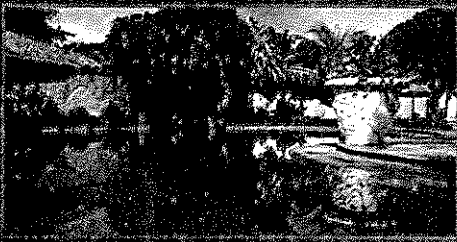


Temmuz - Ağustos - Eylül 2010

Yıl:7 Sayı:3 10 TL (KDV Dahil)

www.soidergi.com

- **Sektör Beklentileri ve Öğrenci Niteliklerinin Kıyaslanması: Önbüro Bölümünde Eğitim Alan Meslek Lisesi Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama**
- **Turistik Ürün Çeşitlendirme ve Ekoturizm Kapsamında Ekoparklar ve Köyceğiz Palmiye Merkezi**
- **Şebeke İlişkilerinin Otel İşletmelerine ve Destinasyonun Gelişmesine Sağladığı Yararların Algılanması Üzerine Bir Araştırma**
- **Lisans Düzeyindeki Turizm Öğrencilerinin Çalışma Hayatında Karşılaşabilecekleri Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığı Algılamalarına Yönelik Bir Araştırma**
- **Çalışma Statülerine Göre Örgütsel Adalet ve Bağlılık Algılarının Çeşme Otellerinde Karşılaştırılması**
- **Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilere Yönelik Okul Web Site Özelliklerinin Kano Modeline Göre Sınıflandırılması Üzerine Bir Araştırma**
- **Pozitivist Modern Bilimsel Yaklaşımın Eleştirisi**

Sahibi
SİDAS MEDYA AJANS TANITIM
DANIŞMANLIK LTD. STİ. ADINA
İMTHYAZ SAHİBİ VE YAZI İŞLERİ
SORUMLUSU
ŞAKİR SARIÇAY

Genel Yayın Yönetmeni
Şakir SARIÇAY

Eş Editörler
İzzet KILINÇ
Emrah ÖZKUL

Yardımcı Editörler
İstemi ÇOMLEKÇİ
Nilüfer SAHİN PERÇİN

Reklam Müdürü
Süneyt HİÇDÖNMEZ

İ Haber Müdürü
Mustafa TEKİN

Halkla İlişkiler
Erhan GÖLBEY

Hukuk Danışmanı
Muneza AYDEMİR

Abone Sorumlusu
Halil SOLAK

Grafik Tasarım
Nuray TANIR

Baskı
Seher Matbaacılık
1397 Sk. No:3 Zemin Kat
Kahramanlar - İZMİR
Tel: 0 232 488 96 60

Yönetim Yeri
Fevzipaşa Biv.Çelik İş Merkezi
No:162 K:3 D:302 Çankaya - İZMİR
Tel: +90 0 232 441 60 01
Belgegeçer: +90 0 232 441 61 06

Üç Ayda Bir Yayınlanan Dergimiz
Basın Meslek İlkelerine Uymaktadır

Yıl:7
Sayı:3
Temmuz- Ağustos - Eylül 2010
ISSN 1304-7590
Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi
Bir **SIMEDYA** Yayınıdır.

Yayın Türü: Yerel Süreli
Hakem Denetimli Akademik Ulusal Dergi
Basım Tarihi: Aralık 2010

Değerli Okuyucularımız,

Hakem denetimli beş makale ve bir örnek olay çalışması ve akademik görüşün bulunduğu dergimizin 21. sayısıyla (Yıl:7-Sayı:3) tekrar karşınızdayız.

Dergimizin bu sayısında yer alan ilk makalede Sayın Sabah Balta ve Osman Çulha turizm sektöründe işgören ihtiyacını karşılamada meslek lisesi öğrencileri niteliklerinin belirlenmesi ve niteliklerin sektör beklentileri ile karşılaştırılmasını içeren çalışmalarının bulgularını sunmaktadırlar. Sayın Cafer Topaloğlu ve Burhan Kılıç tarafından kaleme alınan İkinci çalışmada ise turistik ürün çeşitlendirme politikaları ve ekoturizm uygulamaları kapsamında geliştirilen Köyceğiz Palmiye Merkezi örnek olay incelemesiyle irdelenmektedir.

Üçüncü makalede Sayın Dilek Dönmez, bir destinasyondaki şebeke ilişkilerinin otel işletmelerine ve destinasyonun gelişmesine sağladığı yararların otel işletmeleri tarafından nasıl algılandığının ortaya koymayı amaçlayan alan araştırmasının sonuçlarını bizlerle paylaşmaktadır. Sayın Kamil Unur ve Yeliz Ulusan tarafından yazılan dördüncü çalışma, öğrencilerinin çalışma hayatında yaşanan veya yaşanabilecek cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili algılarının kız ve erkek öğrencilerin bakış açılarıyla keşfedilmesine yöneliktir.

Çalışma statülerine göre örgütsel adalet ve bağlılık algılarının ölçülmeye çalışıldığı ve Çeşme'de faaliyet gösteren otel işletmelerinde yapılan alan araştırması ve bulguları Sayın Nilgün Avcı ve Sayın Deniz Küçükusta tarafından beşinci makalede sunulmaktadır. Sayın İbrahim Giritlioğlu ve Cevdet Avcıkurt yazarlığında bu sayının hakem denetimli son makalesi, lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilere yönelik okul web sitelerinin Kano modeline göre sınıflandırılmasına dayanmaktadır. Son olarak, bu sayımızda akademik görüş bölümünde Sayın Akan Yanık, "Pozitivist Modern Bilimsel Yaklaşımın Eleştirisi" üzerine bir yazı kaleme almıştır.

Saygılarımızla,

Dr. İzzet Kılınç

Dr. Emrah Özkul

YAYIN KURULU

Kurucu Editörler

Fevzi Okumuş - The University of Central Florida
fokumus@mail.ucf.edu

Atıla Yüksel - Adnan Menderes Üniversitesi
atilayuksel@gmail.com

Editör Kurulu

Eş Editörler	İzzet Kılınç - Düzce Üniversitesi izzetkilinc@hotmail.com Emrah Özkul - Düzce Üniversitesi emrahozkul@hotmail.com
Yardımcı Editörler	İstemi Çömlekçi - Düzce Üniversitesi istemicomlekci@hotmail.com Nilüfer Şahin Perçin - Nevşehir Üniversitesi nilufer.percin@nevsehir.edu.tr
İstatistik Editörü	Yalçın Karagöz - Abant Baysal Üniversitesi ykaragoz01@hotmail.com
Örnek Olay Editörü	Cafer Topaloğlu - Muğla Üniversitesi ctopaloglu@mu.edu.tr
Çeviri Makaleler Editörü	Zafer Öter - Muğla Üniversitesi oter@hotmail.com
Araştırma Dosyaları Editörleri	Gülnür Karakaş Tandoğan - Adnan Menderes Üniversitesi gtandogan@adu.edu.tr Şule Erdem Tuzlukaya - Atılım Üniversitesi stuzlukaya@atilim.edu.tr

Bilimsel Danışma Kurulu

AKTAŞ Ahmet , Akdeniz Üniversitesi aktas@akdeniz.edu.tr	KORZAY Meral , Boğaziçi Üniversitesi korzay@boun.edu.tr
ALTINAY Mehmet , Doğu Akdeniz Üniversitesi mehmet.altinay@emu.edu.tr	TİMUR Alp , Dokuz Eylül Üniversitesi alp.timur@deu.edu.tr
HACIOĞLU Necdet , Balıkesir Üniversitesi, hacioglu@balikesir.edu.tr	USTA Öcal , Dokuz Eylül Üniversitesi ocal.usta@deu.edu.tr
İÇÖZ Orhan , Yaşar Üniversitesi orhan.icoz@yasar.edu.tr	UYSAL Muzaffer , Virginia Polytechnic University samif@vt.edu
ORAL Saime , Dokuz Eylül Üniversitesi saime.oral@deu.edu.tr	VAR Turgut , İzmir Ekonomi Üniversitesi turgutvar@msn.com

SEYAHAT VE OTEL İŞLETMECİLİĞİ DERGİSİ (SOİD)

Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi (SOİD): Turizm sektöründe çalışan yönetici, akademisyen ve araştırmacılar arasında iletişimi ve işbirliğini sağlamayı ve artırmayı, turizm ve turizm işletmeciliği ile ilgili yeni düşüncelerin sunulduğu, karşılaşılan sorunların ve çözüm önerilerinin tartışıldığı bir platform oluşturmayı ve turizm sektöründe çalışan üst ve orta kademe yöneticileri genel yönetim ve turizm işletmeleri yönetimi alanındaki gelişmelerle ilgili bilgilendirmeyi amaçlamaktadır.

Belirtilen amaçlar doğrultusunda SOİD'in yayın ilkeleri aşağıda sıralanmıştır:

- SOİD üç ayda bir olmak üzere yılda dört kez yayımlanır,
- Yayın dili Türkçe'dir,
- Dergide bilimsel nitelikli makaleler yayımlanır ve ampirik (uygulamalı/deneysel) araştırmalara öncelik verilir. Ayrıca turizm sektörü temsilcilerinin görüşleri ve turizm sektörü ile ilgili inceleme dosyaları da yayımlanır,
- Makalelerde yer alan görüşlerin sorumluluğu tamamen yazar(lar)a aittir,
- Yayımlanmak üzere SOİD'e gönderilen çalışmalar daha önce hiçbir dergide yayımlanmamış olmalıdır,
- SOİD'e gönderilen çalışmalar tamamen bilimsel etik kurallarına uyularak hazırlanmış olmalıdır,
- Yayımlanan makalelere ilişkin tüm telif hakları dergiye aittir,
- Yazarlara makaleleri için herhangi bir telif ücreti veya başka bir isim altında ödeme yapılmaz. Dergiye çalışma gönderen yazarlar bu tür taleplerde bulunmamayı kabul etmiş sayılırlar.

Yayıncı Kuruluş

Sidas Medya Ajans Tanıtım Danışmanlık Ltd. Şti.
Fevzi Paşa Bulvarı Çelik İş Merkezi, No:162 K:3/302 Çankaya / İZMİR
Tel: 0.232.4416001 Belgegeçer: 0.232.4416106 www.foodsektor.com

Abonelik

Dergi aboneliği için aşağıdaki telefon ve belge geçer numarası ya da info@soidergi.com e-posta adresi aracılığıyla bilgi alınabilir.
Tel: 0.232.4416001 Belgegeçer: 0.232.4416106

Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi- SOİD Abonelik Ücretleri

Birim Fiyatı: 10 TL
Kurum Abonelik: 40 TL
Akademisyen ve Öğrenci Abonelik: 30 TL

Abonelik Yazışma Adresi: Sidas Medya Ajans Tanıtım Danışmanlık Ltd. Şti.
Fevzipaşa Bulvarı Çelik İş Merkezi, No:162 K:3/302 Çankaya / İZMİR

İÇİNDEKİLER

Hakem Denetimli Akademik Makaleler

- 6 **Sektör Beklentileri ve Öğrenci Niteliklerinin Kıyaslanması:
Önbüro Bölümünde Eğitim Alan Meslek Lisesi Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama**
Sabah Balta, Osman Çulhan
- 21 **Turistik Ürün Çeşitlendirme ve Ekoturizm Kapsamında
Ekoparklar ve Köyceğiz Palmiye Merkezi**
Cafer TOPALOĞLU, Burhan KILIÇ
- 28 **Şebeke İlişkilerinin Otel İşletmelerine ve Destinasyonun Gelişmesine
Sağladığı Yararların Algılanması Üzerine Bir Araştırma**
Dilek Dönmez
- 39 **Lisans Düzeyindeki Turizm Öğrencilerinin Çalışma Hayatında Karşılaşabilecekleri
Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığı Algılamalarına Yönelik Bir Araştırma**
Kamil UNUR, Yeliz ULUSAN
- 51 **Çalışma Statülerine Göre Örgütsel Adalet ve Bağlılık Algılarının
Çeşme Otellerinde Karşılaştırılması**
Nilgün Avcı, Deniz Küçükusta
- 64 **Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilere Yönelik Okul Web Site
Özelliklerinin Kano Modeline Göre Sınıflandırılması Üzerine Bir Araştırma**
İbrahim Girtlioğlu, Cevdet Avcıkurt

Akademik Görüş

- 79 **Pozitivist Modern Bilimsel Yaklaşımın Eleştirisi**
Akan Yanık

Hakem Kurulu

AKBABA Atilla, Düzce Üniversitesi
atillaakbaba@yahoo.com

AKSU Akin, Akdeniz Üniversitesi
aaksu@akdeniz.edu.tr

ALTAY Hüseyin, Mustafa Kemal Üniversitesi
haltay2002@yahoo.com

ALTINAY Levent, Oxford Brookes University
laltinay@brookes.ac.uk

ATAY Lütfi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
lutfiatay@yahoo.com

AVCI Umut, Muğla Üniversitesi
umutavcis@hotmail.com

AVCIKURT Cevdet, Balıkesir Üniversitesi
cevdet_avcikurt@yahoo.com

BALOĞLU Şehmus, University of Nevada Las Vegas
baloglu@ccmail.nevada.edu

BATMAN Orhan, Sakarya Üniversitesi
orhanbatman54tr@hotmail.com

BAYRAKTAROĞLU Serkan, Sakarya Üniversitesi
sbayraktaroglu@hotmail.com

BAYSAN Sultan, Adnan Menderes Üniversitesi
sbaysan@adu.edu.tr

BİRDİR Kemal, Mersin Üniversitesi
kemalbirdir@yahoo.com

BİRKAN İbrahim, Turser Turizm Servis ve Ticaret A.Ş.
ibrahim.birkan@nurol.com.tr

ÇAKICI Celil, Mersin Üniversitesi
celilc@yahoo.com

ÇATI Kahraman, Düzce Üniversitesi
kahramancati@duzce.edu.tr

ÇİÇEK Olgun, Skyline College, (Dubai)
olguncicek@yahoo.com

ÇOBANOĞLU Cihan, University of Delaware
cihan@udel.edu

DİNÇER, Fisun İstanbullu, İstanbul Üniversitesi
istanbul@istanbul.edu.tr

DURUKAN Banu, Dokuz Eylül Üniversitesi
banu.durukan@deu.edu.tr

ERDEM Mehmet, University of Nevada, Las Vegas
mehmet.erdem@unlv.edu

ESER Zeliha, Başkent Üniversitesi
zeser@baskent.edu.tr

GÜRSOY Doğan, Washington State University
dgursoy@wsu.edu

HALİS Muhsin, Sakarya Üniversitesi
mhalis@sakarya.edu.tr

HANÇER Murat, Oklahoma State University
hancerm@yahoo.com

KARATEPE Osman, Doğu Akdeniz Üniversitesi
osman.karatepe@emu.edu.tr

KARAMUSTAFA Kurtuluş, Erciyes Üniversitesi
karamustafa@erciyes.edu.tr

KARATAŞ Abdülmecit, Boğaziçi Üniversitesi
abdulmecit.karatas@boun.edu.tr

KINGİR Said, Siirt Üniversitesi
saidkingir@hotmail.com

KOÇ Erdoğan, Balıkesir Üniversitesi
erdogankoc@yahoo.com

KOZAK Meryem, Anadolu Üniversitesi
mkozak@anadolu.edu.tr

KUŞLUVAN Salih, Erciyes Üniversitesi
skusluvan@euniv.edu.tr

KÜÇÜKALTAN Derman, Trakya Üniversitesi
dermankucukaltan@trakya.edu.tr

ÖZTÜRK Yüksel, Gazi Üniversitesi
oyuksel@gazi.edu.tr

ÖNAL Yıldırım Beyazıt, Çukurova Üniversitesi
ybeyazit@cu.edu.tr

ÖNCÜ Mehmet Akif, Düzce Üniversitesi
akifoncu71@yahoo.com

ÖZLER Derya, Dumlupınar Üniversitesi
dergun@dumlupinar.edu.tr

ÖZLER Hayrettin, Dumlupınar Üniversitesi
hayrettino@yahoo.com

PIRNAR İge, Yaşar Üniversitesi
ige.pinar@yasar.edu.tr

SARIİŞİK Mehmet, Kocaeli Üniversitesi
msariisik@hotmail.com

SIRAKAYA Ercan, University of South Carolina
ercan@gwm.sc.edu

TANRISEVDİ Abdullah, Adnan Menderes Üniversitesi
atanrisevdi@adu.edu.tr

TAŞÇI Aslı, Muğla Üniversitesi
adatasci@yahoo.com

TEBERLER Metin, İstanbul Teknik Üniversitesi
teberler@itu.edu.tr

TEPECİ Mustafa, Celal Bayar Üniversitesi
mtepeci@yahoo.com

TATOĞLU Ekrem, Bahçeşehir Üniversitesi
ekremt@bahcesehir.edu.tr

TÜRKSOY Adnan, Ege Üniversitesi
turksoy@bornova.ege.edu.tr

TÜTÜNCÜ Özkan, Dokuz Eylül Üniversitesi
ozkan.tutuncu@deu.edu.tr

TOSUN Cevat, Mustafa Kemal Üniversitesi
cevattosun@hotmail.com

UNUR Kamil, Mersin Üniversitesi
kunur@yahoo.com

YAĞCI Özcan, Başkent Üniversitesi
oyagci@baskent.edu.tr

YAMAN Ruhi, Victoria University
ruhi.yaman@gmail.com

Lisans Düzeyindeki Turizm Öğrencilerinin Çalışma Hayatında Karşılaşılabilecekleri Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığı Algılamalarına Yönelik Bir Araştırma

Yrd. Doç. Dr. Kamil UNUR

Mersin Üniversitesi

Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu

E-posta: kunur@yahoo.com

Öğr. Gör. Yeliz ULUSAN

Giresun Üniversitesi

Bulancak Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu

E-posta: yeliz_ulusan@hotmail.com

Özet

Cinsiyet her alanda olduğu gibi çalışma yaşamında da tartışma alanı olmuş ve araştırmacıların üzerinde önemle durdukları bir konu haline gelmiştir. Çalışma hayatında cinsiyete bağlı olarak ortaya çıkabilecek olan ayrımcılıklar iş mülakatlarında başlayıp, kişilerin (özellikle kadınların) iş ortamında, diğer çalışanlarla olan ilişkilerinde ve kariyerleri süresince devam edebilmektedir. Kişiler özellikle de kadınlar, çalışma yaşamında işe ilk alınışlarından itibaren gerek ataerkil aile yapısından gerekse toplumların kadına yükledikleri rolden kaynaklanan bir ayrımcılığa tabi tutulmakta ve çalışma hayatında ikincil konumda değerlendirilmektedirler.

Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin çalışma hayatında yaşanan veya yaşanabilecek cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili algılarının keşfedilmesi, eğer varsa eksikliklerin ve öğrencilerin bu durumu algılayış biçimlerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda erkek öğrencilerin, cinsiyet ayrımını kendileriyle çok az ilgiliymiş gibi algıladıklarını, çalışma hayatında cinsiyete dayalı engellerle karşılaşmayacaklarını, kız öğrencilerin ise erkeklere nazaran cinsiyete dayalı engellerle karşılaşılabileceklerini düşündükleri ve her iki grubunda çalışma hayatında cinsiyet ayrımıyla karşılaşmaları durumunda mesleki kariyerlerinin bu durumdan olumsuz yönde etkileceğini ifade ettikleri belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet ayrımcılığı, öğrenci algılamaları

A Study which is Devoted to the Understanding of the Undergraduate Tourism Students Who Might Experience the Gender Discrimination at the Working Life

Abstract

The gender became an important matter in the working life as in all fields of life and it has become

an issue greatly emphasized by the researchers. The gender discriminations in the working life might start at the job interviews and might continue at the people's (especially women's) workplace environment, in their relationships with other workers and throughout their professional careers. The people, especially the women have been exposed to the gender discrimination, both because of the patriarchal family structure and the gender roles that are given by the society, since they were accepted to their jobs and so, they are evaluated at the secondary positions in their working lives.

In this study, it is aimed to the discover the understanding of the university students who experienced or might experience the gender discrimination at the working life and to reveal the deficiencies- if there is any- and the students' understanding style of the matter. According to the results of the research, it is stated that the male students showed a little interest as if the matter is not related with them, and said that they will not experience hindrances based on gender at their working life, but when it comes to the female students, they relatively think that they might experience hindrances based on gender. Both group stated that their professional careers will be negatively effected if they experince gender discrimination at their working life.

Keywords: Gender discrimination, Students' perceptions.

1. Giriş

Geçmişten günümüze bakıldığında; toplumsal yaşamın birçok alanında kişilere yönelik eşitsizliklerin yapıldığı ve bu eşitsizlik modellerinin de özellikle çalışma yaşamı, toplumsal yaşam, evlilik ve aile yaşamı gibi alanlarda daha fazla göze çarpmakta olduğu görülmektedir. Bu eşitsizliklerden birisi de çalışma hayatında görevlerde ayrımcılık, ücretlerde eşitsizlik veya eğitim ve işinde ilerleme

olanaklarının tanınmaması şeklinde ortaya çıkabilecek olan cinsiyete dayalı ayrımcılıktır.

Ayrımcılık sözcüğü, kavram olarak ayırt etmek anlamına gelmektedir. Ayrımcılık; insanların cinsiyet, dil, din, renk, ırk ya da etnik köken gibi nedenlerle farklı muameleye tabi tutulmasıdır. İşe almada, ücret ödemede ya da çeşitli kamu olanaklarından yararlandırmada kişilere karşı adı geçen faktörlere göre farklı uygulamaların gerçekleştirilmesidir (Demir ve Acar, 2002:54).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık ise bir kadına cinsiyetine dayalı olarak bir erkeğe davranıldığından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranılması veya eşitlikçi gözükken davranış ve uygulamaların kadın üzerinde ayrımcı etki yaratmasıdır (Yüksel, 2000:95). Kadınlar, çalışma yaşamı, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik ve siyaset gibi genel olarak toplumsal yaşama katılım sağlayan diğer alanlarda cinsiyet veya ayrımcılık temelli çeşitli engellerle karşılaşmaktadırlar.

Bu durum bu kesimin bir yandan işgücü piyasalarına, gelir getirici faaliyetlere, eğitim ve öğretim imkânlarına ulaşımında zorluklar yaşamasını getiren, diğer yandan da toplumsal ve çevresel ağlar kurmasında engeller oluşturmaktadır (Çakır, 2008:26).

Günümüzde kadınların gerek ekonomik, gerekse toplumsal alanda ikincil konumda bulunmalarının temelinde yatan ana etken "erkek egemen" kültüre dayalı olarak ortaya çıkan her alandaki cinsiyet ayrımcılığıdır (Mazlum, 2004:77). Cinsiyete dayalı ayrımcılıktan dolayı sistemi değiştiremeyen kadınlar da, daha çok kendi cinsel kimliklerini yok sayarak, erkek değerlerini kabul etmek yoluyla işlerinde başarıya ulaşmaya çalışmışlardır (Bedük, 2005:114).

Ngo ve arkadaşlarının (2003) yapmış oldukları çalışmalarında da, iş alanlarında kadınlara yönelik cinsiyet ayrımı yapıldığına kanıt olabilecek pek çok anahtar bulgu elde edilmiştir: Bunlar (Blum, Fields ve Goodman, 1994:242);

- Kadınlar maaşlar ve maaş artışları konularında erkeklerden geri kalmaktadırlar.
- Erkeklerin aldığı karşılıklar ve çalışma koşulları (örneğin; ödenekleri, otonomi ve otoriteleri) genellikle kadınlarınkinden daha memnun edicidir.
- Kadınlar hafifletilmiş işlerde çalışmaya daha meyillidirler ve bu durumda kadınların terfi etme olasılıklarını azaltmaktadır.
- Kadınlar iş yerlerinde erkeklerden daha az otorite uygulamaktadırlar.

Ayrıca sebebe bakmaksızın, yönetim pozisyonlarında kadınlardan daha çok erkeklerin yer aldığı gerçeği de süregelenmektedir (Bible ve Hill, 2003:65).

Carr, Szalacha, Barnett, Caswell ve Inui'de (2003) cinsiyet etkilerinin bayan tıp uzmanlarından özellikle doktorlar üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırma sonuçları cevap veren bayanlardan % 75'nin (11 seçenekten) kariyerlerinin önündeki en önemli engellerden ilki ya da ikincisi olarak cinsiyet ayrımını gördüklerini ortaya çıkarmıştır. Dahası, bu cevap veren bayanlar çalışma ortamlarında bu ayrıma nasıl yaklaşacakları konusunda yeterli eğitim almadıklarını da belirtmişlerdir.

Mayatürk'ün (2006) "Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Bir Uygulama" adlı yüksek lisans tez çalışmasının sonuçları doğrultusunda; kadınların başta çalışma yaşamı olmak üzere belirli alanlarda ikincil bir statüye sahip oldukları görülmektedir.

Anafarta, Sarvan ve Yapıcı (2008) yapmış oldukları çalışmalarında konaklama işletmelerinde çalışan kadın yöneticilerin, ücret, eğitim ve terfi olanakları açısından daha fazla ayrımcılığa uğradıkları algısına sahip olduklarını ortaya çıkarmışlardır.

Onay'ın (2009), mavi ve beyaz yakalılara yapmış olduğu çalışmasında sonuçlar göstermiştir ki; mavi ve beyaz yakalı olarak çalışan kişinin cinsiyeti (kadın veya erkek olması) kişinin cinsiyet önyargısını ve cinsiyet ayrımcılığı konusundaki algılarını etkilemektedir ve bu algıların yoğunluğu daha çok kadın çalışanlar lehine olmaktadır.

Dikmetaş (2009), hastane çalışanlarında cinsiyet farklılığının incelenmesine yönelik bir uygulama gerçekleştirmiş ve bayanların çalışma hayatlarında karşılaştıkları sorunları sırasıyla işe seçim süreci, ücret ve kariyer gelişimi olarak tespit etmiştir.

Acar, Ayata ve Varoğlu'nun (1999) yapmış oldukları "Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Türkiye'de Eğitim Sektörü Örneği" adlı çalışmada ise Türkiye'de eğitim sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılık ve kadın çalışanlara karşı tutumlar incelenmiştir. Araştırma, Ankara'da bulunan üç ortaöğretim kurumunda gerçekleştirilmiş ve kadının kamu yaşamına eşit bir birey olarak katılmasının ayrımcılığı ortadan kaldırmaya yetmediği ve aşılması gereken pek çok sorunun olduğu gerçeğinden hareket edilmiştir.

Eyüpoğlu ve araştırma grubu (2000) tarafından yapılan "Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık" isimli çalışmada çalışma yaşamında erkek ile aynı işi yapan kadınların, işe alınma, ücretler, olanaklar, yükselme, eğitimlere katılma, tayin, işten çıkarma ve cinsel taciz gibi çalışma yaşamının çeşitli alanlarında ayrımcılık uygulamalarına maruz kalıp kalmadıkları incelenmiştir.

Cinsiyet ayrımının sürekliliği akademilerde de çalışılmıştır. Mezun olmamış öğrenciler arasında Schmitt ve diğerleri (2002) bayan öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha çok ayırım yaşadıklarını ve bunun da ayırımla ilgili olarak değişik negatif psikolojik sonuçlar doğurduğunu ileri sürmüştür. Steele ve diğerleri (2002), erkek egemen akademik alanlarda asıl branşlarını değiştirmeye kadınların daha meyilli olduklarını ve kendi alanlarında cinsiyet temelli ayırımları yaşamaya devam ettiklerini belirtmiştir.

2. Araştırma Probleminin Tanımı

Cinsiyet her alanda olduğu gibi çalışma yaşamında da tartışma alanı olmuş ve araştırmacıların üzerinde önemle durdukları bir konu haline gelmiştir (Çarıkcı

Bu durum ise kadınların karşısına görevlerde ayrımcılık, ücretlerde eşitsizlik, eğitim ve işinde ilerleme olanaklarının tanınmaması veya belli faaliyet alanlarından dışlanma şeklinde ortaya çıkabilmektedir (Gürol, 2000:216).

Türkiye'de dâhil olmak üzere gelişmekte olan birçok ülkede kadın çalışanlar, görünen veya görünmeyen bazı nedenlerden dolayı erkek çalışanlarla rekabet edebilme hususunda güçsüz bir konumda bulunmaktadır (Pınar ve diğ., 2011:74 (www.sciencedirect.com)). Bireyin özellikle de kadınların çalışma yaşamında beklediği yükselme, yetki ve ücret gibi sonuçları elde edebilmesinin önünü kesen ve kendisinden kaynaklanmayan bu engellerin başında; kalıplaşmış önyargılar, farklı bakış açıları, şirket uygulamaları (işe alım ve ücrette ayrımcılık yapılması gibi), bir rehberle sahip olamama, aile meseleleri ve iletişim ağı eksikliği gelmektedir (Sipe ve diğ., 2009: 340). Örgütlerde yaşanan cinsiyet ayrımcılığının sonucunda daha az eğitim gerektiren işlerde ağırlıklı olarak istihdam edilen kadınlar finansal olarak da az kazanan taraf olmaktadır. İngiltere'deki 200 şirkette çalışan kadınlara yapılan bir anket, kadınların tüm yönetsel birimlerin % 4'ünü temsil ettiğini ortaya koymuştur (Jordan, 1997:527). Ayrıca yapılan araştırmalar bazı kadın yöneticilerin ailesel sorumluluklarını, kariyerlerini engelleyici bir tehdit olarak görmediklerini evli olsun olmasın, çocuğu olsun ya da olmasın gece vardiyalarında ve hafta sonları çalışmaya gönüllü olduklarını ortaya çıkarmıştır (Ng ve Pine, 2003:86).

Bu engellerin de etkisiyle çalışma hayatında cinsiyete bağlı olarak ortaya çıkabilecek olan ayrımcılıklar iş mülakatlarında başlayıp, kişilerin (özellikle kadınların) iş ortamında, diğer çalışanlarla olan ilişkilerinde ve kariyerleri süresince devam edebilmektedir. İşte bu doğrultuda da üniversite öğrencilerinin çalışma hayatında yaşanan veya yaşanabilecek cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili algılarını keşfetmek eğer varsa eksiklikleri ve öğrencilerin bunu algılayış biçimlerini tanımlamak çalışmanın esas noktasını oluşturmaktadır.

ve Avşar, 2004:54). Bireylerin işyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığı algıladıklarını belirtmeleri de bunun en önemli göstergesidir. Kadınlara karşı algılanan cinsiyet önyargıları, erkeklerden ziyade kadınlar tarafından daha çok algılanmaktadır. Bu tür algılamalar, kadın ve erkek çalışanların birbirlerine karşı sergiledikleri farklı davranışların karşılaştırılmasıyla şekillenmektedir (Onay, 2009: 1102).

Cinsiyet ayrımcılığı; kişilerin ücretlerini, amaçlarını, isteklerini ve görüşlerini sınırlamaktadır. Kişiler özellikle de kadınlar, çalışma yaşamında işe ilk alınışlarından itibaren gerek ataerkil aile yapısından gerekse toplumların kadına yükledikleri rolden kaynaklanan bir ayrımcılığa tabi tutulmakta ve çalışma hayatında ikincil konumda değerlendirilmektedirler.

Araştırma da bu bilgiler ışığında henüz mezun olmamış üniversite öğrencilerinin çalışma hayatında cinsiyet ayrımı yaşama olasılıklarını, başkalarının (kadınların ve erkeklerin) cinsiyet ayrımı yaşama olasılıklarını ve bu cinsiyet ayrımından - eğer gerçekten olursa-; kariyerlerinin ne derecede etkileneceğini belirtmeleri istenmiştir. Cinsiyet faktörünün, öğrencilerin iş yerlerindeki cinsiyet sorunlarını algılayış biçimleri üzerinde etkili olup olmadığı ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Dahası, çalışmada öğrencilerin cinsiyet ayrımının olası potansiyel etkilerini, aynı şartlar altında olan başkalarına oranla önceden kestirebilme olasılıkları tespit edilmeye çalışılmıştır.

3. Araştırmanın Amacı, Yöntemi ve Sınırları

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı; Mersin ve Düzce üniversitelerinde lisans öğrenimine devam eden üçüncü ve dördüncü sınıf turizm bölümü öğrencilerinin çalışma hayatındaki cinsiyet ayrımı konusuna bakış açılarına ilişkin görüşlerini belirlemektir. Bu doğrultuda ayrıca cinsiyet faktörünün, öğrencilerin mesleki kariyerleri üzerinde ne ölçüde etkili olup olmayacağı konusundaki algıları da belirlenmeye çalışılmıştır. Üçüncü ve dördüncü sınıf turizm bölümü öğrencilerinin seçilmesinin nedeni; bu öğrencilerin en azından sektörde staj yapmış olmaları nedeniyle çalışma hayatına yabancı olmamalarıdır.

Elde edilen veriler, öğrencilerin cinsiyetle ilgili konularda algı biçimlerinin netleştirilmesi, olası cinsiyet ayrımının kendi kariyerlerini de etkileyebileceğinin farkına varmalarının sağlanması ve cinsiyet ayrımı gerçeğine karşı bilinçlenmeleri açısından önem taşımaktadır. Çalışmanın bulguları aynı zamanda cinsiyet ayrımına yönelik düzeltici plan ve program hazırlamak isteyen yöneticilere, bilgi verme ve yol gösterme açısından da katkı sağlayacaktır.

Üniversite öğrencilerinin çalışma hayatlarında karşılaşılabilecekleri cinsiyet ayrımcılığına yönelik görüşlerini ortaya çıkarmak amacıyla yapılan araştırmada, aşağıdaki soruların yanıtı aranmaktadır.

1. Öğrencilerin çalışma hayatında kendilerinin karşılaşılabilecekleri cinsiyet ayrımcılığına yönelik görüşleri nelerdir?
2. Öğrencilere göre çalışma hayatında kadınların erkeklere ve erkeklerin kadınlara kıyasla cinsiyet ayrımı yaşama olasılıklarına ilişkin görüşleri nelerdir?
3. Eğer öğrenciler çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaşırlarsa bu durumun mesleki kariyerlerini hangi açılardan etkileyeceğini düşünmektedirler?

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu literatürde daha önceden uygulanmış benzer araştırmalardan Carr, P. L., Szalacha, L., Barnett, R., Caswell, C., ve Inui, T. (2003) "Cinsiyet Sorunları Araştırması" başlıklı anket formundan ve Mayatürk'ün (2006) "Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Bir Uygulama" adlı çalışmasından yararlanarak önce taslak olarak hazırlanmıştır. Hazırlanan anket taslağı üzerinde üç öğretim üyesinin görüşleri alınıp düzeltmeler yapıldıktan sonra 19 Nisan-30 Nisan 2010 tarihleri arasında Düzce Üniversitesi'nden üçüncü ve dördüncü sınıf toplam 50 turizm bölümü öğrencisi üzerinde ön test yapılmıştır. Ön testten elde edilen geri bildirimlerden yararlanılarak ankete son şekli verilmiştir. Böylece anketin kapsam geçerliliği sağlanmıştır ve anketin uygulanmasına geçilmiştir. Anket 10 Mayıs-24 Mayıs 2010 tarihleri arasında Mersin Üniversitesi'nde final sınavları sırasında 200 üçüncü ve dördüncü sınıf turizm bölümü öğrencisine ve Düzce Üniversitesi'nde 200 üçüncü ve dördüncü sınıf turizm bölümü öğrencisine olmak üzere toplam 400 kişiye uygulanmıştır. Anketin birinci bölümünde öğrencilerin demografik özelliklerini ve sektördeki deneyimlerini belirlemeye yönelik 10 adet soru, ikinci bölümünde ise öğrencilerin çalışma hayatında karşılaşılabilecekleri cinsiyet ayrımcılığına yönelik düşüncelerini içeren 25 adet ifadeye yer verilmiştir. Ancak bu 25 ifade kişinin kendisine, kadınlara ve erkeklere yönelik gerçekleşebilecek cinsiyet ayrımcılığına yönelik biri 11 maddeden diğerleri ise 7 maddeden oluşan 3 ölçekten oluşmaktadır. Öğrencilerin cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili yargılara ilişkin düşüncelerin alınabilmesi için 5'li Likert derecelendirmesi

kullanılmıştır. Buna göre anketin ikinci kısmında 1 = "kesinlikle katılmıyorum", 2 = "katılmıyorum", 3 = "kararsızım", 4 = "katılıyorum" ve 5 = "kesinlikle katılıyorum" seçenekleri yer almaktadır.

Araştırmanın evrenini Mersin Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu ve Düzce Üniversitesi Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise Mersin ve Düzce Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik bölümü 3. ve 4. sınıf öğrencileridir. Evrenin tamamına (400 kişi) ulaşılmış ve anket verilmiştir. Ancak geri dönen anketler üzerinde yapılan kontrollerde eksik ya da hatalı kodlamalar tespit edilen bazı anket formları değerlendirme dışı bırakılmış ve 170 adedi Mersin Üniversitesi'ne, 123 adedi Düzce Üniversitesi'ne ait olmak üzere toplamda 293 adet geçerli anket formu değerlendirmeye alınmıştır. Toplanan veriler SPSS 17,00 for Windows programında frekans analizi, t-testi, korelasyon analizi ve ki-kare testi kullanılarak analiz edilmiştir.

4. Bulgular ve Değerlendirme

Demografik değişkenlere ilişkin bulgular Tablo 1'de yüzde ve frekans dağılımları şeklinde sunulmuştur. Araştırma kapsamında yer alan öğrencilerin %44,7'si kadın ve %55,3'ü erkektir. Öğrencilerin %63,8'i 23-25 yaş grubunda ve %23,2'si 20-22 yaş grubunda yer alırken, %13,0'ı 26-28 yaş grubu arasındadır. Tabloya göre öğrencilerin büyük çoğunluğunun (%29,7) Akdeniz bölgesinden geldiği görülmektedir. Araştırmaya katılanların %58,0'ı Mersin Üniversitesi'nde, %42,0'ı ise Düzce Üniversitesi'nde öğrenim görmektedirler. Öğrencilerin %45,7'si üçüncü sınıf, %54,3'ü de dördüncü sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Turizm sektöründe çalışılan bölümlere göre öğrencilerin büyük çoğunluğunun (%81,2) otel ve seyahat acentasında (% 11,6) çalışmış olduğu görülmektedir.

Araştırmanın güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha değeri = 0,80 bulunmuştur. Bu değer araştırmanın güvenilirlik açısından uygun bir değere sahip olduğunu göstermektedir.

Öğrencilerin çalışma hayatında karşılaşılabilecekleri cinsiyete dayalı ayrımcılığı algılamalarına yönelik oluşturulan ifadelerle ilişkin veriler faktör analizine tabi tutulmuştur. Faktör analizi sonucunda elde edilen faktörler Tablo 2'de görülmektedir. Faktör analizi uygulamasının sonucunda 4 faktör bulunmuştur.

Tablo 1: Demografik Değişkenlere İlişkin Değerler (n:293)

Cinsiyet	n	%	Üniversite	n	%
Kadın	131	44,7	Mersin Üniversitesi	170	58,0
Erkek	162	55,3	Düzce Üniversitesi	123	42,0
Yaş	n	%	Sınıf	n	%
20-22 yaş arası	68	23,2	Üçüncü Sınıf	134	45,7
23-25 yaş arası	187	63,8	Dördüncü Sınıf	159	54,3
26-28 yaş arası	38	13,0	Yetiştirme döneminde yaşadığı il (Bölge)	n	%
Sektörde Çalıştığı Bölüm	n	%	Akdeniz Bölgesi	87	29,7
Otel	238	81,2	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	21	7,2
Restaurant	19	6,5	Karadeniz Bölgesi	42	14,3
Havayolu İşletmesi	2	,7	Marmara Bölgesi	53	18,1
Seyahat Acentası	34	11,6	İç Anadolu Bölgesi	58	19,8
			Doğu Anadolu Bölgesi	14	4,8
			Ege Bölgesi	18	6,1

İlk faktör, cinsiyet ayrımının olumsuz etkilerine ilişkin hususlardan oluştuğundan bu faktöre "cinsiyet ayrımının kişilere yönelik olumsuz etkileri" adı verilmiştir. Bu faktörde 6 değişken bulunmakta ve

toplam varyansın % 24'ünü açıklamaktadır. Faktörü oluşturan değişkenler incelendiğinde, major değişkenin "cinsiyetinden dolayı iş hayatında bana rehberlik edebilecek kişiler bulamayabilirim" seçeneğinin olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 2: Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

		Eskökenlilik	Yükü	Öz değeri	A. Var.	Ort.	Güv.
Cinsiyet Ayrımının Kişilere Yönelik Olumsuz Etkileri (6 madde)				4,373	24,292	2,205	857
5.3	Cinsiyetinden dolayı iş hayatında bana rehberlik edebilecek kişiler bulamayabilirim.	,665	,795				
5.4	İşle ilgili bilgi ve belge paylaşımında cinsiyetim bir engel oluşturabilir.	,636	,782				
5.2	Cinsiyetinden dolayı mesleğimde ilerleyemeyebilirim.	,642	,770				
5.7	Cinsiyetinden dolayı meslektaşlarının benden iş konusundaki beklentileri düşük olabilir.	,621	,746				
5.5	Cinsiyetim kariyerimi geliştirme konusunda kendime daha az zaman ayırmama neden olabilir.	,538	,731				
5.6	Cinsiyetinden dolayı, daha az ücret alabilirim.	,482	,688				
Cinsiyet Ayrımının Erkek Çalışanlara Yönelik Etkileri (5 madde)				2,886	16,031	2,990	842
7.20	Erkekler cinsiyetlerinden dolayı, mesleğinde daha kolay ilerleyebilirler.	,760	,851				
7.23	Erkekler cinsiyetlerinden dolayı, kendilerini kariyerlerine adanma hususunda daha çok zamana sahip olabilirler.	,683	,820				
7.21	Erkekler cinsiyetlerinden dolayı, iş hayatında kendilerine rehberlik edebilecek kişileri daha kolay bulabilirler.	,634	,772				
7.25	Cinsiyetlerinden dolayı erkek çalışanlardan meslektaşlarının iş konusundaki beklentileri daha fazla olabilir.	,582	,742				
7.19	Erkekler iş hayatında cinsiyete dayalı daha az engelle karşılaşabilirler.	,479	,690				
Cinsiyet Ayrımının Kadın Çalışanlara Yönelik Etkileri (4 madde)				2,476	13,753	2,619	815
6.14	Kadınlar cinsiyetlerinden dolayı, iş hayatında kendilerine rehberlik edebilecek kişileri daha kolay bulabilirler.	,740	,835				
6.13	Kadınlar cinsiyetlerinden dolayı, mesleğinde daha kolay ilerleyebilirler.	,695	,831				
6.15	Kadınlar cinsiyetlerinden dolayı işle ilgili bilgi ve belge paylaşımında daha az sorun yaşayabilirler.	,662	,806				
6.17	Kadınlar cinsiyetlerinden dolayı, daha çok ücret alabilirler.	,574	,722				
Cinsiyet Ayrımının Kişilerin Potansiyel Kariyerleriyle İlişkisi (3 madde)				1,789	9,941	3,580	780
5.10	Eğer çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaşsam bu benim iş memnuniyetimde negatif bir etki oluşturur.	,847	,901				
5.11	Eğer çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaşsam bu benim işyerine olan bağlılığimde negatif bir etki oluşturur.	,823	,893				
5.9	Eğer çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaşsam bu benim mesleğimde ilerlememde negatif bir etki oluşturur.	,460	,654				

Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: % 79,6;

Bartlett's Küresellik Testi için Ki-Kare: 2288,196, p<0.001;

Açıklanan toplam varyans: % 64,017; Ölçeğin tamamı için güvenilirlik katsayısı: ,800

Yanıt seçenekleri: 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3:Kararsızım, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle katılıyorum

İkinci faktör "cinsiyet ayrımının erkek çalışanlara yönelik etkileri" olarak adlandırılmıştır. Bu faktörde 5 değişken bulunmakta ve toplam varyansın % 16'sını açıklamaktadır. Faktörü oluşturan değişkenler incelendiğinde, major değişkenin "erkekler cinsiyetlerinden dolayı mesleğinde daha kolay ilerleyebilirler" olarak tespit edilmiştir.

Üçüncü faktör "cinsiyet ayrımının kadın çalışanlara yönelik etkileri" olarak adlandırılmıştır. Bu faktörde 4 değişken bulunmakta ve toplam varyansın % 14'ünü açıklamaktadır. Bu faktördeki major değişken ise "kadınlar cinsiyetlerinden dolayı, iş hayatında kendilerine rehberlik edebilecek kişileri daha kolay bulabilirlerdir".

Dördüncü faktör "cinsiyet ayrımının kişinin potansiyel kariyerleriyle ilişkisi" olarak adlandırılmıştır. Bu faktör toplam varyansın % 9,9'unu açıklamakta ve 3 değişkenden oluşmaktadır. Major değişkenin "eğer çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaşsam bu benim iş memnuniyetimde negatif bir etki oluşturur" olarak ortaya çıktığı görülmektedir.

Tablo 3 incelendiğinde, cinsiyet ayrımının kişilere yönelik olumsuz etkileriyle, cinsiyet ayrımının erkek çalışanlara yönelik etkileri arasında 0,229 ile zayıf ve pozitif bir korelasyona, cinsiyet ayrımının kadın çalışanlara yönelik etkileriyle çok zayıf ve negatif yönde bir korelasyona, cinsiyet ayrımının kişilerin potansiyel kariyerleriyle ilişkisiyle ise zayıf ve pozitif yönde bir korelasyona sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Faktör Analizinde Ortaya Konan Değişkenlerin (Faktörler) Kendi Arasındaki Korelasyon Analizi

		Cinsiyet Ayrımının Erkek Çalışanlara Yönelik Etkileri	Cinsiyet Ayrımının Kadın Çalışanlara Yönelik Etkileri	Cinsiyet Ayrımının Kişilerin Potansiyel Kariyerleriyle İlişkisi
Cinsiyet Ayrımının Erkek Çalışanlara Yönelik Etkileri	Pearson	1	,229**	-0,16
	Anlamlılık (2 yönlü)		,000	,781
	N	293	293	,000
Cinsiyet Ayrımının Kadın Çalışanlara Yönelik Etkileri	Pearson	,229**	1	,041
	Anlamlılık (2 yönlü)	,000		,484
	N	293	293	,293
Cinsiyet Ayrımının Kişilerin Potansiyel Kariyerleriyle İlişkisi	Pearson	-0,16	,041	1
	Anlamlılık (2 yönlü)	,781	,484	
	N	293	293	,064
Cinsiyet Ayrımının Ortaya Konan Değişkenlerin Kendi Arasındaki Korelasyon Analizi	Pearson	,276**	,034	,064
	Anlamlılık (2 yönlü)	,000	,557	-1,108
	N	293	293	293

** Korelasyon 0.01 düzeyinde (iki yönlü) anlamlıdır.

Cinsiyet ayrımcılığına göre yapılan karşılaştırmalarda Tablo 4'de yer alan ifadeler arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. "Çalışma hayatında cinsiyete dayalı engellerle karşılaşabilirim" ifadesi cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermektedir ($p < 0,05$). Test sonuçlarına göre kız öğrencilerin ($\bar{X}=3,59$), erkek öğrencilere ($\bar{X}=2,44$) oranla çalışma hayatında daha fazla cinsiyete dayalı engellerle karşılaşabileceklerini belirttikleri görülmektedir.

"Cinsiyetimin dolayı mesleğimde ilerleyemeyebilirim" ifadesi cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermektedir ($p < 0,05$). Buna göre; kız öğrencilerin ($\bar{X}=2,63$), erkek öğrencilere ($\bar{X}=2,11$) oranla cinsiyetlerinin mesleklerinin önünde bir engel teşkil edebileceğini ifade etmişlerdir. "Cinsiyetimin dolayı meslektaşlarımdan benden iş konusundaki beklentileri düşük olabilir" ifadesi cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermektedir ($p < 0,05$). Kız

öğrenciler ($\bar{X}=2,75$), erkek öğrencilere ($\bar{X}=1,98$) oranla meslektaşlarının kendilerinden iş konusunda daha düşük beklentilere sahip olabileceklerini ifade etmişlerdir.

"Eğer çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaşsam bu benim mesleğimde ilerlememde negatif bir etki oluşturur" ifadesi de cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermektedir. ($p=0,05$). Erkek öğrencilerin ($\bar{X}=3,51$), kız öğrencilere ($\bar{X}=3,20$) oranla çalışma hayatında cinsiyet ayrımıyla karşılaşacakları takdirde bu durumun mesleki açıdan ilerlemelerinde daha olumsuz bir etki oluşturacağını belirttikleri görülmektedir.

"Kadınlar iş hayatında cinsiyete dayalı daha az engelle karşılaşabilirler" ifadesi cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermektedir ($p < 0,05$). Erkek öğrencilerin ($\bar{X}=2,58$), kız öğrencilere ($\bar{X}=2,14$)

kadınlarla kadınların çalışma hayatında daha az engelle karşılaşabileceğini düşündükleri ortaya çıkmaktadır. Cinsiyet değişkeni ve "Kadınlar cinsiyetlerinden dolayı, mesleğinde daha kolay ilerleyebilirler" ifadesi arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Erkek öğrenciler ($\bar{X}=2,84$), kız öğrencilere ($\bar{X}=2,30$) oranla kadınların mesleklerinde daha kolay ilerleyebileceklerini düşünmektedirler. "Kadınlar cinsiyetlerinden dolayı, iş hayatında kendilerine rehberlik edebilecek kişileri daha kolay bulabilirler" ifadesi cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermektedir ($p<0,05$). Tabloya göre erkek öğrencilerin ($\bar{X}=3,10$), kız öğrencilere ($\bar{X}=2,49$) oranla, kadınların çalışma hayatında kendilerine rehberlik edebilecek kişileri daha kolay bulabileceklerini belirttikleri görülmektedir.

"Kadınlar cinsiyetlerinden dolayı işle ilgili bilgi ve belge paylaşımında daha az sorun yaşayabilirler" ve cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Erkek öğrencilerin ($\bar{X}=2,95$), kız öğrencilere ($\bar{X}=2,43$) oranla kadınların çalışma hayatında işle alakalı bilgi alımı ve belge paylaşımında daha az sorunla karşılaşabileceklerini ifade ettikleri görülmektedir. "Kadınlar cinsiyetlerinden dolayı, kendilerini kariyerlerine adanma konusunda daha çok zamana sahip olabilirler" ifadesi cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermektedir ($p<0,05$). Erkek öğrencilerin ($\bar{X}=2,74$), kız öğrencilere ($\bar{X}=2,25$) oranla kadın

çalışanların kariyerlerinde ilerleme konusunda daha fazla zamana sahip olduklarını belirttikleri ortaya çıkmaktadır. Cinsiyet değişkeni ve "Kadınlar cinsiyetlerinden dolayı, daha çok ücret alabilirler" ifadesi arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Erkek öğrencilerin ($\bar{X}=2,69$), kız öğrencilere ($\bar{X}=1,88$) oranla kadınların cinsiyetlerinden dolayı daha fazla ücret alabileceklerini belirttikleri görülmektedir. "Cinsiyetlerinden dolayı kadın çalışanlardan meslektaşlarının iş konusundaki beklentileri daha fazla olabilir" ve cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Erkek öğrencilerin ($\bar{X}=2,63$), kız öğrencilere ($\bar{X}=2,37$) oranla kadın çalışanlardan, meslektaşlarının işle alakalı daha fazla bir beklenti içerisinde olabileceğini ifade ettikleri anlaşılmaktadır.

"Erkekler iş hayatında cinsiyete dayalı daha az engelle karşılaşabilirler" ifadesi cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermektedir ($p<0,05$). Kız öğrenciler ($\bar{X}=3,57$), erkek öğrencilere ($\bar{X}=2,91$) oranla erkeklerin çalışma hayatında daha az engelle karşılaşabileceğini düşünmektedirler. Cinsiyet değişkeni ve "Erkekler cinsiyetlerinden dolayı, mesleğinde daha kolay ilerleyebilirler" ifadesi arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Kız öğrenciler ($\bar{X}=3,26$), erkek öğrencilere ($\bar{X}=2,65$) oranla erkek çalışanların mesleklerinde daha kolay ilerleyebileceklerini düşünmektedirler.

Tablo 4: Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin İfadelerin Cinsiyet Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	Srd.S.	t değeri	p değeri
İş hayatımda cinsiyete dayalı engellerle karşılaşabilirim.	Kadın	131	3,59	1,14	-8,183	.000
	Erkek	162	2,44	1,25		
Cinsiyetimden dolayı mesleğimde ilerleyemeyebilirim.	Kadın	131	2,63	1,28	-3,717	.000
	Erkek	162	2,11	1,12		
Cinsiyetimden dolayı meslektaşlarımın benden iş konusundaki beklentileri düşük olabilir.	Kadın	131	2,75	1,22	-5,902	.000
	Erkek	162	1,98	1,00		
Eğer çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaşsam bu benim mesleğimde ilerlememde negatif bir etki oluşturur.	Kadın	131	3,20	1,42	1,964	.050
	Erkek	162	3,51	1,26		
Kadınlar iş hayatında cinsiyete dayalı daha az engelle karşılaşabilirler.	Kadın	131	2,14	1,02	3,360	.001
	Erkek	162	2,58	1,16		
Kadınlar cinsiyetlerinden dolayı, mesleğinde daha kolay ilerleyebilirler.	Kadın	131	2,30	1,03	4,100	.000
	Erkek	162	2,84	1,22		
Kadınlar cinsiyetlerinden dolayı, iş hayatında kendilerine rehberlik edebilecek kişileri daha kolay bulabilirler.	Kadın	131	2,49	1,07	4,538	.000
	Erkek	162	3,10	1,20		
Kadınlar cinsiyetlerinden dolayı işle ilgili bilgi ve belge paylaşımında daha az sorun yaşayabilirler.	Kadın	131	2,43	1,02	-4,013	.000
	Erkek	162	2,95	1,15		
Kadınlar cinsiyetlerinden dolayı, kendilerini kariyerlerine adama konusunda daha çok zamana sahip olabilirler.	Kadın	131	2,25	1,05	3,701	.000
	Erkek	162	2,74	1,18		
Kadınlar cinsiyetlerinden dolayı, daha çok ücret alabilirler.	Kadın	131	1,88	,804	6,834	.000
	Erkek	162	2,69	1,15		
Cinsiyetlerinden dolayı kadın çalışanlardan meslektaşlarının iş konusundaki beklentileri daha fazla olabilir.	Kadın	131	2,37	1,02	2,124	.035
	Erkek	162	2,63	1,07		
Erkekler iş hayatında cinsiyete dayalı daha az engelle karşılaşabilirler.	Kadın	131	3,57	1,26	-4,616	.000
	Erkek	162	2,91	1,20		
Erkekler cinsiyetlerinden dolayı, mesleğinde daha kolay ilerleyebilirler.	Kadın	131	3,26	1,28	-4,310	.000
	Erkek	162	2,65	1,14		
Erkekler cinsiyetlerinden dolayı, iş hayatında kendilerine rehberlik edebilecek kişileri daha kolay bulabilirler.	Kadın	131	3,07	1,21	-3,478	.001
	Erkek	162	2,61	1,04		
Erkekler cinsiyetlerinden dolayı, kendilerini kariyerlerine adama konusunda daha çok zamana sahip olabilirler.	Kadın	131	3,44	1,29	-4,540	.000
	Erkek	162	2,78	1,18		
Erkekler cinsiyetlerinden dolayı, daha çok ücret alabilirler.	Kadın	131	2,79	2,05	-2,762	.006
	Erkek	162	2,28	1,03		

Yanıt kategorileri: 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Erkekler cinsiyetlerinden dolayı, iş hayatında kendilerine rehberlik edebilecek kişileri daha kolay bulabilirler" ve cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Kız öğrencilerin ($\bar{X}=3,07$), erkek öğrencilere ($\bar{X}=2,61$) oranla erkeklerin çalışma hayatında kendilerine rehberlik edebilecek kişileri daha kolay bulabileceklerini belirttikleri görülmektedir. "Erkekler cinsiyetlerinden dolayı, kendilerini kariyerlerine adama konusunda daha çok zamana sahip olabilirler" ifadesi cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermektedir ($p<0,05$). Kız öğrencilerin ($\bar{X}=3,44$), erkek öğrencilere ($\bar{X}=2,78$) oranla erkek çalışanların kariyerlerinde ilerleme konusunda daha fazla zamana sahip olduklarını belirttikleri ortaya çıkmaktadır. Cinsiyet değişkeni ve "Erkekler cinsiyetlerinden dolayı, daha çok ücret alabilirler" ifadesi arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Kız öğrencilerin ($\bar{X}=2,79$), erkek öğrencilere ($\bar{X}=2,28$) oranla erkeklerin

cinsiyetlerinden dolayı daha fazla ücret alabileceklerini ifade ettikleri görülmektedir. Bu sonuçlar erkeklerin kızlar lehine bir ayrımcılık yaşanabileceği; kızların ise erkekler lehine bir ayrımcılık yaşanabileceğini düşündüklerini göstermektedir.

Tablo 5 incelendiğinde, iş memnuniyeti ile işyerine olan bağlılık arasındaki ilişkinin güçlü olduğu görülmektedir. Korelasyon analizi bulgularında, iş memnuniyetinin, işyerine olan bağlılık ile pozitif yönde anlamlı ($r=811$, $p<0,05$) bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir.

Tablo 5: Öğrencilerin Potansiyel Kariyerlerine Etki Eden Faktörlerin Birbiriyle İlişisini Belirlemeye Yönelik Korelasyon Analizi

		İş Memnuniyeti	İşyerine Olan Bağlılık	Meslekte İlerleme
İşyerine Olan Bağlılık	Pearson	,811**		
	Anlamlılık (2 yönlü)	,000		
	N	293	293	
Meslekte İlerleme	Pearson	,459	,377	
	Anlamlılık (2 yönlü)	,000	,000	
	N	293	293	293
Kişinin Kendine Güveni	Pearson	,307	,260	,329
	Anlamlılık (2 yönlü)	,000	,000	,000
	N	293	293	293

** Korelasyon 0.01 düzeyinde (iki yönlü) anlamlıdır.

Tablo 6, "Kadınlar cinsiyetlerinden dolayı mesleğinde daha kolay ilerleyebilirler" ifadesinin bölgeler itibariyle yapılan karşılaştırmasını göstermektedir. Tabloya göre, kadınların cinsiyetlerinden dolayı mesleğinde daha kolay ilerleyebilir ifadesine Doğu Anadolu bölgesinde doğmuş veya büyümüş olan öğrencilerin diğer bölgelerdeki öğrencilere oranla daha fazla katıldıkları görülmektedir.

Tablo 6: "Kadınlar Cinsiyetlerinden Dolayı Mesleğinde Daha Kolay İlerleyebilirler" İfadesinin Bölgelere Göre Karşılaştırılması

	Bölgeler	n	Orn.	Std. Sapma	F değ.	p değ.
Kadınlar Cinsiyetlerinden Dolayı Mesleğinde Daha Kolay İlerleyebilirler	Akdeniz	87	2,59	1,08	2,251	,039
	Güney Doğu	21	2,90	1,09		
	Karadeniz	42	2,33	1,00		
	Marmara	53	2,41	1,23		
	İç Anadolu	58	2,55	1,16		
	Doğu Anadolu	14	3,21	1,37		
Ege	18	3,17	1,42			

Yanıt kategorileri: 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Tablo 7, cinsiyete göre evli çiftlerde kariyer önceliğinin karşılaştırmasını vermektedir. Buna göre cinsiyet ve kariyer önceliği arasında bir ilişki bulunmaktadır. Tablo incelendiğinde; kadın (%70,2) ve erkek (%59,9) öğrencilerin büyük çoğunluğunun evli çiftlerden hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyerine devam etmesi gerektiği yönünde hemfikir oldukları görülmektedir. Buna ilaveten tabloda erkek öğrencilerin %37,7'sinin ise erkek çalışanların kariyerlerine devam etmesi gerektiğini belirtmiş oldukları görülmektedir. Bu durumda erkek öğrencilerin, kadınların çalışma hayatlarında kariyer yapmalarına pek sıcak bakmadıkları sonucuna varılabilir.

Tablo incelendiğinde ilginç olan durum erkek öğrencilerin yalnızca %2,5'inin kadının kariyerine devam etmesi gerektiğini belirtmesine karşılık kız öğrencilerin %16,0'ının erkeğin kariyerine devam etmesi gerektiğini belirtmesidir. Bu bulgudan hareketle üniversite öğrencisi düzeyinde bile bazı kadınların toplumdaki ataerkil ve erkek öncelikli yapının etkisi altında olduğu iddia edilebilir.

Tablo 7: Cinsiyete Göre Evli Çiftlerde Kariyer Önceliğinin Karşılaştırılması

			Kariyer Önceliği			Toplam
			Erkeğin	Kadının	Hangisinin Konumu Uygunsa	
Cinsiyet	Erkek	N	61	4	97	162
		Cinsiyet grubu içinde %	37,7 %	2,5 %	59,9 %	100,0 %
	Kadın	Kariyer önceliği bölümü içinde %	74,4 %	18,2 %	51,3 %	55,3 %
		N	21	18	92	131
Toplam	Erkek	Cinsiyet grubu içinde %	16,0 %	13,7 %	70,2 %	100,0 %
		Kariyer önceliği bölümü içinde %	25,6 %	81,8 %	48,7 %	44,7 %
	Kadın	N	82	22	189	293
		Cinsiyet grubu içinde %	28,0 %	7,5 %	64,5 %	100,0 %
Toplam	Kariyer önceliği bölümü içinde %		100,0%	100,0%	100,0%	100,0 %

NOT: Pearson $\chi^2 = 25,560$; s. d = 2, $p < 0,001$

a. Hücreler için beklenen değerlerin % 0'ı, 5'in altındadır. En küçük beklenen değer 9,84'dür

5. Sonuç ve Öneriler

Mersin ve Düzce üniversitelerinde lisans düzeyinde öğrenim görmekte olan üçüncü ve dördüncü sınıf turizm bölümü öğrencileri üzerinde yapılan araştırmada; kız öğrencilerin erkek öğrencilere kıyasla çalışma hayatında daha fazla cinsiyete dayalı engellerle karşılaşabileceklerini, erkek öğrencilerin ise cinsiyet ayrımını kendileriyle çok az ilgiliymiş gibi algıladıklarını ve çalışma hayatında cinsiyete dayalı engellerle karşılaşmayacaklarını ifade ettikleri saptanmıştır. Araştırmada dikkati çeken nokta; kız öğrencilerin büyük çoğunluğunun çalışma hayatında kadınların daha fazla engellerle karşılaşabileceklerini düşünmelerine karşın, erkek öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun ise bu durumun tam tersini düşündüklerini belirtmeleri olmuştur.

Araştırmada her iki grubunda çalışma hayatında cinsiyet ayrımıyla karşılaşmaları durumunda mesleki kariyerlerinin bu durumdan olumsuz yönde etkileneceğini ifade ettikleri belirlenmiştir. Çalışma hayatında gerçekleşen ya da gerçekleşebilecek ayrımcılığın kız ve erkek öğrenciler üzerinde düşük özgüvene, işletmeye olan bağlılık hissini azalmasına ve iş memnuniyetsizliği gibi olumsuz faktörlerin oluşmasına neden olabileceği de açığa çıkarılmıştır. Çalışma hayatında cinsiyet ayrımına yönelik olarak Sipe ve arkadaşlarının (2009) üniversite öğrencileri üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında, öğrencilerin güven, işbirlikçi çalışma, danışmanlık ve maaş imkânlarının cinsiyet ayrımından etkilenmeyeceği ve çalışma alanlarında kadınlara yapılan muhtemel ayrımcılığı kız öğrencilerin, erkek öğrencilere oranla daha fazla kabul ettikleri ortaya koyulmuştur.

Bu durumda yapılabileceklerin başında ilk olarak öğrencilerin düşüncelerinde yer edinmiş cinsiyete dayalı önyargıları ortadan kaldırmaya yönelik çalışmaların gerçekleştirilmesi gelmelidir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık soyut bir kavramdır, önüne geçmek

için yazılı, yaptırımlı yasalar çıkartılması yeterli olmayabilir. Ayrımcılık dolaylı olarak yani görünmeyen yollardan yapıldığı için de bu sorunun çözümünde öncelikle toplumun düşünce yapısındaki kalıplaşmış yargıların değiştirilmesi gerektiği de unutulmamalıdır.

Özellikle kız öğrenciler, bu ayrımcılığı daha çok kendi cinsiyetlerine yani "kadın olmalarına" bağlayabilirler. Bu sorunun temelinde inildiğinde, toplumun kadınlara attığı rolün ne yazık ki, eğitim düzeyi yükselse bile halen kadın çalışanlar açısından aynı yoğunlukta hissedildiği görülmektedir. Bu konuda yapılabilecek en önemli adım, öğrencilerin (özellikle kız öğrencilerin) kendilerine "cinsiyet ayrımcılığı" yapıldığına veya yapılabileceğine dair önyargılarından kurtulmalarının sağlanması olacaktır.

Araştırma bulgularının, üniversitelerdeki öğrenci işleri, yurt yönetimi, öğrenci organizasyonları ve fakülte çalışanları gibi üniversite personeli tarafından incelenmesi de olumlu sonuçlar doğurabilir. Önerilen incelemenin amacı, yüksek okul öğrencilerini çalışma alanlarında karşılaşabilecekleri cinsiyet ayrımı gerçeğine ve başka ayrımcı eylemlere karşı tam olarak eğitilmelerini ve hazırlanmalarını sağlamaktır. İşverenler de çalışanlarını-özellikle yeni mezun olmuş olanları- çalışma alanlarındaki muhtemel ayrımcılık gerçeğine karşı bilgilendirebilir ve ayrımcılığa karşı eğitim ve uygulama yoluyla cevap verebilirler.

Eğer öğrenciler çalışma alanlarında karşılaşabilecekleri olası ayrımcılığa karşı iyi bir eğitim alırlarsa, cinsiyet ayrımcılığının gelişimsel açıdan yitirilen fırsatlar gibi dışa dönük veya özgüven, iş memnuniyeti ve mesleğe bağlılık gibi içe dönük olumsuz etkilerinin sonuçlarını en aza indirebileceklerdir. Ayrıca eğer öğrenciler cinsiyet ayrımının etkilerini en alt düzeye indirebilirlerse, ileri düzeyde işgücü, örgütsel bağlılık ve sahip olunanı elde tutma gibi açılardan çok boyutlu organize yararlar elde edebileceklerdir.

Araştırmadan çıkan yukarıdaki sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

- Cinsiyet ayrımıyla ilgili düzenlenecek sempozyum ve panellerde bu konu kız ve erkek öğrenciler tarafından tartışılabilir ve toplum tarafından biçimlendirilmiş geleneksel görüşlerin öğrenciler tarafından farkına varılması sağlanabilir.
- Üniversite gençliğinin cinsiyet ayrımına bakış açıları daha geniş çapta belirlenebilir ve bölgesel farklılıkları ortaya çıkarmak amacı ile araştırmalar yapılabilir.
- Eğitim süreci içerisinde, stajlara kabulde, devam ve uygulamalarda cinsiyet ayrımcılığına karşı üniversiteler programlar uygulayabilir.
- Öğrencilerin (özellikle kız öğrencilerin) mesleğe daha yoğun ve daha olumlu koşullarda katılabilmeleri sağlanabilir (mesleğe yönelik eğitimin yaygınlaşması, eğitim olanaklarının cinsler arası eşit ve dengeli dağılımı gibi).

Şuan ki çalışmanın sonuçları gelecek çalışmalar için de pek çok imkân sunmaktadır. Sonra ki araştırmalar, ülkenin başka şehirlerindeki öğrencileri ve işgücü sahiplerini de içerecek şekilde genişletilebilir. Ayrıca cevap verenlerin cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili algılarını etkileyebilecek başka bir ayrımcılık türüyle ilgili herhangi bir deneyimlerinin (doğrudan ya da dolaylı) olup olmadığını ortaya çıkarmak için de çalışma geliştirilebilir.

6. Kaynakça

Acar, F., Ayata, A. G. ve Varoğlu, D. (1996), *Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye'de Eğitim Sektörü Örneği*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.

Anafarta, N., Sarvan, F. ve Yapıcı, N. (2008), "Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma", *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (15), 111-137.

Bedük, A. (2005), "Türkiye'de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 106-117. Erişim Tarihi: 26.04.2010.

Bible, D., and Hill, K. (2007), Discrimination: Women in business. *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*, 11 (1), 65-76.

Blum, T. C., Fields, D. L. and Goodman, J. S. (1994), Organization-level determinants of women in management, *Academy of Management Journal*, (37), 241-268.

Carr, P. L., Szalacha, L., Barnett, R., Caswell, C. and Inui, T. (2003), "A "Ton of Feathers": Gender discrimination in academic medical careers and how to manage it", *Journal of Women's Health*, 12 (10), 1009-1018.

Çakır, Ö. (2008), "Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (31), 25-47.

Çarıkcı, İ. H. ve Avşar, N. (2004), "Kamu Üst Kademe Yöneticilerinin Cinsiyet Temelli Rol Algılamaları Çerçevesinde Alternatif Çalışma Düzenlemeleri ve İzin Politikalarının Etkinliği", *Kadın Çalışmalarında 1. Disiplinlerarası Buluşma Sempozyumu* içinde (53-64). İstanbul.

Demir, Ö. ve Acar, M. (2002), *Sosyal Bilimler Sözlüğü* (3. Baskı), Ankara: Vadi Yayınları.

Dikmetaş, E. (2009), "Hastane Çalışanlarında Cinsiyet Farklılığının İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama", *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (16), ss. 148-161.

Eyüpoğlu, D. ve Araştırma Grubu. (2000). *Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.

Gürol, M. A. (2000), "Türkiye'de Kadın Girişimci ve Küçük İşletmesi: Fırsatlar, Sorunlar, Beklentiler ve Öneriler", Ankara: Atılım Üniversitesi Yayını.

Jordan, F. (1997), "An Occupational Hazard? Sex Segregation in Tourism Employment", *Tourism Management*, 18 (8) 525-534.

Mayatürk, E. (2006), "Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Bir Uygulama", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Mazlum, A. (2004), "Türkiye'de Çalışma Hayatından Kesitler: İşsizlik - Sendikal Örgütlenme - Kadın Emeği - İşportacılık. *Yeniden Yapılanma Sürecinde Kadın Emeği* içinde (ss. 77-92). Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları.

Ng, C. W. ve Pine, R. (2003), "Women and Men In Hotel Management In Hong Kong: Perceptions of Gender And Career Development Issues", *Hospitality Management*, (22) 85-102.

Onay, M. (2009), "Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığının Sonuçları ve Konuyla İlgili Ampirik Bir Araştırma", *Ege Akademik Bakış* 9 (4), 1101-1125.

Pınar, M., McCuddy, M., Birkan, İ. ve Kozak, M. (2011), "Gender Diversity In The Hospitality Industry: An Empirical Study In Turkey", *International Journal of Hospitality Management*, 30 (1), pp. 73-81. http://www.sciencedirect.com/science?_ob=MIimg&_imgagekey=B6VBH-50K53WV-11&_cdi=5927&_user=1390476&_pii=S0278431910000800&_origin=search&_coverDate=03%2F31%2F2011&_sk=999699998&view=c&wchp=dGLbVzb-

zSkWb&md5=45e7772c09aa88f81598002bbec6ad4e
&ie=/sdarticle.pdf. (erişim tarihi: 22. 11. 2010).

Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Kobrynowicz, D. and Owen, S. (2002), "Perceiving Discrimination Against One's Gender Group Has Different Implications For Well-Being in Women and Men", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, pp. 197-210.

Sipe, S., Johnson, C. D. and Fisher, D. K. (2009), "University Students' Perceptions of Gender Discrimination in the Workplace: Reality versus Fiction", *Journal of Education for Business*, 84 (6), pp. 339-349.

Steele, J., James, J. B., and Barnett, R. C. (2002), "Learning in a man's world: Examining the perceptions of undergraduate women in maledominated academic areas", *Psychology of Women Quarterly*, 26, pp. 46-50.

Yüksel, M. O. (2000), *Karşılaştırmalı Hukuk İşliğinde Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği*. İstanbul: Beta Yayınları.