



KADIN İŞGÖRENLERİN KARŞILAŞTIĞI SORUNLARIN İŞ BIRAKMA EĞİLİMLERİNE ETKİSİ: OTEL İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

THE EFFECTS OF THE PROBLEMS FACED BY FEMALE WORKERS ON ITS' INTENTION TO QUIT: A RESEARCH ON HOTELS

Elbeyi PELİT¹, Evren GÜÇER², Şerif Ahmet DEMİRDAĞ³

ÖZ

Dünya nüfusunun yarısını (%49,7) oluşturarak önemli bir paya sahip olan kadının, çalışma yaşamındaki önemi de büyüktür. Üstelik çalışma yaşamında yer alan kadınların, gerek ev işleri ve gerek annelik rollerinden dolayı sorumlulukları daha fazla olabilmektedir. Buna ilaveten çalışan kadınlar, zorlu çalışma koşullarının yanı sıra sahip olduğu bir takım özellikler sebebiyle bazı sorunlarla da sıklıkla karşılaşabilmektedirler. Bu çerçevede bu çalışmanın amacı kadınların karşılaştığı sorunların analiz edilmesi ve karşılaştıkları bu sorunların iş bırakma eğilimlerine olan etkisinin belirlenmesidir. Konuyla ilgili olarak verilerin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Söz konusu ölçek, Türkiye'nin değişik illerindeki(Afyonkarahisar, Ankara, Çankırı, Gaziantep, Muğla, Kırşehir ve Uşak) otel işletmelerinde çalışan toplamda 437 kadın çalışan üzerinde uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, kadın çalışanların iş bırakmaya yönelmesindeki başlıca sorunların; “ücret”, “ek ödemeler”, “daha iyi şartlarda iş bulabilme düşüncesi”, “cinsiyet ayrımcılıkları”, “çalışma şartlarının ağır ve saatlerinin uzun olması” gibi sorunlar olduğu tespit edilmiştir. Buna ilave olarak, kadın çalışanların karşılaştığı sorunlar ile iş bırakma eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kadın çalışanlar, kadın çalışanların karşılaştığı sorunlar, iş bırakma eğilimi, otel işletmeleri.

ABSTRACT

As the women has an important share (49,7%) of the world population, the women has also great importance of the working life. Furthermore, the womenin working life may have more responsibility with household chores and with role of motherhood. In addition, the female workers can face with some problems on the side of hard working conditions because of womanlike unique features.In this context,the purpose of this research is to analyze the problems faced by female workers, and to determine the effects of this problems on their intention to quit. The survey techniques is used as

¹ Doç. Dr., Afyon Kocatepe Üniversitesi, Turizm Fakültesi, elbeyipelit@aku.edu.tr

² Doç. Dr., Gazi Üniversitesi, Turizm Fakültesi, evrengucer@gazi.edu.tr

³ Doktora Öğrencisi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, serifahmetdemirdag@hotmail.com

collecting of data. This survey was applied on total of 437 female workers work in hotels in various cities of Turkey (Afyonkarahisar, Ankara, Çankırı, Gaziantep, Muğla, Kırşehir and Uşak). Accordings to the findings, a significant correlation is found between the problems faced by female workers and their tendency to quit. According to the results of analysis, the main problems of women's intention to quit are found as "pay", "additional payments", "the idea of to find better job in better conditions", "gender discriminations" and "long working hours and heavy working conditions".

Keywords: *Female workers, problems faced by female workers, intention toquit, hotel.*

1. GİRİŞ

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2015 verilerine göre, 2014 yılında Türkiye nüfusunun %49,8'ini kadınlar oluşturmaktadır. Ancak, 2014 yılında Türkiye için kadın istihdam oranı toplam nüfusun %27,1'i ve kadınların işgücüne katılım oranı ise toplam nüfusun %30,8'idir. (TÜİK Haber Bülteni, 2015). Kadınların eğitim seviyesi geçmişe oranla her ne kadar artış gösterse de, Türkiye'deki okuma yazma bilmeyen kadınların oranı yine TÜİK verilerinde toplam nüfusun %9,4'ü kadardır. Öte taraftan her geçen gün gelişen teknoloji ve makineleşmeye paralel olarak kadın istihdamı da artmaktadır. Önceleri fiziksel anlamda daha hafif işlerde istihdam edilen kadınlar, günümüzde teknolojinin de sunduğu avantajlar sayesinde hemen her alanda istihdam edilebilmektedirler.

Hizmet yoğun olan turizm sektöründe, iş gücünün yanında görsellik de oldukça önem taşımaktadır. Örneğin otel işletmelerinin birçoğunda, misafirleri ilk karşılayan resepsiyon görevlileri, genellikle estetik açısından avantajlı olan kadın resepsiyon görevlileridir. Servis ve bar departmanlarında çalışan kadın çalışanlar işletmeye estetik bir imaj sağlamaktadır. Kat hizmetleri departmanında da, genellikle ev ve temizlik işlerine elleri daha yatkın olan kadın çalışanlar çoğunluktadır. Buna rağmen kadın çalışanlar, her iş kolunda olduğu gibi turizm sektöründe de bir takım sorunlarla karşılaşmaktadır. Bunlar cinsiyet farklılıkları, eğitim durumu, medeni durum, ekonomik ve diğer bazı demografik özelliklerden ve/veya işin kendisinden kaynaklı sorunlar olabilmektedir. Karşılaşılan sorunların derecesiyle ilgili olarak, özellikle işgören devir oranının yüksek olduğu hizmet sektöründe işgörenler tepkilerini genellikle iş bırakma eylemi olarak göstermektedir. İşletmeden ayrılan personelin yerine yeni bir personelin istihdam edilmesi, özellikle maliyet açısından işletmenin zarar görmesi anlamına gelmektedir. Bu bakımdan, bu sorunlar özellikle emek-yoğun bir sektör olan turizm işletmeleri açısından önemli sorunların varlığına işaret etmektedir. Bu çerçevede, söz konusu sorunların ortaya konulmasına yönelik gerçekleştirilecek çalışmalarda sektördeki bu sorunların giderilmesine yönelik öneri ve katkı sağlaması açısından önem taşımaktadır. Bu çalışmada, turizm sektörünün en önemli işletme türlerinden birini oluşturan otel işletmelerinde çalışan kadın işgörenlerin karşılaştığı sorunlar ve bu sorunların iş bırakma eğilimlerine olan etkisi incelenmiştir. Bunun yanında konuyla ilgili yapılacak iyileştirmeler ve geliştirilecek politikalar açısından ilgili kişi ve kuruluşlar için önerilerde bulunulmuştur.

2. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN İŞGÜCÜ

Kadın veya erkek olarak doğan insanlar, cinsiyete dayalı olan rollerini toplumsal yaşam sürecinde ve çevresel yetiştirilme sürecinde öğrenirler. Toplumsal cinsiyet zamanla ve kültürden kültüre

farklılık gösteren bir kavramdır (Dinç Kahraman, 2010:30). Kadının toplumdaki yeri asırlardır evde ev işleri ve çocuk yetiştirme olarak sınırlandırılmış ve bu şekilde belirlenmiştir (Kuzgun ve Sevim, 2004:14). Hatta çalışma olgusu kapsamında, kadınlar önceleri köle, çırak, yamak gibi roller üstlenmek durumundayken, günümüzdeki anlamıyla kadınların çalışma yaşamına girmesi 18.yüzyılın sonlarına denk gelmektedir (Yılmaz vd., 2008:91). Özellikle Türkiye açısından, 19.yüzyıldan bu yana hızla gelişen teknoloji ve endüstrileşme ile geleneksel tarım toplumlarında ailenin ücretsiz işçisi rolünü oynayan ve ağır iş yükü taşıyan kadına eğitim görme ve ev dışında ücretli çalışma olanakları tanınmıştır (Kuzgun ve Sevim, 2004:14-15). Böylelikle, kadınların gerçek anlamda iş gücüne katılmaları 1950'lerden sonra kırsal alanlardan kentlere yönelik göçlerin yarattığı hızlı kentleşme ile gerçekleşmiştir (Berber ve Yılmaz Eser, 2008:3). Kadınların çalışma yaşamına katılımının artması ile ülkenin ekonomik gelişmesi artarken, kadının birey olarak toplum ve aile içindeki statüsü olumlu yönde etkilenerek ülkenin sosyal ve kültürel gelişimine de önemli katkılar sağlamaktadır (Parlaktuna, 2010:1217). Sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsurunun kadınların çalışma yaşamına katılımı olduğu kabul edilmekle birlikte, Türkiye'de bu oran düşüktür ve 1990'ların sonundan 2010'lu yıllara kadar genellikle azalma göstermiştir (Ayvaz Kızılgöl, 2012:89).

TÜİK (2007:35) "İşgücü, İstihdam ve İşsizlik İstatistiklerine" göre, 1988-2006 döneminde çalışabilir çağıdaki kadın nüfus %52,6 oranında artarken, işgücüne dâhil olmayan kadınların oranı ise %74,4 artmıştır. Bu veriler, işgücüne katılımın giderek azalmış olduğunu net bir biçimde göstermektedir. Ancak 2012-2013 yılları karşılaştırıldığında, 332 bin kişilik istihdam artışı ile kadınların işgücüne katılım oranı %1,3 artmıştır. 2013 yılında hem erkekler hem de kadınlar için 505 bin kişilik istihdam artışı ile toplam istihdam artışının %72,4'ünü oluşturan hizmetler sektörü ilk sırada; 205 bin kişilik istihdam ve %29 istihdam artışı ile sanayi sektörü ise ikinci sırada gelmektedir. Kadın istihdamı açısından bakıldığında ise, hizmetler sektöründe 295 bin, sanayi sektöründe 78 bin ve inşaat sektöründe 5 bin kişilik istihdam artışı görülürken, tarım sektöründe azaldığı görülmektedir (TİSK Haber Bülteni, 2014:5-6).

Yaşamın her alanında kadın ve erkek gruplarının eşit katılımı olmadan hiçbir toplum uygun bir şekilde ilerleyemez ve gelişemez (Maqsood vd., 2005:247). Toplumun önemli bir parçası olan kadınlar, ekonomi için çalışırken, diğerleri için de istihdam fırsatları yaratır ve ailelerinin yaşam standardını yükseltebilmek için üzerlerine düşen rolü oynarlar (Abid vd., 2013:492). Ancak, her ne kadar eskiye oranla günümüzde az da olsa bazı toplumlardaki ataerkil yapı sebebiyle, kadınların başka işlerde çalışmasını hoş görmeyen düşünce yapısı, kadınların iş yaşamına girmesine engel oluşturmaktadır (Hyder, 2009; Sayın, 2011:24). Oysa işgücüne katılım oranı yüksek olan ülkelerin, milli gelir seviyeleri yüksek ve geniş ölçüde üretim yapan (Küçükkalay, 1998:35) ülkeler olduğu bilinmektedir. Gelişmiş ülkeler seviyesine yükselebilmek için, cinsiyet ayrımı yapılmadan kadınların da işgücüne katılımı sağlanmalıdır.

Sanayileşme ile çalışma yaşamına katılan ve günümüzde de zorunlu durumlarda aile bütçesine katkı sağlamak amacıyla çalışma yaşamına katılması düşünülen kadınların, aradan çok fazla zaman geçmesine rağmen iş yaşamında çalışma ilişkileri ve kadına yönelik anlayışta radikal bir değişimin olmadığı görülmektedir (Bilir Güler, 2005:37). İstihdamda cinsiyet farklılıklarının ortadan kaldırılması için, kadınların da önemli bir etken olan eğitim olanaklarından yararlanması gerekmektedir (Aytaç Güner,

2010:13). Çünkü eğitim, hangi ülke için olursa olsun ülke kalkınmasında kritik bir öneme sahiptir (Kudachi, 2014:1465).

Özellikle az gelişmiş veya gelişmekte olan birçok ülkede, kadın olmanın birey için kendine has başlı başına birtakım sorunları (gelenekler, sosyo-kültürel değerler, etiklik, fiziksel olarak zayıflık, özgüven eksikliği, ağır çalışma koşulları gibi)olabilmektedir (Shafique vd., 2012:877). Bunun yanında kadın emeğinin, tekstil, hazır giyim ve tütün işleri gibi emek yoğun olan bazı sektörlerde “ucuz emek” olarak nitelendirilmeleri, kadın işgörenlerin en fazla tercih edilme sebepleri arasında yer alır (Demirkol vd., 2004:74). Özellikle özel sektörde, evlenme, çocuk sahibi olma vb. nedenlerden dolayı işten ayrılmayı veya kısa vadede çalışmayı planlayan kadınlar, daha düşük maaşla ve sağlanması gereken yardımların dışında çalıştırılabilmekte, böylelikle özel sektör yöneticilerinin daha fazla tercih ettiği çalışanlar durumunda olmaktadır (Bebekoğlu ve Wasti, 2002:8-9). Kadınların işgücüne katılımı, genellikle kısmi süreli çalışma, tele çalışma ve evde çalışma olarak belirtilmiş ve diğer çalışma biçimlerine kıyasla kadınların kısmi süreli çalışmalarla işgücüne katıldığı vurgulanmıştır (Kaya, 2009:44).

Kadınların çalışma yaşamına girmesi genellikle ekonomik ve sosyal sebeplerden kaynaklanmaktadır; kısaca kadınlar, ekonomik bağımsızlıklarını kazanmak, üretim sürecinde aktif bir şekilde yer alarak toplumsal statülerini ve kendilerini geliştirmek için çalışırlar (Fettah, 2006:21). Türkiye’de de temel sorun teşkil eden kadın istihdamının en önemli sebepleri arasında; yasalarda yer almasına rağmen gereğince uygulanmayan kadın-erkek eşitliği/eşitsizliği, kadının işgücüne katılımını engelleyen farklı faktörler ve kadınların işgücüne katılımının düşük olması gösterilebilir (Ayvaz Kızılgöl, 2012:91).

Ancak, normal yaşamda olduğu gibi işgücü yaşamında da önemli bir yer tutan kadınlar, gerek çalışma yaşamına girerken ve gerekse çalışma yaşamında bir takım sorunlarla karşılaşabilmektedir. Kadın çalışanların çalışma yaşamında karşılaşmış olduğu söz konusu sorunlar, araştırmanın konusu ve amacı kapsamında takip eden bölümlerde incelenmektedir.

3. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARIN KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR ve TURİZM SEKTÖRÜNDE MEVCUT DURUM

Gerek çalışma yaşamına başlama koşulları açısından, gerek işgücü piyasasındaki konumları açısından erkeklere göre çok fazla avantaj sahibi olmayan kadınların (Bolcan, 2006:19), hem çalışma hem de özel yaşamlarında çalışıyor olmalarından kaynaklanan birtakım sorunlarla karşılaştıkları (Kocacık ve Ayan, 2011:469) bilinmektedir. Kadın çalışanlar,her türlü iş ortamında erkek çalışanların karşılaştığı sorunları yaşamının yanı sıra, kadın olmalarından kaynaklı birçok farklı sorunlarla da mücadele etmek zorunda kalabilmektedir (Yılmaz vd., 2008:91). Kadınların çalışma yaşamındaki belli başlı sorunları, iş ararken karşılaşılan sorunlarla başlayıp, çalışma hayatında temel ve mesleki eğitim eksikliği, cinsiyet ayrımcılığı, ataerkil toplum yapısının kadın çalışanlara bakış açısı, iş saati düzensizliği, çalışma şartlarının olumsuzluğu, düşük ücret, cinsel tacizler gibi sorunların yanı sıra analık, ev işleri ve aile yaşamındaki sorunlarla devam eden başlıca sorunlardır (Demirkol vd., 2004:77; Biler Güler, 2005:42; Bolcan, 2006:18; Yılmaz vd., 2008:91). Hizmet sektöründe yer alan ve emek yoğun bir sektör olan turizm

sektöründe de, her geçen gün kadın çalışanların sayısının artmasına rağmen (Aydın Tükeltürkve Şahin Perçin, 2008:114), kadın çalışanlar bu ve benzeri sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedir.

Kadınların çalışma yaşamına başlarken veya çalışma yaşamı içinde karşılaştığı bu sorunlar, kadınların ülke istihdamı içindeki yerini de belirlemektedir. Bu sebeple, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların çalışma yaşamında güçlendirilmesi için sağlık, eğitim ve istihdam alanındaki tüm politika ve programların geliştirilmesi, uygulanması ve değerlendirilmesinde gereken toplumsal cinsiyet analizinin kullanımı sağlanmalı ve uygulanmalıdır (Dinç Kahraman, 2010:31).

Bir hizmet sektörü olan turizm, aslında misafir kabul etme faaliyeti olarak düşünülebilir. Turist ve turizmin tanımına sadık kalındığında, turistik tüketiciler belirli amaçlar doğrultusunda, belirli süreliğine, turistik destinasyonlardaki turistik mal ve hizmetleri ücretli ya da ücretsiz şekilde kullanıp ikamet yerlerine geri dönen bir nevi misafirlerdir. Toplum yaşamından örnek vermek gerekirse; eve gelen misafirler için yapılan hazırlıklar (temizlik, dizayn, yeme-içme hazırlıkları vb.), sunumlar ve diğer hizmetler genellikle kadınlar tarafından yapılmakta ve genellikle misafirler hoşnut ayrılmaktadır. Turizm sektörü için de bu durum geçerlidir. Özellikle otel işletmeleri açısından bakıldığında, görsel açıdan önem taşıyan çevre düzenlemeleri, dekor, temizlik, oda düzenleme vb. faaliyetleri yerine getiren kat hizmetleri bölümünde genellikle kadınlar çalışmaktadır. Kadınların estetik olma özelliğiyle ilgili olarak, otel işletmelerinde diğer birçok bölümde de istihdam edilmektedir. Turistlerin ilk karşılandığı önbüro ve halkla ilişkiler bölümü, animasyon faaliyetlerinin uygulandığı işletmelerdeki animasyon bölümü, yiyecek içecek bölümü gibi müşteriyle yüz yüze ilişkilerin yoğun yaşandığı bölümler örnek gösterilebilir. Ancak diğer sektörlerde olduğu gibi, turizm sektöründe çalışan kadınlar da benzer şekilde kişisel ve toplumsal sorunların yanında, işle ilgili veya cinsiyet ayrımcılığına dayanan sorunlarla karşılaşabilmektedir.

Kadın çalışanların turizm sektörü başta olmak üzere karşılaştığı sorunlarla ilgili olarak Türkiye ve dünyada yapılmış olan çalışmaların bir kısmı incelendiğinde; bazı araştırmacıların cinsiyet temelli davranışların sonuç ve sebeplerini (Bebekoğlu ve Wasti, 2000; Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008; Demir, 2011); bazılarının çalışma yaşamındaki stres ve kadın çalışanlar üzerindeki etkisini (Cam, 2004); bazılarının karşılaşılan sorunları (Demirkol vd., 2004; Maqsood vd., 2005; Yılmaz vd., 2008; Kaya, 2009; Can, 2010; Çıkmaz, 2010; Soysal, 2010; Kocacık ve Ayan, 2011; Shafique vd., 2012; Abid vd., 2013; Kudachi, 2014); bazılarının kadınların üst düzey yöneticiliğe yükselmesindeki engelleri ve cam tavan sendromunu (Aydın Tükeltürk ve Şahin Perçin, 2007; Örucü vd., 2007); bazılarının kadınların çalışma yaşamından dışlanmasını (Çakır, 2008) ve bazılarının da istihdama katılımlarını etkileyen faktörleri (Demirkol vd., 2004; Davaslıgil, 2011; Kumaş ve Çağlar, 2011) incelediği görülmektedir.

Kadın çalışanların sorunları ile ilgili yapılmış olan yerli ve yabancı çalışmaların incelenmesi nihayetinde, kadın çalışanların karşılaştığı sorunların işletmeler için hayati bir öneme sahip olan iş bırakma ve iş bırakma eğilimine etkisini inceleyen çalışmalara çok fazla rastlanmaması, böyle bir çalışmanın yapılma gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Nitekim söz konusu bu çalışma, kadın çalışanların çalışma ortamı ve cinsiyetinden kaynaklı sorunların belirlenmesine ve bu sorunların iş bırakma eğilimlerine olan etkisini ortaya koymada önemli ölçüde bulgular sunmayı amaçlamaktadır. Böylelikle bu alandaki, sorunların tespiti ve farkındalık yaratma açısından katkı sağlanması hedeflenmektedir.

Çalışanlar, karşılaştığı sorunlar neticesinde ilk olarak, hem işgören hem de işletme açısından ciddi anlamda sorun teşkil eden iş bırakma eğilimine yönelmektedir. Özellikle işletmeler açısından gerek zaman gerekse maliyet açısından önem taşıyan iş bırakma, iş bırakma nedenleri ve turizm sektöründeki mevcut durum araştırmanın amacı ve konusu kapsamında takip eden bölümlerde incelenmektedir.

4. İŞ BIRAKMA-İŞ BIRAKMA NEDENLERİ ve TURİZM SEKTÖRÜNDE MEVCUT DURUM

Tüm işletmeler için çalışanların işten ayrılmalarının ve/veya bu yönde eğilim göstermelerinin belirlenmesi oldukça önemlidir (Avcı ve Küçükusta, 2009:37). Çünkü çalışanlar tarafından sergilenen bu tür davranışlar, işletmeler için yeni bir maliyet unsuru anlamına gelmektedir. İşgören devri olarak adlandırılan bu döngü; işletmede çalışanların gönüllü ya da gönülsüz olarak bir iş pozisyonunu terk ettiğinde, yerlerine yeni bir çalışanın alınması ve eğitilmesini ifade etmektedir (Çamlıbel, 2010:26). Kırılgan yapısı ve genellikle sezonluk özellik taşıması sebebiyle, turizm işletmelerinde işgören devrinin yüksek olduğu söylenebilir. İşgören devrinin yüksek olması, işletmenin performansını olumsuz etkileyerek misafirlerin işletmeye yönelik algılarını da olumsuz yönde etkilemekte ve böylelikle işletmenin verimli ve etkin olmasında bir engel teşkil etmektedir (Birdir, 2000: 147; Yazıcıoğlu, 2009:238).

Rusbult vd. (1988:599)'ne göre iş bırakma niyeti, çalışanların mevcut çalışma koşullarından tatmin sağlayamamaları neticesinde gösterdikleri negatif ve aktif davranışlardır. Gönüllü olarak işten ayrılma veya istifa etme olarak adlandırılan iş bırakma, bireylerin çalışma ortamında kendilerini tatminsiz ve gerilim altında hissetmesiyle, çalışma hayatının ortaya çıkardığı sıkıntı ve baskılardan kurtulma amacıyla başvurduğu bir çözüm yolu olarak tanımlanabilmektedir (Eroğlu, 2000:335). İş bırakma kısaca, çalışanların kendi istek ve iradelerine bağlı olarak gerçekleşen işten ayrılmalar olarak ifade edilir (Aydın,2004: 92). Çalışanların iş bırakma nedenleri genellikle çalışanın kendisinden ve işletmeden kaynaklanan nedenler olarak gruplandırılmaktadır. Çoğunlukla işletmenin ve çalışanın kontrolü dışında gerçekleşen iş bırakma nedenleri; emeklilik, ölüm, hastalık, askerlik, eğitim, hamilelik, evlilik ve adres değişikliğinden meydana gelen ve çalışanın kendisinden kaynaklanan nedenler grubunda incelenen nedenlerdir. İşletme ile ilgili olan iş bırakma nedenleri ise; ücret, terfi ve kariyer olanakları, teşvikler ve ödüllendirme, iş tatmini, stres, çatışma, cinsel taciz, fiziksel çalışma koşulları, örgüt içi iletişim, işletme disiplini, etik, daha iyi şartlarda iş bulma olanakları, moralsizlik ve daha fazla sorumluluk gibi nedenlerdir (Aydın, 2004:100-105; Çamlıbel, 2010:28-31; Kılıç, 2013:71; Akça, 2014:57).

İşgören devrinin işletmeler için bu denli önem taşıması, birçok araştırmacı ve akademisyenin de ilgisini çekmiş ve üzerinde çok fazla çalışılan popüler konulardan birisi olmuştur. Tiritioğlu (2006), konaklama işletmelerinde yaptığı çalışma ile stres faktörlerinin işgören devir hızını, bir diğer deyişle çalışanların iş bırakma eğilimlerini etkilediğini ortaya koymuştur. Benzer bir şekilde, Onay ve Kılıcı (2011)'nın turizm çalışanları üzerine yaptığı araştırmada, iş stresi ve tükenmişliğin iş bırakma eğiliminde önemli rol oynadığı belirtilmiştir. Çalışma koşulları ile ilgili olarak Tuncer (2012)'in otel işletmelerinde çalışma yaşam kalitesinin işten ayrılma eğilimine olan etkiyi ortaya koymaya amaçladığı çalışmasında, çalışma koşullarının uygun ve ücretin adil olmaması çalışanların iş bırakma eğilimlerini etkilediği

belirtilmektedir. Babakus vd. (2008)'nin otel çalışanları üzerine yaptığı çalışmada ise, rol çatışması, rol belirsizliği ve duygusal tükenmişliğin çalışanların iş bırakma eğilimlerini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Zopiatis vd. (2014)'nin Kıbrıs'taki otel çalışanlarının bağlılık ve iş tatmin düzeylerinin iş bırakma eğilimleri ile ilişkisini inceledikleri çalışmada da, değişkenler arasında negatif bir ilişki olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle, çalışanların bağlılık ve iş tatmin düzeyleri düşük olduğunda iş bırakma eğilimleri yüksek olmaktadır.

Başarı oranı çoğunlukla çalışanların misafirlerle olan iletişimi ve etkileşimine dayanan konaklama işletmelerinde, işgören devrinin fazla olması misafirlerin işletmeye olan algısını olumsuz yönde etkilemekte ve böylelikle işletmenin etkinlik ve verimliliğinin artırılmasında engel oluşturmaktadır (Yazıcıoğlu, 2009:238). Kim vd. (2005:175), zincir restoranlarda yaptığı araştırmada otelcilik endüstrisinde kritik bir önem taşıyan işgören devrini azaltmak için işletme çalışanlarının içsel motivasyon faktörlerine duyarlı olunması gerektiğini ileri sürmektedir.

Daha önce de belirtildiği üzere özellikle az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde her ne kadar kadınlar çalışma yaşamından uzak olsa/tutulsa da, işgücünde kadın çalışanlara önemli derecede ihtiyaç vardır. Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu'nun belirlemiş olduğu tarihe göre, dünya nüfusu Ekim 2011'de 7 milyara ulaşmış, en güncel tahminlere göre ise 7 milyarı geçmiş ve bunun yaklaşık %49,7'sini kadınların oluşturduğu tahmin edilmektedir (Vikipedi, 2016). Genel nüfus oranında bu denli önemli bir paya sahip olan kadınların işgücüne katılımı ülkeler için daha fazla verimlilik, daha fazla üretkenlik ve daha fazla gelişmişlik anlamı taşımaktadır. Daha önce de belirtildiği üzere, kadınlar çalışma yaşamında farklı faktörlerden kaynaklanan birtakım sorunlarla karşılaşmakta ve karşılaştığı sorunlar neticesinde farklı tepkiler verebilmektedir. Bu tepkilerden önemli olan bir tanesi de işten ayrılma eylemidir. Söz konusu bu iki önemli değişkenin(karşılaşılan sorunlar ve iş bırakma eğilimi) arasındaki ilişki ve etkiyi belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmanın amacı, önemi, araştırmada izlenen yol ve yöntem, bulgular ve bulguların yorumları takip eden bölümlerde yer almaktadır.

5. ARAŞTIRMANIN AMACI ve ÖNEMİ

Çalışmanın amacı, otel işletmelerinde çalışan kadınların karşılaştığı sorunların belirlenerek analiz edilmesi ve karşılaştıkları bu sorunların iş bırakma eğilimlerine olan etkisinin ortaya konulmasıdır. Dünya nüfusunda olduğu gibi çalışma yaşamında da önemli bir paya sahip olan kadın çalışanlar, kadın olmanın verdiği birtakım özelliklerle erkek çalışanların karşılaştığı sorunların yanı sıra diğer sorunlarla da karşılaşabilmektedirler. Bu sorunlar bazen fiziksel güçlerinden, bazen çalıştıkları işletmeden, bazen cinsiyet ayrımcılıklarından, bazen işletme veya yönetimin kendilerine farklı politika uygulayışından, bazen aile yapısından ve bazen sosyal ve kültürel değerlerinden gibi pek çok farklı faktörden ortaya çıkabilmektedir. Dolayısıyla bu sorunlarla başa çıkamayan işgörenler doğrudan işten ayrılma eğilimi gösterebilirler. Oysaki zorunlu durumlar dışında işten ayrılma hem çalışan hem de işletme için maddi ve manevi zararlar anlamına gelebilmektedir. Daha önce de belirtildiği üzere (bkz. TÜİK, 2007), Türkiye'de kadın istihdamı her geçen gün artış gösterse de, çalışabilir çağdaki kadın nüfus oranında olan artışa nazaran işgücüne dâhil olan kadınların oranı ise nispeten düşüktür. Buradan hareketle, kadın çalışanların karşılaştığı sorunların incelenerek, bu sorunların kadın çalışanların işgücüne katılıp katılmamalarında ne

derecede etkili olduğunu tespit etmek üzere bu araştırmanın yapılmasının uygun olduğu düşünülmüştür. Böylelikle yapılan analiz sonuçlarına göre önemli ölçüde bulguların ortaya konulması ve öneriler oluşturulması, öncelikle turizm sektörü başta olmak üzere diğer sektörlerle, kadın çalışanlara ve konuyla ilgili araştırma yapacak diğer araştırmacı ve akademisyenlere önemli bir kaynak olacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda, araştırmanın hipotezleri şu şekilde geliştirilmiştir;

H1: Otel işletmelerindeki kadın çalışanların karşılaştıkları sorunlar, iş bırakma eğilimlerini pozitif yönde etkilemektedir.

H1_a: Otel işletmelerindeki kadın çalışanların karşılaştıkları psikolojik faktörlerden kaynaklanan sorunlar iş bırakma eğilimlerini etkilemektedir.

H1_b: Otel işletmelerindeki kadın çalışanların karşılaştıkları fiziksel faktörlerden kaynaklanan sorunlar iş bırakma eğilimlerini etkilemektedir.

H1_c: Otel işletmelerindeki kadın çalışanların karşılaştıkları kişisel faktörlerden kaynaklanan sorunlar iş bırakma eğilimlerini etkilemektedir.

6. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın evrenini Afyonkarahisar, Ankara, Çankırı, Gaziantep, Muğla, Kırşehir ve Uşak illerinde faaliyette bulunan otel işletmelerinde çalışan kadın işgörenler oluşturmaktadır. Söz konusu şehirlerdeki otel işletmeleri, özellikle araştırmacıların ulaşım olanakları bakımından ulaşma imkânı bulunan şehirler olması, ilgili otel işletmelerine bizzat gidilerek anketlerin uygulanmasına olanak sağlamıştır. Bu doğrultuda ilgili şehirlerde bulunan 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan toplamda 460 kişiye anket uygulanmıştır. Geri dönen anketlerden bir kısmının eksik veya hatalı doldurulması gibi nedenlerden dolayı toplamda 437 kadın çalışanın anketi değerlendirilmeye alınmıştır.

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Söz konusu anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 8 ifade (yaş, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, turizm sektöründe ve şu an çalışılan işletmede çalışılan toplam süre, eğitim durumu, aylık gelir durumu ve çalışılan bölüm) yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde kadın çalışanların karşılaştığı sorunları belirlemeye yönelik Doğan (2012)'in kullandığı ölçekten yararlanılarak geliştirilen ifadelerle yer verilmiştir. Bu soru formunun ilk 9 ifadesi psikolojik faktörleri, 7 ifadesi fiziksel faktörleri ve son 5 ifadesi kişisel faktörleri ölçmeye yöneliktir. Kadınların iş bırakma eğilimini ölçmeye yönelik olan anketin üçüncü bölümü ise, Çamlıbel (2010)'in kullanmış olduğu ölçeğin geliştirilmesiyle oluşturulmuştur. İş bırakma eğilimi ölçeğinin ilk 14 ifadesi işletmeden kaynaklanan nedenleri; son 10 ifadesi ise kişisel nedenleri ölçmeye yönelik hazırlanmıştır.

Ölçeklerin güvenilirliğine ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları hesaplanmış ve buna göre kadın çalışanların karşılaştığı sorunlar ölçeği; α : 0,918 ve iş bırakma eğilimi ölçeği α : 0,904 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler dikkate alındığında, kullanılan ölçeklerin yüksek derecede güvenilir ($0,80 < \alpha < 1$) olduğunu belirtmek mümkündür (Ural ve Kılıç, 2006:286).

Elde edilen verilerin istatistikî analizi için; katılımcı grubunun özelliklerinin belirlenmesi ve katılımcıların karşılaştıkları sorunlar ve iş bırakma eğilimlerine ilişkin görüşleri için frekans ve yüzde hesaplamaları, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilerek yorumlanmıştır. Kadın

çalışanların karşılaştıkları sorunlar ve iş bırakma eğilimleri ile bazı bireysel özelliklerine göre değişip değişmediğinin tespiti için anova; kadınların karşılaştığı sorunlar ve bu sorunların iş bırakma eğilimleri ile ilişkisi/etkisinde korelasyon ve regresyon analizlerinden faydalanılmıştır.

7. BULGULAR VE TARTIŞMA

7.1. Araştırmaya Katılan Kadın Çalışanların Bireysel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan 437 kadın çalışanın demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1’de verilmiştir. Katılımcıların yaş dağılımlarına bakıldığında, en fazla katılımın %49,9 ile 18-22 yaş ve %21,5 ile 23-27 yaş aralığında olan katılımcıların oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların %65’i bekâr, %19,5’i evli ve çocuk sahibi, %11,7’si evli ve çocuk sahibi olmayan ve %3,9’u ise diğer olarak ifade edilen çocuk sahibi olan veya olmayan boşanmış, beraber yaşayan vb. katılımcılardır. Araştırma kapsamında incelenen turizm işletmelerindeki kadın çalışanların %77,3’ü çocuk sahibi değilken, %7,8’i bir çocuk, %11,0’i iki çocuk, %3,7’si üç çocuk ve %0,2’si ise 4 çocuk sahibidir. Katılımcıların büyük bir bölümünü, turizm sektöründe (%55,4) ve mevcut durumda çalıştığı işletmede (%68,9) 0 – 3 yıl arası çalışan kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Bu durum, turizm sektöründe işgören devir hızının yüksek olma özelliği ile açıklanabilir.

Tablo 1: Katılımcıların Bazı Bireysel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Değişkenler	Gruplar	f	%	Değişkenler	Gruplar	f	%
Yaş	18 – 22 yaş arası	218	49,9	Çalıştığı Bölüm	Kat Hizmetleri	120	27,5
	23 – 27 yaş arası	94	21,5		Önbüro	86	19,7
	28 – 32 yaş arası	64	14,6		F&B (Yiyecek-İçecek)	160	36,6
	33 – 37 yaş arası	32	7,3		Muhasebe	33	7,6
	38 – 42 yaş arası	19	4,3		Eğlence Hizmetleri	9	2,1
	43 – 47 yaş arası	9	2,1		SPA	16	3,7
	48 – 52 yaş arası	1	0,2		Güvenlik	13	3,0
Medeni Durum	Evli ve Çocuklu	85	19,5		Ortalama Aylık Gelir (TL)	750 – 1000 arasında	210
	Evli ve Çocuksuz	51	11,7	1001 – 2000 arasında		187	42,8
	Bekar	284	65,0	2001 – 3000 arasında		39	8,9
	Diğer	17	3,9	3001 – 4000 arasında		1	0,2
Sahip Olunan Çocuk Sayısı	0	338	77,3	Eğitim Durumu	İlkokul	5	1,1
	1	34	7,8		İlköğretim	22	5,0
	2	48	11,0		Lise	120	27,5
	3	16	3,7		Üniversite	288	65,9
	4	1	0,2		Lisansüstü	2	0,5
Sektördeki Toplam Çalışma Süresi	0 – 3 yıl arası	242	55,4	İşletmedeki Toplam Çalışma Süresi	0 – 3 yıl arası	301	68,9
	4 – 7 yıl arası	91	20,8		4 – 7 yıl arası	87	19,9
	8 – 11 yıl arası	79	18,1		8 – 11 yıl arası	39	8,9
	12 – 15 yıl arası	22	5,0		12 – 15 yıl arası	9	2,1
	16 – 19 yıl arası	2	0,5		16 – 19 yıl arası	-	-
	20 yıl ve üzeri	1	0,2		20 yıl ve üzeri	1	0,2

Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde, %5'inin ilköğretim, %27,5'inin lise ve %65,9'unun ise üniversite düzeyinde eğitim aldığı görülmektedir. Ortalama aylık gelirleri karşılaştırıldığında, katılımcıların %48,1'inin asgari ücret düzeyinde 750-1000 TL arası gelir elde ettiği, %42,8'inin 1001-2000 TL arası gelir elde ettiği ve 8,9'unun ise 2001-3000 TL arasında gelir elde ettiği görülmektedir. Bu durumun, turizm işletmelerinde yönetim kadrosu haricindeki çalışanların çoğunlukla asgari ücret ile işe başladığı ve iş yerinde çalıştığı toplam süreye paralel olarak elde ettiği aylık ücretin arttığı ile ilgili olabileceği düşünülebilir. Son olarak, araştırmaya katılan kadın çalışanların çalıştıkları bölüm incelendiğinde ise; %36,6'sının F&B (yiyecek-içecek hizmetleri) bölümünde, %27,5'inin kat hizmetleri bölümünde, %19,7'sinin önbüro bölümünde, %7,6'sının muhasebe bölümünde, %3,7'sinin SPA bölümünde, %3'ünün güvenlik ve %2,1'inin ise eğlence hizmetleri bölümünde çalıştığı görülmektedir.

7.2. Kadın Çalışanların İşyerlerinde Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Bulgular

Tablo 2'de araştırmaya katılan kadın çalışanların sorunlarına yönelik geliştirilen ve kadın çalışanların sorunlarını ölçmek için kullanılan ölçekteki her bir ifadeye ilişkin frekans, yüzde dağılımları, aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri yer almaktadır. Tablo 2 incelendiğinde, kadın çalışanların en yüksek düzeyde katıldığı ifade, $\bar{x}=3$ aritmetik ortalamaya karşılık "aldığım ücretin, yaptığım işin karşılığı olmadığını düşünüyorum" ifadesidir. Katılımcıların %50,5'i bu ifadeye yönelik "çok katılıyorum (4)" ve/veya "tamamen katılıyorum (5)" yanıtlarını işaretlemiş ve böylelikle analiz sonuçlarına göre en fazla "ücret" konusunda sorun yaşadıkları anlaşılmaktadır. Konuyla ilgili diğer benzer araştırmalar incelendiğinde, bazı diğer araştırmalarda da en fazla karşılaşılan sorunun ücretle ilgili olduğu görülmektedir. Örneğin, Oaxaca (1973)'nin çalışmasında cinsiyet ayrımcılığına dayalı ve Shafique vd. (2012)'nin işe girmeye kayırmadan kaynaklı ücret ve terfi olanaklarının adil olmadığı gibi sorunlar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kadın çalışanların en yüksek düzeyde katıldığı ifade $\bar{x}=3$ aritmetik ortalamaya karşılık "zaman zaman bünyemin kaldıramayacağı işler yapmak zorunda kalıyorum" ifadesidir. Katılımcıların %38,4'ü bu ifadeye katıldıklarını ve %24,9'u ise orta düzeyde katıldığını belirtmiştir. Demirkol vd. (2004)'nin konuyla ilgili yaptığı çalışmada, kadın çalışanların en fazla karşılaştığı sorunun yoğun iş yükü ve uzun çalışma saatleri olduğu gözlemlenmiştir. Kadınlar doğası gereği her işi kolaylıkla yapamayabilir. Örneğin, bir otel işletmesinin bar bölümünde çalışan bir kadının, 50 litrelik bir bira fıçısını taşımaya beklenemez, ancak zoraki durumlarda bu ve benzeri işleri yapmak zorunda kalabilmektedirler.

Kadın katılımcıların üçüncü olarak sorun yaşadıklarını ifade ettikleri diğer bir ifade ise, $\bar{x}=2$ aritmetik ortalamaya karşılık "çalıştığım işletmede terfi ve yükselme olanakları kadınlar için daha zordur" ifadesidir. Katılımcıların %37,7'si verdikleri yanıtlarla bu ifadeye katıldıklarını belirtirken, %15,6'sı ise hiç katılmadığını belirtmişlerdir. Maqsood vd. (2005)'nin doktor, banka çalışanı ve öğretmen kadınlar üzerinde yapmış olduğu çalışmanın da sonuçlarına göre, kadın çalışanların erkeklere oranla terfi ve yükselme olanaklarının daha düşük olduğu vurgulanmıştır. Turizm sektöründe olduğu gibi hemen hemen her sektörde eskiye oranla daha fazla kadın çalışan ve kadın yönetici bulunsa da, özellikle yönetim kadrosunda erkek yöneticilerin çoğunlukta olduğu söylenebilir.

Tablo 2: Katılımcıların İşyerlerinde Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Frekans, Yüzde Dağılımları ile Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İşyerinde Karşılaşılan Sorunlar	Dağılım	Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum	\bar{x}	s.s.	Boyutlar	\bar{x}
										s.s.
1-Çalıştığım işletmede kendimi ifade etmekte zorluk çekiyorum.	f %	104 23,8	145 33,2	70 16,0	73 16,7	45 10,3	2,57	1,30	Psikolojik Faktörler	2,62 0,84
2-Kendimi ifade etmem konusunda çalışma arkadaşlarım ve/veya yöneticilerim tarafından engelleniyorum.	f %	97 22,2	147 33,6	76 17,4	76 17,4	41 9,4	2,58	1,27		
3-İşletme içinde cinsiyet açısından bilinçli olarak aşağılandığımı düşünüyorum.	f %	111 25,4	140 32,0	80 18,3	74 16,9	32 7,3	2,49	1,24		
4-Zaman zaman çalışma arkadaşlarımla benimle arkadaşlık kurmak istemediğini düşünüyorum.	f %	102 23,3	148 33,9	95 21,7	63 14,4	29 6,6	2,47	1,19		
5-İşyerinde birlikte çalıştığım arkadaşlar ve/veya yöneticilerim tarafından ciddiye alınmadığımı düşünüyorum.	f %	98 22,4	167 38,2	95 21,7	46 10,5	31 7,1	2,42	1,15		
6-İşyerinde karşılaştığım sorunlar ruh sağlığımı olumsuz yönde etkilemektedir.	f %	83 19	122 27,9	100 22,9	92 21,1	40 9,2	2,73	1,24		
7-İşletme içinde karşılaştığım sorunları yöneticime aktardığımda, geçirtilmediğini düşünüyorum.	f %	76 17,4	144 33,0	114 26,1	69 15,8	34 7,8	2,64	1,17		
8-İşimle ilgili olsa bile, işletme içinde fazla söz hakkına sahip olmadığımı düşünüyorum.	f %	76 17,4	134 30,7	117 26,8	71 16,2	39 8,9	2,69	1,19		
9-Çalıştığım işletmede terfi ve yükselme olanakları kadınlar için daha zordur.	f %	68 15,6	95 21,7	109 24,9	108 24,7	57 13,0	2,98	1,27		
10-Çalıştığım işletmede zaman zaman sözlü veya yazılı olarak tehditler alıyorum.	f %	187 42,8	137 31,4	59 13,5	40 9,2	14 3,2	1,99	1,10	Fiziksel Faktörler	2,65 0,78
11-Çalıştığım işletmede zaman zaman cinsel tacize maruz kalıyorum.	f %	191 43,7	126 28,8	65 14,9	40 9,2	15 3,4	2,00	1,12		
12-Bilinçli olarak yapabileceğim üzerinde iş verildiğini düşünüyorum.	f %	82 18,8	104 23,8	98 22,4	99 22,7	54 12,4	2,86	1,30		
13-Zaman zaman bünyemin kaldıramayacağı işler yapmak zorunda kalıyorum.	f %	74 16,9	86 19,7	109 24,9	98 22,4	70 16,0	3,01	1,32		
14-Dış görünüşüm ve kişisel bakımım, çoğu zaman çalışma arkadaşlarım ve/veya yöneticilerim tarafından eleştirilmektedir.	f %	116 26,5	115 26,3	96 22,0	68 15,6	42 9,6	2,55	1,29		
15-Aldığım ücretin yaptığım işin karşılığı olmadığını düşünüyorum.	f %	48 11,0	66 15,1	102 23,3	112 25,6	109 24,9	3,38	1,30		
16-İşimi yerine getirirken, işin yapılması esnasındaki koşulların (ısıtma, havalandırma, aydınlatma, düzen vb.) uygun olmadığını düşünüyorum.	f %	71 16,2	128 29,3	110 25,2	79 18,1	49 11,2	2,79	1,24	Kişisel Faktörler	2,66 1,04
17-İşletme dışında sahip olduğum özel hayatım sürekli eleştiriliyor.	f %	105 24,0	137 31,4	88 20,1	70 16,0	37 8,5	2,54	1,25		
18-Çalıştığım işletmede ara ara haksız iftiralara maruz kalıyorum.	f %	123 28,1	125 28,6	83 19,0	73 16,7	33 7,6	2,47	1,27		
19-İşimi başarıyla yerine getirsem bile, her yaptığım iş eleştiriliyor.	f %	97 22,2	110 25,2	107 24,5	88 20,1	35 8,0	2,67	1,25		
20-Yapılan işlerle ilgili alınan kararlara katılımım engellenmektedir.	f %	82 18,8	120 27,5	102 23,3	84 19,2	49 11,2	2,77	1,27		
21-Çalışma arkadaşlarım tarafından hakkımda yersiz dedikodular yapıldığını düşünüyorum.	f %	100 22,9	97 22,2	83 19,0	68 15,6	89 20,4	2,88	1,45		

Araştırma İstatistiksel Analiz Sonuçları ve Tartışma

ile “çalışma arkadaşlarım tarafından hakkımda yersiz dedikodular yapıldığını düşünüyorum” ifadesidir. Katılımcıların %36,0’sı bu ifadeye katıldığını belirtirken, %22,9’u ise katılmadığını belirtmiştir. Çalışanların, çalışma ortamında kendileri hakkında diğer çalışma arkadaşlarının olumsuz düşündüğü hissi ve onlara karşı sürekli şüphe içinde olması çalışanların işteki verimliliklerini olumsuz yönde etkileyebilecek olan faktörlerdendir. Kadın çalışanların karşılaştığı sorunlardan, psikolojik faktörlerden kaynaklanan sorunların en azından %26’sı zinsel faktörler olarak ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, kadın çalışanların karşılaştığı sorunların bir kısmının zinsel faktörlerden kaynaklanan sorunların aritmetik ortalamalarının birbirine yakın olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların en az katılımı buldukları, bir diğer deyişle çoğu katılımcı için sorun olarak gördüğü ifade ise “Zinsel tehdit”dir. “Zinsel tehdit” ifadesi, “çalıştığım işletmede zaman zaman sözlü veya yazılı tehditler almıyorum” ifadesiyle aynı anlamı taşımaktadır. “Zinsel tehdit” ifadesi, “çalıştığım işletmede zaman zaman cinsel tacize maruz kalıyorum” ifadesidir. Tehdit alma konusunda olan ifadeye katılımcıların %74,2’si katılmadığını belirtirken, %12,4’ü ise zaman zaman yazılı veya sözlü olarak tehdit aldığını belirtmiştir. Cinsel tacizle ilgili olan ifadeye ise, katılımcıların %72,5’i katılmadığını belirtmiş ve %12,6’sı ise zaman zaman cinsel tacize maruz kalabildiklerini belirtmiştir. Ancak konuyla ilgili yapılan diğer araştırmaların bir kısmı (Gutek ve Morash, 1982; Fitzgerald vd., 1997; Bebekoğlu ve Wasti, 2002; Kocacık ve Gökkaya, 2005; Kocacık ve Ayan, 2011 gibi) incelendiğinde, özellikle genç-bekâr ve dul olan çalışan kadınların çok fazla cinsel tacize uğradığı sonucuna varılmıştır. Bu araştırmada ise katılımcıların bu soruna ilişkin verdikleri yanıtlara göre iki seçenek düşünülebilir: birincisi, cinsel tacizlerin eskiye oranla nispeten azaldığı; ikincisi ise, kadın çalışanların yaşadığı bu tür bir olayın toplum yapısı gibi çeşitli nedenlerle gizli tutma eğilimi gösterdiği.

Kadın çalışanların işyerinde karşılaştığı sorunlarla ilgili olarak yapılan diğer çalışmalar karşılaştırıldığında, bu çalışma ile aralarında birtakım farklı sonuçlar olduğu gözlemlenmiştir. Bu çalışmada, kadın çalışanların sorunlarıyla ilgili olan ölçeğe verilen yanıtlara göre, en fazla karşılaşılan sorunların “yapılan işin karşılığında alınan ücret; bazı zamanlar bünyelerinin kaldıramayacağı işlerin verilmesi; terfi ve yükselme olanaklarının kadınlara göre daha az olması; diğer çalışma arkadaşları tarafından kendisi hakkında dedikodu yapıldığını düşünmek vb.” olduğu görülmüştür. Oaxaca (1973)’nin Amerika’da kentsel işgücü piyasaları üzerine yaptığı çalışmada “kadınların erkeklere göre cinsiyet ayrımcılığına dayalı olarak daha az ücret aldığı” sorunu; Maqsood vd. (2005)’nin Pakistan’da kadın çalışanların sorunlarına yönelik yaptığı çalışmada en fazla “ulaşım sorunları ve uygun olmayan çalışma koşulları” sorunları; Yılmaz vd. (2008)’nin kamu örgütlerinde çalışan kadınların sorunlarına ilişkin yaptığı çalışmada “işten kaynaklı meslek hastalıkları yaşamak; geleceğe yönelik duyulan kaygılar; cinsiyet ayrımcılığı vb.” sorunlar; Parlaktuna (2010)’nin yapmış olduğu çalışmada “cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılıklar” sorunsalı; Soysal (2010)’ın ve Sayın (2011)’in kadın girişimcilerin karşılaştığı sorunlar üzerine yaptığı çalışmalarda “toplumun kadın girişimcilere bakış açısı ve algısı” sorunsalı; Shafique vd. (2012)’nin eğitim sektöründe ve Abid vd. (2013)’nin de bankacılık sektöründe çalışan kadınların sorunlarına yönelik yaptıkları çalışmada ise çoğunlukla “ailesel ve toplumun farklı bakış açısı”

gibi sorunların olduğuna dikkat çekmişlerdir. Bu araştırmada ise, turizm işletmelerinde çalışan kadın çalışanların en fazla karşılaştığı sorunlar belirlenerek, bu sorunların iş bırakma eğilimleri ile olan ilişkisi ve etkisi incelenmiştir.

7.3. Kadın Çalışanların İş Bırakma Eğilimlerine İlişkin Bulgular

Tablo 3'te kadın çalışanların iş bırakma eğilimlerine ilişkin söz konusu ölçekteki her bir ifadeye ilişkin frekans ve yüzde dağılımları ile aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır. Bu analiz sonuçlarına göre, araştırma kapsamında incelenen kadın çalışanların en yüksek düzeyde katıldığı ifade, karşılaşılan sorunlar ölçeğindeki gibi ücret ve ek ödemelerle ilgilidir. Kadın çalışanların işlerini bırakma eğilimlerinden biri de "başka iş bulabileceğimi düşünüyorum" ifadesidir. Çalışanların %52,2'si bu ifadeye katıldığını belirtirken, %21'i ise az düzeyde katıldığını ya da hiç katılmadığını belirtmiştir. Buradan hareketle, çalışanların işlerini bırakıp bırakmama eğilimleri ile elde ettikleri gelir arasında paralel bir ilişki olduğu söylenebilir. Çalışanların 3,45 aritmetik ortalama ile "başka işletmelerde daha iyi şartlarda iş bulabileceğimi düşünüyorum" ifadesidir. Katılımcıların %50,6'sı bu ifadeye katılırken, sadece %5,7'i ise hiç katılmadığını belirtmiştir. Çalışanların işyerinde karşılaştığı sorunlar, kendilerine olan özgüveni artırarak başka işletmelerde daha iyi şartlarda iş bulabileceklerini düşünmelerine sebep olabilmekte ve iş bırakma eğilimlerini de artırabilmektedir.

Analiz sonuçlarına göre, işletmede var olan terfi olanaklarının yetersizliği veya adaletli olmaması kadın çalışanların iş bırakma eğilimlerinde etkili olan faktörlerden birisi olduğu görülmektedir. Katılımcıların %47,8'i bu ifadeye katılırken %10,5'inin ise bu ifadeye hiç katılmadığı ortaya çıkmıştır. Örgütlerde yapılan kişi kayırmaca/tutma, çalışanlar arasında adaletsizlik yapma vb. uygulamalar diğer çalışanlar tarafından hoş karşılanmamakta ve genellikle örgüt içinde tatminsizlik, dedikodu, stres gibi sonuçların yanı sıra işgören devir hızını da artırabilecek faktörlerdendir. Yapılma zamanlarının arasında kırk yılı aşkın bir zaman olan Oaxaca (1973) ve Shafique vd. (2012)'nin yürütmüş olduğu iki farklı çalışmada da, aynı şekilde kişi kayırma ve/veya cinsiyete dayalı terfi ve yükselme olanaklarının yetersizliğinden bahsedilmektedir. O halde kadınların iş bırakma eğilimlerinde yetersiz ve/veya adaletsiz terfi ve yükselme olanakları da önemli bir rol oynamaktadır. Kadın çalışanların işlerini bırakma eğilimlerini, işletme içinde personel için olan eğitim imkânlarının az olması kadın çalışanların iş bırakma eğilimlerini artırabilmektedir. Oysa konuyla ilgili olarak yapılan bazı çalışmalarda (Spreitzer vd., 1997; Laschinger vd, 2001; Pelit vd., 2011; Yüksel ve Adıgüzel, 2015 gibi), örgütlerde işbaşı eğitimleri ve personel güçlendirme faaliyetlerinin personelin işinden tatmin sağlaması açısından oldukça önemli olduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca, çalışanlar tarafından algılanan adaletsizlik uygulamaları, çalışanları örgütten soğutmakta ve tatminlerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Tablo 3: Katılımcıların İş Bırakma Eğilimlerine İlişkin Frekans, Yüzde Dağılımları ile Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İş Bırakma Eğilimi	Dağılım	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	\bar{x}	s.s.	Boyutlar	\bar{x}
										s.s.
1-Çalıştığım işletmede ilerleme şansı azdır.	f %	48 11,0	95 21,7	108 24,7	122 27,9	64 14,6	3,14	1,23	İşletmeden Kaynaklanan Nedenler	3,18
2-Çalıştığım işletmede çalışma koşulları ağır ve fazladır.	f %	30 6,9	99 22,7	103 23,6	135 30,9	70 16,0	3,27	1,18		
3-Çalıştığım işletmede ücret ve ek ödemeler yeterli değildir.	f %	28 6,4	64 14,6	117 26,8	135 30,9	93 21,3	3,46	1,16		
4-Yaptığım işin gerektirdiği çalışma saatleri (gece/gündüz) fazladır	f %	48 11,0	83 19,0	95 21,7	133 30,4	78 17,8	3,25	1,26		
5-Başka işletmelerde daha iyi şartlarda iş bulabileceğimi düşünüyorum.	f %	25 5,7	56 12,8	135 30,9	139 31,8	82 18,8	3,45	1,11		
6-İşletmeye olan sadakatim eskiye oranla düşüktür.	f %	43 9,8	93 21,3	129 29,5	120 27,5	52 11,9	3,10	1,16		
7-İşimden yeterince tatmin sağlayamıyorum.	f %	44 10,1	105 24,0	123 28,1	118 27,0	47 10,8	3,04	1,16		
8-Yöneticilerimle çok fazla çatışıyoruz.	f %	85 19,5	125 28,6	96 22,0	97 22,2	34 7,8	2,70	1,23		
9-Aşırı iş yüküm olduğunu düşünüyorum.	f %	44 10,1	92 21,1	98 22,4	142 32,5	61 14,0	3,19	1,21		
10-Çalıştığım işletmede personel için eğitim imkanı fazla değildir.	f %	37 8,5	80 18,3	108 24,7	143 32,7	69 15,8	3,29	1,18		
11-Çalışanlar arasında adaletsizlik yapıldığını düşünüyorum.	f %	38 8,7	85 19,5	111 25,4	123 28,1	80 18,3	3,28	1,22		
12-Çalıştığım işletmenin, yeni işe alımlarda zayıf eleman işe alma zafiyeti vardır.	f %	40 9,2	89 20,4	125 28,6	127 29,1	56 12,8	3,16	1,16		
13-Çalıştığım işletmede ekonomik belirsizlik söz konusudur.	f %	43 9,8	87 19,9	152 34,8	102 23,3	53 12,1	3,08	1,14		
14-İşletme içinde kültürel çelişkiler olduğunu düşünüyorum.	f %	49 11,2	84 19,2	133 30,4	123 28,1	48 11,0	3,08	1,17		
15-Turizm endüstrisinde çalışmaktan memnun değilim.	f %	68 15,6	96 22,0	132 30,2	83 19,0	58 13,3	2,92	1,25	Kişisel Nedenler	2,99
16-İş hayatımla özel hayatımın çelişki içerisinde olduğunu düşünüyorum.	f %	67 15,3	115 26,3	123 28,1	85 19,5	47 10,8	2,84	1,22		
17-Bilgi, beceri ve kabiliyetim yaptığım bu işle örtüşmemektedir.	f %	66 15,1	110 25,2	119 27,2	94 21,5	48 11,0	2,88	1,22		
18-İşin gerektirdiği amaç ve öncelikler ile bireysel amaç ve önceliklerim çelişki içerisinde.	f %	59 13,5	95 21,7	142 32,5	108 24,7	33 7,6	2,91	1,14		
19-Çalıştığım işletmede var olan şirket kurallarını benimseyemediğimi düşünüyorum.	f %	65 14,9	117 26,8	127 29,1	89 20,4	39 8,9	2,82	1,18		
20-Çalıştığım işletmedeki işverenden memnun olduğum söylenemez.	f %	51 11,7	101 23,1	124 28,4	107 24,5	54 12,4	3,03	1,20		
21-İşletmenin sahip olduğu işletme kültürü ile uyumsuzluk içinde olduğumu düşünüyorum.	f %	64 14,6	95 21,7	122 27,9	102 23,3	54 12,4	2,97	1,24		
22-İşin karakteristik özelliklerinin bana göre olmadığını düşünüyorum.	f %	60 13,7	107 24,5	110 25,2	112 25,6	48 11,0	2,96	1,22		
23-Çalıştığım işletmede terfi olanakları yetersizdir ve/veya adaletli değildir.	f %	46 10,5	70 16,0	112 25,6	121 27,7	88 20,1	3,31	1,25		
24-Zaman zaman etik dışı olarak algıladığım iş ve talimatları da yapmak zorunda kalıyorum.	f %	52 11,9	80 18,3	94 21,5	133 30,4	78 17,8	3,24	1,27		

Kadın çalışanların en az düzeyde iş bırakma eğiliminde olduğunu ifade eden “yöneticilerimle çok fazla çatışıyoruz” ifadesidir. Katılımcıların %48,1’i bu ifadeye katılmadıklarını ve %30’u ise katıldıklarını belirtmiştir. Bu sonuçlara göre, araştırma kapsamında incelenen işletmelerde yönetici-çalışan ilişkilerinin düzenli olduğu ve çalışanların bu sebepten dolayı işi bırakma eğilimlerinin yüksek düzeyde olmadığı söylenebilir.

Aynı şekilde ifadelerle verilen yanıtlara göre kadın çalışanların %41,7’si çalıştıkları işletmede var olan şirket kurallarını benimsediklerini belirtmiş ve %29,3’ünün ise bu kuralları benimseyemediklerini belirttiği görülmektedir. Bu yanıtlar doğrultusunda, kadın çalışanların şirket kurallarını benimseyememelerinin iş bırakma eğilimi üzerindeki etkisinin düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

Kadın çalışanların iş bırakma eğiliminde etkisinin olduğu alt boyutlardan kişisel nedenlerin ortalaması, işletmeden kaynaklanan nedenlerin ortalaması, işyerinde karşılaşılan sorunların ortalamasından daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle, katılımcıların ifadelerine vermiş olduğu yanıtlara göre iş bırakma eğilimi göstermelerinde işletmeden kaynaklanan nedenlerin, kişisel nedenlere oranla bir nebze daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

7.4. Kadın Çalışanların Karşılaştığı Sorunların İş Bırakma Eğilimlerine Olan Etkisine İlişkin Bulgular

Tablo 4’te kadın çalışanların işyerlerinde karşılaştığı sorunların iş bırakma eğilimlerine olan ilişkisinin yönünü ve şiddetini belirlemek amacıyla “Korelasyon Analizi” yapılmıştır. Bu analizde iş bırakma eğilimi bağımlı değişken, karşılaşılan sorunlar ve bu sorunların alt boyutları (psikolojik faktörlerden kaynaklı, fiziksel faktörlerden kaynaklı ve kişisel faktörlerden kaynaklı) ise bağımsız değişken olarak analiz edilmiştir.

Tablo 4: İşyerinde Karşılaşılan Sorunlar ve Alt Boyutları (Psikolojik, Fiziksel ve Kişisel) ile İş Bırakma Eğilimi Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Matrisi

Değişkenler	Pearson Korelasyon Katsayısı	İş Bırakma Eğilimi
Psikolojik Faktörlerden Kaynaklı Sorunlar	r	0,661 (**)
	p	0,000 ***
Fiziksel Faktörlerden Kaynaklı Sorunlar	r	0,658 (**)
	p	0,000 ***
Kişisel Faktörlerden Kaynaklı Sorunlar	r	0,667 (**)
	p	0,000 ***
İşyerinde Karşılaşılan Sorunlar	r	0,748 (**)
	p	0,000 ***

*** : p<0,001

Tablo 4 incelendiğinde, işyerinde karşılaşılan sorunlar ve bu sorunların alt boyutları olan psikolojik faktörlerden kaynaklı, fiziksel faktörlerden kaynaklı ve kişisel faktörlerden kaynaklı sorunlar ile iş bırakma eğilimleri arasında 0,001 anlamlılık düzeyinde önemli bir ilişki olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, kadın çalışanların işyerlerinde karşılaştığı sorunlar ve bu sorunların alt boyutları ile iş

bırakma eğilimleri arasındaki “Pearson Korelasyon Katsayısı (r) anlamlıdır (p<0,001). Kadın katılımcıların işyerlerinde karşılaştıkları sorunlardan psikolojik faktörlerden kaynaklanan sorunlar (r=0,66), fiziksel faktörlerden kaynaklanan sorunlar (r=0,66), kişisel faktörlerden kaynaklı sorunlar (r=0,67) ve bu sorunların geneli (r=0,75) ile iş bırakma eğilimleri arasında pozitif (doğru) yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır (0,60<r<0,80). Bu sonuçlar, kadın çalışanların işyerlerinde karşılaştığı sorunlar ve alt boyutları ile iş bırakma eğilimleri arasında pozitif bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır.

Tablo 5’te kadın çalışanların karşılaştığı sorunların alt boyutlarının kadın çalışanların iş bırakma eğilimleri ile arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle açıklanmasına yönelik çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları verilmiştir. Buna ek olarak kadın çalışanların genel olarak karşılaştığı sorunların iş bırakma eğilimleri ile arasındaki ilişkinin de matematiksel bir modelle açıklanması amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 5: İşyerinde Karşılaşılan Sorunların Alt Boyutları (Psikolojik, Fiziksel ve Kişisel) ile İş Bırakma Eğilimi Arasındaki İlişkiye Ait Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B	t	p	Anlamlılık
Sabit	1,381	17,404	0,000 ***	F=185,311 p=0,000
Psikolojik Faktörlerden Kaynaklı Sorunlar	0,267	5,594	0,000 ***	
Fiziksel Faktörlerden Kaynaklı Sorunlar	0,290	6,353	0,000 ***	
Kişisel Faktörlerden Kaynaklı Sorunlar	0,292	6,161	0,000 ***	

*** : p<0,001; R²=0,562

Tablo 5’teki bulgular değişkenler arasındaki çoklu doğrusal regresyon modelinin anlamlı olduğunu göstermektedir (F=185,311; p<0,001). Bununla birlikte karşılaşılan sorunlara ilişkin alt boyutlara ait katsayılarının regresyon modeli üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (p<0,001). Hesaplanan R²=0,562 değeri modelin karşılaşılan sorunlara ilişkin alt boyutlarca (psikolojik faktörlerden kaynaklı sorunlar –PFKS-, fiziksel faktörlerden kaynaklı sorunlar-FFKS-,kişisel faktörlerden kaynaklanan sorunlar-KFKS-) açıklanma oranının %56,2 olduğunu ortaya koymaktadır. Model üzerinde etkisi bulunan katsayılarla ilişkin t değerleri incelendiğinde ise iş bırakma eğilimini etkileyen en önemli sorun boyutunun “fiziksel faktörlerden kaynaklı sorunlar (t=6,353)” olduğu tespit edilmiş olup, bu sonuç korelasyon analizinden elde edilen bulguları destekler niteliktedir. Buna göre regresyon modeli şu şekilde kurulabilir:

$$\text{İş Bırakma Eğilimi} = 1,381 + 0,267 \times \text{PFKS} + 0,290 \times \text{FFKS} + 0,292 \times \text{KFKS}$$

Tablo 6: İşyerinde Karşılaşılan Sorunlar ile İş Bırakma Eğilimi Arasındaki İlişkiye Ait Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	Standart Beta Katsayısı (β)	t	Anlamlılık (p)	Anlamlılık
Sabit	1,378	18,042	0,000 ***	F=551,137 p=0,000
İşyerinde Karşılaşılan Sorunlar	0,748	23,476	0,000 ***	

*** : $p < 0,001$; $R^2 = 0,559$

Tablo 6'daki bulgulara göre değişkenler arasındaki basit doğrusal regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir (F=551,137; $p < 0,001$). Hesaplanan $R^2 = 0,559$ değeri modelin açıklanma oranının diğer bir ifadeyle işten ayrılma eğilimi üzerindeki değişimlerin %55,9'unun kadınların karşılaştığı sorunlar tarafından açıklandığını göstermektedir. Buna göre regresyon modeli şu şekilde kurulabilir:

$$\text{İş Bırakma Eğilimi} = 1,378 + 0,748 \times \text{Karşılaşılan Sorunlar}$$

Bu model, sorunlardaki bir birimlik artışın iş bırakma eğilimi üzerinde %55,9'luk bir artış sağladığını ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda araştırmada yapılan korelasyon ve regresyon analiz sonuçlarına göre, işyerinde karşılaşılan sorunlar ile çalışanların işi bırakma eğilimleri arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ve bu doğrultuda işyerinde karşılaşılan sorunlar ile alt boyutlarının çalışanların işi bırakma eğilimlerini doğrudan etkilediği açıkça görülmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın hipotezleri olan; "**H1**: Otel işletmelerindeki kadın çalışanların karşılaştıkları sorunlar, iş bırakma eğilimlerini pozitif yönde etkilemektedir", "**H1_a**: Otel işletmelerindeki kadın çalışanların karşılaştıkları psikolojik faktörlerden kaynaklanan sorunlar iş bırakma eğilimlerini etkilemektedir", "**H1_b**: Otel işletmelerindeki kadın çalışanların karşılaştıkları fiziksel faktörlerden kaynaklanan sorunlar iş bırakma eğilimlerini etkilemektedir" ve "**H1_c**: Otel işletmelerindeki kadın çalışanların karşılaştıkları kişisel faktörlerden kaynaklanan sorunlar iş bırakma eğilimlerini etkilemektedir" hipotezleri desteklenmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, kadınların iş yaşamında karşılaştığı sorunlar ve bu sorunların alt boyutları, işten ayrılma eğilimlerini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu sonuç, ülke ekonomisine ciddi anlamda katkılar sağlayan turizm sektöründe önemli bir yere sahip olan kadın çalışanların, iş yerlerindeki sorunların ortadan kaldırılmasına yönelik alınacak tedbirlerin önemini ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda özellikle emek-yoğun bir sektörde faaliyette bulunan otel işletmelerinde işlerin gereğinden dolayı çalışan kadın sayısının da fazla olması hususu göz önüne alındığında, ilgili tarafların (işletme sahibi ve yöneticilerinin, yasal organların vb.) bu konudaki farkındalıkları ve önlemleri daha da önemlidir.

8. SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmanın ilk bölümünde konuyla ilgili kavramlara yer verilmiş ve diğer çalışmalar da incelenerek detaylı literatür taraması yapılmış ve bazı resmi istatistik rakamlara yer verilmiştir. Daha önce de belirtildiği üzere, araştırmanın temel amacı turizm sektörü içerisinde önemli bir işletme türü olan otel işletmelerinde çalışan kadın çalışanların karşılaştığı sorunları analiz etmek ve bu sorunların iş bırakma eğilimlerine olan etkisini belirlemektir. Araştırmanın amacı doğrultusunda yapılan anova, korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda araştırma hipotezlerini destekleyen sonuçlara ulaşılmıştır. Diğer bir deyişle, kadın çalışanların karşılaştığı sorunlar ile iş bırakma eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Genel olarak bakıldığında kadın çalışanların karşılaştığı sorunlar ile iş bırakma eğilimleri arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, kadın çalışanların karşılaştığı sorunlar ile iş bırakma eğilimleri katılımcıların bazı bireysel özelliklerine göre de incelenmiş ve katılımcıların karşılaştığı sorunlar için demografik değişkenler açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmezken, iş bırakma eğilimleri açısından katılımcıların çalıştıkları bölümler arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak otel işletmelerinde çalışan kadın çalışanların karşılaştığı sorunlar ile iş bırakma eğilimleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişki örgütsel davranış açısından değerlendirildiğinde, kadın çalışanların karşılaştığı sorunların işgören devir oranı üzerinde önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Araştırmanın sonuçlarına göre, kadın çalışanların söz konusu sorunlardan en fazla karşılaştığı sorunlar aldıkları ücretin yaptıkları işin karşılığı olmadığını düşünmeleri ve çoğu zaman bünyelerinin kaldıramayacağı işler yapmak zorunda kaldıklarıdır. Ayrıca işletmede var olan terfi ve yükselme olanaklarının kendileri için daha zor olduğunu düşünmeleridir. Kadın çalışanların iş bırakmaya yönelmesinde ise yine öncelikle ücret ve ek ödemeler konusunun yanında başka işletmelerde daha iyi şartlarda iş bulabileceklerini düşünmeleri gelmektedir. Bunun yanında örgüt içinde yapılan cinsiyet ayrımcılıkları, iş şartlarının ağır olması ve çalışma saatlerinin uygun olmaması gibi sorunlar da kadın çalışanların iş bırakma eğilimlerini artıran konulardandır.

Araştırmadan elde edilen bulgu-sonuçlar değerlendirildiğinde, konuya ilişkin bazı öneriler geliştirilebilir. Söz konusu bu öneriler aşağıda sunulmuştur:

- Öncelikle, çalışma yaşamında önemli bir paya sahip olan kadın çalışanların tatminsizlik nedenleri detaylı olarak incelenip, yaptıkları işten tatmin olmalarını sağlama yönünde gerekli çalışmalar yapılmalıdır.

- İş yaşamının dışında annelik, ev hanımı gibi rolleri de üstlenen kadın çalışanların sahip olduğu fiziki özellikleri dolayısıyla çalışma saatleri, çalışma koşulları ve iş yükleri gibi konular yöneticiler tarafından dengeli bir şekilde ayarlanmalıdır.

- Örgüt yöneticileri çalışanlar arasında ayrımcılık ve adaletsizlik yapmamalı, her bir çalışana eşit şekilde terfi ve yükselme olanakları sunulmalıdır.

- Ayrıca bu çalışmada aleni bir şekilde karşılaşılmasa da, kadın çalışanların en fazla karşılaştığı sorunlardan birisinin de cinsel taciz olayları olduğu bilinmektedir. Yöneticilerin böyle bir duruma fırsat

vermemesi gerekliliğinin yanı sıra böyle durumlarla karşılaşıldığında uzaklaştırma, kınama, işten çıkarma gibi ağır yaptırımlar uygulamasının caydırıcı olabileceği düşünülebilir.

- Gelecekte yapılacak olan çalışmalarda, konuyla ilgili olarak diğer alanlarda çalışan kadınların sorunları da bu çerçevede incelenebilir. Yine aynı şekilde gerek turizm sektörü ve diğer türleri, gerekse diğer sektörlerde çalışan kadınların örgüte olan güven düzeyleri, tatminsizlik nedenleri ve çözüm önerileri, cam tavan sendromu, örgüt içi psikolojik ve fiziksel güçlendirme, tükenmişlik duygu düzeyleri gibi konuların detaylı bir biçimde incelenmesi, konuyla ilgili çözüm önerilerinin oluşturulmasına katkı sağlayacak uygulamalardan olacaktır.

9. KAYNAKÇA

Abid, Abdul Moeed-Jabbar, Abdul-Sarwar, Ambreen-Akhtar, Naveed-Iqbal, Javed (2013),“Problems Faced by Working Women in Banking Sector of Bahawalpur”,*Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol.5, No.1, May,(490-503).

Avcı, Nilgünve Küçükusta, Deniz (2009),“Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki”,*Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*,Cilt.20, Sayı.1,(33-44).

Aydın Tükeltürk, Şuleve Şahin Perçin, Nilüfer (2007),“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).

Aytaç Güner, Merve Tuğçe. (2010). *Kadın İşgücü ve Kadının İşgücüne Katılımı: Kriz Dönemlerinde Kadın İstihdamı*,Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ayvaz Kızılgöl, Özlem (2012),“Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz”,*Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt.13, Sayı.1,(88-101).

Babakus, Emin-Yavas, Ugur-Karatepe, Osman M. (2008),“The Effects of Job Demands, Job Resources and Intrinsic Motivation on Emotional Exhaustion and Turnover Intentions: A Study in the Turkish Hotel Industry”,*International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, Vol.9, No.4,(384-404).

Bebekoğlu, Gözdemve Wasti, S. Arzu (2002),“Çalışan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Temelli Düşmanca Davranışların Sebepleri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma”,*Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt.2, Sayı.2,(1-40).

Berber, Metinve Yılmaz Eser, Burçin (2008),“Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz”,*İş,Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt.10, Sayı.2, Nisan,(1-16).

Bilir Güler, Seyhan (2005),*Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadınların İşyerinde Karşılaştıkları Mesleki Baskılar: Trakya Bölgesi İmalat Sektöründe Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*,Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Birdir, Kemal (2000),“Türkiye’de Otel Genel Müdürlerinin İş Devir Süreleri ve Nedenleri Üzerine Bir Araştırma”,*Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt.11, Sayı.2, (142-148).

Bolcan, Aybike Elif (2006). *Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Can, Tayfur (2010),*Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı ve Kadın İstihdamı Konusunda Yaşanan Sorunlar: Kahramanmaraş'ta Tekstil Sektöründe Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Cam, Erdem (2004),“Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar”,*Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt.1, Sayı.1,(1-10).

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

Çamlıbel, Zafer (2010),*İş Güçlüğü ve İş Değiştirme Niyeti İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Çıkmaz, Güllü (2010),*Kadın Çalışanların İşyerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Bir Alan Çalışması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Dalkıranoglu, Tülinve Çetinel, Fatma Gül (2008),“Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Eğilimlerinin Karşılaştırılması”,*Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2008, Sayı.20,(277-298).

Davashgil, Verda (2011),*Kırsal Kalkınmada Kadın İşgücünün Rolü ve Kadın İşgücünü Etkileyen Faktörler*,Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Demir, Mahmut (2011),“İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği”,*Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*,Cilt.8, Sayı.1,(760-784).

Demirkol, Şehnaz-Fidan, Fatma-Pelit, Elbeyi (2004),“Turizm Sektöründeki Bayan İşgörenlerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”,*Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.1, Sayı.8,(71-88).

Diñç Kahraman, Selma (2010),“Kadınların Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi”,*Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, Cilt.3,Sayı.1,(30-35).

Doğan, İrem (2012),*İşyerinde Psikolojik Taciz ve Yıldırmanın İşten Ayrılmalar Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir İnceleme*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Eroğlu, Feyzullah (2000),*Davranış Bilimleri*, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul.

Fettah, Melek (2006),*İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Fitzgerald, Louise F.-Drasgow, Fritz-Hulin, Charles L.-Gelfand, Michele J.-Magley, Vicki J. (1997),“Antecedents and Consequences of Sexual Harassment in Organizations: A Test of an Integrated Model”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.82, No.4, September(578-589).

Gutek, Barbara A. and Morasch, Bruce (1982),“Sex-Ratios, Sex-Role Spillover, and Sexual Harassment of Women at Work”, *Journal of Social Issues*, Vol.38, No.4,(55-74).

Hyder, Bushra (2009),“Study Group on Gender Issues, *Working Group on ‘Women ve Economy’*” holds its 4th Roundtable, Pakistan. <http://ips.org.pk/archives-of-whats-new/163-workinggroupwomen/1628-difficulties-faced-by-working-women> (04.12.2015).

Kaya, Canan (2009),*Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Kılıç, Taşkın (2013),*Bireysel ve Kolektif Yeterlilik Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçlarına İlişkin Bir Model Önerisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Kim, Woo Gon-Leong, Jerrold K.-Lee, Yong Ki (2005),“Effect of Service Orientation on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention of Leaving in A Casual Dining Chain Restaurant”,*International Journal of Hospitality Management*, Vol.24,No.1,(171-193).

Kocacık, Faruk ve Gökkaya, Veda B. (2005),“Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt.6, Sayı.1,(195-219).

Kocacık, Farukve Ayan, Sezer (2011),“Türkiye’de Tekstil Alanında Çalışan Kadınlar ve Sorunları: (İstanbul-Adana-Denizli-Sivas ve Tekirdağ İli Örnekleri)”,*Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt.8, Sayı.1, (464-483).

Kudachi, S. A. (2014),“Problems Faced By Women in the Educational Institutions of Bijapur”,*International Journal of Science and Research(IJSR)*, Vol.3, Issue.9, September,(1465-1467).

Kumaş, Handanve Çağlar, Atalay (2011),“Türkiye’de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler: TÜİK 2009 Hane Halkı İşgücü Anketi Ham Verileri ile Cinsiyete Dayalı Bir Karşılaştırma”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt.29, Sayı.2,(249-289).

Kuzgun, Yıldızve Sevim, Seher A. (2004),“Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki”,*Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt.37, Sayı.1,(14-27).

Küçükkalay, A. Mesud (1998),“Türkiye’de Planlı Dönemde Kadın Nüfusu ve Kadın İşgücü İstihdamındaki Gelişmeler”,*Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.3, Sayı.3, Güz,(35-44).

Laschinger, Heather K. Spence-Finegan, Joan-Shamian, Judith (2001),“The Impact of Workplace Empowerment, Organizational Trust on Staff Nurses’ Work Satisfaction and Organizational Commitment”, *Health Care Management Review*, Vol.26, No.3,(7-23).

Maqsood, Rakhshanda-CH., Bushra-Zia, Qamar-Cheema, Asghar (2005),“Problems of Employed Women at Faisalabad-Pakistan”*Journal of Agriculture ve Social Sciences*, Vol.1, No.3,(245-247).

Oaxaca, Ronald (1973),“Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets”,*International Economic Review*, Vol.14, Issue.3, October,(693-709).

Onay, Meltem ve Kılıç, Sevde (2011),“İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar”,*Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt.3, Sayı.2,(363-372).

Örücü, Edip-Kılıç, Recep-Kılıç, Taşkın (2007),“Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”,*Yönetim ve Ekonomi*, Cilt.14, Sayı.2,(117-135).

Parlaktuna, İnci (2010),“Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”,*Ege Akademik Bakış*, Cilt.10, Sayı.4, Ekim, (1217-1230).

Pelit, Elbeyi-Öztürk, Yüksel-Arslantürk, Yalçın (2011),“The Effects of Employee Empowerment on Employee Job Satisfaction: A Study on Hotels in Turkey”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol.23, Issue.6,(784-802).

Rusbult, Carly E-Farrell, Dan-Rogers, Glen-Mainous III, Arch G. (1988), “Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction”,*Academy of Management Journal*, Vol.31, No.3, September,(599-627).

Sayın, Esin (2011),“Kadın Girişimcilerin Sorunlarının Betimleyici Analizi”,*Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt.3, Sayı.1,(23-32).

Shafique, Owais-Anwar, Faiza-Akbar, Sahaab-Khan, Uroosa Akhtar (2012),“Problems Encountered by Women in Education Sector of Bahawalpur”,*Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol.4, No.2, June,(876-886).

Shelton, Lois M. (2006),“Female Entrepreneurs, Work-Family Conflict, and Venture Performance: New Insights into the Work-Family Interface”,*Journal of Small Business Management*, Vol.44, No.2, April,(285-297).

Soysal, Abdullah (2010),“Kadın Girişimcilerin Özellikleri, Karşılaştıkları Sorunlar ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler: Kahramanmaraş İlinde Bir Araştırma”,*Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt.5, Sayı.1, Nisan,(71-95).

Spreitzer, Gretchen M.-Kizilos, Mark A.-Nason, Stephan W. (1997),“A Dimensional Analysis of the Relationship Between Psychological Empowerment and Effectiveness Satisfaction, and Strain”,*Journal of Management*, Vol.26, No.5, July,(679-704).

Tiritoğlu, Esra (2006),*Konaklama İşletmelerinde Stres Faktörlerinin İşgören Devir Hızına Etkisi Üzerine Bir Alan Araştırması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Tuncer, Mehmet (2012),*Çalışma Yaşam Kalitesinin Çalışanların İşlerinden Ayrılma Niyetlerine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2007). “İşgücü, İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri/Sorularla Resmi İstatistikler Dizisi-1”, Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Haber Bülteni. (2015). “İstatistiklerle Kadın, 2014”, Sayı: 18619, Mart 2015. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18619> (03.10.2015).

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) Haber Bülteni. (2014). “TİSK İşgücü Piyasası Bülteni-Yıllık 2013 (2013 Yıllık TÜİK HİA Verilerinin Değerlendirilmesi)”, İşgücü Bülteni, Sayı: 27.

Ural, Ayhan ve Kılıç, İbrahim (2006), *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*, Detay Yayıncılık, Ankara.

Yazıcıoğlu, İrfan (2009), “Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Örgütsel Güven Duyguları ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Alan Araştırması”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.8, Sayı.30, Güz, (235-249).

Yılmaz, Abdullah-Bozkurt, Yavuz-İzci, Ferit (2008), “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.9, Sayı.2, (89-114).

Yüksel, Oğuzhan ve Adıgüzel, Orhan (2015), “Kamu Hastaneleri Birliği Kapsamında Yer Alan Sağlık Kurumlarında Çalışanlar Açısından Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve İş Motivasyonu Üzerine Etkilerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt.8, Sayı.39, Ağustos, (1019-1027).

Wikipedi Özgür Ansiklopedi (2016), “Dünya Nüfusu”, Wikipedi Özgür Ansiklopedi, https://tr.wikipedia.org/wiki/D%C3%BCnya_n%C3%BCfusu (18.03.2016).

Zopiatis, Anastasios-Constanti, Panayiotis-Theocharous, Antonis L. (2014), “Job Involvement, Commitment, Satisfaction and Turnover: Evidence From Hotel Employees in Cyprus”, *Tourism Management*, Vol.41, No.1, April, (129-140).