



İşletme Araştırmaları Dergisi
Journal of Business Research-Turk
10/4 (2018) 625-645

Journal Of
Business Research
Turk
www.isarder.org

Araştırma Makalesi

Otellerde Çalışan Erkeklerin Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumu: Erilliğin Etkisi

*Attitude of Men Working in the Hotels Against Women Employment:
Impact of Masculinity*

Çağdaş ERTAŞ

Şırnak Üniversitesi

Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulu

Şırnak, Türkiye

orcid.org/0000-0001-9641-8054

ertascagdas@hotmail.com

Özet

Bu araştırmanın temel amacı, otel çalışanlarının kadınların çalışmasına karşı tutumunu inceleyerek, turizm yazınına katkıda bulunmak ve otel yöneticilerine öneriler sunmaktır. Araştırmanın nüfusunu Türkiye'deki 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan erkekler oluşturmaktadır. Veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Araştırma verisi 1 Aralık 2017-10 Haziran 2018 tarihleri arasında, sosyal medya kanalları, online anket ya da yüzyüze görüşmeler aracılığıyla toplanmıştır. Katılımcılar, amaçlı örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Araştırma sonucunda 654 adet kullanılabilir anket elde edilmiştir. Yapılan basit doğrusal regresyon analizleri sonucunda, erilliğin, kadınların çalışmasına karşı tutumu (olumsuz tutum, olumlu tutum, gelenekçi tutum) anlamlı ve olumlu şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları, turizm yazınına ve sektör temsilcilerine katkı sunmak adına önemlidir. Konuyla ilgili gelecekte yapılacak araştırmalar, resmin bütününe görmek açısından faydalı olacaktır.

Anahtar Sözcükler: Turizmde Kadın İstihdamı, Turizmde Kadın Çalışanlar, Erillik, Otel Çalışanları

Gönderme Tarihi 23 Temmuz 2018; **Revizyon Tarihi** 2 Aralık 2018; **Kabul Tarihi** 5 Aralık 2018

Abstract

The main purpose of this research is to contribute to tourism literature and to make recommendations to hotel managers by examining the attitude of hotel employees against women employment. The sample of the study consists of males working in 4 and 5 star hotels operating in Turkey. As data collection technique, questionnaire was used. The research data was collected between December 1, 2017 and June 10, 2018 through social media channels, online surveys or face-to-face interviews. Participants were identified by purposeful sampling. At the end of the data collection process, 654

Önerilen Atıf/ Suggested Citation:

Ertaş, Ç. (2018). Otellerde Çalışan Erkeklerin Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumu: Erilliğin Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (4), 625-645

available questionnaires were obtained. As a result of the simple linear regression analyzes performed, it has been found that masculinity has a significant and positive effect on the attitude against women employment (negative attitude, positive attitude, traditional attitude). The results of the research are important for contributing to tourism literature and sector representatives. Research will carry out on the subject in the future will be useful for seeing the whole picture.

Keywords: *Women Employment in Tourism, Female Employees in Tourism, Masculinity, Hotel Employees*

Received 23 April 2018; Received in revised from 2 December 2018; Accepted 5 December 2018

1.Giriş

Sanayi Devrimi'nin sonucunda sanayileşmenin ve kentleşmenin hız kazanması, toplumsal ve ekonomik hayatta da değişiklikler meydana getirmiştir. Örneğin iş yaşamında çeşitli iş dallarının oluşması, uzmanlaşma ve işbölümüne gidilmesine ihtiyaç duyulması, işgücüne olan ihtiyacı da artırmıştır. Bunun sonucu olarak, daha çok tarım işlerinde çalışan kadınlar da, toplam işgücü içinde yer almaya başlamıştır (İstanbul-Dinçer ve diğ., 2016).

Turizm sektörü, 21. yüzyılda büyük bir ekonomik sektör haline gelmiştir. Ülkelerin milli gelirine sağladığı katkı, bölgelerarası ekonomik dengesizlikleri gidermeye yardımcı olması gibi birçok ekonomik unsur, turizm sektörüne dönük ilginin artmasına ve sektörün büyümesine yol açmıştır. Turizmin en önemli ekonomik katkılarından biri ise, şüphesiz ki istihdama yaptığı katkıdır. Öyle ki emek-yoğun özelliği ile turizm sektörü, insan gücüne gereksinim duyan bir sektördür. Bu özelliği ise, birçok kişinin turizm sektöründe çalışmasını sağlamaktadır.

Turizm, diğer sektörlerle kıyasla, kadınların daha yoğun şekilde istihdam edildiği bir sektör konumundadır. Ancak bu durum, kadınların sektörde sorun yaşamadığı anlamına gelmemektedir. Nitekim turizm sektöründe çalışan kadınlar, cinsiyet, terfi, ücret gibi ayrımcılık ve cinsel taciz gibi birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunların çeşitli sebeplerinden bahsetmek mümkündür. Ancak kadınlar ve çalışma yaşamı ile ilgili yapılmış çalışmalar incelendiğinde, bu sorunların en büyük belirleyicilerinden birinin, toplumun kadının çalışmasına dönük tutumu olduğu söylenebilir.

Turizm sektöründe kadın çalışanların yoğun olmasına rağmen, sektörün erkek egemen bir konumda olması, turizm sektörünün erkeklerin çalışabileceği bir sektör olduğu algısı, kadınların sektörde daha çok bir çekim aracı olarak kullanılması gibi durumlar, kadınları sektörden giderek uzaklaştırabilmektedir. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse, turizm kadınların çalışabileceği bir sektör olarak görülmemektedir.

Kadınların çalışma yaşamına girmesinde, toplumun kadın ve erkek cinsiyetlerine yönelik yüklediği rol ve sorumluluklar önem arz etmektedir. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse, kadının çalışma hayatında varlık gösterebilmesi, toplumun kadının çalışmasına bakış açısıyla yakından ilişkilidir. Bu durum, toplumsal cinsiyet rolleri olarak nitelendirilmektedir. Toplumsal cinsiyet kavramı ilk olarak, 1972 yılında Ann Oakley tarafından kullanılmış ve erkeklik ve kadınlık arasındaki toplumsal açıdan eşitsiz ayrıma işaret etmektedir (Vatandaş, 2007). Toplumsal cinsiyet rolleri, toplumun kültürel değerlerinden etkilenmektedir (Özmete ve Zubaroğlu-Yanardağ, 2016).

Nitekim Oakley (1985) de, toplumsal cinsiyetin kültür tarafından üretildiğini ve sosyal sınıflamayı erilik/dişillik üzerinden açıkladığını belirtmektedir. Bu açıdan düşünüldüğünde, toplumun eril/dişil kültür eğiliminin, kadınların çalışmasına dönük tutum üzerinde önemli bir etkide bulunduğunu söylemek mümkündür. Nitekim Uluslararası İş Örgütü'nün (ILO) raporuna (ILO, 2017a) göre, kadınların iş yaşamındaki en önemli engellerden biri eril kültürdür.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında, “Erilliğin kadınların çalışmasına karşı tutum üzerinde bir etkisi var mıdır?” sorusunu sormak gerekmektedir. Bu soru, aynı zamanda bu araştırmanın problem tanımını ifade etmektedir. Ancak turizm yazını incelendiğinde, böyle bir araştırmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla söz konusu neden-sonuç ilişkisinin incelenme ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Konunun öneminden ve turizm yazınındaki bahse konu eksiklikten yola çıkarak, bu araştırmada otel çalışanlarının kadınların çalışmasına karşı tutumu üzerinde eril kültürün etkisi incelenmektedir. Böylece turizm yazınına katkı sunmak amaçlanmaktadır.

2. Kuramsal Çerçeve

2.1. Turizm Sektörü ve Kadın İstihdamı

Dünya genelinde, kadınlar iş yaşamında istenen düzeyde bulunamamaktadır. Bu durumun birçok sebebi bulunmaktadır. Ancak kadınların iş yaşamında bulunmasının düşük oranda kalması, kadınların ekonomik özgürlüğüne kavuşmasını engellemektedir. Bu durum ise, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine sebep olmaktadır (Çelik-Uğuz ve Topbaş, 2016). Nitekim uluslararası kuruluşlar tarafından yapılan çalışmalar, iş yaşamında kadınların aleyhine bir eşitsizliğin söz konusu olduğunu göstermektedir. Bu eşitsizlik, Türkiye’de de söz konusudur (Çelik-Uğuz ve Topbaş, 2016).

Dünya genelinde hizmet sektöründeki istihdamın toplam istihdam içindeki oranı her geçen gün artış göstermektedir. ILO’nun 2017 yılı verilerine göre bu oran, yaklaşık %50’dir (ILO, 2017b). Buna paralel olarak kadınların hizmet sektöründeki istihdamı, diğer sektörlerle kıyasla artış göstermektedir. Öyle ki hizmet sektöründeki kadın istihdamı 1995 yılında %41,1 iken (ILO, 2016), 2017 yılında %55,9 olarak gerçekleşmiştir (ILO, 2017b).

Kadınların hizmet sektöründe yoğun bir şekilde çalıştığı alanlardan biri, turizmdir. Türkiye’de birçok sektörde kadın çalışanlar sayıca az olsa da, turizm sektörü diğer sektörlerle kıyasla, bu konuda daha iyi bir durumdadır. Turizm sektörünün emek-yoğun özelliği, bu hususta önemli bir etkidir (Liu ve Wall 2006). Sektörün birçok alanda istihdam yaratması, kadın çalışanların da çalışma hayatında yer edinmesini sağlamaktadır. Ancak yine de turizm sektöründe kadın istihdamı yeterli ve uygun şartlarda değildir (İstanbul-Dinçer ve diğ., 2016).

2013 yılı verilerine göre, dünya genelinde turizm sektöründe çalışan kadınların oranı gelişmiş ülkelerde %54,1, gelişmekte olan ülkelerde %57,7, az gelişmiş ülkelerde ise %40,7’dir (Çelik-Uğuz ve Topbaş, 2016). Bu oran, dünya genelinde ortalama %46’dır (Aydın-Tükeltürk ve Şahin-Perçin, 2008). Türkiye’de konaklama işletmelerinde çalışan kadınların oranı ise %23’tür (Aydın-Tükeltürk ve Şahin-Perçin, 2008). Öte yandan, turizm sektöründe çalışan kadınların sektördeki toplam istihdam içindeki oranı sıralamasında, en düşük oranı (%27,3) Türkiye almaktadır (WTTC, 2014). Türkiye’nin sahip olduğu oranın, az gelişmiş ülkelerdeki orandan bile çok düşük

olduğu görülmektedir. Bu oranların düşüklüğü, Türkiye'deki sosyo-kültürel yapı, uzmanlaşma gibi birtakım sebebe bağlanabilir (Yanardağ ve Avcı, 2012).

Turizm sektöründe kadın istihdamı üzerine yapılan bazı araştırmalarda (Costa ve diğ., 2012; Çelik-Uğuz ve Topbaş, 2016; Garcia-Pozo ve diğ., 2012; Iverson ve Deery, 1997 gibi) kadınların sektörde tam zamanlı olarak, iyi bir ücret karşılığı ya da yönetici pozisyonunda çalışmalarına dönük sorunlarla karşılaştığı belirtilmektedir. Öte yandan turizm sektöründe kadınlar genellikle düşük ücret karşılığı ve istikrarsız işlerde çalıştırılmaktadır. Bunun da ötesinde, turizm sektöründe kadın bedeni, cinsel bir obje olarak kullanılmaktadır (Tuncel, 2011). Dolayısıyla sektörde kadın, cinsel bir pazarlama aracı olarak algılanmaktadır. Otel resepsiyonlarında çalıştırılacak kadınlarda veya uçak hosteslerinde fiziksel özelliğe önem verilmesi gibi örnekler, bunun bir göstergesi olarak sayılabilir.

Kadınların turizm sektöründe yaşadığı sorunlarda, toplumun ve toplumun bir parçası olan ailenin bakış açısı da büyük bir etkide bulunmaktadır. Örneğin bu konuda yapılan araştırmalar, otellerde çalışan kadınların önemli bir kısmının ailelerinin desteğini alamadığını ve aile-iş dengesini sağlamada sıkıntı yaşadığını göstermektedir (Li ve Leung, 2001).

Türkiye'de turizm sektöründe kadın çalışanların durumunu inceleyen sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Demirkol, Fidan ve Pelit (2004) tarafından İstanbul, Kocaeli ve Bursa'da faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan kadınlar örnekleminde yapılmış araştırmada, kadınların mesai saatlerinin uzun olması, az yetki alması, iş güvencesi, ücret ve hizmet içi eğitim olanağı yetersizlikleri ve taciz gibi sorunlarla karşılaştıkları tespit edilmiştir. Dalkıranoğlu (2006) tarafından İstanbul'da faaliyet gösteren 5 yıldızlı otellerde çalışan kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığına dönük tutumlarının incelendiği araştırmada, gerek kadın gerekse erkek yöneticilerin kadın çalışanların aleyhine olan ayrımcılığı önleyici bir faaliyette bulunmadığı tespit edilmiştir. Elmas (2002) tarafından yapılan araştırmada, Kapadokya'da faaliyet gösteren otellerin ve restoranların kat hizmetleri ve yiyecek-içecek işlerinin kadın işi olarak görüldüğü, ancak buna rağmen söz konusu birimlerde kadın yöneticilere pek yer verilmediği tespit edilmiştir. Tucker (2007) ise yaptığı araştırmada, Ürgüp ve Göreme'de turizm sektöründe kadınların çalışmasının iyi karşılanmadığına, ayrıca turizmin erkeklerin çalışması gereken bir sektör olarak görüldüğüne işaret etmiştir. Çakır, Barakazı ve Barakazı (2017) tarafından Şanlıurfa'da faaliyet gösteren turizm işletmelerinde kadın çalışanlar örnekleminde yapılan araştırmada, kadınların cinsiyet ayrımcılığına maruz kalarak sorunlar yaşadıkları tespit edilmiştir. Çelik-Uğuz ve Topbaş (2016) tarafından yapılan araştırmada, turizm sektöründe kadınlarla erkeklerin aldıkları ücret arasında kadınların aleyhine bir eşitsizlik olduğu görülmüştür. İstanbullu-Dinçer ve diğ. (2016) tarafından Türkiye'de kadınların turizm sektöründe çalışmalarına dönük yapılan SWOT analizinde, zayıflıklar arasında "sektörde çalışan kadın oranının düşüklüğü", "toplumun kadına dönük algısı", "toplumsal ataerkil yapı"; tehditler arasında ise, "erkek egemen sektör", "çocuk sahibi olduklarında tanınan hakların yetersizliği", "turizm sektöründe kadın bedeninin bir pazarlama unsuru olarak sunulması" gibi ifadeler, turizm sektöründe kadına dönük tutum ile ilgili bir resim koymak adına dikkat çekicidir.

2.2. Erillik

Giddens (2008), toplumsal cinsiyetin erillik/dişilik kavramlarıyla yakından ilişkili olduğunu belirtmektedir. Nitekim erillik/dişillik bir toplumdaki cinsiyetler arasındaki sosyal ve duygusal roller ile ilgilidir (Hofstede, 2001). Öyle ki, eril toplumlar iddialı, hırslı ve sert şekilde tarif edilmektedir. Ayrıca bu toplumlarda kadın ve erkek arasındaki rollerin keskin bir şekilde belirlenmesi gerektiği savunulmaktadır (Almagtome, 2015).

Erillik/dişillik, kişinin erkek ya da kadın olmasından ziyade, hayata bakış açısıyla ilgilidir (Powell, 2006). Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse, bir erkek dişil kültüre sahip olabilirken, bir kadın da eril kültürü benimseyebilmektedir (Lee, 2008). Bu nedenle, söz konusu boyutu, kültürel değer olarak yorumlamak gerekmektedir.

Harvey (1997) erilliği, “erkeklerin, kadınlara kıyasla, baskın gelme düzeyi” şeklinde tanımlarken; Ayoun ve Moreo (2008), “belirlenmiş cinsiyet rollerinin sosyal açıdan kabul düzeyi” olarak ifade etmektedir. Hofstede, Hofstede ve Minkov (2010, s. 140) ise erillik ve dişilliği iki zıt kutup olarak şöyle açıklamaktadır:

“Duygusal cinsiyet rollerinin açık bir şekilde farklılaştığı bir toplum, erildir. Bu toplumlarda, erkeklerin iddialı ve sert olduğu, maddi başarılarına odaklandığı varsayılmaktadır. Kadınların ise daha mütevazı ve duyarlı olduğu, yaşam kalitesiyle ilgilendiği görülmektedir. Duygusal cinsiyet rollerinin eşitlendiği toplumlar ise, dişildir. Bu toplumlarda hem erkeklerin hem de kadınların, daha mütevazı ve şefkatli olduğu, yaşam kalitesiyle ilgilendiği görülmektedir”.

Bu açıklamalardan hareketle, eril kültürü benimseyen toplumların, duygusal cinsiyet rollerinin eşit dağıtılmadığı söylenebilir. Bunun aksine dişil kültürü benimseyen toplumlar, hem erkeklerin hem de kadınların eşit bir şekilde yaşaması gerektiğini savunmaktadır. Nitekim Reimann, Lünemann ve Chase (2008) de, dişil toplumların cinsiyet ayrımcılığına karşı bir tutum sergilediğini ifade etmektedir.

Toplumların eril/dişil kültürel özelliğinden kaynaklanan cinsiyet ayrımcılığına dönük tutumu, değerlerine de yansımaktadır. Örneğin; eril kültürün temel toplumsal değerleri arasında “erkekler çalışır, kadınlar çocuklara bakar” görüşü hâkimdir. Bunun aksine dişil bir kültürde, para kazanmak sadece erkeğe özgü bir eylem değildir ve “çalışmak ve çocuklara bakmak, hem erkeklerin hem de kadınların ortak görevidir” görüşü hâkimdir (Hofstede, Hofstede ve Minkov, 2010). Toplumlarda hâkim olan bu görüşler, kadınların çalışma hayatına da yansımaktadır. Örneğin; eril kültüre göre, kariyer yapmak erkekler için bir zorunluluk iken, kadınlar için zorunluluk değildir. Öte yandan bu kültürde, yönetici olarak çalışan kadınlar az sayıdadır. Turizm sektöründe yönetici pozisyonundaki kadın çalışanların az sayıda olması, bunun bir göstergesi olabilir (Çakır, Barakazı ve Barakazı, 2017). Bunun aksine dişil kültürlerde, kariyer yapmak hem erkek hem de kadın için isteğe bağlıdır ve yönetici pozisyonunda çalışan kadınlar fazladır (Hofstede, Hofstede ve Minkov, 2010). Dolayısıyla toplumun eril ya da dişil bir kültüre sahip olması, kadınların çalışma hayatında tutunabilmesinde önemli bir etkidir. Nitekim kadının çalışmasına dönük tutum, toplumun kültürünün eril ya da dişil olmasından ciddi şekilde etkilenmektedir (Özmete ve Zubaroglu-Yanardağ, 2016). Özet olarak eril kültüre sahip toplumlarda; yaşamın temel amacının çalışmak olduğu (Hofstede, Hofstede ve Minkov, 2010) ancak bu amacın erkekler için geçerli olduğu,

kadına çalışması gereken değil, ev işleriyle uğraşması gereken kişi olarak bakıldığını söylemek mümkündür.

3. Yöntem

Bu araştırmanın temel amacı, erilliğin kadınların çalışmasına karşı tutum üzerindeki etkisini inceleyerek, turizm yazınına katkı sunmaktır. Turizm sektöründe kadınların en yoğun çalıştığı işletmelerden biri, konaklama işletmeleridir (Güzel, 2009). Bu sebeple, oteller esas alınmıştır. Kadın istihdamına dönük tutumu inceleyen araştırmalara göre, kadınlar erkeklerle kıyasla daha olumlu tutumlara sahiptir (Sönmez ve Adiller, 2015). Bu olağan bir sonuçtur. Zira kadınların kendi çalışmalarına karşı olumsuz bir tutum içinde olacağını beklemek, yanlış olacaktır. Bu durumda önemli olan, erkeklerin kadınların çalışmasına dönük tutumudur. Nitekim erkekler bu konuda olumlu tutuma sahip olursa, kadınların çalışma yaşamında daha fazla yer edinmeleri mümkün olacaktır. Bu sebeple, erkeklerin kadınların çalışmasına karşı tutumu önem arz etmektedir. Dolayısıyla bu araştırmanın örneklem grubunu erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Öte yandan, 4 ve 5 yıldızlı otellerde, cinsiyet ayrımcılığının daha az olacağı varsayılmaktadır. Bu sebeple, bu araştırma 4 ve 5 yıldızlı otelleri esas almaktadır. Böylece bu araştırmanın nüfusunu, Türkiye'deki 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan erkekler oluşturmaktadır.

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların bazı demografik özelliklerini öğrenmeye dönük sorular yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde kadınların çalışmasına dönük tutum ölçeği, üçüncü bölümünde ise erillik ölçeği bulunmaktadır. Kadınların çalışmasına karşı tutumu ölçmek amacıyla, Kuzgun ve Sevim (2004) tarafından geliştirilmiş 15 maddelik ölçek kullanılmıştır. Katılımcıların eril kültür eğilimlerini öğrenmek için ise Yoo ve Donthu (2002) tarafından geliştirilmiş 5 maddelik erillik ölçeği kullanılmıştır. Her iki ölçek de, beşli Likert türünde derecelendirilmiştir (1. Kesinlikle katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Kararsızım, 4. Katılıyorum, 5. Kesinlikle katılıyorum).

Araştırma verisi, 1 Aralık 2017-10 Haziran 2018 tarihleri arasında, sosyal medya kanalları, oluşturulan online anket ya da yüzyüze görüşmelerle toplanmıştır. Örneklem yöntemi olarak, olasılığa dayalı olmayan örneklem yöntemlerinden amaçlı örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Amaçlı örneklemede, araştırmada önceden tanımlanmış amaca uygun kişiler katılımcı olarak seçilmektedir (Erdoğan, 2012). Ayrıca olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinde, genellenebilir sonuç elde etmek, araştırmanın amacı dışındadır (Erdoğan, 2012). Dolayısıyla bu araştırmanın genellenebilir sonuçlar elde etmek gibi bir amacı bulunmamaktadır. 10 Haziran 2018 tarihi itibarıyla toplamda 665 katılımcıya ulaşılmıştır.

Araştırmanın analizlerine başlamadan önce, ölçeklere dönük yanıtlarda eksik veri olup olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan inceleme sonucunda, 11 adet anketin kullanılamaz durumda olduğu tespit edilmiştir. İlgili anketler, veri setinden çıkartılmış ve analizler toplam 654 adet anket üzerinden gerçekleştirilmiştir. Analiz aşamasında ilk olarak kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik analizinden sonra, yapı geçerliliğini test etmek üzere ölçeklere dönük açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Faktörler belirlendikten sonra, araştırmanın temel amacına ulaşmak üzere, erillik ile kadınların çalışmasına karşı tutum boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek üzere, öncelikle korelasyon analizi, daha sonra basit doğrusal regresyon

analizi yapılmıştır. Söz konusu analizlere dönük bulgular, sonraki başlık altında sunulmaktadır.

4. Bulgular

Öncelikle araştırma katılımcılarının bazı demografik özellikleri (cinsiyet, medeni durum, aylık kişisel gelir, eğitim düzeyi, yaş) hakkında bilgi vermek gerekmektedir. Yöntem başlığı altında da bahsedildiği üzere, katılımcıların tamamı erkeklerden oluşmaktadır. 17 katılımcı medeni durumunu ve eğitim düzeyini, 20 katılımcı ise gelirini belirtmemiştir. Katılımcıların %44,2'si evli, %53,2'si bekâr; %28'i 1500 TL ve altı, %24,2'si 1501 TL-2000 TL arası, %13,2'si 2001 TL-2500 TL arası, %18,3'ü 2501 TL-3000 TL arası, %13,3'ü ise 3001 TL ve üstü aylık kişisel gelire sahip olduğunu belirtmiştir. Katılımcılar eğitim düzeyi bakımından değerlendirildiğinde, katılımcıların %8,4'ü ortaokul, %19,1'i lise, %33,4'ü önlisans, %28,1'i lisans ve %8,5'i lisansüstü (%7 yüksek lisans, %1,5'i doktora) mezunudur. Görüldüğü üzere, genel olarak araştırma katılımcılarının eğitim düzeyi yüksektir. Son olarak, katılımcıların %58'i 18-30 yaş arası, %34'ü 31-50 yaş arası, %8'i ise 51 ve üstü yaşadadır. Dolayısıyla araştırma katılımcılarının genç olduğu söylenebilir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini ölçmek amacıyla Cronbach's alpha katsayısı yöntemi kullanılmıştır (Hair ve diğ., 2014). Cronbach's alpha katsayısının en az 0,60 olması beklenmektedir (Hair ve diğ., 2014). Erillik ölçeğine dönük yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin bir bütün olarak güvenilirliği 0,778 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla erillik ölçeğinin bir bütün olarak oldukça güvenilir olduğu söylenebilir (Kalaycı, 2016). Kadınların çalışmasına karşı tutum ölçeğine uygulanan analiz sonucunda, ölçeğin bir bütün olarak güvenilirliği 0,878 olarak tespit edilmiştir. Sonuç olarak bir bütün olarak kadınların çalışmasına karşı tutum ölçeğinin yüksek derecede güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Kalaycı, 2016).

Erillik ve kadınların çalışmasına karşı tutum ölçeklerinin yapı geçerliliklerinin test edilmesi amacıyla, ölçeklere açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizinde; korelasyon katsayısının en az 0,30 olması (Şencan, 2005), eş kökenlilik değerinin en az 0,50 düzeyinde olması (Kalaycı, 2016), bir maddenin boyutlandığı faktör yükü değerinin en az 0,50 olması, özdeğeri 1'in üzerindeki maddelerin değerlendirilmesi, açıklanan varyans oranının en az 0,40 olması ve dik döndürme yöntemlerinden Varimax tercih edilmesi (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010) ön kabulleri göz önünde bulundurulmuştur.

Her iki ölçeğe dönük yapılan faktör analizinde; her iki ölçeğe ilişkin verinin de Bartlett Küresellik testinin anlamlı çıkması (erillik dönük veri için X^2 : 582,938 s.d.: 3 $p < 0,001$; kadınların çalışmasına dönük tutuma ilişkin veri için X^2 : 3516,953 s.d.: 66 $p < 0,001$), verilerin çok değişkenli normal dağılım gösterdiğine işaret etmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Bu test aynı zamanda, değişkenler arasında anlamlı korelasyonlar olduğunu gösterir. Ayrıca Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği değerleri de (erillik dönük veri için ,682; kadınların çalışmasına dönük tutuma ilişkin veri için ,786), veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2016).

İlk olarak erillik ölçeğine faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan ilk faktör analizi sonucunda, 1. maddenin (Erkekler için profesyonel bir kariyer sahibi olmak, kadınlara kıyasla daha önemlidir) eş kökenlilik değeri 0,50'nin altında (0,399) çıkmış ve ilgili madde analizden çıkarılmıştır. Kalan maddelere tekrar uygulanan faktör analizinde, 5.

maddenin (Erkeklerin kadınlara kıyasla, her zaman daha iyi yaptıkları işler bulunmaktadır) de eş kökenlilik değeri 0,50'nin altında (0,422) çıkmış ve ilgili madde analizden çıkarılmıştır. Kalan maddelere uygulanan faktör analizinde bütün ön kabullerin karşılandığı ve tek faktörlü bir yapının ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Bu tek faktörlü yapı, erilliğin %70,548'ini açıklamaktadır. Analiz sonuçları Tablo 1'de özetlenmektedir. Tablo 1'deki ortalamalar göz önünde bulundurulduğunda, bu araştırma katılımcılarının eril kültürden ziyade, dişil kültür eğiliminde olduğu söylenebilir.

Tablo 1. Erillik Ölçeğine İlişkin Açımlayıcı Faktör Analizi Özeti

Faktörler	Eş Kökenlilik	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Ortalama	Cronbach's Alfa
Erillik (3 Madde)			2,116	%70,548	2,61	0,790
Kadınlar sorunları genellikle sezgilerini kullanarak çözer.	0,755	0,869			2,81	
Erkekler sorunları genellikle mantıksal analizle çözer.	0,752	0,867			3,06	
Zor sorunların çözümü, tipik olarak bir erkek özelliği olan etkin ve güçlü bir yaklaşım gerektirir.	0,609	0,781			1,96	
Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Analizi – Açıklanan toplam varyans: %70,548 KMO Örneklem Yeterliliği: ,682 – Bartlett Küresellik Testi: X^2 : 582,938 s.d.: 3 $p < 0,001$ Genel Ortalama: 2,61 – Ölçeğin Tamamı için Alfa: 0,790 Yanıt kategorileri: (1) Kesinlikle katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kararsızım (4) Katılıyorum (5) Kesinlikle katılıyorum						

Kadınların çalışmasına karşı tutum ölçeğine uygulanan ilk faktör analizinde, 7. maddenin (Eşi eve bakabilecek ve ihtiyaçlarını karşılayabilecek durumda olsa bile, kadın çalışmalıdır) eş kökenlilik değerinin 0,50'nin altında (0,466) olduğu görülmüş ve ilgili madde analizden çıkarılmıştır. Tekrarlanan analizde, 1. maddenin (İyi nesiller yetiştirebilmek için kadının evinde oturup çocuğuna bakması gerekir) iki faktöre boyutlandığı ve yük değerleri arasındaki farkın 0,10'dan düşük olduğu görülmüş ve ilgili madde de analizden çıkarılmıştır. Daha sonra tekrar uygulanan analizde, 2. maddenin (Kadınlar, iş hayatındaki engeller ve güçlüklerle baş edebilirler) eş kökenlilik değerinin 0,50'nin altında (0,198) olduğu tespit edilmiş ve bu madde de analizden çıkarılmıştır. Son olarak uygulanan faktör analizinde bütün ön kabuller karşılanmış ve üç faktör ortaya çıkmıştır. Faktör analizinin nihai sonuçları Tablo 2'de özetlenmektedir. Tablo 2'ye göre ilk faktör sekiz maddeden, ikinci ve üçüncü faktör ise ikişer maddeden oluşmaktadır. Faktörleri oluşturan maddelerin içeriği incelenerek, ilk faktörün “olumsuz tutum”, ikinci faktörün “olumlu tutum”, üçüncü faktörün ise “gelenekçi tutum” şeklinde isimlendirilmesine karar verilmiştir. Faktörler ortalama açısından değerlendirildiğinde, ortalamalar birbirine yakın olsa da, en yüksek ortalamayı gelenekçi tutumun, en düşük ortalamayı ise olumlu tutumun aldığı görülmektedir. Bu üç faktör, toplam varyansın %62,910'unu açıklamaktadır. Söz konusu ortalamalar göz önünde bulundurulduğunda,

otellerde çalışan erkeklerin kadınların çalışmasına karşı olmadıkları yorumu yapılabilir. Son olarak 14. (Kadına çalışma hakkı vermek, ona yeteneklerini geliştirme olanağı vermek demektir.) ve 15. (Kadın işgücünden yararlanmak, toplum kalkınmasını hızlandırabilir.) maddeler ile analizden çıkarılan 2. maddeye ters kodlama yapıldığını belirtmekte fayda vardır.

Tablo 2. Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörler	Eş Kökenlilik	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Ortalama	Cronbach's Alfa
Olumsuz Tutum (8 madde)			5,309	%31,851	1,746	0,874
Kadınlar daha bilgili ve görgülü olmak için öğrenim görmemeliler, ancak çalışmalarına gerek yoktur.	0,690	0,785			1,48	
Kadınlar iş hayatında cinselliklerini ön plana çıkararak, ayrıcalık sağlamaya çalışmaktadırlar.	0,599	0,771			2,02	
Kadınlar duygularına göre davrandıkları için, iş yerinde ortaya çıkan sorunları çözemezler.	0,585	0,731			1,70	
Kadınlar aylık rahatsızlıkları ve doğum yapmaları nedeniyle, iş hayatında verimsiz olmaktadır.	0,510	0,637			1,90	
Kadının birinci görevi, evin sorumluluğunu üstlenmek ve çocuk yetiştirmektir.	0,700	0,637			1,64	
Kadınların çalıştığı iş ortamlarında gayri meşru ilişkiler olabilir.	0,501	0,627			1,73	
Kadımlarla erkeklerin birlikte çalıştığı iş ortamında erkekler tahrik olduğu için, verim düşebilir.	0,536	0,604			1,37	
Çalışan kadının çocuğu, sevgiden yoksun büyümektedir.	0,568	0,577			2,13	

Tablo 2. Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörler	Eş Kökenlilik	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Ortalama	Cronbach's Alfa
Olumlu Tutum (2 madde)			1,134	%16,212	1,546	0,691
Kadına çalışma hakkı vermek, ona yeteneklerini geliştirme olanağı vermek demektir.	0,774	0,860			1,47	
Kadın işgücünden yararlanmak, toplum kalkınmasını hızlandırabilir.	0,734	0,795			1,63	
Gelenekçi Tutum (2 Madde)			1,105	%14,847	1,925	0,580
Kadınlar ev işlerini aksatmayacak şekilde hafif veya yarı zamanlı işlerde çalışmalılar.	0,752	0,861			2,20	
Kadınların çalışma hayatına girmesi, erkekler arasında işsizliğe yol açacağı için sakıncalıdır.	0,608	0,725			1,56	
Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Analizi – Açıklanan toplam varyans: %62,910 KMO Örneklem Yeterliliği: ,786 – Bartlett Küresellik Testi: X ² : 3516,953 s.d.: 66 p<0,001 Genel Ortalama: 1,736 – Ölçeğin Tamamı için Alfa: 0,873 Yanıt kategorileri: (1) Kesinlikle katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kararsızım (4) Katılıyorum (5) Kesinlikle katılıyorum						

Araştırma değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri ile değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları, Tablo 3'te verilmektedir. Tabloda görüldüğü gibi, erillik değişkeni ile kadınların çalışmasına karşı tutum boyutları arasında anlamlı ve olumlu ilişkiler bulunmaktadır.

Tablo 3. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

	Ortalama	Standart Sapma	Korelasyon
Erillik	2,61	0,95	1
Olumsuz Tutum	1,74	0,70	0,560*
Olumlu Tutum	1,54	0,90	0,109*
Gelenekçi Tutum	1,92	0,97	0,438*
*p<,01			

Erillik ile kadınların çalışmasına karşı tutum arasındaki neden-sonuç ilişkisini incelemek üzere, ortaya çıkan faktörler arasında basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları, toplu şekilde Tablo 4'te verilmektedir. Tablo 4'e göre, kurulan modelde oto-korelasyon değerleri (D-W) 1,5-2,5 arasındadır. Bu değerler, modelde oto-korelasyon olmadığını göstermektedir (Kalaycı, 2016). Yine tabloya göre, koşul indeksleri (<30), tolerans değerleri (>0,100) ve VIF değerleri (<5), çoklu bağlantı sorununun olmadığına işaret etmektedir (Büyüköztürk, 2016; Hair ve diğ., 2014; O'brien, 2007). Tablo 4'e göre erillik, kadınların çalışmasına karşı olumsuz tutum (F: 275,094; p: ,000), olumlu tutum (F: 7,423; p: ,000) ve gelenekçi tutum (F: 146,642; p: ,000) üzerinde etkilidir. Öte yandan erilliğin bir bütün olarak kadınların çalışmasına karşı tutum üzerinde etkili olduğu görülmektedir (F: 167,356, p: ,000). Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse, erkeklerin eril kültüre sahip olması, kadınların çalışmasına karşı tutumu etkilemektedir. Yine tabloya göre erillik, kadınların çalışmasına karşı olumsuz tutumun %31,4'ünü, kadınların çalışmasına karşı gelenekçi tutumun %19,2'sini, kadınların çalışmasına karşı olumlu tutumun ise sadece %1,2'sini açıklamaktadır. Erilliğin kadınların çalışmasına karşı olumlu tutumu çok düşük düzeyde etkilemesi, olağan bir sonuçtur. Nitekim çalışmanın kuramsal çerçeve kısmında verilen bilgilerden hatırlanacağı üzere, eril kültürün kadınların çalışmasını olumlu karşılamasını beklemek, yanlış olacaktır. Son olarak yine tabloya göre, erkek çalışanların erillik eğilimleri 1 birim arttıkça, kadınların çalışmasına karşı olumsuz tutum 0,560 birim, gelenekçi tutum 0,448 birim, olumlu tutum ise 0,109 birim artış göstermektedir.

Tablo 4. Erilliğin Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum Üzerindeki Etkisi

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Anlam Düzeyi	Çoklu Bağlantı İstatistikleri		
	B	St. Hata	Beta			Tolerans	VIF	Koşul İndeksi
Sabit	0,682	0,068		9,975	,000			1,000
Erillik	0,408	0,025	0,560	16,586	,000	1,000	1,000	5,573
Bağımlı Değişken: Kadınların Çalışmasına Karşı Olumsuz Tutum; R: 0,560; R ² : 0,314; Düzeltilmiş R ² : 0,313; D-W: 1,828; F: 275,094; p: ,000								
Sabit	1,279	0,105		12,229	,000			1,000
Erillik	0,102	0,038	0,109	2,725	,007	1,000	1,000	5,623
Bağımlı Değişken: Kadınların Çalışmasına Karşı Olumlu Tutum; R: 0,109; R ² : 0,012; Düzeltilmiş R ² : 0,010; D-W: 2,210; F: 7,423; p: ,000								
Sabit	0,767	0,102		7,532	,000			1,000
Erillik	0,443	0,037	0,438	12,110	,000	1,000	1,000	5,623
Bağımlı Değişken: Kadınların Çalışmasına Karşı Gelenekçi Tutum; R: 0,438; R ² : 0,192; Düzeltilmiş R ² : 0,190; D-W: 2,371; F: 146,642; p: ,000								
Sabit	0,815	,076		10,776	,000			1,000
Erillik	0,345	,027	,460	12,703	,000	1,000	1,000	6,161
Bağımlı Değişken: Bir Bütün Olarak Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum; R: 0,460; R ² : 0,212; Düzeltilmiş R ² : 0,210; D-W: 2,138; F: 167,356; p: ,000								

5. Sonuç ve Tartışma

Farklı disiplinler tarafından kadınların çalışmasıyla ilgili birçok araştırma yapılmıştır ve yapılmaktadır. Ancak turizm yazınında konuyla ilgili yapılmış araştırmaların yetersiz olduğu dikkati çekmektedir. Çalışmanın kuramsal kısmında verilen açıklamalardan hatırlanacağı üzere, turizm sektörü diğer sektörlerle kıyasla daha fazla kadın çalışana sahiptir. Ancak yapılan araştırmalar (Campos-Soria, Marchante-Mera ve Ropero-Garcia, 2011; Cömert, 2014; Demirkol, Fidan ve Pelit, 2004; Iverson, 2000; Koyuncu, Burke ve Wolpin, 2012; Li ve Leung, 2001; Ng ve Pine, 2003 gibi) turizm sektöründe çalışan kadınların dezavantajlı durumda olduklarını göstermektedir. Örneğin, otellerde çalışan kadınlar genellikle kat hizmetleri, mutfak, servis gibi birimlerde alt düzeylerde çalışmakta ve yönetim kademesinde kadınlara pek yer verilmemektedir (Çakır, Barakazı ve Barakazı, 2017). Bunun yanında otellerde yönetici pozisyonundakilerin önemli bir kısmının erkek olması, dikkat çekicidir. Peki kadınların genelde düşük nitelik gerektiren işlerde çalışması, kadınların tercihi midir? Yoksa sektördeki erkeklerin kadınların çalışmasına dönük olumsuz bir bakış açısı mı bulunmaktadır? Bu araştırma, ikinci sorudan yola çıkılarak tasarlanmıştır.

Kadınların çalışmasına dönük tutumlar üzerinde birçok etken söz konusudur. Ailenin kadının çalışmasını istememesi, kadının genellikle ev işleriyle uğraşmasının istenmesi, turizm sektörünün daha çok erkeklerin çalışabileceği bir sektör olduğuna dönük bakış açısı gibi etkenlerden söz edilebilir. Ancak gerek söz konusu etkenler üzerinde, gerekse kadının çalışmasına dönük tutum üzerinde etkili olan başka ve önemli bir faktör bulunmaktadır: Erillik. Zira kadın ve erkek için belirlenmiş toplumsal cinsiyet rolleri üzerinde etkili olan en önemli faktörlerden biri erilliktir (Oakley, 1985; Özmete ve Zubaroglu-Yanardağ, 2016).

Turizm sektöründe çalışan kadınların durumu, erilliğin söz konusu durum üzerindeki etkisi ve turizm yazınındaki eksiklik, erillik ile kadınların çalışmasına karşı tutum arasındaki neden-sonuç ilişkisini inceleme ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla bu araştırmanın temel amacı, söz konusu ilişkiyi inceleyerek, turizm yazınına katkıda bulunmak ve otel yöneticileri başta olmak üzere turizm yöneticilerine öneriler sunmaktır.

Bu araştırmanın önemli çıktılarından biri, otellerde çalışan erkeklerin eril kültür eğiliminden ziyade, dişil kültüre yakın bir eğilime sahip olmasıdır. Öte yandan, yine otellerde çalışan erkeklerin kadınların çalışmasına dönük tutumunun genel olarak olumlu olduğunu söylemek mümkündür. Bunun başlıca sebeplerinden biri, bu araştırma katılımcılarının eğitim düzeyinin yüksek olması olabilir. Nitekim eğitim düzeyi arttıkça, bireylerin kadın istihdamına daha ılımlı yaklaşması beklenmektedir (Kuzgun ve Sevim, 2004). Elbette bunun önemli sebeplerinden biri de, araştırma katılımcılarının dişil kültür özellikleri göstermiş olmasıdır.

Bu araştırmanın temel çıktılarından bir diğeri, eril kültürün kadınların çalışmasına karşı tutum üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmasıdır. Bireylerin eril ya da dişil kültürü sonucu belirlediği roller, kadınların ve erkeklerin sorumluluk alanlarını da şekillendirmektedir (Evrin, 1972). Şöyle ki, eril kültürün baskın olduğu kültürlerde, kadınların çalışması sıcak karşılanmamaktadır. Bu kültürlerde kadınların anne, eş, kız kardeş gibi daha çok ev kadınlığı rollerini üstlenmesi gereken kişiler olduğu düşünülür (Sankır, 2010). Dişil kültüre sahip toplumlar için ise, bunun tersini söylemek mümkündür. Bu araştırmada da, katılımcıların eril kültürden ziyade, dişil kültür

eğiliminde olması, kadınların çalışmasına karşı tutumun olumlu yönde olması sonucunu ortaya çıkarmıştır. Ancak Aydın-Tükeltürk ve Şahin-Perçin (2008), Çakır, Barakazı ve Barakazı (2017), Çelik-Uğuz ve Topbaş (2016), Dalkıranoglu ve Çetinel (2008) gibi bazı araştırmacılar, turizm sektöründe kadınların aleyhine ayrımcılık yaşandığını tespit etmişlerdir. Bu araştırma sonuçları da göz önünde bulundurulduğunda, turizm sektöründe kadınların çalışmasına dönük tutumda bir olumsuzluk olmasa dahi, bu durumun uygulamada farklılaştığı yorumu yapılabilir. Nitekim turizm sektöründe kadınların daha çok temizlik (kat hizmetleri), servis (yiyecek-içecek), yemek (mutfak) gibi işlerde istihdam ettirilmesi, toplumun kadınlara yüklediği rolün (ev kadınlığı) sektördeki farklı bir versiyonudur. Bu araştırmaya göre kadınların çalışmasına dönük tutumun olumlu yönde olmasına rağmen, diğer araştırma sonuçlarının kadınların sektörde ayrımcılığa uğradığı tespiti, tezat bir durumdur. Dolayısıyla bunun araştırılması önem arz etmektedir. Böyle bir ayrıma gidilmemiş olsa dahi, bu araştırmaya katılanların önemli bir kısmının yönetici pozisyonunda olmadığı gözlenmiştir. Nitekim kadınları istihdam ettirenler, yöneticilerdir. Alt düzey çalışanlar kadınların istihdamına olumlu baksa da, esas olumsuz tutum yöneticilerde olabilir. Bunun anlaşılabilmesi için, benzer araştırmanın sadece turizm yöneticileri üzerinde yapılması önemlidir. Zira belki otel yöneticileri, eril kültüre sahiptir.

Bu araştırmanın sınırlılıklarından yola çıkarak, turizm araştırmacılarına birtakım öneride bulunmak yerinde olacaktır. Öncelikle, bu araştırma sonuçları belli bir şehirdeki ya da bölgedeki otellerden ziyade, Türkiye'nin farklı bölgelerindeki otellerde çalışanları kapsamaktadır. Dolayısıyla benzer araştırmalar belirli bölgelerde yapılabilir. Ayrıca bu araştırmada tesis sınıfı ayırımı gidilmemiştir. Bu nedenle belli sınıfa sahip tesislerde (4, 5 yıldızlı gibi) araştırmalar yapılabilir. Yine benzer araştırmalar, diğer hizmet işletmelerinde (yiyecek-içecek işletmeleri, havaalanları, seyahat acenteleri gibi) yapılmalıdır. Ayrıca kadınların çalışmasına dönük tutumu etkilemesi muhtemel başka değişkenleri de modele dâhil ederek incelemek önemlidir. Bu araştırma, sadece erkek çalışanlar örnekleminde yapılmıştır. Belki de, kadınların ayrımcılığa uğramasının sebebi, erkeklerden ziyade, kadınların kadın istihdamına bakış açısıdır. Nitekim Kuzgun ve Sevim (2004), kadınların da bir noktadan sonra, esas sorumluluklarının çalışmaktan ziyade, iyi bir eş ve anne olduğu algısına sahip olmaya başladığını belirtmektedir. Dolayısıyla benzer araştırmanın kadın çalışanlar örnekleminde de yapılması gerekmektedir. Son olarak, turizm yazınında erillik ile kadınların çalışmasına karşı tutum ilişkisini inceleyen araştırmaya rastlanılmamış olmasından dolayı, bu araştırma kendi alanında (turizm) öncü çalışmalardan biri olarak kabul edilebilir. Ancak konunun pek çalışılmamış olması, bu araştırma sonuçlarına dönük karşılaştırmalar yapmayı zorlaştırmaktadır. Bu sebeple konunun gelecekte turizm araştırmacıları tarafından çalışılması önemlidir. Böylelikle konuya ilişkin daha sağlıklı yorumlar yapmak, mümkün olabilecektir.

Bu araştırmanın bir başka önerisi otel yöneticileri örneğinde, turizm işletmeleri yöneticilerindedir. Alt düzeyde çalışanların kadınların çalışmasına dönük tutumu olumsuz da olsa, bunu düzeltecek olanlar yöneticilerdir. Bazı işletmelerde kadınlara pozitif ayrımcılık yapılmaktadır. Bunun da, doğru bir yönetim tarzı olmadığı düşünülmektedir. Nitekim kadınlara uygulanan pozitif ayrımcılık, erkeklerde motivasyon bozukluğuna sebep olabilmektedir. Bu durum ise, erkek çalışanların kadın çalışanlara dönük olumsuz bir tutum sergilemesine neden olabilir. Pozitif ayrımcılıktan ziyade, yöneticilerin, cinsiyet ayrımı yapmaksızın adil bir yönetim tarzı benimsemesi,

daha doğru olacaktır. Bu bağlamda kadınlara çalışma hakkı vermek, sadece onlara yüklenen rolleri (temizlik, bulaşık yıkama gibi) değil, yükselme, yönetici pozisyonuna gelme fırsatını da sunmak, sorunlarını çözmek, yöneticilerin görevidir. Öte yandan, iş yaşamında kadınlara yüklenen ev kadınlığı rolünü değiştirmek, yine yöneticilerin görevidir. Bunun yolu ise, kültürden geçmektedir. Elbette kültürün değişmesi, kolay değildir ve zaman istemektedir. Bu araştırmaya göre, otel çalışanlarının dışı kültür eğilimi göstermiş olması, yöneticilerin bu anlamda işini kolaylaştırmaktadır. Ancak sadece çalışanların değil, yöneticilerin de dışı kültür eğiliminde olması önemlidir. Bu bağlamda yöneticiler, davranışlarıyla çalışanlarına örnek olmalı ve kadınların da çalışma yaşamında olması gerektiği görüşünü oturtmalıdır. Unutulmamalıdır ki, turizm, çağdaşlığın yakalanması gereken bir sektördür. Günümüzde kadınların farkındalığı artmakta ve bu farkındalık çalışma yaşamına yansımaktadır (İstanbul-Dinçer ve diğ., 2016). Nitekim Erkol-Bayram'ın (2018) yapmış olduğu araştırma sonucunda da, turizmdeki kadınlar bazı sorunlarla karşılaşsa da, toplumda turizm sektöründe kadınların çalışmasına karşı pozitif algı oluşmaya başladığı tespit edilmiştir. Bu tespitler, turizm sektörü için sevindiricidir. Aksi takdirde, kadınların çalışmasına karşı olumsuz tutum sergilemek, kadınların sektörden giderek uzaklaşmasına ve belki de çalışma hayatını bırakmasına sebep olabilmektedir. Sonuç olarak, turizm sektörünün çağı yakalayamamasına neden olacaktır.

KAYNAKÇA

- Almagtome, A., (2015). "Ulusal Kültürel Değerlerin Kurumsal Çevresel Açıklamalara Etkisi: Karşılaştırmalı Bir Araştırma", Yayınlanmamış Doktora tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Aydın-Tükel Türk, Ş., Şahin-Perçin, N., (2008). "Turizm sektöründe kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri ve cam tavan sendromu: Cam tavanı kırmaya yönelik stratejiler", Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt. 6, Sayı. 2, 113-128.
- Ayoun, B. M., Moreo, P. J., (2008). "The influence of the cultural dimension of uncertainty avoidance on business strategy development: A cross-national study of hotel managers", International Journal of Hospitality Management, Cilt. 27, 65-75.
- Büyüköztürk, Ş., (2016). "Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı (İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum)", Pegem Akademi, Ankara.
- Campos-Soria, J. A., Marchante-Mera, A., Roperio-Garcia, M. A., (2011). "Patterns of occupational segregation by gender in the hospitality industry", International Journal of Hospitality Management, Cilt. 30, 91-102.
- Costa, C., Carvalho, I., Çaçador, S., Breda, Z., (2012). "Future higher education in tourism studies and the labor market: Gender perspectives on expectations and experiences", Journal of Teaching in Travel & Tourism, Cilt. 12, 70-90.
- Cömert, M., (2014). "Turizm eğitimi alan öğrencilerin sektörde çalışmak istedikleri alanlar ve sektördeki istihdamda cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili düşünceleri", Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi, Cilt. 1, 50-62.

- Çakır, P. G., Barakazı, M., Barakazı, E., (2017). “Turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları sorunları değerlendirmeye yönelik bir araştırma”, *The Journal of Academic Social Science Studies*, Cilt. 61, 461-474.
- Çelik-Uğuz, S., Topbaş, F., (2016). “Turizmde kadın istihdamı ve ücret ayrımcılığı: Karşılaştırmalı bir analiz”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt. 27, Sayı. 1, 62-78.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş., (2010). “Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik Spss ve Lisrel Uygulamaları”, Pegem Akademi, Ankara.
- Dalkıranoglu, T., (2006). “Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Dalkıranoglu, T., Çetinel, F. G., (2008). “Konaklama işletmelerinde kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumlarının karşılaştırılması”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt. 20, 277-298.
- Demirkol, Ş., Fidan, F., Pelit, E., (2004). “Turizm sektöründeki bayan işgörenlerin karşılaştıkları sorunlar ve otel işletmelerinde bir uygulama”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt. 8, 71-88.
- Elmas, Ş., (2002). “Women’s Paid and Unpaid Work in Tourism: A Case of Nevşehir–Avanos–Ürgüp Triangle in the Cappadocia Region”, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğan, İ., (2012). “Pozitivist Metodoloji ve Ötesi”, *Erk Yayınları*, Ankara.
- Erkol-Bayram, G., (2018). “Kadın girişimciler ve turizm: Mevcut durum ve sorunlar üzerine Sinop ilinde bir araştırma”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt. 10, Sayı. 2, 56-88.
- Evrin, S., (1972). “Şahsiyet Alanında Psikososyolojik Bir Kavram Olarak Rol Sorununa Giriş”, *İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları*, İstanbul.
- Garcia-Pozo, A., Campos-Soria, J. A., Sanchez-Ollero, J. L., Marchante-Lara, M., (2012). “The regional wage gap in the Spanish hospitality sector based on a gender perspective”, *International Journal of Hospitality Management*, Cilt. 31, 266-275.
- Giddens, A., (2008). “Sosyoloji”, *Kırmızı Yayınları*, İstanbul.
- Güzel, B., (2009). “Kadın Çalışanların Kariyer Engellerinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., (2014). “Multivariate Data Analysis”, *Pearson*, Harlow.
- Harvey, F., (1997). “National cultural differences in theory and practice: Evaluating Hofstede’s national cultural framework”, *Information Technology & People*, Cilt. 10, Sayı. 2, 132-146.
- Hofstede, G., (2001). “Cultures Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations”, *Sage Publications*, Beverly Hills.

- Hofstede, G., Hofstede, G. J., Minkov, M., (2010). "Cultures and Organizations: Software of the Mind", McGraw-Hill, Berkshire, England.
- ILO, (2016). "*Women at Work*. ILO Publications, Geneva, İsviçre.
- ILO, (2017a). "Improving the bottom line: Women in business and management".
- ILO, (2017b). "International Labour Organization Statistics".
- Iverson, K., (2000). "The paradox of the contented female manager: An empirical investigation of gender differences in pay expectation in the hospitality industry", *Hospitality Management*, Cilt. 19, 33-51.
- Iverson, R. D., Deery, M., (1997). "Turnover culture in the hospitality industry", *Human Resource Management Journal*, Cilt. 7, Sayı. 4, 71-82.
- İstanbul-Dinçer, F., Akova, O., Muğan-Ertuğral, S., Aydoğan-Çifçi, M., (2016). "Woman labour force in tourism industry in Turkey: Opportunities and barriers", *Eurasian Social Sciences Journal*, Cilt. 1, 379-395.
- Kalaycı, Ş., (2016). "SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri", Asil Yayınevi, Ankara.
- Koyuncu, M., Burke, R. J., Wolpin, J., (2012). "Work-family conflict, satisfactions and psychological well-being among women managers and professionals in Turkey", *Gender in Management: An International Journal*, Cilt. 27, Sayı. 3, 202-213.
- Kuzgun, Y., Sevim, S. A., (2004). "Kadınların çalışmasına karşı tutum ve dini yönelim arasındaki ilişki", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt. 37, Sayı. 1, 14-27.
- Lee, J., (2008). "The Influence of Culture and Dimensions of Service Quality on Positive Affect, Negative Affect, and Delightedness", *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Utah Üniversitesi, Utah.
- Li, L., Leung, R. W., (2001). "Female managers in Asian hotels: Profile and career challenges", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Cilt. 13, Sayı. 4, 189-196.
- Liu, A., Wall, G., (2006). "Planning tourism employment: A developing country perspective", *Tourism Management*, Cilt. 27, 159-170.
- Ng, C. W., Pine, R., (2003). "Women and men in hotel management in Hong Kong: Perceptions of genders and career development issues", *International Journal of Hospitality Management*, Cilt. 22, 85-102.
- Oakley, A., (1985). "Sex, Gender and Society", Gower Publishing Company Limited, İngiltere.
- O'brien, R. M., (2007). "A caution regarding rules of thumb for variance inflation factors", *Quality & Quantity*, Cilt. 41, 673-690.
- Özmete, E., Zubaroğlu-Yanardağ, M., (2016). "Erkeklerin bakış açısıyla toplumsal cinsiyet rolleri: Kadın ve erkek olmanın değeri", *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt. 20, Sayı. 1, 91-107.

- Powell, S., (2006). “Geert Hofstede: Challenges of cultural diversity”, *Human Resource Management International Digest*, Cilt. 14, Sayı. 3, 12-15.
- Reimann, M., Lünemann, U. F., Chase, R. B., (2008). “Uncertainty avoidance as a moderator of the relationship between perceived service quality and customer satisfaction”, *Journal of Service Research*, Cilt. 11, Sayı. 1, 63-73.
- Sankır, H., (2010). “Erişim tahakkim ve üstün erillik olgusunun plastik sanatlar alanında toplumsal cinsiyet rollerinin oluşumuna etkileri üzerine sosyolojik bir değerlendirme”, *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, Cilt. 28, 1-17.
- Sönmez, B., Adiller, S., (2015). “Kadınların çalışmalarına yönelik tutumlar: Türkiye ve Makedonya örnekleminin karşılaştırılması”, *Nesne Psikoloji Dergisi*, Cilt. 3, Sayı. 6, 1-27.
- Şencan, H., (2005). “Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik”, *Seçkin Yayıncılık*, Ankara.
- Tucker, H., (2007). “Undoing shame: Tourism and women’s work in Turkey”, *Journal of Tourism and Cultural Change*, Cilt. 5, Sayı. 2, 87-105.
- Tuncel, I., (2011). “Turizmin cinsiyeti ya da kadın gölgesinde turizm”, *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, Cilt. 2, 140-164.
- Vatandaş, C., (2007). “Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rollerinin algılanışı”, *Sosyoloji Konferansları*, Cilt. 35, 29-56.
- WTTC, (2014). “Gender equality and youth employment in travel and tourism”, https://www.wttc.org//media/files/reports/policy%20research/gender_equality_and_youth_employment_final.pdf, Erişim tarihi: 15 Haziran 2018.
- Yanardağ, M. Ö., Avcı, M., (2012). “Turizm sektöründe istihdam sorunları: Marmaris, Fethiye, Bodrum ilçeleri üzerine ampirik bir inceleme”, *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, Cilt. 3, Sayı. 2, 39-62.
- Yoo, B., Donthu, N., (2002). “The effects of marketing education and individual cultural values on marketing ethics of students”, *Journal of Marketing Education*, Cilt. 24, Sayı. 2, 92-103.

Attitude of Men Working in the Hotels Against Women Employment: Impact of Masculinity

Çağdaş ERTAŞ

Şırnak University

School of Tourism and Hotel Management

Şırnak, Turkey

orcid.org/0000-0001-9641-8054

ertascagdas@hotmail.com

Extensive Summary

Introduction

Tourism is a sector where women are more intensely employed compared to other sectors. However, this does not mean that women do not have problems in the sector. As a matter of fact, women working in the tourism sector face many problems such as sex, promotion and wage discrimination and sexual harassment. There are many reasons for these problems. However, when researches on women and working life are examined, it can be said that one of the biggest determinants of these problems is the attitude of the society towards the women employment.

Despite the fact that female employees are much in the tourism sector, situations such as male dominance in the sector, the perception that the sector is a sector where men can work, and the fact that women are used as a attraction tool, are driving women away from the tourism sector. So, tourism is not seen as a sector where women can work.

The roles and responsibilities that society imposes on gender of women and men influence the entry of women into working life. To put it another way, the fact that a woman can show her presence in her working life is closely related to view of society. This situation is described as gender roles. Gender roles are influenced by the cultural values of society (Özmete and Zubaroglu-Yanardağ, 2016). Oakley (1985) also states that gender is produced by culture and explains social classification through masculinity/femininity. Therefore, it can be said that the society's tendency of masculine/feminine culture has an important influence on the society's attitude towards women employment. According to the International Labor Organization (ILO) report (ILO, 2017a), one of the most important obstacles of women's business life is masculine culture.

In the light of the above explanations, it is understood that the impact of the masculinity on the attitude against women employment is clear. However, when tourism literature has been examined, no such research has been found. That is a significant deficiency in the tourism literature. For this reason, in this study it has been examined that the impact of masculinity on the hotel employees' attitudes towards women employment. Thus, it has been aimed to contribute to tourism literature.

Method

Accommodation businesses are one of the women's most intensively work businesses in the tourism sector (Güzel, 2009). For this reason, this research has been done in the hotels. According to researches that examines attitudes toward women's employment, women have more positive attitudes than men (Sönmez and Adiller, 2015). This is a usual result. Because it would be wrong to expect that women will have a negative attitude towards own employment. What is important in this case is the attitude of men about women's employment. As a matter of fact, if men have positive attitude in this regard, it will be possible for women to participate more in their working life. For this reason, the attitude of men towards women employment is important. Therefore, the sample of this research is male employees. On the other hand, sex discrimination is assumed to be less in 4 and 5 star hotels. For this reason, this research was conducted in 4 and 5 star hotels. Thus, the population of this research is male employees working in 4 and 5 star hotels in Turkey.

Questionnaire was used as data collection technique in the study. 15-item scale developed by Kuzgun and Sevim (2004) was used to measure the attitude towards the women employment. In order to learn about the masculine culture tendencies of the participants, 5-item scale of masculinity developed by Yoo and Donthu (2002) was used. Both scales were scored on a five-point Likert scale (1. Strongly disagree, 2. Disagree, 3. Ambivalent, 4. Agree, 5. Strongly agree).

The research data was collected between December 1, 2017 and June 10, 2018 through social media channels, online surveys or face-to-face interviews. For the method of sampling, purposeful sampling (non-probability sampling method) was preferred. In the purposeful sampling, those who are appropriate for the research population are selected as participants (Erdoğan, 2012). Furthermore, in non-probability sampling methods, achieving generalizable outcomes is beyond the scope of research (Erdoğan, 2012). Therefore, this research has no purpose such as to achieve generalizable results. As of June 10, 2018, a total of 665 participants were reached.

As a result of the control, 11 questionnaires were found to be unusable. Therefore, analyzes were conducted with 654 questionnaires. First, reliability analysis of scales was performed. After the reliability analysis, exploratory factor analysis was performed on the scales to test the construct validity. Finally, correlation analysis and simple linear regression analysis were performed to examine the relationship between masculinity and attitudes against women employment.

Findings

The research participants are all male. 17 participants has not specify marital status and education level, and 20 participants has not specify their income. 44.2% of participants are married, 53.2% of them are single. Most of participants have a monthly personal income of over TL 2000 (54.8%). In addition, a significant proportion of participants (70%) are university graduates.

As a result of the reliability analysis conducted on the scale of masculinity, the reliability of the scale as a whole has been determined as 0,778. It can be said that the masculinity scale as a whole is quite reliable (Kalaycı, 2016). As a result of the analysis applied to the scale of attitude towards women employment, the reliability of the scale

as a whole has been determined as 0,878. It is possible to say that the scale of attitude towards women employment as a whole is highly reliable (Kalaycı, 2016).

Exploratory factor analysis applied to the masculinity scale has revealed single factor. As a result of the exploratory factor analysis applied to the attitude scale against women employment, three factors have been identified, as negative attitude, positive attitude and traditional attitude. Moving from the average of the factors, it has been understood that the participants are more inclined towards feminine culture and they are not against women employment.

As a result of the correlation analysis between the factors, significant and positive relationships have been found between variables. Simple linear regression analysis has been performed to examine the impact of masculinity on the attitude against women employment. According to the analyzes, masculinity has an impact on the negative attitude (F: 275,094, p: 000), positive attitude (F: 7,423; p: 000) and traditional attitude (F: 146,642; p: ,000). In addition, masculinity accounts for 31.4% of the negative attitude, 19.2% of the traditional attitude, and only 1.2% of the positive attitude.

Conclusion and Discussion

The most basic outcome of this research is that masculinity has a significant impact on the attitude against women employment. In cultures where masculinity is dominant, women employment is not warmly welcomed. It is thought that in these cultures, women must assume the role of housewife (Sankır, 2010). For societies with feminine cultures, it is possible to say the opposite.

Some researchers such as Aydın-Tükeltürk and Şahin-Perçin (2008), Çakır, Barakazı and Barakazı (2017), Çelik-Uğuz and Topbaş (2016), Dalkıranoglu and Çetinel (2008) have found that women are discriminated in tourism sector. However according to this research, there is a positive attitude against women employment in tourism sector. Therefore, this research does not support similar research results in the literature. A significant proportion of employees involved in this research are subordinates. Although subordinates look favorably on women employment, the main negative attitude can be in the managers. In order to understand this, it is important that similar research is carried out only on tourism managers. Maybe hotel executives have a masculine culture.

Due to the limitations of this research, it will be useful to make some suggestions for tourism researchers. First, these research results reflect the opinions of those working in hotels in different regions of Turkey. Therefore, similar studies can be done in specific regions. In addition, no facility class distinction has been made in this study. For this reason, researches can be carried out in facilities with certain class (e.g. 4 star, 5 star). Similar researches should be done at other service businesses (such as food & beverage businesses, airports, travel agencies). It is also important to examine other variables likely to influence the attitude against women employment. This research was conducted only on the sample of male employees. Perhaps, the reason why women are discriminated is women's perspective on women's employment. As a matter of fact, Kuzgun and Sevim (2004) states that women after a period of began to have a sense that their primary responsibility is to be a better wife and mother rather than to work. Therefore, similar research should be done in the sample of female employees. Finally, in tourism literature it has not been found any study examining the relationship between

masculinity and attitudes against women employment. Therefore this research can be regarded as one of the pioneering studies in tourism literature. However, the fact that it has not been studied much in tourism literature prevents the comparison of these research results. For this reason, it is important that the subject will be studied by tourism researchers in the future. In this way, it will be possible to make a more healthy interpretation of the subject.