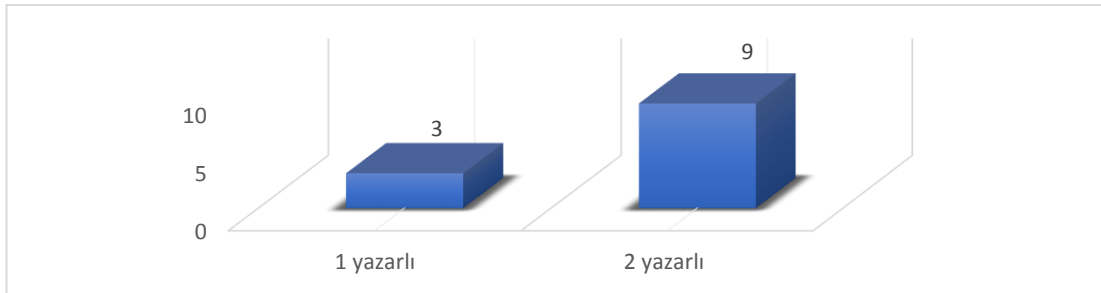
Şekil 2. Makalelerin Yayımlandıkları Turizm Dergilerinde

Şekil 2 incelendiğinde makalelerin “Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi”, “Journal of Tourism Theory and Research”, “Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi”, “Journal of Tourism and Gastronomy Studies”, “Turizm ve İşletme Bilimleri Dergisi”, “Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel” turizm dergilerinde yayımlandığı gözlenmektedir. Makalelerin yayımlandığı diğer dergilerde Şekil 3’te gösterilmiştir.



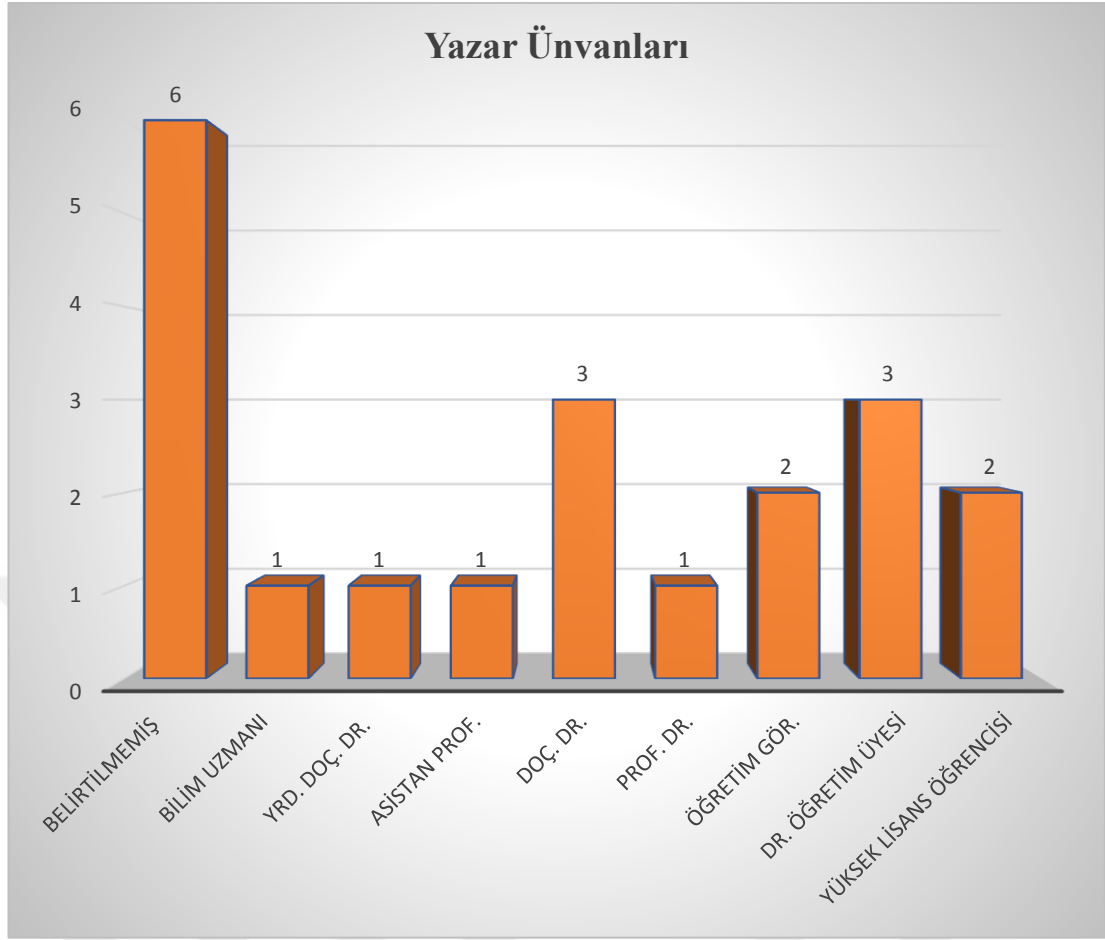
Şekil 3. Makalelerin Yayımlandıkları Diğer Dergilerde

Şekil 3 incelendiğinde makalelerin “Dumlupınar Üniversitesi Sosyal bilimler dergisi”, “Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi”, “Düşünce Dünyasında Türkiz”, “Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi”, “Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi”, “Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi” diğer dergilerde yayımlandığı gözlenmektedir. Makalelerin kaç yazarlı yazıldıkları Şekil 4’te gösterilmektedir.



Şekil 4. Makalelerin Yazar Sayılarına Göre Dağılımı

Şekil 4 incelendiğinde makalelerin 9’unun 2 yazarlı 3’ünün ise 1 yazarlı olduğu gözlenmektedir. Şekil 5’te yazarların unvanlarına göre dağılımlarına yer verilmiştir.



Şekil 5. Yazarların Ünvanlarına Göre Dağılımları

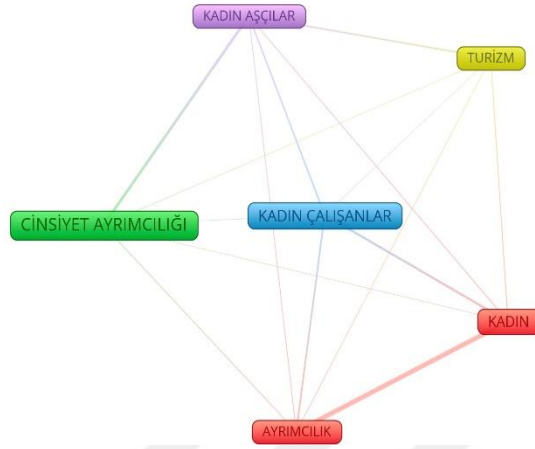
2008-2023 yılları arasında Türkiye’deki dergilerde yayımlanan cinsiyet ayrımcılığı konulu makaleler incelendiğinde, yazarların ünvanlarının en çok “Belirtilmemiş” olduğunu ve en az “Bilim uzmanı”, “Yrd. Doç. Dr”, “Asistan Prof”, “Prof. Dr” ünvanı olduğu gözlenmektedir. İncelenen makalelerde 6 yazarın ünvanını belirtmemiştir. Bu veriler toplanırken yazarların çalışmayı yayımladıkları ünvanlar dikkate alınmıştır. Çalışmada makalelerde kullanılmış olan anahtar kelimeler incelenmiştir. Anahtar kelimelerinin dağılımlarının incelendiği Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1. Makalelerde Kullanılan Anahtar Kelimelerin Dağılımı

Anahtar Kelime	f
Cinsiyet ayrımcılığı	11
Kadın çalışanlar	4
Kadın	2
Kadın aşçıları	2
Ayrımcılık	2
Turizm	2
Turizm eğitimi	1
Turizm işletmeleri ve cinsiyet ayrımcılığı	1
Turizm sektörü	1
Turizm sektöründe ayrımcılık	1
Türkiye	1
Yiyecek ve içecek işletmeleri,	1
Kadın sorunları	1
Konaklama işletmeleri	1
Mesleği bırakma niyeti	1
Meslek aşkı	1
Mesleki bağlılık	1
Mutfak	1
Mutfakta kadın çalışanlar	1
Öğrenci algısı	1
Öğrenilmiş çaresizlik	1
Seyahat acentaları	1
Şiddet	1
Toplum	1
Deneyim	1
Departman yöneticileri	1
Gastronomi ve mutfak sanatları	1
İşgören seçimi	1
İşletmelerde cinsiyet ayrımcılığı	1
Aşçılık öğrencileri	1
Cinsiyet	1

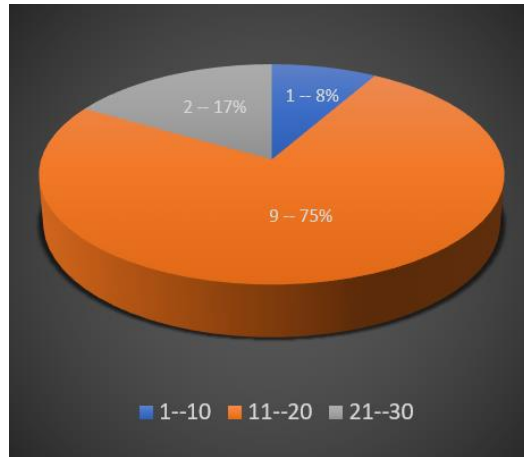
Tablo 1 incelendiğinde, makalelerde toplam 48 anahtar kelime bulunmaktadır. Makalelerde en fazla kullanılmış olan anahtar kelimeler “cinsiyet ayrımcılığı” (11 kez), “kadın çalışanlar” (4 kez), “kadın”, “kadın aşçıları”, “ayrımcılık”, “turizm” (2 kez), “turizm eğitimi”, “turizm işletmeleri ve cinsiyet ayrımcılığı”, “turizm sektörü”, “turizm sektöründe ayrımcılık”, “türkiye”, “yiyecek ve içecek işletmeleri”, “kadın sorunları”, “konaklama işletmeleri”, “mesleği bırakma niyeti”, “meslek aşkı”, “mutfak”, “mutfakta kadın çalışanlar”, “öğrenci algısı”, “öğrenilmiş çaresizlik”, “seyahat acentaları”, “şiddet”, “toplum”, “deneyim”, “departman yöneticileri”, “Gastronomi ve mutfak sanatları”, “işgören seçimi”, “işletmelerde cinsiyet

ayrımcılığı”, “aşçılık öğrencileri”, “cinsiyet” (1 kez) kullanılmıştır. Makalelerde en sık kullanılan 6 anahtar kelime ile oluşturulan ağ analizi Şekil 6’da gösterilmektedir.



Şekil 6. Makalelerde Kullanılan Kelimelerin Ağ analizi

Şekil 6 incelendiğinde, makalelerde en çok kullanılmış anahtar kelimeleri sırasıyla “cinsiyet ayrımcılığı”, “kadın çalışanlar”, “kadın”, “ayrımcılık”, “turizm”, “kadın aşçılar” olduğu görülmektedir. Makalelerin sayfa sayısına göre dağılımı Şekil 8’de gösterilmektedir. Makaleler 1-10, 11-20, 21-30 ve 31+ sayfa sayısına sahip olan makaleler olarak sınıflandırılmıştır.



Şekil 7. Makalelerin Sayfa Sayısına Göre Dağılımı

Şekil 6 incelendiğinde yapılan analizlere göre makalelerin en çok %75 ile 11-20 sayfa aralığında, en az %8 ile 1-10 sayfa aralığında yazıldığı gözlenmektedir. Araştırma kapsamına dahil edilen makaleler, dergi, makale adı, yazar ve yıl, aldığı atıf ve analiz başlıkları altında Tablo 2’ de incelenmiştir.

Tablo 2. Türkiye’ deki Dergilerde Yayımlanan Cinsiyet Ayrımcılığı Konulu Makaleler

Yazar	Dergi	Makale	Top/Atıf	Analiz/Testler
Cömert, 2014	Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi	Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Sektörde Çalışmak İstedikleri Alanlar ve Sektördeki İstihdamda Cinsiyet Ayrımcılığıyla İlgili Düşünceleri	42	T, testi Ki-Kare
Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008	Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması	138	Güvenilirlik testi
Manap Davras ve Davras, 2015	Journal of Tourism Theory and Research	Gastronomi ve mutfak sanatları bölümü öğrencilerinin turizm sektöründe cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili düşünceleri	18	Frekans Faktör analizi T-testi Varyans analizi
Çelik ve Altıntaş, 2016	Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi	İşgören Bulma ve Seçiminde Cinsiyet Ayrımcılığının Etkisi: İzmir’deki A Grubu Seyahat Acentalarına Yönelik Bir Araştırma	26	T- Testi Frekans analizi Güvenilirlik analizi
Çelik ve Akar Şahingöz, 2018	Journal of Tourism and Gastronomy Studies	İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı: Kadın Aşçılar Örneği	53	Frekans analizi X2 analizi
Keskin ve Kızırmak, 2020	Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi	Mutfak Departmanında Çalışan Kadınlar: Cinsiyet Ayrımcılığı Üzerine Bir Araştırma	12	Fenomenolojik analiz
Şimşek ve Cin, 2019	Düşünce Dünyasında Türkiz	Kadın Çalışan Profili ve Turizm Endüstrisi: Turizme Yönelik Bir Değerlendirme	---	-----
Nalçacı İkiz, 2020	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	Turizm İşletmelerinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanlar: Yöneticilerinin Konuya İlişkin Tutum ve Uygulamaları	9	Betimsel analiz İçerik analizi Frekans dağılımı
Avcı, 2021	Turizm ve İşletme Bilimleri Dergisi	Turizm İşletmelerinde Cinsiyet Ayrımcılığı: Kavramsal Bir Değerlendirme	3	-----
Eren ve Güleç, 2023	Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi	Mutfakta Kadınlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Var mıdır? Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümünde Okuyan Kadın Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma	---	İçerik analizi Tematik analiz
Alagöz ve Güneş, 2023	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	Cinsiyet Ayrımcılığı ve Meslek Aşkıının Mesleki Bağlılık ve Mesleği Bırakma Niyeti Üzerine Etkisi: Aşçılık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma	---	Faktör analizi Regresyon ve Korelasyon analizi
Temizkan ve Gökgez, 2023	Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel	Erkek Aşçıların Perspektifinden Kadın Aşçıların İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyet Temelli Ayrımcılık Uygulamaları	---	Betimsel analiz

9. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

İşten ayrılma niyeti işgörenlerin çalışmakta oldukları işlerinden kesin olarak ayrılması düşüncesi olmaktan ziyade, işi bırakmayı düşündüğü, gelir ve gider maliyetlerini değerlendirerek çalıştıkları işe devam etme veya işe bırakma eylemini hayata geçirme süreci olarak ifade edilmektedir (Araslar, 2021, s. 9). İşgörenlerin işten ayrılma düşüncelerini, işgören hareketlerini ve bu hareketlerin oluşmasını etkileyen faktörler inceleniyor olmasına rağmen işletmeler için büyük bir sorun teşkil etmektedir.

Genellikle negatif etkilerinin olduğu belirtilen işten ayrılma niyeti, işletmelerde farklı sebeplerden dolayı ortaya çıkan ve işletmeleri olumsuz etkileyen bir durum olarak ifade edilmektedir (Demir, 2020, s. 39). Bu durum incelendiğinde işletmeleri en çok etkileyen faktörlerin başında nitelikli işgücü kaybı gelmektedir. Bu sorunu engellemek için işletmede bulunan yöneticilerin işgörenler için pozitif çalışma ortamı yaratmak ve çalışan bireylerin istek ve arzularını karşılayarak işe olan bağlılığı artırarak işten ayrılma davranışını ortadan kaldırmaya yönelik birtakım önlemler almaktadırlar (Orhan ve Seyhan, 2023, s. 163).

İşten ayrılma durumu gönüllü ve gönülsüz olarak iki farklı çeşitte karşımıza çıkmaktadır (Watrous, vd. 2006, s. 106). Gönüllü işten ayrılma işgörenlerin kendi rızası ile işi bırakmayı ifade ederken gönülsüz işten ayrılma ise işletme kararıyla işgörenin işten çıkarılmasını ifade etmektedir (Aysbır Alı ve Darıcan, 2023, s. 169). Gönüllü işten ayrılma niyetini ortaya çıkaran durumlar genellikle başka firmalardan alınan iyi teklifler, daha rahat ve iyi çalışma koşulları, mevcut bulunduğu işletme içerisindeki konumdan daha yüksek bir konuma terfi etmesi gibi sebepler oluştururken gönülsüz işten ayrılmayı ise işletmelerin işgörenden memnuniyetsiz olma durumlarında ortaya çıktığını söyleyebiliriz (Chang ve Chang, 2008, s. 12). Gönülsüz işten ayrılma niyeti literatürde işten çıkarma olarak tanımlanmış olsa da istenmeyen durumlardan dolayı da işletmenin küçültülmesi veya işgörenin vefat etmesi gibi olumsuz olaylar sonucunda gönülsüz işten ayrılma davranışı ortaya çıkmaktadır (Yener, 2018, s. 171).

İş görenlerde işten ayrılma niyetini ortaya çıkartan üç temel sebep; bireysel unsurlar, örgütsel unsurlar ve çevresel faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır

(Tatarhan, 2016). Bireysel unsurlar işgörenlerin bazı etkenler karşılığında aldıkları kararı ifade etmektedir. Bu etkenler işgören yaşı, cinsiyeti, evli veya bekar olması olarak nitelendirilmektedir (Cereyan, 2018, s. 10). Örgütsel unsurlar ise yönetici ile olan ilişkiler, örgüt içerisindeki tutumlar, kazanılan ücret ve işin verdiği tatmin olarak tanımlanmaktadır. Bireysel unsurlar ve örgütsel unsurlar haricinde çevresel faktörlerde işten ayrılmayı etkilemektedir. Bu çevresel faktörler sosyal sınıf, ekonomik düzey ve refah seviyesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Araslar, 2021, s. 16).

9.1. İşten Ayrılma Türleri

İşten ayrılma gönüllü ve gönülsüz işten ayrılma olarak iki başlık altında tanımlanmaktadır. Çalışan işgörenin kendi isteği neticesinde işi bırakması gönüllü işten ayrılma olarak tanımlanırken, işgörenin kendi istek ve arzuları dışında işten çıkartılması gönülsüz işten ayrılma olarak açıklanmaktadır (Aslan ve Etyemez, 2015, s. 485).

9.2. Gönüllü İşten Ayrılma

Gönüllü işten ayrılma durumu işgörenin sağlık durumu, emeklilik yaşının gelmesi vb. kişisel sebepler ile yeni iş fırsatlarının çıkması, daha çok kazanç, üst pozisyonlara terfi ve daha rahat çalışma koşulları gibi işletme içi faktörleri işten gönüllü ayrılmanın sebepleri arasında gösterilmektedir (Üçdoğruk, 2019, s. 41). Bir başka deyişle işgörenin gönüllü olarak işten ayrılma nedenleri arasında çalıştığı işletmenin işgören istek ve ihtiyaçlarını yerine getirememesi sonucunda işten ayrılmaya karar vermesi olarak açıklanmaktadır. (Dumlu Tingül, 2018, s. 6).

Gönüllü işten ayrılma işletme için avantajlı veya dezavantajlı olabilmektedir. Avantajlı durum olarak işi bırakan işgörenin yerini doldurabilecek daha becerikli işgörenin görevlendirilmesi ya da yeni işgörelere fırsat verilmesi olarak açıklanırken veya verilen sorumlulukları yerine getirmeyen işgörenin işi bırakması durumunda diğer işgörenlerin daha fazla çalıştığı algısı ortaya çıkacak ve bu işletme bağlılığını artıracaktır (Yener, 2018, s. 171). Dezavantajlı olması ise işten ayrılan işgörenin nitelikli olması durumunda hizmet kalitesinin düşmesi, işletme karlılığının azalması vb. olumsuzluklar yanı sıra yeni alınan işgörenin eğitimi, işi öğretme aşamasında

olışabilecek iş kazaları, işin sorumlulukları öğrenilesiye kadar diğer iřęörenlere binen ekstra iş sorumlulukları işletmeler açısından önemli bir konudur (alışkan ve Bekmezci, 2019, s. 385).

9.3. Gönülsüz İşten Ayrılma

Gönülsüz işten ayrılma iřęörenin işyerindeki performansının yetersiz olması ve niteliksizliği, işletmenin pazar payında küçölme vizyonu veya ekonomik açıdan zor duruma düşün işletme yöneticisi tarafından işten çıkarılma durumu olarak tanımlanmaktadır (Yener, 2018, s. 170). Daha önce de belirtilmiş olduğu üzere gönülsüz işten ayrılma işletmenin iřęören performansından memnun olmaması veya yetersiz görmesi gibi, işletmenin gelirlerinin azalması, periyodik çalışma sezonunun sona ermesi ya da iřęören azaltılması vb. durumlarda ortaya çıkmaktadır (Demirel, 2012, s. 27).

İşletmelerin organizasyonel özellikleri, farklı iřęören kuralları ve işletme içerisindeki ortam gönülsüz ayrılma davranışını ortaya çıkarmaktadır (Tai, Bame ve Robinson, 1998, s. 1917). Bu sebeplere dayanılarak gönülsüz işten ayrılma işletmenin kendi inisiyatifinde ve işletme tarafından iřęörenin iş akdine son vermesiyle gerçekleştirilmektedir (Dumlu Tingöl, 2018, s. 7).

9.4. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi

İşten ayrılma niyeti iřęörenlerin işletme çevresindeki şartlara ilişkin hoşnutsuzluğu neticesinde oluşmuş işe bırakmaya yönelik bir düşünce, fikir ve işten ayrılma davranışının gerçekleşmediğini tanımlamaktadır (şereoğlu, Işık ve etinkaya, 2016, s. 1101). İşten ayrılma niyeti işletmelere ekonomik kayıp, üretkenlikte azalma, motivasyon azalması ve vakit kaybı gibi zararları oluşturmaktadır (Güngör, 2019, s. 38). Bu sebeplerden dolayı işten ayrılma niyeti, işletmeler vasıtasıyla bilerek yapılmadığı varsayımı göz önünde bulundurularak, işletmelere ağır ekonomik maliyetler doğuracak ve işletme çevresinde olumsuz davranışlara karşın alınan tedbirler topluluğu olarak karşımıza çıkmaktadır (Dirik, 2019, s. 132).

İşten ayrılma niyeti ekonomik faktörler yanı sıra zaman kaybı ve işletmedeki iřęörenler arasında olumlu ilişkilere zarar vererek çalışmakta olan iřęörenlerin işlere

olan bağılılığına, motivasyonlarına ve iş tatminlerine negatif etkileri bulunmaktadır (Kaluç, 2020, s. 34). Buna karşın iş yerine olan bağılılığı sağlanmış, yetenekli, iyi performans veren, verimliliği artıran ve iş için gerekli konularda uzmanlaşmış işgören işletmeye uzun süreli faydasının olacağı, karlılığı artıracığı ve işgörenler arasında işletmenin yararına olacak olan rekabet yaratacağı düşünülmektedir (Poyraz ve Kama, 2008, s. 148).

9.5. İşten Ayrılma Niyetinin Oluşmasını Etkileyen Faktörler

İşten ayrılma niyetini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Başlıca 3 grupta incelenmektedir. Bu gruplar bireysel (medeni durum, yaş, cinsiyet), örgütsel (ücretlendirme, işletme içi kurallar) ve çevresel faktörler (yeni iş olanakları, ekonomik krizler, farklı meslek grupları) olarak adlandırılmaktadır (Yıldırım, 2018, s. 116).

9.5.1. Bireysel Unsurlar

1986 yılında Tuttle ve Cotton tarafından yapılmış olan çalışmada işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler arasında belli başlı demografik özelliklerin; yaş, kişisel özellikler, çalışma süresi aile içi sorumlulukların negatif etki ettiği, işgörenlerin eğitim seviyesi ve davranış biçimlerinin pozitif etkileri olduğu sonucuna varılmıştır (Tuttle ve Cotton, 1986, s. 60-63). Bannister ve Griffeth 1978 yılında yapmış olduğu çalışmada işten ayrılma niyeti karar sürecinde demografik özelliklerinin daha etkin olduğu sonucuna varılmıştır (Bannister ve Griffeth, 1986, s. 440).

Diğer bir çalışmada ise Koh ve Goh demografik değişkenlerin (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi ve işgören tecrübesinin işten ayrılma niyeti ile bir ilişkisinin olmadığını göstermektedir ve buna karşılık işgörenin tatmin seviyesinin işten ayrılma niyetine etkisinin yüksek seviyede olduğuna ulaşılmıştır (Koh ve Goh, 1995, s. 119). Genel olarak bakıldığında bazı çalışmalarda demografik özelliklerin pozitif etkileri gözlemlenirken bazı çalışmalarda ise hiçbir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

9.5.2. Örgütsel Unsurlar

Örgütsel unsurlar iş yerinde uygulanan kurallar, ekonomik gelir eşitliği, terfi olanakları, işgören motivasyonu için teşvik ve primler, iş yerinin bulunduğu konum, işe olan tatmin seviyesi, işe olan bağlılık, çalışma ortamı, işgören devir hızı vb. sebepler örgütsel unsurları oluşturmaktadır (Vandenberg ve Nelson 1999, s. 1315).

Başka bir çalışmada örgütsel unsurların negatif çalışma koşulları, işin zorluğu, işletmeye ulaşım şartlarının kolaylığı, yapılan işin türü, işgörene ödenen para miktarının az olması, terfide eşitsizlik, çalışma saatleri ve mola süreleri, yönetici uygulamalarının kötü olması olara açıklanmaktadır (Coninck ve Stilwell' den aktaran: Tatarhan, 2016, s. 26).

9.5.3. Çevresel Faktörler

İşgörenin işten ayrılma düşüncesi ortaya çıkaran örgüt dışı unsurlar işletmenin arzusu dışında gelişen ve işletmeyi negatif veya pozitif etkileyen faktörlerdir (Örücü ve Bayramov, 2022, s.50). Örgütlerin isteği dışında gelişen bu durumlar; ülkenin ekonomik durumu, işsizlik düzeyi, yeni iş fırsatlarının ücretlerinin ve terfilerin iyi olması, mevsimsel işçi çıkartmaların artması, işletmenin Pazar payının düşmesi nedeniyle işçi çıkarmaya başlaması gibi unsurlardır (Avcı, 2008, s. 110). İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler haricinde işten ayrılma niyetini önlemekte oldukça önemlidir. İşten ayrılma niyetini önlemek için yapılması gerekenler (Sanderson,2003, s.15):

1.İşletmeye doğru işgörenleri almak. Açıklanan işgören işletme kimyasını ve işgören/organizasyon birleşmelerinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle işgören seçimi geniş kapsamlı bir aşama olarak açıklanmaktadır.

2. İşgörenin işletmeye alışması ve uyum süreci için işgörenin işteki ilk haftaları kritik olarak görülmektedir. Bu süre zaafında işletme bağlılığını işgörene göstermek güven ortamı oluşmasına yardımcı olacaktır.

3. İşgörelere yükselme şansı verilmelidir. Bu sayede işletme içerisinde yükselme şansları kurumda daha uzun süre kalma isteklerini tetikleyecektir.

4. İşgörelere daha rahat ve istedikleri ortamda çalışma fırsatı verilmelidir.

5. İşgörenlerin motivasyon durumunu artırılmalıdır. Alınan ücret dışında işgörenleri motive eden faktörler dikkate alınmalıdır.

6. Ödüllendirme sistemi oluşturulmalıdır ve verilen ödüller kişiselleştirilmelidir. Verilen bu ödüllerin kişiselleştirilmesi işgörenler için farklı etkiler bırakmaktadır.

9.6. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

İşgörenler çalışmakta oldukları kurumlardan daha iyi bir iş fırsatı buldukları işletmelere kişisel sebeplerden veya çalışmakta oldukları işletmedeki şartlardan dolayı gönüllü işten ayrılabilirler (Cereyan, 2018, s. 18). İşgörenlerin işten ayrılması işletme sahibi, çalışılan kurum, işletme içerisindeki diğer işgörenler ve işten ayrılma niyetinde olan işgörenler bakımından pozitif veya negatif sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Ayhan, 2017, s. 9).

Pozitif sonuçlar içerisinde işyerinde ayrılan işgörenin yerine işletme içerisinde ya da işletme dışarısından işgören seçildiği durumlarda yeni gelen işgören eski süreçlere hâkim olduğundan iş için gerekli olan çaba ve emeği fazlasıyla vereceği düşünülmektedir (Yener, 2018, s. 171). Olumsuz olarak işgörenlerin daha iyi şartlar için kendi istekleriyle ayrılmaları durumunda işgören için pozitif bir durum olarak tanımlanırken işletme için nitelikli bir işgören kaybı olarak negatif sonuçlar doğurmaktadır (Erdirençelebi ve Filizöz, 2016, s. 129). Bu negatif durum kalifiye işgören yerine alınacak yeni işgörenin işe alım süreci ve sonrasında ekonomik durumu kapsamaktadır (Kanten, 2014, s. 14). Bu duruma ek olarak işgörenin işten ayrılması işletme içerisindeki ortamı bozacağı işletme içerisinde rekabet durumunu olumsuz etkileyeceği, diğer çalışanların psikolojisini negatif yönde etkileyeceği öngörülmektedir (Polat ve Meydan, 2010, s. 153).

İşletmelerde işten ayrılma durumunun çok olması bir başka ifadeyle işgücü devir hızının fazla olması işletmenin ekonomisini doğrudan veya dolaylı olarak etkilemektedir (Elçi ve Karabay, 2016, s. 130). Doğrudan etkileri yeni alınacak işgörenin eğitim, sigorta, iş ilanı, işgören bulma sürecinin uzaması vb ekonomik etkenler işletmeyi olumsuz doğrudan etkileyecektir (Varışlı, 2019, s. 114). Dolaylı sonuçları ise ekonomik giderlerin göz önünde bulundurulmadığı takdirde işgörene

ödenen ücretin yetersiz bulunması durumunda işletmenin eşit olmayan ödeme politikası uyguladığı düşüncesi işgörenin olumsuz etkilenmesi olarak açıklanmaktadır (Orhan ve Seyhan, 2023, s. 205).

9.7. Turizm İşletmelerinde İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti iş hayatında birçok faktörden etkilenen önemli bir husustur (Turunç ve Avcı, 2015, s. 58). İşten ayrılmalar hem işgören bakımından hemde işletme açısında pozitif ve negatif sonuçları ortaya çıkarmaktadır. Özellikle iş verimliliği yetersiz olan işgörenlerin işletmeden ayrılması sonucunda işletmelere pozitif etkilerinin olduğuna ve bunun yanı sıra işten ayrılan işgörenlerin yerine işletme içerisinde terfi bekleyen işgörenler için bir fırsat oluşturacağına ya da yeni alınacak olan işgörenin daha nitelikli olabileceği söylenebilir (Gülertekin Genç ve Gümüş, 2017, s. 212).

Emek yoğun iş piyasasında yer alan işletmeler için işgören tecrübesi çok önemli bir konudur, işgörenin işten ayrılması işletmeler için negatif yönde bir etkiye sahip olduğunu söylemek mümkündür (Subramanian ve Shin 2013, s. 1751). Özellikle hizmet sektöründe içerisinde bulunan turizm işletmeleri yaşanan bu sorundan daha çok etkilenmektedir (Kılıç ve Güven 2019, s. 1576).

Turizm işletmelerinin değişken bir yapıda olmasından dolayı amaçlarına ulaşırken maksimum düzeyde etkili ve verimli olunması işletmelerin pazar rekabetinin güçlü olması nitelikli insan kaynaklarına sahip olmasında ve işten ayrılma düşüncesi bulunmayan işgörenlerle gerçekleşmektedir (Türk ve Akbaba, 2017, s. 467). Turizm sektöründe çalışan işgörenlerin işten ayrılmaları işteki verimliliğin olumsuz etkilenmesine, çıkan işgören yerine alınacak olan işgören eğitim vb. konularda zaman ve maddi kayıp yaşanmasına neden olmaktadır (Akova vd. 2015, s. 88).

Emek yoğun olarak adlandırılan turizm sektörünün en önemli tesislerinden olan otel işletmeleri turizm sektörünün kalite standartını belirleme noktasında işgörenlerin bulunması, çalışma saatlerindeki karışıklığı çalışma şartlarının ağır olması ve yetersiz maddi gelirin işten ayrılma niyetini artırdığı belirlenmiştir (Lee vd., 2012, s. 867). Bu durum turizm sektörünün dinamik yapısı nedeniyle sosyal düzenin

bozulmasına ve bu sebepten dolayı iş değiştirmeye gidebileceklerini söylemektedir (Pratten, 2003, s. 455).

İşletmelerde işten ayrılma davranışının fazla olması misafir memnuniyetinin düşmesine, müşterinin otele bağlılığının azalmasına ve otel karlılığının negatif yönlü olmasıyla yakın ilişkilidir, bu sebepten dolayı işgörenlerin mutlu olması ve işyerinde tutabilmek önem taşımaktadır (Kaptanoğlu, 2020, s.167). Bu açıklanan durumlar turizm sektörünü negatif veya pozitif etkileyebilmektedirler.

9.8. İşte Mutluluk

Bentham'a göre mutluluk hayattan alınan sevinç, haz ve üzüntülerin duygularının toplamı olarak adlandırılır ve ahlaki kuralların şartı olarak bilinmektedir (Veenhoven-Dumludağ, 2015. s. 58). Bir başka tanımda ise mutluluk insanların hayatını bir bütün olarak ele alındığında yaşam kalitesini hangi seviyede olduğunu değerlendirmektir (Veenhoven, 1984 s. 22). Yapılan bu tanımlara göre bireylerin mutluluk değerlendirmeleri, hayata yükledikleri anlam ve beklentileri kendilerine özgüdür (Çalışkan, 2010 s. 124).

İş bireylerin hayatlarında sürekli etkileşimde bulunan psiko- sosyal istek ve taleplerini karşılamada önemli bir konuma sahiptir (Keser, 2018. s. 48). Bu tanıma bakılarak bireylerin hayatlarında bir işe sahip olmaları yaşamlarının önemli bir kısmına denk gelmektedir (Aytaç, Bilgel, Bayram, Kuşdil, 2004 aktaran Keser, 2018 s. 48).

İşgörenlerin iş hayatlarında mutluluklarını belirleyen unsurlar; işyerinde çalıştığı departmandan mutluluk duymak, yaptığı işi severek yapmak, ortaya çıkardığı işten gurur duymak, işin gereksinimleri karşısında sorumluluk almak, işe gitmekten mutluluk duyma, diğer iş arkadaşlarını motive etme, işe enerjik ve dinamik başlamaktır (Kjerulf, 2014 s .22).

İşte mutluluk ekstra yaratıcılık, kariyer basamaklarında hızlı yükseliş, üst düzey performans gösterme ve iş çevresinin güçlü olması anlamına gelmektedir (Pryce-Jones, 2010 s. 3). İşte mutluluk bireysel olarak incelendiğinde işgörenlerin işten haz alması bireyin yaşam şartlarına etki etmesi oldukça önemli bir konumdadır (Keser, 2018. s. 48). İşletme açısından işte mutluluk incelendiğinde işgörenlerin olumlu

psikolojide olması, iş tatmini, işletme için pozitif ve negatif etkileri bulunmaktadır (Keser, 2018. s. 48).

Fisher (2010) göre işte mutluluk 3 şekilde gerçekleşmektedir. Bunlar geçici düzey, kişi düzeyi ve birim düzeyi şeklindedir.

Geçici düzey işgörenin mutluluğun bazı zamanlarda niçin daha etkin olduğu sorusunu sorar. Geçici düzey anlık gerçekleşen iş tatmini, ani duygu değişimi, ani işe adanmışlık vb. duygu durumlarını ifade etmektedir. Kişi düzeyi ise bazı işgörenlerin diğer işgörelere göre neden mutlu olduklarını inceler. Bu durumda iş tatmini işe olan bağlılık ve işi özümseme kullanılmaktadır. Son durumda ise birim düzeyde yapılan işlerde işgörenlerin takım olarak çalışmaları, takım üyelerinin bireysel duygusal durumlarının etkilerini tespit etmeye çalışmaktadır.

2. BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Bu bölümde, araştırmanın hipotezlerinin oluşturulması, araştırma evren ve örnekleminin belirlenmesi, araştırmanın veri analiz süreçlerini açıklamaktır.

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Bu çalışmada turizm sektöründe görev alan kadın ve erkek işgörenlerin cinsiyet ayrımcılığına karşı olan tutum ve davranışlarını incelemektir. Araştırmada kolayda örneklem modeli kullanılmıştır. Kolayda örneklem modeli ana kütleden seçilen örneklemin araştırmacı tarafından belirlenen tesadüfi olmayan bir örneklem modelidir (Haşiloğlu vd. 2015, s. 20).

Araştırmanın birinci bölümünde teorik olarak cinsiyet ayrımcılığı, işten ayrılma niyeti ve işte mutluluk incelenmiştir. Araştırmada ise işe alım süreçlerinde bir ayırım yapıp yapılmadığı, terfi olanaklarında kadın erkek arasındaki eşitsizlik ve cinsel taciz durumu incelenmiştir. Bu sorunları tespit etmek için Antalya Belek bölgesinde bulunan otellerde anket çalışması yapılmıştır. 2023 mart ayında tesadüfi örneklem modeli ile yapılan bu anketlerin sonuçlarından faydalanmak suretiyle kadın erkek arasındaki ayrımcılıkların neler olduğu ele alınmıştır.

1.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma hipotezleri, işgörenlerin işten ayrılma niyetini, cinsiyet ayrımcılığı ve işte mutluluk durumlarını tespit etmeye yöneliktir. Bununla birlikte, işgörenlerin demografik niteliklerine göre değişkenlerin etkilerini ortaya çıkartmaktır. Araştırmanın hipotezleri aşağıda gösterilmiştir.

Dalkıranoğlu (2006) yapmış olduğu çalışma sonucunda kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre ayrımcı davranışlara maruz kaldığı ve bu davranışlar neticesinde kadın yöneticilerin işten ayrılma gibi davranışlarda bulunduklarını belirtmiştir. Kadın yöneticilerin ayrımcı davranışlar sonucunda işte mutluluk

durumlarının negatif olduğu gözlenmiştir. Bu araştırma sonucundan yola çıkarak H₁ ve H₂ hipotezi kurulabilir.

H₁: *Cinsiyet ayrımcılığı çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir.*

H₂: *İşte mutluluk çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir.*

Seyfullahoğulları (2018) yaptığı çalışmaya göre işten ayrılma niyetlerinin cinsiyete göre farklılık gösterdiğini, erkek işgörenlerin kadın işgörelere göre işten ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırma sonucundan yola çıkarak H₃ hipotezi kurulabilir.

H₃: *İşgörelerin işten ayrılma niyetleri cinsiyetlere göre farklılık gösterir.*

Akyüz (2016) hazırlamış olduğu çalışmada cinsiyet ayrımcılığının çalışanların cinsiyetlerine göre değiştiğini ve genelde kadın çalışanlara karşı yapıldığı belirtilmiştir. Bu çalışmanın sonucundan yola çıkarak H₄ hipotezi kurulabilir.

H₄: *İşgörelerin cinsiyet ayrımcılığına bakış açıları cinsiyetlere göre farklılık gösterir.*

Keser (2018) yaptığı çalışmada işte mutluluk durumlarının cinsiyete göre farklılık göstermediği, kadın erkek olarak eşit düzeyde olduğunu belirtmiştir. Bu sonuçtan yola çıkarak H₅ hipotezi oluşturulabilir.

H₅: *İşgörelerin işte mutlu olma durumları cinsiyetlere göre farklılık gösterir*

Seyfullahoğulları (2018) yaptığı çalışmaya göre işten ayrılma niyetlerinin işgörelerin eğitim durumlarına göre farklılık gösterdiği, en çok işten ayrılanların lisansüstü en az ayrılanların lise düzeyinde olduğu belirtilmiştir. Bu sonuçtan yola çıkarak H₆ hipotezi kurulabilir.

H₆: *İşgörelerin işten ayrılma niyetleri eğitim durumlarına göre farklılık gösterir.*

Akyüz (2016) hazırlamış olduğu çalışmada cinsiyet ayrımcılığının çalışanların eğitim durumlarına göre değiştiğini belirtmiş eğitim seviyesi artıkça ayrımcılık davranışlarının azaldığı belirtilmiştir. Bu sonuçtan yola çıkarak H₇ hipotezi kurulabilir.

H₇: *İşgörelerin cinsiyet ayrımcılığına bakış açıları eğitim durumlarına göre farklılık gösterir.*

Keser (2018) yaptığı çalışmada işte mutluluk durumlarının eğitim durumlarına göre farklılık gösterdiği, eğitim seviyesi arttıkça işte mutluluk düzeylerinin arttığı belirtilmiştir. Bu sonuçtan yola çıkarak H₈ hipotezi oluşturulabilir.

H₈: *İşgörenlerin işte mutlu olma durumları eğitim durumlarına göre farklılık gösterir.*

Seyfullahoğulları (2018) yaptığı çalışmaya göre işten ayrılma niyetlerinin işgörenlerin eğitim durumlarına göre farklılık gösterdiği, en çok işten ayrılan işgörenlerin boşanmış oldukları belirtilmiştir. Bu sonuçtan yola çıkarak H₉ hipotezi kurulabilir.

H₉: *İşgörenlerin işten ayrılma niyetleri medeni durumlarına göre farklılık gösterir.*

Akyüz (2016) hazırlamış olduğu çalışmada cinsiyet ayrımcılığının çalışanların medeni durumlarına göre değiştiğini anlamlı farklılıklar olduğu belirtilmiştir. Bu araştırmadan yola çıkarak H₁₀ hipotezi kurulabilir.

H₁₀: *İşgörenlerin cinsiyet ayrımcılığına bakış açıları medeni durumlarına göre farklılık gösterir.*

Demiray ve Polattimur (2023) hazırlamış olduğu çalışmada işgörenlerin işte mutluluk durumlarının medeni durumlara göre farklılık gösterdiği belirtilmiştir. Bu araştırmadan yola çıkarak H₁₁ hipotezi oluşturulmuştur.

H₁₁: *İşgörenlerin işte mutluluk durumları medeni durumlarına göre farklılık gösterir.*

Seyfullahoğulları (2018) yaptığı çalışmaya göre işten ayrılma niyetinin yaş aralıklarına göre farklılık gösterdiği, 31-35 yaş gruplarında en fazla, 21-25 yaş aralığında ise düşük olduğu belirtilmiştir. Bu sonuçtan yola çıkarak H₁₂ hipotezi kurulabilir.

H₁₂: *İşgörenlerin işten ayrılma niyetleri yaş aralıklarına göre farklılık gösterir.*

Akyüz (2016) hazırlamış olduğu çalışmada cinsiyet ayrımcılığının çalışanların yaş aralıklarına göre değiştiğini belirli yaş gruplarının bu durumdan etkilendiği belirtilmiştir. Bu sonuçtan yola çıkarak H₁₃ hipotezi kurulabilir.

H₁₃: *İşgörenlerin cinsiyet ayrımcılığına olan bakış açıları yaş aralıklarına göre farklılık gösterir.*

Pamuk (2024) yapmış olduğu çalışmada işte mutluluğun yaş değişkenine göre farklılık tespit ettiği belirtilmiştir. Bu sonuçtan yola çıkarak H₁₄ hipotezi oluşturulabilir.

H₁₄: *İşgörenlerin işte mutluluk durumları yaş aralıklarına göre farklılık gösterir.*

1.3. Araştırma Değişkenleri

Araştırmada işgörenlerin işten ayrılma niyetleri, cinsiyet ayrımcılığı algıları ve işte mutluluk durumları ile aralarındaki etki tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda araştırmanın bağımlı değişkeni işten ayrılma niyetidir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri ise cinsiyet ayrımcılığı ve işte mutluluktur. Araştırmada tek faktörden oluşturulmuş cinsiyet ayrımcılığı işgörenlerin ayrımcı durumdaki tepkilerini ölçmek için hazırlanmış ve dört faktörden oluşan işte mutluluk işgörenlerin işyerlerindeki mutluluk durumlarını tespit etmeye yöneliktir.

1.4. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma sahası, Antalya ilinde Belek turizm bölgesinde bulunan otel işletmeleridir. Araştırmanın evreni Belek bölgesindeki otel işletmelerinde çalışan işgörenlerdir. Bu noktada evreni oluşturan kişilerin mesleki kıdemi, unvanları, çalıştıkları alanlar, çalıştıkları iş yeri sıralaması gibi demografik veriler toplanmaktadır. Araştırmada tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örneklem kullanılmıştır. Kolayda örneklem tercih edilmesinin nedeni; veriler ana kütleden en basit, hızlı ve ekonomik şekilde toplanmaktadır (Malhotra, 2004: 321). Araştırmanın örneklemini Antalya Belek bölgesinde çalışmakta olan 500 işgören oluşturmaktadır. Eksik ve yanlış doldurulmuş olan 55 anket çalışmadan çıkartılmıştır. Toplam 445 anket formu analiz edilmiştir.

1.5. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın amacı açısından karma yöntem kullanılmıştır. Karma yöntem nicel ve nitel araştırma tekniklerinin aynı uygulama şeklinde kullanıp araştırmacıların veri toplama süreçlerinde cevap ararken daha fazla seçenek sunarak araştırma kapsamını genişletmektedir (Baki ve Gökçek, 2012, s. 2). Verilere anket tekniği ile ulaşılmıştır. Anket 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili 5 ifade yer almaktadır. İkinci bölümde işten ayrılma niyetini ölçmek üzere 6 ifade yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise işgörenlerin işte mutluluk durumlarını ölçmek için 11 ifade yer almaktadır. İfadelere ölçümünde 5’li Likert ölçek kullanılmıştır. Cinsiyet ayrımcılığı, işten ayrılma niyeti ve işte mutluluk ölçeklerinin ifadeleri anket içerisinde 1=Hiç Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ortadayım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum şeklindedir.

1.6. Veri Toplama Aracı

Araştırmada Antalya Belek bölgesindeki otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin işten ayrılma niyetlerini tespit etmek amacıyla Çalkın (2014) tarafından Schwepker’in (2001) çalışmasından alınıp Türkçeye çevrilmiş olan 6 ifadeli ölçek kullanılmıştır.

Antalya Belek bölgesindeki otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin cinsiyet ayrımcılığına bakış açılarını belirlemek amacıyla Kim, J., vd. (2019) çalışmasında kullanılan 6 ifadeli ölçek Türkçe çevirisi yapılarak kullanılmıştır.

Antalya Belek bölgesindeki otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin işte mutluluk durumlarını tespit etmek amacıyla Özdemir, S., vd. (2020) tarafından Singh ve Aggarwal (2018) çalışmasından alınıp Türkçeye çevrilmiş olan 12 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Ölçek 7’li likert ölçeği tipinden 5’li likert ölçeği tipine değiştirilmiştir.

Veriler toplanmadan önce Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu’ndan 021.02.2023 133/1 sayılı etik kurulu kararı alınmıştır.

1.7. Araştırma Sınırlılıkları

Araştırma süreç, ulaşım ve maliyetler dahilinde yalnızca Antalya Belek bölgesinde bulunan işletmelerde çalışan işgörenleri kapsamaktadır. Bu bağlamda

araştırmanın sonuçları Antalya Belek bölgesindeki işgörenleri kapsamakta bununla birlikte diğer bölgelerde bulunan işletmelerde çalışmakta olan işgörenleri içerisine dahil etmemektedir. Araştırmanın bir diğer kısıtı olarak karşımıza çıkmaktadır. Gelecekte yapılacak olan çalışmalara bu kısıtlar yol gösterecektir.

1.8. Verilerin Analizi

Araştırmada, ilk olarak demografik özellikler incelenmiştir. Analizler yapılmadan önce uç değerler tespit edilmiş ve araştırma veri setinin dışında bırakılmıştır. Veri toplama araçlarının güvenilirliğini ölçmek için Cronbach Alfa analizi kullanılmıştır. Değişkenlerin alt boyutlarını tespit etmek için Keşfedici Faktör Analizi kullanılmıştır. Verilerin ilişkilerini tespit etmek için ANOVA, T-testi ve ilişkileri tespit etmek için regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler, SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir.

2. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bu kısmında ankette bulunan sorulara ilişkin bulgular yer almaktadır. Bu bölümde ilk olarak işgörenler ile ilgili genel bilgileri içeren ilk sekiz soru, daha sonra da işgörenlerin cinsiyet ayrımcılığına düşüncelerini incelemek amaçlı hazırlanan sorular analiz edilecektir.

2.1. İşgörenler İle İlgili Genel Bilgiler

Anketin ilk sekiz sorusunu oluşturan bu bilgiler işgörenlerin kaç yıldır turizm sektöründe çalıştığı, çalışmakta olduğu bölüm, cinsiyeti, medeni hali, yaşı, eğitim durumu, yabancı dil bilgisi ve iş deneyimini kapsamaktadır. Bu amaçla toplanan veriler Tablo 3'te gösterilmiştir.

2.2. Frekans Dağılımı

Tablo 3. Katılımcıların Kişisel Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Cinsiyet	N	Yüzde
Erkek	200	44,9
Kadın	245	54,1
Toplam	445	100
Medeni hali	N	Yüzde
Evli	170	38,2
Bekar	225	50,6
Boşanmış	47	10,6
Ayrı yaşıyor	3	0,7
Toplam	445	100
Yaş	N	Yüzde
25'ten küçük	69	15,5
25-34	222	49,9
35-44	133	29,9
45-54	21	4,7
Toplam	445	100
Eğitim durumu	N	Yüzde
Ortaokul	29	6,5
Lise	179	40,2
Yüksekokul	114	25,6
Üniversite	114	25,6
Lisansüstü	9	2,0
Toplam	445	100
Yabancı dil	N	Yüzde
Bilmiyor	178	40
Bir yabancı dil	192	43,1
Birden fazla	75	16,9
Toplam	445	100
Sektör dışında iş deneyimi	N	Yüzde
Deneyimi yok	244	54,8
1-5 yıl	160	36,0
6-10 yıl	29	6,5
11-15 yıl	11	2,5
16-20 yıl	1	0,2
Toplam	445	100
Sektörde iş deneyimi	N	Yüzde
Deneyimi yok	6	1,3
1-5 yıl	161	36,2
6-10 yıl	188	42,2
11-15 yıl	68	15,3
16-20 yıl	18	4,0
21-25 yıl	3	0,7
26 ve üstü	1	0,2
Toplam	445	100
Bu iş yerinde deneyimi	N	Yüzde
Deneyimi yok	12	2,7
1-5 yıl	306	68,8
6-10 yıl	118	26,5
11-15 yıl	8	1,8
16-20 yıl	1	0,2
Toplam	445	100

Ankete katılan işgörenlerin demografik özellikleri incelendiğinde 200 işgörenin erkek, 245 işgörenin ise kadın olduğu görülmektedir. Ankete katılan bireylerin medeni durumlarına bakıldığında 170 işgörenin evli 225'i bekar 47'si boşanmış ve 3 işgörenin ise ayrı yaşadığı görülmektedir. İşgörenlerin yaş aralıkları incelendiğinde 69 işgörenin 25' ten küçük, 222'sinin 25-34 yaş aralığında, 133 işgörenin 35-44 yaş aralığında, 21 iş görenin ise 45-54 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Ankete katılan işgörenlerin eğitim durumları incelendiğinde 29'unun ortaokul, 179'unun lise, 114'ünün, yüksekokul, 114'sinin üniversite, 9'unun ise lisansüstü eğitim mezunu oldukları görülmektedir. İşgörenlerin yabancı dil durumları incelendiğinde 178 işgörenin dil bilmediği, 192 işgörenin bir dil bildiği ve 75 işgörenin ise birden fazla dil bildiği görülmektedir. Sektör dışında iş deneyimine bakıldığında 244 işgörenin sektör dışında iş deneyiminin olmadığı 160 işgörenin 1-5 yıl aralığında deneyiminin olduğu, 29 işgörenin 6-10 yıl aralığında deneyiminin olduğunu, 11 işgörenin 11-15 yıl aralığında deneyiminin olduğunu ve 1 kişinin 16-20 yıl aralığında deneyiminin olduğu gözlenmektedir. Sektörde iş deneyimi incelendiğinde 6 işgörenin deneyiminin olmadığını, 161 işgörenin 1-5 yıl aralığında deneyiminin olduğuna, 188 işgörenin 6-10 yıl aralığında deneyiminin olduğuna, 68 iş görenin 11-15 yıl aralığında tecrübesi olduğuna, 18 işgörenin 16-20 yıl aralığında deneyiminin olduğuna, 3 işgörenin ise 21-25 yıl, 26 yıl üstü ise 1 işgörenin deneyiminin olduğu gözlenmektedir. Çalışmakta olduğu oteldeki deneyime bakıldığında 12 kişinin deneyiminin olmadığına, 306 işgörenin 1-5 yıl aralığında deneyiminin olduğuna, 118 işgörenin 6-10 yıl aralığında deneyiminin olduğuna, 8 işgörenin 11-15 yıl aralığında deneyiminin olduğuna 1 işgörenin 16-20 yıl aralığında deneyiminin olduğu gözlenmektedir. Araştırma anketinde yer alan ve ölçekleri için güvenilirlik analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4'te gösterilmiştir.

2.3. Güvenilirlik Analizi

Tablo 4. Çalışmada Kullanılan Ölçeklere Ait Güvenilirlik Analizi

Ölçeğin Adı	Cronbach-Alpha Değeri	İfade Sayısı
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	0,760	6
Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği	0,793	5
İşte Mutluluk Ölçeği	0,701	12

Tablo 4 incelendiğinde araştırmada kullanılan cinsiyet ayrımcılığı ölçeğinin güvenilirlik analizi değeri 0,793; İşten ayrılma niyeti ölçeğinin 0,760; işte mutluluk ölçeğinin 0,701 değerinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kullanılan üç ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür. Cinsiyet ayrımcılığı ölçeğinden “Kadın erkek işleri farklıdır” maddesi 0,60 değerinin altında kaldığı için çalışmadan çıkartılmıştır. Cinsiyet ayrımcılığı ölçeğinin güvenilirlik analizi Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5. Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği Güvenilirlik Analizi

İfadeler	Ortalama	Std. Sapma	Cronbach's Alpha
Erkekler kadınlara göre daha kolay işe alınır.	3,05	1,06	0,735
Erkekler kadınlardan daha sık terfi ettirilir.	3,12	1,03	0,702
Erkeklerle kadınlardan daha fazla ücret ve sosyal hak verilir.	2,58	1,11	0,802
Erkeklerle iş geliştirmek için kadınlardan daha fazla fırsat verilir.	3,31	1,08	0,734
Kadınlar erkeklerden daha çok işten çıkartılır.	3,35	1,16	0,786

Herhangi bir ölçeğin kabul edilebilmesi için Cronbach- Alpha değerinin 0 ile 1 arasında olması gerekmektedir (İslamoğlu ve Alınacı, 2016, s. 292). Nitekim Tablo 5’te görüldüğü üzere araştırmadaki maddelerin Cronbach-Alpha değerlerinin 0,802 ve 0,702 aralığında olduğu gözlenmektedir. Dolayısıyla araştırmada bulunan maddelerin güvenilirlik analizinin yüksek olduğu söylenebilir. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenilirlik analizi Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Güvenilirlik Analizi

İfadeler	Ortalama	Std. Sapma	Cronbach's Alpha
Gelecek 3 ay içerisinde bu işten ayrılmayı düşünmekteyim.	1,66	0,944	0,717
Gelecek 6 ay içerisinde bu işten ayrılmayı düşünmekteyim.	1,71	0,967	0,708
Gelecek yıl içerisinde herhangi bir zamanda bu işten ayrılmayı düşünmekteyim.	1,96	1,13	0,681
Gelecek iki yıl içerisinde herhangi bir zamanda bu işten ayrılmayı düşünmekteyim.	2,66	1,45	0,730
Bazen başka işler aramayı düşünüyorum.	3,37	1,06	0,733
Bu işletmede çalışmak yerine başka bir işte çalışmayı tercih ederim	3,27	1,12	0,755

Özdamar’a (1999, 522 s.) göre ölçekteki ifadelerin Cronbach Alpha değerlerinin $\alpha \geq 0,60$ ’tan büyük olması ölçeğin kabul edilmesini sağlamaktadır. Tablo 6’ya bakıldığında araştırmadaki İşten ayrılma niyeti ölçeğindeki maddelerin

Cronbach- Alpha değerlerinin 0,755 ve 0,681 aralığında olduğu gözlenmektedir. Dolayısıyla araştırmada bulunan maddelerin güvenilir olduğu söylenebilir. İşte mutluluk ölçeğinin güvenilirlik analizi Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. İşte Mutluluk Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi

İfadeler	Ortalama	Std. Sapma	Cronbach's Alpha
Yaptığım işten ilham alırım ve başkalarına ilham vermeye çalışırım.	4,44	0,880	0,703
Kurumdayken içimden iyi şeyler yapmak gelir	3,95	0,941	0,672
Kurumumda yaptığım işten keyif alırım	3,80	0,941	0,676
Yöneticime yaklaşırken rahat değilim	3,60	1,08	0,733
İşyerinde kendimi stresli hissediyorum	3,28	0,950	0,703
Sık sık işimden ayrılacak gibi hissediyorum	3,16	0,966	0,689
Kurumum işin zamanında tamamlanması için gerekli tüm eğitim ve bilgiyi sağlar	3,50	1,06	0,681
Kurumumda karar alma süreci adil ve hakkaniyetlidir	2,61	1,20	0,662
Kurumumdaki üst düzey yöneticilerin net bir vizyonu ve odağı var	2,86	1,25	0,661
Kurumumda ekip çalışmasını ve toplu çaba gerektiren işleri düzenleyen kurallar yoktur	3,23	1,03	0,684
Kurumumda sosyalleşmeyi destekleyen uygun bir ortam yoktur	2,90	1,17	0,655
Kuruma yaptığım katkılar yeterince takdir edilmez	2,74	1,23	0,655

Tablo 7’ye bakıldığında araştırmadaki işte mutluluk ölçeğindeki maddelerin Cronbach- Alpha değerlerinin 0,733 ve 0,661 aralığında olduğu gözlenmektedir. Dolayısıyla araştırmada bulunan maddelerin güvenilir olduğu söylenebilir.

2.4. Verilerin Normal Dağılımı

Nicel araştırmalar parametrik testlerin yapılabilmesi için verilerin normal dağılımında olması gerekmektedir. Toplanan verilerin normal dağılımları incelenmiştir; basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmış cinsiyet ayrımcılığı ölçeği için çarpıklık değeri -0,22, basıklık değeri -0,29; işten ayrılma niyeti ölçeğinin çarpıklık değeri +0,47, basıklık değeri +0,35; işte mutluluk ölçeğinin çarpıklık değeri +0,01, basıklık değeri +0,19 olduğu tespit edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık kat sayıları -1,5 ile +1,5 arasında olması değerlerin normal dağılımında olduğunu varsaymaktadır (Tabachnick ve Fidell (2015), aktaran Yazıcı ve Akyol, 2021, s. 95). Elde edilen veriler incelendiğinde geçerli bir dağılım gösterdiği saptanmış; bu bağlamda parametrik testler uygulanmıştır.

2.5. Faktör Analizi

Faktör analizi, araştırmada kullanılan ölçeklerde bulunan bağımsız değişkenlerin analizini yaparak birbirine yakın olanların arasındaki ilişkiyi ölçerek az sayıda bir grupta yapan analizdir (Kozak, 2018, s. 135). Faktör analizinin asıl amacı ölçeklerde bulunan sürekli değişkenlere boyut azaltarak az sayıda yapıya dönüştürmektir. Bu şekilde yapı olarak çok sayıda olan değişkenin en aza indirilmesidir (Mert, 2016, s. 113).

Araştırma verilerinin faktör analizine uygunluğunu tespit etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örnekleme değeri ile Barlett Küresellik analizleri ile test edilmiştir. KMO yeterlilik katsayısı 0 ile 1 arasındadır. Katsayı en düşük 0,50 0,60-0,70 arası kabul edilebilir bir değer, 0,80- 0,90 arası iyi bir değer, 0,90– 1 arası mükemmel olarak nitelendirilmektedir (Field, 2013, s. 684). Bu kaynaktan yola çıkarak araştırmanın ölçeğinin KMO değeri 0,752'dir bu sonuç kabul edilmektedir. Barlett küresellik testi sonucu (X^2 : 4105,111 sig.: $p < 0,001$) anlamlı olduğu görülmektedir. Yapılan test sonuçlarına göre kullanılan ölçeğin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal bilimlerde keşfedici faktör analizi ve doğrulayıcı olmak üzere iki ana faktör analizi bulunmaktadır. Keşfedici faktör analizi yeni faktör yapının ortaya çıkması ve toplanmış olan verilerin azaltılarak araştırma hipotezlerinin araştırılması ve tespit edilmesi için kullanılmaktadır (Güneş, 2021, s. 118). Araştırmada kullanılan faktör analizi sonuçları Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. İşten Ayrılma Niyeti, Cinsiyet Ayrımcılığı ve İşte Mutluluk Ölçeklerine Ait Faktör Analizi

Değişkenler	Faktör yükleri						
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
Faktör 1. Cinsiyet Ayrımcılığı							
Erkekler kadınlardan daha sık terfi ettirilir.	0,863						
Erkekler kadınlara göre daha kolay işe alınır.	0,795						
Erkekler iş geliştirmek için kadınlardan daha fazla fırsat verilir.	0,793						
Kadınlara erkeklerden daha çok işten çıkartılır.	0,659						
Erkekler kadınlardan daha fazla ücret ve sosyal hak verilir.	0,579						
Faktör 2. İşten Ayrılma Niyeti							
Gelecek 6 ay içerisinde bu işten ayrılmayı düşünmekteyim.		0,930					
Gelecek 3 ay içerisinde bu işten ayrılmayı düşünmekteyim.		0,895					
Gelecek yıl içerisinde herhangi bir zamanda bu işten ayrılmayı düşünmekteyim.		0,808					
Faktör 3. İşten Ayrılma Niyeti							
Bazen başka işler aramayı düşünüyorum.			0,794				
Bu işletmede çalışmak yerine başka bir işte çalışmayı tercih ederim.			0,728				
Gelecek iki yıl içerisinde herhangi bir zamanda bu işten ayrılmayı düşünmekteyim.			0,572				
Faktör 4. Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler							
Kurumumda sosyalleşmeyi destekleyen uygun bir ortam yoktur.				0,814			
Kuruma yaptığım katkılar yeterince takdir edilmez.				0,801			
Kurumumda ekip çalışmasını ve toplu çaba gerektiren işleri düzenleyen kurallar yoktur.				0,671			
Faktör 5. Destekleyici Örgütsel Deneyimler							
Kurumumda karar alma süreci adil ve hakkaniyetlidir.					0,758		
Kurumum işin zamanında tamamlanması için gerekli tüm eğitim ve bilgiyi sağlar.					0,739		
Kurumumdaki üst düzey yöneticilerin net bir vizyonu ve odağı var.					0,732		
Faktör 6. İçsel Motivasyon							
Kurumdayken içimden iyi şeyler yapmak gelir.						0,864	
Kurumumda yaptığım işten keyif alırım.						0,858	
Yaptığım işten ilham alırım ve başkalarına ilham vermeye çalışırım.						0,558	
Faktör 7. İşten Soğutan Duygular							
İşyerinde kendimi stresli hissediyorum.							0,796
Sık sık işimden ayrılacak gibi hissediyorum.							0,749
Yöneticime yaklaşıırken rahat değilim.							0,672
Faktör Özdeğerleri	4,051	3,322	2,684	1,766	1,473	1,176	1,104
Faktör Varyans Değerleri %	17,613	14,441	11,667	7,679	6,406	5,115	4,799
Açıklanan Toplam Varyans Değeri %	67,720						

Döndürme Yöntemi: Temel Bileşen Analizi; Döndürme: Varimax Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçümü: 0,752 Küresellik Bartlett Testi X^2 : 4105,111 sig.: $p < ,001$

Cinsiyet ayrımcılığı ölçeğinde orijinalinde 6 ifade bulunmaktadır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin 4 maddesi düşük güvenilirlik göstermesi sonucunda araştırma ölçekten çıkartılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda cinsiyet ayrımcılığı ölçeğinin orijinal halinde olduğu gibi tek faktörlü bir yapıdadır. İşten ayrılma niyeti ölçeğine yapılan faktör analizi sonucunda orijinal yapıda olduğu gibi tek faktörlü bir yapı ortaya çıkmaktadır. İşte mutluluk ölçeğine yapılan faktör analizi incelendiğinde orijinal ölçekte olduğu gibi dört faktörlü yapının aynısı karşımıza çıkmaktadır.

Tabloda yer alan ölçeklerin faktörleri incelendiğinde toplam varyansın %67,72 açıklamaktadır. Toplam varyansın %17,61 cinsiyet ayrımcılığı ölçeği, %14,44 işten ayrılma niyeti ölçeğinin birinci faktörü, %11,66 işten ayrılma niyeti ölçeğinin ikinci faktörü, %7,67 işte mutluluk ölçeğinin birinci faktörü (destekleyici olmayan örgütsel deneyimler), %6,44 ikinci faktörü (destekleyici örgütsel deneyimler), %5,11 üçüncü faktörü (içsel motivasyon), %4,79 dördüncü faktörü (işten soğutan duygular) açıklamaktadır.

2.6. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki ilişki düzeyini gösteren istatistiksel bir analiz yöntemidir (Sarıgül, 2022, s. 9). Korelasyon analizinde değişkenler bağımlı veya bağımsız olabilir (Yıldız, 2007, s. 11). Korelasyon analizi sonucunda ilişkinin derecesi ile doğrusal olup olmadığını göstermektedir.

Cinsiyet ayrımcılığı ile işte mutluluk ve işten ayrılma niyetinin arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 12’de gösterilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkinin seviyesi, korelasyon katsayısının 0-0,29 arasında olması durumunda zayıf yönlü; 0,30-0,64 arasında olması durumunda orta yönlü; 0,65-0,84 değerleri arasında olması durumunda güçlü yönlü; 0,85-1 arasında olması durumunda da çok güçlü yönlü ilişkinin olduğu şeklinde yorumlanabilir (Ural ve Kılıç, s.244).

Tablo 9. Değişkenler Arasındaki İlişki

Değişkenler	Cinsiyet Ayrımcılığı	İşten Ayrılma Niyeti	İşte Mutluluk
Cinsiyet Ayrımcılığı	1		
İşten Ayrılma Niyeti	0,169**	1	
İşte Mutluluk	0,004	-0,377**	1

** Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 9 incelendiğinde cinsiyet ayrımcılığı ile işte mutluluk değişkenleri arasında anlamlı fark olduğu gözlenmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı ve işten ayrımcılık niyeti arasında düşük düzeyde bir ilişki, cinsiyet ayrımcılığı ve işte mutluluk arasında negatif düşük düzeyde ilişki olduğu gözlenmektedir. Bu sonuçlar işgörenlerin cinsiyet ayrımcılığı ile işten ayrılma niyeti ve işte mutluluk durumlarını düşük düzeyde etkilediği görülmektedir.

2.7. Regresyon Analizi

Cinsiyet ayrımcılığının işten ayrılma niyetine etkisini tespit etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 10’da işten ayrılma niyeti ile cinsiyet ayrımcılığı arasındaki etki incelenmiştir.

Tablo 10. Cinsiyet Ayrımcılığının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Model	R ²	F	β	p	H ₁
Cinsiyet Ayrımcılığı	0,028	12,323	0,169	0,000	
Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti					

Tablo 10 incelendiğinde, cinsiyet ayrımcılığının işten ayrılma niyetini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. $p=0,000 \leq 0,005$ ve $R^2=0,028$ olarak belirlenmiştir. Bu noktada cinsiyet ayrımcılığının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilir. Buna göre “H₁: Cinsiyet ayrımcılığı çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir.” hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 11. İşte Mutluluğun İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Model	R ²	F	β	p	H ₂
İşte Mutluluk	0,142	73,382	-0,377	0,000	
Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti					

Tablo 11 incelendiğinde, işte mutluluğun işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. $p=0,000 \leq 0,005$ ve $R^2=0,142$ olarak

belirlenmiştir. Bu kapsamda işte mutluluğun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilir. İşte mutluluk arttıkça işten ayrılma niyeti azalacaktır şeklinde açıklanabilir. Bu bağlamda “*H₂: İşte Mutluluk çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir.*” hipotezi desteklenmiştir.

2.8. T-Testi Sonuçları

Antalya Belek bölgesinde çalışmakta olan işgörenlere ait demografik özelliklerin işten ayrılma niyeti, cinsiyet ayrımcılığı ve işte mutluluk değişkenleri üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır.

Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 12. Değişkenlerin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet grupları	$\bar{X}$	t	p
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	2,491	-1,405	0,161
	Erkek	2,390		
Cinsiyet Ayrımcılığı	Kadın	3,232	-8,900	0,000
	Erkek	2,695		
İşte Mutluluk	Kadın	3,306	1,154	0,082
	Erkek	3,391		

Ankete katılan bireylerin “cinsiyet” değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak amacıyla t-testi yapılmıştır. Tablo 12 incelendiğinde işgörenlerin cinsiyetine göre işten ayrılma niyetleri ve işte mutluluk durumlarında anlamlı farklılık görülmemiştir. İşgörenlerin cinsiyet ayrımcılığına olan bakış açılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<,005$). Bu kapsamda “*H₃: İşgörenlerin işten ayrılma niyetleri cinsiyetlere göre farklılıklar gösterir.*”, “*H₅: İşgörenlerin işte mutlu olma durumları cinsiyetlere göre farklılık gösterir.*” hipotezleri desteklenmemiş, “*H₄: İşgörenlerin cinsiyet ayrımcılığına bakış açıları cinsiyetlere göre farklılık gösterir.*” hipotezi desteklenmiştir.

2.9. ANOVA Testi, Tukey Testi ve LSD Testi

Tek faktörlü varyans analizi iki veya birden çok örneklem arasındaki ortalama farklarının sıfırdan anlamlı veya anlamsız olduğunu tespit etmek için uygulanmaktadır (Büyüköztürk, 2004, s.163). Grup ortalamalarının eşit olduğu durumlarda birden çok faktörleri karşılaştırmada Tukey ve LSD testi kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2004,

s.163). Tukey testi yapılan analiz sonucunda kritik değerlerin ortalamasını alıp önemlilik kriterlerine göre değerlendirilen bir testtir (Ergün Bülbül, 2000, s. 97). Grup sayısı arttığı durumlarda verilerin hatalarını azaltmak için LSD testi kullanılmaktadır (Kayri, 2009, s. 54). İşgörenlerin işten ayrılma niyeti değişkenine verdikleri cevapların yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini ANOVA testi ile incelenmiş ve analiz ile ilgili veriler Tablo 13'te gösterilmiştir.

Tablo 13. Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Boyut	Değişken	$\bar{X}$	F	Sig.
Cinsiyet Ayrımcılığı	Yaş Grupları	2,991	2,201	0,087
İşte Mutluluk		3,344	3,182	0,024
İşten Ayrılma Niyeti		2,446	4,270	0,005

* $p < 0,050$

Tablo 13 incelendiğinde katılımcıların yaş gruplarına göre işte mutluluk ve işten ayrılma niyeti farklılık göstermektedir ($F=3,182$, $p < 0,005$; $F=4,270$, $p < 0,050$). Bu çerçevede işte mutluluk ve işten ayrılma niyetinin hangi yaş grupları arasında farklılık yönünü belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. LSD testi sonuçları Tablo 14 ve 15'te gösterilmiştir.

Tablo 14. İşte Mutluluk LSD Testi Sonuçları

Değişken	Gruplar		Ortalama Fark	Standart Hata	Anlamlılık
İşte Mutluluk	25'ten küçük	25-34 Yaş Arası	-0,159*	0,070	0,025
		35-44 Yaş Arası	-0,191*	0,076	0,012
		45-54 Yaş Arası	0,047	0,127	0,711

Analiz sonucuna göre işte mutluluk algısı 25'ten küçük yaş, 25-34 yaş ve 35-44 yaş grupları arasında farklılık tespit edilmiştir ($p=0,025$; $p=0,012$). Ortalamalara bakıldığında 35-44 yaş (ort=3,401) ve 25-34 yaş (ort=3,369) gruplarının işte mutluluk algıları 25'ten küçük yaş (ort=3,210) grubuna göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Bu noktada “ H_{14} : İşgörenlerin işte mutluluk durumları yaş gruplarına göre farklılık gösterir.” hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 15. İşte Mutluluk LSD Testi Sonuçları

Değişken	Gruplar		Ortalama Fark	Standart Hata	Anlamlılık
İşten Ayrılma Niyeti	25'ten küçük	25-34 Yaş Arası	0,268*	0,103	0,049
		35-44 Yaş Arası	0,392*	0,111	0,003
		45-54 Yaş Arası	0,373	0,187	-0,110

Analiz sonucuna göre işten ayrılma niyeti algısı 25'ten küçük yaş, 25-34 yaş, 25-44 yaş ve 45-54 yaş grupları arasında farklılık tespit edilmiştir ($p=0,010$; $p=0,000$; $p=0,047$). Ortalamalara bakıldığında 25'ten küçük yaş (ort=2,715) ve 25-34 yaş (ort=2,446) gruplarının işten ayrılma niyeti algısının diğer gruplara göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda “H₁₂: İşgörenlerin işten ayrılma niyeti yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.” hipotezi desteklenmiştir. Bunların dışında “H₁₃: İşgörenlerin cinsiyet ayrımcılığına olan bakışları yaş gruplarına göre farklılık gösterir.” hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 16. Değişkenlere İlişkin Medeni Duruma Göre Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

Boyut	Değişken	x	F	Sig.
İşten ayrılma niyeti	Medeni durum	3,456	4,730	0,027
Cinsiyet ayrımcılığı		0,756	9,255	0,003
İşte mutluluk		1,487	0,155	0,924

* $p<0,050$

Tablo 16 incelendiğinde, ankete katılım sağlayanların medeni durumuna göre cinsiyet ayrımcılığı ve işten ayrılma niyeti farklılık göstermektedir ($F=6,359$, $p<0,050$; $F=6,234$, $p<0,050$). Bu noktada cinsiyet ayrımcılığında ve işten ayrılma niyetinde farklılığın yönünü belirlemek amacıyla çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 17 ve 18’de gösterilmiştir.

Tablo 17. Cinsiyet Ayrımcılığı Tukey Testi Sonuçları

Değişken	Gruplar		Ortalama Fark	Standart Hata	Anlamlılık
Cinsiyet Ayrımcılığı	Evli	Bekar	-0,245*	0,068	0,002
		Boşanmış	-0,364*	0,111	0,006
		Ayrı yaşıyor	0,330	0,393	0,835

Yapılan analizin sonucuna göre cinsiyet ayrımcılığı için evli, bekâr, boşanmış gruplarının arasında farklılık tespit edilmiştir ($p=0,002$; $p=0,006$). Ortalamalara

bakıldığında boşanmışların (ort=3,195) ve bekârların (ort=3,076) cinsiyet ayrımcılığı algılarının evlilere (ort=2,830) göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Buna göre “H₁₀: İşgörenlerin cinsiyet ayrımcılığına bakış açıları medeni durumlarına göre farklılık gösterir.” hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 18. İşten Ayrılma Niyeti Tukey Testi Sonuçları

Değişken	Gruplar	Ortalama Fark	Standart Hata	Anlamlılık
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	Bekar	-0,327*	0,076
		Boşanmış	-0,222*	0,123
		Ayrı yaşıyor	-0,133	0,435

İşten ayrılma niyetinde farklılığın yönünü belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucuna göre evli ve bekâr grupları arasında farklılık tespit edilmiştir (p=0,000). Ortalamalara bakıldığında bekârların (ort=2,583) işten ayrılma niyeti algısı evlilere (ort=2,255) göre daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bu noktada “H₉: İşgörenlerin işten ayrılma niyetleri medeni durumlarına göre farklılık gösterir.” hipotezi desteklenmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre “H₁₁: İşgörenlerin işte mutlulukları medeni durumlarına göre farklılık gösterir.” hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 19. Değişkenlere İlişkin Eğitim Durumlarına Göre Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

Boyut	Değişken	$\bar{X}$	F	Sig.
Cinsiyet Ayrımcılığı	Eğitim Durumları	2,991	2,630	0,034
İşte Mutluluk		3,344	5,077	0,001
İşten Ayrılma Niyeti		2,446	1,597	0,174

Tablo 19 incelendiğinde katılımcıların eğitim durumlarına göre cinsiyet ayrımcılığı ve işte mutluluk farklılık göstermektedir (F=2,630, p<0,050; F=5,077, p<0,050). Bu noktada cinsiyet ayrımcılığı ve işte mutluluğun farklılık yönünü belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 20 ve 21’de gösterilmiştir.

Tablo 20. Cinsiyet Ayrımcılığı LSD testi sonuçları

Değişken	Gruplar		Ortalama Fark	Standart Hata	Anlamlılık
Cinsiyet Ayrımcılığı	Üniversite	Lisansüstü	0,011	0,236	0,961
		Yüksekokul	0,040	0,090	0,651
		Lise	0,190	0,081	0,021
		Ortaokul	-0,168	0,141	0,236
	Lise	Lisansüstü	-0,178	0,233	0,444
		Üniversite	-0,190	0,081	0,021
		Yüksekokul	-0,149	0,081	0,069
		Ortaokul	-0,358	0,136	0,009

Yapılan test sonucuna göre üniversite-lise ve lise-ortaokul grupları arasında farklılık tespit edilmiştir ($p=0,021$; $p=0,009$). Ortalamalara bakıldığında ortaokul (ort=3,23) grubunun cinsiyet ayrımcılığı algıları lise (ort=2,87) ve üniversite (ort=3,06) gruplarına göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Bu durumda “H₇: İşgörenlerin cinsiyet ayrımcılığına bakış açıları eğitim durumlarına göre farklılık gösterir.” hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 21. Cinsiyet Ayrımcılığı LSD testi sonuçları

Değişken	Gruplar		Ortalama Fark	Standart Hata	Anlamlılık
İşte Mutluluk	Üniversite	Lisansüstü	-0,001	0,175	0,994
		Yüksekokul	0,013	0,067	0,836
		Lise	0,219	0,060	0,000
		Ortaokul	0,245	0,105	0,020
	Yüksekokul	Lisansüstü	-0,015	0,175	0,932
		Üniversite	-0,013	0,067	0,836
		Lise	0,205	0,060	0,001
		Ortaokul	0,231	0,105	0,029

İşte mutluluğun farklılık yönünde LSD testine göre üniversite-lise, üniversite-ortaokul, yüksekokul-lise, yüksekokul-ortaokul grupları arasında farklılık tespit edilmiştir ($p=0,000$; $p=0,020$; $p=0,001$; $p=0,029$). Ortalamalara bakıldığında işte mutluluk algısının en yüksek seviyede üniversite (ort=3,45) grubunda olduğu tespit edilmiştir. Test sonucunda “H₈: İşgörenlerin işte mutlu olma durumları eğitim durumlarına göre farklılık gösterir.” hipotezi desteklenmiştir. “H₆: İşgörenlerin işten ayrılma niyetleri eğitim durumlarına göre farklılık gösterir.” hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 22. Araştırma Hipotez Sonuçları

Hipotezler	Durumları
H₁: Cinsiyet ayrımcılığı çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir.	Desteklendi
H₂: İşte mutluluk çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir.	Desteklendi
H₃: İşgörenlerin işten ayrılma niyetleri cinsiyetlere göre farklılık gösterir.	Desteklenmedi
H₄: İşgörenlerin cinsiyet ayrımcılığına bakış açıları cinsiyetlere göre farklılık gösterir.	Desteklendi
H₅: İşgörenlerin işte mutlu olma durumları cinsiyetlere göre farklılık gösterir	Desteklenmedi
H₆: İşgörenlerin işten ayrılma niyetleri eğitim durumlarına göre farklılık gösterir.	Desteklenmedi
H₇: İşgörenlerin cinsiyet ayrımcılığına bakış açıları eğitim durumlarına göre farklılık gösterir.	Desteklendi
H₈: İşgörenlerin işte mutlu olma durumları eğitim durumlarına göre farklılık gösterir.	Desteklendi
H₉: İşgörenlerin işten ayrılma niyetleri medeni durumlarına göre farklılık gösterir.	Desteklendi
H₁₀: İşgörenlerin cinsiyet ayrımcılığına bakış açıları medeni durumlarına göre farklılık gösterir.	Desteklendi
H₁₁: İşgörenlerin işte mutluluk durumları medeni durumlarına göre farklılık gösterir.	Desteklenmedi
H₁₂: İşgörenlerin işten ayrılma niyetleri yaş aralıklarına göre farklılık gösterir.	Desteklendi
H₁₃: İşgörenlerin cinsiyet ayrımcılığına olan bakış açıları yaş aralıklarına göre farklılık gösterir.	Desteklenmedi
H₁₄: İşgörenlerin işte mutluluk durumları yaş aralıklarına göre farklılık gösterir.	Desteklendi

Tablo 22’de araştırmanın hipotezleri desteklenip desteklenmediği sonuçlarına yer verilmiştir. Tabloya göre **H₁, H₂, H₄, H₇, H₈, H₉, H₁₀, H₁₂, H₁₄** hipotezleri desteklenmiş, **H₃, H₅, H₆, H₁₁, H₁₃** hipotezleri desteklenmemiştir.

3. AÇIK UÇLU SORULARA VERİLEN CEVAPLAR

Katılımcılara üç adet açık uçlu soru yöneltilmiştir. Bunlar;

1. Kadın ve erkek arasındaki ayrımcılığı engellemek için sizce neler yapılmalıdır?
2. Turizmde kadın istihdamının niteliğini nasıl buluyorsunuz?
3. Turizm sektöründe cinsiyet ayrımcılığını yönelik gerekli tedbirler alınıyor mu? Açıklar mısınız?

3.1. Kadın ve Erkek Arasındaki Ayrımcılığı Engellemek İçin Sizce Neler Yapılmalıdır?

Katılımcılara “Kadın ve Erkek arasındaki ayrımcılığı engellemek için sizce neler yapılmalıdır?” sorusu yöneltilmiş ve bazı alınan cevaplar şu şekildedir;

“Kadınlara daha çok destek verilmeli terfi konusunda yardımcı olunması gerekir kadınlara iş verilirken yapamaz gözüyle bakılmamalı kadınların çoğu iş sektöründe başarılarına şahit olduk ve turizmde önlerini açmalıyız (K138)”

“Kadın ve erkek ayrı anatomik ve fiziksel özelliklere sahip olması nedeniyle her bir cinsin kendine uygun olan iş pozisyonunda çalıştırılması problemi en aza indirmede yardımcı olabilir (K240)”

“Eğitim verilmeli insanlara kadın erkek eşitliği anlatılmalı kadınlara daha fazla sektörde çalışma şansı verilmeli kadınlar için özgüven artırıcı eğitim ve seminer verilmeli (K216)”

“Öncelikle insanlara zihniyetini düzeltmeli zaten sonrasında ayrımcılık diye bir şey söz konusu olamaz (K235)”

“Kadınlara daha fazla alanlarda destek verilmeli ikinci plana atılmamalı yapamaz edemez gibi bağınazlıkları bırakıp eğitim verilmeli bu konuda (K234)”

“Kültürümüzdeki bazı normlar değişmesi gerekmektedir eğitim ve öğretim geliştirilmeli (K131)”.

Katılımcıların çoğu kadınlara terfide önlerinin açılmasını, eğitim konusunda destek verilmesini söylemektedir.

3.2. Turizmde Kadın İstihdamının Niteliğini Nasıl Buluyorsunuz?

Katılımcılara “Turizmde kadın istihdamının niteliğini nasıl buluyorsunuz?” sorusu yöneltilmiş ve bazı alınan cevaplar şu şekildedir;

“Turizm otelcilik kolunda bölümlerine göre kadınların iş performansının yüksek olduğu hk maid insan kaynakları vb bölümlerde motivasyonun sağlandığı sürece kadınların bu bölümlerde niteliği artırılabilir (K184)”

“Üzülerek söylüyorum ki bir kadının turizmde çalışması çok da kolay olmuyor dış çevrem olsun iç çevre olsun kötü gözle bakılmakta yargılanmakta kurtulunamıyor ve dahası mevcut (K234)”

“Ataerkil bir toplum olduğumuzdan dolayı verilen hizmet kötü olsa dahi bir kadın ise hizmeti veren müşteri daima mutlu olur bu sebepten dolayı kadınlar daha niteliklidir (K226)”

“Yeterli seviyede olmadığını düşünüyorum işe alım süreçlerinde erkek çalışan daha çok tercih ediliyor (K58)”

“Niteliğini zayıf buluyorum eğitimsiz olarak işe başladıkları için işi yapacak deneyim elde ettiklerini düşünmüyorum genel olarak kadınlar erkeklerden daha dikkatli ve başarılı (K156).”

Katılımcıların çoğu turizm sektöründe kadın istihdamı yetersiz bulmaktadır. İşe personel alım süreçlerinde erkeklerin tercih edildiğini belirtmektedir.

3.3. Turizm Sektöründe Cinsiyet Ayrımcılığını Yönelik Gerekli Tedbirler Alınıyor mu? Açıklar mısınız?

Katılımcılara “Turizm sektöründe cinsiyet ayrımcılığını yönelik gerekli tedbirler alınıyor mu? Açıklar mısınız?” sorusu yöneltilmiş ve bazı alınan cevaplar şu şekildedir;

“Pek çok tedbirlerin alındığını düşünmüyorum kadınların turizm sektöründe bulunma sebebi turizm alanındaki ihtiyaç ve gereksinimler doğrultusunda olduğu inancındayım ancak gereksinimden çok hakkettiklerini düşünerek işe alımlarda daha rasyonel ve isabetli kararlar doğrultusunda olacağını düşünüyorum bu kararlar insan kaynakları planlaması aşamasında gözden geçirilmesi gerekmektedir (K155)”

“Hayır alınmıyor insanlara veya kadınlar daha çok obje olarak görülüyor iş devam ettiği sürece hiçbir problemi önemsemiyorlar(K154)”

“Kendi çalıştığım kurum departman çerçevesinde ifade edilecek olursa kadınlara yönelik pozitif bir ayrımcılığın varlığından söz edilebilir bu da kadınlar açısından olumlu diye düşünüyorum ancak erkekler açısından olumlu olduğu söylenemez özetle bir denge bulunmamaktadır(K240)”

“Alınmıyor Türkiye’de adam kayırma menfaat çıkar gibi durumlar ortadan kalkmadıkça yukarıda sormuş olduğunuz soru çok saçmadır(K238)”

“Cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını düşünmüyorum her bölüm için her cinsiyet için iş var ve herkes çalışabiliyor (K235)”

“Kurumun bu yönde ne tür tedbirler aldığını bilmiyorum fakat her bölümde kadın erkek çalıştığını söyleyebilirim kendi kurumum için söylüyorum teknik ve bahçe bölümümde kadınlara yer verilmiyor nedeni bu alanda başvuru olmadığımı yoksa bu bölümlere kadın çalışan almadıklarını sorulması gereken sorular içerisinde(K234)”

Katılımcıların çoğu gerekli tedbirlerin alınmadığını söylemiştir. Çalışmakta oldukları otel işletmesinde yeteri kadar bu konuya önem verilmediğini belirtmişlerdir.

4. İŞGÖRENLERİN CİNSİYET AYRIMCILIĞINA KARŞI TUTUMLARI (FREKANS)

Bu bölümde katılımcıların hangi departmanlarda çalıştıklarına, cinsel taciz karşısındaki tutumlarına, çalışma performansının değerlendirilmesine ve kadınların analık izni kullanmasına dair sorular yöneltilmiştir.

Tablo 23. Katılımcıların Çalışmakta Olduğu Departman (Erkek)

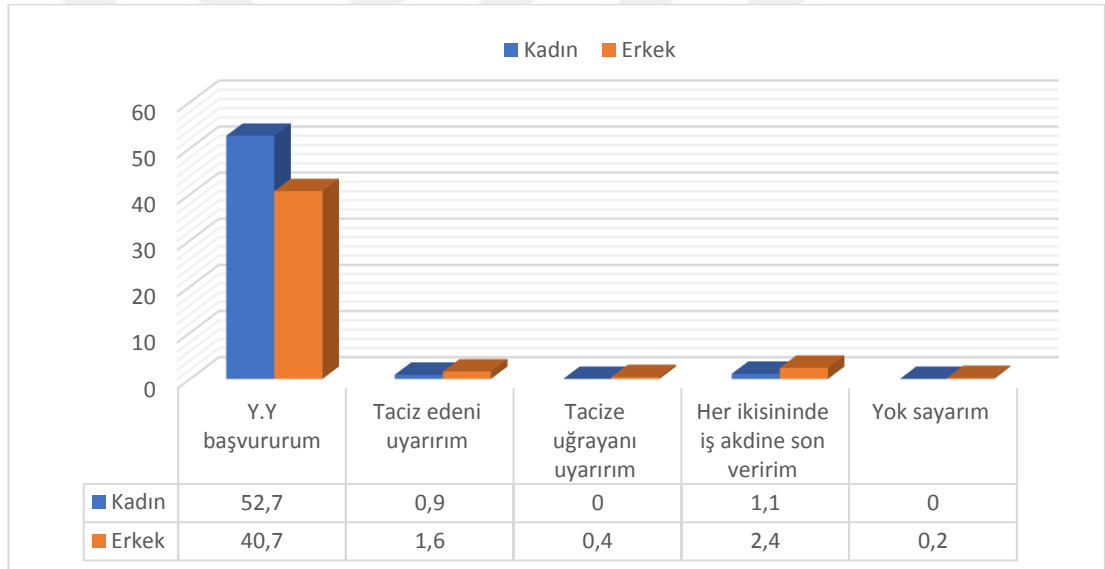
Erkek	Çalıştığı departman	N	Yüzde
1	Yiyecek içecek	80	17,8
2	Personel	33	7,3
3	Mutfak	19	4,2
4	Servis	19	4,2
5	Muhasebe	19	4,2
6	Kat hizmetleri	12	2,7
7	Ön büro	10	2,2
8	Pazarlama	5	1,1
9	Eğitim	4	0,9
10	Halkla ilişkiler	3	0,7
Toplam		204	

Mülakata katılan erkek işgörenlerin; %17,8’i yiyecek içecek, %7,3’ü personel, %4,2’si mutfak, servis, muhasebe, %2,7’si kat hizmetleri, %2,2’si ön büro, %1,1’i pazarlama, %0,9’u eğitim ve %0,7’si halkla ilişkiler bölümüdür.

Tablo 24. Katılımcıların Çalışmakta Olduğu Departman (Kadın)

Kadın	Çalıştığı departman	N	Yüzde
1	Kat hizmetleri	89	19,8
2	Yiyecek içecek	39	8,7
3	Personel	22	4,9
4	Mutfak	21	4,7
5	Halkla ilişkiler	21	4,7
6	Eğitim	19	4,2
7	Servis	18	4,0
8	Ön büro	12	2,7
9	Muhasebe	4	0,9
10	Pazarlama	1	0,2
Toplam		246	

Mülakata katılan kadın işgörenlerin; %19,8'i kat hizmetleri, %8,7'si yiyecek içecek, %4,9'u personel, %4,7 mutfak ve halkla ilişkiler, %4,2 eğitim, %4,0 servis, %2,7 si ön büro, %0,9'u muhasebe ve %0,2 ile pazarlama bölümüdür.

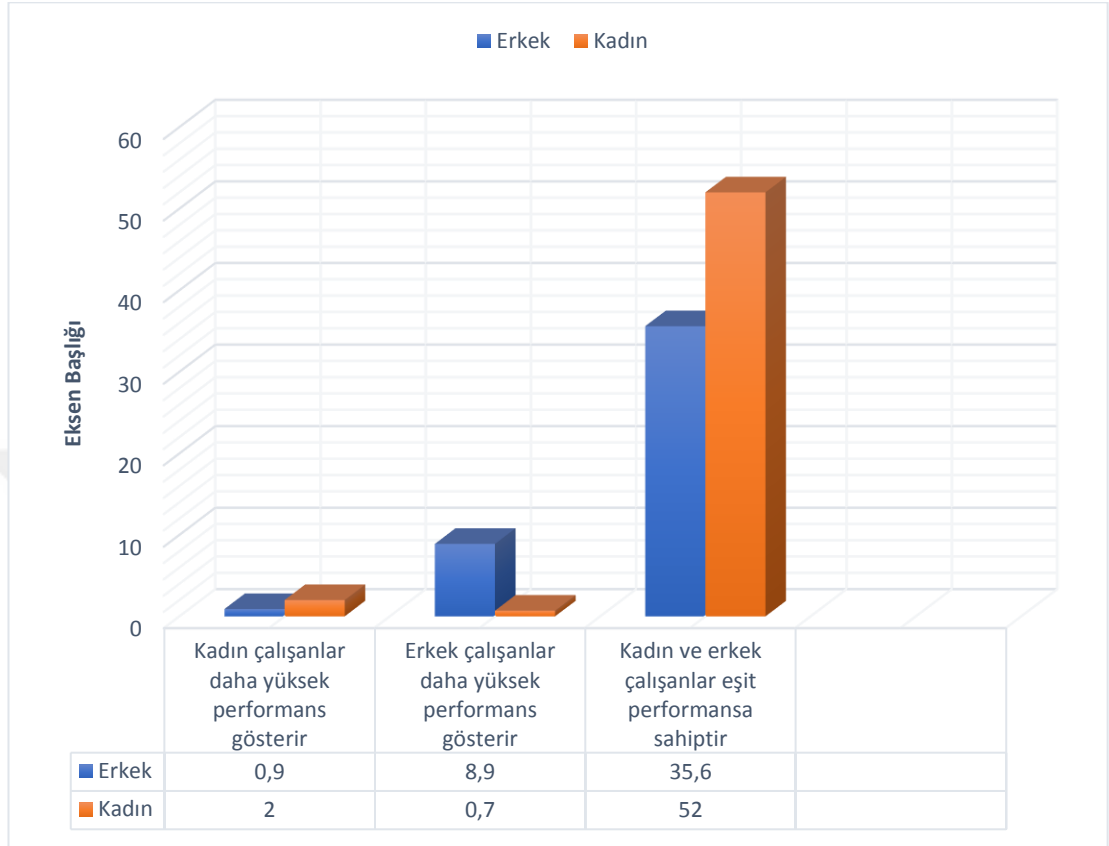


Şekil 8. Cinsel Taciz Karşısında İşgören Tutumları

İşgören; işletmede kadın çalışanlara yönelik gerçekleştirilecek bir ‘cinsel taciz’ olayı karşısında tutumunu ölçmek amaçlı soruya verilen cevaplar analiz edildiğinde kadın ve erkek işgörenlerin ilk seçimlerinin yaşayacakları bir cinsel taciz olayında “yasal yollara başvururum” tercih ettiğini gözlenmektedir. Kadın işgörenlerde bu oran %52,7 erkek yöneticilerde ise % 40,7’dir. Tabloya göre yasal yolları kullanma seçeneği erkek işgörene oranla kadın işgörenlerde daha yüksek bir sonuçtur.

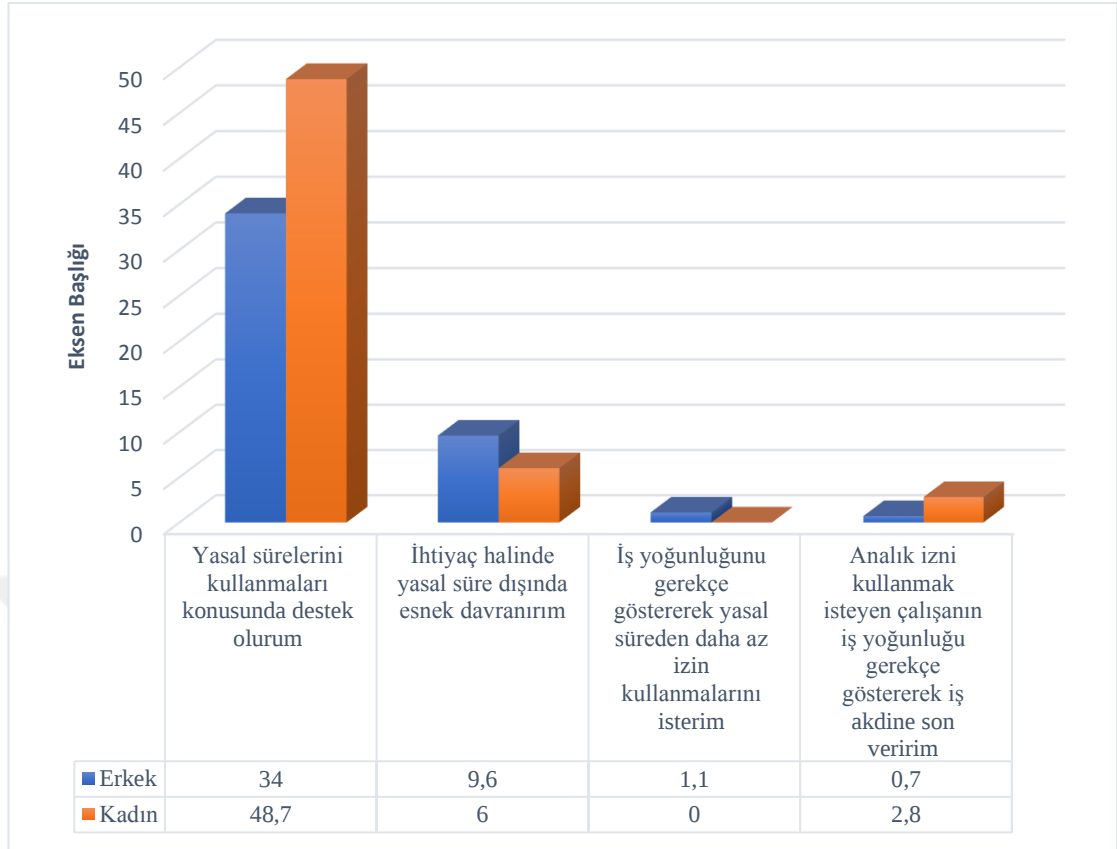
Diğer seçimlere bakıldığında kadın işgörenler taciz edeni uyarırım seçeneği %0,9, her ikisinin iş akdine son veririm %1,1, yok sayarım seçeneği ise %0 tercih

edilmiştir. Erkek işgörenler taciz edeni uyarırım seçeneğini %0,4, her ikisininde iş akdine son veririm %2,4, yok sayarım seçeneği ise %0,2 tercih edilmiştir.



Şekil 9. Çalışanların Performanslarının Değerlendirilmesi

İşgörenlerin, aynı pozisyonda çalışan kadın ve erkek işgörenlerin performans çerçevesinde nasıl değerlendirdikleri konusunda verilen soruya erkek işgörenler %35,6 ile kadın erkek eşit çalışmaktadır buna karşın kadın işgörenler aynı soruya %52 ile cevap vermişlerdir. Erkek işgörenler verdikleri diğer cevaplar incelendiğinde erkek çalışanlar daha yüksek performans gösterir cevabı %8,9 işaretlerken kadın işgörenler ise aynı cevabı %0,7 ile katılmadıkları gözlenmiştir. Son seçeneğe kadın çalışanlar daha yüksek performans gösterir erkek işgörenler %0,9 ile işaretlerken kadın işgörenler %2 ile işaretlemişlerdir.



Şekil 10. Çalışanların Analık İzni Kullanmasında İşgören Bakış Açısı

İşgörenler; çalışanların analık izni kullanmaları konusundaki tutumlarını ölçme amaçlı yöneltilmiş sorunun tercihlerine bakıldığında, kadın işgörenlerin (%48,7), erkek işgörenlere (%34) göre işgörenlerin doğum süreçlerinde yasal hakları olan doğum izni süresi kullanmalarına destek oldukları, çalışanların yasal hakkı süresi dışında da izin kullanmaları fikrini destekleyen esnek davranma konusunda ise, kadın işgörenler(%6), erkek işgörenler (9,6) oranla daha negatif oldukları görülmektedir.

Analık izni kullanmalarında, erkek işgörenlerin %1,1'sı yasal süreden az, %0,7'sı ise işine son verme konusunda negatif davranış belirtilmiştirler. Kadın işgörenler ise %0'ü ise çalışanların hakları olan yasal süreden az izin verme konusunda olumsuz olacaklarını belirtmişlerdir. Analık izni olarak kullanmak isteyenlere işe kadın çalışanların %2,8 tutum içerisinde olmuşlardır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye turizminin başkenti olan Antalya Belek bölgesindeki işgörenleri hedef alan bu çalışma, söz konusu olan işgörenlerin cinsiyet ayrımcılığına maruz kalarak veya işte mutlu olmamaları durumunda işten ayrılma niyetlerinin ortaya çıkıp çıkmayacağını amaçlamaktadır. Çalışmada üç ana değişken bulunmaktadır. Bunlar cinsiyet ayrımcılığı, işte mutluluk ve işten ayrılma niyetidir. Söz konusu olan bu 3 değişkenin desteklenip desteklenmediği bulgular kısmında açıklanmıştır. Araştırmanın yapılacağı yer olarak Antalya Belek bölgesi tercih edilmiştir. Araştırmanın evrenini Antalya Belek bölgesinde bulunan 5 yıldızlı turizm işletmelerde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Örneklem grubu olarak kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde işgörenlerin cinsiyet ayrımcılığını ölçmek, ikinci bölümünde, işgörenlerin işten ayrılma niyetlerini ölçmek, üçüncü bölümde işgörenlerin işte mutluluk durumlarını ölçmek, dördüncü bölümde demografik bulgular, beşinci bölümde işletme içerisinde en çok kadın ve erkek tercih edilen departmanları belirlemek ve son olarak üç adet açık uçlu soru bulunmaktadır. Toplam 500 işgörenle anket yapılmıştır. Eksik ve hatalı olduğu düşünülen 55 adet anket formu veri setinden çıkartılmıştır. 445 anket formu çalışmada kullanılmıştır.

Araştırmanın sonuçları Antalya Belek bölgesinde çalışan işgörenlerin düşüncelerinden ortaya çıkmıştır. Belek bölgesindeki oteller on iki ay açık oldukları için belirli bir tarih belirlenmemiştir. Araştırma bulgularının ileride bu konuda çalışma yapacak olan araştırmacılara yol göstereceği düşünülmektedir.

Turizm sektörü emek yoğun bir sektör olmasından dolayı işgörenlerin işte mutluluk durumları oldukça değişken bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. İşgörenin işte mutluluk durumun işyerinde olacak her türlü negatif ve pozitif davranıştan kaynaklanabilir. Turizm sektörü kadın ve erkek işgörenin oldukça fazla olduğu bir sektördür. Bu durum işyerlerinde olumlu veya olumsuz birçok olayı ortaya çıkarmaktadır. Bu olumsuz olayların başında cinsiyet ayrımcılığı gelmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı turizm sektöründe her departmanda ortaya çıkan bir durumdur. Özellikle işe alım, terfi vb. durumlarda kadın erkek arasında ayrımcı davranışlarda bulunulduğu söylenmektedir. İşe alım sürecinde kadın işgören tercih edilmemesinin

ana sebebi kadının ailevi sorumluluklarının bulunması, evlilik durumunda işi bırakması olarak söylenmektedir. Bu durum ortaya negatif olarak kadın işgörenlere yapılan ayrımcılığı ortaya çıkartmaktadır.

Araştırmanın sonuçlarına göre erkeklerin kadınlara göre daha kolay işe alınması 3,04 ile orta düzeyde erkekler daha sık terfi ettirilir 3,20 ile yüksek düzeyde, erkeklere kadınlardan daha fazla ücret ve sosyal hak verilir 2,58 orta düzeyde, erkeklere iş geliştirmek için kadınlardan daha fazla fırsat verilir 3,31 ile yüksek düzeyde, kadınlar erkeklerden daha çok işten çıkartılı 3,34 yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durum kadınların cinsiyet ayrımcılığına maruz bırakıldığını açıklamaktadır.

Araştırmada kadınların cinsiyet ayrımcılığı davranışlarına maruz kaldıkları ve kadın işgörenler üstünde negatif yönde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumu engellemek için turizm işletmelerinde cinsiyet ayrımcılığı konusunda eğitimin artırılması terfi, işe alım süreçlerinde ayrımcı davranışların yöneticiler tarafından engellenmesi gerekmektedir. Araştırma kapsamında yapılacak birkaç öneri şunlardır:

- İşgörenlerin yöneticilerle olan ilişkilerinin incelenmesi ve bunlara çözüm getirilmesi işten ayrılmaları engelleyecek ve yeni işgören alma sürecinin hem zaman kaybı hem de maddi bir kaybı önleyecektir
- Otellerde bulunan işgörenlere gerekli eğitim verilerek cinsiyet ayrımcılığının ve işten ayrılma niyetinin önüne geçilebilir.
- Kadınlara işgörenlere yönelik yapılan cinsiyet ayrımcılığı davranışlarını engellemek için her turizm işletmenin kendi içerisinde oluşturacağı bir ceza sistemi hayata geçirilmelidir (Morçin, 2022, s.1402).
- Kadın işgörenlerin hangi ayrımcı davranışlarına maruz bırakıldığı tespit edilmeli ve tespit edilen bu durumlar konusunda düzenli olarak eğitim verilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Abshir Ali, F., ve Darıcan, Ş. (2023). “Çalışanlarda Pozitif Ses Çıkartmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Lider Üye Etkileşiminin Aracı Rolü”, *İşletme Bilimi Dergisi*, C.11, S.2, s.163-183.
- Acar, E. (2017). “Kadın İşgücüne Yönelik Ayrımcılık Sorunu: Bursa Serbest Bölgesi Örneğinde Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamaları”, *Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Çanakkale.
- Açar, A. (2021). “Hizmet Öncesi Öğretmen Eğitimine İlişkin Ekonomik ve Politik Olguların Öğretmen. Eğitimi Programlarına Yansıması”, *Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*. Ankara.
- Agin, Ö. (2010). “İşe Bağlanma Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Kocaeli.
- Akbaş, K., ve Şen, İ. G., (2013). “Türkiye’de Kadına Yönelik Pozitif Ayrımcılık: Kavram, Uygulama ve Toplumsal Algılar”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Hukuk Fakültesi 20. Yıl Özel Sayısı*, 165-189.
- Akbulut, B. (2014). “284 Sayılı Kanun’da Şiddet ve İstanbul Sözleşmesinin TCK Açısından Değerlendirilmesi”, *TAAD*, C.5, S.16, s. 141-177.
- Akgül H. M. (2019). “Profesyonel Futbolcuların Dini İnançlarının İncelenmesi ve Dinin Motivasyona Etkisi”, *Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi*. Ankara.
- Akın, H. M., ve Aydemir, A. M. (2007). “Üniversitede Okuyan Kız öğrencilerin cinsiyet rolü Tutumları Bağlamında Aile ve Evlilik Kurumlarına Bakışları (Selçuk Üniversitesi Örneği)”, *Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Edebiyat Dergisi*, S.18, s. 43-60.
- Akova, O., Tanrıverdi, H., ve Kahraman, O. C. (2016). “Otel İşletmelerinde İşgören Devir Hızına Etki Eden Risk Faktörlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, C.6, S.12, s. 87-107.
- Aktaş, G. (2013). “Feminist Söylemler Bağlamında Kadın Kimliği: Erkek Egemen Bir Toplumda Kadın Olmak. *Edebiyat Fakültesi Dergisi*”, C.30, S.1, s. 53- 72.
- Akyüz, M. (2016). “Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisinde Öz-Yeterliliğin Aracılık Rolü: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma”, *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*, Tokat.

- Alagöz, G., ve Güneş, E. (2023). “Cinsiyet Ayrımcılığı ve Meslek Aşkının Mesleki Bağlılık ve Mesleği Bırakma Niyeti Üzerine Etkisi Aşçılık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.20, S.3, s. 745–759.
- Alparslan, M. A., Bozkurt Çetinkaya, Ö. ve Özgöz, A. (2015). “İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları”, *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.2, S.3, s. 66-81.
- Alpaydın, S. (2023). “Algılanan Ayrımcılık, Benlik Saygısı Psikolojik İyi Oluş ve Üniversite Yaşamına Uyum Arasındaki İlişkini İncelenmesi”, *Ege Üniversitesi Eğitim Bilimleri Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi*. İzmir.
- Amman, T. (2000). “*Spor Sosyolojisi*, İstanbul”, Alfa Basım.
- Arabacı, B. (2012). “Çalışan Kadınların Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Algıları: Bursa Dokuma Sanayii Örneği”, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Edirne.
- Araslar, A. (2021). “İş Yüğü ile İş- Yaşam Dengesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri”, *Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Bursa.
- Arısoy, İ. A., ve Demir, N. (2007). “Avrupa Birliği Sosyal Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele Kapsamında Kadın Erkek Eşitliği”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, C.7, S.2, s. 707-725.
- Arslan, M. (2005) “*İş ve Meslek Ahlakı*”, Ankara, Siyasal Kitabevi.
- Aslan, Z., ve Etyemez, S. (2015). “İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hatay’daki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, C.7, S.3, s. 482-507.
- Aslanbumin, D. (2011). “Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Türk Hukuku ve Uluslararası Hukuk Açısından İncelenmesi: “Kavram, Köken, Tarihsek Süreç ve Bugünü”, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Aşkın, Ö. E. (2015). “Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumlarını Etkileyen Faktörler”, *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, C.10, S.1, s. 43-66.
- Aşkun, V., ve Yağmur, A. (2020). “Beşerî Sermaye, Eşitlik Algısı, İstihdam ve Ülke Ekonomisi İlişki Analizi: Türkiye Örneği”, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, S.1, s. 53-66.

- Ataman H. (2009). “LGBTT hakları insan haklarıdır”, *Ankara: İnsan Hakları Gündemi Derneği Yayınları*, S.1, s. 1-85.
- Avcı, C. (2021). “Turizm işletmelerinde cinsiyet ayrımcılığı: Kavramsal bir değerlendirme”, *Turizm ve İşletme Bilimleri Dergisi*, C.1, S.2, s. 1-14.
- Avcı, N. (2008). “Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, İş Tutumları ve Örgütsel Sapma Arasındaki İlişkinin Analizi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*. İzmir.
- Ay, M. (2022). “Meslek Seçimlerinin Cobweb ve Rasyonel Beklentiler Modelleri Çerçevesinde İncelenmesi: Öğretmen İşgücü Piyasası Üzerine Bir Analiz”, *Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*. Aksaray.
- Ayar, T. (2023). “Muhasebe Meslek Mensubu Adaylarının Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Algıları: Muhasebe ve Finans Yönetimi Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, *Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Kütahya.
- Aydemir, L. (2019). “Kadın Tacizlerine Yönelik Bir Tutum Araştırması”, *International Journal Of Social And Humanities Sciences*, C.3, S.1, s. 199-216.
- Aydın, E. (2009). “Formel ve Enformel Sektör Ücret Farklılıkları: Katmanlı İşgücü Piyasası Kuramının Türkiye Emek Piyasasına Uygulanması”, *İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Aydın, F. F. (2011). “Kadın İstihdamının Rekabet Gücü ve Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye ile Rekabet Gücü En Yüksek Ülkelerin Karşılaştırılması”, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*, Kayseri.
- Ayhan, T. (2017). “Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Yaşam Kalitesi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi”, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Gaziantep.
- Aytaç, S., Bilgel, N., Bayram, N., ve Kuşdil, E. (2004). “Job–Related Affective Well-Being Among Turkish University Staff: A Multivariate Statistical Analysis”, *İş, Güç The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, C.6, S.1, s. 43-57
- Baert, S., and De Pauw, A. S. (2014). “Is ethnic discrimination due to distaste or statistics?”, *Economics Letters*, C.125, S.2, s. 270-273.
- Baki, A. ve Gökçek, D. (2012). “Karma Yöntem Araştırmalarına Genel Bir Bakış”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C.11, S.42, s. 1-21.

- Balcı, D. (2010). “İnşaat Sektörü Çalışanlarının Çatışma Giderim Yaklaşımları Üzerine Bir Araştırma”, *İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Balkır, Z. G. (2015). “Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İş Yerinde Cinsel Taciz”, *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.1, S.1, s.12-47.
- Bannister, B. D. and Griffeth, R. W. (1986). “Applying a causal analytic framework to the Mobley, Horner, and Hollingsworth (1978) turnover model: A useful reexamination”, *Journal of Management*, C.12, S.3, s. 433–443.
- Başçı, B. (2016). “Öğrencilerin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlarının Çok Değişkenli İstatiksel Tekniklerle Analizi”, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Berber, A. Yağışlı, Ş., Demirci, D., Kayakçı, B. ve Aleyna Akbulut, A. (2021). “Ataerkil Toplumlarda Erkek Olmak”, *İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Lisans Bitirme Tezi*. İstanbul.
- Bilir, E. (2011). “Türk İş Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığı”, *Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Birik, I. (2004). “Çalışma Hayatında Meslekte İlerlemede Cinsiyet Ayrımcılığı: Türkiye Örneği”, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Bolcan, A. E. (2006). “Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği”, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Bozoğlu, M. (2019). “Sosyal Mesafenin Önyargı ve Ayrımcılık Üzerine Etkisi: Türkiye’deki Türk, Kürt ve Arap Etnik Grupları Üzerine Bir Çalışma”, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Bölükbaşı, Ö. (2014). “6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine”, *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Erzincan.
- Bulut, D. ve Kızıldağ, D. (2017). “Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Kariyerleri Üzerindeki Etkileri”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, C.15, S.2, s. 81-102.
- Buz, S. (2015). “Yaşlı Bireylere Yönelik Yaş Ayrımcılığı”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C.14, S.53, s. 286-278.

- Büyüköztürk, Ş. (2002). “Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, S.32, s. 477-483.
- Büyüköztürk, Ş. (2004). “*Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*”, Ankara, Pegem A Yayıncılık.
- Celik, A. ve Altıntaş, V. (2017). “İşgören Bulma ve Seçiminde Cinsiyet Ayrımcılığının Etkisi İzmir deki A Grubu Seyahat Acentalarına Yönelik Bir Araştırma”, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, C.14, S.1, s. 90–107.
- Cereyan, M. (2018). “Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi”, *İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. İstanbul.
- Chang, C.P. and Chang, W.C. (2008) “Internal Marketing Practices and Employees’ Turnover Intentions in Tourism and Leisure Hotels”, *Journal of Hospitality Application and Research*, C.4, S.2, s. 161-172.
- Ciner, Ö. (2003). “Halkla İlişkiler Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık”, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Coşgun, Ş. (2004). “Kültürlerarası İletişim Sürecinde Kalıp Düşüncelerin ve Önyargıların Rolü: Antalya’da Yaşayan Güneydoğulular ile Antalya Yerlileri Arasındaki Kalıp Düşünceler ve Önyargılar”, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Cotton, J.L. and Tuttle. J. M. (1986). “Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research”, *Academy of Management Review*, C.11, S.1, s. 55-70.
- Cömert, M. (2014). “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Sektörde Çalışmak İstedikleri Alanlar ve Sektördeki İstihdamda Cinsiyet Ayrımcılığıyla İlgili Düşünceleri”, *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, S,1, s. 50–62.
- Çalışkan, A. ve Bekmezci M. (2019). “Aşırı İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Tatmini ve Yaşam Tatmininin Rolü, Sağlık Kurumu Çalışanları Örneği”, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.31, S.1, s. 381-431.
- Çalışkan, K. (2010). “*Mutluluk İçinde Kurumlarda İyilik Var*”, Ankara, Nobel Yayıncılık.
- Çalkın, Ö. (2014). “Otel Çalışanlarının Etik Lider Algılaması, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Tatminiyle Demografik ve İstihdam Özellikleri Arasındaki İlişki”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Hatay.

- Çelik Uğuz, S. ve Topbaş F. (2016). “Turizmde Kadın İstihdamı ve Ücret Ayrımcılığı: Karşılaştırmalı Bir Analiz. Anatolia”, *Turizm Araştırmaları Dergisi*, C.27, S.1, s. 62-78.
- Çelik, A. (2015). “İşgören Bulma ve Seçiminde Cinsiyet Ayrımcılığının Etkisi: İzmir’deki A Grubu Seyahat Acentalarına Yönelik Bir Araştırma”, *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. İzmir.
- Çelik, A. ve Altıntaş, V. (2017). “İşgören Bulma ve Seçiminde Cinsiyet Ayrımcılığının Etkisi: İzmir’deki A Grubu Seyahat Acentalarına Yönelik Bir Araştırma”, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, C.14, S.1, s. 90-107.
- Çelik, M. ve Akar Şahingöz, S. (2018). “İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı Kadın Aşçıları Örneği Sex Discrimination in Professional Life Example of Female Cooks”, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, C.6, S.3, s. 370–383.
- Çilingir, N.B. (2019). “Faktör Analizi: Teori ve Uygulama”, *İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Malatya.
- Dalkıranoglu, T. (2006). “Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. Eskişehir.
- Dalkıranoglu, T. ve Çetinel G. F. (2008). “Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S.20, s. 277-298.
- Demir, M. (2011). “İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, C.8, S.1, s. 760-784.
- Demir, M. (2020). “İş Yerinde Yalnızlığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Gemi Adamları Üzerine Bir Uygulama”, *Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Zonguldak.
- Demiray, S. ve Polattimur, E. (2023). “COVID-19 Pandemisinde Sağlık Çalışanlarının Stres Düzeylerinin İş Becerikliliği ve İşte Mutluluk Düzeylerine Etkisi”, *Jaren*, C.9, S.2, s.138-146.
- Demirel, G. (2012). “Örgütsel Adalet Algısının İş Bırakma Eğilimi Üzerine Etkisi: Antalya İli 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”, *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Çanakkale.
- Deniz, C. A. (2014). “Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Kapsamında, Kadınlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı”, *Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. İzmir.

- Devecioğlu Aydın, T. (2009). Türk Bankacılık Sektöründe İktisadi Bağlamda Cinsiyet Ayrımcılığı. Yüksek Lisans Tezi, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara.
- Dirik, D. (2019). “Ulusal yazın bağlamında işten ayrılma niyetinin öncüllerine ilişkin bir Meta- Analiz çalışması”, *Yönetim ve ekonomi*, C.26, S.1, s. 131-155.
- Doğan Günday, P. (2011). “Ekonomik Kalkınmada Kadın’ın Önemi ve Katkısı”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. İzmir.
- Doğan, B. (2018). “Cinsiyet Eşitsizliği ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye İbbs-2 Düzeyi İçin Bir Analiz”, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Gaziantep.
- Doğan, B. (2022). “Cinsiyet Farkına Dayalı Ücret Farklılaşması ve Yoksulluğun Kadınlaşması: Türkiye Örneği”, *Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*. Bursa.
- Doğan, E. (2005). “Soğuk Savaş Sonrasında Avrupa Birliğine Üyelik Kriterlerinin Neo Fonksiyonalist Teori Açısından Analizi”, *Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*. Bursa.
- Dumlu Tingül, S. (2018). “Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Davranışı Üzerine Etkisi”, *Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Durmaz, Ş. (2016). “İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller”, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.2, S.3, s. 37-60.
- Durmuş, E. (2013). “Cinsel Taciz: Üniversite Öğrencilerinin Algı ve Tepkileri”, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.14, S.1, s. 15-30.
- Elçi, M. ve Karabay Erdilek, M. (2016). “İşletmelerde Yıldırıma Maruz Kalma Algısının Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine ve Örgütsel Sessizlik Davranışlarına Etkisi: Hizmet Sektörü Üzerine Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, C.14, S.1, s. 125-149.
- Emre, O. (2010). “İş İlanlarında Ayrımcılık: Kocaeli İli Örneği”, *Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Erdem, Z. ve Şahin, L. (2008). “Ülkemizde Ev Hizmetlerinde İstihdam Edilen Yabancı Uyruklu İşgücünün Çalışma Koşulları: İstanbul İli Üzerine Bir Alan Araştırması”, *Sosyal Konferans Siyaset Dergisi*, S.57, s. 281-325.

- Erdirençelebi, M. ve Filizöz, B. (2016). “Mobingin Etik İklim ve alışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.35, s.127-139.
- Erdoğan, M. (2011). “Medyada Cinsiyete Dayalı Ayrımcılıkla Mücadelede Medya İzleme Grupları”, *T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi*. Ankara.
- Erdoğan, M. ve Vatandaş, C. (2020). “Bireysel ve Toplumsal Dışlanma Pratiğı: Önyargı ve Ayrımcılık”, *İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi*, C.3, S.1, s. 474-485.
- Erdoğan, Morçin, S. (2022). “Kadın Dostu Turizm Kavramına Yönelik bir Metafor Analizi”, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, C.10, S.2, s.1399-1414.
- Eren, S. ve Güle, E. (2023). “Mutfakta Kadınlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Var Mıdır? Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümünde Okuyan Kadın Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma”, *Sosyal Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, C.6, S.12, s. 1617-1634.
- Ergün Bülbül, S. (2000). “oklu Karşılaştırma Testleri ve Bir Örnek Uygulama”, *Öneri*, C.3, S.14, s. 95-100.
- Erol, A. (2011). “alışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık; Avrupa Birliğı Politikaları ve Türkiye”, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Edirne.
- Ertem Eray, T. (2015). “atışma Kuramları ve özüm Yolları erevesinde Halkla İlişkiler Uygulayıcılarının Rol ve Fonksiyonları Üzerine Bir Araştırma”, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*. İstanbul.
- Eşit Haklar İçin İzleme Derneğı, (2016). “İrk veya Etnik Köken Ayrımcılığı”, *Haklarınızı Bilin*. İstanbul.
- Field, A. (2013) “Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics: And Sex and Drugs and Rock “N” Roll”, *4th Edition, Sage, Los Angeles, London*.
- Fisher, C. D. (2010). “Happiness At Work”, *International Journal of Management Reviews*, S.12, s. 384-412.
- Fong, Y. L. and Mahfar, M. (2013). “Relationship Between Occupational Stress And Turnover İntention Among Employees İn A Furniture Manufacturing Company İn Selangor”, *Jurnal Teknologi*, C.64, S.1, s.33-39.
- Gençtürk, B. (2018). “Ebeveyn Yetiştirme Stili, İşyeri Saldırğanlığı ve İşyerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Arasındaki İlişkiler”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Bolu.

- Gökçen, M. ve Kavas, A. B. (2018). “Meslek Seçiminde Toplumsal Cinsiyetin Rolü: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması”, *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, C.1, S.1, s.48-67.
- Gökdayı, H. (2017). “Bir Kalıp Yargı Olarak Türk Lokumu (Turkish Delight)”, *Uluslararası Dil, Edebiyat ve Halkbilimi Araştırmaları Dergisi*, S.9, s. 50-70.
- Göksel, S. (2019). “Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Kadın ve İstihdam Döngüsü”, *Marmara Üniversitesi Avrupa Araştırmaları Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Göregenli, M. (2012). Temel Kavramlar: Önyargı, Kalıpyargı ve Ayrımcılık. Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar. *İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları*, 17-29.
- Gül Ünlü, D. (2018). “Kişilerarası İletişim Sürecinde Toplumsal Cinsiyet Kimliğine İlişkin Kalıp Yargıların Belirlenmesi”, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Gül, İ. I. ve Karan, U. (2011). “Ayrımcılık Yasağı Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme”, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Gülertekin Genç, S. ve Gümüş, M. (2017). “Turizm İşletmelerinde Liderlik Tarzıyla İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Duygu İkliminin Aracılık Etkisi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.10, S.1, s.209-228.
- Güngör, D. (2019). “İnsan Kaynakları Departmanı Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi”, *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya.
- Gürses, İ. (2005). “Önyargının Nedenleri”, *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, C.14, S.1, s. 143-160.
- Gürün Karatepe, S. (2023). “İstanbul’da Eğitimli Kadın İşsizlerin, İşsizlik Nedenleri Üzerine Bir Araştırma”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C.14, S.1, s.36-58.
- Güven, Z. ve Gümüş Dönmez, F. (2023). “Ayrımcılık Türleri, Nedenleri ve Sonuçları: Otel Çalışanlarının Bakış Açısıyla Bir İnceleme”, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, C.20, S.2, s.288-307.
- Hair, J. F. Black, W. C. Babin, B. J. Anderson, R. E. (2010), “Multivariate Data Analysis: A Global Perspective (Seventh Edition)”, New Jersey. Pearson.
- Halaçlı, B. ve Karaalp Orhan. (2021). “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği: İşveren Yönlü Bir Analiz”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S.61, s.65-90.

- Haşıloğlu, S. B. Baran, T. ve Aydın, O. (2015). “Pazarlama Araştırmalarındaki Potansiyel Problemlere Yönelik Bir Araştırma: Kolayda Örneklem ve Sıklık İfadeli Ölçek Maddeleri”, *Pamukkale İşletme ve Yönetim Bilimi Dergisi*, C.2, S.1, s.19-28.
- Hian Chye Koh and Chye Tee Goh (1995). “An analysis of the factors affecting the turnover intention of non-managerial clerical staff: a Singapore study”, *The International Journal of Human Resource Management*, C.6, S.1, s.103-125.
- HRDC, (2002). “Gender Equality in the Labour Market – Lesson Learned (Final Report)”, *Human Resources Development Canada*, Evaluation and Data Development Strategic Policy.
- İçli, G. (2017). “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Küreselleşme”, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.1, s.133- 143.
- İslamoğlu, A. H. ve Alınacak, Ü. (2014). “Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.İstanbul” *International Journal of Social Science Research*, C.7, S.2, s.385-389.
- Jewson, N. and Mason, D. (1986). “Modes of Discrimination in the Recruitment Process: Formalisation, Fairness and Efficiency”, *Sociology*, C.20, S.1, s.43-63.
- Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele IV. Ulusal Eylem Planı (2021-2025). *T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı*, 2021.
- Kalsen, C. (2016). “Sanayi ve Hizmet Sektörlerinde Çalışanların Eğitim Düzeyleri ile İstihdam ve Ücret Düzeyleri Arasındaki İlişkiler (Afyonkarahisar İli Örneği)”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi*. Ankara.
- Kaluç, S. (2020). “Sağlık Kurumlarında Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri”, *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya.
- Kamışlı, E. (2018). “Toplumsal Cinsiyet Roller ve Aile İşlevselliğinin Problem Çözme Becerilerine Etkisi”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Kanten, P. (2014). “İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü”, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.6, S.1, s.11-26.
- Kaptanoğlu, R. Ö. (2020). “İşten Ayrılma Niyeti ve Toksik Liderliğin Etkisi”, *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, S.6, s.161-173.

- Karaca, N. S. (2023). “Önyargı, Merhamet ve Dindarlık İlişkisi”, *Pamukkale Üniversitesi İslami İlimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Denizli.
- Karakaş, G. A. (2018). “Cinsel Yönelim Ayrımcılığının İşe Alım Niyeti Üzerindeki Etkisi: DeneySEL Bir Çalışma”, *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Karan, U. (2012). “Uluslararası İnsan Hakları Hukuku Işığında Türk Hukukunda Ayrımcılık Yasağı”, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*. İstanbul.
- Karapehlivan Şenel F. (2012). “Tarihsel ve Toplumsal Süreçte Kadın”, *Toplum ve Hekim*, C.27, S.4, s.246-255.
- Kartal, M. (2014). “Emek Piyasasında Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: Kahramanmaraş Tekstil Sektörü Örneği”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Konya.
- Kayri, M. (2009). “Araştırmalarda Gruplar Arası Farkın Belirlenmesine Yönelik Çoklu Karşılaştırma (Post-Hoc) Teknikleri”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.19, S.1, s.51-64.
- Keser, A. (2018). “İşte Mutluluk Araştırması”, *PARADOKS Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, C.14, S.1, s.43-57.
- Keskin, E. ve Kızılırmak, İ. (2020). “Mutfak Departmanında Çalışan Kadınlar Cinsiyet Ayrımcılığı Üzerine Bir Araştırma”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C.13, S.69, s.1210–1218.
- Kılıç, A. (2023). “Kadın Öğretmenlerin Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Algıları ile Psikolojik Sermayeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Kılıç, A. (2023). “Kadın Öğretmenlerin Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Algıları ile Psikolojik Sermayeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Kılıç, G. ve Gülen, M. (2019). “Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar Örneği”, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, C.3, S.4, s.1570-1588.
- Kırmızıgül, Y. (2020). “Turizm Çalışanları Arasında İşten Ayrılma Niyetinin ve Örtülü Bilgi Paylaşımının Duygusal Emek Üzerindeki Roller”, *İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, C.1, S.2, s.166-196.

- Kim, J. Oh, S. Bae, S. Park, E. and Jang, S. (2019). "Gender Discrimination in the Workplace: Effects on Pregnancy Planning and Childbirth among South Korean Women, *Int. J. Environ., Res. Public Health*, S.16, s.1-12.
- Kjerulf, A. (2015). "Sabah 9'dan Akşam 6'ya HappyHour", İstanbul, Doğan Egmont Yayıncılık.
- Koh, H.C. and Goh, C.T. (1995). "An Analysis Of The Factors Affecting The Turnover Intention Of Non- Managerial Clerical Staff: A Singapore Study", *The International Journal of Human Resource Management*, C.6, S.1, s.103-125.
- Kolburan, Ş. ve Demir, S. C. (2018). "Cinsel Taciz: Hukuki ve Psikolojik Bir Değerlendirme", *Türkiye Klinikleri J.*, C.4, S.1, s.26-32.
- Korkmaz, A. ve Başer, M. (2018). "Toplumsal Cinsiyet Rollerı Bağlamında Ataerkillik ve İktidar İlişkileri", *STED*, C.28, S.1, s.71-75.
- Korkmaz, N. A. ve Budak, S. (2022). "Ekonomik (İktisadi) Kalkınma ve Kadın: Türkiye Örneği", *MAKÜ Uygulama Bilimler Dergisi*, C.6, S.1, s.197-223.
- Kozak, M. (2018), "Bilimsel Araştırma: Tasarım, Yazım ve Yayım Teknikleri", Ankara, Detay Yayıncılık.
- Köprülü, H. M. ve Avcı, S. (2022). "Ekonomik Şiddet ve Kadın Yaşamı", *Göbeklitepe International Journal Of Health Sciences*, C.5, S.7, s.56-65.
- Kumaş, H. (2022). "Beşerî Sermaye Teorisinin Türkiye İşgücü Piyasasında Geçerliliği: Bütüncül Bir Yaklaşım", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*. Denizli.
- Kurşun, Özgü. (2006). "İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi ve Cinsiyet Temelli Ayrımcılık", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Eskişehir.
- Kutlu, P. (2002). "Perception of Discrimination In Worklife and A Field Research In Private Sector", *Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Küçük, H. (2021). "Hizmet Sektöründe Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve İzmir İli İçerisinde Hizmet Sektöründe Çalışan Kadınlara Yönelik Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. İzmir.
- Lee, C. Huang, S. and Zhao, C. (2012). "A Study Of Factors Effecting Turnover Intention Of Hotel Employees", *Asian Economic And Financial Review*, C.2, S.7, s.886.

- Mahmutoğlu, T. (2017). “İş Hayatında Cinsel Ayrımcılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri”, *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Malhotra, N. K. (2004). “Marketing Research an Applied Orientation, 4. Edition, Pearson Prentice Hall.
- Manap Davras, G. ve Davras, Ö. (2015). “Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü Öğrencilerinin Turizm Sektöründe Cinsiyet Ayrımcılığıyla İlgili Düşünceleri”, *Journal of Tourism Theory and Research*, C.1, S.2, s116–130.
- Mathis, L.R. and Jackson, H.J. (2000). “Human Resources Management. (Ninth Edition)”, *USA: South Western College Publishing*.
- Maviş Yıldırım, Z. (2015). “Çalışma Hayatında Etnik Ayrımcılık Eğilimlerinin İstihdam Sürecine Etkisi: “Geçit Bekçileri” Kavramı Üzerinden Sosyal Psikolojik Bir Analiz”, *Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*. Bursa.
- Mayatürk, E. (2006). “Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. İzmir.
- Mert, M. (2016), “SPSS STATA Yatay Kesit Veri Analizi Bilgisayar Uygulamaları”, Ankara, Detay Yayıncılık.
- Messmer, M. Bogardus, A. and Isbell, C. (2007). “Human Resource Management USA”, Wiley and Sons Co.
- Mimaroğlu, H. ve Özgen, H. (2008). “Örgütlerde Güç Eşitsizlikleri ve Cinsel Taciz”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.7, S.1, s.321-334.
- Mursül, D. (2022). “Türkiye’de Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılıkla Mücadele Mekanizmaları ve Yasal Dayanakları”, *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, C.11, S.2, s.38-52.
- Mutluer, F. (1991). “Fonksiyonalist ve Sembolik Etkileşimci Yaklaşımların Sapmaya İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Konya.
- Mutluer, F. (1998). “Sapma Kuramlarına Bir Bakış”, *Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, S.12, s.217-229.
- Nalçacı İkiz, A. (2020). “Gender Discrimination and Women Employees in Tourism Enterprises: Attitudes and Practices of Managers on the Subject”, *Van Yüzüncü Yıl University the Journal of Social Sciences Institute*, S.50, s.373-396.

- Orhan, F. ve Seyah, F. (2023). “Sağlık Çalışanlarında Mutsuzluk”, Adıyaman, İksad.
- Otru, İ. (2019). “İşyerlerinde Ayrımcılık ve Ayrımcılıkla Mücadele”, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Ovalı, M. (2016). “1998 ve 2005 Programlarına Göre Hazırlanmış Sosyal Bilgiler Ders Kitaplarının Kalıp Yargılar Açısından İncelenmesi”, *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Örücü, E. ve Bayramov, S. (2022). “Örgütlerde İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler Olarak; Psikolojik Sözleşme İhlali ve Ücret Tatmini”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, C.20, S.1, s.47-66.
- Öz, H. (2019). “İşyerinde Cinsel Taciz ile İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkilerinin Otellerde Kadın Mutfak Çalışanları Üzerinde İncelenmesi”, *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Mersin.
- Özçatal, Ö. E. (2009). “Yerel İşgücü Piyasasında Kadın Emegi: Tokat İli Araştırması”, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*. Ankara.
- Özdamar, K. (2010). “PASW ile Biyoistatistik”, Eskişehir, Kaan Kitabevi.
- Özdamar, Kazım. (1999). “*Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi 1*”, Eskişehir, Kaan Kitabevi.
- Özdemir, S. Sever, M., ve Acar, K. O. (2020). “İş’te Mutluluk Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, C.2, S.18, s.1-10.
- Özder, I. S. (2017). “Cinsiyet Eşitsizliğinin Büyüme ve Kalkınma Üzerine Etkileri: Türkiye Örneği”, *Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Kocaeli.
- Özen, Kutanis, R. ve Ulu, S. (2016). “İşgücü Piyasalarında Ayrımcılığın Kaynakları”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.35, s.359-372.
- Özer, Toğuşlu, M. (2014). “Evli Bireylerde Bağlanma Stilleri ve Cinsiyet Rollerinin Yükleme Biçimini Yordayıcı Rolü”, *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Tokat.
- Öztürk N. (2017). “Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanunun Getirdiği Bazı Yenilikler ve Öneriler”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.8, S.1, s.1-32.
- Öztürk, N. (2005). “İktisadi kalkınmada eğitimin rolü”, *Sosyo -Ekonomi Dergisi*, S.1, s.27-44.

- Palaz, S. (1999). "Discrimination Against Women In Turkey: A Review Of The Theoretical And Empirical Literature" *Yayımlanmamış Doktora Tezi*.
- Palaz, S. (2002). "Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri", *Sosyal Bilimler Dergisi* C.6, S.9, s.87-109.
- Pamuk, M. M. (2024). "Mesleki İlgi, İşte Mutluluk, İş Becerikliliği ve Duygusal Emek: Sivil Havacılık Alanında Bir Araştırma", *İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Doktora Tezi*, İstanbul.
- Parlaktuna, İ. (2010). "Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi", *Ege Akademik Bakış*, C.10, S.4, s.1217-1230.
- Pehlivan Vargel, P. (2017). "Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kuramsal Yaklaşımlar: Bir Literatür Taraması", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S.31, s.497-521.
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). "Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Savunma Bilimleri Dergisi*, C.9, S.1, s.145-172.
- Polat, M. ve Meydan, C.H. (2010). "Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Savunma Bilimleri Dergisi*, C.9, S.1, s.145-172.
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). "Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.13, S.2, s.143-164.
- Pratten, J. D. (2003). "What makes a great chef ?", *British Food Journal*, C.105, S.7, s.454-459.
- Pryce-Jones, J. (2010), *"Happiness at Work: Maximizing your Psychological Capital for Success"*, United Kingdom, Wiley-Blackwell.
- Sanderson, P.A. (2003). "The Relationships Between Empowerment And Turnover Intentions In A Structured Environment: An Assessment Of The Navy's Medical Service Corps, Regent University, School Of Leadership Studies, May.
- Sarıgül, F. (2022). "Kanonik Korelasyon Analizi İle Eğitim Alanında Bir Uygulama", *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Antalya.

- Sayın, M. (2007). “Zihinsel Engelli Çocuğa Sahip Ebeveynler ile Normal Gelişim Gösteren Çocuğa Sahip Ebeveynlerin 7-15 Yaş Arası Çocuklarının Toplumsal Cinsiyet Yaklaşım ve Görüşlerinin İncelenmesi”, *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Serçoğlu, N., Işık, Z. ve Çetinkaya, M.Y. (2016). “İşyeri Zorbalığının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personel Üzerine Bir Araştırma”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C.9, S.45, s.1099-1109.
- Seyfullahoğulları, A. Ç. (2018). “İşten Ayrılma Niyeti”, İstanbul, Türkmen Kitabevi.
- Seyrek, İ. H. ve İnal O. (2017). “İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkili Faktörler: Bilgi Teknolojisi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, C.1, S.1, s.63-74.
- Sivrikaya Tokgöz, N. (2023). “Etkileşim Destek Programı: Engelliliğe Dayalı Ayrımcılığa Karşı Bir Akran Desteği Modeli”, İstanbul, Efe Akademi Yayınları.
- Soygan, H. (2019). “Boşanmış Kadınların Boşanma Sebepleri ve Boşanma Sonrası Karşılaştıkları Güçlüklerin Sosyolojik Analizi Yozgat İli Örneği”, *Yozgat Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Yozgat.
- Subramanian, I. D. and Shin, Y. N. (2013). “Perceived Organizational Climate and Turnover Intention of Employees in the Hotel Industry”, *World Applied Sciences Journal*, C.22, S.12, s.1751-1759.
- Sürücü, Ö. (2022). “Yapısal Fonksiyonalist Kuram Bağlamında İsmail Hakkı Baltacıoğlu’nun Eğitim Hakkındaki Görüşleri”, *Adıyaman Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Adıyaman.
- Şalvarcı Türel, N. ve Dolmacı, N. (2013). “İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma”, *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, C.2, S.2, s.83-104.
- Şıltu, H. (2019). “Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinin Türkiye İşgücü Piyasasında Kadın İstihdamına Etkileri”, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Şimşek, G. ve Cin, Z. (2019). “Kadın Çalışan Profili ve Turizm Endüstrisi Turizme Yönelik Bir Değerlendirme”, *Düşünce Dünyasında Türkiz*, C.10, S.1, s.157-172.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2015). “Using multivariate statistics. (sixthed). Allyn and Bacon/Pearson Education”, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık.

- Tai, TWC. Bame, SI. and Robinson, CD. (1998). "Review Of Nursing Turnover Research 1977-1996", *Soc. Sci. Med* C.47, S.12, 1905-1924.
- Tanay, G. (2012). "Ayrımcılık Suçu", *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Tatarhan, K. H. (2016). "Sağlık Sektörü Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyetinde Kuşaklar Arasındaki Farklılıklar", *Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Teceren, E. (2019). "Yönetimde Kadın Temsili ve İşgücüne Katılım: Ana Aktörler Bağlamında Bir Değerlendirme", *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya.
- Tekcan, B. (2021). "Kadın Avukatların Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Algıları: Lüleburgaz Örneği", *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Edirne.
- Temizkan, R. ve Gökgöz, E. S. (2023). "Erkek Aşçıların Perspektifinden Kadın Aşçıların İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyet Temelli Ayrımcılık Uygulamaları *Journal Of Gastronomy Hospitality And Travel- Joghat*, C.6, S.4, s.1871-1888.
- Temple JB, Kelaher M, Williams R. (2018). "Discrimination and avoidance due to disability in Australia: evidence from a National Cross Sectional Survey", *BMC Public Health*", C.18, S.1, s. 1-13.
- Terzioğlu, A. ve Aksöz, F. (2022). "Çalışma Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığı ve Türk İş Hukukunda Kadınları Korumaya Yönelik Düzenlemeler", *Çalışma ve Toplum*, S.1, s.267-298.
- Tıhek, (2023). "*Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık El Kitabı*", Ankara, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu.
- Toka, R. (2019). "Okul İlişkilerinde Öğretmenlerin Ön Yargıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki", *Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Elâzığ.
- Tokol, A. (2013). "Ayrımcılık ve Sosyal Dışlanma. Şişman, Y. ve Oral, A.İ. (Ed.). Sosyal Politikalı İçinde (Ünite 2)", *Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları*.
- Tokol, A. (2014). "*Sosyal Politika*", Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Tokol, A. ve Alper, Y. (2017). "*Sosyal Politika*", Bursa, Dora Yayınları.

- Tunç, M. (2018), “Kalkınmada Kadın Ayrımcılığı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Rolü: Ülkelerarası Farklı Gelir Gruplarına Göre Yatay Kesit Analiz”, *Sosyoekonomi*, C.26, S.38, s.221-251.
- Turunç, Ö. ve Avcı, U. (2015). “Algılanan Örgütsel Destek ve Lider-Üye Etkileşiminin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: İş Stresinin Aracılık Rolü”, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, C.12, S.1, s.43-63.
- Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük, <http://tdkterim.gov.tr/bts/> [24.06.2023].
- Türk, M. ve Akbaba, M. (2017). “Turizm İşletmelerinde Yetenek Yönetimi Algılamalarının Örgütsel Uyum ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi”, *The Journal of Academic Social Science Studies*, S.62, s.465-479.
- Türkiye Cumhuriyeti Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, (2021). Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele IV. Ulusal Eylem Planı (2021-2025), *Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü*, Ankara.
- Tüysüz, T. (2020). “Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: İstanbul Osmanbey Senti Tekstil Firmaları Örneği”, *Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Tekirdağ.
- Uğurlu, D. (2016). “Kadının Namusu Algısı, İşyeri Saldırganlığı ve İşyerinde Kadına Yönelik Ayrımcılık Arasındaki İlişkiler”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Bolu.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO). <https://www.ilo.org/tr/resource/158-nolu-hizmet-iliskisine-son-verilmesi-sozlesmesi> (29.08.2024).
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2013). “Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi”, Ankara, Detay Yayıncılık.
- Uşan, M. F. (2018). “Bireysel İş Hukuku”, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi.
- Utma, S. (2019). “Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, C.11, S.1, s.44-58.
- Uyanık, Y. (1999). Dualist (İkili) “İşgücü Piyasası Teorisi”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.1, S.3, s.1-8.
- Uzun, E. (2020). “Türk Ceza Kanunu’nda Cinsel Taciz Suçu”, *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Kırşehir.
- Üçdoğruk, N. (2019). “İş – Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. İzmir.

- Vandenberg, R. J. and Barnes Nelson, J. (1999). “Disaggregating the Motives Underlying Turnover Intentions: When Do Intentions Predict Turnover Behavior?”, *Human Relations*, C.52, S.10, s.1313–1336.
- Varışlı, N. (2019). “Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Ankara İlindeki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*. İstanbul.
- Veenhoven, R. (1984), *Conditions of Happiness*, Kluwer Academic.
- Veenhoven, R. and Dumludağ D. (2015) “İktisat ve Mutluluk”, *İktisat ve Toplum Dergisi*, C.58, s.46-51.
- Watrous, Km. Huffman, Ah. and Pritchard Rd. (2006). When Coworkers And Managers Quit: The Effects Of Turnover And Shared Values On Performance. *Journal of Business and Psychol*, C.21, S.1, s.103–126.
- Yağcıoğlu, S. (2018). “Kadın İşgücü İstihdamı ve Sorunları: Konya Örneği”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Isparta.
- Yalçın, C. E. Arlı Bayram, N. Aytaç, S. Başol, O. ve Aydemir, M. (2019). “Türkiye’de Emek Piyasalarında Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı: IBBS Düzey 1’e Göre Farklılıklar”, *KOSBED*, C.38, s.293 – 314.
- Yalçın, N. (2008). “Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Nedeni ile Yaşadığı Mesleki Sorunlar ve İstanbul ili Saha Araştırması”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Kütahya.
- Yamak, N. ve Topbaş, F. (2004). “Kadın Emeği ve Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.4, s.3-4.
- Yazıcı, A. Ş. ve Akyol, B. (2021). “Okul Müdürlerinin Mesleki Profesyonellik Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, C.12, S.4, s.89-105.
- Yener, S. (2018). “İşten Ayrılma Niyetinin Belirleyeni Olarak Psikolojik Rahatlık”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.18, S.3, s.169- 192.
- Yıldırım O. (2018). “İşten Ayrılma Niyeti ve Davranışı Üzerinde Etkili Olan Unsurlar”, İstanbul, Akademisyen Kitabevi.

- Yıldız, S. (2017). “Toplumsal Cinsiyetin Şirketlere Yansımada Ortaya Çıkan Ayrımcılık Kavramlarının Ardılları Üzerine Bir Model Önerisi”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.18, S.1, s.121-138
- Yıldız, V. (2007). “Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi I. Sınıfına Kaydolan Öğrencilerin Öğrenci Seçme Sınavı Puanları Yönünden Bazı Faktörlere Göre İncelenmesi”, *Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Şanlıurfa.
- Yılmaz, B. (2023). “Turizm Sektörü İş Hayatında Ayrımcılık”, *Journal Of Silk Road Tourism Research*, C.3, S.2, s.16-27.
- Yılmaz, C. (2019) “Toplumsal Cinsiyet Algısının Kadınların Çalışma Yaşamı Üzerindeki Etkileri; Artvin Örneği”, *Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Sivas
- Yılmaz, T. Sözcan, Z. ve Kişioğlu, H. (2019). “İş Yerinde Ayrımcılık ve Türkiye’de Yapılmış Akademik Çalışmaların Kısmi Bir Analizi”, *İş Yazıları Dergisi*, C.15, s.39-49
- Yüksek, (2005). “Eğitim Sen I. Kadın Kurultayı Sorgulamak ve Değiştirmek İçin”, Ankara, Eğitim Sen Yayınları.
- Yüksel, B. (2016). “Çalışma Hayatında Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Sorunlar: Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Bir Araştırma”, *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Sivas.
- Yüksel, Onaran, M. (1999). “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği”, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*. İstanbul.
- Zülfügarlı, N. (2020). “Türkiye’de Cinsiyet Eşitsizliğinin İnsani Gelişmişlik Üzerine Etkisi”, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.

EKLER

Ek-1

ANKET FORMU

CİNSİYET AYRIMCILIĞININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN BELİRLENMESİ: ANTALYA BELEK BÖLGESİNDE BİR ARAŞTIRMA

Sayın katılımcı “Cinsiyet Ayrımcılığının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi: Antalya Belek Bölgesinde Bir Araştırma” adlı yüksek lisans tez çalışması için yapılan anketlerde kimlik bilgileriniz kesinlikle paylaşılmayacaktır. Bu anket formunda yer alan soruları vereceğiniz cevaplar izniniz doğrultusunda bilimsel etik ve ahlak kurallarına uyarak kayıt altına alınacaktır. Katılımınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Proje Sorumlusu

Hüseyin ŞAHİN

Dr. Öğr. Üyesi Sine Erdoğan MERCAN

Üniversitesi

Süleyman Demirel

Turizm İşletmeciliği Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Erkekler kadınlara göre daha kolay işe alınır					
Erkekler kadınlardan daha sık terfi ettirilir					
Erkekler kadınlardan daha fazla ücret ve sosyal hak veriliyor					
Kadın ve erkek işleri farklıdır					
Erkekler iş geliştirmek için kadınlardan daha fazla fırsat veriliyor					
Kadınlar erkeklerden daha çok işten çıkartılıyor					
Gelecek 3 ay içerisinde bu işten ayrılmayı düşünmekteyim.					
Gelecek 6 ay içerisinde bu işten ayrılmayı düşünmekteyim.					
Gelecek yıl içerisinde herhangi bir zamanda bu işten ayrılmayı düşünmekteyim.					
Gelecek iki yıl içerisinde herhangi bir zamanda bu işten ayrılmayı düşünmekteyim.					
Bazen başka işler aramayı düşünüyorum.					
Bu işletmede çalışmak yerine başka bir işte çalışmayı tercih ederim.					
Yaptığım işten ilham alırım ve başkalarına ilham vermeye çalışırım.					

Kurumdayken içimden iyi şeyler yapmak gelir					
Kurumumda yaptığım işten keyif alırım					
Yöneticime yaklaşırken rahat değilim					
İşyerinde kendimi stresli hissediyorum					
Sık sık işimden ayrılacak gibi hissediyorum					
Kurumum işin zamanında tamamlanması için gerekli tüm eğitim ve bilgiyi sağlar					
Kurumumda karar alma süreci adil ve hakkaniyetlidir					
Kurumumdaki üst düzey yöneticilerin net bir vizyonu ve odağı var					
Kurumumda ekip çalışmasını ve toplu çaba gerektiren işleri düzenleyen kurallar yoktur					
Kurumumda sosyalleşmeyi destekleyen uygun bir ortam yoktur					
Kuruma yaptığım katkılar yeterince takdir edilmez					

1. Kaç yıldır turizm sektöründe çalışıyorsunuz?

- ☐ 1 yıldan az ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 15 yıldan fazla

2. Çalışmakta olduğunuz bölüm aşağıdakilerden hangisidir?

- ☐ Personel ☐ Ön büro ☐ Mutfak ☐ Servis ☐ Muhasebe
☐ Kat Hizmetleri ☐ Eğitim ☐ Halkla İlişkiler ☐ Pazarlama ☐ Yiyecek-İçecek

3. Cinsiyetiniz:

- ☐ Erkek ☐ Kadın

4. Medeni Haliniz:

- ☐ Evli ☐ Bekar ☐ Boşanmış ☐ Ayrı Yaşıyor

5. Yaşınız:

- ☐ 25'ten küçük ☐ 25-34 ☐ 35-44 ☐ 45-54 ☐ 55'ten büyük

6. Eğitim Durumunuz:

- ☐ Lisansüstü
☐ Üniversite
☐ Yüksekokul
☐ Lise
☐ Ortaokul
☐ İlkokul

7. Yabancı Dil Bilgisi:

- ☐ Yabancı dil bilmiyorum ☐ Bir yabancı dil ☐ Birden çok

8. İş Deneyiminiz:

Sektör Dışında:

- ☐ Deneyimim yok
☐ 1-5 yıl
☐ 6-10 yıl
☐ 11-15 yıl
☐ 16-20 yıl
☐ 21-25 yıl
☐ 25'den çok

Sektörde:

- ☐ Deneyimim yok
☐ 1-5 yıl
☐ 6-10 yıl
☐ 11-15 yıl
☐ 16-20 yıl
☐ 21-25 yıl
☐ 25'den çok

Bu İşyerinde:

- ☐ Deneyimim yok
☐ 1-5 yıl
☐ 6-10 yıl
☐ 11-15 yıl
☐ 16-20 yıl
☐ 21-25 yıl
☐ 25'den çok,

9. İşletmenizin finansal bir krize düşmesi halinde aşağıdakilerden hangisini öncelikle işten çıkartırsınız? (Sizce ilk işten çıkarılması gereken çalışandan başlayarak 1-2-3-4-5 şeklinde sıralayınız).

- ☐ Evli ve çocuklu erkek
- ☐ Evli ve çocuklu kadın
- ☐ Bekar erkek
- ☐ Bekar kadın
- ☐ Hamile kadın

10. İşyerinizde, özellikle erkek, işgörenin tercih edildiği bölümler hangileridir? (Size en uygun gelen seçenekten başlayarak 1-2-3-4-5-6-7-8-9 şeklinde sıralayınız).

- ☐ Ön büro ☐ Mutfak ☐ Servis ☐ Muhasebe ☐ Eğitim
- ☐ Kat Hizmetleri ☐ Halkla İlişkiler ☐ Pazarlama ☐ Yiyecek-İçecek

11. İşyerinizde, özellikle kadın işgörenin tercih edildiği bölümler hangileridir? (Size en uygun gelen seçenekten başlayarak 1-2-3-4-5-6-7-8-9 şeklinde sıralayınız).

- ☐ Ön büro ☐ Mutfak ☐ Servis ☐ Muhasebe ☐ Eğitim
- ☐ Kat Hizmetleri ☐ Halkla İlişkiler ☐ Pazarlama ☐ Yiyecek-İçecek

12. Aynı görevde bulunan kadın ve erkek çalışanları performans açısından nasıl değerlendiriyorsunuz?

- ☐ Kadın çalışanlar daha yüksek performansa sahip
- ☐ Erkek çalışanlar daha yüksek performansa sahip
- ☐ Kadın ve erkek çalışanlar eşit performansa sahip

13. Çalışanlarınız analık izni kullanmaları konusunda tavrınız ne olur?

- ☐ Yasal sürelerini kullanmaları konusunda destek olurum.
- ☐ İhtiyaç halinde, yasal süre dışında esnek davranırım.
- ☐ İş yoğunluğunu gerekçe göstererek, yasal süreden daha az izin kullanmalarını isterim.
- ☐ Analık izni kullanmak isteyen çalışanın, iş yoğunluğunu gerekçe göstererek, iş akdine son veririm.

14. İşletmenizde kadın astlarınıza yönelik gerçekleştirilecek bir ‘cinsel taciz’ olayı karşında davranışınız ne olur?

- ☐ Yasal yollara başvururum.
- ☐ Tacizi gerçekleştiren kişiyi sözlü olarak uyarırım.
- ☐ Tacize uğrayan kişiyi sözlü olarak uyarırım.
- ☐ Her ikisinin de iş akdine son veririm.
- ☐ Yoksayarım.

1. Kadın ve Erkek arasındaki ayrımcılığı engellemek için sizce neler yapılmalıdır?

.....
.....
.....
.....

2. Turizmde kadın istihdamının niteliğini nasıl buluyorsunuz?

.....
.....
.....
.....

3. Turizm sektöründe cinsiyet ayrımcılığını yönelik gerekli tedbirler alınıyor mu?
Açıklar mısınız?

.....
.....
.....
.....

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı : Hüseyin ŞAHİN

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi/Konaklama İşletmeciliği

Yüksek Lisans Öğrenimi : Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi/ Turizm İşletmeciliği Bölümü

Yabancı Dil(ler) ve Düzeyi

İngilizce – B düzeyi

Bilimsel Yayınlar ve Çalışmalar

- I. Erdoğan Mercan, S., Şahin, H. (2024). Turizm Sektöründe İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Bibliyometrik Bir Analiz, Balkan 10.Uluslararası Balkan Kongresi, Kırklareli, 6-7 Ocak, Kırklareli.