

**T.C.  
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI**

**İŞGÖREN BULMA VE SEÇİMİNDE CİNSİYET  
AYRIMCILIĞININ ETKİSİ: İZMİR'DEKİ A  
GRUBU SEYAHAT ACENTALARINA YÖNELİK  
BİR ARAŞTIRMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**AHMET ÇELİK**

**İZMİR - 2015**

**T.C.  
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI**

**İŞGÖREN BULMA VE SEÇİMİNDE CİNSİYET AYRIMCILIĞININ  
ETKİSİ: İZMİR'DEKİ A GRUBU SEYAHAT ACENTALARINA  
YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**AHMET ÇELİK**

**Tez Danışmanı  
Yrd. Doç. Dr. VOLKAN ALTINTAŞ**

**İZMİR - 2015**

## TEZ ONAY SAYFASI

 IZMIR KATIP CELEBI UNIVERSITESI ISO 9001:2008	T.C. <b>İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ</b> Sosyal Bilimler Enstitüsü	 Dok. No: FR/69/06 İlk Yayın Tar.: 25.12.2013 Rev. No/Tar.: 00/... Sayfa: 1 / 1
	<b>TEZ SINAVI TUTANAK FORMU</b>	

GÖNDEREN : .....Ana Bilim Dalı Başkanlığı  
GÖNDERİLEN : Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Anabilim Dalımız Yüksek Lisans / ~~Doktora~~ Programı öğrencisi Ahmet Çelik  
ile ilgili Tez Sınav Tutanağı aşağıdadır.

Tarih: Prof. Dr. Cemal Zengin Ana Bilim Dalı Başkanı  
Sayı :

İmza [Signature]

### SINAV TUTANAĞI

Tez Sınav Jürimiz tarafından incelenen İşgören Bulvarı ve Sekizinci Cansayet  
Ayunculuğu Etiği: İzmir'deki A Gıda Sektöründe Açık ve Yarı Açık başlıklı yüksek lisans / ~~doktora~~ tezi ile ilgili olarak jürimiz 27.10.2015 tarihinde toplanmış ve adı geçen öğrenciyi Tez Sınavına tabi tutmuştur.

Sınav sonucunda adayın tezi hakkında ~~OYÇOKLUĞU/OYBİRLİĞİ~~ ile aşağıdaki karar verilmiştir.

KABUL

Kabul Edilen Yüksek Lisans / ~~Doktora~~ tezi:

- i) Bilime yenilik getirmiştir   
ii) Yeni bir bilimsel yöntem geliştirmiştir   
iii) Bilinen bir yöntemi yeni bir alana uygulamıştır   
iv) Uygulama yapmıştır (sadece Yüksek Lisans için)

RED

DÜZELTME \*

Tez Sınav Jürisi

Unvanı ve Adı Soyadı

İmza

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Volkan ALTINTAŞ

Üye

Doç. Dr. Zafer ÖZER

Üye

Doç. Dr. Mehmet Emre GÖLER

Üye

Üye

Eki : Tez Değerlendirme Formu (Her bir jüri için).

\* Tez sınavında düzeltme kararı verilmesi halinde jüri tarafından öngörülen düzeltmelere ilişkin bir jüri raporu eklenmelidir. Düzeltmeler için ek süre Yüksek Lisans için en fazla 3 ay, Doktora için en fazla 6 aydır.

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “İŞGÖREN BULMA VE SEÇİMİNDE CİNSİYET AYRIMCILIĞININ ETKİSİ: İZMİR’DEKİ A GRUBU SEYAHAT ACENTALARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

19/06/2015  
Ahmet ÇELİK

## ÖNSÖZ

Seyahat acentalarının işgören bulma ve seçiminde cinsiyet ayrımcılığının olup olmadığının araştırıldığı bu çalışmanın sonuçlandırılmasında birçok kişinin katkısı mevcuttur.

Araştırmanın konusunun belirlenmesinde akademik çalışmalarından etkilendiğim ve konu hakkında her an bilgi alabildiğim Prof. Dr. Atilla AKBABA'ya, içeriğin oluşturulmasında, çalışmanın başlangıcında ve ilerlemesinde katkıları bulunan Yrd. Doç. Dr. Yakın EKİN'e,

Araştırmanın son şeklinin belirlenmesi ve tamamlanmasında her daim yanımda olan, akademik bilgi ve tecrübelerini benden esirgemeyen, beni en iyiye ulaştırma gayetinde olan ve sürekli destekleyen değerli tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Volkan ALTINTAŞ'a,

Yüksek lisans öğrenimimde tüm sorularıma yanıt veren hocam Doç. Dr. Zafer ÖTER'e, güncel bilgilerinden faydalandığım Doç. Dr. Mehmet Emre GÜLER'e,

Lisans öğrenimimde verdikleri eğitim ve desteklemlerini hiçbir zaman unutmayacağım Yrd. Doç. Dr. Aydoğan AYDOĞDU, Yrd. Doç. Dr. Nilgün AVCI ve Doç. Dr. Esin ÖZKAN'a,

Yıllarca birlikte aynı sektörde çalıştığım, kimi zaman patron kimi zaman abla kimi zaman arkadaş olarak yanımda olan, maddi ve manevi desteğini hiçbir zaman esirgemeyen Metro Travel Marmara Bölge Müdürü Lütfiye CANDAN'a,

Çalışmanın veri toplama yönteminde, kendi oluşturmuş olduğu anketi kullanmama izin veren Prof. Dr. Mehmet YEŞİLTAŞ'a, sektördeki bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım Yrd. Doç. Dr. Rahman TEMİZKAN'a,

Bilime ve araştırmacıya saygı duyarak, bu araştırmadaki anketleri cevaplayan ve onların bu teveccühünü asla boşa çıkarmamak için var gücümle çalışacağım turizm sektörünün saygıdeğer çalışanlarına,

Beni bu günlere kadar getiren, düştüğümde kaldıran, her zaman güvenen ve inanan babam Harun ÇELİK ve annem Gülüzar ÇELİK ile birlikte, yaşamımda bana en yakın olan karındaşım Samet ÇELİK'e

*Sonsuz Teşekkür Ederim.*

## ÖZET

### Yüksek Lisans Tezi

#### İşgören Bulma ve Seçiminde Cinsiyet Ayrımcılığının Etkisi: İzmir'deki A Grubu Seyahat Acentalarına Yönelik Bir Araştırma

Ahmet ÇELİK

İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

Bu araştırma, turizm sektörünün yapı taşlarından bir tanesi olan seyahat acentalarının işgören bulma ve seçiminde, gerek işgörenlerin işe alınmasında gerekse işverenlerin işe alımlarında cinsiyetin etkisinin olup olmadığının algılanması amacıyla hazırlanmıştır.

İşgören bulmada kullanılan yazılı, görsel ve internet kaynaklarındaki formlarda ve ilanlarda özellikle cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi vb. gibi demografik bilgilerle kısıtlanma yapılması, bu araştırmanın hazırlanmasında önemli bir etkiye sebep olmuştur.

Araştırmanın evrenini, İzmir ilinde bulunan A grubu seyahat acentaları oluşturmaktadır. Tesadüfi örnekleme seçilen 204 seyahat acentası çalışanına ve 89 acenta işverenine aynı ifadelerin soru tarzları değiştirilerek yazılı ve online anketler uygulanmıştır.

Araştırmada kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik ve işletmeye ilişkin bilgiler, ikinci bölümde işgörenlerin iş başvurusu ve işe alımlarında etken faktörler, üçüncü bölümde işgörenin işe alım ve örgüt içi iş yaşamında karşılaşılabilecekleri muhtemel 13 cinsiyet ayrımcılığı ifadesi yer almaktadır.

Katılımcıların demografik ve işletmeye ilişkin bilgileri frekans ve yüzde dağılımları ile analiz edilmiştir. İşgörenlerin iş başvurusu ve işe alımlarında etkili olan faktörler frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma dağılımları ile çözümlenmiştir. İşgörenin işe alınma süreci ve örgüt içi iş yaşam sürecinde dikkate alınan kriterler, demografik ve işletmeye ilişkin bilgilerle

**anlamalı bir farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklemeler için t-Testi, ikiden fazla grup için ise varyans analizi kullanılarak analiz edilmiştir.**

**Bulgular, yöneticiler için cinsiyet ayrımcılığının işğören seçim sürecinde dikkate alınan kriterleri içerisinde önemli olduğunu göstermese de, işğörenler işğören seçim sürecinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını belirtmektedir. Katılımcılar “acentacılık sektörünün kadınlara daha uygun olduğunu” fikrinde birleşmektedir. Bulgulara dayanarak, seyahat acentalarında işğören seçiminde cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılmasına yönelik ve ileride yapılabilecek bilimsel çalışmalara dair öneriler sunulmuştur.**

**Anahtar Kelimeler: Ayrımcılık, Cinsiyet Ayrımcılığı, İşğören Seçimi, Seyahat Acentaları**

## **ABSTRACT**

### **Master's Thesis Project**

**Influence of Gender Discrimination in Employee Finding and Selection: A  
Research on Group A Travel Agencies in Izmir**

**Ahmet ÇELİK**

**Izmir Kâtip Çelebi University**

**Institute of Social Sciences**

**Department of Tourism Management**

**This survey was conducted in order to determine whether sex has an influence on the recruitment process with regard to travel agencies that play a key role in the tourism industry, considering both “employer attitude” and “employee recruitment criteria”.**

**The limitation of candidates in written, visual and web forms serving as means to seek employees through such demographic measures as sex, age, and education had a significant effect on the preparation of this survey.**

**The scope of the study is limited to group A travel agencies in Izmir. Written and online surveys were conducted on randomly selected two hundred four travel agency employees and eighteen nine agency employers using the same expressions with different question styles.**

**The questionnaire used in the survey is made up of three parts. The first part is concerned with demographic and agency-related information, the second has to do with decisive factors in the application and recruitment, and the third one includes thirteen expressions considered to be sexually discriminative which could possibly be experienced in the recruitment or in the actual worklife within the organization.**

**The demographic and agency-related information of the participants were analysed with frequency and percent distribution. Factors effective on the application and recruitment of employees were resolved with frequency, percent, arithmetic average and standard deviation distribution. The recruitment process of the employee and the criteria considered to be important in the worklife within the organization –to see whether there exists a statistically**



**significant difference as regards demographic and agency-related information- were analysed using t-test for independent samples and variance analysis for groups more than two.**

**Although the findings do not show the significance of sexual discrimination for managers in the recruitment process, employees say otherwise by emphasizing its existence. The participants agree on the idea that “agency sector is more suitable for females”. Depending on the findings, suggestions were presented so as to contribute to future academic studies geared towards the termination of sexual discrimination in the recruitment of travel agency employees.**

**Keywords: Tourism, Travel Agencies, Discrimination, Gender Discrimination, Employee Recruitment**

# İŞGÖREN BULMA VE SEÇİMİNDE CİNSİYETİN ETKİSİ: İZMİR'DEKİ A GRUBU SEYAHAT ACENTALARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

## İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ.....	iii
ÖNSÖZ.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
EKLER LİSTESİ.....	x
GİRİŞ.....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### AYRIMCILIK KAVRAMI

1.1 AYRIMCILIK KAVRAMI.....	1
1.2 AYRIMCILIĞIN TARİHÇESİ.....	2
1.3 AYRIMCILIK ÇEŞİTLERİ.....	3
1.3.1 Etnik Köken ve Irka Dayalı Ayrımcılık.....	4
1.3.2 Yaş Ayrımcılığı.....	7
1.3.3 Boy – Ağırlık Ayrımcılığı.....	6
1.3.4 Dini Ayrımcılık.....	6
1.3.5 Siyasi Ayrımcılık.....	7
1.3.6 Yurt-Mesken-Memleket Ayrımcılığı.....	7
1.3.7 Cinsiyet Ayrımcılığı.....	8
1.3.7.1 Cinsiyet Kavramı.....	9
1.3.7.2 Biyolojik ve Toplumsal Cinsiyet.....	9
1.3.7.3 Cinsiyet Oluşumlu Topluluklar.....	10
1.3.7.4 Cinsiyete Göre Meslek Grupları.....	10
1.3.7.5 Pozitif Ayrımcılık ve Cam Tavan Uygulaması.....	11

1.4 AYRIMCILIĞIN KANUNLARDAKİ YERİ.....	11
---	----

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞGÖREN BULMA VE SEÇİMİNDE AYRIMCILIK VE TURİZM SEKTÖRÜ UYGULAMALARI

2.1. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE İŞGÖREN BULMA VE SEÇİM SÜRECİ .....	13
2.1.1 İşgören İhtiyacı.....	14
2.1.2 İşgören Bulma Süreci.....	14
2.1.3 İşgören Seçim Süreci.....	15
2.1.4 Örgüt İçi İş Yaşam Süreci .....	16
2.2 İŞLETMELERDE KARŞILAŞILAN AYRIMCILIKLAR.....	16
2.2.1 İşgören Bulmada Ayrımcılıklar.....	17
2.2.2 İşgören Seçiminde Ayrımcılıklar .....	17
2.2.3 Örgüt Çalışmasında Ayrımcılıklar .....	18
2.3 TURİZM SEKTÖRÜ VE SEKTÖRDEKİ AYRIMCILIK UYGULAMALARI	18
2.3.1 Turizm ve Seyahat Acentaları .....	20
2.3.3 Ayrımcılık ve Seyahat Acentaları .....	21
2.4 TURİZM SEKTÖRÜNDE AYRIMCILIK ÇALIŞMALARI .....	22

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞGÖREN BULMA VE SEÇİMİNDE CİNSİYETİN ETKİSİ: İZMİR'DEKİ SEYAHAT ACENTALARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1 PROBLEMİN İFADESİ .....	26
3.1.1 Araştırmanın Amacı .....	26
3.1.2 Araştırmanın Evreni .....	27
3.1.3 Araştırmanın Örneklemi .....	28
3.1.4 Araştırmanın Yöntemi.....	28
3.1.4.1 Veri Toplama Yöntemi.....	29
3.1.4.2 Verilerin Analizi.....	29
3.1.4.3 Ölçeğin Güvenirlilik Analizi .....	30
3.2 ARAŞTIRMANIN BULGULARI .....	31
3.2.1 Katılımcıların Demografik ve İşletme Özelliklerine İlişkin Bulguları ....	31

3.2.2 İşverenlerin İşgören Bulma ve İşe Alım Süreçlerinde Dikkate Alınan Kriterlerin Önem Düzeyine Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular .....	33
3.2.3 İşverenlerin İşgören Bulma ve İşe Alım Süreçlerinde Dikkate Alınan Kriterlere İlişkin Görüşlerinin Demografik Özelliklerine Göre Anlamli Farklılığın Olup Olmadığına İlişkin Bulgular .....	38
3.2.4 İşverenlerin İşgören Seçim Sürecinde ve Örgüt İçi İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular .....	41
3.2.5 İşverenlerin İşgören Seçim Sürecinde ve Örgüt İçi İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Görüşlerinin Demografik Özelliklerine Göre Anlamli Farklılığın Tespitine İlişkin Bulgular .....	43
3.2.6 İşgörenlerin İş Başvurularında ve İşe Alım Süreçlerinde Dikkate Alınan Kriterlerin Önem Düzeyine Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular .....	45
3.2.7 İşgörenlerin Başvuru ve İşe Alım Süreçlerinde Dikkate Alınan Kriterlere İlişkin Görüşlerinin Demografik Özelliklerine Göre Anlamli Farklılığın Tespitine İlişkin Bulgular .....	50
3.2.8 İşgörenlerin İşgören Seçim Sürecinde ve Örgüt İçi İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular .....	52
3.2.9 İşgörenlerin İşgören Seçim Sürecinde ve Örgüt İçi İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Görüşlerinin Demografik Özelliklerine Göre Anlamli Farklılığın Olup Olmadığına İlişkin Bulgular .....	54
3.2.10 Katılımcıların Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Bulguları .....	57
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	76
KAYNAKÇA.....	82
EKLER	

## KISALTMALAR LİSTESİ

CEDAW	: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
KPSS	: Kamu İşgöreni Seçme Sınavı
KSGM	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
MTA	: Maden Teknik Arama
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TDK	: Türk Dil Kurumu
TKDF	: Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu
TMMOB	: Türkiye Makine Mühendisleri Odası Birliği
TURSAB	: Türkiye Seyahat Acentaları Birliği
UDHR	: İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi
UNICEF	: Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu
US	: United State
vb	: ve benzerleri
vd	: ve diğerleri

## TABLULAR LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Turizm Sektöründe Ayrımcılık Çalışmaları	32
<b>Tablo 2:</b> Katılımcıların İşgörenlerin İş Başvuru ve İşe Alım Süreçleri ile Örgüt İçi İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığa Yönelik Görüşlerine İlişkin Ölçeğin Güvenirlilik Katsayıları (Cronbach's Alpha)	40
<b>Tablo 3:</b> İşveren ve İşgörelere İlişkin Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgilerin Frekans Dağılımları	41
<b>Tablo 4a:</b> İşverenin İşgören Bulma Sürecinde Etkili Olduğunu Düşündüğü Faktörlerin Önemlilik Derecelerine İlişkin Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Dağılımları	44
<b>Tablo 4b:</b> İşverenin İşgöreni İşe Alma Sürecinde Etkili Olduğunu Düşündüğü Faktörlerin Önemlilik Derecelerine İlişkin Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Dağılımları	45
<b>Tablo 5:</b> İşverenlerin İşgören Bulma ve İşe Alım Süreçlerinde Dikkate Aldıkları Faktörlere Önem Derecelerine İlişkin Toplam Değerlerinin Cinsiyet Düzeylerine Göre Farkı	50
<b>Tablo 6:</b> İşverenlerin İşgören Bulma ve İşe Alım Süreçlerinde Dikkate Aldıkları Faktörlerin Önem Derecelerine İlişkin Toplam Değerlerinin İşyerindeki Pozisyonuna Göre Farkı	51
<b>Tablo 7:</b> İşverenlerin İşgören Bulma ve İşe Alım Süreçlerinde Dikkate Aldıkları Faktörlerin Önem Derecelerine İlişkin Toplam Değerlerine Yaş, Eğitim Durumu, Doğum Yeri ve İşyerindeki Pozisyonuna Göre Farkı	52
<b>Tablo 8:</b> İşverenlerin İşgören Seçim Süreci Ve Örgüt İçi İş Yaşamında Karşılılaşması Muhtemel “Cinsiyet Ayrımcılık” Unsurlarına İlişkin Verdiği Yanıtların Frekans Dağılımları	54
<b>Tablo 9:</b> İşverenlerin İşgören Seçim Süreci ve Örgüt İçi İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Toplam Değerlerinin Cinsiyete Göre Farkı	57
<b>Tablo 10:</b> İşverenlerin İşgören Seçim Süreci ve Örgüt İçi İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Toplam Değerlerinin Yaş Düzeylerine Göre Farkı	57

<b>Tablo 11:</b> İşverenlerin İşgören Seçim Süreci ve Örgüt İçi İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Toplam Değerlerinin Eğitim Durumu, Doğum Yeri, Sektördeki Çalışma Süresi ve İşyerindeki Pozisyonuna Göre Farkı	58
<b>Tablo 12a.</b> İşgörenin İş Başvuru Sürecinde Etkili Olduğunu Düşündüğü Faktörlerin Önemlilik Derecelerine İlişkin Frekans Dağılımları	60
<b>Tablo 12b.</b> İşgörenin İşe Alım Sürecinde Etkili Olduğunu Düşündüğü Faktörlerin Önemlilik Derecelerine İlişkin Frekans Dağılımları	61
<b>Tablo 13:</b> İşgörenlerin İşgören İş Başvuru ve İşe Alım Süreçlerinde Dikkate Aldıkları Faktörlere Önem Derecelerine İlişkin Toplam Değerlerinin Cinsiyet Düzeylerine Göre Farkı	65
<b>Tablo 14:</b> İşgörenlerin İşgören İş Başvuru ve İşe Alım Süreçlerinde Dikkate Aldıkları Faktörlere Önem Derecelerine İlişkin Toplam Değerlerinin Demografik Bilgilere Göre Farkı	66
<b>Tablo 15:</b> İşgörenlerin İşgören Seçim Sürecinde ve Örgüt İçi İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular	69
<b>Tablo 16:</b> İşgörenlerin İşgören Seçim Süreci ve Örgüt İçi İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Toplam Değerlerinin Cinsiyete Göre Farkı	71
<b>Tablo 17:</b> İşgörenlerin İşgören Seçim Süreci ve Örgüt İçi İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Toplam Değerlerinin Yaş, Gelir Düzeyi, Doğum Yeri, Sektördeki Çalışma Süresi ve İşyerindeki Pozisyonuna Göre Farkı	72
<b>Tablo 18:</b> İşgörenlerin İş Başvuru ve İşe Alım Süreçlerinde Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Toplam Değerlerinin Cinsiyete Göre Farkı	74
<b>Tablo 19:</b> İşgörenlerin İşgören Seçim Süreci Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Toplam Değerlerinin Cinsiyete Göre Farkı	75

## **EKLER LİSTESİ**

<b>EK 1:</b> Krejcie ve Morgan'ın Kitleler İçin Örneklem Genişlikleri Tekniği	1
<b>EK 2:</b> Seyahat Acentalarının İşveren/Yöneticilerine Uygulanan Cinsiyet Ayrımcılığı Anketi	2
<b>EK 3:</b> Seyahat Acentalarının İşgörenlerine Uygulanan Cinsiyet Ayrımcılığı Anketi	4



## GİRİŞ

*“Bir sosyal topluluk, bir millet, kadın ve erkek denilen iki tür insandan oluşur. Kabil midir ki, bir kitlenin bir parçasını geliştirelim diğerine müsamaha edelim de kitlenin bütünü ilerletebilmiş olsun.”*

Mustafa Kemal Atatürk

Ayrımcılık, hukukla, adaletle, eşitlikle ve sosyal bilimlerle, ama en çok da günlük yaşamla ilgili bir kavramdır. Önüne geçilemeyen ve gün geçtikçe farklı boyut ve şekillerde toplumda sıkça görünen bir olgudur. Bu olgu, insanlar tarafından ister istemez kabullenilmiştir. Yaşam boyunca çeşitli nedenlerden dolayı insanlar ayrımcılığın etkisinde kalabilmekte ya da bu etkiyi gözle görülür biçimde yaşayabilmektedir. Cinsiyet, saç veya göz rengi, boy, fizik, kilo, yaş, dil, din, ırk farklılıkları nedeniyle birçok ayrımcılık faktörü insan yaşamını olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir.

Bu araştırmanın temel konusu, turizm sektörünün temel taşlarından bir tanesi olan seyahat acentalarının işgören bulma ve bu işgörenin seçiminde cinsiyet ayrımcılığının herhangi bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymaktır. İnsan turizmin öznesidir. Emek-yoğun olan bu sektörde olmazsa olmazlardan bir tanesidir. Dolayısıyla insan olmadan turizmin olamayacağı, aynı zamanda işgören bulma ve seçimi bir insan kaynakları işleyişi olduğundan, insan ilişkilerinde oluşabilecek ayrımcılıklar işgören seçimine de etki edebilmektedir.

Tarih boyunca meydana gelen ayrımcılık çeşitlerinden biri olan cinsiyet ayrımcılığı, geçmiş senelerde kadınlar üzerine etkin olsa da günümüzde meslek gruplarına göre erkeklere de yansımaktadır. İşe göre cinsiyet ve cinsiyete göre iş tayin edilmesi gibi durumların meydana gelmesine neden olmuştur. Sosyobiyologlara göre tarihte erkekler avcı ve yiyecek sağlayan, kadınlar çocuklara bakan ve ev işleriyle ilgilenen olmuştur (Ritzer'den aktaran Arlı 2013: 284).

## BİRİNCİ BÖLÜM

### AYRIMCILIĞIN TARİHÇESİ VE İLGİLİ KAVRAMLAR

#### 1.1 AYRIMCILIK KAVRAMI

Ayrımcılık, anglo – amerikan kökenli olup ilk bakışta “fark gözetme” veya “farklı davranış” olarak ele alınmalıdır. Ancak terimin yeni kullanımında “discrimination” sözcüğünün “distinction” ve “difference” yerine seçilmesi ile yaygın şekilde fark gözetmenin özelliğini ifade edilmektedir (Günter'den aktaran

Ağırbaşı, 2009: 30-32). Türk Dil Kurumu Sözlüğü'ne (2014) göre ise “ayırım yapmak”, eşit davranmamak, fark gözetmek anlamına gelmektedir. “Ayrımcılık” ise ayrımcı olma durumunu anlatmaktadır.

Ayrımcılık, bir gruba veya grubun üyelerine karşı önyargılardan beslenen olumsuz tutum ve davranışların tümüyle ilgili bir süreçtir. Önyargılar ve dolayısıyla ayrımcılık, bir gruba ya da grup üyelerine yönelik olumsuz düşüncelerin yanı sıra hoşlanmama, hor görme, kaçınma ve nefret etmeye kadar uzanan olumsuz duyguları içeren tutumlara da yol açmaktadır (Göregenli, 2012: 21). Bir bireyin, evrenin herhangi bir yerinde dünyaya gelmesi, farklı etnik kökenlere sahip olması, dini ve vicdani hükümlerini uygulaması ve belirtmesi, ten rengi, göz rengi, konuşmuş olduğu dil onun diğer insanlardan farklı değerlendirilmesine, alçaltılıp veya yükseltilmesine, kayırma veya safdışı edilmesine birer sebep olmamalıdır. Ayrımcılığın baş göstermesi ve uygulanması ile doğal olarak “eşitlik” ilkesinin bozulması söz konusu olmuştur.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nin birinci maddesinde, “bütün insanlar özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğarlar...” cümlesiyle ifade edilen “eşitlik” ilkesi, aynı zamanda diğer bütün hakların da temelini oluşturur. Bildirinin ayrımcılıkla ilgili ikinci maddesi insan haklarına ayrımsız olarak sahip olunacağını ifade ettiği gibi eşitliğin kapsamını da tanımlar niteliktedir (www.unicef.org, 20.03.2014).

## 1.2 AYRIMCILIĞIN TARİHÇESİ

Mitolojide kadın, doğurganlık özelliği sebebiyle çift cinsel kimlikli olarak düşünülmüştür. İnsanlık tarihinin başlangıcında baba kavramı yoktur; dolayısıyla insanlık, annenin etrafında kümelenmiştir. Bu devirde kadının hem doğuran, hem de doğurtan bir güç olduğuna, yani hermaafrodit (erdişi) olduğuna inanılmıştır. Cinsiyet ikiliği üzerinden eşitsizlik ilkesinin özel mülkiyetin ortaya çıkmasıyla oluştuğuna bağlayan görüşler bulunmaktadır (Güzel, 2014: 188-189). Örneğin Kızılkaya'ya (2004) göre özel mülkiyetten önce işbölümü olmadığından ve de erkeğin rolü de bilinmediğinden kadın-erkek cinsiyet ayrımından da söz etmek olanaksızdır.

Toplum kavramı ortaya çıktığında yaşayış biçimleri ve teknolojik gelişimleri temel alınarak sınıflandırma yapılmıştır. İlk toplumsal yapı avcılık ve toplayıcılık sınıfında ele alınan, yaşam sürdürebilmek için genellikle erkeklerin avcılık yaptığı, kadınların toplayıcılıkla uğraştığı (yaşlılar ve çocuklar da bu gruba dahil edebilir), ortalama insan ömrünün yirmi yıl olduğu, yerleşik yaşama geçilmemiş olan 30-60 arası insanın bir arada yaşadığı mini toplayıcı ve avcı toplumu örnek gösterilebilir (www.milliyet.com.tr, 10.02.2014). O dönemde yer alan iş bölümü, bugüne kadar çeşitli şekillerde ulaşmıştır.

Ataerki toplumlarda erkeğin ayrıcalıklı ve üstün konumuna göre kadını “zayıf cinsiyet” olarak tanımlamak ve toplumsal kadınlık rollerini bu ilkeye dayandırmak, biyolojik farklılıklarla açıklanamayacak kadar sığ bir bakış açısidir. Buna rağmen bilim tarihi boyunca kadın, biyolojik birer varlığa indirgenmiştir. Oysa biyolojik farklılık temeline dayalı olarak kurulan emek bölümü, memeli hayvanlarda olduğu gibi

içgüdü temelinde örgütlenmiş olarak değil; insanın anlamlı faaliyetleri sonucu ortaya çıkmaktadır (Cemal, 1996: 60). Bunun sonucunda toplumsal evrimi oluşturan kurallar, kadın ve erkeğe görevler yüklemektedir.

Onsekizinci yüzyılda meydana gelen, başta Avrupa olmak üzere tüm dünyayı etkileyen Sanayi Devrimi ve Fransız İhtilali, beraberinde getirdikleri kapitalizm ve makineleşme ile toplumlararası ayrışım, iş gücü ve eşitsizliklere yol açmıştır. Sanayi devrimi ve sonrası oluşan teknolojik, ekonomik ve toplumsal değişiklikler kadınlara ev içindeki annelik ve ev kadınlığı rollerinin dışında ekonomik faaliyetlere ücret karşılığı daha fazla katılma imkânı yaratmış ve “ücretli kadın işgücü” kavramının doğmasına yol açmıştır. Ücret kadın açısından önemli bir kavramdır. Ayrıca, ekonomik faaliyete katılan ve katılmayan kadın ayrımı gelişen ücretli kadın işgücü tanımı ile daha da belirginleşmiştir (Parlaktuna, 2010: 1217). Ücret kadını toplum içinde görünür kılan ve birey olmasını sağlayan ve kadını her alanda eşit olmasında etkin olan bir kavramdır.

2. Dünya Savaşı’ndan beri, toplum yaşamında ve özel hayatta kadınlara karşı ayrımcılığı tanımlayan ve kadınların temel insan haklarından ve özgürlüklerinden yararlanmalarını sağlamaya yönelik sözleşmeler kabul edilmiştir. Yıllar boyunca kabul edilen cinsiyet temelli (*gender specific*) uluslararası sözleşmeler kadının toplumdaki rolü ve sosyal yaşamın tüm alanlarına katılabilme yetisiyle ilgili görüşlerdeki çeşitlilikleri yansıtmaktadır. Zaman ve görüşler değiştikçe bu değişim yeni sözleşmelerin kabulüne yol açmış, eskileri ya tamamen terkedilmiş veya yeniden ele alınarak değiştirilmiştir (Belek Erşen, 2006: 5).

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu 1948 yılında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ni kabul ederek, söz konusu bildirmede anılan hakları topluca güvence altına almışlardır. Türkiye’nin de “6 Nisan 1949 tarih ve 9119 Sayılı Bakanlar Kurulu ile “İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin Resmi Gazete ile yayınlanması yayımdan sonra okullarda ve diğer eğitim müesseselerinde okutulması ve yorumlanması ve bu Beyanname hakkında radyo ve gazetelerde münasip neşriyatta bulunulması” kararlaştırılmıştır. Bakanlar Kurulu Kararı 27 Mayıs 1949 tarih ve 7217 Sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır” (TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonu). İmza koyduğu bu sözleşme eşitlik ilkesinin uluslararası dayanakları arasındadır. İnsan Hakları Bildirgesi’nin kişileri ayrımcılıktan korumayı ayrıntılı olarak düzenlemek yerine, sözleşmede tanımlanan hak ve hürriyetlerden yararlanırken ayrımcılığa uğramalarını yasaklamakla, başka bir deyişle, herkesin bu haklardan eşit biçimde yararlanacağını belirtmekle yetindiğini eklemek gerekir. İnsan Hakları Bildirgesi ayrımcılığı geniş bir temelde yasaklamaktadır.

Esasında Yunan mitolojisiyle başlayan, dini metinlerde insan ırkının erkekten var olmasıyla belgelenen “toplumsal cinsiyet ayrımcılığı”, bilimle kuramsallaşmış, toplumdan topluma aktarımı sonucu da güçlü bir kültürel zemin sağlamıştır.

### 1.3 AYRIMCILIK ÇEŞİTLERİ

Yaradılış gereği canlıların çeşitliliği ve farklılıkları nedeniyle ayrımcılık konusunda çok fazla sayıda ayrıştırıcı unsur meydana gelmiştir. Bunlar birçok maddede ayrı ayrı yazılabileceği gibi belirli gruplar halinde de sınıflandırabilmektedir. Jewson ve Mason (1986), ayrımcılığın, “biyolojik determinizm” (cinsiyet, ırk ve milliyet), “partikularizm” (kişisel özellikler) ve “patronaj” yani kayırma (sosyal açıdan uygun olan seçkin kişiler) olmak üzere değişik türleri olduğundan bahsetmişlerdir. Mathis ve Jackson’a (2000) göre de ayrımcılık çeşitleri; ırk, etnik köken ve uyruğa dayalı ayrımcılıklar, cinsiyete dayalı ayrımcılıklar, yasaya dayalı ayrımcılıklar, fiziksel ve zihinsel engellere dayalı ayrımcılıklar, dini inanç, görünüş ve cinsel tercih konularındaki ayrımcılıklardır.

### **1.3.1 Etnik Köken ve Irka Dayalı Ayrımcılık**

Etnik kavramı, eski Yunancada halk anlamına gelen “ethnos” kelimesinden türeyen “ethnik” sözcüğünden Türkçeye geçmiştir. Etnik grup da kişilerin aynı halk olma duygusunu paylaştıkları, bağlılık ve özdeşlik kurdukları, ortak ve anlamlı bir tarihi geçmiş ve kökleri olan insanlar olarak tanımlanmaktadır (Anderson,1974: 234). Etnik köken ve etnisite dendiğinde etnik kimlik kavramı ön plana çıkmaktadır. Etnik kimlik, kişinin bir sosyal gruba üyeliği ve bu üyeliğe ilişkin değer ve duygu farklılıklarından ortaya çıkan benlik algısı olarak sosyal kimliğin bir parçasıdır (Jean S. Phinney 2001: 495).

Türk Dil Kurumu’na (2014) göre ırk, kalıtımsal olarak ortak fiziksel ve fizyolojik özelliklere sahip insanlar topluluğu olarak belirtilmiştir. Vorster (2002), ırkçılık kavramının çağımızdaki anlamının Marger’in üç temel fikir etrafında şekillenen bir inanç sistemi ya da ideoloji olarak gördüğü tanım ile daha net anlaşılacağını belirtmektedir. Bu temel fikirlerin birincisi, insanların doğal olarak farklı fiziksel tiplere ayrılmış olmalarıdır. İkincisi, söz konusu fiziksel özellikler, özünde kültür, kişilik ve zeka ile ilişkili olarak görülmektedir. Sonuncusu ise genetik kalımları temelinde, bazı grupların kalıtımsal olarak diğerlerinden üstün olduğu düşüncesidir. Dolayısıyla, ırkçılık doğuştan sosyal davranış ve kapasiteleri farklı olan grupların alt gruplara bölünmesini savunan inancı simgelemektedir. Bu yargı ise toplumsal kaynakların, özellikle refah, prestij ve gücün değişik biçimlerde eşitsiz dağılımını meşrulaştırmaktadır.

Irkçılık ve yabancı düşmanlığına bağlı ayrımcılık, kişisel bakış açısı itibarıyla, sayılan olumsuzluklara dayandırılarak rasyonel bir çizgiye oturtulabilmektedir (Yılmaz, 2008: 3). Avrupalılar, keşifler olmadan önce kendileri gibi beyaz insanlarla karşılaşmamışlardı. Coğrafi keşiflerle birlikte özellikle beyaz ırkın üstünlüğü öngörüsü ile, gittikleri ülkelerden köle getirmeye başlamışlardır. Aynı zamanda köle getirdikleri ülkelerde iç savaş ve kıyımlara neden olmuşlardır. (Diamond, 2002: 116).

Irkçılığın en yaygın ve en bilindik olarak görüldüğü yerlerden biri de Amerika kıtası olmuştur. Afrika’dan getirmiş olduğu siyahi köleleri güney bölgelerinde çalıştırmış, onları aşağılık ırk olarak öne sürmüşlerdir. Amerika’da kölelik 1865 yılında yasalarla kalkmış olmasına rağmen ırkçılığa engel olunamamıştır (Vardar, 1995: 33).

Tarihçi Eric Hobsbawm (2010), yakın tarihte en büyük ırkçılık katliamı iki kitlesel savaşın yaşandığı 20. yüzyılı ‘Aşırılıklar Çağı’ olarak tanımlar. Özellikle II. Dünya Savaşı öncesi Nazi Almanyası’nın yapmış oldukları, dünyaya ırkçılığın etkilerini canlı olarak göstermiştir.

İrkçılığın insanlar üzerindeki etkisi iki şekilde belirtilmektedir. Birincisi doğrudan fiziki saldırı şeklinde sonuçlanan ırkçı şiddet; ikincisi de sırf göçmen olmaları sebebiyle kişileri işe almama, onlara ait iş yerinden alışveriş yapmama, okulda dışlama gibi daha düşük yoğunluklu ırkçı yaklaşımlardır. Nüfusa oranla Avrupa’nın en yoğun göçmen topluluklarına sahip olan Fransa, Almanya, İngiltere, İsviçre, Avusturya, Hollanda, Belçika, İsveç ve Danimarka gibi ülkelerde bu dönemlerde değişik isimler altında ırkçı eğilimli gruplar partileşme süreçlerine girmişlerdir. İrkçı şiddetin hedeflediği etnik gruplar da ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir. Bazı ülkelerde eski sömürgelerden gelen azınlıklar hedeflenmiştir. Fransa’daki Cezayir asıllılar, İngiltere’deki Asya ve Karayip kökenliler ırkçı saldırıların ana hedefi olmuştur. Kimi ülkelerde göçmenler ve aileleri, Almanya’da Türkler, Belçika’da Türkler ve Faslılar hedefteki unsur olmuştur (Taş, 1999: 50-60).

### **1.3.2 Yaş Ayrımcılığı**

Königstein’e göre (aktaran Baybora 2010: 37) “yaş ayrımcılığı kavramı, ayrımcılık için yaşın kullanımının haksız olduğu ve yaşlı işçilere haksız muamele durumlarda uygulanır” şeklinde tanımlanmıştır. Yaş ayrımcılığı, yeni bir olgu değildir. İstihdamda yaş ayrımcılığı konusunda hem Amerika’da hem de İngiltere’de, 1920’lerden, 1930’lardan beri tartışmalar bulunmaktadır (Macnicol, 2006: 7).

Yaş ayrımcılığı, çalışma koşullarında esaslı değişikliklerin olduğu Sanayi Devrimi sonrası dönemde özellikle 19. yy.’ın sonlarında doğmuştur. Bu dönemdeki çalışma koşullarının özellikle yaşlı işçilere uymaması nedeniyle yaşlı işçiler, üretimin taleplerini karşılayamamaları sonucunda uzun yıllar çalışmış olmalarına rağmen işten çıkarılmışlardır (Baybora, 2010: 38).

Yaş ayrımcılığı, genç kuşakların yaşlı kişileri kendilerinden farklı görmelerine de yol açmaktadır (Bekir, 1991: 194). Yaş nedeniyle kişiler veya gruplar arasında muamele farklılıkları, ayrımcılığın diğer türlerinde olduğu gibi genelleştirilmiş kanılara veya günlük önyargılara dayanmaktadır. Bu kanıların hatalı olduğu, yanlış anlamalara ve haksız önyargılara dayandığı ifade edilmektedir. Hem gençler hem de yaşlılar bu tarz önyargılardan etkilenebilmektedir. Kişiler, bu önyargıların bir sonucu olarak ayrımcılığa maruz kaldığında, muamele ve saygı eşitliği inkar edilerek temel hak saygınlıkları ihlal edilmiş olmaktadır. Haksız yaş ayrımcılığından etkilenen yaş gruplarının, sosyal dışlanmaya maruz kalması sonucunda yüksek seviyede fakirlik gibi olumsuz sonuçlarla karşılaşmaları da söz konusu olabilecektir (Bekir, 2014: 200-205).

Genellikle yaşlı işçilerin genç işçilerden daha az esnek, daha az motivasyona sahip ve daha az yenilikçi olduğu hakkındaki düşünceler, onların fiziksel kapasiteleri ve yeterlilikleri ile ilgili kanılar ve önyargılar bulunmaktadır. Yaşlı işçiler veya ayrımcılığı ile ilgili kanılar,

- Yaşlı işçiler, daha tecrübeli olsalar bile bazı pozisyonlarda genç işçilerden daha düşük performansa sahiptirler.

- Ekonomik nedenlerle işgücünün azaltılmasında, işverenlerin en yüksek ücreti yaşlı işçilere ödemelerinden dolayı her zaman ilk önce yaşlı işçiler işten çıkarılmalıdır (Berlinda Peng-Brian H Kleiner'dan aktaran Baybora 2010: 42).

### **1.3.3 Boy – Ağırlık Ayrımcılığı**

Amerikan Sosyoloji Birliğine göre boy ayrımcılığı, “kişilerin boy uzunluklarına göre yapılan bir ön yargıdır. Bir bireyin boyunun, bulunduğu toplum içerisinde kabul edilebilir bir aralık içerisinde olmaması durumda görülmektedir. Gerek boyunun kısa gerekse uzun olması toplum içerisinde ayrımcılığa neden olabilmektedir.”

Yale Üniversitesi Rudd Yiyecek Politikası ve Obezite Merkezi araştırma direktörü Rebecca Puhl (2013) yaptığı ve Basic and Applied Social Psychology dergisinde yayımlanan araştırmaya göre 1990'ların ortasından 2000'lere gelene kadar kilo ayrımcılığı yüzde 66 oranla arttığını belirtmektedir. Araştırma sonucunda obezlerin daha az istihdam edildiği ve daha az terfi aldığı, yemek bağımlılığının daha sempatik olduğu fakat obezite kadar aşırı rahatsızlık etmediği söylenmektedir (www.milliyet.com.tr, 08.03.2014).

Özellikle görsellik gerektiren mesleklerde boy oranı çok önemli bir yerdedir. Mankenlik seçimleri ve polis başvuruları gibi bazı meslek seçimlerinde minimum bir boy ölçüsü verilebilmektedir. Ülkemizde polislik başvurularında Polis Akademisi başvuru şartlarında “Kadınlar için 162 cm., erkekler için 167 cm.'den kısa boylu olmamak ve beden kitle endeksinin 18 ile 27 arasında olmak” maddesi yer almaktadır. ABD'de askeri pilot olabilmek için bacak boyunun 86-102 cm, toplam boyunun ise 160-180 cm olması gerekmektedir (www.afrotc.com, 10.11.2014).

### **1.3.4 Dini Ayrımcılık**

Birleşmiş Milletler Şartı'nın temel prensiplerinden biri, her insanın doğasında bulunan insanlık onuru ile eşitlik olduğunu ve bütün üye devletlerin ırk, cinsiyet, dil veya din ayrımcılığı yapmaksızın herkesin insan haklarına ve temel özgürlüklerine her yerde saygı gösterilmesini ve uyulmasını sağlamak ve teşvik etmek için teşkilatla birlikte ayrı ayrı veya ortaklaşa faaliyette bulunma taahhüdü bulunmasıdır. Bununla birlikte her bireye İnsan Hakları Evrensel Bildiri'nin ve İnsan Haklarına dair uluslararası sözleşmelerin ayrımcılık yapmama ve hukuk önünde eşitlik prensipleri ile düşünce, vicdan, din ve inanç özgürlüğü verilmiştir.

İnsanlar arasında din veya inanca dayanan bir ayrımcılık, insanlık onuruna karşı bir aşağılama olarak tanımlanabilir. Bu ayrımcılık, İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nde ilan edilen ve İnsan Hakları uluslararası

sözleşmelerinde ayrıntılı bir biçimde düzenlenen insan haklarının ve temel özgürlüklerini ihlal ettiği ve uluslar arasında ve ulusal yaşamda dostane ve barışçıl ilişkilere karşı bir engel olduğu için yasaklanmıştır.

Din veya inanç, inancını açıklayan bir kimsenin yaşam anlayışının temel unsurlardan biri olduğunu ve bu din veya inanç özgürlüğüne bütünüyle saygı gösterilmesi ve güvence altına alınması gerekmektedir.

Kayabaş ve Kütküt (2011)'ün yayınladığı rapora göre işgören istihdamı ve sorunları bakımından beş tane yargıya intikal eden dini ayrımcılık vakası tespit edilmiştir.

### **1.3.5 Siyasi Ayrımcılık**

Tarihin her döneminde görülen ayrımcılığın her topluma göre farklı bir nedeni vardır. Siyasi görüş bu sınıflandırmalardan bir tanesidir (Turpcu, 2004: 12). Kişinin siyasal düşünce ya da dinsel inançları iç dünyası ile ilgili olduğundan, atamaya yetkili organın denetimi dışında kalmaktadır. Ancak yine de kişinin, siyasal tutum ve davranışlarına karşı da tamamen kayıtsız kalınamamaktadır. Devlet, niteliğinden dolayı atanılacak görevin gerekleri ile uyuşmayan bireysel davranış veya kamuca bilinen bir eylem biçimine dönüşmüş düşünce ve kanaatlerle de ilgilenmektedir (Arslan, 2010: 67).

İşgörenlerin bir sendikaya üye olması siyasi katılım şekillerinden birisidir (Öztekin, 2003: 234). Bu nedenle işe alımlarda yapılabilecek sendikal ayrımlar siyasi ayrımcılık içerisinde yer almalıdır. Sendika kavramı TDK'da (2014) "işçilerin veya işverenlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için aralarında kurdukları birlik" olarak yer almaktadır.

Siyasi ayrımcılık önüne geçilmesi en zor ayrımcılık türlerinden bir tanesidir. Çünkü insanlar, iş ve terfi gibi konularda siyasete takılmamak için herhangi bir parti veya siyasi düşünceyi destekler nitelikte cümleler ve hareketler kullanabilmektedir. Çetin ve Özdemirci'ye (2011) göre siyasi ayrımcılığı alışkanlık haline getiren kurumlarda çalışanlar bir süre sonra çeşitli davranış kalıplarını göstermelik olarak yapacaklar, bu da kurum içinde büyük bir samimiyetsizliği beraberinde getirecektir.

### **1.3.6 Yurt-Mesken-Memleket Ayrımcılığı**

Sosyo-kültürel anlamlar ve ilişkiler dünyasında "adamı olma"ya aracılık eden bağların teması akrabalıktan mezheptaşlığa veya tarikatdaşlığa, kirvelikten okul/asker arkadaşlığına, mahalle arkadaşlığından meslektaşlığa kadar çok çeşitlilik gösterir. Hemşehrilik bu temalardan sadece birisidir (Kurtoğlu, 2012: 148)

Hemşehrilik, aynı coğrafi alana ait olma temelinde kurulan toplumsal bir ilişkiyi tanımlar. Böylesi bir toplumsal ilişki, gerçek veya kurgusal olabilir. Gerçek olduğunda hemşehrilik, aynı köy, kasaba, şehir, il veya bölgede köklenmiş, buraları yurt/memleket edinmiş insanları tanımlar (Kurtoğlu, 2003: 146). John A. Agnew'a (1987) göre "yer"in (place), mikro-sosyolojik ilişkilerin kurulup devam ettirildiği bir mahali (locale), makro-sosyolojik ve ekonomik süreçler tarafından belirlenen bir fiziksel mekânı (locality) ve bu

yere ilişkin “his” unsurları vardır. Yani yer, toplumsal ilişkilerin şekillenip kurulduğu ve insanların buraya ilişkin kimlikler geliştirdiği fiziksel mekândır.

Yeni biriyle tanıştığımızda genellikle sohbetin başında sorulan kritik sorudur “Nerelisin?” cevabı sohbetin gidişatına etkisi büyüktür. Karşıdaki hemşehri çıkarsa, bir yakınlık ve dayanışma hasıl olur (Sungur, 2014: 38). Özellikle yerel ve mahalli seçimlerde hemşehricilik önemli bir unsurdur.

### 1.3.7 Cinsiyet Ayrımcılığı

Ayrımcılık türlerinden bir diğeri de cinsiyet ayrımcılığıdır. Cinsiyet ayrımcılığının somut bir kavram olması bu ayrımın en çok göze çarpan ayrımcılık türü olmasına neden olmaktadır.

Eşit şartlardaki iki bireye cinsiyetlerine bağlı olarak farklı muamele yapılmasının bir sonucu olan cinsiyet esaslı ayrımcılık, sosyal ve ekonomik açıdan olumsuzluk oluşturmasının yanı sıra, hakkaniyet ölçülerine ters düşen bir uygulama şeklidir. Cinsiyet esaslı ayrımcılık; cinsiyetler arasında eşitsizlik oluşturarak, özel mülkiyet ve toplumun sınıflara ayrılması olgusuyla sıkı sıkıya bağlı olan baskı, sömürü ve cins ayrımının çeşitli belirtilerinden birisidir (Reed, 1994: 172). Cinsiyet ayrımı, işe almada, iş ortamında ve işgörenin çalışma koşullarında kadın veya erkeğe farklı davranılmasıdır (Türker, 1997: 75).

Toplumda, bir cinsin diğerdinden üstün olduğuna dair inanış ve bundan kaynaklanan cinsiyet esaslı ayrımcılık, sosyologlar tarafından toplumsal bir sorun olarak ele alınmaktadır (Altan, 2004: 229).

Kadınlara karşı yapılan ayrımcılık cinsiyet ayrımcılığına dahil edileceği gibi cinsiyet ayrımcılığı ifadesi de önce kadını çağrıştırmaktadır. Eğitim-öğretim, mesleki eğitim, iş hayatı gibi pek çok alandaki imkanlardan en az yararlanan, erkeklere nazaran daha az nitelikli, düşük ücretli işlerde istihdam edilen grup kadınlardır (Turpcu, 2004: 4). Her ne kadar ayrımcılık denildiğinde kadınlar ön plana çıkarılmış olsa da günümüzde bu çağrışım yer değiştirmiş durumdadır. Özellikle turizm, sağlık ve pazarlama sektörlerinde kadınlar bir adım daha öne çıkmaktadır.

Tıpkı ataerkil söylemler gibi medyada da akıllı, güçlü ve aktif erkeklik imajına karşın eksik, zayıf ve pasif olan kadınlık imajını destekleyen, sürdüren ve geliştiren nitelikte yayınlar bulunmaktadır. Bunun aksine güçlü, değişen, modern kadın söylemleri altında ise, kadının gücünü, bir hediye paketinin ışıltılı yüzeyi gibi, görünüşüyle kazanabileceğini savunan bir güzellik endüstrisinin hegemonyası yatmaktadır. Özellikle medyada kadın temsili ağırlıklı olarak, fiziksel görünüm (çekicilik ve güzellik) üzerinedir ve bu temsil biçimi, kadının diğer özelliklerini yok saydığı için, kadını erkeğe oranla güçsüz kılmaktadır (Arşan vd'den aktaran Güzel, 2013: 4).

Türkiye’de Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2014) tarafından yapılan bir çalışmada da, sağlık sektöründe, tüm kadın yöneticilerin toplam %55’i, kadın çalışanların %56’sı, hemşirelerin %59’u, kadın doktorların %54’u cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapıldığını düşünmektedirler (www.kadininstatusu.aile.gov.tr, 2015).



Cinsiyet ayrımcılığı başta Amerika olmak üzere çoğu ülkelerde ve topluluklarda yasalarla korunmaktadır.

“Danıştay 12 Dairesi’ nin çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılık ile ilgili 22.02.2006 tarih, 2004/4382 E. ve 2006/539 K. sayılı karara konu olayda, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB), KPSS-2004/2 ve Ek Yerleştirme Tercih Klavuzununun 252 kodunda yer alan ve Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü merkez teşkilatına mühendis kadrosuna yapılacak atamalar için, “Cinsiyeti erkek olmak” ibaresinde içeren düzenlemenin; T.C Anayasası’na, yasalarına ve Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere aykırı olduğu gerekçesiyle iptalini istemiştir. Dosyayı incelen Danıştay tetkik hakimin görüşüne göre daha öncede yukarıda bahsedilen T.C Anayasası ’nın düzenlediği kamu hizmetlerine girme hakkının düzenlendiği 70.madde, Anayasa ’nın 10.maddesi ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5.maddesi aykırı olmasını sebep göstermiştir. Danıştay’a göre lisans programına devam edilerek alınan mezuniyet diploması; kişinin mesleği her koşulda yerine getirmeye hak kazandığı anlamına gelmektedir şeklinde açıklama yapılmıştır. MTA ’nın savunmasında 2804 sayılı kanun 2. maddesi uyarınca görev ifasında, büyük çoğunlukla arazide, meskun olmayan mahallelerde oldukça zor koşullarda çalışıldığını ve ataması yapılacak mühendislerin uzun süreli çalışmalar için alınacağı beyan edilmiştir” (Genç’ten aktaran Erol 2011: 12).

Yasalardaki düzenlemelere rağmen ayrımcılık uygulamalarının sürmesi, çalışma yaşamında kadınlara yönelik ayrımcılık sorununun, yasalarla ilgili olmaktan çok uygulama sorunu olduğunu göstermektedir. İşverenler, yeni çalışanları ise alırken ayrımcılık uygulayabilirler. Bu, kadınların bazı işler için “uygun olmadığı” ve erkeklerin ise bazı işler için “uygun olmadığı” hakkındaki önyargılara dayanır ve doğrudan cinsiyet ayrımcılığıdır. Benzer biçimde, ücretsiz iş yükünün çoğunu taşıdıkları için, kadınlar ayrımcılıkla karşılaşabilir. İşverenler, bakacak çocukları olduğu için, kadınların kendilerini ücretli işe veremeyeceklerine inanabilirler. Araştırmalar, kadınların yaşlarına ya da görünümlerine bakarak da (yaslı ya da yeterince çekici olmamak gibi) ayrımcılığa uğrayabildiklerini tespit etmiştir (Neimanis, 2000).

### **1.3.7.1 Cinsiyet Kavramı**

TDK’ya (2014) göre cinsiyet “bireye, üreme işinde ayrı bir rol veren ve erkekle dişiye ayırt ettiren yaradılış özelliği, eşey, cinslik, seks” olarak tanımlanmaktadır. Cinsiyet terimi bireyin genetik ve kromozomal birleşimine, içsel ve dışsal üreme organlarına ve bir cinsiyeti diğer cinsiyete oranla önemli ölçüde farklılaştıran ikincil düzeydeki cinsel karakteristiklere ya da kısaca bir bireyin biyolojik cinsiyetine gönderimde bulunmaktadır” (Girginer’den aktaran Temel vd, 2006: 28).

Cinsiyet kavramı, kadın ya da erkek olmanın biyolojik yönünü anlatır ve demografik bilgi sağlar (Dökmen, 2010: 18). Cinsiyet kavramı biyolojik ve toplumsal olarak değerlendirilmektedir.

### **1.3.7.2 Biyolojik ve Toplumsal Cinsiyet**

İnsan yaratılışında doğuştan gelen özelliği biyolojik cinsiyetini oluştururken, toplum tarafından kazandığı ise toplumsal cinsiyetini oluşturmaktadır. Ann Oakley toplumsal cinsiyet kavramını sosyolojiye kazandıran kişidir. Biyolojik ve toplumsal cinsiyet açıklanması sırasında batılı ülkelerden dilimize geçen “sex” ve “gender” kelimelerinin anlamsal karmaşaları gözükmemektedir.

Ann Oakley’e göre ‘cinsiyet’ (sex) biyolojik erkek-kadın ayırımını anlatırken, ‘toplumsal cinsiyet’ (gender) erkeklik ve kadınlık arasındaki buna paralel ve toplumsal bakımdan eşitsiz bölünmeye gönderme yapmaktadır (Marshall’dan aktaran Ökten, 2009: 303).

Dökmen (2010) batılı modeller gibi “sex” için cinsiyet, “gender” için “toplumsal cinsiyet” kavramlarını kullanmakta; cinsiyeti, bireyin biyolojisine göre belirlenen demografik bir kategori, toplumsal cinsiyeti ise kadın veya erkek olmaya yönelik toplumun veya kültürün yüklediği anlamları ve beklentileri ifade ettiğini söylemektedir. Türköne (1995) ise “gender” ve “sex” kelimelerinin yerine Türkçe karşılığı olarak, “cinsiyet” ve “cins” kelimelerini kullanmaktadır.

### **1.3.7.3 Cinsiyet Oluşumlu Topluluklar**

Yirminci yüzyılın ortalarında meydana çıkan feminizm ve kadına yönelik şiddet nedeniyle bir çok dayanışma ve dernekleşme faaliyetleri başlamıştır. Kadınların özellikle iş ve işgücü seçiminde, terfide ve işten ayrılma konularında yaşamış oldukları “ayrımcılık” nedeniyle bu faaliyetler büyük bir hızla yaygınlaşmıştır.

Günümüzde kadın oluşumlu dernekler genel anlamda dayanışma ve yardımlaşma dernekleri oldukları gibi, buldukları sektör, bölge ve siyasi parti kolları gibi birçok çeşitte karışımıza çıkmaktadır.

Türkiye’de 1976 yılında kurulan Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu (TKDF)’nin resmi sitesinde yer alan açıklamaya göre federasyonun amacı “ Kadının kalkınması yoluyla toplumun maddi ve manevi kalkınması için çalışmak ve bu konuda yardımlaşma ve dayanışmayı sağlamak” olarak belirlenmiştir. Bilinen diğer kadın derneklerinden biri olan Uçan Süpürge Derneği’nin kuruluş amacı; “kadın kuruluşları ve kadın hareketine duyarlı kişiler arasında iletişim, işbirliği ve dayanışmayı arttırmak, onların deneyimlerini genç kuşaklara aktarmak, ulusal ve uluslararası bir iletişim ağı oluşturmaktır”.

### **1.3.7.4 Cinsiyete Göre Meslek Grupları**

Türkiye’de kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı, genellikle sosyologlar tarafından çalışılmış ve ekonomistler tarafından fazla ilgi görmemiştir. Fakat doksanlı yıllardan sonra işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığı konusunda hem ampirik hem de teorik bazı çalışmalar yapılmıştır. Yapılan bu çalışmaların sonuçları, Türkiye’de de kadınların durumlarının dünyadaki hemcinslerinden farklı olmadığını göstermiştir.

Tarımın payı görece azalırken, sanayi ve hizmet sektörlerinin payları artmıştır. Dünya genelinde kadınların en çok yer aldığı sektör olan hizmet sektörünün payının artıyor oluşu şüphesiz olumlu bir durumdur (Pissarides vd. 2005: 72).

Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın verilerine göre; 1995'te çalışan kadınların yalnızca %19,2'si hizmet sektöründe yer alırken, bu sayı 2007'de %37,9'a, 2014'de ise %45'e ulaşmıştır ([http://www.csgb.gov.tr /csgb,\\_20.02.2015](http://www.csgb.gov.tr/csgb,_20.02.2015)). Bu verilerden de anlaşılacağı gibi Türkiye'de kadınların en çok yer aldıkları alan hizmet sektörü olmuştur.

OECD ülkeleri karşılaştırıldığında kadının istihdama katılma oranı 2014 yılında %78,5 ile en yüksek oranda İzlanda olurken, en düşük oranda ise %29,5 ile Türkiye olmaktadır (Celasun, 2015: 6).

### **1.3.7.5 Pozitif Ayrımcılık ve Cam Tavan Uygulaması**

Eşitlik ve adalet ilkeleri çerçevesinde hak ve özgürlükler herkese eşit şekilde tanınmalı ve uygulanmalıdır. Fakat bazen pozitif ayrımcılık kamu vicdanını daha fazla rahatlatır (Ünlü, 2009: 1). Pozitif ayrımcılık, bir toplumda dezavantajlı konumdaki insan gruplarının lehine geliştirilen politika, strateji, yöntem ve uygulamaların bütününe verilen isimdir. Pozitif ayrımcılık uygulamaları adı geçen dezavantajlı kişilerin iş ve eğitim yaşamında ayrıcalıklı muamele görmeleri amacına yönelir (Robertson'dan aktaran Akbaş ve Şen 2013: 167). Günümüzde gerek uluslararası belgelerde, gerekse ulusal hukukta hukuksal eşitliğin yanı sıra fiilî eşitliğin de sağlanması amacıyla, kadınlar için özel düzenlemeler yer almaktadır. Pozitif ayrımcılık olarak anılan bu düzenlemeler, demokratik eşitlik anlayışına aykırı değil, bilakis eşitliği gerçekleştirici önlemlerdir (Dinçkol, 2005: 115).

Cam tavan uygulaması, 1970'li yıllarda Amerika'da ortaya çıkan bir kavramdır. Örgütsel önyargılar ve kalıplar tarafından yaratılan, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına gelmelerini engelleyen görünmez, yapay engeller olarak tanımlanmıştır (Wirth, 2004: 1). Kadın çalışanların alt kademelerde çalışması ve yükselirken de stratejik yönetim kadrolarından uzak tutulmaları işletmelerde üst ve tepe yönetimde genellikle erkek yöneticilerin olmasına sebep olmaktadır. Bunun yanı sıra kadınların iş ve aile yaşamı konusunda denge kurmasının zorluğu, aile yaşantısı konusunda daha fazla sorumluluk alması gerekliliği de yönetim kademelerinden uzak kalmalarına sebep olabilmektedir.

## **1.4 AYRIMCILIĞIN KANUNLARDAKİ YERİ**

Ayrımcılık ve kayırma unsurları tüm toplumlar tarafından belirli kurallar dahilinde engellenmeye çalışılmıştır. 10 Aralık 1948 yılında yayımlanan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin ikinci maddesinde;

- ✓ Herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka türden kanaat, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğuş veya başka türden statü gibi herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, bu bildirmede belirtilen bütün hak ve özgürlüklere sahiptir.
- ✓ Ayrıca, bağımsız, vesayet altında ya da kendi kendini yönetemeyen ya da egemenliği başka yollardan sınırlanmış bir ülke olsun ya da olmasın, bir kişinin uyruğu olduğu ülke ya da memleketin siyasal, hukuksal ya da uluslararası statüsüne dayanarak hiçbir ayırım yapılamaz.

ibareleri yer almaktadır. Bununla birlikte yirmi birinci maddede;

“1. Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.

2. Herkesin, herhangi bir ayırım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır.

3. Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yararlı ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır” maddeleri ile iş yaşamındaki ayrımcılıkların önlenmesine engel olunmaya çalışılmıştır.

Ülkemizde ayrımcılık 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 122. Maddesine (www.resmigazete.gov.tr/eskiler, 10.08.2015 ) göre;

(1) Dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle;

a) Bir kişiye kamuya arz edilmiş olan bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya kiraya verilmesini,

b) Bir kişinin kamuya arz edilmiş belli bir hizmetten yararlanmasını,

c) Bir kişinin işe alınmasını,

d) Bir kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını, engelleyen kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır hükmü yer almaktadır. Bu maddenin gerekçeli sebebinde kişilerin işe alınması veya alınmaması ibaresi yer aldığından cinsiyet belirtmenin bir suç unsuru olduğu ve cinsiyete dayalı işgören tercihi yapmanın da yasaklandığı belirtilmektedir.

İş hayatının düzeni için hazırlanmış olan 4857 sayılı İş Hu.kuku'nun “Eşit Davranma İlkesinde” (www.resmigazete.gov.tr/eskiler, 10.08.2015) ise;

İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz ibareleri yer almaktadır.

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırmıcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme (CEDAW), 1979 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'na kabul edilen, 1981'de yürürlüğe giren bir sözleşmedir (www.kahdem.org.tr, 15.11.2014). Orijinal başlığında, "elimination" kelimesini içermekle birlikte, Türkçeye çevirilirken "ortadan kaldırılması" yerine "önlenmesi" kelimesi ile karşılanması tercih edilmiştir. Fakat Acar'a (2003) göre bu sözleşme, ayırmıcılığa ilişkin bir tehlikeyi önlemeyi değil, mevcut ayırmıcılığı ortadan kaldırmaya yönelmiştir. Böyle bir sözleşmenin kabul edilmesi, kadınlara karşı ayırmıcılığın evrensel bir problem olduğunu ortaya koymuştur ve kabul ediliş tarihinden itibaren UDHR'nin dünya kadınları için "kadınların insan hakları bildirgesi" olarak nitelendirilmektedir.

Avrupa Topluluğunun 9 Şubat 1970 tarihli yönergesi ise, doğrudan ya da dolaylı olarak cinsiyet ayrımını yasaklamıştır.

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **İŞGÖREN BULMA VE SEÇİMİNDE AYRIMCILIK VE TURİZM SEKTÖRÜ UYGULAMALARI**

Bu bölümde turizm işletmelerinde ayırmıcılık kavramı, işletmelerde ayırmıcılığın gözlemlenebileceği yerlerin nereler olduğu, ayırmıcılık türleri ve onlardan biri olan cinsiyet ayırmıcılığı ile ilgili bilgiler verilmiştir. Ayrıca, ayırmıcılık ve konaklama ile birlikte seyahat işletmeleri arasında ilişkiye de değinilmiştir.

#### **2.1. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE İŞGÖREN BULMA VE SEÇİM SÜRECİ**

Son yıllarda insan kaynakları yönetiminde meydana gelen yoğun değişiklikler ve gelişmeler, insan unsurunun "tüketilmesi gereken bir nesne" değil, "geliştirilmesi gereken bir değer" olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Organizasyon içerisindeki en önemli kaynağın insan olduğu düşüncesi bir klişe olmaktan çıkmış ve şirket yönetimleri için stratejik anlamlar ifade etmeye başlamıştır.

İnsan kaynakları yönetiminin fonksiyonlarından biri olan “işgören bulma ve seçme” süreci, şüphesizki, işgörenin tedarikinde uygulanan süreçlerin başında gelmektedir. İnsan unsurunun bu denli önemli olması işgören bulma ve seçme sürecini giderek daha da vazgeçilmez hale getirmektedir (Benli ve Şahin, 2004: 114).

Bir işletmenin insan kaynakları yönetiminde en önemli ve en zor konuyu işgören bulma ve seçme teknikleri oluşturur. Bu unsurun işletmenin gerçek gereksinimini karşılayacak düzeyde ve yetenekte bulunması ve bunlar arasında en yararlı olanların seçilmesi insan kaynakları yönetiminde başlı başına önemli bir konu ya da sorun olarak değerlendirilir. Bu sebeple büyük ölçekli işletmelerde insan kaynakları bölümüne bağlı bir alt birim olarak işe alma şeflikleri veya departman yöneticileri ve müdürleri işgören bulma ve seçme sorumluluğunu yüklenirler (Sabuncuoğlu, 2000: 72).

### **2.1.1 İşgören İhtiyacı**

Her işletmenin kendisine özgü bir planlama stratejisi bulunmaktadır. Bu planlama sayesinde işgören ihtiyacı ve gereksinimleri belirlenmektedir. Yüksel'e (2000) göre, planlama sonucunda ortaya çıkan işgören açığını karşılamak üzere gerekli bilgi, yetenek, beceri ve motivasyona sahip adayları araştırma ve işletmeye çekebilmek, insan kaynakları planlamasının amaçları arasında yer almaktadır. Gerekli ve nitelikli insan kaynağının sağlanması da çok sayıda kaynağın ve yöntemin kullanılmasını gerektirmektedir.

İşletmelerdeki birbirinden farklı iş ve pozisyonlar, birbirine göre değişik nitelik, yetenek ve kişilik özellikleri gerektirir. Bu durum ise işletmelerde, işe uygun ve nitelikli insanların istihdam edilmesi zorunluluğunu beraberinde getirmiştir. Çalışan ile iş arasındaki uyumun sağlanabilmesi için hem bireyin yeteneklerinin hem de bireyin kişilik yapısının çalıştığı işe uygunluğu gereklidir (Alpugan vd, 1997: 128).

Çalışma hayatında her iş ya da meslek için aranan yetenek ve becerilerin özellikleri birbirinden farklılıklar göstermektedir. Bu nedenle bir insana yetenek ve iş bilgisiyle tamamen örtüşen bir iş ya da meslek bulmak ve o kişiyi ilgili işe yerleştirmek bir uzmanlık alanıdır (Silah, 2005: 178).

### **2.1.2 İşgören Bulma Süreci**

Welch'e göre (aktaran Tütüncü vd, 2003: 115) yaşamını devam ettirmek, büyümek, verimli ve etkin olmak gibi amaçları olan işletmelerde işe yeni alınacak işgörenin, işin gerektirdiği nitelik ve yeteneklere sahip olması bir zorunluluk olarak görülmektedir.

İşgören bulma, işletmenin ihtiyaç duyduğu işgöreni bulma sürecidir. İşletmeler işgören eksikliklerini tamamlamak için genelde iki yöntem kullanmaktadırlar. Bunlardan bir tanesi iç kaynaklar, diğeri ise dış kaynaklar olmaktadır (Koçak ve Yüksel, 2011: 73). İşletme hangi yöntemi kullanacağı kararını en doğru şekilde vermesi gerekmektedir.

İşgören bulma yollarının en yaygın olanları; gazetelerde, mesleki dergilerde ve internette duyurular yayımlama, işyerine yapılan kişisel başvuruları değerlendirme, iş kurumu ve danışmanlık şirketleri

hizmetlerinden yararlanma, eğitim kurumlarından staj, burs gibi yollarla nitelikli öğrencileri çekme ve işletmede çalışan işgörenin önerilerini dikkate almaktır (Yurdatapan, 2011: 38).

İşletme hangi kaynakları kullanacağına karar vermeden önce dikkat etmesi gereken iki husus vardır. Birincisi, hangi işe eleman alınacağını, bu işin kişiden neler beklediğini, işin gereklerinin neler olduğunu çok iyi belirlemesi gerekir ki bunu da ancak iş analizi sistemi ile gerçekleştirebilir. İkincisi ise iş analizini yaptıktan sonra bu işi yapacak olan elemanın sahip olması gereken özelliklerin neler olduğunu belirlemektir. Eğer bu iş böyle yapılmaz ise sonuç hem işletme hem de işgören açısından hüsran olacaktır (Çavdar, H. ve Çavdar, M. 2010: 81-82).

### 2.1.3 İşgören Seçim Süreci

İşgören seçim süreci, işe başvuran adaylar arasından işin gerektirdiği niteliklere en uygun olanının belirlenmesi sürecidir. Etkili bir işgören seçimi, iş tanımları, iş gerekleri ve iş standartlarıyla sağlanmaktadır (Özgen vd., 2001: 135).

İşgören bulma ve seçme süreci, bir işletmenin yaşamını sürdürebilmesini sağlayacak gerekli kişilerin belirlenmesinde büyük bir öneme sahiptir. Bu sebeple işgören bulma ve seçme sürecinin başarılı olabilmesi için;

- a) İş analizinin doğru yapılması,
- b) Seçim sürecini gerçekleştirecek kişilerin doğru seçilmesi
- c) Seçilen bu seçicilerin süreç ve işletme hakkında yeterli bilgiye sahip olmaları,
- d) İşletme içindeki iş gücü, bilgi, yetenek, performans vb. konuların yer alacağı bir envanter oluşturulması,
- e) İşletme dışından ihtiyaç duyulan kalifiye elemanlara ulaşmak için doğru ilan verilmesi,
- f) Başvuran adayların vermiş olduğu belgelerin objektif olarak incelenmesi,
- g) Son görüşme için seçilen adayların uygun kişiler olduğundan emin olunması,
- h) Son görüşme sonrası seçilen adaylara doğru işe doğru insan prensibi ile uygun işin teklif edilmesi,
- i) Hedeflenen seçim maliyetinin aşılmaması,
- j) Kazanılan işgören bulma ve seçme tecrübeleri ile mevcut işgören bulma ve seçim sürecinin iyileştirilmesi gerekir.

Bu bakış açısı ile yaklaşıldığında, kısaca, işletmenin değer ve misyonuna uyumlu, işletmede çalışan kişiler tarafından oluşturulan örgüt kültürüne uygun, analiz edilen spesifik işi yapacak kişinin araştırılması, işin başarıyla yürütülmesi ile bu işi başarmada insanları neyin motive edeceğini bulma, işletmede işe verilen önemin vurgulanması işgören bulma ve seçim sürecinin doğru bir şekilde tanımlanması ve uygulanmasında temel konulardır. Ayrıca güçlü bir işletme içi ve işletme dışı kişi yetenek, bilgi, tecrübe vb. konuların yer

aldığı veri tabanı oluşturmak işletmeye kuvvetli bir rekabet avantajı sağlayacaktır (Civan ve Demireli, 2004: 31).

İşgören seçim süreci titizlikle gerçekleştiği zaman iş ile işçi arasında bir uyum sağlanmaktadır. İşgören bulma ve seçme faaliyeti önemli miktarda bir gider gerektirir. Deneme süresi içinde veya sonradan başarısız işgörenlerin işletmeden uzaklaştırılmaları durumunda da bu giderler daha da artmaktadır. Bu yüzden karar verme aşamasındaki maliyetleri düşürmek, uzmanlara olan bağımlılığı azaltmak ve tarafsız kararlar verebilmek ve doğru işgöreni seçebilmek için pek çok yöntem kullanılmaktadır (Kaya ve Gözen, 2005: 356).

#### 2.1.4 Örgüt İçi İş Yaşam Süreci

İşgörenlere yönelik performans değerlendirme ile onun sonuçları olan terfi, ücretlendirme ve ödüllendirme gibi aşamaları ve işgörenlerin örgüt iklimine bağlı olarak çalışma ortamı ve yönetici ile ilişkilerinin tümünü kapsayan süreçtir (Arslan, 2010: 15).

Toplumsal yapının en önemli unsurlarından biri olan örgütler, sahip oldukları kurumsal özellikleriyle faaliyetlerini içte ve dışta kurulan bir ilişkiler sistemiyle devam ettirirler (Geçikli vd, 2011: 164). Dinamik bir varlık olan örgütler kendilerine özgü işlevleri gerçekleştirebilmek için hem örgüt içine hem de örgüt dışına yönelik etkili bir iletişime ihtiyaç duyarlar.

Günümüzde rekabet avantajı kazanabilmek ve elde tutabilmek; bitmek ya da yola devam etmek anlamına gelmektedir. Bu gücü sağlayabilmek için işletmeler çalışanlarıyla iyi ilişkiler kurmak ve onlara örgüt içindeki konumları ne olursa olsun değer vermek zorundadır. Bu noktada örgütsel hedeflere ulaşmada örgütsel bağlılığın ne derece önemli ve kritik olduğu görülür (Demir ve Öztürk, 2011: 36). Doğru insanı işe almak örgüt için hayati bir öneme sahiptir. Yanlış insanı işe almak ise örgüt içinde yüksek işgören devir hızı, işe devamsızlık, disiplinsizlik, çatışmalar ve verimlilikte düşüş gibi birçok istenmeyen sorunun ortaya çıkmasına sebep olabilir (Leopond vd, 2005: 190).

## 2.2 İŞLETMELERDE KARŞILAŞILAN AYRIMCILIKLAR

İşverenlerin işgörenlere yönelik ayrımcılık yapmasına dünyanın her yerinde ve neredeyse her iş kolunda rastlanmaktadır (Koyuncu ve Bakırtaş, 2006: 257). Etnik, yaş, cinsiyet, siyasi vb. unsurlar işletmelerde görülebilen ayrımcılık türleridir. Başka bir açıdan sınıflandırıldığında ise ayrımcılık doğrudan ve dolaylı olmak üzere kategorilere ayrılmıştır (Çelenk, 2010: 221).

**Doğrudan ayrımcılık**, kural ve uygulamaların net olarak bazı bireyleri sadece belli bir grubun üyeleri olmaları nedeniyle dışlaması ya da tercih etmesi nedeniyle oluşan duruma verilen addır. Örneğin; barınma ihtiyacını gidermek için çoğunlukla beyazların yaşadığı bir bölgede ev kiralamak isteyen bir



siyahinin; çok sayıda kiralık evin olduğu bir sezonda aracı kurumlar tarafından bölgede boş ev olmadığını söyleyerek dışlanması durumu doğrudan ayrımcılık uygulamasıdır (Tomei, 2004: 59).

Doğrudan ayrımcılık kavramı çalışma hayatında; kişilerin işe kabul, terfi, performans değerlendirme aşamalarında cinsiyet, ırk, etnik özelliklerine bağlı olarak ayrımcı uygulamalara maruz kalmalarıdır. Örneğin; işverenlerin ırk ayrımcılığından ötürü özel istihdam bürolarından siyahi işçi istemedikleri, sağır ya da kısmen görme engelli işçileri de bu engellerinden ötürü geri çevirdikleri görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında doğrudan ayrımcılık, kişiye ya da gruba cinsiyet, ırk ve özürlü olmasına bağlı olarak diğerlerine davranıldığından farklı davranılmasını ifade etmektedir (Stredwick, 2000: 66).

**Dolaylı ayrımcılık;** aynı şartlara sahip olanlar arasında birinin diğerine oranla daha olumsuz tesir yapan nesnel bir ayrımcılık olup, bunun kesin sınırlarını çizmek her olayda zor olmaktadır (Yavaş, 2002: 61). Bu nedenle dolaylı ayrımcılık uygulamalarının tespiti güçleşmektedir. Çalışma hayatında dolaylı ayrımcılık; işverenin görünürde tüm adaylara ya da çalışanlara aynı şekilde davranması, ancak çalışanlar ya da adaylar arasında cinsiyet, ırk gibi özelliklerinden dolayı diğerlerinden daha olumsuz davranışlara maruz bırakma eylemlerinde ortaya çıkmaktadır. Bu olumsuz davranışlar, görünürde tarafsız olmasına rağmen, uygulamada cinsiyet, ırk, etniklik, yaş gibi özellikleriyle bir grup oluşturmuş üyelere yöneliktir (Stredwick, 2000: 66).

### **2.2.1 İşgören Bulmada Ayrımcılıklar**

İşgören bulma ve seçme birbirlerini tamamlayan sıralı işlevlerdir. Önce bulma sonra seçme işlevi gerçekleştirilir. İşe uygun işgörenler bulunmadığı takdirde işgören seçiminin fazla bir anlamı olmayacaktır. Bazen bu döngü tersine dönebilmektedir. Halk dilinde “torpil” adını verdiğimiz bu işlemde işgören önce seçilir, sonra formalite olarak bulma işlemi başlatılabilir (Özalp ve Koparal, 2004: 125).

İşe alınmada ayrımcılık, iş ilişkisinin kurulmasından önceki dönemde iş ilanları ile başlamaktadır. Söz konusu ilanlarda sadece erkeklerin veya kadınların işe alınacağını açıkça belirtilmiş olması ya da bu anlamın çıkarılacağı bir ifade kullanılması dolaylı ya da doğrudan ayrımcılık yapıldığı anlamına gelmektedir (Yıldız, 2008: 201). Örneğin, internet üzerinden iş bulma sitelerinde, gazetelerde veya iş ilanlarında yer alan diksiyonu düzgün, kadın aday açıklaması bu işe erkeklerin başvuramayacağını açıkça ifade etmektedir.

### **2.2.2 İşgören Seçiminde Ayrımcılıklar**

Demir'e (2011) göre turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin iş ilanları, iş başvuru formlarının hazırlanması ve sonraki aşamada işe alım sürecinde kişilerin demografik özelliklerine göre farklı ayrımcılık yaptıkları tespit edilmiştir. İşe eleman alımı konusunda yapılan ayrımcılık, fizyolojik nedenler açısından, fiziksel güç ve kadınların doğurganlığı olmak üzere belli başlı iki noktada toplanabilmektedir (Mayatürk, 2006: 84).

İş dünyası tarafından erkeklere atfedilen, acımasız, saldırgan, kararlı gibi tanımlamalara karşın; kadına yönelik, aciz, zayıf, duygularının kurbanı tanımlamaları cinsiyet ayrımcılığının ve sorunlu bakış açısının diğer bir göstergesidir (Türel ve Dolmacı, 2013: 87). İşgören seçim sürecinde iş başvuru formlarında yasal olmamasına rağmen, formların %93'ünde cinsiyet kavramı ve cinsiyet ayrımcılığına ilişkin sorular yer almaktadır (Temizkan, 2010: 92-93). İşgörene sorulan sorular, bu konularda ipuçları vereceğinden ve önyargılara sebep olabilecek ayrımcı bir bilgi talebi olarak dikkat çekmektedir.

### **2.2.3 Örgüt Çalışmasında Ayrımcılıklar**

Bireyler işe kabul edildikten sonra bir örgüt içerisinde çalışmaya başlayacaktır. Bu aşamadan sonra da ayrımcılık unsurlarının örgüt içi iş yaşamında araştırılması gerekecektir.

Küreselleşme sürecinde vasıflı kadın istihdamının hizmetler sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir (Kardam ve Toksöz, 2000: 3). Özellikle bankacılık, satış pazarlama, sigortacılık hizmetleri kadın istihdamının yüksek olduğu sektörlerdir.

Diğer sektörlerde göre turizm sektöründe, haftanın yedi günü ve yirmidört saat hizmet verme zorunluluğu nedeniyle yoğun çalışma saatleri söz konusudur. Özellikle hafta sonlarında ve tatil dönemlerinde çalışmak durumunda kalınması, ailenin ve özel yaşamın bir ölçüde ihmal edilmesi anlamına geldiğinden, kadınların bir yönetici olarak zorlanabilecekleri önyargısını doğurmaktadır.

Kadınlara karşı yapılan ayrımcılık sektörden sektöre değişmekle birlikte, kadın çalışanların ağırlıklı olarak çalıştığı belirli sektörde bile ortaya konmaya çalışılan ayrımcılığa karşı oluşturulan politikalar başarısızlıkla sonuçlanabilmektedir. Yüksek öğrenim görmüş ve olumlu çalışma şartlarının yerleştiği ve kadın çalışan sayısının önemli seviyelerde olduğu bankacılık sektörü bu duruma bir örnektir. Burada kadın çalışanların ağırlığı olmakla birlikte gereksiz görülebilecek bir çok işin kadınlara yaptırıldığı, kadınların güzel görünümlü olmalarının bankanın prestiji ve imajı açısından kullanıldığı zamanlar olduğu, tepe yönetiminde kadınlar yerine erkeklerin hakimiyetinin yer aldığı ve bankacılık sektöründe istihdam edilen kadınlardan çalışma dönemlerinin ilk yıllarında ya da ilerleyen diğer dönemlerde çocuk sahibi olmalarını konusunda baskılara maruz kaldıkları araştırma sonucunda elde edilen tespitlerden bir kaçıdır (Eyüpoğlu vd'den aktaran Gerni, 2001: 26-28).

## **2.3 TURİZM SEKTÖRÜ VE SEKTÖRDEKİ AYRIMCILIK UYGULAMALARI**

Tükeltürk ve Perçin'e (2008) göre, hizmet sektörü içerisinde yer alan turizm sektöründe her geçen gün kadın çalışanların sayısı giderek artmasına rağmen genel olarak işletmelerdeki sorun olan ayrımcılık burada da göze çarpmaktadır. Özellikle kadınların diğer sektörlerde göre yüksek oranda istihdamını sağlayan

turizm sektöründe, kadınların düşük oranda yönetici kademesine getirilmelerinin nedenlerinin tespit edilmesi önem taşımaktadır.

Birbirinden farklı ellidört sektörü doğrudan etkileyen turizm, ekonomiyi en fazla canlandıran sektörlerin başında gelmektedir. İhracattan sonra en büyük döviz kaynağı sektör olan turizm, etkilediği ve etkilendiği sektörler açısından son derece önemli bir konumdadır. Ekonomi içinde turizm, başta gıda, yeme içme, ulaştırma gibi birçok sektörü de doğrudan etkilemektedir. 1950'li yıllardan itibaren gelişmekte olan ülkelerde turizm hareketlerinin hızlı gelişimi görülürken, araştırmacılar cinsiyet ve farklılıkların etkileri konularında sınırlı sayıda çalışmalar yapmışlardır. Otelcilik sektöründe yapılan çalışmalarda ise işgücünün farklılığı konusunun zaman zaman ihmal edildiği görülmektedir. Turizm ve buna bağlı faaliyetlerin temelinde insan unsuru yer almaktadır. Dolayısıyla sonuçları itibariyle turizm faaliyetleri cinsiyet kavramındaki tüm ayrıntıları kapsamaktadır.

TÜİK'in 2014 yılı istatistiklerine göre turizm sektöründe ülkeye giriş yapan kişi sayısı 42 milyon kişiye yaklaşırken, turizm gelirleri de 33 milyar doları aşmaktadır (www.tuik.gov.tr, 22.03.2015).

Turizm sektöründe işgören devir hızı da çok yüksektir. Bu nedenle işgören ihtiyacı oluşmaktadır. Oniki aya yayılamayan turizm sektöründe genellikle işgören istihdamı dönemlik olmaktadır. TÜİK 2014 raporlarına göre turizm sektöründeki dönemlik işgören ihtiyacı, Türkiye'nin toplam işsizlik oranının %2,2'sini karşılamaktadır (www.hurriyet.com.tr/ik, 20.04.2015).

İşgören ihtiyacı oluşan tüm sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe de işgören seçimlerinde bazı kriterler söz konusu olsa da, sektördeki işgörenin kendisine özgü herhangi bir kanunu bulunmamaktadır. Dolayısı ile seçilen işgörenler maliyet açısından düşük tutulması için eğitimsiz ve tecrübesiz olmaktadır. İnkay-İnsan Kaynakları Yöneticileri Derneği Başkanı Kanbir'e (2013) göre "Türkiye'de üniversitelerde eğitim alan öğrencilerin ancak %3'ü (68 bin öğrenci) turizm eğitimi alıyor. Turizm eğitimi alanların %75'i ise 2 yıllık yüksek öğrenimden mezun oluyorlar. Ancak mezun olanların büyük çoğunluğu sektörde çalışmadığını belirtmiştir" (www.turizm gazetesi.com/news, 02.02.2014).

Turizm sektörünün emek - yoğun bir sektör olması ve otomasyona diğer sektörlerden çok daha az imkan sağlaması, bu sektörde insan gücüne olan ihtiyacı daha da artırmaktadır. Turizm sektöründe gelişmiş ülkeler incelendiğinde, o ülkeleri ilginç ve çekici yapan unsurların sadece maddi kaynakları, yatırımları, tarih ve tabiat zenginlikleri değil, onları değerlendiren insan ve organizasyon gücü olduğu görülmektedir (İlkiz'den aktaran Yanardağ ve Avcı, 2012: 42).

Otelcilikte, özellikle acentalar ve tur operatörleriyle anlaşmalar yapmak, çeşitli turizm fuarlarına katılmak gibi yöneticiliğin gerektirdiği bazı zorunlulukların varlığı, 'coğrafi' olarak çoğu zaman yer değiştirme gerekliliğine yol açabilmektedir. Böyle bir zorunluluk, özellikle evli ve çocuklu kadınların bu türden bir duruma ne ölçüde katlanabileceği sorusunu da beraberinde getirmektedir (Menn ve Seacord'dan aktaran Tükeltürk ve Perçin 2008: 119-120). Bu sonuçtan da çıkarabileceğimiz üzere acentaların satış

danışmanları sabit çalışma zamanları, ofis içi iş rahatlığı ve aile işletmeleri şeklinde işletildiğinden kadınlar için öncelikli bir sektör olarak ortaya çıkmaktadır.

Turizm Çalışanları Derneği Başkanı Berna Didem Erkıvanç'a göre turizm sektöründe çalışanlar boy, kilo ve görsel özelliklerine göre seçilmektedir. Bununla birlikte turizm çalışanlarının fiziki durumlarına göre işe alındıklarını, mevcut çalışanların da görsel özellikleri, tesise başvuran bir başka adaydan daha "vasat" bulunursa işten çıkarıldıklarını, yerlerine bu adayların işe başladıklarını belirtmektedir (www.turizm gazetesi.com, 02.08.2013).

### 2.3.1 Turizm ve Seyahat Acentaları

Seyahat acentaları, turizm endüstrisindeki diğer işletmelerin ürettikleri mal ve hizmetlerin tüketicilerine ulaştırılmasında önemli bir halkayı oluşturmaktadır (Tütüncü vd, 2003: 113). İnsanların evlerinden çıktıklarında ulaşabilecekleri en yakın turizm noktası seyahat acentalarıdır. 1618 sayılı Seyahat Acentaları ve Seyahat Acentaları Birliği Kanunu'na göre seyahat acentaları;

*“Kar amacı ile turistlere turizm ile ilgili bilgiler vermeye, paket turları ve turları oluşturmaya, turizm amaçlı konaklama, ulaştırma, gezi, spor ve eğlence hizmetlerini görmeye yetkili olan, oluşturduğu ürünü kendi veya diğer seyahat acentaları vasıtası ile pazarlayabilen ticarî kuruluş”* olarak tanımlanmaktadır.

Özellikle kitle turizminin artış gösterdiği son yıllarda seyahat amacı ne olursa olsun seyahat acentalarına olan talep artmakta ve turizm talebinin gelişimi seyahat acentalarına daha önemli sorumluluklar yüklemektedir (Köroğlu ve Merter, 2012: 214).

Seyahat acentaları örgüt yapısının büyüklüğüne, sunduğu hizmetin niteliğine ve fonksiyonlarına göre; yasal, yapısal ve işlevsel olmak üzere genellikle üç farklı şekilde sınıflandırılmaktadır. Yasal açıdan sınıflandırmada ise seyahat acentaları; A, B ve C grubu seyahat acentaları olmak üzere üç farklı gruba ayrılmaktadır. A Grubu seyahat acentaları, yasa ve yönetmeliklerde belirtilen ve seyahat acentacılığı tanımında yer alan tüm seyahat acentacılığı hizmetlerini gerçekleştiren acentalar olarak değerlendirilmektedir. A Grubu seyahat acentaları, yurt dışı bağlantılı olmalarının da etkisiyle farklı sosyal ve kültürel özelliklere sahip olan gruplara hizmet vermektedirler. Bunun sonucu olarak seyahat acentaları ulaştırma, konaklama, yeme-içme vb. alanlarda faaliyet gösteren işletmelerle belirli anlaşmalar çerçevesinde faaliyetlerini sürdürmektedirler. Bu durum beraberinde A grubu seyahat acentalarının esnek ve profesyonel bir örgüt yapısına sahip olmaları gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır (Avcı ve Asunakutlu, 2003: 115).

A grubu seyahat acentalarıyla birlikte B ve C grubu acentalar, turizm faaliyetlerinde bulunmaktadır. B grubu seyahat acentaları, uluslararası kara, deniz ve hava ulaştırma araçları ile A grubu seyahat acentalarının düzenleyecekleri turların biletlerini satarlar. C grubu seyahat acentaları ise yalnız Türk vatandaşları için yurt içi turlar düzenlerler. Her iki acenta grubu kendi hizmetleri dışında kalan diğer seyahat acentacılığı hizmetlerini göremezler. Ancak kendilerine A grubu seyahat acentalarının verecekleri hizmetleri görürler (Megep, 2011: 18-19)

### 2.3.2 Ayrımcılık ve Turizm Sektörü

İnsan gücünün etkin olarak kullanıldığı sektörlerden birisi de turizm sektörüdür. İnsan, turizm için vazgeçilmez bir unsurdur. Turizm sektörünün devamı için insanların hareket etmesine ve insan gücüne ihtiyaç olacaktır.

Kadın işgücünün en çok istihdam edildiği ikinci sektör hizmetler sektörüdür. Bu sektördeki iş alanlarından bazıları özellikle "kadınlar için uygun alanlar" olarak toplumsal kabul görmüşlerdir. Son yıllarda hizmet sektöründe çalışan kadınların oranı artmaktadır (Demirkol vd, 2004: 74). Sektörün genişlemesinin yanı sıra bazı işlerin "kadın işi" ve "kadına uygun iş" olarak algılanması da bu artışta önemli rol oynamıştır.

Tümen'e (2011) göre turizm işletmeciliği öğrencilerinin turizm sektöründeki tutumları göz önüne alındığında terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıldığı belirtilmiştir. Yüksek kademelerde atamalarda kadınlara ayrımcılık yapılsa da bunun nedeninin kadınların aile sorumluluklarının kariyerlerinin önüne geçmesi ve çocuk sahibi olabilmeleri olarak gösterilmektedir.

Özellikle turizm sektöründe yaşanan en büyük sıkıntılardan biri "torpil" diye adlandırılan ve temel etik dışı davranışlardan biri olan adam kayırmadır. Bireyin işe alınmasından, terfisine kadar olan zaman içerisinde başarısı, geçmişi ve sahip olduğu nitelikler çoğu zaman dikkate alınmadan hareket edilmektedir. Torpil anlayışının egemen olduğu işletmelerde huzurlu ve sağlıklı bir çalışma ortamından da, huzurlu ve sağlıklı bir çalışandan da bahsetmek mümkün değildir (Menekşe, 2008: 111).

Ross'un (2004) yapmış olduğu çalışmada iş yerinde ayrımcılık konusu işlenmiş özellikle engellilerin turizm sektöründe kariyerleri önündeki problemler konusunda bir araştırma yürütmüştür. Tüm sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe de fiziksel, cinsiyetsel, ırksal ve sınıfsal ayrımcılığın yapıldığını ifade etmektedir. Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü'nün belirlemiş olduğu kurallar olmasına rağmen sektörde özellikle çevre konusu, ayrımcılık, cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel taciz konuları ihmal edilmektedir (Şahin, 2011: 263).

Özellikle otelcilik alanında kadın çalışanların daha ağırlıklı olarak istihdam edildiği söylenebilir (Adib ve Guerrier, 2003: 414). Kadınların yoğun olarak çalıştıkları bir sektör olmasına karşın, üst yönetimler kadınların çok az istihdam edilmeleri çarpıcı bir sonuçtur (Dalkıranoglu, 2006: 75).

Cinsiyet ve turizm arasındaki ilişki iki taraflıdır. Turizmin özelliklerini cinsiyetler etkileyebilirken aynı zamanda turizm var olan cinsiyet ilişkilerini değiştirebilmektedir (Cukier vd., 1996: 250).

### 2.3.3 Ayrımcılık ve Seyahat Acentaları

Turizm endüstrisinin can damarlarından biri olan seyahat acentalarının rakiplerine karşı rekabet avantajı elde etmesi ve sektörde başarılı olması büyük ölçüde istihdam ettiği insan gücünün etkin ve verimli bir şekilde çalışmasına bağlıdır. Bu sebeple acenta yöneticileri, işgörenlerin sadece ekonomik bir varlık olmadıklarını, fiziksel ve ruhsal birçok farklı ihtiyaçlarının da tatmin edilmesini bekleyen sosyal birer varlık olduklarını unutmamalıdır (Akıncı, 2002: 2).

Turizm işletmelerinde işgören bulma ve seçimi konularında özenli davranılması ileride ortaya çıkacak sorunların başlangıçta önlenmesi açısından insan kaynaklarının verimli ve etkin kullanımına yardımcı olacaktır. Bir hizmet işletmesi olmanın gerektirdiği koşullar ve buna ek olarak turizm endüstrisinin kendine özgü özellikleri seyahat acentalarında insan faktörünün önemini artırmaktadır. Seyahat acentalarının başarısında kilit role sahip insan kaynağının bulunması ve seçimi de bu açıdan bakıldığında büyük önem taşımaktadır (Akbaba vd, 2007: 227).

Altay ve Akgül'e (2010) göre, seyahat acentalarında çalışan kadın işgörenlerin sayısının erkeklerden daha fazla orana sahip oldukları ve bunların çoğunlukla bekar oldukları gözlenmiştir.

Özellikle turizm sektörünün seyahat acentaları ve tur operatörlüğü bölümünde ayrımcılık uygulamalarında literatürde boşluklar bulunmaktadır. Bu çalışma ve önerileri ile bu boşluğun doldurulması amaçlanmaktadır.

## **2.4 TURİZM SEKTÖRÜNDE AYRIMCILIK ÇALIŞMALARI**

Turizm sektörü gün geçtikçe artan akademik çalışmalara neden olmuştur. Küresel bir oluşum içerisinde ve homojen olduğundan dolayı, gelişen dünya ve teknoloji, yeni kavramlar ve uygulamalar bu sektörde araştırmaların önünü açmaktadır.

Ülkemizde yapılan çalışmalara baktığımızda, Mamrykulov'un (2002) seyahat acentaları çalışmasında ise İzmir ilinde bulunan acenta işgöreninin büyük çoğunluğunun kadın olduğunu ve bu seçimde öncelikli olarak diksiyon, görünüş ve ofis yaşantısının bu seçimlerde etkili olduğunu vurgulanmıştır. Dalgakıranoglu (2006) ise, konaklama işletmeleri üzerinde yaptığı çalışmasında, otel yöneticilerinin işgörenlerin işten çıkarılması durumunda öncelikli olarak hamile kadınların ve bekar erkeklerin göz önünde bulundurulduklarını belirtmiştir. Mayatürk (2006) katılımcılarının büyük çoğunluğunun erkek olduğu çalışmasında, cinsiyet ayrımcılığının temel sebebinin cinsiyetler arası fiziksel kabiliyetlerin farklı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte erkekler için güçlü, kadınlar için zayıf işlerde çalışabilmesi tercih sebebi olarak gösterilmiştir. Akbaba (2007), seyahat acentaları üzerine yapmış olduğu araştırmada, işgören bulma ve seçme yöntemlerinde demografik özellikler araştırılmış ve literatürde bu konuda eksikliklerin

olduğu yönünde önerilerde bulunmuştur. Ankara'da bulunan seyahat acentaları üzerinde yapmış olduğu çalışma ile Menekşe (2008), işgören seçiminde bekar kadınların tercih sebebi olduğunu belirtmiştir. Bunun en büyük nedeni ise, kadınların erkeklere göre iş hayatında daha etik olarak çalıştıklarını belirtmiştir. Temizkan (2010) iş başvuru formları üzerinde yapmış olduğu çalışmada, yasalara aykırı olmasına rağmen iş başvuru formlarında cinsiyet belirleyici ve ayırıcı sorular olduğunu tespit etmiştir. Demir (2011) yılındaki çalışmasında işe alımlarda ve iş yaşamında ayrımcılık faktörlerinden biri olan cinsiyet faktörünün yaş, etkin köken/din/hemşehri ve engel durumlarına göre daha yüksek derecede görüldüğünü belirtmiştir. Tümen, Tepeci ve Onağ'ın (2011) turizm işletmeciliği bölümünde lisans düzeyinde öğrenim gören üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilere yapmış olduğu çalışmada, işgörenlerin terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıldığını ve bu konuda özellikle kız öğrencilerin erkeklere göre daha fazla ayrımcılığa maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Uluslararası yapılan çalışmalara baktığımızda ise, Loucks (1995-2005) Amerikan Trans Air (ATA)'nın tespiti ile United State Airlines'da çalışanların uçuş bölümünde yer alan tüm işgörenlerinin kadın olmasına karşın yöneticilerin bunu cinsiyet ayrımcılığı olarak görmediği sonucuna varmıştır. İşgören seçiminde cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmasına rağmen işverenler bunu bir şirket politikası ve işin gerekliliği olarak tanımlamaktadır. Dooley (2001), turizm sektörünün bir kolu olan havacılık sektöründe yapmış olduğu çalışmasında yer hostesliğinde erkek, uçak hostesliğinde kadınların tercih edildiğini ve bunun en büyük faktörlerinden birinin cinsiyet vurgusu içerdiğini belirtmiştir. Livanos, Nunez ve Yalkın (2008), Yunanistan ve İngiltere'de demografik bilgilerin iş hayatında önemli bir etkiye sahip olduğunu belirtmektedir. Cave ve Kılıç (2010) Antalya'da yapmış olduğu çalışmasında ise, sektörde kadınlara cam tavan uygulaması olduğunu ve kadınların yönetim kabiliyetinin erkeklere göre daha zayıf olduğu sonucunu çıkarmışlardır. Karani (2011), turizm ve otelcilik sektöründe işe alımlarda eğitimli kadın işgörene öncelik tanınabileceğini belirtmiştir. Childs (2011) ise, mesleklere göre ayrımcılık yapıldığını, kadınların özellikle öğretmenlik, hemşirelik, halkla ilişkiler ve ofis içi çalışılan mesleklerde daha uygun olduğunu belirtmiştir. Ineson vd. (2013) çalışmasında ise otelcilik sektöründe fiziki gerekliliğin olduğu bölümlerde erkek işgören alımına öncelik verildiğini belirtmiştir. Varejão (2015) ise, turizm sektöründe çalışanların reklam, mühendislik ve laborantlık üzerine çalışanlarla kıyaslandığında aldıkları ücrette kadın-erkek eşitliğinde farklılık söz konusu olmadığını belirtmektedir. Ferguson ve Alarcón (2015) sürdürülebilir turizmin algı ve sektördeki iş imkanlarının kadın-erkek tarafından değerlendirilmesi yaptıkları çalışmalarında, kadınların sürdürülebilir ve uzun vadeli işlerdeki memnuniyet oranı erkeklere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

**Tablo 1. Turizm Sektöründe Ayrımcılık Çalışmaları**

<b>Yazar (Tarih)</b>	<b>Konu</b>	<b>Örnekleme</b>	<b>Bulunan Sonuç</b>
Mamrykulov (2002)	Seyahat Acentalarında Çalışanların İşe Alma Sürecini Algılamaları ve İzmir İli Örneği	258 Acenta İşgöreni	Çalışanların %65i kadın
Dalkiranoğlu (2006)	Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama	110 Otel Yöneticisi	Yöneticilerin %65i erkek İşgören feshinde en büyük etkenler 1.Hamile Kadın 2. Bekar Erkek
Mayatürk (2006)	Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Bir Uygulama	109 katılımcı %81 erkek	Ayrımcılığın temel sebebinin cinsiyetlerin farklı özelliklerinin bulunması... “Kadınların fiziksel beceri düzeyleri düşüktür”
Akbaba vd. (2007)	Seyahat Acentalarında İşgören Bulma ve İşgören Seçme Yöntemlerine Yönelik Bir Araştırma	82 A sınıfı Seyahat Acentası	Demografik özelliklerle işgören bulma yöntemleri ve seçme kriterleri arasında bir çalışma yapılması önerilmiştir.
Menekşe (2008)	Ankara’da Faaliyet Gösteren A Grubu Seyahat Acentalarında Çalışmakta Olan İşgörenin Tüketiciye Karşı Etik Davranışlarını Algılama Düzeyleri	Ankara.’da bulunan 48 A grubu seyahat acentası 232 işgören	Çalışanların %51’i kadın Kadınların %62’si bekar Kadınlar erkeklerden daha etik.
Temizkan (2010)	İşgören Seçim Sürecinde İş Başvuru Formlarında Ayrımcılık: Konaklama İşletmelerinde Bir Uyg.	393 Otel İşgöreni	Yasal olmamasına rağmen formların %93ü cinsiyet sorusuna yer verilmiş.
Demir (2011)	İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği	209 Otel İşgöreni	Cinsiyet faktörü ayrımcılık olarak algılanan faktör grupları içinde en yüksek varyans açıklama oranına sahiptir. 1 Cinsiyet 2 Yaş 3 Etnik köken/din/hemşeri 4 Engel Durumu
Tümen, Tepeci ve Onağ (2011)	Turizm İşletmeciliği Öğrencilerinin Turizm Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Konusuna İlişkin Tutumlarının İncelenmesi	6 Ay Sektör Tecrübesi Olan 126 Turizm İşletmeciliği 3. Ve 4. Sınıf öğrencisi	Yapılan analizlerde öğrenciler terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıldığını belirtmişlerdir. Kız öğrenciler erkek öğrencilere oranla daha yüksek seviyede terfi ve atamalarda kadınlara ayrımcılık yapılıyor demektedir.
<b>Yazar (Tarih)</b>	<b>Konu</b>		<b>Bulunan Sonuç</b>



Loucks (1995-2005)	Amerikan Hava Yollarında Cinsiyet Ayrımcılığı	ATA'nın tespiti: United State Airlines havayollarında çalışanların uçuş bölümünde yer alan tüm işgörenlerinin kadın olmasına karşın yöneticiler bunu cinsiyet ayrımcılığı olarak değil işin gerekliliği ve şirket politikası olarak görmektedir.	
Dooley (2001)	Amerika Birleşik Devletleri Havayolu Endüstrisinin Kültür ve Hukuk Tarihinde Cinsiyet Ayrımcılığı	Havacılık sektöründe yapmış olduğu çalışmasında yer hostesliğinde erkek, uçak hostesliğinde kadınların tercih edilmesini, buradaki en büyük faktörün cinsellik içerdiğini belirtmiştir.	
Livanos, Yalkın ve Nunez (2008)	Yunanistan ve Birleşik Krallık'ta Çalışanların Cinsiyet Ayrımcılığı	Medeni durum, kişisel özellikler, cinsiyet, yaş ve ikamet edilen yerler İngiltere ve Yunanistan'da iş hayatında önemli yer tutmaktadır.	
Cave ve Kılıç (2010)	Turizmde Kadının Rolü: Özel Referans ile İstihdam Antalya , Türkiye	Kadınlara cam tavan uygulamasının yapıldığını ve "Kadınların yönetim konusunda erkekler kadar kabiliyetli olmadığı" yargısına ulaşılmıştır.	
Karani (2011)	Turizm ve Otelcilik Sektöründe Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Çalışan İşe Alımı	25 katılımcı 19 Kadın %76	Eğitimli kadın işgörenin tercih sebebi olması.
Childs (2011)	Çalışma Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı	İşe göre cinsiyet ayrımı olduğundan ve kadınların *İnsan İlişkileri/Ofis İşlemleri *Hemşirelik *Öğretmenlik mesleğine uygun olduğunu belirtmektedir.	
Ineson, Yap ve Whiting (2013)	Otelcilik Sektöründe Cinsel Ayrımcılık Ve Taciz	Fiziki güç gerektiren işlerde erkek işgörene öncelik verildiğini belirtmiştir.	
Varejão (2015)	Turizm Sektöründe İstihdam , Ücret ve Ayrımcılık	Turizm sektörünü diğer sektörlerle (reklam - mühendislik - laborant) kıyasladığında ücrette kadın-erkek eşitliği söz konusu olmaktadır.	
Ferguson ve Alarcón (2015)	Toplumsal Cinsiyet ve Sürdürülebilir Turizm : Teori ve Pratik Yansımaları	Sürdürülebilir turizm sektöründe yer alan erkek-kadın çalışanlara uygulanan memnuniyet çalışmasında kadınların "sürdürülebilir ve uzun vadeli işlerden erkeklere göre daha memnun" oldukları belirlenmiştir.	

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

## İŞGÖREN BULMA VE SEÇİMİNDE CİNSİYETİN ETKİSİ: İZMİR'DEKİ SEYAHAT ACENTALARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Bu bölüm araştırmanın yöntem bölümü olup, problemin ifadesi, araştırmanın amacı, evreni ve örnekleme ile birlikte analizlerini içermektedir.

### 3.1 PROBLEMİN İFADESİ

Problem ifadesi çalışmanın kapsamını tanımlar, aynı zamanda genel analiz yaklaşımını belirler (Wiersma'dan aktaran Pajares, 2008: 4). Özellikle seyahat acentalarının işgören bulma süreçlerinde yer alan ilanlarda cinsiyet faktörünün belirtilmesi problemin başlıca nedenlerinden birisi olmaktadır. Kadınların bu sektörde alt pozisyonlarda çok fazla çalışıyor olmasına karşın, yüksek pozisyonlarda kendilerine uygulanan haksızlık ve istihdam yetersizliğiyle birlikte, alt pozisyonlardaki çalıştırılma nedenleri, araştırılması ve çözülmesi gereken bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır.

Creswell'den aktaran Pajares'e (2008) göre, problem, literatürde, teoride veya uygulamada yer alan ve çalışmaya gerek duyulmasına yol açan bir konu olarak tanımlanabilir. Daha önceki yapılan çalışmalarda seyahat acentalarında çalışanların demografik özelliklerine göre araştırmalar yapılmasının önerilmesi sektörde problemin varlığına işaret etmektedir.

#### 3.1.1 Araştırmanın Amacı

Seyahat acentalarında işgören seçiminde ve örgüt içi iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı yapıp yapılmadığını belirlemeyi amaçlayan bu araştırma iki temel araştırma hipotezi üzerine inşa edilmiştir.

$H_1$ : Seyahat acentalarının örgüt içi iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı yapılmaktadır.

$H_2$ : Seyahat acentalarının iş başvuruları ve işe alım sürecinde cinsiyet ayrımcılığı yapılmaktadır.

Yukarıda verilen araştırma hipotezleri doğrultusunda, işletmelerde işgören seçiminde ve örgüt içi iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığının olup olmadığı, işgören ve işveren algılamaları çerçevesinde değerlendirilmiştir. Bu kapsamda, yukarıda belirtilen araştırma hipotezleri çerçevesinde, araştırmada şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Araştırmaya katılan işverenlerin ve işgörenlerin bağımsız değişkenlere göre dağılımları nedir ?
2. İşverenlerin işgören bulma ve işe alım süreçlerinde dikkate alınan faktörlerin önem derecelerine ilişkin görüşleri nelerdir ?
3. İşverenlerin işgören seçim ve örgüt içi iş yaşam sürecinde "Cinsiyet Ayrımcılığı" faktörüne ilişkin görüşleri nelerdir ?
4. İşverenlerin işgören seçiminde ve örgüt içi iş yaşamında dikkate alınan faktörlerin önem derecelerine yönelik görüşleri ile demografik ve işletmeye ilişkin özellikleri arasında anlamlı farklılık var mıdır ?

5. İşverenlerin işgören seçiminde ve örgüt içi iş yaşamında “Cinsiyet Ayrımcılığına” yönelik görüşleri ile demografik ve işletmeye ilişkin özellikleri arasında anlamlı farklılık var mıdır ?
6. İşgörenlerin iş başvurusu ve işe alım süreçlerinde dikkate alınan faktörlerin önem derecelerine ilişkin görüşleri nelerdir ?
7. İşgörenlerin işe alım sürecinde “Cinsiyet” faktörüne ilişkin görüşleri nelerdir ?
8. İşgörenlerin işgören seçiminde ve örgüt içi iş yaşamında “Cinsiyet Ayrımcılığına” yönelik görüşleri ile demografik ve işletmeye ilişkin özellikleri arasında anlamlı farklılık var mıdır ?
9. İşveren ve işgörenlerin işgören seçim sürecindeki “Cinsiyet Ayrımcılığı” faktörüne ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık var mıdır ?
10. İşveren ve işgörenlerin örgüt içi iş yaşamında “Cinsiyet Ayrımcılığı” faktörüne ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık var mıdır ?
11. Katılımcıların cinsiyeti ile işgören seçim sürecinde ve örgüt içi iş yaşam sürecinde cinsiyetin ilişkisi var mıdır ?
12. Katılımcıların cinsiyetinin acentacılık sektörüne kadınların uygunluğu konusunda ilişki var mıdır ?

### **3.1.2 Araştırmanın Evreni**

Araştırmanın evreni, İzmir ilinde faaliyet gösteren A sınıfı seyahat acentalarının işgörenlerinden ve işverenlerinden oluşmaktadır. İzmir’de bulunan A grubu seyahat acentalarının sayıları Türkiye Seyahat Acentaları Birliği’nin resmi sitesinden alınmıştır. Ancak hem kendi sitesinde hem de Kültür ve Turizm Bakanlığı’nın sitelerinde çalışan sayılarına ait herhangi bir veri bulunamamıştır.

TURSAB’ın sitesinde İzmir’de yer alan toplamda 335 A sınıfı seyahat acentası bulunmaktadır (www.tursab.org.tr/tr, 02.05.2014). Ancak bu sayının 76 tanesinin iletişim bilgileri (telefon, mail ve adres) yer almamaktadır. Kalan 259 acentanın 42 tanesi şehir merkezine en az 90 km mesafede buldukları belirlenmiştir. Araştırmanın bu kadar geniş bir alanı kapsamayı, söz konusu alanın tümüne ulaşmada maliyet ve zaman sorununu (Karasar, 2008: 11) ortaya çıkarmıştır.

Araştırmanın evreninin hesaplanmasında ve ulaşılmasında EK 1’de yer alan Krejcie, R. V. ve Morgan. D. W. (1970)’ın Kitleler İçin Örneklem Genişlikleri Tekniğinden yararlanılmıştır. Bu tekniğe göre, işveren anketi için 217 seyahat acentası işvereni için ortalama 138 anket gerekmektedir. İşgören anketi için ise 1618 sayılı Seyahat Acentaları ve Seyahat Acentaları Birliği Kanunu’nun 35. maddesine göre, “Seyahat acentası merkez ve şubelerinde aşağıdaki niteliklerden birini haiz en az bir işgören çalıştırılır” ibaresi ile birlikte, bir vasıfsız işgören veya bir aile bireyi olarak her acentadan ortalama 3 işgören hesapladığımızda, 651 işgörenden ortalama 242 adet anket toplanması gerektiği belirtilmiştir. Bu rakamlar toplanan anketlerde işveren için 26, işgören için 17 anketi daha az bulunsa da, Ünlü’ye (2012) göre, Batılı ülkelerde semt acentası adıyla anılan ve genellikle sektör içinde yetişen birkaç arkadaşın oluşturdukları veya aile şirketleri olarak adlandırılan acentalarda işverenler, aslında işgören sıfatıyla çalışabilmektedir. İşte bu nedenden ötürü,

üçüncü bölümü oluşturan tüm katılımcılar 868 kişi olarak düşünüldüğünde toplanılması gereken veri sayısı 267 iken, toplamda 337 olarak ortalamanın üzerinde bir sayıya ulaşılmıştır.

### **3.1.3 Araştırmanın Örnekleme**

Araştırmada örnekleme yöntemlerinden olasılığa dayalı örnekleme türünden faydalanılmıştır. Bu örnekleme türüne göre evrendeki tüm elemanlar eşit seçilme şansına sahiptirler. Buna “basit tesadüfi örnekleme”, “yalın örnekleme” ya da “yansız örnekleme” de denmektedir. (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 35-36). Basit tesadüfi örneklemede evreni oluşturan her elemanın örneğe girme şansı eşittir. Dolayısıyla hesaplamalarda da her elemana verilecek ağırlık aynıdır (Arıkan, 2004: 141).

### **3.1.4 Araştırmanın Yöntemi**

Araştırmada ilk önce kaynak taraması yapılmıştır. Elde edilen bilgiler neticesinde ikincil veriler incelenip, birincil verilere ulaşmak için anket tekniğinin uygulanmasına karar verilmiştir. Uygulanacak anket ölçeği, önceki senelerde Arslan (2010) ve Rodoplu (2011) tarafından uygulanan ve ayrımcılık konularının işlendiği tezlerde kullanılmış olup, ölçeği geliştiren Yeşiltaş’ın izni ile, sorular cinsiyet ayrımcılığına uygun olarak değiştirilmiştir.

Araştırmacı açısından kolay ulaşılabilirlik, maliyet ve zaman faktörlerini de hesaba katarak araştırmanın merkez ve yakın ilçelere bizzat gidilerek anketler yaptırılmaya çalışılmış, gidilemeyen acentalara telefon ve e-mail ile ulaşılmış, internet üzerinden oluşturulan anket formları kendilerine ulaştırılmıştır ve çevrimiçi olarak katılmaları sağlanmıştır.

Ekim - Kasım 2014 tarihleri arasında yapılan pilot uygulamada İzmir ilinin merkezde bulunan Konak ve Alsancak acentalarından 34 işgören ve 16 işverene basılı anketler uygulanmıştır. Bu anketler sonucunda yapılan güvenilirlik testlerinde soruların anlaşılması ve cevaplanmasında oluşan sorunlar nedeniyle işverenlerin gelir düzeyi, işgören seçim sürecinde yer alan bir ifade ile örgüt içi iş yaşamında yer alan iki ifade anketten çıkartılmıştır.

Veri toplama sürecinde toplamda 163 acentaya bizzat gidilerek anket bırakılmış, 54 acenta işverenine e-mail olarak çevrimiçi form yollanmıştır. Anketteki ayrımcılık soruları nedeniyle, herhangi bir soruya verilebilecek bir cevapta işgören ve işveren arasında olumsuz tutum oluşmaması, iş akdini sonlandırmaya gidebilecek iyi niyet unsurlarının görmezlikten gelinmesine ve işgörenin üstüne karşı olumsuz tutumuna (Korkmaz ve Özkara, 2012: 209) neden olmamak için işgören ve işverenin aynı ortamda anketleri doldurmamalarına özen gösterilmiştir.

Sonuç olarak işverenlerden, yazılı formlardan 64, çevrimiçi formlardan 48 olmak üzere toplamda 112, işgörenlerden ise yazılı formlardan 192, çevrimiçi formlardan 33 olmak üzere toplamda 225 adet ankete ulaşılmıştır. Ancak işveren formlarından 23 tanesi, işgören formlarından 21 tanesi ilgi eksikliği ve isteksizlik yüzünden aynı şıkların defalarca işaretlenmesi veya bir soruda tüm şıkların seçilmesi gibi nedenlerle geçersiz sayılmıştır.

### 3.1.4.1 Veri Toplama Yöntemi

Seyahat acentalarının işgören seçiminde cinsiyet ayrımcılığının olup olmadığı işgören ve işverenlerin algılamaları çerçevesinde değerlendirilmiştir. Buna yönelik olarak aynı ifadelerden oluşan ancak işgörenlerin ayrı cevaplayacağı ve işverenlerin ayrı cevaplayacağı şekilde tasarlanan iki çeşit (işgören anketi ve işveren anketi) anket oluşturulmuştur.

Hem işgören hem de işverene ayrı ayrı uygulanan anketler toplamda üç bölümden oluşmaktadır. İşgörelere yapılan anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik bilgilerini ve işletmeye ilişkin durumlarını (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, çalışma süresi ve işyerindeki pozisyonu) saptamak amacıyla altı kapalı uçlu ve bir ucu açık (doğum yeri) soru sorulmuştur. İşverenlere ise yine benzer sorular sorulup, gelir düzeyi sorusu pilot uygulamadaki cevap sayısı ve güvenilirlik değerleri nedeniyle çıkartılmıştır.

Araştırmanın veri toplama yöntemi olan anketin ikinci bölümünde, hem işgören bulma hem de işgören seçme süreçlerindeki yer alan 13 etken faktörün her bir ifadenin önem düzeyi Likert beşli ölçek tipine göre, Hiç Önemli Değil=1, Önemli Değil=2, Orta Düzeyde Önemli=3, Çok Önemli=4 ve Kesinlikle Önemli=5 şeklinde; üçüncü bölümde ise cinsiyet ayrımcılığının işgören seçim süreci ve örgüt içi iş yaşamında yer alan her bir ifadeye örneklem grubun katılım düzeyi Kesinlikle Katılmıyorum=1, Katılmıyorum=2, Kararsızım=3, Katılıyorum=4 ve Tamamen Katılıyorum=5 şeklinde puanlandırılarak analizler gerçekleştirilmiş ve amaca uygun olarak yorumlanmıştır.

### 3.1.4.2 Verilerin Analizi

Araştırmaya katılan 204 işgören ve 89 işveren olmak üzere toplam 293 katılımcıdan elde edilen veriler, öncelikle istatistiksel işlemlerin yapılması için SPSS 22.0 (Statistical Packages for the Social Sciences; Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi 22. sürüm) paket programı veri kayıt desenine aktarılmıştır.

Araştırmada katılımcıların (işgören ve işveren) demografik ve işletmeye ilişkin özellikleri, frekans ve yüzde dağılımlarıyla analiz edilmiştir. Bununla birlikte, katılımcıların iki ve üçüncü bölümde yer alan her bir ifadeye ilişkin görüşler frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma dağılımları ile çözümlenmiştir. Bu analizler işgören ve işveren anketleri için ayrı ayrı gerçekleştirilmiştir. Daha sonra karşılaştırmaları yapabilmek için tüm anketler birleştirilerek analiz edilmiştir. Katılımcı anketlerinden işgören anketinin üçüncü bölümünde 8. ve 11. ifadeler olumsuzluk ifade ettiği için değerlendirmede ters çevrilmiştir. Aynı şekilde işveren anketinde de üçüncü bölümde 8. ve 11. ifadeler olumsuzluk ifade ettiği için değerlendirilmede ters çevrilmiştir.

Seyahat acentalarının işgören bulma ve seçiminde “Cinsiyet Ayrımcılığı”na ilişkin işgören ve işveren görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı bağımsız örneklem için t-Testi (Independent Samples t-Test) ile analiz edilmiştir. İşveren ve işgörenlerin işletmelerde işgören bulma ve seçiminde “Cinsiyet Ayrımcılığı”na ilişkin görüşlerin demografik ve işletmeye ilişkin özelliklerine göre farklılık

gösterip göstermediği, iki grup için bağımsız örneklemeler için t-Testi (t), ikiden fazla grup için ise normal dağılımlarda ve homojen olması sebebiyle Varyans analizi (One Way-Anova) (F) kullanılarak çözümlenmiştir.

### 3.1.4.3 Ölçeğin Güvenirlik Analizi

Ölçeğin taşınması gereken özelliklerden birisi olan güvenilirlik, bir ölçme aracıyla aynı koşullarda tekrarlanan ölçümlerde elde edilen ölçüm değerlerinin kararlılığının bir göstergesidir (Ercan ve Kan 2004: 212). Tablo 2’de katılımcıların işgörenin iş başvuru ve işe alım sürecinde cinsiyet ayrımcılığına yönelik görüşlerine ilişkin ölçeğin (Ankette katılım düzeylerinin ölçüldüğü III. bölüm ifadeleri) güvenilirlik analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 2. Katılımcıların İşgörenlerin İş Başvuru ve İşe Alım Süreçleri ile Örgüt içi İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Görüşlerine İlişkin Ölçeğin Güvenirlik Katsayıları (Cronbach's Alpha)**

Süreçler	İşgören	İşveren	Tüm Katılımcılar
İş başvuru süreci	$\alpha= 0,86$	$\alpha= 0,83$	$\alpha= 0,82$
İşe alım süreci	$\alpha= 0,85$	$\alpha= 0,84$	$\alpha= 0,82$
Örgüt içi iş yaşam süreci	$\alpha= 0,83$	$\alpha= 0,81$	$\alpha= 0,79$

Tablo 2’de ölçeğe yönelik güvenilirlik analizi için Cronbach’s Alpha değeri hesaplanmış olup, işgörenlerin iş başvuru sürecinde cinsiyet ayrımcılığını katılımcıların algılamaları yoluyla ölçmek amacıyla hazırlanmış ifadelerde, işgörenler tarafından cevaplanan anketler için  $\alpha= 0,86$ , işverenler tarafından cevaplanan anketler  $\alpha= 0,83$ , katılımcıların tümünün dahil edildiği güvenilirlik analizinde ise  $\alpha= 0,82$  olarak bulunmuştur. İşgörenlerin işe alım sürecinde cinsiyet ayrımcılığını katılımcıların algılamaları yoluyla ölçmek amacıyla hazırlanmış ifadelerde ise işgörenler tarafından cevaplanan anketler için  $\alpha= 0,85$ , işverenler tarafından cevaplanan anketler için  $\alpha= 0,84$  katılımcıların tümünün dahil edildiği güvenilirlik analizinde ise  $\alpha= 0,82$  olarak bulunmuştur. İşgörenlerin örgüt içi iş yaşam sürecinde cinsiyet ayrımcılığını katılımcıların algılamaları yoluyla ölçmek amacıyla hazırlanmış ifadelerde işgörenler tarafından cevaplanan anketler için  $\alpha= 0,83$ , işverenler tarafından cevaplanan anketler için  $\alpha= 0,84$ , katılımcıların tümünün dahil edildiği güvenilirlik analizinde ise  $\alpha= 0,79$  olarak bulunmuştur. Tavakol ve Dennick’e göre (2011), makale veya araştırmaların kabul edilebilir olması için, güvenilirlik analizinde Alpha ( $\alpha$ ) sayısının en düşük 0,70, en yüksek 0,90 olması gerektiği ifade edilmiştir. Söz konusu bu değerler ele alındığında araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilir seviyede olduğu görülmektedir.

## 3.2 ARAŞTIRMANIN BULGULARI

### 3.2.1 Katılımcıların Demografik ve İşletme Özelliklerine İlişkin Bulguları

İşveren ve İşgörenlere ilişkin demografik bilgiler Tablo 3’de verilmiştir.

**Tablo 3. İşveren ve İşgörenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgilerin Frekans Dağılımları**

Bağımsız Değişkenler	İşveren			İşgören		
	Grup	N	%	Grup	N	%
Cinsiyet	Erkek	60	67,4	Erkek	76	37,3
	Kadın	29	32,6	Kadın	128	62,7
	<b>Toplam</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>Toplam</b>	<b>204</b>	<b>100,0</b>
Yaş	18 yaş altı	-	-	18 yaş altı	-	-
	18-25 arası	10	11,2	18-25 arası	81	39,6
	26-33 arası	32	36,0	26-33 arası	82	40,3
	34-41 arası	27	30,3	34-41 arası	31	15,2
	42-49 arası	15	16,9	42-49 arası	9	4,4
	50 ve üzeri	5	5,6	50 ve üzeri	1	0,5
	<b>Toplam</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>Toplam</b>	<b>204</b>	<b>100,0</b>
Eğitim Düzeyi	İlköğretim/ortaokul	2	2,2	İlköğretim/ortaokul	4	2,0
	lise	9	10,1	lise	27	13,2
	ön lisans	19	21,3	ön lisans	61	29,9
	lisans	49	55,2	lisans	99	48,5
	lisansüstü	10	11,2	lisansüstü	13	6,4
	<b>Toplam</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>Toplam</b>	<b>188</b>	<b>100,0</b>
Sektördeki Çalışma Süresi	1 yıldan az	3	3,4	1 yıldan az	42	20,6
	1-3 yıl	17	19,1	1-3 yıl	64	31,4
	4-6 yıl	29	32,5	4-6 yıl	55	27,0
	7-9 yıl	12	13,5	7-9 yıl	25	12,2
	10 yıl ve üzeri	28	31,5	10 yıl ve üzeri	18	8,8
	<b>Toplam</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>Toplam</b>	<b>204</b>	<b>100,0</b>
Doğum Yeri (Bulunduğu Bölge)	Marmara	10	11,2	Marmara	43	21,1
	Ege	56	62,9	Ege	96	47,1
	Akdeniz	4	4,5	Akdeniz	8	3,9
	Karadeniz	2	2,2	Karadeniz	19	9,3
	İç Anadolu	8	9	İç Anadolu	16	7,8

	Doğu Anadolu	3	3,4	Doğu Anadolu	8	3,9
	Güneydoğu Anadolu	-	-	Güneydoğu Anadolu	12	5,9
	Yurtdışı	6	6,7	Yurtdışı	2	1
	<b>Toplam</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>Toplam</b>	<b>204</b>	<b>100,0</b>
<b>İşyerindeki Pozisyonunuz</b>	Genel Müdür	28	31,5	Bilet Satış	52	25,5
	Müdür Yardımcısı	14	15,7	Tatil Danışmanı	51	25,0
	Departman Sorumlusu	27	30,3	Rezervasyon Görevlisi	54	26,5
	Acenta Sorumlusu	20	22,5	Ofis Sorumlusu	47	23,0
	<b>Toplam</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>Toplam</b>	<b>204</b>	<b>100,0</b>
<b>Aylık Geliriniz</b>	<b>SORULMADI</b>			0-800	10	4,9
				801-1600	134	65,7
				1601-2400	44	21,6
				2400 ve üzeri	16	7,8
				<b>Total</b>	<b>204</b>	<b>100,0</b>

Tablo 3’de görüldüğü gibi işverenlerin %67,4’ü (n=60) erkek, %32,6’sı (n=29) kadındır. İşgörenlerin ise %37,3 (n=76) erkek, %62,7’si kadındır. Bu bulguya baktığımızda seyahat acentalarında işverenlerin büyük çoğunluğunun erkek olması ve işgörenlerde oluşan kadın yoğunluğu, kadınlara karşı cam tavan uygulaması olabileceğini belirtmektedir.

İşverenlerin %11’i (n=10) 18-25 yaş, %36’sı (n=32) 26-33 yaş, %30,3’ü (n=27) 34-41 yaş, %16,9’u (n=15) 42-49 yaş ve %5,6’sı (n=5) 50 ve üzeri yaş aralığında olup, işgörenlerin %39,7’si (n=81) 18-25 yaş, %40,3’ü (n=82) 26-33 yaş, %15,2’si (n=31) 34-41 yaş, %4,4’ü (n=9) 42-49 yaş ve %0,5’i (n=1) 50 ve üzeri yaş aralığında bulunmaktadır. İşverenler genç-orta yaş seviyesinde iken, işgörenlerin genç yaş seviyesinde yoğunlaştığı gözlenmektedir. Seyahat acentalarının iş ilanlarında yer alan yaş aralığı, bu yığılmaya sebep olarak gösterilebilir.

İşverenlerin eğitim durumlarına bakıldığında %2,2’si (n=2) ortaokul / ilköğretim, %10,1’i (n=9) lise, %21,3’ü (n=19) ön lisans, %55,1’i (n=49) lisans ve %11,2’si (n=10) lisansüstü seviyede eğitim düzeyine sahip olduğu anlaşılmaktadır. İşgörenlerin ise %2’si (n=4) ortaokul / ilköğretim, %13,2’si (n=27) lise, %29,9’u (n=61) ön lisans, %48,5’i (n=99) lisans ve %6,4’u (n=13) lisansüstü eğitim seviyesindedir. Buna göre işveren ve işgörenlerin çoğunluğu lisans eğitimi düzeyinde yoğunlaşmıştır.

Seyahat acentalarında işverenlerin sektördeki çalışma sürelerine bakıldığında %3,4’ü (n=3) 1 yıldan az, %19,1’i (n=17) 1-3 yıl, %32,6’sı (n=29) 4-6 yıl, %13,5’i (n=12) 7-9 yıl ve %31,5’i (n=28) 10 yıl ve üzeri tecrübeye sahipken, işgörenlerin %20,6’sı (n=42) 1 yıldan az, %31,4’ü (n=64) 1-3 yıl, %27’si (n=55) 4-6 yıl, %12,3’ü (n=25) 7-9 yıl ve %8,8’i (n=18) 10 yıl ve üzeri sektörde çalıştığını belirtmiştir.



İşverenlerin %45'i 7 yıl üzerinde bir çalışma hayatına sahipken, işgörenlerin yarısından fazlası iş hayatına yeni başlamış ve 1-3 yıl aralığında tecrübeye sahiptir. Bu sonuçlara göre acentalarda işgören devir hızının yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

İşverenlerin doğum yerine baktığımızda, %11,2'si (n=10) Marmara, %62,9'u (n=56) Ege, %4,5'i (n=4) Akdeniz, %2,2 (n=2) Karadeniz, %9'u (n=8) İç Anadolu, %3,4'ü (n=3) Doğu Anadolu, %6,7'si (n=7) Güneydoğu Anadolu Bölgesi ve %6,7 (n=6) yurtdışı doğumludur. Bu oran işgörenlerde ise %21,1 (n=43) Marmara, %47,1 (n=96) Ege, %3,9 (n=8) Akdeniz, %9,3 (n=19) Karadeniz, %7,8 (n=16) İç Anadolu, %3,9 (n=8) Doğu Anadolu, %5,9 (n=12) Güneydoğu Anadolu Bölgesi ve %1'inin (n=2) yurtdışı doğumlu olduğu görülmektedir.

İşverenlerin %31,5'i (n=28) genel müdür, %15,7'si (n=14) müdür yardımcısı, %30,3'ü (n=27) yönetici ve %22,5'i (n=20) acenta sorumlusu olarak görev yapmakta iken, işgörenlerin %25,5'i (n=52) bilet satış görevlisi, %25'i (n=51) tatil danışmanı, %26,5'i (n=54) rezervasyon görevlisi ve %23'ü (n=47) ofis sorumlusu olarak görev yapmaktadır.

Acenta çalışanlarının gelir durumlarına baktığımızda %4,9'u (n=10) 0 - 800 TL arasında, %67,2'si (n=137) 801 - 1600 TL aralığında, %20,1'i (n=41) 1601 - 2400 ve %7,8'i (n=16) 2400 TL ve üzeri gelir kazandığını belirtmiştir. İşgörenlerin gelir yoğunluğunun 801 - 1600 TL arasında olduğu, bu ücretteki yoğunluğun en büyük sebebinin ise asgari ücret + prim olarak çalışıldığı çalışmadan kaynaklandığı görülmektedir.

### 3.2.2 İşverenlerin İşgören Bulma ve İşe Alım Süreçlerinde Dikkate Alınan Kriterlerin Önem Düzeyine Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular

İşverenin iş başvuruları ve işe alım süreçlerinde etkili olduğunu düşündüğü faktörlerin önemlilik derecelerine ilişkin dağılım frekans/sayı (n), yüzde (%), aritmetik ortalama ( $\bar{X}$ ) ve standart sapma (ss) değerleri ile birlikte tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4a. İşverenin İşgören Bulma Sürecinde Etkili Olduğunu Düşündüğü Faktörlerin Önemlilik Derecelerine İlişkin Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Dağılımları**

İfadeler		İşgören Bulma							$\bar{X}$	ss
		Hiç Önemli Değil	Önemli Değil	Orta Düzeyde Önemli	Çok Önemli	Kesinlikle Önemli	Toplam			
Yaşı	n	10	7	33	21	18	89	3,34	1,21	

	%	11,2	7,9	37,1	23,6	20,2	100		
Cinsiyeti	n	18	10	24	21	16	89	3,08	1,38
	%	20,2	11,2	27,0	23,6	18,0	100		
Eğitim Düzeyi	n	3	7	12	39	28	89	3,92	1,04
	%	3,4	7,9	13,5	43,8	31,5	100		
İş Tecrübesi	n	3	5	18	28	35	89	3,98	1,07
	%	3,4	5,6	20,2	31,5	39,3	100		
Dini veya İnanışı	n	41	26	16	4	2	89	1,88	1,01
	%	46,1	29,2	18,0	4,5	2,2	100		
Doğum Yeri	n	49	26	10	3	1	89	1,66	0,89
	%	55,1	29,2	11,2	3,4	1,1	100		
Engellik Durumu	n	14	11	30	21	13	89	3,09	1,26
	%	15,7	12,4	33,7	23,6	14,6	100		
Siyasi Düşüncesi	n	34	24	21	7	3	89	2,11	1,11
	%	38,2	27,0	23,6	7,9	3,4	100		
Üye olduğu dernekler	n	34	24	21	6	4	89	2,12	1,14
	%	38,2	27,0	23,6	6,7	4,5	100		
Hobileri	n	32	34	20	-	3	89	1,93	0,85
	%	3,0	38,2	22,5	-	3,4	100		
Medeni Hali	n	23	24	17	16	9	89	2,6	1,32
	%	25,8	27,0	19,1	18,0	10,1	100		
Sigara Alkol Kullanımı	n	12	18	30	16	13	89	3,00	1,23
	%	13,5	20,2	33,7	18,0	14,6	100		
Referansları	n	4	5	24	31	25	89	3,76	1,07
	%	4,5	5,6	27,0	34,8	28,1	100		

**Tablo 4b. İşverenin İşgöreni İşe Alma Sürecinde Etkili Olduğunu Düşündüğü Faktörlerin Önemlilik Derecelerine İlişkin Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Dağılımları**

İfadeler	İşe Alım Sürecinde							$\bar{X}$	ss
	Hiç Önemli Değil	Önemli Değil	Orta Düzeyde Önemli	Çok Önemli	Kesinlikle Önemli	Toplam			
Yaşı	n	7	12	32	19	19	89	3,35	1,89
	%	7,9	13,5	36,0	21,3	21,3	100		
Cinsiyeti	n	15	9	24	24	14	89	3,21	1,34

	%	1	10,1	27,0	27,0	19,1	100		
<b>Eğitim Düzeyi</b>	<b>n</b>	1	8	13	34	33	89	<b>4,01</b>	<b>0,99</b>
	<b>%</b>	1,1	9,0	14,6	38,2	37,1	100		
<b>İş Tecrübesi</b>	<b>n</b>	4	4	14	29	38	89	<b>4,03</b>	<b>1,12</b>
	<b>%</b>	4,5	4,5	15,7	32,6	42,7	100		
<b>Dini veya İnanışı</b>	<b>n</b>	38	29	13	5	4	89	<b>1,97</b>	<b>1,10</b>
	<b>%</b>	42,7	32,6	14,6	5,6	4,5	100		
<b>Doğum Yeri</b>	<b>n</b>	47	28	6	5	3	89	<b>1,75</b>	<b>1,04</b>
	<b>%</b>	52,8	31,5	6,7	5,6	3,4	100		
<b>Engellik Durumu</b>	<b>n</b>	15	11	27	20	16	89	<b>3,12</b>	<b>1,32</b>
	<b>%</b>	16,9	12,4	30,3	22,5	18,0	100		
<b>Siyasi Düşüncesi</b>	<b>n</b>	36	27	15	6	5	89	<b>2,07</b>	<b>1,17</b>
	<b>%</b>	40,4	30,3	16,9	6,7	5,6	100		
<b>Üye olduğu dernekler</b>	<b>n</b>	35	26	21	4	3	89	<b>2,03</b>	<b>1,06</b>
	<b>%</b>	39,3	29,2	23,6	4,5	3,4	100		
<b>Hobileri</b>	<b>n</b>	36	41	12	-	-	89	<b>1,72</b>	<b>0,71</b>
	<b>%</b>	40,4	46,1	13,5	-	-	100		
<b>Medeni Hali</b>	<b>n</b>	24	25	16	17	7	89	<b>2,53</b>	<b>1,29</b>
	<b>%</b>	27,0	28,1	18,0	19,1	7,9	100		
<b>Sigara Alkol Kullanımı</b>	<b>n</b>	15	19	27	16	12	89	<b>2,90</b>	<b>1,27</b>
	<b>%</b>	16,9	21,3	30,3	18,0	13,5	100		
<b>Referansları</b>	<b>n</b>	6	5	20	31	27	89	<b>3,76</b>	<b>1,15</b>
	<b>%</b>	6,7	5,6	22,5	34,8	30,3	100		

Tablo 4a ve 4b'de görüldüğü gibi işverenlerin iş başvurusu sürecinde yaş değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %11,2 (n=10), önemli değil %7,9 (n=7), orta düzeyde önemli %37,1 (n=33), çok önemli %23,6 (n=21) ve kesinlikle önemli %20,2 (n=18) olarak belirlenmiştir. İşverenlerin işe alım sürecinde yaş değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli

değil %7,9 (n=7), önemli değil %13,5 (n=12), orta düzeyde önemli %36 (n=32), çok önemli %21,3 (n=19) ve kesinlikle önemli %21,3 (n=19) olarak belirlenmiştir. Bu bulguya göre işverenler, işgören bulma ve seçiminde işgörenlerin yaşının önemine %75 oranında yığılmalar gözlenmektedir. Özellikle ilanlarda belirtilen yaş aralığı, bu önemin dışı vurulmuş hali olarak gözlenmektedir.

İşverenlerin işgören bulma sürecinde cinsiyet değişkenine ilişkin görüşlerinde hiç önemli değil %20,2 (n=18), önemli değil %11,2 (n=10), orta düzeyde önemli %27 (n=24), çok önemli %23,6 (n=21) ve kesinlikle önemli %18 (n=16) biçimindedir. İşverenlerin işe alım sürecinde cinsiyeti değişkenine ilişkin görüşlerini hiç önemli değil %16,9 (n=15), önemli değil %10,1 (n=9), orta düzeyde önemli %27 (n=24), çok önemli %27 (n=24) ve kesinlikle önemli %19,1 (n=14) biçimindedir. Araştırmanın asıl amacını oluşturan cinsiyet soruları büyük önem taşımaktadır. İşverenlerin hem iş başvurularında hem de işe alım süreçlerinde cinsiyet faktörüne yığılmaları %65 üzerinde olmuştur. Yazılı ve online ilanlarda yer alan cinsiyet vurgulaması, işverenlerin bu konudaki görüşlerini de tasdiklemektedir.

İşverenlerin işgören bulma sürecinde eğitim düzeyi değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %3,4 (n=3), önemli değil %7,9 (n=7), orta düzeyde önemli %13,5 (n=12), çok önemli %43,8 (n=39) ve kesinlikle önemli %31,5 (n=28) olarak belirlenmiştir. İşverenlerin işe alım sürecinde eğitim düzeyi

değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %1,1 (n=1), önemli değil %9 (n=8), orta düzeyde önemli %14,6 (n=13), çok önemli %38,2 (n=34) ve kesinlikle önemli %37,1 (n=33) şeklinde ortaya çıkmıştır. Türkiye’de, turizm sektörünün en önemli eksikliklerinden birisi de müşteri ilişkilerinde yetersiz ve davranış yönünden bilinçlendirilmemiş iş görenlerin varlığıdır (Öztürk ve Seyhan, 2005: 122). Bu nedenle özellikle işverenler, turizm eğitimi almış kişilerin iş başvurusu ve alımlarında eğitim düzeylerini belirleyici bir faktör olarak tanımlamaktadır.

İşverenlerin işgören bulma sürecinde iş tecrübesi değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %3,4 (n=3), önemli değil %5,6 (n=5), orta düzeyde önemli %20,2 (n=18), çok önemli %31,5 (n=28) ve kesinlikle önemli %39,3 (n=35) biçimindedir. İşverenlerin işe alım sürecinde iş tecrübesi değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %4,5 (n=4), önemli değil %4,5 (n=4), orta düzeyde önemli %15,7 (n=14), çok önemli %32,6 (n=29) ve kesinlikle önemli %42,7 (n=38) biçimindedir.

İşverenlerin işgören bulma sürecinde dini veya inancı değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %46,1 (n=41), önemli değil %29,2 (n=26), orta düzeyde önemli %18 (n=16), çok önemli %4,5 (n=4) ve kesinlikle önemli %2,2 (n=2) biçiminde iken işverenlerin işe alım sürecinde dini ve inancı değişkenine ilişkin görüşlerini hiç önemli değil %42,7 (n=38), önemli değil %32,6 (n=29), orta düzeyde önemli %14,6 (n=13), çok önemli %5,6 (n=5) ve kesinlikle önemli %4,5 (n=4) şeklindedir.

İşverenlerin işgören bulma sürecinde doğum yeri değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %55,1 (n=49), önemli değil %29,2 (n=26), orta düzeyde önemli %11,2 (n=10), çok önemli %3,4 (n=3) ve kesinlikle önemli %1,1 (n=1) biçimindedir. İşverenlerin işe alım sürecinde doğum yeri değişkenine ilişkin görüşlerini hiç önemli değil %52,8 (n=47), önemli değil %31,5 (n=28), orta düzeyde önemli %6,7 (n=6), çok önemli %5,6 (n=5) ve kesinlikle önemli %3,4 (n=3) biçimindedir.

İşverenlerin işgören bulma sürecinde engellilik durumu değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %15,7 (n=14), önemli değil %12,4 (n=11), orta düzeyde önemli %33,7 (n=30), çok önemli %23,6 (n=21) ve kesinlikle önemli %14,6 (n=13) şeklindedir. İşverenlerin işe alım sürecinde engellilik durumu değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %16,9 (n=15), önemli değil %12,4 (n=11), orta düzeyde önemli %30,3 (n=27), çok önemli %22,5 (n=20) ve kesinlikle önemli %18 (n=16) şeklindedir. Katılımcıların iş başvurusu ve işe alım sürecinde engellilik durumuna ilişkin görüşleri %70 oranında yığılma göstermekte ve işgörenlerin engellilik durumunun işe alımlarında etkili olduğu söylenebilmektedir.

İşverenlerin işgören bulma sürecinde siyasi düşünce değişkenine ilişkin görüşlerine baktığımızda ise hiç önemli değil %38,2 (n=34), önemli değil %27 (n=24), orta düzeyde önemli %23,6 (n=21), çok önemli %7,9 (n=7) ve kesinlikle önemli %3,4 (n=3) olarak belirlenmiştir. İşverenlerin işe alım sürecinde siyasi düşünce değişkenine ilişkin görüşlerini hiç önemli değil %40,4 (n=36), önemli değil %30,3 (n=27), orta düzeyde önemli %16,9 (n=15), çok önemli %6,7 (n=6) ve kesinlikle önemli %5,6 (n=5) olarak belirlenmiştir.

İşverenlerin işgören bulma sürecinde üye olduğu dernekler değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %38,2 (n=34), önemli değil %27 (n=24), orta düzeyde önemli %23,6 (n=21), çok önemli %6,7 (n=6)

ve kesinlikle önemli %4,5 (n=4) oranındadır. İşverenlerin işe alım sürecinde üye olduğu dernekler değişkenine ilişkin görüşlerini hiç önemli değil %39,3 (n=35), önemli değil %29,2 (n=22), orta düzeyde önemli %23,6 (n=21), çok önemli %4,5 (n=4) ve kesinlikle önemli %3,4 (n=3) oranındadır.

İşverenlerin işgören bulma sürecinde hobileri değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %36 (n=32), önemli değil %38,2 (n=34), orta düzeyde önemli %22,5 (n=21) ve kesinlikle önemli %3,4 (n=3) biçimindedir. İşverenlerin işe alım sürecinde hobileri değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %40,4 (n=36), önemli değil %46,1 (n=41) ve orta düzeyde önemli %13,5 (n=12) biçimindedir.

İşverenlerin işgören bulma sürecinde medeni hali değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %25,8 (n=23), önemli değil %27 (n=24), orta düzeyde önemli %19,1 (n=17), çok önemli %18 (n=16) ve kesinlikle önemli %10,1 (n=9) şeklindedir. İşverenlerin işe alım sürecinde medeni hali değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %27 (n=24), önemli değil %28,1 (n=25), orta düzeyde önemli %18 (n=16), çok önemli %19,1 (n=17) ve kesinlikle önemli %7,9 (n=7) şeklindedir.

İşverenlerin işgören bulma sürecinde sigara ve alkol kullanımı değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %13,5 (n=12), önemli değil %20,2 (n=18), orta düzeyde önemli %33,7 (n=30), çok önemli %18 (n=16) ve kesinlikle önemli %14,6 (n=13) biçimindedir. İşverenlerin işe alım sürecinde sigara ve alkol kullanımı değişkenine ilişkin görüşlerini hiç önemli değil %16,9 (n=15), önemli değil %21,3 (n=19), orta düzeyde önemli %30,3 (n=27), çok önemli %18 (n=16) ve kesinlikle önemli %13,5 (n=12) biçimindedir.

İşverenlerin işgören bulma sürecinde referansları değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %4,5 (n=4), önemli değil %5,6 (n=5), orta düzeyde önemli %27 (n=24), çok önemli %34,8 (n=31) ve kesinlikle önemli %28,1 (n=25) olarak görülmektedir. İşverenlerin işe alım sürecinde referansları değişkenine ilişkin görüşlerini hiç önemli değil %6,7 (n=6), önemli değil %5,6 (n=5), orta düzeyde önemli %22,5 (n=20), çok önemli %34,8 (n=31) ve kesinlikle önemli %30,3 (n=27) olarak görülmektedir.

İşverenlerin işgören bulma sürecinde önemli olduğunu düşündüğü faktörlere göre en yüksek ortalama iş tecrübesi ( $\bar{X}=3,98$ ), eğitim durumu ( $\bar{X}=3,92$ ) ve referansları ( $\bar{X}=3,76$ ) faktörlerinde olmuştur. Bunları sırasıyla yaşı ( $\bar{X}=3,34$ ), engellilik durumu ( $\bar{X}=3,09$ ), cinsiyeti ( $\bar{X}=3,08$ ), sigara-alkol kullanımı ( $\bar{X}=3,00$ ), medeni durumu ( $\bar{X}=2,60$ ), üye olduğu dernekler ( $\bar{X}=2,12$ ) ve siyasi düşüncesi ( $\bar{X}=2,11$ ) izlemektedir. Hobileri ( $\bar{X}=1,93$ ), dini ve inancı ( $\bar{X}=1,88$ ) ve doğum yeri ( $\bar{X}=1,66$ ) en önemsiz faktörler olmuştur. Cinsiyet faktörü sıralamada 6. olmasına karşın %68'lik oran işgören bulmada cinsiyetin önemli olduğunu göstermektedir.

İşverenlerin işe alım sürecinde önemli olduğunu düşündüğü faktörlere göre en yüksek ortalama iş tecrübesi ( $\bar{X}=4,03$ ), eğitim düzeyi ( $\bar{X}=4,01$ ) ve referansları ( $\bar{X}=3,76$ ) faktörlerinde olmuştur. Bunları sırasıyla yaşı ( $\bar{X}=3,35$ ), cinsiyeti ( $\bar{X}=3,21$ ), engellilik durumu ( $\bar{X}=3,12$ ), sigara-alkol kullanımı ( $\bar{X}=2,80$ ), medeni durumu ( $\bar{X}=2,53$ ), siyasi düşüncesi ( $\bar{X}=2,07$ ) ve üye olduğu dernekler ( $\bar{X}=2,03$ ) izlemektedir. Dini ve inancı ( $\bar{X}=1,97$ ), doğum yeri ( $\bar{X}=1,75$ ) ve hobileri ( $\bar{X}=1,72$ ) en önemsiz faktörler olmuştur. Cinsiyet faktörü sıralamada 5. olmasına karşın %73'lük dilim işgörenlerin işe alımlarında cinsiyetin önemli olduğunu göstermektedir.

### 3.2.3 İşverenlerin İşgören Bulma ve İşe Alım Süreçlerinde Dikkate Alınan Kriterlere İlişkin Görüşlerinin Demografik Özelliklerine Göre Anlamlı Farklılığın Olup Olmadığına İlişkin Bulgular

Bu başlık altında işverenlerin işgören bulma ve işe alım süreçlerinde dikkate alınan kriterlere ilişkin görüşlerinin demografik özelliklerine göre (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, doğum yeri, sektörde çalışma süresi ve işyerindeki pozisyonu) anlamlı bir farklılığın olup olmadığına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

#### Cinsiyete değişkenine ilişkin bulgulara baktığımızda,

İşverenlerin işgören bulma ve işe alım süreçlerinde etkili oldukları faktörlerin önem derecelerine ilişkin toplam değerlerinin cinsiyete göre anlamlı bir farkın olup olmadığını tespit etmek için ilişkisiz (bağımsız) örneklem t testi (Independent Samples T-Test) değeri hesaplanmıştır. Bununla ilgili veriler Tablo 5’de verilmiştir.

**Tablo 5. İşverenlerin İşgören Bulma ve İşe Alım Süreçlerinde Dikkate Aldıkları Faktörlere Önem Derecelerine İlişkin Toplam Değerlerinin Cinsiyet Düzeylerine Göre Farkı**

	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	sd	t	p	Anlamlı Fark
İşgören Bulma	ERKEK	60	37,20	7,22	88	,177	,173	YOK
	KADIN	29	34,97	7,10				
Toplam		89	72,17	14,32				
İşe Alım Sürecinde	ERKEK	60	37,30	7,21	88	,111	,119	YOK
	KADIN	29	34,72	7,30				
Toplam		89	68,02	14,51				

Tablo 5 incelendiğinde, işverenlerin işgören bulma ve işe alım sürecinde etkili oldukları faktörlerin önem derecelerine ilişkin toplam değerlerinin cinsiyete göre farkı anlamlı değildir ( $t_{(88)}=0,177, p>0,05$ ;  $t_{(88)}=0,111, p>0,05$ ).

#### İşyerindeki pozisyonu değişkenine baktığımızda;

İşverenlerin işgören bulma ve işe alım sürecinde etkili oldukları faktörlerin önem derecelerine ilişkin toplam değerlerinin işyerindeki pozisyonuna göre anlamlı bir farkın olup olmadığını tespit etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (OneWayAnova) ve anlamlı farkın kaynağını tespit etmek için de Scheffe değerleri hesaplanmıştır. Bununla ilgili veriler Tablo 6’ da verilmiştir.

**Tablo 6. İşverenlerin İşgören Bulma ve İşe Alım Süreçlerinde Dikkate Aldıkları Faktörlerin Önem Derecelerine İlişkin Toplam Değerlerinin İşyerindeki Pozisyonuna Göre Farkı**

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
<b>İşgören Bulma</b>	Gruplararası	456,44	3	152,15	3,13	<b>,031</b>	<b>Departman Sorumlusu ile Müdür Yard.</b>
	Gruplariçi	4131,74	85	48,61			
<b>Toplam</b>		<b>4.588,18</b>	<b>88</b>				
<b>İşe Alım Sürecinde</b>	Gruplararası	215,05	3	71,68	1,361	<b>,260</b>	<b>YOK</b>
	Gruplariçi	44477,07	85	52,67			
<b>Toplam</b>		<b>4692,11</b>	<b>88</b>				

Tablo 6’da ifade edilen verilere göre, işverenlerin işe alım sürecinde etkili olduğunu düşündükleri faktörlerin önem derecelerine ilişkin toplam değerleri ile işyerindeki pozisyonu arasındaki fark anlamlı değilken ( $F_{(3-85)}=1,361$   $p>05$ ); işgören bulma sürecinde etkili olduğunu düşündükleri faktörlerin önem derecelerine ilişkin toplam değerleri ile işyerindeki pozisyonu arasındaki fark anlamlıdır ( $F_{(3-85)}=3,13$ ,  $p<05$ ). İşgören bulma sürecinde etkili olduğunu düşündükleri faktörlerin hangi pozisyonlar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Scheffe testine göre; yöneticiler ( $x=38,26$ ) ile müdür yardımcılarını ( $x=31,79$ ) arasında yönetici konumundaki işverenlerin işgören bulma sürecinde ayrımcılığı düşünme düzeyleri anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Buna göre departman sorumlusu konumundaki işverenler, işgören bulma sürecinde ayrımcılığı düşünme düzeyleri müdür yardımcısı pozisyonuna göre daha yüksektir.

İşverenlerin işgören bulma ve işe alım süreçlerinde etkili olduğunu düşündükleri faktörlerin önem derecelerine ilişkin toplam değerlerinin **yaş düzeyi, eğitim durumu, doğum yeri ve sektördeki çalışma süresine** göre anlamlı bir farkın olup olmadığını tespit etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (OneWayAnova) ve anlamlı farkın kaynağını tespit etmek için de Scheffe değerleri hesaplanmıştır. Bununla ilgili veriler Tablo 7’de verilmiştir.

**Tablo 7. İşverenlerin İşgören Bulma ve İşe Alım Süreçlerinde Dikkate Aldıkları Faktörlerin Önem Derecelerine İlişkin Toplam Değerlerine Yaş, Eğitim Durumu, Doğum Yeri ve İşyerindeki Pozisyonuna Göre Farkı**

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
<b>YAŞ</b>	Gruplararası	356,16	4	89,04	1,77	<b>,141</b>	<b>YOK</b>
	Gruplariçi	4.232,02	84	50,38			
<b>Toplam</b>		<b>4.588,18</b>	<b>88</b>				

	<b>İşe Alım Sürecinde</b>	Gruplararası	282,93	4	70,73	1,35	<b>,264</b>	<b>YOK</b>
		Gruplariçi	4409,18	84	52,49			
<b>Toplam</b>			<b>4692,11</b>	<b>88</b>				
<b>EĞİTİM DURUMU</b>		<b>Varyansın Kaynağı</b>	<b>Kareler Toplamı</b>	<b>sd</b>	<b>Kareler Ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Anlamlı Fark</b>
	<b>İşgören Bulma</b>	Gruplararası	325,5	4	81,37	1,6	<b>,181</b>	<b>YOK</b>
		Gruplariçi	4262,69	84	50,75			
	<b>Toplam</b>			<b>4.588,18</b>	<b>88</b>			
<b>İşe Alım Sürecinde</b>	Gruplararası	426,57	4	106,64	2,1	<b>,083</b>	<b>YOK</b>	
	Gruplariçi	4265,55	84	50,78				
<b>Toplam</b>			<b>4692,11</b>	<b>88</b>				
<b>DOĞUM YERİ</b>		<b>Varyansın Kaynağı</b>	<b>Kareler Toplamı</b>	<b>sd</b>	<b>Kareler Ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Anlamlı Fark</b>
	<b>İşgören Bulma</b>	Gruplararası	435,87	6	72,64	1,44	<b>,211</b>	<b>YOK</b>
		Gruplariçi	4152,31	82	50,64			
	<b>Toplam</b>			<b>4.588,18</b>	<b>88</b>			
<b>İşe Alım Sürecinde</b>	Gruplararası	648,21	6	108,03	2,19	<b>,052</b>	<b>YOK</b>	
	Gruplariçi	4043,91	82	49,32				
<b>Toplam</b>			<b>4692,11</b>	<b>88</b>				
<b>SEKTÖRDEKİ ÇALIŞMA SÜRESİ</b>		<b>Varyansın Kaynağı</b>	<b>Kareler Toplamı</b>	<b>sd</b>	<b>Kareler Ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Anlamlı Fark</b>
	<b>İşgören Bulma</b>	Gruplararası	44,83	4	11,2	0,21	<b>,928</b>	<b>YOK</b>
		Gruplariçi	4543,35	84	54,09			
	<b>Toplam</b>			<b>4.588,18</b>	<b>88</b>			
<b>İşe Alım Sürecinde</b>	Gruplararası	68,15	4	17,04	0,31	<b>,087</b>	<b>YOK</b>	
	Gruplariçi	4623,96	84	55,05				
<b>Toplam</b>			<b>4692,11</b>	<b>88</b>				

**Yaş düzeyi değişkenine ilişkin bulguların yer aldığı** Tablo 7'deki veriler incelendiğinde, işverenlerin işgören bulma ve işe alım sürecinde etkili olduğunu düşündükleri faktörlerin önem derecelerine ilişkin toplam değerlerinin yaş düzeyine göre farkı anlamlı değildir ( $F_{(4-84)}=1,77$ ,  $p>0,05$ ;  $F_{(4-84)}=1,35$ ,  $p>0,05$ ). Aynı tabloda **eğitim durumu değişkenine baktığımızda**, işverenlerin işgören bulma ve işe alım sürecinde etkili olduğunu düşündükleri faktörlerin önem derecelerine ilişkin toplam değerlerinin eğitim durumuna göre farkı anlamlı değildir ( $F_{(4-84)}=1,60$ ,  $p>0,05$ ;  $F_{(4-84)}=2,10$ ,  $p>0,05$ ). **Doğum yeri değişkenine baktığımızda**, işverenlerin işgören bulma ve işe alım sürecinde etkili olduğunu düşündükleri faktörlerin önem derecelerine ilişkin toplam değerlerinin doğum yerine göre farkı anlamlı değildir ( $F_{(6-82)}=1,44$ ,  $p>0,05$ ;  $F_{(6-82)}=2,19$ ,  $p>0,05$ ). **Sektördeki çalışma süresi değişkenine baktığımızda**, işverenlerin işgören bulma



ve işe alım sürecinde etkili olduğunu düşündükleri faktörlerin önem derecelerine ilişkin toplam değerlerinin sektördeki çalışma süresine göre farkı anlamlı değildir ( $F_{(4-84)}=0,207$   $p>05$ ;  $F_{(4-84)}=0,309$ ,  $p>0,05$ ).

### 3.2.4 İşverenlerin İşgören Seçim Sürecinde ve Örgüt İçi İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular

İşverenlerin işgören seçim süreci ve örgüt içi iş yaşamında karşılaşması muhtemel “cinsiyet ayrımcılık” unsurlarına ilişkin verdiği yanıtların dağılımı Tablo 8’de verilmiştir:

**Tablo 8. İşverenlerin İşgören Seçim Süreci Ve Örgüt İçi İş Yaşamında Karşılaşması Muhtemel “Cinsiyet Ayrımcılık” Unsurlarına İlişkin Verdiği Yanıtların Frekans Dağılımları**

İfadeler		İşgören Seçimi ve Örgüt içi İş Yaşam					
		Süreci					
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
İşgören seçiminde cinsiyete önem verilebilir.	n	13	27	15	21	13	89
	%	14,6	30,3	16,9	23,6	14,6	100
“Kadın” kriteri sunarak işe alımlarda ön eleme uygulanabilir.	n	13	26	20	18	12	89
	%	14,6	29,2	22,5	20,2	13,5	100
İşyerinde kadınların çalışıyor olması işe alımlarda kadınlara öncelik vermemize etkili olmuştur.	n	9	32	25	16	7	89
	%	10,1	36,0	28,1	18	7,9	100
Acentacılık bölümünün kadınlara daha uygun olduğunu düşünüyorum.	n	11	29	17	20	12	89
	%	12,4	32,6	19,1	22,5	13,5	100
Gelen müşterilerin cinsiyete göre danışmanlık aldığını düşünüyorum.	n	11	31	26	14	7	89
	%	12,4	34,8	29,2	15,7	7,9	100
Çalışma ortamında kadınların olmasının işgörenin rahat etmesine neden olduğunu düşünüyorum.	n	11	27	26	16	9	89
	%	12,4	30,3	29,2	18,0	10,1	100
İşgörenle aynı cinsiyette olmamın iletişimi kolaylaştırdığını düşünüyorum.	n	11	35	16	17	10	89
	%	12,4	39,3	18,0	19,1	11,2	100
İşgörenin cinsiyeti nedeni ile iş arkadaşlarıyla iletişim kurmakta zorluk çektiğini düşünmüyorum	n	5	25	17	28	14	89
	%	5,6	28,1	19,1	31,5	15,7	100
İşgörenin cinsiyetinin terfi ve ödüllendirmede etkili olduğunu düşünüyorum.	n	24	31	18	9	7	89
	%	27,0	34,8	20,2	10,1	7,9	100

İşgörenin kadın olması bu sektörde iş bulma şansını yükseltir.	n	15	27	15	25	7	<b>89</b>
	%	16,9	30,3	16,9	28,1	7,9	<b>100</b>

Tablo 8’de görüldüğü gibi işverenlerin işgören seçim süreci ve örgüt içi iş yaşamında karşılaşması muhtemel “Cinsiyet Ayrımcılık” boyutunda yer alan ‘İşgören seçiminde cinsiyete önem verilebilir’ ifadesine verdiği yanıtlar kesinlikle katılmıyorum %14,6 (n=13), katılmıyorum %30,3 (n=19), kararsızım %16,9 (n=15), katılıyorum %23,6 (n=21) ve kesinlikle katılıyorum %14,6 (n=13) biçiminde dağılım göstermektedir.

İşverenlerin, ‘Kadın kriteri sunarak işe alımlarda ön eleme uygulanabilir’ ifadesine verdiği yanıtlar kesinlikle katılmıyorum %14,6 (n=13), katılmıyorum %29,2 (n=26), kararsızım %22,5 (n=20), katılıyorum %20,2 (n=18) kesinlikle katılıyorum %13,5 (n=12) şeklinde olmaktadır.

İşverenlerin ‘İşyerinde kadınların çalışıyor olması işe alımlarda kadınlara öncelik vermemize etkili olmuştur’ ifadesine vermiş oldukları yanıtlar kesinlikle katılmıyorum %10,1 (n=9), katılmıyorum %36 (n=32), kararsızım %28,1 (n=25), katılıyorum %18 (n=16), kesinlikle katılıyorum %7,9 (n=7) oranında olmaktadır.

İşverenlerin, ‘Acentacılık bölümünün kadınlara daha uygun olduğunu düşünüyorum.’ ifadesine verdiği yanıtlar kesinlikle katılmıyorum %12,4 (n=11), katılmıyorum %32,6 (n=29), kararsızım %19,1 (n=17), katılıyorum %22,2 (n=20), kesinlikle katılıyorum %13,5 (n=12) biçiminde dağılım göstermektedir.

İşverenlerin, ‘Gelen müşterilerin cinsiyete göre danışmanlık aldığını düşünüyorum.’ ifadesine verdiği yanıtlar kesinlikle katılmıyorum %12,4 (n=11), katılmıyorum %34,8 (n=31), kararsızım %29,2 (n=26), katılıyorum %15,7 (n=14), kesinlikle katılıyorum %7,9 (n=7) olmaktadır.

İşverenlerin, ‘Çalışma ortamında kadınların olmasının işgörenin rahat etmesine neden olduğunu düşünüyorum’ ifadesine verdiği yanıtlar kesinlikle katılmıyorum %12,4 (n=11), katılmıyorum %30,3 (n=27), kararsızım %29,2 (n=26), katılıyorum %18 (n=16), kesinlikle katılıyorum %10,1 (n=9) oranında gözlenmektedir.

İşverenlerin, ‘İşgörenle aynı cinsiyette olmamın iletişimi kolaylaştırdığını düşünüyorum’ ifadesine verdiği yanıtlar kesinlikle katılmıyorum %12,4 (n=11), katılmıyorum %39,3 (n=35), kararsızım %18 (n=16), katılıyorum %19,1 (n=17), kesinlikle katılıyorum %11,2 (n=10) olarak belirlenmektedir.

İşverenlerin, ‘İşgörenin cinsiyeti nedeni ile iş arkadaşlarıyla iletişim kurmakta zorluk çektiğini düşünmüyorum’ ifadesine verdiği yanıtlar kesinlikle katılmıyorum %5,6 (n=5), katılmıyorum %28,1 (n=25), kararsızım %19,1 (n=17), katılıyorum %31,5 (n=28), kesinlikle katılıyorum %15,7 (n=14) şeklindedir

İşverenlerin, ‘İşgörenin cinsiyetinin terfi ve ödüllendirmede etkili olduğunu düşünüyorum’ ifadesine verdiği yanıtlar kesinlikle katılmıyorum %27 (n=24), katılmıyorum %34,8 (n=31), kararsızım %20,2 (n=18), katılıyorum %10,1 (n=9), kesinlikle katılıyorum %7,9 (n=7) biçiminde dağılım göstermektedir.

İşverenlerin, 'İşgörenin kadın olması bu sektörde iş bulma şansını yükseltir' ifadesine verdiği yanıtlar kesinlikle katılmıyorum %16,9 (n=15), katılmıyorum %30,3 (n=27), kararsızım %1,9 (n=15), katılıyorum %28,1 (n=25), kesinlikle katılıyorum %7,9 (n=7) şeklinde belirlenmektedir.

### 3.2.5 İşverenlerin İşgören Seçim Sürecinde ve Örgüt İçi İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Görüşlerinin Demografik Özelliklerine Göre Anlamlı Farklılığın Tespitine İlişkin Bulgular

Bu başlık altında işverenlerin işgören seçiminde ve örgüt içi iş yaşamında "Cinsiyet" ayrımcılığına yönelik görüşlerinin demografik özelliklerine göre (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, doğum yeri, çalışma süresi ve işyerindeki pozisyonu) anlamlı bir farklılığın olup olmadığına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

#### Cinsiyet değişkenine baktığımızda;

İşverenlerin işgören seçimi ve örgüt içi iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığına ilişkin toplam değerlerinin **cinsiyete** göre anlamlı bir farkın olup olmadığını tespit etmek için ilişkisiz (bağımsız) örneklem t testi (Independent Samples T-Test) değeri hesaplanmıştır. Buna ilişkin veriler Tablo 9' da verilmiştir.

**Tablo 9. İşverenlerin İşgören Seçim Süreci ve Örgüt İçi İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Toplam Değerlerinin Cinsiyete Göre Farkı**

	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	sd	t	p	Anlamlı Fark
İşgören Seçim Süresi	ERKEK	60	11,17	3,48	88	,321	,182	YOK
	KADIN	29	12,24	3,65				
<b>Toplam</b>		<b>89</b>	<b>33,41</b>	<b>7,13</b>				
Örgüt İçi İş Yaşam Süreci	ERKEK	60	19,37	4,38	88	,111	,594	YOK
	KADIN	29	18,83	4,61				
<b>Toplam</b>		<b>89</b>	<b>38,20</b>	<b>8,99</b>				

Tablo 9 incelendiğinde, işverenlerin işgören seçim süreci ve örgüt içi iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığına ilişkin toplam değerlerinin **cinsiyete** göre farkı anlamlı değildir ( $t_{(88)}=0,321$  ,  $p>0,05$ ;  $t_{(88)}=0,111$  ,  $p>0,05$ ).

#### Yaş düzeyi değişkenine baktığımızda,

İşgörenlerin işgören seçim süreci ve örgüt içi iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığına ilişkin toplam değerlerinin **yaş düzeyine** göre anlamlı bir farkın olup olmadığını tespit etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (OneWayAnova) ve anlamlı farkın kaynağını tespit etmek için de Scheffe değerleri hesaplanmıştır. Bununla ilgili veriler Tablo 10’da verilmiştir.

**Tablo 10. İşverenlerin İşgören Seçim Süreci ve Örgüt İçi İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Toplam Değerlerinin Yaş Düzeylerine Göre Farkı**

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalama	F	p	Anlamlı Fark
<b>İşgören Seçim Süresi</b>	Gruplararası	259,48	4	64,87	6,41	<b>,000</b>	<b>26-33 , 34-41 ve 42-49 yaş grubu arası</b>
	Gruplariçi	850,74	84	10,13			
<b>Toplam</b>		<b>1110,23</b>	<b>88</b>				
<b>Örgüt İçi İş Yaşam Süreci</b>	Gruplararası	97,17	4	24,29	1,25	<b>,298</b>	<b>YOK</b>
	Gruplariçi	1636,59	84	19,48			
<b>Toplam</b>		<b>1733,75</b>	<b>88</b>				

Tablo 10’deki analiz sonucuna göre, işverenlerin örgüt içi iş yaşam sürecinde cinsiyet ayrımcılığına ilişkin değerler toplamı ile yaş düzeyleri arasındaki fark anlamlı değilken ( $F_{(4-84)}=6,41$   $p>05$ ;) işgören seçim sürecinde cinsiyet ayrımcılığına ilişkin değerlerin toplamı ve yaş düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır ( $F_{(4-84)}=1,25$ ,  $p<05$ ). İşgören seçim sürecinde cinsiyet ayrımcılığına ilişkin değerler toplamının hangi yaş düzeyleri arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Scheffe testine göre; 26-33 yaş aralığı düzeyi ( $\bar{x}=13,50$ ), 34-41 yaş aralığı düzeyi ( $\bar{x}=9,85$ ) ve 42-49 yaş aralığı düzeyi ( $\bar{x}=9,73$ ) arasında 26-33 yaş aralığındaki işverenlerin işgören seçim sürecinde ayrımcılığı düşünme düzeyleri anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

İşverenlerin işgören seçim süreci ve örgüt içi iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığına ilişkin toplam değerlerinin **doğum yeri, sektördeki çalışma süresi ve işyerindeki pozisyonuna** göre anlamlı bir farkın olup olmadığını tespit etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (OneWayAnova) ve anlamlı farkın kaynağını tespit etmek için de Scheffe değerleri hesaplanmıştır. Bununla ilgili veriler Tablo 11’de verilmiştir.

**Tablo 11. İşverenlerin İşgören Seçim Süreci ve Örgüt İçi İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Toplam Değerlerinin Doğum Yeri, Sektördeki Çalışma Süresi ve İşyerindeki Pozisyonuna Göre Farkı**

DOĞUM YERİ		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortala	F	p	Anlamlı Fark
<b>İşgören Seçim Süresi</b>		Gruplararası	89,64	6	14,94	1,20	<b>,315</b>	<b>YOK</b>
		Gruplariçi	1020,59	82	12,45			

		<b>Toplam</b>	<b>1110,23</b>	<b>88</b>					
	<b>Örgüt İçi İş Yaşam Süreci</b>	Gruplararası	115,00	6	19,17	,971	<b>,450</b>	<b>YOK</b>	
		Gruplarıçi	1618,76	82	19,74				
		<b>Toplam</b>	<b>1733,75</b>	<b>88</b>					
<b>SEKTÖRDEKİ ÇALIŞMA SÜRESİ</b>		<b>Varyansın Kaynağı</b>	<b>Kareler Toplam</b>	<b>sd</b>	<b>Kareler Ortala</b>	<b>F</b>	<b>P</b>	<b>Anlamlı Fark</b>	
	<b>İşgören Seçim Süresi</b>	Gruplararası	55,09	4	13,77	1,09	<b>,365</b>	<b>YOK</b>	
		Gruplarıçi	1055,14	84	12,56				
			<b>Toplam</b>	<b>1110,23</b>	<b>88</b>				
	<b>Örgüt İçi İş Yaşam Süreci</b>	Gruplararası	104,90	4	26,22	1,35	<b>,257</b>	<b>YOK</b>	
Gruplarıçi		1628,86	84	19,39					
		<b>Toplam</b>	<b>1733,75</b>	<b>88</b>					
<b>İŞYERİNDEKİ POZİSYONU</b>		<b>Varyansın Kaynağı</b>	<b>Kareler Toplam</b>	<b>sd</b>	<b>Kareler Ortala</b>	<b>F</b>	<b>P</b>	<b>Anlamlı Fark</b>	
	<b>İşgören Seçim Süresi</b>	Gruplararası	30,70	3	10,23	,806	<b>,494</b>	<b>YOK</b>	
		Gruplarıçi	1079,52	85	12,70				
			<b>Toplam</b>	<b>1110,23</b>	<b>88</b>				
	<b>Örgüt İçi İş Yaşam Süreci</b>	Gruplararası	1,97	3	,657	,032	<b>,992</b>	<b>YOK</b>	
Gruplarıçi		1731,78	85	20,37					
		<b>Toplam</b>	<b>1733,75</b>	<b>88</b>					

Tablo 11’de yer alan **doğum yeri değişkenine baktığımızda**, işverenlerin işgören seçim süreci ve örgüt içi iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığına ilişkin toplam değerlerinin sektördeki çalışma süresine göre farkı anlamlı değildir ( $F_{(4-84)}=1,096$   $p>05$ ;  $F_{(4-84)}=1,352$ ,  $p>0,05$ ).

**Sektördeki çalışma süresi değişkenine baktığımızda**, işverenlerin işgören seçim süreci ve örgüt içi iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığına ilişkin toplam değerlerinin işyerindeki pozisyonuna göre farkı anlamlı değildir ( $F_{(3-85)}=0,806$   $p>05$ ;  $F_{(3-85)}=0,032$   $p>0,05$ ).

**İşyerindeki pozisyonu değişkenine baktığımızda**, işverenlerin işgören seçim süreci ve örgüt içi iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığına ilişkin toplam değerlerinin eğitim durumuna göre farkı anlamlı değildir ( $F_{(4-84)}=2,537$   $p>05$ ;  $F_{(4-84)}=0,872$ ,  $p>0,05$ ).

### 3.2.6 İşgörenlerin İş Başvurularında ve İşe Alım Süreçlerinde Dikkate Alınan Kriterlerin Önem Düzeyine Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular

İşgörenin iş başvuruları ve işe alım süreçlerinde etkili olduğunu düşündüğü faktörlerin önemlilik derecelerine ilişkin dağılımları frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile Tablo 12a ve Tablo 12b’de verilmiştir.

**Tablo 12a. İşgörenin İş Başvuru Sürecinde Etkili Olduğunu Düşündüğü Faktörlerin Önemlilik Derecelerine İlişkin Frekans Dağılımları**

İfadeler		<u>İş Başvuru Sürecinde</u>							$\bar{X}$	ss
		Hiç Önemli Değil	Önemli Değil	Orta Düzeyde Önemli	Çok Önemli	Kesinlikle Önemli	Toplam			
Yaşı	n	23	21	85	48	27	204	3,17	1,14	
	%	11,3	10,3	41,7	23,5	13,2	100			
Cinsiyeti	n	32	25	62	52	33	204	3,14	1,28	
	%	15,7	12,3	30,4	25,5	16,2	100			
Eğitim Düzeyi	n	8	8	38	87	63	204	3,95	0,97	
	%	3,9	3,9	18,6	42,6	30,9	100			
İş Tecrübe	n	6	4	33	85	76	204	4,10	0,92	
	%	2,9	2	16,2	41,7	37,3	100			
Dini veya İnanışı	n	107	50	33	10	4	204	1,79	1,01	
	%	52,5	24,5	16,2	4,9	2	100			
Doğum Yeri	n	102	56	33	10	3	204	1,80	0,98	
	%	50	27,5	16,2	4,9	1,5	100			
Engellilik Durumu	n	32	28	53	55	36	204	3,18	1,30	
	%	15,7	13,7	26	27	17,6	100			
Siyasi Düşünce	n	95	67	27	12	3	204	1,83	0,97	
	%	46,6	32,8	13,2	5,9	1,5	100			
Üye olduğu dernekler	n	92	70	26	12	4	204	1,85	0,99	
	%	45,1	34,3	12,7	5,9	2	100			
Hobileri	n	92	66	35	8	3	204	1,84	0,94	
	%	45,1	32,4	17,2	3,9	1,5	100			
Medeni Hali	n	68	49	43	32	12	204	2,37	1,25	
	%	33,3	24	21,1	15,7	5,9	100			
Sigara Alkol Kullanımı	n	53	58	54	23	16	204	2,47	1,21	
	%	26	28,4	26,5	11,3	7,8	100			
Referansları	n	8	3	40	69	84	204	4,07	1,00	
	%	3,9	1,5	19,6	33,8	41,2	100			

**Tablo 12b. İşgörenin İşe Alım Sürecinde Etkili Olduğunu Düşündüğü Faktörlerin Önemlilik Derecelerine İlişkin Frekans Dağılımları**

İfadeler		İşe Alım Sürecinde							$\bar{X}$	ss
		Hiç Önemli Değil	Önemli Değil	Orta Düzeyde Önemli	Çok Önemli	Kesinlikle Önemli	Toplam			
Yaşı	n	23	25	78	50	28	204	3,17	1,16	
	%	11,3	12,3	38,2	24,5	13,7	100			
Cinsiyeti	n	31	36	55	53	29	204	3,08	1,27	
	%	15,2	17,6	27	26	14,2	100			
Eğitim Düzeyi	n	5	10	48	83	58	204	3,92	0,92	
	%	2,5	4,9	23,5	40,7	28,4	100			
İş Tecrübe	n	9	7	32	76	80	204	4,06	1,00	
	%	4,4	3,4	15,7	37,3	39,2	100			
Dini veya İnanışı	n	97	60	31	11	5	204	1,84	1,03	
	%	47,5	29,4	15,2	5,4	2,5	100			
Doğum Yeri	n	98	58	33	11	4	204	1,84	1,01	
	%	48	28,4	16,2	5,4	2	100			
Engellilik Durumu	n	31	38	49	52	34	204	3,12	1,31	
	%	15,2	18,6	24	25,5	16,7	100			
Siyasi Düşünce	n	94	64	32	11	3	204	1,84	0,98	
	%	46,1	31,4	15,7	5,4	1,5	100			
Üye olduğu dernekler	n	87	73	28	14	2	204	1,86	0,96	
	%	42,6	35,8	13,7	6,9	1	100			
Hobileri	n	87	74	35	3	5	204	1,83	0,93	
	%	42,6	36,3	17,2	1,5	2,5	100			
Medeni Hali	n	66	54	42	28	14	204	2,35	1,26	
	%	32,4	26,5	20,6	13,7	6,9	100			
Sigara Alkol Kullanımı	n	57	52	54	25	16	204	2,46	1,24	
	%	27,9	25,5	26,5	12,3	7,8	100			
Referansları	n	11	6	37	76	74	204	3,99	1,06	
	%	3,9	1,5	19,6	33,8	41,2	100			

Tablo 12a ve 12b’de görüldüğü gibi işgörenlerin iş başvurusu sürecinde yaş değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %12,2 (n=23), önemli değil %11,2 (n=21), orta düzeyde önemli %43,1 (n=81), çok önemli %22,3 (n=42) ve kesinlikle önemli %11,2 (n=21) biçimindedir. İşgörenlerin işe alım sürecinde yaş değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %12,2 (n=23), önemli değil %12,2 (n=23), orta düzeyde önemli %40,4 (n=76), çok önemli %23,4 (n=44) ve kesinlikle önemli %11,7 (n=22) şeklindedir.

İşgörenlerin iş başvuru sürecinde cinsiyet değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %15,7 (n=32), önemli değil %12,3 (n=25), orta düzeyde önemli %30,4 (n=62), çok önemli %25,5 (n=52) ve kesinlikle önemli %16,2 (n=33) olarak görülmüştür. İşgörenlerin işe alım sürecinde cinsiyet değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %15,2 (n=31), önemli değil %17,6 (n=36), orta düzeyde önemli %27 (n=55), çok önemli %26 (n=53) ve kesinlikle önemli %14,2 (n=29) belirlenmiştir.

İşgörenlerin iş başvuru sürecinde eğitim durumu değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %3,9 (n=8), önemli değil %3,9 (n=8), orta düzeyde önemli %18,6 (n=38), çok önemli %42,6 (n=87) ve kesinlikle önemli %30,9 (n=63) şeklinde olurken işgörenlerin işe alım sürecinde eğitim durumu değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %2,5 (n=5), önemli değil %4,9 (n=10), orta düzeyde önemli %23,5 (n=48), çok önemli %40,7 (n=83) ve kesinlikle önemli %28,4 (n=58) olmuştur.

İşgörenlerin iş başvuru sürecinde iş tecrübesi değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %2,9 (n=6), önemli değil %2 (n=4), orta düzeyde önemli %16,2 (n=33), çok önemli %41,7 (n=85) ve kesinlikle önemli %37,3 (n=76) olarak belirlenirken, işgörenlerin işe alım sürecinde iş tecrübesi değişkenine ilişkin görüşleri ise hiç önemli değil %4,4 (n=9), önemli değil %3,4 (n=7), orta düzeyde önemli %15,7 (n=32), çok önemli %37,3 (n=76) ve kesinlikle önemli %39,2 (n=80) şeklindedir.

İşgörenlerin iş başvuru sürecinde dini ve inancı değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %52,5 (n=107), önemli değil %24,5 (n=50), orta düzeyde önemli %16,2 (n=33), çok önemli %4,9 (n=10) ve kesinlikle önemli %2 (n=4) iken, işgörenlerin işe alım sürecinde dini ve inancı değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %47,5 (n=97), önemli değil %29,4 (n=60), orta düzeyde önemli %15,2 (n=31), çok önemli %5,4 (n=11) ve kesinlikle önemli %2,5 (n=5) biçimindedir.

İşgörenlerin iş başvuru sürecinde doğum yeri değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %50 (n=102), önemli değil %27,5 (n=56), orta düzeyde önemli %16,2 (n=33), çok önemli %4,9 (n=10) ve kesinlikle önemli %1,5 (n=3) olarak belirtilmiş, işgörenlerin işe alım sürecinde doğum yeri değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %48 (n=98), önemli değil %28,4 (n=58), orta düzeyde önemli %16,2 (n=33), çok önemli %5,4 (n=11) ve kesinlikle önemli %2 (n=4) şeklinde olmuştur.

İşgörenlerin iş başvuru sürecinde engellilik durumu değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %15,7 (n=32), önemli değil %13,5 (n=28), orta düzeyde önemli %26 (n=53), çok önemli %27 (n=55) ve kesinlikle önemli %17,6 (n=36) biçimindedir. İşgörenlerin işe alım sürecinde engellilik durumu değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %15,2 (n=31), önemli değil %18,6 (n=38), orta düzeyde önemli %24 (n=49), çok önemli %25,5 (n=52) ve kesinlikle önemli %16,7 (n=34) biçimindedir.

İşgörenlerin iş başvuru sürecinde siyasi düşünce değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %46,6 (n=95), önemli değil %32,8 (n=67), orta düzeyde önemli %13,2 (n=27), çok önemli %5,9 (n=12) ve kesinlikle önemli %1,5 (n=3) şeklindedir. İşgörenlerin işe alım sürecinde siyasi düşünce değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %46,1 (n=94), önemli değil %31,4 (n=4), orta düzeyde önemli %15,7 (n=32), çok önemli %5,4 (n=11) ve kesinlikle önemli %1,5 (n=3) şeklindedir.



İşgörenlerin iş başvuru sürecinde üye olduğu dernekler değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %45,1 (n=92), önemli değil %34,3 (n=70), orta düzeyde önemli %12,7 (n=26), çok önemli %5,9 (n=12) ve kesinlikle önemli %2 (n=4) olarak verilirken, işgörenlerin işe alım sürecinde üye olduğu dernekler değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %42,6 (n=87), önemli değil %35,8 (n=73), orta düzeyde önemli %13,7 (n=28), çok önemli %6,9 (n=14) ve kesinlikle önemli %1 (n=2) olarak belirlenmiştir.

İşgörenlerin iş başvuru sürecinde hobiler değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %45,1 (n=92), önemli değil %32,4 (n=66), orta düzeyde önemli %17,2 (n=35), çok önemli %3,9 (n=8) ve kesinlikle önemli %1,5 (n=3) olurken, işgörenlerin işe alım sürecinde hobiler değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %42,6 (n=87), önemli değil %36,3 (n=74), orta düzeyde önemli %17,2 (n=35), çok önemli %1,5 (n=3) ve kesinlikle önemli %2,5 (n=5) olmuştur.

İşgörenlerin iş başvuru sürecinde medeni hali değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %33,3 (n=68), önemli değil %24 (n=49), orta düzeyde önemli %21,1 (n=43), çok önemli %15,7 (n=32) ve kesinlikle önemli %5,9 (n=12) olarak belirlenmiştir. İşgörenlerin işe alım sürecinde medeni hali değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %32,4 (n=66), önemli değil %26,5 (n=54), orta düzeyde önemli %20,6 (n=42), çok önemli %13,7 (n=28) ve kesinlikle önemli %6,9 (n=14) olmuştur.

İşgörenlerin iş başvuru sürecinde sigara-alkol kullanımı değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %26 (n=53), önemli değil %28,4 (n=58), orta düzeyde önemli %26,5 (n=54), çok önemli %11,3 (n=23) ve kesinlikle önemli %7,8 (n=16) şeklindedir. İşgörenlerin işe alım sürecinde sigara-alkol kullanımı değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %27,9 (n=57), önemli değil %25,5 (n=52), orta düzeyde önemli %26,5 (n=54), çok önemli %12,3 (n=25) ve kesinlikle önemli %7,8 (n=16) biçimindedir.

İşgörenlerin iş başvuru sürecinde referansları değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %3,9 (n=8), önemli değil %1,5 (n=3), orta düzeyde önemli %19,6 (n=40), çok önemli %33,8 (n=69) ve kesinlikle önemli %41,2 (n=84) biçiminde iken, işgörenlerin işe alım sürecinde iş tecrübesi değişkenine ilişkin görüşleri hiç önemli değil %5,4 (n=11), önemli değil %2,9 (n=6), orta düzeyde önemli %18,1 (n=37), çok önemli %37,3 (n=76) ve kesinlikle önemli %36,3 (n=74) şeklindedir.

İşgörenlerin iş başvuru sürecinde önemli olduğunu düşündüğü faktörlere göre en yüksek ortalama iş tecrübesi ( $\bar{X}=4,10$ ), referanslar ( $\bar{X}=4,10$ ) ve eğitim düzeyi ( $\bar{X}=3,95$ ) faktörlerinde olmuştur. Bunları sırasıyla engellilik durumu ( $\bar{X}=3,18$ ), yaşı ( $\bar{X}=3,17$ ), cinsiyeti ( $\bar{X}=3,14$ ), sigara – alkol kullanımı ( $\bar{X}=2,47$ ), medeni durumu ( $\bar{X}=2,37$ ), üye olduğu dernekler ( $\bar{X}=1,85$ ) ve hobiler ( $\bar{X}=1,93$ ) izlemektedir. Siyasi düşünce ( $\bar{X}=1,83$ ), doğum yeri ( $\bar{X}=1,80$  ve) dini veya inancı ( $\bar{X}=1,79$ ) en önemsiz faktörler olmuştur.. Cinsiyet fakörü sıralamada 6. olmasına karşın %72'lik dilim işgörenlerin iş bulmada cinsiyetinin önemli olduğunu belirtmiştir.

İşgörenlerin işe alınma sürecinde önemli olduğunu düşündüğü faktörlere göre en yüksek ortalama iş tecrübesi ( $\bar{X}=4,06$ ), referansları ( $\bar{X}=3,99$ ) ve eğitim düzeyi ( $\bar{X}=3,92$ ) faktörlerinde olmuştur. Bunları sırasıyla yaşı ( $\bar{X}=3,17$ ), engellilik durumu ( $\bar{X}=3,12$ ), cinsiyeti ( $\bar{X}=3,08$ ), sigara – alkol kullanımı ( $\bar{X}=2,46$ ), medeni durumu ( $\bar{X}=2,35$ ) ve üye olduğu dernekler ( $\bar{X}=1,86$ ) izlemektedir. Dini veya inancı ( $\bar{X}=1,84$ ), doğum yeri

( $\bar{X}=1,84$ ), siyasi düşünce ( $\bar{X}=1,84$ ) ve hobiler ( $\bar{X}=1,72$ ) en önemsiz faktörler olmuştur. Cinsiyet faktörü sıralamada 6. olmasına karşın %67'lik dilim işgörenlerin işe alımlarında cinsiyetin önemli olduğunu belirtmiştir.

### 3.2.7 İşgörenlerin İş Başvuru ve İşe Alım Süreçlerinde Dikkate Alınan Kriterlere İlişkin Görüşlerinin Demografik Özelliklerine Göre Anlamlı Farklılığın Tespitine İlişkin Bulgular

Bu başlık altında işgörenlerin iş başvuru ve işe alım süreçlerinde dikkate alınan kriterlere ilişkin görüşlerinin demografik özelliklerine göre (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, gelir düzeyi, doğum yeri, sektördeki çalışma süresi ve işyerindeki pozisyonu) anlamlı bir farklılığın olup olmadığına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. **Cinsiyete değişkenine ilişkin bulgulara baktığımızda,**

İşverenlerin işgören bulma ve işe alım süreçlerinde etkili olduğunu düşündükleri faktörlerin önem derecelerine ilişkin toplam değerlerinin **cinsiyete** göre anlamlı bir farkın olup olmadığını tespit etmek için ilişkisiz (bağımsız) örneklem t testi (Independent Samples T-Test) değeri hesaplanmıştır. Buna ilişkin veriler Tablo 13'de verilmiştir.

**Tablo 13. İşgörenlerin İşgören İş Başvuru ve İşe Alım Süreçlerinde Dikkate Aldıkları Faktörlere Önem Derecelerine İlişkin Toplam Değerlerinin Cinsiyet Düzeylerine Göre Farkı**

	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	sd	t	p	Anlamlı Fark
İş Başvuru	ERKEK	76	34,80	7,08	202	-1,187	,237	YOK
	KADIN	128	36,02	7,11				
<b>Toplam</b>		<b>204</b>	<b>70,79</b>	<b>14,19</b>				
İşe Alım Süreci	ERKEK	76	34,49	6,90	202	-1,385	,168	YOK
	KADIN	128	35,90	7,04				
<b>Toplam</b>		<b>204</b>	<b>70,39</b>	<b>13,94</b>				

Tablo 13 incelendiğinde, işgörenlerin iş başvuru ve işe alım sürecinde etkili olduğunu düşündükleri faktörlerin önem derecelerine ilişkin toplam değerlerinin cinsiyete göre farkının anlamlı olmadığı anlaşılmıştır ( $t_{(202)}=-1,187, p>0,05$ ;  $t_{(202)}=-1,385, p>0,05$ ).

İşverenlerin işgören bulma ve işe alım sürecinde etkili olduğunu düşündükleri faktörlerin önem derecelerine ilişkin toplam değerlerinin, **yaş, eğitim durumu, gelir düzeyi, doğum yeri, sektördeki çalışma süresi ve işyerindeki pozisyonuna** göre anlamlı bir farkın olup olmadığını tespit etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (OneWayAnova) ve anlamlı farkın kaynağını tespit etmek için de Scheffe değerleri hesaplanmıştır. Bununla ilgili veriler Tablo 14'de verilmiştir.

**Tablo 14. İşgörenlerin İşgören İş Başvurusu ve İşe Alım Süreçlerinde Dikkate Aldıkları Faktörlere Önem Derecelerine İlişkin Toplam Değerlerinin Demografik Bilgilere Göre Fark**

		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
YAŞ	İş Başvurusu	Gruplararası	119,61	4	29,90	,587	,672	YOK
		Gruplariçi	10136,43	199	50,94			
	<b>Toplam</b>		<b>10256,04</b>	<b>203</b>				
	İşe Alım Sürecinde	Gruplararası	82,03	4	70,73	,407	,803	YOK
		Gruplariçi	10025,66	199	52,49			
<b>Toplam</b>		<b>10107,69</b>	<b>203</b>					
EĞİTİM DURUMU	İş Başvurusu	Gruplararası	227,47	4	56,87	1,13	,344	YOK
		Gruplariçi	10028,57	199	50,40			
	<b>Toplam</b>		<b>10256,04</b>	<b>203</b>				
	İşe Alım Sürecinde	Gruplararası	307,17	4	76,79	1,56	,187	YOK
		Gruplariçi	9800,52	199	49,25			
<b>Toplam</b>		<b>10107,69</b>	<b>203</b>					
GELİR DÜZEYİ	İş Başvurusu	Gruplararası	78,99	3	26,33	,517	,671	YOK
		Gruplariçi	10177,05	200	50,89			
	<b>Toplam</b>		<b>10256,04</b>	<b>203</b>				
	İşe Alım Sürecinde	Gruplararası	204,88	3	68,03	1,37	,252	YOK
		Gruplariçi	9903,60	200	49,52			
<b>Toplam</b>		<b>10107,69</b>	<b>203</b>					
DOĞUM YERİ	İş Başvurusu	Gruplararası	540,06	7	77,15	1,56	,151	YOK
		Gruplariçi	9715,98	196	49,57			
	<b>Toplam</b>		<b>10256,04</b>	<b>203</b>				
	İşe Alım Sürecinde	Gruplararası	567,19	7	81,03	1,67	,120	YOK
		Gruplariçi	9540,50	196	48,68			
<b>Toplam</b>		<b>10107,69</b>	<b>203</b>					
SEKTÖRDEKİ İÇALİŞMA	İş Başvurusu	Gruplararası	145,55	4	36,39	,716	,582	YOK
		Gruplariçi	10110,49	199	50,81			
	<b>Toplam</b>		<b>10256,04</b>	<b>203</b>				

	<b>İşe Alım Sürecinde</b>	Gruplararası	305,61	4	76,40	1,55	,186	<b>YOK</b>
		Gruplariçi	9802,08	199	49,26			
<b>Toplam</b>			<b>10107,69</b>	<b>203</b>				
<b>İŞYERİNDEKİ POZİSYONU</b>	<b>İşgören Bulma</b>	<b>Varyansın Kaynağı</b>	<b>Kareler Toplamı</b>	<b>sd</b>	<b>Kareler Ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>P</b>	<b>Anlamlı Fark</b>
		Gruplararası	283,73	3	94,58	1,89	,131	<b>YOK</b>
	Gruplariçi	9972,31	200	49,86				
	<b>Toplam</b>			<b>10256,04</b>	<b>203</b>			
	<b>İşe Alım Sürecinde</b>	Gruplararası	162,91	3	54,30	1,09	,354	<b>YOK</b>
Gruplariçi		9944,78	200	49,72				
<b>Toplam</b>			<b>10107,69</b>	<b>88</b>				

Tablo 14’de yer alan, **yaş düzeyi değişkenine ilişkin bulgulara baktığımızda**, işgörenlerin iş başvuru ve işe alım sürecinde etkili olduğunu düşündükleri faktörlerin önem derecelerine ilişkin toplam değerlerinin yaş düzeyine göre farkı anlamlı değildir ( $F_{(4-199)}=0,587$  ,  $p>0,05$ ;  $F_{(4-199)}=0,407$  ,  $p>0,05$ ). **Eğitim durumu değişkenine baktığımızda**, işgörenlerin iş başvuru ve işe alım sürecinde etkili olduğunu düşündükleri faktörlerin önem derecelerine ilişkin toplam değerlerinin eğitim durumuna göre farkı anlamlı değildir ( $F_{(4-199)}=1,128$  ,  $p>0,05$ ;  $F_{(4-199)}=1,559$  ,  $p>0,05$ ). **Gelir düzeyi değişkenine baktığımızda**, işgörenlerin iş başvuru ve işe alım sürecinde etkili olduğunu düşündükleri faktörlerin önem derecelerine ilişkin toplam değerlerinin gelir düzeyine göre farkı anlamlı değildir ( $F_{(3-200)}=0,517$  ,  $p>0,05$ ;  $F_{(3-200)}=0,407$  ,  $p>0,05$ ). **Doğum yeri değişkenine baktığımızda**, işgörenlerin iş başvuru ve işe alım sürecinde etkili olduğunu düşündükleri faktörlerin önem derecelerine ilişkin toplam değerlerinin doğum yerine göre farkı anlamlı değildir ( $F_{(7-196)}=1,559$  ,  $p>0,05$ ;  $F_{(7-196)}=1,665$  ,  $p>0,05$ ). **Sektördeki çalışma süresi değişkenine baktığımızda**, işgörenlerin iş başvuru ve işe alım sürecinde etkili olduğunu düşündükleri faktörlerin önem derecelerine ilişkin toplam değerlerinin sektördeki çalışma süresine göre farkı anlamlı değildir ( $F_{(4-199)}=0,716$  ,  $p>0,05$ ;  $F_{(4-199)}=1,551$  ,  $p>0,05$ ). **İşyerindeki pozisyonu değişkenine baktığımızda**, işgörenlerin iş başvuru ve işe alım sürecinde etkili olduğunu düşündükleri faktörlerin önem derecelerine ilişkin toplam değerlerinin işyerindeki pozisyonuna göre farkı anlamlı değildir ( $F_{(3-200)}=1,897$  ,  $p>0,05$ ;  $F_{(3-200)}=1,092$  ,  $p>0,05$ ).

### 3.2.8 İşgörenlerin İşgören Seçim Sürecinde ve Örgüt İçi İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular

İşgörenlerin, işgören seçim sürecinde ve örgüt içi iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığına yönelik sorulara vermiş oldukları cevaplara ilişkin frekans ve yüzde dağılımları tablo 15’de verilmiştir.

**Tablo 15. İşgörenlerin İşgören Seçim Sürecinde ve Örgüt İçi İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular**

İfadeler	İşgören Seçimi ve Örgüt İçi İş Yaşam						
	Süreci						Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Bu işi bulmamda cinsiyetim etkili olmuştur.	n	46	55	40	42	21	204
	%	22,5	27	19,6	20,6	10,3	100
“Kadın” kriteri işe alınmamda etkili olmuştur.	n	46	47	36	52	23	204
	%	22,5	23	17,6	25,5	11,3	100
İşyerinde kadınların çalışıyor olması işe alınmamda etkili olmuştur.	n	44	57	40	50	13	204
	%	21,6	27,9	19,6	24,5	6,4	100
Acentacılık bölümünün kadınlara daha uygun olduğunu düşünüyorum.	n	26	49	27	54	48	204
	%	12,7	24	13,2	26,5	23,5	100
Gelen müşterilerin cinsiyete göre danışmanlık aldığını düşünüyorum.	n	30	58	51	36	29	204
	%	14,7	28,4	25	17,6	14,2	100
Çalışma ortamında kadınların olmasının rahat etmeme neden olduğunu düşünüyorum.	n	30	57	57	43	17	204
	%	14,7	27,9	27,9	21,1	8,3	100
İşverenle aynı cinsiyette olmamın iletişimimi kolaylaştırdığını düşünüyorum.	n	34	56	51	34	29	204
	%	16,7	27,5	25	16,7	14,2	100
Cinsiyetim nedeni ile iş arkadaşlarımla iletişim kurmakta zorluk çekmiyorum.	n	27	48	38	45	46	204
	%	13,2	23,5	18,6	22,1	22,5	100
Cinsiyetimin terfi ve ödüllendirmede etkili olduğunu düşünüyorum.	n	67	66	44	21	6	204
	%	32,8	32,4	21,6	10,3	2,9	100
Cinsiyetim nedeni ile bu sektörde iş bulma şansım yüksektir.	n	45	62	34	45	18	204
	%	22,1	30,4	16,7	22,1	8,8	100

Tablo 15’de görüldüğü gibi işgörenlerin işgören seçim süreci ve örgüt içi iş yaşamında karşılaşması muhtemel “Cinsiyet Ayrımcılık” boyutunda yer alan ‘Bu işi bulmamda cinsiyetim etkili olmuştur’ ifadesine verdiği yanıtlar kesinlikle katılmıyorum %22,5 (n=46), katılmıyorum %27 (n=55), kararsızım %19,6

(n=40), katılıyorum %20,6 (n=42) ve kesinlikle katılıyorum %10,3 (n=21) biçiminde dağılım göstermektedir.

İşgörenlerin, '*Kadın kriteri işe alınmamda etkili olmuştur*' ifadesine verdiği yanıtlar kesinlikle katılmıyorum %22,5 (n=46), katılmıyorum %23 (n=47), kararsızım %17,6 (n=36), katılıyorum %25,5 (n=52) kesinlikle katılıyorum %11,3 (n=25) şeklinde olmuştur.

İşgörenlerin '*İşyerinde kadınların çalışıyor olması işe alınmamda etkili olmuştur*' ifadesine vermiş oldukları yanıtlar kesinlikle katılmıyorum %21,6 (n=44), katılmıyorum %27,9 (n=57), kararsızım %19,6 (n=40), katılıyorum %24,5 (n=50), kesinlikle katılıyorum %6,4 (n=13) biçimindedir.

İşgörenlerin, '*Acentacılık bölümünün kadınlara daha uygun olduğunu düşünüyorum.*' ifadesine verdiği yanıtlar kesinlikle katılmıyorum %12,7 (n=26), katılmıyorum %24 (n=49), kararsızım %13,2 (n=27), katılıyorum %26,5 (n=54), kesinlikle katılıyorum %23,5 (n=48) şeklindedir.

İşgörenlerin, '*Gelen müşterilerin cinsiyete göre danışmanlık aldığını düşünüyorum.*' ifadesine verdiği yanıtlar kesinlikle katılmıyorum %14,7 (n=30), katılmıyorum %28,4 (n=58), kararsızım %25 (n=51), katılıyorum %17,6 (n=36), kesinlikle katılıyorum %14,2 (n=29) olarak dağılmıştır.

İşgörenlerin, '*Çalışma ortamında kadınların olmasının rahat etmeme neden olduğunu düşünüyorum*' ifadesine verdiği yanıtlar kesinlikle katılmıyorum %14,7 (n=30), katılmıyorum %27,9 (n=57), kararsızım %27,9 (n=57), katılıyorum %21,1 (n=43), kesinlikle katılıyorum %8,3 (n=17) olarak belirlenmiştir.

İşgörenlerin, '*İşverenle aynı cinsiyette olmamın iletişimi kolaylaştırdığını düşünüyorum*' ifadesine verdiği yanıtlar kesinlikle katılmıyorum %16,7 (n=34), katılmıyorum %27,5 (n=56), kararsızım %25 (n=51), katılıyorum %16,7 (n=34), kesinlikle katılıyorum %14,2 (n=29) biçimindedir

İşgörenlerin, '*Cinsiyetim nedeni ile iş arkadaşlarımla iletişim kurmakta zorluk çekmiyorum*' ifadesine verdiği yanıtlar kesinlikle katılmıyorum %13,2 (n=27), katılmıyorum %23,5 (n=48), kararsızım %18,6 (n=38), katılıyorum %22,1 (n=45), kesinlikle katılıyorum %22,5 (n=46) biçiminde dağılım göstermektedir.

İşgörenlerin, '*Cinsiyetimin terfi ve ödüllendirmede etkili olduğunu düşünüyorum*' ifadesine verdiği yanıtlar kesinlikle katılmıyorum %32,8 (n=67), katılmıyorum %32,4 (n=66), kararsızım %21,6 (n=44), katılıyorum %10,3 (n=21), kesinlikle katılıyorum %2,9 (n=6) şeklinde dağılım göstermektedir.

İşgörenlerin, '*Cinsiyetim nedeni ile bu sektörde iş bulma şansım yüksektir*' ifadesine verdiği yanıtlar kesinlikle katılmıyorum %22,1 (n=45), katılmıyorum %30,4 (n=62), kararsızım %16,7 (n=34), katılıyorum %22,1 (n=45), kesinlikle katılıyorum %8,8 (n=18) olarak dağılmıştır.

### **3.2.9 İşgörenlerin İşgören Seçim Sürecinde ve Örgüt İçi İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Görüşlerinin Demografik Özelliklerine Göre Anlamlı Farklılığın Olup Olmadığına İlişkin Bulgular**

Bu başlık altında işgörenlerin işgören seçiminde ve örgüt içi iş yaşamında “Cinsiyet” ayrımcılığına yönelik görüşlerinin demografik özelliklerine göre (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, gelir düzeyi, doğum yeri, sektördeki çalışma süresi ve işyerindeki pozisyonu) anlamlı bir farklılığın olup olmadığına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

#### Cinsiyet değişkenine baktığımızda;

İşgörenlerin işgören seçimi ve örgüt içi iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığına ilişkin toplam değerlerinin **cinsiyete** göre anlamlı bir farkın olup olmadığını tespit etmek için ilişkisiz (bağımsız) örneklem t testi (Independent Samples T-Test) değeri hesaplanmıştır. Bununla ilgili veriler Tablo 16’da verilmiştir

**Tablo 16. İşgörenlerin İşgören Seçim Süreci ve Örgüt İçi İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Toplam Değerlerinin Cinsiyete Göre Farkı**

	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	sd	t	p	Anlamlı Fark
İşgören Seçim Süresi	ERKEK	76	9,86	3,75	202	<b>-4,478</b>	,000	VAR
	KADIN	29	12,24	3,65				
<b>Toplam</b>		<b>204</b>	<b>22,10</b>	<b>7,40</b>				
Örgüt İçi İş Yaşam Süreci	ERKEK	76	18,55	5,11	202	<b>-,844</b>	,400	YOK
	KADIN	128	19,15	4,45				
<b>Toplam</b>		<b>204</b>	<b>37,70</b>	<b>9,56</b>				

Tablo 16 incelendiğinde, işgörenlerin örgüt içi iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığına ilişkin toplam değerlerinin cinsiyete göre farkı anlamlı değil iken ( $t_{(202)}=-0,844$  ,  $p>05$ ), işgörenlerin seçim sürecinde cinsiyet ayrımcılığına ilişkin toplam değerlerinin farkı anlamlı olarak bulunmuştur ( $t_{(202)}=-4,478$   $p<0,05$ ). Bu analize ilişkin anlamda, işgören kadınların  $\bar{x}=12,24$  işgören erkeklere  $\bar{x}=9,86$  göre, işgören seçim sürecinde ayrımcılığı düşünme düzeyleri anlamlı derecede yüksek bulunmuştur.

İşgörenlerin işgören seçim süreci ve örgüt içi iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığına ilişkin toplam değerlerinin **yaş, gelir düzeyi, doğum yeri, sektördeki çalışma süresi ve işyerindeki pozisyonuna** göre anlamlı bir farkın olup olmadığını tespit etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (OneWayAnova) ve anlamlı farkın kaynağını tespit etmek için de Scheffe değerleri hesaplanmıştır. Bununla ilgili veriler Tablo 17’de verilmiştir.

**Tablo 17. İşgörenlerin İşgören Seçim Süreci ve Örgüt İçi İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Toplam Değerlerinin Yaş, Gelir Düzeyi, Doğum Yeri, Sektördeki Çalışma Süresi ve İşyerindeki Pozisyonuna Göre Farkı**

YAS		Varyansın	Kareler	sd	Kareler	F	p	Anlamlı
		Kaynağı	Toplamı		Ortalaması			
YAS	İşgören	Gruplararası	82,56	4	20,64	,331	<b>,260</b>	YOK
		Gruplariçi	3086,07	199	15,51			
	<b>Toplam</b>		<b>3168,63</b>	<b>203</b>				
	Örgüt İçi İş	Gruplararası	39,19	4	9,55	,531	<b>,713</b>	YOK
Gruplariçi		3580,57	199	17,99				
<b>Toplam</b>		<b>3618,76</b>	<b>203</b>					
GELİR DÜZEYİ		Varyansın	Kareler	sd	Kareler	F	p	Anlamlı
		Kaynağı	Toplamı		Ortalaması			
GELİR DÜZEYİ	İşgören	Gruplararası	60,00	3	19,33	1,24	<b>,295</b>	YOK
		Gruplariçi	3110,63	200	15,55	3		
	<b>Toplam</b>		<b>3168,63</b>	<b>203</b>				
	Örgüt İçi İş	Gruplararası	152,46	3	50,82	2,34	<b>,075</b>	YOK
Gruplariçi		4343,44	200	21,71	0			
<b>Toplam</b>		<b>4495,90</b>	<b>203</b>					
DOĞUM YERİ		Varyansın	Kareler	sd	Kareler	F	p	Anlamlı
		Kaynağı	Toplamı		Ortalaması			
DOĞUM YERİ	İşgören	Gruplararası	69,82	7	9,97	,631	<b>,730</b>	YOK
		Gruplariçi	3098,81	196	15,81			
	<b>Toplam</b>		<b>3168,63</b>	<b>203</b>				
	Örgüt İçi İş	Gruplararası	53,73	7	7,68	,339	<b>,935</b>	YOK
Gruplariçi		4442,17	196	22,66				
<b>Toplam</b>		<b>4495,90</b>	<b>88</b>					
SEKTÖRDEKİ ÇALIŞMA SÜRESİ		Varyansın	Kareler	sd	Kareler	F	p	Anlamlı
		Kaynağı	Toplamı		Ortalaması			
SEKTÖRDEKİ ÇALIŞMA SÜRESİ	İşgören	Gruplararası	106,33	4	26,58	1,73	<b>,145</b>	YOK
		Gruplariçi	3062,30	199	15,39			
	<b>Toplam</b>		<b>3168,63</b>	<b>203</b>				
	Örgüt İçi İş	Gruplararası	193,44	4	48,36	2,24	<b>,066</b>	YOK
Gruplariçi		1628,86	84	19,39				
<b>Toplam</b>		<b>1733,75</b>	<b>88</b>					
İŞYERİNDEKİ POZİSYONU		Varyansın	Kareler	sd	Kareler	F	P	Anlamlı
		Kaynağı	Toplamı		Ortalaması			
İŞYERİNDEKİ POZİSYONU	İşgören	Gruplararası	11,54	3	3,85	,244	<b>,866</b>	YOK
		Gruplariçi	3157,09	200	15,79			
	<b>Toplam</b>		<b>3168,63</b>	<b>203</b>				
	Örgüt İçi İş	Gruplararası	35,02	3	11,67	,523	<b>,667</b>	YOK



	<b>Yaşam Süreci</b>	Grupları	4460,88	200	22,30
	<b>Toplam</b>		<b>4495,90</b>	<b>88</b>	

Tablo 17'deki analizlere göre **yaş düzeyi değişkenine baktığımızda** işgörenlerin işgören seçim süreci ve örgüt içi iş yaşam sürecinde cinsiyet ayrımcılığına ilişkin değerler toplamı ile yaş düzeyleri arasındaki fark anlamlı değildir ( $F_{(4-199)}=1,331$ ,  $p>05$ ;  $F_{(4-199)}=0,531$ ,  $p>05$ ). **Gelir düzeyi değişkenine baktığımızda**, işverenlerin işgören seçim süreci ve örgüt içi iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığına ilişkin toplam değerlerinin gelir düzeyine göre farkı anlamlı değildir ( $F_{(3-200)}=1,243$ ,  $p>05$ ;  $F_{(3-200)}=2,340$ ,  $p>0,05$ ). **Doğum yeri değişkenine baktığımızda**, işverenlerin işgören seçim süreci ve örgüt içi iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığına ilişkin toplam değerlerinin doğum yerine göre farkı anlamlı değildir ( $F_{(7-196)}=0,631$ ,  $p>05$ ;  $F_{(7-196)}=0,339$ ,  $p>0,05$ ). **Sektördeki çalışma süresi değişkenine baktığımızda**, işgörenlerin işgören seçim süreci ve örgüt içi iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığına ilişkin toplam değerlerinin sektördeki çalışma süresine göre farkı anlamlı değildir ( $F_{(4-199)}=1,727$ ,  $p>05$ ;  $F_{(4-199)}=2,237$ ,  $p>0,05$ ). **İşyerindeki pozisyonu değişkenine baktığımızda**, işgörenlerin işgören seçim süreci ve örgüt içi iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığına ilişkin toplam değerlerinin işyerindeki pozisyonuna göre farkı anlamlı değildir ( $F_{(3-200)}=0,244$ ,  $p>05$ ;  $F_{(3-200)}=0,523$ ,  $p>0,05$ ).

### 3.2.10 Katılımcıların Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Bulguları

Bu başlık altında, katılımcıların (işgören ve işgörenlerin) işgören seçiminde ve örgüt içi iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığına yönelik görüşlerinin işgören veya işgören olma durumuna göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğine ilişkin bulgular sunulmaktadır.

Çalışmadaki katılımcıların **iş başvuru ve işe alım sürecinde** cinsiyet ayrımcılığına ilişkin toplam değerlerinin işveren veya işgören olma durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için ilişkisiz (bağımsız) örneklem t testi (Independent Samples T-Test) değeri hesaplanmıştır. Bununla ilgili veriler Tablo 18' de verilmiştir.

**Tablo 18. İşgörenlerin İş Başvuru ve İşe Alım Süreçlerinde Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Toplam Değerlerinin Cinsiyete Göre Farkı**

	Grup	N	$\bar{x}$	ss	sd	t	p	Anlam
<b>İş Başvuru</b>	İŞGÖREN	204	11,39	3,95	291	-,256	<b>,790</b>	<b>YOK</b>
	İŞVEREN	89	11,52	3,55				
<b>Toplam</b>		<b>293</b>	<b>22,91</b>	<b>7,50</b>				
<b>İşe Alım Süreci</b>	İŞGÖREN	204	18,93	4,71	291	-,450	<b>,646</b>	<b>YOK</b>
	İŞVEREN	89	19,19	4,44				
<b>Toplam</b>		<b>293</b>	<b>38,12</b>	<b>9,15</b>				

Tablo 18 incelendiğinde **iş başvuru ve işe alım sürecinde** cinsiyet ayrımcılığına ilişkin toplam değerlerinin işveren veya işgören olma durumuna göre farkı anlamlı değildir ( $t_{(291)}=-0,256$  ,  $p>05$ ;  $t_{(291)}=-0,450$  ,  $p>0,05$ ).

Çalışmadaki katılımcıların **işgören seçim sürecinde** cinsiyet ayrımcılığına ilişkin toplam değerlerinin işveren veya işgören cinsiyetine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için ilişkisiz (bağımsız) örneklem t testi (Independent Samples T-Test) değeri hesaplanmıştır. Bununla ilgili veriler Tablo 19’da verilmiştir.

**Tablo 19. İşgörenlerin İşgören Seçim Süreci Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Toplam Değerlerinin Cinsiyete Göre Farkı**

	Grup	N	Cinsiyet (N)	$\bar{x}$	ss	sd	t	p	Anlam
<b>İşgören</b>	<b>İŞGÖREN</b>	204	ERKEK (76)	28,41	7,03	202	-	<b>,003</b>	<b>VAR</b>
			KADIN(128)	31,45	7,17		2,955		
<b>Seçim Süresi</b>	<b>İŞVEREN</b>	89	ERKEK (60)	30,53	6,23	87	-,352	<b>,726</b>	<b>YOK</b>
			KADIN (29)	31,07	7,68				
<b>Toplam</b>		<b>293</b>							

Tablo 19 incelendiğinde, işgören seçim sürecinde kadın işgörenlerin ifadeleri toplamına vermiş oldukları yanıtlar erkeklere göre daha anlamlı çıkmaktadır. Bu da sektördeki kadınların cinsiyet ayrımcılığının farkında veya yaşamış olduklarının ifadesi olabilmektedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

İş yaşamında ayrımcılık, işgörenin sahip olduğu veya sahip olmadığı bir nitelikten dolayı farklı muameleye tabi tutulması, mevcut fırsatlardan eşit bir şekilde

yararlanamaması anlamına gelir. Bu işgören seçim süreci aşamasından başlayarak insan kaynaklarının tüm süreçlerinde çeşitli şekillerde kendini gösterebilir.

Ayrımcılığın bir türü olan ve birçok sektörde görülebilen cinsiyet ayrımcılığı bu kapsamda ele alınmış ve turizm sektörünün yapı taşlarından biri olan seyahat acentalarında olup olmadığı araştırılmıştır. Ayrımcılık tek taraflı olmayıp, ayrımcılığı uygulayan ve ayrımcılığa maruz kalan şeklinde iki gruptan oluşmaktadır. Bu nedenle araştırmamız iki yönlü olarak hem çalışanlara hem de işverenlere uygulanmıştır.

Araştırmanın örneklemini 204 seyahat acentası çalışanı ve 89 seyahat acentasında işgören alımlarına katılan yönetici, müdür, müdür yardımcıları ve üst kademe konumundaki işverenler oluşturmuştur. Bu şekilde toplam katılımcı sayısı 293 olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın işveren örneklemini oluşturan 89 kişinin büyük bölümü erkeklerden oluşmaktadır. İşverenlerin %66'sı 26-41 olan genç-orta yaş aralığındadır. İşverenlerin %55'i lisans derecesinde eğitim almıştır. Sektördeki çalışma sürelerine baktığımızda, %78'i 4 yılın üzerinde bir deneyime sahip ve bu oranın yaklaşık %45'i de 10 yıl ve üzeri sektörde deneyimi olan kişiler olarak görülmüştür. %63'ü Ege bölgesi doğumlu olan işverenlerin pozisyonları da genel müdür, genel müdür yardımcısı, yönetici ve acenta sorumlusu olarak belirtilmiştir.

Araştırmanın işgören örneklemini oluşturan toplamda 204 kişinin çoğunluğu kadındır. İşgörenlerin yaş aralığının %80'i 18-33 yaş arasında genç çalışanlardan oluşmaktadır. Acenta işgöreninin %49'u lisans düzeyinde eğitim almış çalışandan oluşmaktadır.

Sektördeki iş gören devir hızının çok fazla olması muhtemeldir. Çünkü çalışanların yarısından fazlası 3 yıl ve daha az sektör tecrübesine sahiptir. Kozak'a (2014) göre turizm diplomalıların sektörde kalma oranı her geçen gün düşüş göstermektedir. Bunun en büyük nedenini de çalışma koşulları, okulda öğrendikleri teoriyi pratikte uygulayamamaları olarak ifade etmektedir. İşgörenlerin %47'si Ege bölgesi doğumludur. İşyerindeki pozisyonlarına bakıldığında bilet satış işgöreni, tatil danışmanı, rezervasyon görevlisi ve ofis sorumlusu şeklinde çalışıldığı anlaşılmaktadır. İşgörenlerin sektördeki gelir düzeyine baktığımızda ise %66'sı asgari ücret seviyesi olan 801-1600 arasında gelir elde ettiği görülmektedir.

Araştırmada, işveren görüşleri, işgören bulma ve işe alım süreçlerinde dikkate alınabilecek yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, iş tecrübesi, referanslar ve engellilik durumu diğer kriterlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. İşverenler özellikle de iş tecrübesi ( $\bar{X}=3,98 / 4,03$ ), eğitim durumu ( $\bar{X}=3,92 / \bar{X}=4,01$ ) ve referansları ( $\bar{X}=3,76 / \bar{X}=3,76$ ) en önemli faktörler olarak belirlemişlerdir. Bu faktörlerin ardından yaş ( $\bar{X}=3,34 / \bar{X}=3,35$ ), engellilik durumu ( $\bar{X}=3,09 / \bar{X}=3,12$ ), cinsiyet ( $\bar{X}=3,08 / \bar{X}=3,21$ ) faktörleri gelmektedir. "Cinsiyet" kriteri işgören bulmada 6. sırada yer alırken, işe alımlarda 5. sıraya yükselmektedir. Bununla birlikte özellikle yasalarla cinsiyet ayrımcılığının önlendiğinin farkında olan işveren, görsel, yazılı ve online olarak yaptıkları işgören bulma tekniklerinde cinsiyet vurgusu yapmazken, işe alımlarda cinsiyete daha fazla önem verdiğinin sonucu çıkartılabilir. İşgören görüşleri, iş başvurusu ve işe alım süreçlerinde dikkate alınabilecek yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, iş tecrübesi, referanslar ve engellilik durumu diğer kriterlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. İşgörenler özellikle iş tecrübesi ( $\bar{X}=4,10 / \bar{X}=4,06$ ), referanslar ( $\bar{X}=4,10 /$

$\bar{X}=3,99$ ) ve eğitim durumu ( $\bar{X}=3,95 / \bar{X}=3,92$ ) faktörlerinin iş başvuru ve işe alım süreçlerinde olmazsa olmaz faktörlerden biri olarak karşılıklarına çıktığını belirtmişlerdir. Bunların dışında işgörenler asıl belirleyici sebeplerin formlarda yer alan engellilik durumu ( $\bar{X}=3,18 / \bar{X}=3,17$ ), yaş ( $\bar{X}=3,17 / \bar{X}=3,17$ ) ve cinsiyet ( $\bar{X}=3,14 / \bar{X}=3,08$ ) olduğunu belirtmişlerdir. “Cinsiyet” kriteri, cinsiyet ayrımcılığının temel ifadesi olarak hem iş başvuruları hem de işe alım süreçlerinde 6. sırada yer alarak önemli bir faktör olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte işgörenlerin ortalama %68’i her iki süreçte de cinsiyetin önemli olduğunu belirtmiştir.

İşverenlerin, işgören bulma ve işe alım sürecinde dikkate aldıkları faktörlerin önem derecelerine ilişkin görüşleri cinsiyete, yaş düzeyine, eğitim durumuna, doğum yerine, sektördeki çalışma süresine göre değişmemektedir. Fakat işverenlerin pozisyonu bakımından anlamlı bir farklılık oluşmaktadır. Buna göre işverenler içerisinde müdür yardımcısı olarak görev yapanlar, yöneticilere göre işgören bulmadaki faktörlerin toplam puanına göre daha yüksek düzeyde olmuştur.

İş başvuru ve işe alım süreçlerinde dikkate alınan faktörlerin önem derecelerine ilişkin görüşleri işgörenler açısından değerlendirildiğinde, cinsiyete, yaş düzeyine, eğitim durumuna, sektördeki çalışma süresine, doğum yerine, işyerindeki pozisyonuna ve gelir düzeyine göre herhangi bir farklılık görülmemiştir.

İşverenlerin, işgören seçimi ve örgüt içi iş yaşam sürecinde karşılaşılması muhtemel cinsiyet ayrımcılığı ifadelerine vermiş oldukları cevapların toplam puanı, cinsiyete, eğitim durumuna, doğum yerine, sektördeki çalışma süresine ve işyerindeki pozisyonuna göre değişmemektedir. Fakat yaş düzeyi bakımından anlamlı bir farklılık oluşmaktadır. Buna göre işgören seçiminde 26-33 yaş aralığında olan işverenler, 34-41 ve 42-49 yaş aralığında olan işverenlere göre ayrımcılığı düşünme oranları daha yüksektir. Bunun temel nedeni, genç işverenlerin sektördeki ayrımcılığın farkında olmaları ve bunları gelişen şartlar altında daha net belirtebildikleri olarak öngörülebilir.

İşgörenlerin, işgören seçimi ve örgüt içi iş yaşam sürecinde karşılaşılması muhtemel cinsiyet ayrımcılığı ifadelerine vermiş oldukları cevapların toplam puanı, yaş düzeyine, eğitim durumuna, doğum yerine, sektördeki çalışma süresine, işyerindeki pozisyonuna ve gelir düzeyine göre herhangi bir farklılık göstermemektedir. Araştırmanın temel konusu olan cinsiyet kavramı, işgörenlerin vermiş olduğu yanıtlara göre anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır. Buna göre kadın işgörenler, erkeklere göre ayrımcılık ifadelerine vermiş oldukları yanıtların anlam düzeyi daha yüksek olmuştur.

Tüm katılımcıların karşılaştırıldığı ifadelerde, ortak fikir olarak “Acentacılık sektörünün kadınlara daha uygun” olduğu düşüncesi olmuştur. İşveren bakış açısını ile, insan ilişkileri gerektiren ve ofis içerisinde olan mesleklerin kadın işgörene daha uygun olduğu (Childs, 2011: 62) ön planda olmaktadır. Fiziki güç gerektiren işlerde erkek işgörene öncelik verilmesi, otelcilik sektöründe erkek yoğunluğunu, acentacılık sektöründe ise kadınlara istihdam oluşmasına neden olduğu belirtilmektedir (Ineson vd, 2013: 1).

İşletmelerde işgörene yönelik cinsiyet ayrımcılığını belirlemeye amacıyla yapılan araştırmada, geliştirilen araştırma hipotezleri ve soruları bağlamında, gerçekleştirilen analizler ve yukarıda sunulan bulgulara ve yorumlara göre, “ $H_1$ : Seyahat acentalarının örgüt içi iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı

yapılmaktadır.” hipotezi ret edilirken, “ $H_2$ : Seyahat acentalarının iş başvuruları ve işe alım sürecinde cinsiyet ayrımcılığı yapılmaktadır.” hipotezi desteklenmiştir.

Bu sonuçları araştırmanın amacı açısından özetlemek gerekirse, yöneticilerin işgören bulma ve işe alım süreçleri ile birlikte örgüt içi iş yaşam sürecinde cinsiyet ayrımcılığının yapılmadığını ancak her iki süreçte “cinsiyet” unsurunu önemli gördükleri belirlenmiştir. Literatürde sıklıkla yer bulan din ayrımcılığı, etnik ayrımcılık, siyasi ayrımcılık ve hemşehri ayrımcılığı ise bu araştırmada önemsiz faktörler olarak yer almıştır. İşgören seçim süreci ve örgüt içi iş yaşamında ayrımcılık yapıp yapılmadığı ve gerçekte var olup olmadığı ancak işgörenlerin ve işverenlerin bu konuyla ilgili nasıl bir algılamaya ve düşünceye sahip olduklarıyla doğrudan alakalıdır. Bundan dolayı, cinsiyet ayrımcılığı gibi varlığı bilinen ancak araştırmacılar tarafından gözlenmesi, işverenler tarafından da açıkça ifade edilmesi güç olan bir konuda elde edilen bu bulgular sektörde cinsiyetin önemli bir kavram olduğunu ifade etmektedir. Loucks (1995-2005) çalışmasında US Airlines’da uçuş bölümünde yer alan işgörenin tamamının kadın olmasına karşın yöneticilerin bunu işin gerekliliği ve şirket politikası olarak görmesi işverenlerin işgören seçiminde ve işe alımında cinsiyete önem verdikleri ancak bunu bir ayrımcılık olarak görmedikleri belirlenmiştir.

Seyahat acentalarının gerek işgören bulma ve işe alımlarında gerekse işgören seçimi ve örgüt içi iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığının yapıp yapılmadığının belirlenmesine yönelik yapılan, acentaların işveren ve işgörenlerine uygulanan bu araştırmanın sonuçları doğrultusunda, seyahat acentalarının işverenlerinin işgören bulma, seçme ve işe alma uygulamalarında göz önünde bulundurması faydalı olacağı düşünülen öneriler şu şekilde sıralanabilir:

- ✓ Öncelik olarak, işgören bulma aşamasında oluşturulan iş ilanları ayrımcılığa yol açacak maddelere yer verilmeyecek şekilde dikkatli olarak hazırlanmalıdır.
- ✓ İşgörenin işe alımları sırasında uygulanan mülakat, yazılı ve sözlü sınavlar, beceri testleri vb. uygulamalarda sorulan sorular işin tanımı ve gerekliliğine uygun olarak oluşturulmalı, sonuçlar adil ve tarafsız bir şekilde değerlendirilmelidir.
- ✓ İşgörenlerin seçim süreçlerinde değerlendirme yapılırken hiçbir şekilde cinsiyet faktörü göz önünde bulundurulmamalı, diğer ayrımcılık faktörlerinin de uygulanmamasına özen gösterilmelidir.
- ✓ İşgörenlerin örgüt içi iş yaşamında motivasyon ve verimliliğinin düşmemesi amacıyla, terfi, ödül ve cezai işlemlerde cinsiyet faktörü belirleyici sebep olmamalıdır.
- ✓ İşletmelere genelde ayrımcılık konusu ve özelde ise cinsiyet ayrımcılığının ne olduğunu, işletmeye ve işletme çalışanlarına vereceği zararlara ve bu konudaki yasal yaptırımların ağırlığına ilişkin işletme yönetici ve işgörenlerine yönelik olarak seminer, hizmet içi eğitim ve konferans gibi dönemsel eğitim programları düzenlenmelidir. Konunun önemi sıklıkla vurgulanmalıdır.

- ✓ Cinsiyet ayrımcılığını yasalarla engellemeye çalışan ve bunu bir sorun olarak gören devlet mekanizması, işgören, işveren ve sektörü kapsayan bir istihdam politikası oluşturmalı, bunu işletmelerin, yerel, bölgesel ve ulusal farklılıklarına göre değerlendirip uyum içerisinde yürütmesini sağlamalıdır.
- ✓ İnsan kaynakları yönetimi, işletmelerinde genelde ayrımcılık ve özelde cinsiyet ayrımcılığına ilişkin bulguların olup olmadığını incelemeli, oluşabilecek bulguları değerlendirmeli ve bunların önüne geçmek için stratejik tedbirler almalıdır.
- ✓ İşgörenler kendilerine uygulanabilecek herhangi bir ayrımcılık durumunda, dava haklarının olduğu konusunda bilinçlendirilmeli, daha önceki sonuçlanan davalar hakkında bilgilendirilmeli ve konuyu daha fazla ciddiye almaları sağlanmalıdır.
- ✓ Mahkemelerde oluşan uzun dava süreçlerini ve cinsiyet ayrımcılığının ispat ve itirafının zorluğunu göz önüne alarak, konuda uzmanlaşmış kişiler, hakem heyetleri ve arabuluculuk hizmetleri uygulanması yoluna gidilmelidir. Bu şekilde süreç hızlandırılmalı ve yargı sürecinin dışında kalarak barışçıl ve hızlı bir çözüme kavuşturulmalıdır.

Cinsiyet ayrımcılığı, verilerin toplanması aşamasında özellikle işveren tarafından objektif olarak yanıtlanmaması, bilgileri saklaması ve bunun gibi ayrımcılık uygulamalarının varlığını kabul etmemesi nedeniyle ölçülmesi zordur. Öyle ki bir kişinin yetenek ve potansiyelini göz ardı ederek diğerlerinden farklı davranış ve uygulamalarda bulunulması somut verilere dayandırılmadığı ya da kanıtları ortaya konulmadığı sürece ispat edilmesi kolay değildir. Cinsiyet ayrımcılığı, yapılan araştırmalara katılanlar tarafından açıkça ifade edilmeyen, dile getirilmekten, itiraf edilmekten çekinilen bir kavramdır. Yani toplum tarafından bilinen, zaman zaman uygulanan ancak varlığı hiç kabul edilmeyen bir olgudur. Buna dayanılarak araştırmanın sonucunda da ortaya çıktığı gibi, işverenler "cinsiyet" faktörünü önemli bir kriter olarak benimsemiş olsa bile, varlığı itiraf edilmeyen bir olguyu önemli düzeyde kabul etmemişlerdir.

Bu çalışma, seyahat acentalarının işgören bulma, seçimi ve örgüt içi yaşamında oluşabilecek cinsiyet ayrımcılığının, ulusal ve uluslararası çalışmaların sınırlı sayıda olması, araştırmanın yapılmasına etki eden önemli eksikliklerden biri olmuştur. Literatürde yer alan çalışmalar sektörün diğer kolları üzerinde yoğunlaştığı için, bu araştırma seyahat acentalarının farklı boyut ve değişkenlerle araştırılmasıyla literatüre katkı sağlayacaktır. Dolayısıyla bu araştırmadan elde edilen sonuçlara paralel olarak, konuyla ilgili çalışma yapacak araştırmacılara şu şekilde öneriler sunulabilir:

- Acentalarda olan veya olduğu düşünülen cinsiyet ayrımcılığının farklı grup ve bölgelerde incelenmesi,
- Cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan işgörenlerin, farklı ayrımcılık çeşitlerine maruz kalıp kalmadığının belirlenmesi,
- Seyahat acentalarında mobbing, taciz ve cam tavan uygulamalarının olup olmadığının araştırılması,

- Cinsiyet ayrımcılığının işgören seçim süreçlerinde hangi basamakta daha fazla uygulandığının saptanması,
- Benzer uygulamanın kamu çalışanlarına da uygulanması.

Ayrımcılıkla mücadele edilebilmesi için öncelikle konunun farkındalık yaratılması gerekmektedir. Gelecekteki araştırmaların farkındalık açısından önem taşıyacağı düşünülmektedir.

## **KAYNAKÇA**

Acar, F. (2003). *Kadınların İnsan Hakları Hukuku. İnsan Hakları Hukuku ve Kadın*, İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları.

Agnew, John. A. (2003). *Place and Politics : The Geographical Mediation of State and Societ.*, Boston: Allen & Unwin.

Ağırbaşı, Ş. (2009). *Sınırlı Ayrımcılık Yasağından Genel Eşitlik İlkesine*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Akbaba, A, Akova, O. ve Sarıışık, M. (2007). Seyahat Acentalarında İşgören Bulma ve İşgören Seçme Yöntemlerine Yönelik Bir Araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 6(1): 275- 296.

Akbaş, K. ve Şen, İ. G. (2013). Türkiye’de Kadına Yönelik Pozitif Ayrımcılık: Kavram, Uygulama ve Toplumsal Algılar. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 13(1): 165-189.

Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 4(1): 1-25.

Akoğlan, M. (1998). Turizm Sektöründe İnsan Kaynakları Seçim Yöntemleri. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*. 9(8): 26-30.

Alpugan, O., Denir, H., Oktay, M. ve Üner, N. (1997). *İşletme Ekonomisi ve Yönetim*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.

Altan, Ö. Z. (2004). *Sosyal Politika Dersleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Yayınları.

- Altay, H. ve Akgül, V. (2010). Seyahat Acentaları Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyi: Hatay Örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 7(14): 87-112.
- Anderson, C. H. (1974). *Toward a New Sociology*, London: Dorsey Press.
- Arlı, E. (2013). Deniz Turizm Sektöründe Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cinsiyet Önyargısı: Karamürsel Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 13(3): 283:301.
- Arslan, Ö. E. (2010). *İşgören Seçiminde ve Örgüt İçi İş Yaşamında Siyasi Ayrımcılık: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Avcı, U. ve Asunakutlu, T. (2003). Seyahat Acentalarında Yönetici Eğitimi ve A Grubu Seyahat Acentalarında Orta ve Üst Kademe Yöneticilerin Eğitimine Yönelik Bir Araştırma. *Mevzuat Dergisi*. 6(65): 114-127.
- Aydın Tükeltürk, Ş. ve Şahin Perçin, N. (2008). Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 6(2): 113-128.
- Baybora, D. (2010). Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri'nde Yaş Ayrımcılığı Düzenlemesi Üzerine. *Çalışma ve Toplum*. 1(24): 33-58.
- Bekir, O. (2014). *Gelişim Psikolojisi Yetişkinlik- Yaşlılık- Ölüm*. 10. Baskı. Ankara: İmge Kitapevi.
- Bekir, O. (1991). *Gelişim Psikolojisi, Yaşlılık, Ölüm*. Ankara: Verso Yayıncılık.
- Belek Erşen, U. (2006). Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve Denetim Mekanizması. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Benli, A. ve Şahin, L. (2004). İnsan Kaynakları Yönetiminde İşgören Bulma ve Seçme: Çınar Hotel Uygulaması. *Bilgi Dergisi*. 6(1):113-124.
- Cave, P. & Kılıç, S. (2010). The Role of Women in Tourism Employment With Special Reference to Antalya, Turkey. *Journal of Hospitality Marketing & Management*. 19(3): 280-292.



- Celasun, D. T. (2015). Kadınların İş Gücüne Katılımı ve Büyüme: OECD Ülkeleri ve Türkiye. Ankara: TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi.
- Cemal, M. (1996). *Eşitlikçi Toplumlar*. İstanbul: Belge Yayınları.
- Civan, M., Demireli, C. (2004). İşgören Bulma ve Seçimine Yönelik Bir Araştırma. *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 18(5): 17-33.
- Cukier, J., Norris, J., Wall, G. (1996). The Involvement of Women in the Tourism Industry of Bali, Indonesia. *The Journal of Development Studies*. 33(2), 248-270.
- Çavdar, H. ve Çavdar M. (2010). Employee Finding and Selected Phases in Business. *Journal of Naval Science and Engineering*. 6(1): 79:93.
- Çelenk, S. (2010). *Ayrımcılık ve Medya. Televizyon Haberciliğinde Etik*. Ankara: Fersa Matbaacılık.
- Çelenk, S. (2010). Kadınların Medyada Temsili ve Etik Sorunlar. *Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*.(229-236)
- Çetin, C. ve Özdemirci, A. (2011). *İnsan Kaynakları Uygulamalarında Siyasi Ayrımcılık, Ayrımcılığın Türk Çalışma Hayatına Yansımaları*. İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- Childs, S. (2011). *Gender Discrimination in The Workplace*. (M.A Final Project). New York. Empire State College Labor and Policy Studies.
- Dalkıranoglu, T. (2006). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama..* (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demir, C. ve Öztürk, U. C. (2011). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 26(1): 17-41.
- Demir, M. (2011). İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 8(1): 760-784.

Demirkol, Ş, Fidan, F. ve Pelit, E. (2004). Turizm Sektöründeki Kadın İşgörenlerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 1(8): 71-88.

Diamond, J. (2002). *Tüfek, Mikrop ve Çelik*. Ankara: Tubitak Yayınları.

Dinçkol, B. (2005). Kadın-Erkek Eşitliği İçin Pozitif Ayrımcılık. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 4(8): 101-117.

Dooley, C. M. (2001). *Battle In The Sky: A Cultural And Legal History Of Sex Discrimination In The United States Airline Industry, 1930-1980*. (Ph. D. Final Project). Arizona. Department of History.

Dökmen, Z. Y. (2010). *Toplumsal Cinsiyet*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Ercan, İ. ve Kan, İ. (2004). Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlilik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*. 30(3): 211-216.

Erol, A. (2011). *Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık; Avrupa Birliği Politikaları ve Türkiye*. (Yüksek Lisans Tezi). Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ferguson, L. & Alarcón, D. M. (2015). Gender and Sustainable Tourism: Reflections on Theory and Practice. *Journal of Sustainable Tourism*. 23(3): 401-416.

Geçikli, F., Serçeoğlu, N. ve Üst. Ç. (2011). Örgüt İçi İletişim ve İletişim Tatmini: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*. 33(2): 163-184.

Gerni, M. (2001). İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*. 56(3): 20-46.

Göregenli, M. (2012). Temel Kavramlar: Önyargı, Kalıpyargı ve Ayrımcılık. *Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar*. (pp. 17-29). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Güzel, E. (2014). Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Medyanın Rolü. *Global Media Journal*. 4(8): 185-199.

Güzel, E. (2013). *Kültürel Bağlamda Kadın ve Güzellik: Türkiye’de Bir İktidar Alanı Olarak Elitler Üzerinden Güzellik Anlayışına ve Bir Tüketim Nesnesine Dönüşen Kadın Sorununa Bakış*. (Doktora Tezi). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hobsbawm, E. (2010). *Milletler ve Milliyetçilik*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Ineson, E, M, Yap, M. H. T & Whiting, G. (2013). Sexual Discrimination and Harassment in The Hospitality Industry. *International Journal of Hospitality Management* 35(13): 1-9.

Jewson, N. & Mason, D. (1986). Modes of Discrimination in the Recruitment Process: Formalisation, Fairness and Efficiency. *Sociology*, 20(1): 43-63.

Karani, A. P. (2011). Corporate Social Responsibility and Employee Recruiting in the Hospitality and Tourism Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*. 12(1): 71-90.

Karasar, N. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Kardam, F. ve Toksöz, G. (2004). Gender-Based Discrimination At Work In Turkey: A Cross-Sectoral Overview. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*. 59(4): 151-172.

Kaya, İ. ve Gözen, Ş. (2005). İşgören Seçim Sürecinde Uzman Sistem Yaklaşımı ve Konya Büyükşehir Belediyesinde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14(1): 355-376.

Kayabaş, E. ve Kütküt, Ö. M. (2011). Mor Türkiye’de Din veya İnanç Temelinde Ayrımcılığın İzlenmesi Raporu. İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi. 2(1): 1-50.

Kızılkaya, H. (2004). *Anasoyluluktan Günümüze Kadın*. İzmir: İlya Yayıncılık.

Krejcie, R. V. & Morgan. D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educ Psychol Meas.* 30(3): 607-610.

Koçak, O. ve Yüksel, S. (2011). İşgören Seçiminde Kullanılan Yöntemler Üzerine Bir Araştırma : Yalova Örneği. *Kamu-İş Dergisi*. 12(1): 72-100.

Korkmaz, A. ve Özkara, O. (2012). İşçi Davranışlarının İşverenin İşten Çıkarma Kararı Üzerindeki Etkileri: Isparta İli Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2(16): 207-222.

- Koyuncu, C. ve Bakırtaş, İ. (2006). İşveren ve İşletme Profili Açısından Perakendeci İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2): 255-272.
- Kozak, M. (2014). Çalışma Koşullarından Dolayı Turizm Eğitimi Alanlar Sektör Dışına Kayıyor. *Turizm Yatırım İşletme ve Endüstri Dergisi*. 27(11): 14-15.
- Köroğlu, Ö. ve Merter, B. (2012). Seyahat Acentalarının Turist Rehberlerini Seçme ve İşe Alma Sürecindeki Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9(20): 213: 238.
- Kurtoğlu, A. (2012). Siyasal Örgütler ve Sivil Toplum Örgütleri Bağlamında Hemşehrilik ve Kollamacılık. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*. 67(1): 141-169.
- Kurtoğlu, A. (2003). *Hemşehrilik ve Şehirde Siyaset: Keçiören Örneği*, İstanbul: İletişim Yayınevi.
- Leopold, J. , Harris, L. & Watson, T. (2005). *The Strategic Managing of Human Resources*. England: Pearson Education Limited.
- Livanos, I., Yalkın, Ç. & Nunez, I. (2008). Gender employment discrimination: Greece and the United Kingdom. *International Journal of Manpower*. 30(8): 815 – 834.
- Loucks, C. M. (2005). *Battle In The Skies: Sex Discrimination in The United States Airline Industry*. (M.A Project). Las Vegas. Department of History University Of Nevada.
- Macnicol, J. (2006). *Age Discrimination An Historical and Contemporary Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mathis, L.R. ve Jackson, H.J. (2000). *Human Resources Management. (Ninth Edition)*. USA: South Western College Publishing.
- Mayatürk, E. (2006). *Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Megep, Milli Eğitim Bakanlığı. (2011). *Konaklama ve Seyahat Hizmetleri. Seyahat Acentacılığı*. Ankara.

Menekşe, R. (2008). Ankara’da Faaliyet Gösteren A Grubu Seyahat Acentalarında Çalışmakta Olan İşgörenin Tüketiciye Karşı Etik Davranışlarını Algılama Düzeyleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 4(1): 83-117.

Neimanis, A. (2000). *Kadın İçin Eşitlik Bakış Açısının Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi Eğitim El Kitabı*. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Avrupa ve BDT Bölgesi Direktörlüğü.6 Kasım 1999.

Ökten, Ş. (2009). Toplumsal Cinsiyet ve İktidar: Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nin Toplumsal Cinsiyet Düzeni. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2(8): 302-312

Özalp, İ. ve Koparal, C. (2004). *Yönetim ve Organizasyon*. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.

Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2001) *Temel İşletmecilik Bilgisi*. Adana: Nobel Kitapevi

Öztekin, A. (2003). *Siyaset Bilimine Giriş*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Öztürk, Y. ve Seyhan, K. (2005). Konaklama İşletmelerinde Sunulan Hizmet Kalitesinin Artirilmasında İşgören Eğitiminin Yeri ve Önemi. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1(2): 121-140.

Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. *Ege Akademik Bakış*. 10(4): 1217-1230.

Phinney, Jean S. vd. (2001). Ethnic Identity, Immigration, and Wellbeing: An Interactional Perspective. *Journal of Social Issues* 57: 493-510.

Pissarides, C., Garibaldi, P., Olivetti, C., Petrongolo, B. & Wasmer, E. (2005). *Women at Work: An Economic Perspective*. s(9-120). New York: Oxford University Press.

Reed, E. (1994). *Kadının Evrimi: Anaerkil Klandan Ataerkil Aileye*, Çev: Semsâ Yegin. İstanbul: Payel Yayınları.

Ross, G. F. (1997). Travel Agency Employment Perceptions. *Tourism Management*. 18(1): 9-18.

- Ross, G. F. (2004). Ethics, Trust And Expectations Regarding The Treatment of Disabled Staff Within a Tourism/Hospitality Industry Context. *Hospitality Management*. 23(5): 523-544.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Silah, M. (2005). İşletmelerde İşgören Seçme ve İşe Yerleştirmede Psikoteknik Bir Uygulama Örneği: Giyim Sanayi Konfeksiyon Atölyelerinde Çalışacakların Seçiminde From Lege Testi Uygulaması. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 6(1): 177-192.
- Stredwick, J. (2000). *An Introduction to Human Resource Management*, Oxford: Bath Press.
- Sungur, N. (2014). Nerelisin Hemşerim ?. *Aljazeera Türk Dergi*. 14(3): 38-50.
- Şahin, B. (2011). *Seyahat Acentalarının Pazarlama Faaliyetlerinde Etik Karar Verme Süreci: İstanbul Örneği*. (Doktora Tezi). Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taş, M. (1999). *Avrupa'da Irkçılık*. Ankara: İmge Kitapevi.
- Tavakol, M. ve Dennick, R. (2011). Making Sense of Cronbach's Alpha. *International Journal of Medical Education*. 27(2): 55-57.
- Temel, A, Yakın, M. ve Misci, S. (2006). Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansıması. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 13(1): 27-38.
- Temizkan, R. (2010). *İşgören Seçim Sürecinde İş Başvuru Formlarında Ayrımcılık: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Doktora Tezi). Ankara. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Tomei, M. (2004). *Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Eşitlik: Kavramsal Bir Değerlendirme*. Çev. Şerife Geniş. Sendikal Notlar, Petrol İş Yayınları.
- Turpçu, M. (2004). *Avrupa Birliği Hukukunda İş Yerinde Ayrımcılık*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tükeltürk, Ş. A. ve Perçin, N. Ş. (2008). Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri Ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavani Kırmaya Yönelik Stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 6(2): 113-128.

Tümen, B.C., Tepeci, M. ve Onağ, A.A. (2011). Turizm İşletmeciliği Öğrencilerinin Turizm Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Konusuna İlişkin Tutumlarının İncelenmesi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 8(1): 29-42.

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*. 2(2): 83-104.

Türker, N. (1997). Konaklama İşletmelerinde Cinsel Taciz ve Cinsiyet Ayrımı. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*. 8(1-2): 74-76.

Türköne, M. (1995). *Eski Türk Toplumunda Cinsiyet Kültürü*, Ankara: Ark Yayınevi.

Tütüncü, Ö, Tarlan, D. ve Mamyrkulov, N. (2003). Seyahat Acentalarında Çalışanların İşe Alma Sürecini Algılamaları ve İzmir İli Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 5(1): 113-140.

Ünlü, T. (2009). *Eşitlik İlkesi Ve Pozitif Ayrımcılık*. . (Yüksek Lisans Tezi). Konya. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Varejao, J. (2015). Employment, Pay and Discrimination in the Tourism Industry. *Tourism Economics*. 13(2): 225:240.

Vardar, D. (1995). Yeni Irkçılığın Doğuşu: Başlangıca Geri Dönüş Mü ?. *Birikim Dergisi*.76(8): 30-43.

Vorster, J. M. (2002). Racism, Xenophobia and Human Rights, *The Ecumenical Review*, 54(3): 296-312.

Yanardağ, Ö. ve Avcı, M. (2012). Turizm Sektöründe İstihdam Sorunları: Marmaris, Fethiye, Bodrum İlçeleri Üzerine Ampirik Bir İnceleme. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*. 3(2): 39-62.

Yavasi, M. (2002). Avrupa Birliği'nde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Engellenmesi. *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 17(6): 59-108.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Yıldız, G. Y. (2008). *İşveren Eşit İşlem Yapma Borcu*. Ankara: Yetkin Yayıncılık.

Yılmaz, F. (2008). *Avrupa Birliği'nde Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığı ile Mücadele*. (Yüksek Lisans Tezi).Ankara. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yurdatapan, S. (2011). *Türk Bankacılık Sektöründe İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Edirne. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

## İnternet Kaynakları

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Strateji Geliştirme Başkanlığı. (Şubat 2015).

<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/sgb.portal?page=sy&id=2>, (20.02.2015).

Erkıvanç, B.D. (26 Ağustos 2013). *Turizm Çalışanı "Fiziki Ayırmacıya" Maruz Kalıyor*. Turizm Gazetesi.

<http://turizm gazetes i.com/news.aspx?id=72126>, (02.11.2013).

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme. (22.02.2009).

<http://www.kahdem.org.tr/?cat=6>, (15.11.2014).

Kanaat, E. (03 Kasım 2006). Milliyet / *Sosyoloji* <http://.milliyet.com.tr/Blog.aspx?BlogNo=12245>,

(10.02.1014).

Kanbir, T. (29 Haziran 2013). *Turizmde Eğitimli İşgören Sıkıntısı Yaşanıyor*.

<http://www.turizm gazetes i.com/news.aspx?id=70734>. (02.02.2014).

Milliyet.com.tr (2014). *Halk obezlere karşı hoşgörüsüz!*. <http://www.milliyet.com.tr/halk-obezlere-karsi-hosgorusuz--saglik-1666383/>, (08.03.2014)

Pajares, F. (2008). The Element of the Proposal. *Emory University*.1-9.

<http://homes.ieu.edu.tr/dlm/LOG497/The%20Elements%20of%20a%20Proposal.pdf>.

Resmi Gazete (12 Ekim 2004) *Yasama Bölümü 5237Türk Ceza Kanunu*.

<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/10/20041012.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/10/20041012.htm>. (10.08.2015).



Resmi Gazete (10 Haziran 2003). *Yasama Bölümü 4857 İş Hukuku*.  
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm>. (10.08.2015)

Türkiye Cumhuriyeti Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, *Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı ve İstihdamı*, (01 Nisan 2013). <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/542a8e86369dc31550b3ac33/KSGM%20%C4%B0%C5%9EG%C3%9CC%C3%9C.pdf> (22.02.2015).

Türkiye İstatistik Kurumu (30 Ocak 2015). *Turizm İstatistikleri, IV.Çeyrek: Ekim-Aralık ve Yıllık, 2014..*  
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18665>, (22.03.2015).

Türsen, D. (17 Nisan 2015). “2015 Endişesi Ve Turizmde İstihdam” Hürriyet.  
<http://www.hurriyet.com.tr/ik/28765047.asp>, (20.04.2015).

Usafro.com (2014) *U.s Air Force ROTS.Admissions Requirements*. <https://www.afrotc.com/admissions-requirements>, (10.11.2014).

Unicef.org. (2014). *İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi*. [http://www.unicef.org/turkey/udhr/\\_gi17.html](http://www.unicef.org/turkey/udhr/_gi17.html), (20.03.2014).

Wirth, L (2004). *Breaking Through The Glass Ceiling: Women in Management*, International Labour Office, Confrencenses ILO. Italy: Geneva <http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/292/f267981337>.