

Otel İşletmelerinde Karşılaşılan Fiziksel Sorunların Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma

The Effect of Physical Problems Encountered in Hotels on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Study on Female Employees

Şerif Ahmet DEMİRDAĞ* 

Özet

Özellikle az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerdeki mevcut kültür yapılarına bağlı olarak, kadın çalışanların iş yaşamında erkeklere oranla dezavantajlı olduğunu belirtmek mümkündür. Kadınların çalışmasına ya da yükselmesine çok ılımlı yaklaşmayan bu kültürlerde yer alan sabit ya da geleneksel fikirler bu kanyı destekler niteliktedir. Diğer taraftan, bir hizmet sektörü niteliğinde olan turizm sektöründe de kadın çalışanların cinsiyet açısından karşılaştığı birtakım sorunlar yer almakta olup, bu sorunlar çalışanların farklı örgütsel davranışları üzerinde etkili olabilmektedir. Buradan hareketle, bu araştırmanın amacı otel işletmelerinde çalışan kadınların işyerinde karşılaştığı fiziksel sorunların örgütsel bağlılıkları ve iş tatmin düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırmanın amacı doğrultusunda veri

* Dr. Öğr. Üyesi, Giresun Üniversitesi, Bulancak Kadir Karabaş U.B.Y.O., Turizm İşletmeciliği Bölümü, Giresun, Türkiye. E-posta: serif.demirdag@giresun.edu.tr, ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-4317-5727>

toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmış olup, Muğla ilinin Fethiye ilçesinde faaliyet gösteren otel işletmelerinden toplamda 398 kullanılabilir anket elde edilmiştir. Veri toplama ve kullanma sürecine ilişkin 01.12.2021 tarihinde etik kurulu onayı (17/3, E-50288587-050.01.04-59915) alınmıştır. Verilerin analizinden elde edilen bulgulara göre, kadın çalışanların işyerinde karşılaştıkları fiziksel sorunlar ile örgütsel bağlılıkları arasında kuvvetli ve negatif yönlü; fiziksel sorunlar ile iş tatmin düzeyleri arasında ise anlamlı zayıf ilişkiler tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın Çalışanlar, İşyeri Sorunları, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Turizm Sektörü

Abstract

It is possible to state that female employees are less advantageous than male in business life, especially when considering the existing cultural structures in underdeveloped or developing countries. The fixed or traditional ideas in these cultures, which often do not approach women's work or promotion very moderately, support this opinion. In the tourism sector, which is a service sector, there are some problems faced by female employees in terms of gender, and these problems can affect the different organizational behaviors of employees. From this point of view, the aim of this research is to determine the effect of physical problems faced by female working in hotels on their organizational commitment and job satisfaction levels. In line with the purpose of the research, data was collected through a survey, and a total of 398 usable questionnaires were obtained from hotels operating in the Fethiye district of Muğla province. Ethics committee approval (17/3, E-50288587-050.01.04-59915) was obtained on 01.12.2021 regarding the data collection and processing. According to the findings obtained from the analysis of the data, strong and negative relationships were found between the physical problems faced by female employees in the workplace and their organizational commitment, and there were significant weak relationships between physical problems and job satisfaction levels.

Keywords: Female Employees, Workplace Problems, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Tourism Sector

Extended Abstract

Throughout the ages, women have played very important roles in production, working life and right at the center of life. Although there are prejudices against women's participation in production, management and working life in some underdeveloped or developing countries, it is seen that these taboos are gradually disappearing compared to the past. It can be said that the understanding that prevented women from getting education, having a voice, the right to vote, walking alone on the street, driving in traffic, and freedom of attire, which was frequently seen in the aforementioned countries before, has decreased considerably compared to previous periods or has completely disappeared in many of them. According to the 2019 report of the United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, approximately 3.9 billion (49.58%) of the world's population are women. In Turkey which is a developing country in the middle of eastern and western cultures in terms of its geopolitical position, the ratio of women is very close to the global ratio of total women. The latest population-based data of the Turkish Statistical Institute (TUIK, 2020) for 2020, the female population in Turkey has been calculated as approximately 41.7 million (49.9%). However, when the women employment in the same report is analyzed, it is seen that the employment rate of women in Turkey is less than half of the men. However, when the rate of female employees is evaluated in general in global terms, it is obvious that this rate is higher in Turkey (particularly when compared to many other eastern countries). There are some problems that women in many fields of work face in the workplace, sometimes based on their physical characteristics and sometimes on gender, and it can be stated that these problems also affect other problems. In this study, the physical problems faced by women working in hotel businesses were determined and attempts were made to show what the effect of these problems on organizational commitment and job satisfaction may be.

When the individual characteristics of the participants are examined, it is seen that most of the female employees (36.7%) are between the ages of 18-22; half of them (50.3%) are single; more than half of them (68.6%) do not have children; more than half

of them (69.6%) received education at the university level; and, nearly half of them (50.8%) work at the minimum wage level. In general, the arithmetic mean of physical problems faced by female employees was calculated slightly below the middle level ($\bar{x}=2.72$). In other words, most of the answers given by female employees to the items regarding the problems were below the medium level and so they stated that they did not encounter many problems. When the answers given to the items in the organizational commitment scale are examined, it is understood that female employees are highly ($\bar{x}=4.20$) committed to their organization. Similarly, it is possible to state that the job satisfaction levels of female employees are high ($\bar{x}=3.89$) according to their answers to the statements in the job satisfaction scale. When the relationship between the variables was examined, it was determined that there was a strong and negative relationship between the physical problems faced by female employees and their organizational commitment. The relationship between job satisfaction and physical problems faced by female employees was found to be low and significant. As a result of the regression analysis performed to determine the effect between the variables, it is understood that only 0.5% ($R^2=0.005$) of the changes in the organizational commitment and only 2.1% ($R^2=0,021$) of the changes in the job satisfaction of female employees are due to physical problems. Therefore, it is understood that the physical problems faced by female employees have a significant effect, albeit at a low level, on both their organizational commitment and their job satisfaction levels. In this direction, both of the research hypotheses developed within the scope of the research have been supported.

Giriş

Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal İşler Departmanı Nüfus Bölümü'nün (United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division) 2019 yılı raporuna göre dünya nüfusunun 3 milyar 905 milyonunu (%49,58) kadınlar oluşturmaktadır. Türkiye bazında ise Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK, 2020) nüfusa dayalı son verileri olan 2020 verilerine göre, Türkiye'deki kadın nüfusu 41 milyon 698 bindir (%49,9). Ancak aynı raporda yer alan kadın istihdamı incelendiğinde, Türkiye'de kadınların istihdam oranının erkeklerin ya-

rısından daha az olduğu görülmektedir. Daha açık bir ifadeyle, Türkiye’de 15 yaş ve üzerinde istihdam edilenlerin toplam oranı %45,7 olup; kadınların oranı %28,7 iken istihdam edilen erkeklerin oranının ise %63,1 olduğu belirtilmektedir. Bu rakamlara göre, Türkiye’de ortalama 80 milyon insanın yaşadığı varsayıldığında, istihdam edilen insanların sayısı yaklaşık 36,5 milyon olurken, bu oran içinden istihdam edilen kadınların oranının yaklaşık 10,5 milyon dolaylarında olduğu söylenebilir. Kadın çalışanların oranı genel olarak değerlendirildiğinde, jeopolitik konumu bakımından doğu ve batı kültürlerinin tam ortasında yer alan ve gelişmekte olan bir ülke konumundaki Türkiye’de bu oranın (diğer pek çok doğu ülkesine oranla) yüksek olduğu aşikârdır. Birçok çalışma alanında yer alan kadınların bazen fiziksel özellikleri bazen de cinsiyete dayalı olarak iş yerlerinde karşılaştıkları birtakım sorunların başkaca sorunlara etki ettiği belirtilebilir. Bu noktadan hareketle, bu çalışmada hizmet işletmeleri niteliğinde olan otel işletmelerinde çalışan kadınların iş yerinde karşılaştıkları fiziksel sorunlar belirlenerek, bu sorunların örgütsel bağlılık ve iş tatminleri üzerindeki etki ortaya konmaya çalışılmıştır. Turizm sektöründe gerçekleştirilen işlerin çoğu genellikle yüz yüze iletişim ve yoğun tempo gerektirmektedir. Bu açıdan bakıldığında, otel işletmelerinde yapılan işler çalışanları sadece fiziksel olarak değil psikolojik olarak da olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Çalışmanın ilerleyen bölümünde kadın çalışanların iş yerinde karşılaştıkları fiziksel sorunlar, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ilgili genel bilgiler ve otel işletmelerindeki mevcut durum aktarılmış olup, daha sonraki bölümlerde ise araştırmanın yöntemine, verilerin analizinden elde edilen bulgulara ve yorumlarına, son olarak sonuç ve öneriler bölümüne yer verilmiştir.

Kavramsal Çerçeve

İş yerinde karşılaşılan sorunlar her çalışan için bir sorundur, ancak kadın çalışanlar kadın olmalarından kaynaklı iş arama sürecinden yükselmeye kadar bazı sorunlarla da baş etmek durumunda kalmaktadır. Örneğin Demirkol ve Oğuz (2019, s. 124-135), otel işletmelerinde çalışan kadınların karşılaştığı sorunlara sebep olan unsurları; “toplumun ataerkil yapısı”, “kadınlara yönelik kariyer engelleri”, “cam-tavan sendromu”, “göstermelik ödün verme”, “yasal düzenlemelerdeki eksiklikler”, “örgütsel ayrımcılık”, “iletişim ağlarına ulaşamama ya da dışında bırakılma”, “istihdamda eşitlik ilkesinin

eksikliği”, “iş-aile çatışması”, “esnek olmayan çalışma saatleri”, “eğitim ve meslek edinmede fırsat eşitsizlikleri”, “çocuk bakımındaki düzenlemelerin yetersizliği”, “kadın ve türban” ve “taciz” şeklinde sıralamıştır. Oysa turizm işletmelerindeki faaliyetler (özellikle de konaklama işletmeleri) tamamıyla eve kabul edilen misafirler gibidir. Her nasıl eve gelen misafirlerle genelde kadınlar ilgileniyorsa, turizm işletmelerinde de kadınların yeri ve önemi aynı derecede yüksektir. Konaklama işletmelerinde misafirlerin ilk karşılandığı yer olan ön büroda genellikle bakımlı ve düzgün diksiyona sahip kadınlar görev almaktadır. Yine estetik görüntüleri ve pratik olmaları bakımından restoranda, barda, mutfakta ve aynı şekilde işletmenin odaları ve genel alanlarının bakımlarını yapan kat hizmetleri görevlileri de genelde kadınlardan oluşmaktadır (Pelit, Güçer ve Demirdağ, 2016, s. 47). Bu sebeple, kadın çalışanların her alanda olması gerektiği gibi turizm sektöründe de karşılaştığı sorunlar incelenmeli ve buna yönelik çözüm önerileri ve politikalar geliştirilmelidir. Ayrıca, sahip oldukları bilgi ve beceriden ziyade, işe alımlarda işlerin aksamaması adına aile ilişkileri dikkate alınarak genellikle genç ve bekar kadınların tercih edilmesi, evli ve daha ileri yaştaki kadınların iş bulmalarını da zorlaştırabildiğini (Alparslan, Çetinkaya Bozkurt ve Özgöz, 2015, s. 70) belirtmekte yarar vardır. Halihazırda çalışma hayatında var olmaya çalışan kadınların da anne, ev hanımı, eş gibi birden çok kimlik ve sorumlulukla birlikte karşılaştıkları bu sorunlarla (Gül, Yalçınoğlu ve Atlı, 2014, s. 174) baş etmesi daha da zor hale gelebilmektedir.

Kadın çalışanların özellikle turizm sektöründe karşılaştığı sorunlar üzerine gerek Türkiye’de gerekse dünya genelinde çok sayıda akademik çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bazılarının; kariyer engelleri ve cam tavan sendromu (Anafarta, Sarvan ve Yapıcı, 2008; Aydın Tükeltürk ve Perçin, 2008; Carvalho, Costa, Lykke ve Torres, 2019; Ciğer ve Uyar, 2016; Ersoy ve Ehtiyar, 2021; Knutson ve Schimidgall, 1999; Li ve Leung, 2001; Ng ve Pine, 2003; Örucü, Kılıç ve Kılıç, 2007; Remington ve Kitterlin-Lynch, 2018 vb.), çalışma yaşamında karşılaştıkları genel sorunlar ve diğer örgütsel değişkenlerle ilişkisi (Çelik Uğuz ve Topbaş, 2016; Demirkol, Fidan ve Pelit, 2004; Gentry, 2007; Güçer, Keleş, Demirdağ ve Çelikkanat, 2018; Pelit vd., 2016 vb.), cinsiyet ayrımcılığı (Çiçen, Boyacıoğlu ve Oğuzhan, 2020; Dalkıranoğlu ve Çetinel, 2008; Demir, 2011; Je, Khoo ve Yang, 2020; Tümen, Tepeci ve

Onağ, 2011; Türker, 1997; Unur ve Şanlı, 2018 vb.) gibi kritik konular üzerinde yoğunlaşmış olduğu görülmektedir. Bu çalışmada ise otel işletmelerinde çalışan kadınların işyerinde karşılaştıkları fiziksel sorunları belirlemeye yönelik, sözlü ya da fiziksel tehdit, cinsel taciz, bilinçli olarak daha fazla iş verilmesi, bünyesinin kaldıramayacağı işlerin verilmesi, dış görünüşünün iş arkadaşları ve yöneticileri tarafından eleştirilmesi, yaptığı işin karşılığı olan ücreti alamama ve fiziksel çalışma koşulları gibi faktörlerin kadın çalışanlar tarafından algı düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır. Kadın çalışanların otel işletmelerinde çalışırken karşılaştıkları bu fiziksel sorunların örgütsel bağlılıkları ve iş tatminlerini etkileyeceği de ortadır. Bu çalışma bu etkinin yönü ve şiddetini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Bağlılık kavramı, Türk Dil Kurumu Sözlükleri (2022) Güncel Türkçe Sözlükte “bağlı olma durumu”, “birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duymak, sadakat” ve “bağlılaşım” gibi anlamlar ifade etmektedir. Günlük hayatta da sıklıkla kullanılan bu kavram, herhangi bir kimseye ya da bir şeye olan bağlı olma durumudur. Bu tanımlamaya göre, örgüt açısından örgüte bağlılık da örgüte duyulan bağlı olma hissi, örgüte sadakat duyma, örgütün amaç ve hedeflerini kabullenerek uyum sağlama, bu amaç ve hedeflere ulaşmada fazladan çaba sarf etme ve örgütte kalabileceği en uzun süre kalma istekliliği şeklinde ifade edilebilir. Benzer bir şekilde Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1974, s. 604) da örgütsel bağlılığı “örgüte bağlı olma, örgütte kalma niyeti, örgütün amaç, hedef ve değerleriyle özdeşleşme ve örgüt adına fazladan çaba gösterme” şeklinde tanımlamıştır. Diğer taraftan, sosyo-psikolojik bir varlık olan insanların duygu, düşünce, sevgi ve bağlılık gibi manevi özellikleri ya da bu duygularının şiddetleri farklı faktörlerden etkilenerek değişebilmektedir.

Genel olarak çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen faktörler; “çalışanın yaşı, cinsiyeti, medeni durum, eğitim durumu, sosyal hakları, ücreti ve deneyimi”, “örgütteki adalet algısı, örgüte güven ve işten tatmin olma düzeyi”, “rol belirsizliği ve rol çatışması”, “işin önemi ve alınan destek”, “örgütsel kararlara katılma”, “iş güvenliği, tanınma ve yabancılaşma”, “çalışma saatleri, ödüller ve cezalar”, “terfi ve yükselme olanakları, iş arkadaşları, başka iş olanakları” ve “yönetici davranışları ve ilgileri” şeklinde sıralanmaktadır (Balay, 2000; Bayram, 2005, s. 134; Çetin, 2004, s. 99). Bir hizmet sektörü niteliğinde olan turizm sek-

töründeki işletmelerin amaç ve hedeflerine ulaşması, çalışanların başarısı ve performansı ile doğru ilişkilidir. Dolayısıyla, örgütüne bağlı olan, sadakat duyan çalışanlar sahip oldukları bu duygu ile işi ve işletmeyi daha fazla benimseyerek işletmenin amaç ve hedeflerine ulaşmasına doğrudan katkı sağlayacaktır (Zaffane, 1994, s. 978). Bu sebeple, işletmelerin nitelikli işgörenleri istihdam etmesi, onlara gelişme olanağı sunması, işlerine ve örgütlerine bağlılıklarını sağlaması (Avcı ve Küçükusta, 2009, s. 36) ve ayrıca güven duyabilecekleri bir örgüt inşa etmesi, işlerinde tatmin olmalarını sağlaması gibi uygulamalar önem kazanmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramı literatürde ilk kez 1956 yılında “The Organization Man” isimli bir eserde Whyte tarafından ele alınmıştır. Whyte (1956, s. 11-12) bu eserinde örgütteki çalışanları tanımlayarak, bu kimseleri sadece çalışan olarak değil aynı zamanda örgüte ait olan kişi olarak betimlemiştir. Daha sonraki süreçte ise örgütsel bağlılık kavramı Porter başta olmak üzere Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi birçok araştırmacı tarafından ele alınmış olup (Işık ve Yasım, 2017, s. 1582), örgütsel bağlılık üzerine sayısız araştırma yapılmıştır. Bu çalışma, otel işletmelerinde çalışan kadın işgörenleri kapsadığından dolayı özellikle konaklama işletmeleri başta olmak üzere turizm işletmelerinde yapılan bazı kritik çalışmaların incelenmesi yerindedir.

Örgütsel bağlılıkla ilgili olarak turizm işletmelerinde gerçekleştirilen çalışmaların genellikle farklı bir örgütsel değişkenle arasındaki ilişkinin ya da birbirlerine olan etkisinin incelendiği görülmektedir. Örneğin, turistik tesislerde kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın iş-aile çatışmasının aracı rolü ile yaşam tatmini üzerindeki etkisinin araştırıldığı bir çalışmanın (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007) sonucuna göre, tüm bağlılık türlerinin yaşam tatmini pozitif yönde, iş-aile çatışmasının ise negatif yönde etkilediği belirtilmektedir. Avcı ve Küçükusta (2009) tarafından konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan çalışmanın sonucunda; örgütsel öğrenme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcutken, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Beş yıldızlı otel işletmelerinde örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen Çavuş ve Gürdoğan (2008), çalışmalarında

normatif örgütsel bağlılığın duygusal ve devam örgütsel bağlılığına göre daha güçlü olduğu, genel anlamda örgütsel bağlılık ile örgüt kültürü arasında zayıf düzeyde ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Biri negatif diğeri pozitif iki farklı değişken olan mobbing ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi sayfiye ve şehir otel işletmelerinde inceleyen Pelit ve Kılıç'ın çalışmasında (2012), beklendiği gibi iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Söz konusu ilişki şehir ve sayfiye otel işletmeleri açısından anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Benzer bir şekilde, Uzun ve Yiğit (2011) tarafından olumsuz bir değişken olan örgütsel stres ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik orta kademe otel yöneticileri üzerine yapılan çalışmanın sonucuna göre, örgütsel stres ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında anlamlı negatif ilişki tespit edilmiş olup, yöneticilerde örgütsel stres azaldıkça duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın arttığı belirlenmiştir.

Yeh (2019) tarafından Tayvan'da faaliyet gösteren 20 uluslararası otel işletmesinde örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Vujičić, Jovičić, Lalić, Gagić ve Cvejanov (2014) tarafından Sırbistan Novi Sad'da faaliyet gösteren otel işletmeleri, seyahat acenteleri ve restoranlarda çalışanların iş güvencesizliği, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, bulgular örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında güçlü ilişkiler olduğunu, iş güvencesizliğinin ise iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında negatif ilişkiler olduğunu göstermektedir. Vujičić vd.'nin gerçekleştirdiği çalışmada da bu çalışmada olduğu gibi örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkinin Sırbistan'daki seyahat acentelerinde incelendiği diğer bir çalışmanın (Dramićanin, Perić ve Pavlović, 2021) sonucuna göre, örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında kuvvetli ve pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öyle ki, örgütüne bağlılık ve sadakat duyan bir çalışanın işinden tatmin olması da beklenen bir durum olarak nitelendirilebilir.

González, Sánchez ve López-Guzmán (2016) tarafından İspanya Cordoba'da faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışanların eğitim düzeylerinin örgütsel bağlılık ve iş tatminleri üzerindeki etkisinin araştırıldığı çalışmada, eğitim düzeyinin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak, işletme çalışanlarının eğitim durumu ne kadar düşükse örgüte bağlılıkları da o derece arttığı da tespit edilmiştir. Son olarak iş tatmini, örgütsel bağ-

lılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş bırakma eğilimine olan etkisinin Kuzey Kıbrıs'ta faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan önbüro personeli üzerinde araştırıldığı çalışmaya (Uludağ, Khan ve Güden, 2011) göre, iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif, işten ayrılma niyeti ile negatif bir ilişkiye sahip olduğu, ayrıca örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişkili olduğu belirlenirken, bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

İş tatmini, çalışanların işleriyle ilgili olarak kendilerini iyi hissetme derecesini betimleyen ve işin kendileri için ne kadar anlam taşıdığını ifade eden bir kavramdır (Shamir ve Salomon, 1985, s. 455). Çalışanların işlerinden hoşlanma veya hoşlanmama derecesi ile ilgili bir tutum olan iş tatmini (Bruck, Allen ve Spector, 2002, s. 338), işle ilgili duyguları, tutumları ve tercihleri tanımlamakta olup, pek çok faktörden kolayca etkilenmektedir (Chen, 2008, s. 106). İş tatminini etkileyen faktörler genel anlamda bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere iki sınıfta gruplandırılabilir (Güçer ve Demirdağ, 2014, s. 15). Sözelimi bireysel faktörlerin çalışanın kendisiyle ilgili kişisel (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum gibi demografik faktörler) faktörlerden; örgütsel faktörlerin ise çalışma alanıyla ilgili olan (çalışma koşulları, yönetici-çalışan-iş arkadaşları ile olan ilişkiler, ücret gibi örgütsel faktörler) faktörlerden meydana geldiği belirtilebilir.

Luthans'ın (1995, s. 170-172) da belirttiği üzere iş tatmini işle ilgili oluşan durumlara karşı bir duygusal tepkidir ve soyut olduğundan bu tepki görülemez olup ancak ifade edilebilmektedir. Bu yönüyle iş tatmininin derecesi sadece çıktıların beklentileri ne derecede karşıladığıyla ifade edilebilmekte olup iş, ücret, terfi -yükselme olanakları, iletişim, yönetim tarzı gibi pek çok faktörle ilgili tutumlara işaret eder. Soyut bir kavram olan iş tatmininin ortalama belirlenmesinde ise genel kabul gören ve popüler bir ölçek olan Minnesota tatmin ölçeği kullanılmaktadır. Weiss, Dawis ve England tarafından 1967 yılında geliştirilmiş olan ölçek, 1985 yılında Baycan tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Uzun ve kısa olmak üzere iki formda bulunan ölçeğin, bu çalışmada da olduğu gibi genellikle 20 ifadeden oluşan kısa formu kullanılmaktadır. Bu bilgiler ışığında, nicel araştırma deseni kapsamında araştırmaya yönelik test edilmek üzere ana hipotezler şu şekilde belirlenmiştir;

H1: Otel işletmelerinde çalışan kadınların karşılaştıkları fiziksel sorunların örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Otel işletmelerinde çalışan kadınların karşılaştıkları fiziksel sorunların iş tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Araştırma Yöntemi

Betimsel nitelik taşıyan ve uygulamaya yönelik yapılmış olan bu çalışmanın evrenini Muğla ilinin Fethiye ilçesinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Muğla İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü (2022) resmî internet sayfasında yer alan turizm istatistiklerine göre, Aralık 2021 tarihi itibarıyla Fethiye ilçesinde 5 adet 5 yıldızlı tatil köyü, 7 adet 5 yıldızlı otel, 17 adet 4 yıldızlı otel, 26 adet 3 yıldızlı otel, 5 adet 2 yıldızlı otel, 3 pansiyon, 4 butik otel ve 6 özel tesis olmak üzere toplamda 73 adet turizm işletme belgesine sahip olan işletme bulunmaktadır. Verilerin toplandığı süre zarfında söz konusu işletmelerde çalışan toplam kadın sayısının verildiği bir veri bulunamamıştır. Bunun en büyük nedeninin, işletmelerin büyük bir bölümünün sezonluk olması ve genel itibarıyla turizm sektöründe işgören devir oranının yüksek olması düşünülebilir. Evreninin tamamına ulaşılması zaman, sezon, maliyet ve kontrol gibi kısıtlardan dolayı zor olduğundan araştırmada kolayda örneklem alma yolu tercih edilmiştir. Araştırmacının daha önce ilgili bölgede çalışmış olması ve bölgedeki çok sayıda otele ulaşabilme imkânı yüz yüze yapılan anketlerin daha kolay ve güvenilir bir şekilde uygulanmasına olanak sunmuştur. Verilerin toplanma işlemi sezon sonunda yapıldığı için aktif faaliyet gösteren tüm işletmelerdeki kadın çalışanların tamamına ulaşmaya çalışılmıştır. Toplamda 17 konaklama işletmesinde eylül 2021-ocak 2022 arasında 500 anket uygulanmış olup, geri dönen 398 anketin araştırma için kullanılabilir olduğu belirlenmiştir. Söz konusu anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümünde kadın çalışanların bireysel özelliklerine ilişkin 8 ifade; ikinci bölümünde daha önce Doğan (2012), Pelit vd. (2016) ve Güçer vd. (2018) tarafından da kullanılmış olan iş yerinde karşılaşılan sorunlar ölçeğinin fiziksel sorunlar boyutuna ait 7 ifade; üçüncü bölümünde oldukça popüler olan Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilmiş olan iş tatmin ölçeğinin kısa formuna ait 20 ifade ve son bölümünde ise Jaworski ve Kohli (1993, s. 68) tarafından geliştirilip uygulanan örgütsel bağlılığı belirlemeye yönelik tek boyutlu 7 ifade yer almaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin ifadeler 5'li Likert tipi derecelendirmeye uygun olarak tasarlanmıştır.

Ölçeklerin geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları hesaplanmış ve buna göre karşılaşılan fiziksel sorunlar ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı α : 0,728; örgütsel bağlılık ölçeğinin α : 0,705 ve iş tatmini ölçeğinin katsayısı ise α : 0,886 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu değerlere göre fiziksel sorun ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin yüksek, iş tatmin ölçeğinin ise oldukça yüksek (0 ile 1 arasında değer alan α katsayısı 1'e yakındır) düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir (Ural ve Kılıç, 2006, s. 286). Verilerin analizinde kadın çalışanların bireysel özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları; karşılaştıkları fiziksel sorunlar, örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeylerine ilişkin aritmetik ortalamaları, standart sapma değerleri ile frekans ve yüzde dağılımları hesaplanarak yorumlanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki/etkinin belirlenmesine yönelik ise korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır.

Bulgular ve Yorum

Araştırma kapsamında incelenen kadın çalışanların bireysel özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1'de ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Tablo 1. Kadın Çalışanların Bireysel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Değişkenler	Gruplar	f	%	Değişkenler	Gruplar	f	%
Yaş	18-22 yaş arası	146	36,7	Sektördeki Tecrübesi (Yıl)	2 yıldan az	238	59,8
	23-27 yaş arası	82	20,6		2-4 yıl arası	82	20,6
	28-32 yaş arası	92	23,1		5-7 yıl arası	61	15,3
	33-37 yaş arası	51	12,8		8 yıl ve üzeri	17	4,3
	38-42 yaş arası	17	4,3	İşletmedeki Toplam Çalışma Süresi (Yıl)	2 yıldan az	288	72,4
	43-47 yaş arası	10	2,5		2-4 yıl arası	75	18,8
Medeni Durumu	Evli ve çocuklu	113	28,4	Eğitim Durumu	5-7 yıl arası	28	7,0
	Evli ve çocuksuz	69	17,3		8 yıl ve üzeri	7	1,8
	Bekar	200	50,3		İlköğretim	25	6,3
	Diğer	16	4,0	Lise	96	24,1	
Çocuk Sayısı	Çocuğu yok	273	68,6	Ortalama Aylık Geliri (TL)	Üniversite	277	69,6
	1 çocuk	45	11,3		2850 ve altı	202	50,8
	2 çocuk	63	15,8		2851-3500 arası	163	41,0
	3 ve üzeri çocuk	17	4,3		3501 ve üzeri	33	8,3

Araştırmaya katılan toplam 398 kadın çalışanın yarısından fazlasının (%57,3) 27 yaş altında olduğu görülmektedir. Turizm sektörünün dinamik yapısı ve yoğun çalışma temposundan dolayı bu sektörde çalışmayı genellikle genç çalışanlar tercih etmekte ya da edilmektedir. Benzer bir şekilde kadın çalışanların medeni durumları incelendiğinde, %50,3'ünün bekar olduğu, %17,3'ünün evli ama çocuk sahibi olmadığı anlaşılmaktadır. Bu durum da yine turizm sektörünün yapısal özellikleri ile ilişkili olup, sezonluk özellik göstermesi, çalışanlarda gelecek kaygısı oluşturmaları ve çalışma koşulları ile açıklanabilmektedir. Kadın çalışanların otelcilik sektöründeki tecrübeleri yıl bazında incelendiğinde, genel olarak katılımcıların çoğunun (%59,8) 2 yıldan daha az tecrübeye sahip olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, çalıştıkları işletmedeki toplam çalışma sürelerine göre, %72,4 ile yine çoğunluğun 2 yıldan daha az süredir söz konusu işletmede çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu durum ise genel itibarıyla turizm özellikle de otel işletmelerinde işgören devir oranının yüksek olmasıyla açıklanabilmektedir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde, %6,3'ünün ilköğretim, %24,1'inin lise ve çoğunluğu oluşturan %69,6'sının ise önlisans ve lisans düzeylerinden oluşan üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Kadın çalışanların ortalama aylık gelirleri dikkate alındığında, %50,8'inin 2021 yılı son altı ayındaki asgari ücret olan 2825,90 TL düzeyinde ücret aldığı, %41,0'inin asgari ücret ile 3500 TL arasında ve %8,3'ünün ise 3501 TL'den fazla gelir elde ettiği anlaşılmaktadır. Katılımcıların bireysel özelliklerine ilişkin çoktan seçmeli ifadelerde 4 çocuk ve üzeri, 11 yıl ve üzeri tecrübe, lisansüstü eğitim düzeyi, 4000 TL ve üzeri gelir düzeyi gibi ifadeler de yer almaktaydı, ancak bu ifadelerle işaretlemeler yapılmadığı için tabloya eklenmemiştir.

Otel işletmelerinde çalışan kadınların karşılaştıkları fiziksel sorunlara yönelik uygulanan ankete katılımcılar tarafından verilen yanıtlara ilişkin frekans, yüzde dağılımları, aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları ayrıntılı olarak Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2. Kadın Çalışanların İşyerinde Karşılaştıkları Fiziksel Sorunlara İlişkin Bulgular

İşyerinde Karşılaşılan Fiziksel Sorunlar ($\bar{x}=2,72$; s.s.=0,77)	Dağılım	Hiç Katılmıyorum	Az Düzeyde Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	\bar{x}	s.s.
1. Çalıştığım işletmede sözlü veya yazılı olarak tehditler alıyorum.	f %	161 40,5	127 31,9	56 14,1	40 10,1	14 3,5	2,04	1,12
2. Çalıştığım işletmede zaman zaman cinsel tacize maruz kalıyorum.	f %	165 41,5	116 29,1	62 15,6	40 10,1	15 3,8	2,06	1,15
3. Bilinçli olarak yapabileceğim üzerinde iş verildiğini düşünüyorum.	f %	65 16,3	91 22,9	93 23,4	96 24,1	53 13,3	2,95	1,29
4. Zaman zaman bünyemin kaldıramayacağı işler yapmak zorunda kalıyorum.	f %	64 16,1	72 18,1	100 25,1	92 23,1	70 17,6	3,08	1,33
5. Dış görünüşüm ve kişisel bakımım çoğu zaman çalışma arkadaşlarım ve yöneticilerim tarafından eleştirilmektedir.	f %	105 26,4	105 26,4	81 20,4	65 16,3	42 10,6	2,58	1,32
6. Aldığım ücretin yaptığım işin karşılığı olmadığını düşünüyorum.	f %	42 10,6	56 14,1	90 22,6	104 26,1	106 26,6	3,44	1,30
7. İşimi yerine getirirken, işin yapılması esnasındaki koşulların (ısıtma, aydınlatma, havalandırma, restoran-bar düzeni, mutfak giriş çıkışları, servis araç gereçleri vb) uygun olmadığını düşünüyorum.	f %	58 14,6	112 28,1	101 25,4	78 19,6	49 12,3	2,87	1,24

Kadın çalışanların iş yerinde karşılaştıkları fiziksel sorunlara yönelik aritmetik ortalama $\bar{x}=2,72$ olarak hesaplanmıştır. Daha açık bir ifadeyle, kadın çalışanlar iş yerlerinde karşılaştıkları fiziksel sorunlara yönelik orta düzeyin altında görüş bildirmiştir. Sorunlara ilişkin kadın çalışanlara yöneltilen ölçekte en yüksek aritmetik ortalamaya sahip olan ifade $\bar{x}=3,44$ ile aldıkları ücretin yaptıkları işin karşılığı olmadığını ilgilidir. En düşük aritmetik ortalamaya sahip olan iki ifade ise kadın çalışanların sözlü ya da yazılı tehditler alması ($\bar{x}=2,04$) ve cinsel tacize maruz kalmasıyla ($\bar{x}=2,06$) ilgilidir. Söz konusu düşük aritmetik ortalamaya sahip olan bu iki ifade, diğer bazı çalışmalarda ise (Bebekoğlu ve Wasti, 2002; Gutek ve Morash, 1982; Kocacık ve Ayan, 2011; Kocacık ve Gökkaya, 2005; Türker, 1997; Unur ve Şanlı, 2018 gibi) bu oran daha

yüksek bulunarak araştırmaların asıl problemini oluşturmaktadır. Ancak bu araştırmada, otel işletmelerinde çalışan kadın çalışanların özellikle cinsel tacize ilişkin soruna yönelik görüşlerinin kısmen daha olumlu olduğunu belirtmek mümkündür.

Kadın çalışanların örgütsel bağlılıklarına ilişkin kullanılan ölçekteki her bir ifadeye ilişkin frekans, yüzde dağılımları, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ayrıntılı olarak Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Kadın Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Bulgular

Örgütsel Bağlılık ($\bar{x}=4,20$; s.s.=0,61)	Dağılım	Hiç Katılmıyorum	Az Düzeyde Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	\bar{x}	s.s.
1. Geleceğimin bu işletmenin geleceğiyle yakından bağlantılı olduğunu düşünüyorum.	f %	17 4,3	11 2,8	47 11,8	162 40,7	161 40,5	4,10	1,01
2. Çalıştığım işletmenin refahı için kişisel fedakârlık yapmaktan mutluluk duyarım.	f %	11 2,8	13 3,3	45 11,2	154 38,7	175 44,0	4,18	0,95
3. Çalıştığım işletme ile aramdaki bağlar oldukça güçlüdür.	f %	9 2,3	15 3,8	55 13,8	136 34,2	183 46,0	4,18	0,96
4. Genel anlamda bu işletmede çalışmaktan gurur duyuyorum.	f %	7 1,8	29 7,3	61 15,3	123 30,9	178 44,7	4,10	1,02
5. Çalıştığım işletmenin refahını sağlayabilmek için genellikle görevimden fazlasını yapmaya çalışırım.	f %	6 1,5	67 16,8	35 8,8	110 27,6	180 45,2	3,98	1,16
6. Benimle birlikte diğer çalışanların da işe ve işletmeye olan bağlılığı yüksektir.	f %	18 4,5	16 4,0	42 10,6	100 25,1	222 55,8	4,24	1,09
7. Yaptığım işe karşı düşkünlük seviyem oldukça yüksektir.	f %	18 4,5	18 4,5	8 2,0	8 2,0	346 86,9	4,62	1,05

Otel işletmelerinde çalışan kadınların genel anlamda örgütsel bağlılık düzeyleri $\bar{x}=4,20$ aritmetik ile oldukça yüksek hesaplanmıştır. Kadın çalışanların örgütsel bağlılık ölçeğindeki ifadelerle verdikleri yanıtlara göre nispeten en düşük aritmetik ortalama $\bar{x}=3,98$ ile işletme için daha fazla çaba sarf etme ile ilgili olan ifade iken; en yüksek aritmetik ortalama ise $\bar{x}=4,62$ ile çalışanların yüksek düzeyde yaptıkları işe düşkün olmalarıyla ilgilidir. Ölçekte yer alan toplamda 7 ifadenin

neredeysse tamamı 4 aritmetik ortalamaya sahip olup, araştırma kapsamındaki kadın çalışanların örgütlerine duydukları bağlılık ve sadakat derecesinin oldukça yüksek olduğunun bir göstergesidir.

Kadın çalışanların iş tatmin düzeylerini belirlemeye yönelik kullanılan Minnesota Tatmin Ölçeği'nin kısa formunda yer alan iki boyut ve 20 ifadeden oluşan ölçekteki ifadeler verilen yanıtların her birine ilişkin frekans, yüzde dağılımları, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ayrıntılı olarak Tablo 4'te yer almaktadır. Tablo 4'teki değerlere göre, kadın çalışanların iş tatmin düzeyleri incelendiğinde içsel faktörlerden oluşan tatmin düzeyleri $\bar{x}=3,98$, dışsal faktörlerden oluşan tatmin düzeyleri ise $\bar{x}=3,76$ aritmetik ortalama ile oldukça yüksek bulunmuştur. İki faktörün oluşumu olan genel tatmin düzeyleri de $\bar{x}=3,89$ ile oldukça yüksek bulunmuş olup, bu değerlere göre kadın çalışanların işlerinden yüksek düzeyde tatmin olduğu yorumu yapılabilir.

Tablo 4. Kadın Çalışanların İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Bulgular

İş Tatmini (İçsel Faktörler_1-12. ifadeler $\bar{x}=3,98$; s.s.=0,65) (Dışsal Faktörler_13-20. ifadeler $\bar{x}= 3,76$; s.s.=0,79) (Genel İş Tatmini $\bar{x}= 3,89$; s.s.=0,63)	Dağılım	Hiç Katılmıyorum	Az Düzeyde Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	\bar{x}	s.s.
1. İşimin gerektirdiği beceri, eğitim ve yeteneğe sahip olduğumu düşünüyorum.	f %	12 3,0	16 4,0	49 12,3	144 36,2	177 44,5	4,15	0,99
2. İşimde sürekli olarak görevim dâhilindeki işleri yerine getirmekle uğraşıyorum.	f %	16 4,0	38 9,5	61 15,3	116 29,1	167 42,0	3,96	1,15
3. Sorumluluğum dâhilindeki işleri başarıyla yerine getiriyorum.	f %	4 1,0	11 2,8	41 10,3	123 30,9	219 55,0	4,36	0,85
4. İşimi yalnız başına bağımsız olarak yapabilme şansına sahibim.	f %	20 5,0	32 8,0	82 20,6	114 28,6	150 37,7	3,86	1,16
5. Vicdanıma ve iş etiğine aykırı şeyleri yapmıyorum.	f %	18 4,5	16 4,0	42 10,6	100 25,1	222 55,8	4,24	1,09
6. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme olanağına sahibim.	f %	18 4,5	31 7,8	79 19,8	122 30,7	148 37,2	3,88	1,13
7. İş yerimde ve çevremdeki kişilere zaman zaman yardımcı ve destek olma fırsatı bulabiliyorum.	f %	10 2,5	20 5,0	68 17,1	145 36,4	155 38,9	4,04	1,00
8. İşimin bana işyerimde ve çevremde saygınlık kazandırdığını düşünüyorum.	f %	16 4,0	19 4,8	61 15,3	117 29,4	185 46,5	4,10	1,08

9. İşimi yerine getirirken işin yapılması esnasındaki koşulların işimin yerine getirilmesinde uygun olduğunu düşünüyorum.	f	12	15	83	130	158	4,02	1,02
	%	3,0	3,8	20,9	32,7	39,7		
10. İş yerinde birlikte çalıştığım arkadaşlar ile iyi ilişkiler içerisinde olduğumu düşünüyorum.	f	8	21	56	122	191	4,17	1,00
	%	2,0	5,3	14,1	30,7	48,0		
11. Aldığım ücretin yaptığım işin karşılığı olduğunu düşünüyorum.	f	99	55	69	78	97	3,05	1,52
	%	24,9	13,8	17,3	19,6	24,4		
12. İşimde yükselebile olanakları olduğunu düşünüyorum.	f	25	35	71	102	165	3,87	1,22
	%	6,3	8,8	17,8	25,6	41,5		
13. İşletmenin politikalarından ve bu politikaların uygulanışından memnunuz.	f	31	39	107	130	91	3,53	1,17
	%	7,8	9,8	26,9	32,7	22,9		
14. İşimi iyi yaptığımda takdir ediliyim.	f	19	29	76	112	162	3,93	1,15
	%	4,8	7,3	19,1	28,1	40,7		
15. Birlikte çalıştığım stajyer arkadaşlarıma ne yapmaları gerektiğini söyleme konusunda kendimi yetkili görüyorum.	f	27	55	86	107	123	3,61	1,24
	%	6,8	13,8	21,6	26,9	30,9		
16. İşletmenin politikası doğrultusunda işime ilişkin kararları alıp uygulamada özgürüm.	f	32	47	122	97	100	3,47	1,22
	%	8,0	11,8	30,7	24,4	25,1		
17. İş yerimde sorumluluklarımı yerine getirdiğim sürece uzun süre çalışabileceğimi düşünüyorum.	f	18	28	61	119	172	4,00	1,13
	%	4,5	7,0	15,3	29,9	43,2		
18. Üstümün karar verme becerisi ve yeteneği yeterlidir.	f	23	27	86	120	142	3,83	1,16
	%	5,8	6,8	21,6	30,2	35,7		
19. Yaptığım işlerin yöneticim tarafından kontrol edildiğini düşünüyorum.	f	22	36	71	116	153	3,86	1,19
	%	5,5	9,0	17,8	29,1	38,4		
20. İş yerimde yaptığım işler kapsamında zaman zaman farklı işler yapabileme şansına da sahibim.	f	23	33	70	119	153	3,87	1,18
	%	5,8	8,3	17,6	29,9	38,4		

Otel işletmelerinde çalışan kadın çalışanların iş tatmini ölçeğindeki içsel faktörlere (1-12. ifadeler) ilişkin verdikleri yanıtların aritmetik ortalamalarına göre, kadın çalışanların çoğunluğu $\bar{x}=4,36$ ile sorumlulukları dahilindeki işleri başarıyla yerine getirdikleri yönünde görüş bildirirken, içsel bir hijyen faktörü niteliğinde olan ücret konusunda ortalama düzeyde bir katılım göstermiştir ($\bar{x}=3,05$). İş tatmini üzerine yapılan akademik çalışmaların çoğunda (Güçer ve Demirdağ, 2014; Oaxaca, 1973; Pelit vd., 2016; Schneider ve Alderfer, 1973; Seashore ve Taber, 1975 gibi) geçmişten bugüne genellikle çalışanların tatminsizliğinde başlıca ücret faktörünün çaktığı görülmektedir. Bu durum aslında iki açıdan açıklanabilir; birincisi çalışanların gerçekten düşük ücret aldığı ile ilgili, özellikle turizm sektöründe çalışanların aldığı ücreti yaptığı işin karşılığı olarak görmediğiyle ilgili olabileceğidir. İkincisi ise çalışanların ücret konusunda doyumsuz olabileceği ya da anket formu-

na işaretlediğinde bu konuda bir şeylerin değişebileceği inancıdır. Kadın çalışanların dışsal faktörlerden oluşan iş tatmini ifadelerine (13-20. ifadeler) verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları birbirine oldukça yakındır. Nispeten en düşük aritmetik ortalamaya sahip olan ifade $\bar{x}=3,47$ ile kadın çalışanların işlerine yönelik kararları kendi başlarına alıp uygulamalarıyla ilgilidir. Bazı çalışanlar bu konuda özgür oldukları yönünde yüksek katılım sağlarken, ortalama yarısı ise bu konuda özgür olmadıkları yönünde görüş beyan etmiştir. En yüksek aritmetik ortalama ise $\bar{x}=4,00$ ile işle ilgili sorumluluklarını yerine getirdikçe uzun süre bu işletmede çalışabileceklerine olan inançlarına aittir. Turizm sektöründe özellikle sezonluk işler popüler olduğundan ve işgören devir oranı yüksek olduğundan dolayı, bu durum normalde çalışanlar açısından kaygı oluşturabilmektedir.

Çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin, gözlemlenen çok sayıdaki değişkenlerden gruplandırılmış temel değişkenler tanımlayarak değişken sayısının azaltılması ve değişkenler arasındaki ilişkinin ölçülmesi sonucu aynı özelliği belirleyen değişkenlerin ortaya konması amacıyla (Ural ve Kılıç, 2006, s. 281) faktör analizi gerçekleştirilmiş olup, sonuçları Tablo 5'te ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Tablo 5. Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi

Fiziksel Sorunlar Faktör Yükleri (%56,43)		Örgütsel Bağlılık Faktör Yükleri (%62,02)		İçsel Boyutta İş Tatmini Faktör Yükleri (%46,13)		Dışsal Boyutta İş Tatmini Faktör Yükleri (%44,49)	
İfade 1	0,88	İfade 1	0,77	İfade 1	0,61	İfade 1	0,61
İfade 2	0,77	İfade 2	0,66	İfade 2	0,70	İfade 2	0,66
İfade 3	0,64	İfade 3	0,71	İfade 3	0,70	İfade 3	0,60
İfade 4	0,79	İfade 4	0,89	İfade 4	0,54	İfade 4	0,69
İfade 5	0,54	İfade 5	0,88	İfade 5	0,72	İfade 5	0,74
İfade 6	0,69	İfade 6	0,73	İfade 6	0,51	İfade 6	0,70
İfade 7	0,52	İfade 7	0,71	İfade 7	0,52	İfade 7	0,63
-	-	-	-	İfade 8	0,67	İfade 8	0,70
-	-	-	-	İfade 9	0,64	-	-
-	-	-	-	İfade 10	0,52	-	-
-	-	-	-	İfade 11	0,62	-	-
-	-	-	-	İfade 12	0,68	-	-

Tablo 5'teki faktör yükleri değerlerine göre, 7 ifadeden ve tek boyuttan oluşan işyerinde karşılaşılan fiziksel sorunlar ölçeğinin fak-

tör yükleri 0,52 ile 0,88 arasında değişmektedir ve toplam varyansın %56,43'ünü açıklamaktadır. Tek boyuttan ve 7 ifadeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeğinin faktör yükleri 0,66 ile 0,89 arasında değişmektedir ve toplam varyansın %62,02'sini açıklamaktadır. İçsel faktörler (12 ifade) ve dışsal faktörler (8 ifade) olmak üzere iki boyut ve 20 ifadeden oluşan iş tatmini ölçeğinin birinci boyutu toplam varyansın %46,13'ünü, ikinci boyutu %44,49'unu geneli ise toplam varyansın %90,62'sini açıklamaktadır. İçsel boyutta iş tatmininin faktör yükleri 0,52 ile 0,72 arasında, dışsal boyutta iş tatmininin faktör yükleri ise 0,60 ile 0,74 arasında değişmektedir.

Kadın çalışanların çalıştıkları otel işletmelerinde karşılaştıkları fiziksel sorunlar ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 6'da ayrıntılı olarak gösterilmektedir. Söz konusu analizde işyerinde karşılaşılan fiziksel sorunlar bağımsız değişken, örgütsel bağlılık ve iş tatmini (alt boyutları dahil) ise bağımlı değişkenler olarak analiz edilmiştir.

Tablo 6. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	\bar{x}	s.s.	1	2	3	4	5
Fiziksel Sorunlar	2,72	0,77	-	-0,71**	0,13**	0,13**	0,15**
Örgütsel Bağlılık	4,20	0,61	-0,71**	-	0,93	-0,45	0,03
İş Tatmini (İçsel faktörler)	3,98	0,65	0,13**	0,93	-	0,63**	0,92**
İş Tatmini (Dışsal faktörler)	3,76	0,79	0,13**	-0,45	0,63**	-	0,88**
İş Tatmini	3,89	0,63	0,15**	0,03	0,92**	0,88**	-

*0,05; **0,01; ***0,001

Korelasyon analizinden elde edilen bulgulara göre, kadın çalışanların işyerinde karşılaştığı fiziksel sorunlar ile örgütsel bağlılıkları arasında kuvvetli ve negatif yönlü ilişki olduğu ($r=-0,71$, $p=0,000<0,01$) tespit edilmiştir. Tablo 6'daki değerler, fiziksel sorunlar ile içsel faktörlerden oluşan iş tatmin düzeyleri arasında zayıf ve pozitif yönlü anlamlı ($r=0,13$, $p=0,000<0,01$); fiziksel sorunlar ile dışsal faktörlerden oluşan iş tatmin düzeyleri arasında zayıf ve pozitif yönlü anlamlı ($r=0,13$, $p=0,000<0,01$) ve fiziksel sorunlar ile genel iş tatmin düzeyleri arasında da zayıf ve pozitif yönlü anlamlı ilişkiler ($r=0,15$, $p=0,000<0,01$) olduğunu göstermektedir. Söz konusu değişkenler arasındaki ilişki/etkinin

matematiksel bir modelle açıklanabilmesi amacıyla basit doğrusal regresyon analizinden faydalanılmış olup, sonuçları Tablo 7’de ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Tablo 7. İşyerinde Karşılaşılan Fiziksel Boyuttaki Sorunların Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkiye Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişken	b _j	S(b _j)	t	R ²	ANOVA
Örgütsel Bağlılık	Sabit	4,35	0,11	38,68	0,005	F=2,03
	Fiziksel Sorunlar	-0,06	0,04	-1,43		
İş Tatmini (İçsel faktörler)	Sabit	3,68	0,12	31,34	0,017	F=6,74
	Fiziksel Sorunlar	0,11	0,04	2,60		
İş Tatmini (Dışsal faktörler)	Sabit	3,40	0,14	23,75	0,018	F=7,10
	Fiziksel Sorunlar	0,14	0,05	2,65		
İş Tatmini	Sabit	3,57	0,12	31,00	0,021	F=8,49
	Fiziksel Sorunlar	0,12	0,04	2,91		

*0,05; **0,01; ***0,001 b_j: Katsayı S(b_j): Standart Hata

Tablo 7’deki regresyon analizinden elde edilen sonuçlara göre, kadın çalışanların örgütsel bağlılıkları ve işyerinde karşılaştıkları sorunlar arasındaki ilişkiye ait regresyon modeli şu şekilde gösterilebilir; **“4,35 + (-0,06) x Fiziksel Sorunlar”**

Kadın çalışanların karşılaştıkları sorunların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi, basit doğrusal regresyon modeline göre anlamlı bulunmamıştır (F=2,03; p=0,155>0,001). Hesaplanan belirlilik katsayısına (R²) göre, kadın çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki değişimlerin sadece %0,5’inin (R²=0,005) işyerinde karşılaşılan fiziksel sorunlardan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Daha açık bir ifadeyle, kadın çalışanların karşılaştığı fiziksel sorunlardaki bir birimlik artış, örgütsel bağlılık düzeylerinde %0,5 düzeyinde bir azalmaya neden olmaktadır. Örgütsel bağlılık üzerindeki değişimler, oldukça düşük düzeyde fiziksel sorunlardan kaynaklanıyor olsa da araştırma kapsamında geliştirilmiş olan *“H1: Otel işletmelerinde çalışan kadınların karşılaştıkları fiziksel sorunların örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”* hipotezinin desteklendiği anlaşılmaktadır.

Kadın çalışanların içsel faktörlerden oluşan iş tatmin düzeyleri ve işyerinde karşılaştıkları fiziksel sorunlar arasındaki ilişkiye ait regresyon modeli: **“3,68 + 0,11 x Fiziksel Sorunlar”** şeklinde; dışsal

faktörlerden oluşan iş tatmin düzeyleri ve işyerinde karşılaştıkları fiziksel sorunlar arasındaki ilişkiye ait regresyon modeli ise **“3,40 + 0,14 x Fiziksel Sorunlar”** şeklinde gösterilebilmektedir. Kadın çalışanların karşılaştıkları fiziksel sorunların içsel faktörlerden oluşan iş tatmini düzeyleri üzerindeki etkisine yönelik uygulanan basit doğrusal regresyon modeli anlamlı bulunmuştur ($F=6,74; p=0,000<0,001$). Buna göre, kadın çalışanların içsel faktörlerden oluşan iş tatmin düzeylerindeki değişimlerin sadece %1,7’si ($R^2=0,017$) fiziksel sorunlar tarafından kaynaklanmaktadır. Benzer bir şekilde, fiziksel sorunların dışsal faktörlerden oluşan iş tatmini üzerindeki etkisi de anlamlıdır ($F=7,10; p=0,000<0,001$). Dolayısıyla dışsal faktörlerden oluşan iş tatmin düzeyindeki değişimlerin sadece %1,8’inin ($R^2=0,018$) fiziksel sorunlardan kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Tablo 7’deki değerlere göre, kadın çalışanların karşılaştığı fiziksel sorunlar ile genel iş tatmin düzeyleri arasındaki basit doğrusal regresyon modeli de anlamlı bulunmuştur ($F=8,49; p=0,000<0,001$). İş tatmini ve fiziksel sorunlar arasındaki ilişkiye yönelik regresyon modelini ise **“3,57 + 0,12 x Fiziksel Sorunlar”** şeklinde göstermek mümkündür. Otel işletmelerinde çalışan kadınların iş tatmin düzeylerindeki değişimlerin %2,1’inin ($R^2=0,021$) fiziksel faktörlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla, araştırma kapsamında geliştirilmiş olan *“H2: Otel işletmelerinde çalışan kadınların karşılaştıkları fiziksel sorunların iş tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”* araştırma hipotezinin de desteklendiği belirtilebilir.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma, otel işletmelerinde çalışan kadınların işyerinde karşılaştıkları fiziksel sorunlar ile örgütsel bağlılıkları ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Muğla ilinin Fethiye ilçesinde gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinden elde edilen bulgulara göre, kadın çalışanların işyerinde karşılaştıkları fiziksel sorunların düzeyi orta düzeyin altında hesaplanmış olup, çok da kritik bir düzeyde değildir. Katılımcıların örgütlerine olan bağlılık düzeyleri ise oldukça yüksek düzeyde bulunmuştur. Buradan, otel işletmelerinde çalışan kadınların işlerine karşı yüksek düzeyde sevgi, bağlılık ve sadakat duyduğu yorumunu yapmak mümkündür. Analiz sonucunda katılımcıların iş tatmin düzeylerinin yüksek hesaplanmış olması da bu kanıyı destekler niteliktedir.

Araştırmanın ana problemi doğrultusunda değişkenler arasındaki ilişki/etki düzeylerini ve yönünü belirlemek amacıyla korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda, işyerinde karşılaşılan fiziksel sorunlar ile örgütsel bağlılık arasında kuvvetli ve negatif yönlü ilişki bulunurken, fiziksel sorunlar ile iş tatmini ve alt boyutları (içsel ve dışsal faktörler) arasında zayıf ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Bu ilişkiler beklenen düzeyde sonuçlanmış olup, iş tatmini ve sorunlar arasındaki ilişki nispeten çok düşük olsa da negatif yönlü beklenmekteydi. Araştırmadan elde edilen bu sonuçlar konuyla ilgili yapılmış diğer bazı çalışmaların (Dramićanin vd., 2021; González vd., 2016; Uludağ vd., 2011 ve Vujičić vd., 2014 gibi) sonuçlarıyla da paralellik göstermektedir. Regresyon analizinden elde edilen sonuçlar, kadın çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerindeki değişimlerin %0,5'inin ($R^2=0,005$), iş tatmini düzeylerindeki değişimlerin ise %2,1'inin ($R^2=0,021$) işyerinde karşılaşılan fiziksel sorunlardan kaynaklandığını göstermiştir. Bu sonuçlara göre araştırma kapsamında geliştirilmiş olan araştırmanın iki temel hipotezinin (*H1: Otel işletmelerinde çalışan kadınların karşılaştıkları fiziksel sorunların örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır; H2: Otel işletmelerinde çalışan kadınların karşılaştıkları fiziksel sorunların iş tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır*) desteklenmiş olduğunu belirtmek mümkündür.

Araştırmada, her ne kadar işyerinde karşılaşılan fiziksel sorunların düzeyi nispeten düşük olarak bulunmuşsa da önemli bir örgütsel sorun olduğu gerçeğini gizleyemez. İşyerinde karşılaşılan sorunların genelini (fiziksel, örgütsel, psikolojik, kişisel vb.) işletme verimliliğini ve işleyişini de doğrudan etkileyeceği açıktır. Diğer taraftan, pozitif örgütsel değişkenler olan çalışanların örgütsel bağlılık, iş tatmini, güven, sadakat, vatandaşlık gibi davranışları ise işletmenin verimliliği ve sürekliliği için hayati önem taşımaktadır. Bu noktada, işletme yöneticilerinin kadın-erkek ayrımı yapmaksızın bütün çalışanların pozitif örgütsel davranışlarını artıracak yönde politikalar izlemesi yerinde olacaktır. Yöneticiler, tüm örgüt üyelerinin işle ilgili sorunlarıyla ilgilenirken, kadın çalışanların gerek cinsiyet gerek aile sorumlulukları (anne, eş vs.) ve gerekse fiziksel özelliklerini göz önüne alması gerektiğini iyi bilmelidir. Mümkün mertebede ve belirli periyotlarda iş yerinde karşılaşılan sorunlarla ilgili çalışmalar yapılmalı ve gerektiğinde toplantılar düzenlenmelidir. Sorunların tespit edilerek ortadan kaldırılması ve

her bir çalışanın yüksek güven ortamında çalışması ve işlerini seyerek yapması doğrultusunda zemin hazırlanmaya çalışılması hem çalışanlar hem de işletme açısından oldukça önemlidir. Ayrıca, yaşamın olağan akışında ve üretimde bu denli önem taşıyan kadınlara bakış açısında, genel anlamda toplum olarak her bir bireyin sorumluluk sahibi olması ve bilinçlen(diril)mesi gerekmektedir.

Araştırma verilerinin turizm sezonu açısından daha sakin bir dönem olan sezon sonunda toplanmış olması araştırma kısıtlarından ikini, tek bir destinasyonda yapılmış olması ikincisini oluşturmaktadır. Bu açıdan, araştırmadan elde edilen sonuçların genelleştirilemeyeceği anlamı ortaya çıkmaktadır. Konuyla ilgili ileride yapılacak olan akademik araştırmalar daha farklı destinasyonlarda ve yüksek sezonda yapılarak, araştırma sonuçları kıyaslanabilir.

Teşekkür: Bulunmamaktadır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız çift kör hakemli

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Acknowledgement: N/A.

Peer-review: Externally double-blind peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no grant support.

Kaynakça / References

- Alparslan, A. M., Çetinkaya B., Ö. & Özgöz, A. (2015). İşletmelerde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanların sorunları. *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 66-81.
- Anafarta, N., Sarvan, F. & Yapıcı, N. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerin cam tavan algısı: Antalya ilinde bir araştırma. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 8(15), 111-137.
- Avcı, N. & Küçükusta, D. (2009). Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 33-44.
- Aydın T., Ş. & Perçin, N. Ş. (2008). Turizm sektöründe kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri ve cam tavan sendromu: Cam tavanı kırmaya yönelik stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 113-128.

- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Baycan, A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups* [Yayınlanmamış Doktora Tezi], Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Bebekoğlu, G., & Wasti, S. A. (2002). Çalışan kadınlara yönelik cinsiyet temelli düşmanca davranışların sebepleri ve sonuçları üzerine bir araştırma. *Yönetim Araştırmaları Dergisi (Yönetim Alanında Bilimsel Yaklaşım ve Yöntem Sorunları Özel Sayısı)*, 2(2), 215-238.
- Bruck, C. S., Allen, T. D. & Spector, P. E. (2002). The Relation between work-family conflict and job satisfaction: A Finer-Grained Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 336-353.
- Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N. & Torres, A. (2019). Beyond the glass ceiling: Gendering tourism management. *Annals of Tourism Research*, 75, 79-91. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2018.12.022>
- Ciğer, A. & Uyar, G. F. (2016). Konaklama işletmelerinde kadın muhasebecilerin cam tavan algısına yönelik bir araştırma: Antalya ili örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 43-58.
- Chen, L. H. (2008). Job satisfaction among information system personnel. *Computers in Human Behaviour*, 24, 105-118.
- Çavuş, Ş. & Gürdoğan, A. (2008). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Beş yıldızlı bir otel işletmesinde araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 18-34.
- Çelik U., S. & Topbaş, F. (2016). Turizmde kadın istihdamı ve ücret ayrımcılığı: Karşılaştırmalı bir analiz. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 27(1), 62-78. <https://doi.org/10.17123/atad.vol27iss10004>
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. NobelYayın Dağıtım.
- Çiçen, C., Boyacıoğlu, E. Z. & Oğuzhan, A. (2020). Turizmde kadın işgücünün cinsiyet ayrımcılığı algısı: Edirne ilinde bir araştırma. *Tourism and Recreation*, 2(1), 54-63.
- Dalkırançoğlu, T. & Çetinel, F. G. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumlarının karşılaştırılması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (20), 277-297.
- Demir, M. (2011). İş yaşamında ayrımcılık: Turizm sektörü örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 760-784.
- Demirkol, Ş., Fidan, F. & Pelit, E. (2004). Turizm sektöründeki bayan işgörenlerin karşılaştıkları sorunlar ve otel işletmelerinde bir uygulama. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(8), 71-88.
- Demirkol, Ş. & Oğuz, S. (2019). Konaklama endüstrisinde kadının yeri ve sorunları. İçinde A. Vatan (Ed.), *Turizmde kadın olmak* (ss.121-140). Değişim Yayınları.
- Dramićanin, S., Perić, G., & Pavlović, N. (2021). Job satisfaction and organizational commitment of employees in tourism: Serbian travel agency case. *Strategic Management*, 26(4), 50-64. <https://doi.org/10.5937/StraMan2104050D>

- Ersoy, A. & Ehtiyar, V. R. (2021). Toplumsal yük ve kariyer: konaklama sektöründeki kadın yöneticilerin kariyer gelişimlerini etkileyen toplumsal cinsiyet faktörlerinin analizi. *Journal of Economy Culture and Society*, 63, 237-255. <https://doi.org/10.26650/JECS2020-0072>
- Gentry, K. M. (2007). Belizean women and tourism work: Opportunity or impediment?. *Annals of Tourism Research*, 34(2), 477-496. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2006.11.003>
- González, F., Sánchez, S. M., & López-Guzmán, T. (2016). The effect of educational level on job satisfaction and organizational commitment: A case study in hospitality. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 17(3), 243-259. <https://doi.org/10.1080/15256480.2016.1183547>
- Gutek, B. A., & Morasch, B. (1982). Sex-ratios, sex-role spillover, and sexual harassment of women at work. *Journal of Social Issues*, 38(4), 55-74.
- Güçer, E., & Demirdağ, Ş. A. (2014). Organizational trust and job satisfaction: A study on hotels. *Business Management Dynamics*, 4(1), 12-28.
- Güçer, E., Keleş, Y., Demirdağ, Ş. A. & Çelikkanat, N. (2018). Kadın İşgörenlerin Karşılaştığı Sorunların Örgütsel Sessizlikleri Üzerindeki Etkisi: Bodrum'daki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 1-18. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.414693>
- Gül, H., Yalçinoğlu, N. & Atlı, C. Z. (2014). Türkiye'de çalışma yaşamında kadının konumu ve sorunları. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 13(2), 169-176.
- Işık, U. & Yasım, Y. K. (2017). Otel çalışanlarının psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 1581-1594. <https://doi.org/10.17218/hititsosbil.323119>
- Jaworski, B. J. & Kohli, A. K. (1993). Market orientation: Antecedents and consequences. *Journal of Marketing*, 57(3): 53-70.
- Je, J. S., Khoo, C., & Yang, E. C. L. (2020). Gender issues in tourism organisations: insights from a two-phased pragmatic systematic literature review. *Journal of Sustainable Tourism*, 2020, 1-24. <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1831000>
- Knutson, B. J. & Schmidgall, R. S. (1999). Dimensions of the glass ceiling in the hospitality industry. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 40(6), 64-75.
- Kocacık, F., & Ayan, S. (2011). Türkiye'de tekstil alanında çalışan kadınlar ve sorunları:(İstanbul-Adana-Denizli-Sivas ve Tekirdağ ili örnekleri). *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 464-483.
- Kocacık, F., & Gökçaya, V. B. (2005). Türkiye'de çalışan kadınlar ve sorunları. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Koroğlu, Ö., Yıldırım, H. U. & Kılıç, A. (2020). Kadın turist rehberlerinin mesleki sorunlarının belirlenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31, 26-40. <https://doi.org/10.20875/makusobed.586054>
- Li, L. & Leung, R. W. (2001). Female managers in Asian hotels: Profile and career challenges. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(4), 189-196. <https://doi.org/10.1108/09596110110389511>

- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior*, (3. Bs.). Mc Graw Hill Publishing.
- Muğla İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü (2022). *Turizm İstatistikleri – Konaklama Tesisleri*. <https://muqla.ktb.gov.tr/TR-271320/konaklama-tesisleri.html>
- Nalçacı İ., A. (2020). Turizm işletmelerinde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanlar: Yöneticilerinin konuya ilişkin tutum ve uygulamaları. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 50, 373-396.
- Ng, C. W. & Pine, R. (2003). Women and men in hotel management in Hong Kong: Perceptions of gender and career development issues. *International Journal of Hospitality Management*, 22(1), 85-102. [https://doi.org/10.1016/S0278-4319\(02\)00077-4](https://doi.org/10.1016/S0278-4319(02)00077-4)
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709.
- Örücü, E., Kılıç, R. & Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2):117-135.
- Özdevecioğlu, M. & Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Pelit, E., Güçer, E. & Demirdağ, Ş. A. (2016). Kadın işgörenlerin karşılaştığı sorunların iş bırakma eğilimlerine etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 43-65. <https://doi.org/10.20875/sb.16565>
- Pelit, E. & Kılıç, İ. (2012). Mobbing ile örgütsel bağlılık ilişkisi: şehir ve sayfiye otellerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 122-140.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Remington, J. & Kitterlin-Lynch, M. (2018). Still pounding on the glass ceiling: A study of female leaders in hospitality, travel, and tourism management. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 17(1), 22-37. <https://doi.org/10.1080/15332845.2017.1328259>
- Schneider, B. & Alderfer, C. P. (1973). Three studies of measures of need satisfaction in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 1973, 489-505.
- Seashore, S. E. & Taber, T. D. (1975). Job satisfaction indicators and their correlates. *American Behavioral Scientist*, 18(3), 333-368.
- Shamir, B. & Salomon, I. (1985). Work-at-home and the quality of working life. *Academy of Management Review*, 10(3), 455-464.
- Tümen, B. C., Tepeci, M. & Onağ, A. A. (2011). Turizm işletmeciliği öğrencilerinin turizm sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılık konusuna ilişkin tutumlarının incelenmesi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 8(1), 29-42.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri (2022). *Güncel Türkçe Sözlük – Bağlılık*. <https://sozluk.gov.tr/>

- Türker, N. (1997). Konaklama işletmelerinde cinsel taciz ve cinsiyet ayrımı. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 74-76.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2020). *İstatistiklerle kadın, 2020*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2020-37221>
- Uludağ, O., Khan, S., & Güden, N. (2011). The effects of job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior on turnover intentions. *Hospitality Review*, 29(2), 1-21.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). *World population prospects 2019*, online edition. <https://www.un.org/development/desa/pd/>
- Unur, K. & Şanlı, S. C. (2018). Staj yapan öğrencilere yönelik cinsel taciz: otel işletmeleri örneği. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 15(1), 149-161.
- Ural, A. & Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi* (2. Bs). Detay Yayıncılık.
- Uzun, Ö. & Yiğit, E. (2011). Örgütsel stres ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine orta kademe otel yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 181-213.
- Vujičić, D., Jovičić, A., Lalić, D., Gagić, S., & Cvejanov, A. (2014). The relation between job insecurity, job satisfaction and organizational commitment among employees in the tourism sector in Novi Sad. *Economic and Industrial Democracy*, 36(4), 633-652. <https://doi.org/10.1177/0143831X14527017>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*. Minnesota studies in vocational rehabilitation. Industrial Relations Center, University of Minnesota.
- Whyte, W. (1956). *The organization man*. Doubleday Anchor Books.
- Yeh, C. M. (2019). The relationship between tourism involvement, organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the hotel industry. *Tourism and Hospitality Management*, 25(1), 75-93. <https://doi.org/10.20867/thm.25.1.10>
- Zeffane, R. (1994). Patterns of organizational commitment and perceived management style: A comparison of public and private sector employees. *Human Relations*, 47(8), 977-1010.