



Toplumsal cinsiyet algısının iş yerinde kişiler arası çatışma eğilimine etkisi: Bursa ilinde bir uygulama

The effect of gender perception on interpersonal conflict tendencies at the workplace: an application in Bursa

Samet Aksu^{a*}, Gencay Saatçı Savsa^b

^{a*} ssametaksu@gmail.com, ORCID: 0000-0002-0035-1957

^b Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Turizm Fakültesi, gencaysaatci@comu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7842-989X

ÖZ

Araştırmanın temel amacı, otel çalışanlarının toplumsal cinsiyet algısının, iş yerinde kişiler arası çatışma eğilimine etkisini belirlemektir. Araştırmanın evrenini Bursa'daki turizm işletme belgeli 3, 4 ve 5 yıldızlı otellerin çalışanları oluşturmaktadır. Veri toplama sürecinde COVID-19 salgını nedeniyle çevrimiçi anket uygulanmıştır. Veriler Mayıs-Kasım 2020 tarihleri arasında 395 kişinin katılımıyla elde edilmiştir. Araştırmaya katılan kişilerin büyük çoğunluğunun bekâr, kadın, genç ve lisans düzeyinde eğitim durumuna sahip oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların çoğunluğunun çocuk sahibi olmadıkları, 1 yıldan az deneyimi oldukları ve çoğunlukla yiyecek-içecek departmanlarında, kariyer olanakları için çalışmakta olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda; katılımcıların tutumlarına bakıldığında toplumsal cinsiyet algısının ciddi derecede var olduğu görülmüş, bu durumun iş yerinde kişiler arası çatışma eğilimine etkisinin de var olduğu ortaya çıkmıştır. Cinsiyetçilik çok yüksek düzeyde algılanmakta ve bu durum iş yerinde kişiler arası çatışmaya yol açmaktadır. Ayrıca kadın-erkek kıyaslamasının bulunduğu ve çocuğu olan katılımcıların algısının farklı olduğu da sonuçlar arasında yer almaktadır. Katılımcıların çoğunluğunun genç ve eğitim seviyeleri yüksek olmalarına rağmen gelir durumlarının düşük olduğu da sonuçlar arasında bulunmaktadır. Araştırma sonucunda eğitilmiş personelin düşük ücretlerle çalıştığından dolayı, nitelikli personelin işletmelerde sürekliliğini sağlayabilmek adına ücret politikalarının gözden geçirilmesi gerektiği de öneriler arasında yer almaktadır.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyetçilik, Toplumsal Cinsiyet Algısı, Kişiler Arası Çatışma Eğilimi, Ayrımcılık.

ABSTRACT

The main purpose of the research is to determine the effect of the gender perception of hotel employees on the tendency of interpersonal conflict in the workplace. The universe of the research consists of the employees of 3, 4 and 5 star hotels with tourism operation certificate in Bursa. During the data collection process, an online questionnaire was applied due to the COVID-19 outbreak. The data were obtained with the participation of 395 people between May and November 2020. It has been determined that the majority of the people participating in the research are single, female, young and have undergraduate education. It has been determined that the majority of the participants do not have children, they have less than 1 year of experience, and they mostly work in the food and beverage departments for career opportunities. As a result of the analyzes made; When the attitudes of the participants were examined, it was seen that there was a significant gender perception, and it was revealed that this situation also had an effect on the tendency of interpersonal conflict in the workplace. Sexism is perceived at a very high level and this leads to interpersonal conflict in the workplace. It is also among the results that there is a comparison between men and women and the perception of the participants who have children is different. It is also among the results that although the majority of the participants are young and have a high level of education, their income is low. As a result of the research, it is among the suggestions that the wage policies should be reviewed in order to ensure the continuity of the qualified personnel in the enterprises, since the trained personnel work with low wages.

Keywords: Sexism, Perception of Gender, Tendency to Interpersonal Conflict, Discrimination.

GİRİŞ

Doğuştan gelen ve tercih edilmesi insanın elinde olmayan bir durum olan cinsiyet, toplumlarda hayatın her alanını etkilemektedir. İnsanlar dünyaya geldiği toplumların sosyal ve kültürel yapısına göre kadın veya erkek olmak, insanın doğuşundan, ölümüne kadar geçen süreçte kişilerin olumlu ve olumsuz şekilde etkilenmesine yol açmaktadır. Bazı toplumlarda cinsiyeti erkek olan insanlar yaradılıştan gelen bir durumla hayatlarında engel olmadan yaşamlarını sürdürürken, cinsiyeti kadın olduğu için yaşama dezavantajlı olarak başlayan ve yaşamı boyunca çeşitli zorluklara maruz kalan insanlar bulunmaktadır. Toplamların neredeyse yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Dolayısı ile sosyal, kültürel, ekonomik ve tarihsel açılarından bakıldığında kadınların rolü belirleyici unsurdur (Bingöl, 2014). Toplumlarda cinsiyet kaynaklı bazı roller belirlenmektedir. Bu roller kadınların aleyhine olduğunda yaşamın çeşitli alanlarında eşitsizliklere ve çatışmalara yol açabilmektedir (Vatandaş, 2007). Turizm kişiler arası etkileşimin yoğun olduğu bir sektördür. Bu

etkileşim kadın ve erkeklerin birbirlerine karşı tutumlarını inceleme gereksinimini ortaya çıkarmıştır. Otellerde çalışanların toplumsal cinsiyet algısının etkileri bu çalışma ile incelenmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Toplumsal Cinsiyet Algısı

Cinsiyet doğal, biyolojik ve değişmez özelliğe sahip bir olgudur. Toplumsal cinsiyet (gender) ise kültüre, aile yapısına göre değişebilen insan tarafından oluşturulan kavramlar olarak değerlendirilmektedir. Yaşanılan toplumun, insanları ne şekilde gördükleri, nasıl algıladıkları, nasıl düşündükleri ve ne tarz davranmaları gerektiği ile ilgili beklentilerini içeren bir kavram olduğu bilinmektedir (Akin, 2007). Rol dağılımları siyasi, sosyal ve ekonomik yapılar tarafından belirlenmektedir. Bireylere yüklenen tüm roller ve ilişkiler, kadın ve erkeğe atfedilen tüm farklılıklar, doğumdan sonra sosyal olarak yapılandırılmaktadır (Özpuat, 2017).

Cinsiyete dayalı toplumsal ayırım ve eşitsizlik söz konusu olduğunda erkek veya kadın olmak en başta gelen konulardan birisidir. Biyolojik cinsiyet (sex) ve toplumsal cinsiyet (gender) farklı şekillerde değerlendirilmektedir. Kadın-erkek ve kadınlık-erkeklik farklı anlamlara gelmektedir. Biyolojide eril ya da dişil olarak ifade edilen kavramlar, bedenün dünyaya geldiğindeki en doğal ve en temel özelliklerindedir. Bedenin zayıf-güçlü, ince-kalın veya doğurtan-doğurgan gibi ayrımları biyolojik özellikleri arasında yer almaktadır. Kadınlık ve erkeklik değişik zaman ve yerlere göre farklılık göstermesinden dolayı tamamen toplumsal ve kültürel olayları kapsamaktadır. Farklı coğrafyalarda, farklı toplumların kadın ve erkeklerden beklentileri farklı olabilmektedir (Bingöl, 2014).

Kız ve erkek çocukların aldıkları eğitimler ve toplumsal çevreleri cinsiyetlerine göre uygun rolleri edinmelerini ve toplumsal cinsiyet kimliklerini kazanmalarını sağlamaktadır. Kadınlar için ev işleri ve çocuk bakımı tarzında roller, erkeklere de iş ile ilgili roller geleneksel toplumlarda aile rollerinden daha önemli duruma getirilmektedir. Eğitim, evlilik ve iş hayatı gibi alanlar, kadına biçilen rol ve beklentileri etkilemektedir (Dinç, 2010; Powell ve Greenhaus, 2010). Kadının iş hayatına girmesini bu cinsiyetçi rol ve yaklaşımlar kötü etkilemektedir. Kadınlar, kendilerine biçilen rolleri olumsuz etkilemeden iş hayatında da var olabilmek için daha çok çalışmak zorunda kalmıştır. Bu durum cinsiyetin getirdiği eşitsizliği ortaya çıkarmaktadır (Dinç, 2010).

Kadınlar, dünya nüfusunun yaklaşık olarak yarısını oluşturmaktadır. Buna rağmen iş hayatında orantısız bir durum söz konusudur ve Dünya'da kadınlar erkekler ile eşit istihdam olanaklarından yararlanamamaktadırlar (Korkmaz, Cesim, Yücel ve Aras, 2013). Toplumlarda kadınlara ev ve aile içinde çocuk doğurup yetiştirmek, eşine bakmak ve ev işlerini yapmakla yükümlü olmalarına yönelik anlayış bulunmaktadır. Buna bağlı olarak, dünyanın bütün ülkelerinde erkekler kadınlardan daha fazla istihdama katılmakta ve dengesiz bir dağılım meydana gelmektedir (Eraslan, 2012). İş dünyasında yer alamayan kadınlar çeşitli ekonomik ve toplumsal sorunlarla karşılaşmaktadırlar. İş yaşamında yer almayı başarabilen kadınlar ise, çalışma yaşamının çeşitli zorluklarıyla karşılaşmaktadırlar. Kadınların ağır koşullarda ve güvencesiz bir şekilde erkeklere kıyasla daha düşük ücretlerle çalıştıkları bilinmektedir. Kadınların iş hayatında yükselmesini olumsuz yönde etkileyen çeşitli engeller bulunmaktadır (Bingöl, 2014).

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Bireyin cinsiyeti gözetilmeden fırsatların ve kaynakların kullanımında, hizmetlerin elde edilmesinde ayrımcılık yapılmadan eşit olarak değerlendirilmesi toplumsal cinsiyet eşitliğini ifade etmektedir. Kadınların ve erkeklerin kendilerine uygun olan nitelikleri ve yerine getirmeleri gereken rolleri üstlenme eğilimi sergiledikleri net bir şekilde gözlemlenmektedir (Alston, 2014). Buna bağlı olarak, kadınların ve erkeklerin sergilemiş oldukları bu eğilim temel olarak aile ve toplumsal yapı arasındaki etkileşimler sonucu ortaya çıkan bir olgudur. Çocuklar ise anne ve babaları tarafından, onların iyilikleri için toplumsal cinsiyet rollerine uygun olarak eğitim verilirken, bu rolleri üstlenerek yetişmiş olan bireyler aracılığıyla toplumsal cinsiyet rollerinin devamlılığı toplum içerisinde bulunan bütün yapılara yansıtılmaktadır (Daly, 2005). Eğer geleneksel rolleri içselleştirmekte olan kişiler toplum cinsiyetlerine uygunsuz olan niteliklere sahipse, toplum tarafından ayrımcılığa maruz kalacakları endişesine kapılmaktadırlar. Kendilerine uygun olan davranışları sergilediklerinde daha çok mutlu olacaklar ve bu davranışları yerine getirmedikleri sürece cezalandırılacaklarını da düşünmektedirler. Eğer bir kadın özel ve kamusal bir alanda egemen olan bir erkeği dinlemezse, yani toplumsal cinsiyet rollerini uygun bir şekilde yerine getirmezse, o kadının cezalandırılması gerektiği düşüncesi ortaya çıkmaktadır. Aslında kadınlar da bunun farkındadır ve dolayısıyla kendilerine uygun olan roller ile uyum içerisinde olmaya çalışmaktadırlar (Kaşdarma, 2018).

Kadınlar ve erkekler arasındaki eşitliğin sağlanması adına verilen uzun zamandan beri sürdürülse bile, literatürdeki çalışmalar son dönemlerde kadınların hala erkeklere göre avantajsız olduklarını göstermektedir. Cinsiyet eğitimi aile

içinde başlar ve kişilerin fikirlerini ve ne tarz davranış sergilediklerini belirlemektedir. Böylelikle, geçmişten günümüze kadınlara yüklenen roller gereği kadınların erkeklerin himayesi altında olması düşüncesi devam etmektedir (Şimşek, 2011). Özellikle kadınların birçok hususta ayrımcılık ve istismara maruz kaldıkları görülmektedir. Uddin vd. (2014) yaptığı çalışmada, kadınların bu durumu benimsediklerini ortaya atan bulguları tespit etmiştir. Kadınların ve erkeklerin üstlenmiş oldukları rollerin pekiştirilmiş bir şekilde devam etmesinde, medyanın da çok büyük rolü vardır (Burgos-Soto vd, 2014).

Bir iş yerinde kadınlara erkeklere göre daha az öncelik verilmesi, erkekle aynı işte çalışan kadınların erkeklerden daha az ücret alması, erkeklerle aynı seviyede eğitim alamamaları gibi bazı belirleyiciler, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortaya çıkarmaktadır (Kaşdarma, 2018).

Toplumsal cinsiyet eşitliği, imkânlardan yararlanma, kaynakların ayrıştırılması, doğru bir şekilde dağıtımının ve kullanımının gerçekleşmesi, hizmetlere ulaşım ve onlardan faydalanma konusunda kişinin cinsiyetine bağlı olarak ayrımcılığa uğramaması ve ayrımcılık yapılmaması anlamı taşımaktadır (Coşkun ve Özdilek, 2012). Akın ve Demirel (2003) yaptıkları çalışmada; bir toplumda kadın ve erkek eşitliğinin olup olmadığına bakmışlardır ve eşitliğin olmadığıyla karşılaşmışlardır. Bu çalışmaya göre dünyanın var oluşundan bugüne tüm toplumlarda kadınlara yönelik cinsiyet eşitsizliğinin var olduğu da bir gerçektir. Fakat çalışma, çağdaş ve eğitim seviyesi daha üst seviyede olan toplumlarda bu eşitsizliğin oranı diğerlerine göre daha az olsa bile, tümüyle yok edildiği anlamına geldiğini savunmaktadır.

Parlaktuna (2010)'nın yapmış olduğu çalışmanın konusu, çalışma hayatına katılmış kadınların, cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılıklar yüzünden karşılaştıkları çeşitli problemlerin değerlendirmesidir. Çalışmada, cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığa maruz kalan kadınların sorunları kır ve kente göre bakıldığında farklılık göstermektedir. Eğitim faktörünü de ele alan yazar, eğitimin, kadının işgücü piyasasındaki sorunlarının çözüm noktası olduğunu belirtmektedir. Eğitimde fırsat eşitsizliği, cinsiyete dayalı ayrımcılık konusu olduğunu göstererek ve bu durum iş gücü piyasasına da yansiyarak devam ettiğini belirtmiştir. Bu tür problemlerin çözümü için kadınların iş gücü piyasasına katılımının sağlanmasını ve erkeklerle eşit koşulda çalışacakları piyasa koşulları üzerine çalışılmasını önermiştir. Aynı zamanda eğitimde cinsiyet ayrımcılığı oluşturabilecek her türlü konu ya da materyallerin kaldırılmasını, eğitimde de fırsat eşitliğinin sağlanmasını eklemiştir. Son olarak kadınlara yönelik istihdam çalışmalarının yapılması gerektiğini de vurgulamıştır.

Mercan (2016), tarafından Dumlupınar Üniversitesinde 144 akademisyen üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda kadınların erkeklere göre demokratik algılarının ve toplumsal cinsiyet eşitsizlik algılarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Erkeklerin, kadınlara göre otokritik liderlik ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği algıları da daha yüksek çıkmaktadır. Çalışmada toplumsal cinsiyet eşitliği oluşması için demokrasi ve hoşgörü algısını oluşturmanın son derece önemli olduğu vurgulanmıştır.

Baydur ve diğerleri (2016) tarafından yapılan çalışmada dilimize uyarlanmış olan toplumsal cinsiyet tutumu ölçeklerinin metodolojisini tanıtmak amaçlanmıştır. Toplumsal cinsiyet tutum ölçeklerinin araştırmaya katılan kişilerin sosyodemografik özellikleri karşısındaki durumları incelendiğinde birçok açıdan anlamlı ilişkiler ortaya çıkmıştır. Türkiye'ye uyarlanan toplumsal cinsiyet tutumunu değerlendiren ölçeklerin, sosyodemografik özelliklerden etkilendiği görülmekte ve bu bağlamda bireysel özellikler önemli bir değişken olarak ele alınmaktadır.

Tekin (2017) yapmış olduğu çalışmada; kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliğini turizm sektöründe ele almıştır. Araştırma sonucunda kadınların toplumsal cinsiyet algılarının erkeklere göre daha olumlu olduğu gözlenmiştir. Aynı zamanda başka bir bulgu ise bekârların toplumsal cinsiyet algıları evlilere göre daha olumlu olduğudur. En önemli bulgu ise cinsiyet algısı ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkidir. Toplumsal cinsiyet algısı küçük yaşta ortaya çıkan bir algı olduğu ve önemli bir boyutu eğitim durumunun getirdiği etkiler olarak değerlendirilmiştir.

Akkaş, (2020) Erzincan'da yaşayanların toplumsal cinsiyet algılarını ölçmek için bir araştırma gerçekleştirmiştir. Toplumsal cinsiyete dair oluşan algının toplumsal cins rollerinden oluştuğu belirtilmiştir. Toplumsal cinsiyet algısını; aile, iş, kültür, eğitim, çevre gibi etmenler önemli ölçüde etkilemektedir. Toplumsal cinsiyetin kültür tarafından belirlendiği ifade edilmektedir. Araştırmanın sonucunda ise kentleşmenin rolü ortaya çıkmıştır. Kadınların iş hayatındaki varlığı eğitim imkânları gibi unsurlar toplumsal cinsiyet algısının değişmesine olanak sağlamaktadır. Geleneksel toplumlarda kadın sadece özel bir alana ait görülürken, modern toplumlarda bu algının değişmekte olduğu ifade edilmektedir.

İş Yerinde Kişiler Arası Çatışma Eğilimi

Aile ve iş ortamında geçen zaman insan ömrünün büyük bölümünü kapsamaktadır. İş hayatında ve aile hayatında insanların çeşitli sorumlulukları bulunmaktadır. İş ve aile hayatındaki görevler kesiştiğinde çatışmanın kaçınılmaz olduğu

gözlemlenmektedir. Aile sorumlulukları kişinin işini engellediğinde aile-iş çatışması, işin görevleri aileyi etkilediğinde iş-aile çatışması ortaya çıkmaktadır. Kişinin işi ve ailesi arasında kalmasına neden olan bu durum iş ve aile hayatını olumsuz etkilemektedir (Kahraman ve Çelik, 2018). Toplumlar da kadınlara biçilen rollerin eve uygun olduğunun düşünülmesi, kadınların iş ve aile arasında daha fazla kalmasına, stres ve çatışma boyutunun daha fazla olmasına sebep olmaktadır.

Örgütlerin piyasalarda tutunabilmeleri, insan kaynaklarını etkin ve verimli kullanmalarıyla gerçekleşebilmektedir. Örgütlerin çalışanlarına sağlıklı bir ortam oluşturmaları, yüksek motivasyon ve iş yaşamı kalitesini arttırmaları beklenmektedir. Çalışanlar örgütlerden kaliteli bir ortam beklerken, örgütlerde çalışanlarından bağlılık ve aidiyetle örgüte katma değer sağlamalarını beklemektedir. Bunların gerçekleşebilmesi için pozitif bir örgüt iklimi oluşturulmalıdır. Stres ve depresyon gibi problemlerin bulunduğu örgütlerde performans ve iş doyumunu kötü etkilenmektedir. Bu problemlerin en önemlilerinden bir tanesi de "kişiler arası çatışmalar" olarak ifade edilmektedir (Aytaç ve Başol, 2018).

Villanova ve Roman (1993), kişiler arası çatışmanın hem fiziksel hem de psikolojik baskılarla ilişkili olduğunu, kaygı, depresyon ve hayal kırıklığı gibi çeşitli duygusal tepkilerle ilgili olduğunu belirtmişlerdir. Kişiler arası çatışmanın zamanla fiziksel semptomlarla da ilgili olduğu ifade edilmiştir.

Spector ve Jex (1998) kişiler arası çatışmayı kapsamlı bir şekilde incelemişlerdir. Literatürde mesleki stres olarak da geçtiğini belirtmişlerdir. İşyerinde kişiler arası çatışmalar, iş arkadaşları arasındaki küçük anlaşmazlıklar, başkalarına uygulanan fiziksel saldırılar en çok görülen ve önem derecesi yüksek olan stresler olarak değerlendirmişlerdir. Çatışmanın bir iş arkadaşına doğrudan kaba davranarak açıktan da olabileceğini ya da bir iş arkadaşı hakkında söylentiler yayarak gizli de olabileceğini ifade etmişlerdir.

Toprak, Şentürk ve Kılıç (2017) çalışmalarında otel işletmelerindeki personellerin sık sık birbirleriyle temas halinde olduklarını belirtmişlerdir. İnsanların olduğu yerlerde çatışma çeşitlerinin varlığını düşünerek otel işletmelerinde çalışanlar ve yöneticiler arasındaki çatışmaları konu edinmişlerdir. Çatışma olgusunun, örgütlerde çalışanlar arası ilişkilerin güven kavramıyla yakından ilişkili olduğunu belirterek, çatışma ve güven algılarını değerlendirmeyi hedeflemişlerdir. Araştırmanın bulgularında sorunları çözmeye yöneticilerin en çok problem çözme ve hükmetme yöntemlerini uyguladıkları ortaya çıkmıştır. En az düzeyde uygulanan yöntem ise örgütsel önlemler alma olarak ifade edilmiştir.

Yapılan farklı bir çalışmada, iş yerindeki kişiler arası çatışmaların bilgi saklama davranışları üzerindeki etkilerini açıklamak için çalışan refahını da incelemektedir. Araştırmanın bulgularına bakıldığında, işteki kişiler arası çatışmanın bilgi saklamayı etkilediğini ve çalışanın iyiliğinin bu duruma bağlı olduğunu ortaya koymuşlardır. Başka bir deyişle, çalışanlar, işyerindeki kişiler arası çatışmaların neden olduğu refah eksikliğiyle başa çıkmak için kaçınma veya "aptal rolü yapma" gibi bilgi gizleme davranışlarını tercih ettiklerini ortaya koymuştur. Hizmet organizasyonlarında bilgi gizlemenin, özellikle yoğun bilgi tabanlı firmalarda önemli ekonomik kayıplara yol açabilecek olumsuz bir durum olduğunu belirtmişlerdir. Bu nedenle, bu örgütlerde performansı arttırmak için bilgi gizleme davranışının öncüllerinin belirlenmesi gerekmekte olduğunu ortaya koymuşlardır. Çalışmanın sonuçlarında, bireylerin, işyerinde yüksek düzeyde kişiler arası çatışmanın neden olduğu tükenmişlik sendromu ile başa çıkmak için kaçınma veya "aptal rolü yapma" dahil olmak üzere bilgi saklama stratejilerini kullandıklarını ortaya koymuştur (Losada- Otálora vd., 2020).

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı, Önemi ve Hipotezi

Toplumsal cinsiyet algısı insanların yaşam sürecini etkilemesinden dolayı turizm sektöründe çalışan kişiler arası araştırmalar için de önem arz etmektedir. Çalışanların iş hayatında karşılaştıkları ayrımcılık, performanslarını düşürmektedir. Bu çalışmada çalışanların iş dünyasında yaşadığı toplumsal cinsiyet algısı kaynaklı ayrımcılığın iş yerindeki kişiler arası çatışmaya olan etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda ayrımcılığın çözümü ve performansın artmasının gözlemlenebilir bir duruma gelebilmesi için somut öneriler ile destekleneceğine inanılmaktadır. Çalışanların verimliliğinin ve performansının artmasını bekleyen işletmelerin, kurum kültürünü düzenlemeleri için sektör açısından da faydalı bir çalışma olacağına inanılmaktadır. İlgili yazında toplumsal cinsiyet algısı ve kişiler arası çatışma eğilimlerinin incelendiği bir çalışmanın henüz bulunmadığı tespit edilmiş, lisansüstü düzeyde turizm sektöründe bu konuların ayrıntılı olarak incelenmemiş olması bu alandaki boşluğun olduğunu göstermektedir. Buradan hareketle; toplumsal cinsiyet algısının otellerde kişiler arası çatışma eğilimine etkisinin araştırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın temel amacı, otellerde çalışan personelin, içinde bulunduğu toplumun özelliklerinden dolayı oluşan toplumsal cinsiyet algısının, çalışanlar arasındaki etkileşiminden ortaya çıkan sonuçları ve iş yerinde kişiler arası çatışma

eğilimine etkisini belirlemektir. Toplumsal özellikler ve kültürel farklılıklar turizm sektöründe fazlasıyla yer almaktadır. Çalışanlar otellerin bütün bölümlerinde bir arada bulunmaktadır ve bu bağlamda yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir durumu, çalıştığı bölüm gibi demografik faktörler, kişiler arasında bazı sorunlara yol açtığı görülmektedir. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet algısının işletmelerde çalışanlar üzerindeki etkilerinin incelenmesi gerekmektedir. Sonuç olarak, Bursa il merkezinde faaliyet gösteren 3, 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışanların toplumsal cinsiyet algısının iş yerinde kişiler arasındaki çatışma eğilimlerinin incelenmesi amacıyla yapılan araştırma ile ilgili yazına da katkı sağlayabilmek amaçlanmıştır.

İncelenen yazından hareketle, çalışanların toplumsal cinsiyet algıları ile çatışma eğilimlerinin açıklanmasına yardımcı olabileceği öngörülen temel hipotez "H1= Toplumsal cinsiyet algısı ile iş yerinde kişiler arası çatışma eğilimi arasında anlamlı bir farklılık vardır." şeklinde oluşturulmuştur.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın gerçekleştirildiği zaman diliminde Bursa şehir merkezindeki turizm işletme belgeli konaklama tesisi sayısının 50 olduğu tespit edilmiştir (yigm.ktb.gov.tr, 2021). Bunların 10 tanesi beş yıldızlı, 13 tanesi dört yıldızlı, 17 tanesi üç yıldızlı, 2 tanesi iki yıldızlı ve 7 tanesi de özel konaklama tesisi ve 1 tanesi müstakil apart statüsündedir (bursa.ktb.gov.tr, 2021). Araştırmada daha sağlıklı veriler elde edebilme amacıyla araştırma kapsamına sadece 3, 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanları dâhil edilmiştir. Araştırma verilerini toplamak için resmi verilere dayanarak, Bursa'da söz konusu oteller incelendiğinde her otelin insan kaynakları departmanlarından alınan bilgiler doğrultusunda toplam 1993 çalışanın olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın örnekleminin belirlenebilmesi için uygulanan formül ($n = N \cdot t \cdot p \cdot q / d^2 \cdot (N - 1) + t \cdot p \cdot q$) aracılığıyla yapılan örneklem hesabı %95 güven düzeyi ve %5 yanılma payı ile hesaplanmış olup söz konusu otellerde 1993 çalışan için 0,05 anlamlılık düzeyinde ortaya çıkan minimum örneklem sayısı 322,2135 olarak belirlenmiştir (Özdamar, 2002; Arıkan, 2004; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014; Ural ve Kılıç, 2013). Yapılan işlemlerden hareketle, \pm %5 tolerans gösterilebilir örneklem hatası ile %95 güvenilirlik düzeyi ve evrenin heterojen dağılımı varsayımı göz önünde bulundurulduğunda; ulaşılmaması gereken minimum örneklem sayısına ulaşılarak, araştırma analizleri tutarlılık açısından uygun bulunan 395 katılımcının verileri üzerinden gerçekleştirilmiştir (Bayram, 2009).

Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Anket araştırma evrenini/örneklemi oluşturan kişi, grup veya örgütlerden elde edilecek verilere tek tipleştirilmiş ifadelerle ulaşılabilme amacıyla oluşturulan veri toplama aracıdır. Anket uygulaması yapan araştırmacı, maddelerin bulunduğu kâğıtların hazırlanmasını, ilgili kişilere ulaştırılmasını, cevaplandırılmasını ve geri dönüşünün gerçekleştirilmesi gibi faktörleri takip edebilmektedir. Veri toplama tekniği olan anket en çok sosyal bilimler alanında kullanılmaktadır (Ural ve Kılıç, 2013). Bu bağlamda; belirlenen değişkenleri ölçmek için hazırlanan ifadelerin yer aldığı anket formu aracılığıyla veriler toplanmıştır. Araştırmada "Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği" ve "İş Yerinde Kişiler Arası Çatışma Ölçeği"nin yer aldıkları anket formu kullanılmıştır. Analiz üstünlüğüne sahip olmasından dolayı ve standart veriler elde edebilmek için araştırmada söz konusu araç ve teknik tercih edilmiştir (Karagöz, 2017).

Araştırmada üç bölümden oluşan veri toplama aracı kullanılmıştır. İlk bölümde "Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği", ikinci bölümde; "İşyerinde Kişiler Arası Çatışma Ölçeği", üçüncü bölümde ise katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular yer almaktadır. Demografik özellikler içerisinde; "cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, gelir durumu, turizmde toplam çalışma süresi, işletmenin sınıfı, çalışılan departman ve iş yeri seçiminde önemli unsurlar" olmak üzere toplam on adet soru bulunmaktadır.

Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği

Ölçeğin hazırlanmasında toplumsal cinsiyet kavramı ile alakalı yazın incelenmiş, konuyla ilişkili kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Farklı ölçeklerden [Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği (Sakallı-Uğurlu, 2002), Cinsiyet Rollerini İlgili Kalıp Yargı Ölçeği (Tok, 2001), Attitudes Towards Women Scale-Short version (Spence, Helmreich & Stapp, 1978), Personal Attributes Questionnaire (Spence, Helmreich ve Stapp, 1974)] faydalanarak oluşturulan, geçerliği ve güvenilirliği Altınova ve Duyan (2013) tarafından sağlanarak geliştirilen "Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği" kullanılmıştır. Yazarlar tarafından ölçek maddelerinde toplumsal cinsiyet algılarını karşılayan 40 maddelik bir havuz oluşturulmuştur. Eğitim bilimleri, psikoloji, sosyal hizmet, kadın çalışmaları ile ölçme ve değerlendirme alanında uzmanlıklarını almış yedi öğretim üyesinin düşüncelerine başvurularak maddelerin kapsam geçerliği ortaya koyulmuştur. Bazı maddeler düzenlenerek, yineleyen ve aynı ifade olduğu düşünülen sorular çıkartılmıştır. Toplumsal cinsiyet algılarını karşılayan 5'li Likert şeklinde, 30 madde bulunan bir ölçek ortaya çıkmıştır. Maddelerin içinde 5 maddenin iç tutarlılık ölçüsü

istenilen düzeyde olmadığı için ölçekten çıkartılmıştır. Kalan 25 maddenin geçerlik katsayıları istenilen düzeyde olduğundan 25 maddelik bir ölçek ortaya çıkmıştır. Ölçeğin bütününe bakıldığında iç tutarlılık ölçüsü için belirlenen katsayısı “Cronbach Alpha ,872” istenilen düzeyde olduğu görülmüştür. Dolayısı ile 25 maddenin güvenilirliği sağladığı ifade edilmiştir (Altınova ve Duyan 2013).

İş Yerinde Kişiler Arası Çatışma Ölçeği (Interpersonal Conflict at Work Scale-ICAWS)

Araştırmada, Spector ve Jex (1998) tarafından geliştirilen “İşyerinde Kişiler Arası Çatışma Ölçeği”nin (Interpersonal Conflict at Work Scale-ICAWS), Aytaç ve Başol (2018) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış hali kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal hali 4 madde ve tek faktörden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri 5’li Likert tipindedir (1: Hiçbir zaman, 2: Nadiren, 3: Bazen 4: Sık sık, 5: Her zaman). Bu ölçeğin yapı, dil geçerliği ve güvenilirlik çalışmaları da yazarlar tarafından uygulanmıştır. Uzmanlar tarafından İngilizce olan ölçek önce Türkçe’ye sonra da Türkçe’den İngilizce’ye çevrilmiştir. Deneme amaçlı olarak 30 kişiye uygulanarak maddelerin anlaşılabilir olduğu belirlenmiştir. Açıklayıcı faktör analizini gerçekleştirebilmek için ölçeğin KMO ve Barlett testi sonuçlarına (KMO: 0.812; Barlett’s p: 0.00) bakıldığında uygun olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Modele ilişkin t değerlerinin 8.96 ile 13.11 arasında değişiklik gösterdiği ve uygunluğu belirlenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirildikten sonra modelin geçerli ve anlamlı olduğu anlaşılmıştır. Bu yüzden uyum iyiliği indeksi değerlerine bakılmış ve $X^2/sd = 1.36$; RMSEA: 0.045; NFI: 0.99; NNFI: 0.99; CFI: 0.99; GFI: 0.99 ve AGFI: 0.96 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini kontrol etmek için Cronbach’s Alpha içsel tutarlık testi uygulanmıştır. Test sonucuna bakıldığında 0.866 değeri tespit edilmiştir. Madde ve toplam madde korelasyonlarına bakıldığında 0.66-0.78 arasında değişiklik gösterdiği ve uygunluğu tespit edilmiştir. Bütün bu analizler neticesinde “İşyerinde Kişiler Arası Çatışma Ölçeği”nin Türk toplumuna uygulanabilirliği açısından geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Veri Toplama Süreci ve Analiz

Veri toplama süreci Mayıs-Kasım 2020 tarihleri arasında COVID-19 salgını sebebiyle çevrimiçi anket uygulamasıyla gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerin analize hazır hale getirilmesi amacıyla bir dizi işlemler yapılmıştır. Verilerin analize hazırlama sürecinde ana amaç elde edilmiş bulunan ham veriler içerisindeki hataları ayıklamaktır. Bu ayıklama işlemi belirli işlem basamaklarını kapsayan bir süreçten geçerek gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan 2014). Hazırlanan çevrimiçi anketler, Bursa şehir merkezinde, araştırmacı tarafından çalışanlara dijital platformdan e-posta adreslerine ulaşılabilen otellere, sosyal iletişim araçları ile doğrudan dağıtılıp toplanmıştır. Bursa şehir merkezi otellerinde çalışanların toplumsal cinsiyet algılarından kaynaklanan iş yerinde kişiler arası çatışmalarının araştırılması amacıyla hazırlan anket formunda bulunan ifadeler; 5: Tamamen Katılıyorum, 4: Katılıyorum 3: Kararsızım, 2: Katılmıyorum, 1: Tamamen Katılmıyorum olarak, İş Yerinde Kişiler Arası Çatışma Eğilimi ifadeleri ise 1: Hiçbir zaman 2: Nadiren 3: Sık Sık 4: Bazen 5: Her Zaman şeklinde derecelendirilmiş ve değerlendirmeye alınmıştır. İstatistiksel analizler sosyal bilimler için kullanılan istatistik paket programında yapılmıştır.

Anket uygulaması bittiğinde yukarıdaki derecelendirmelerle değerlendirilen veriler, otel çalışanlarının özelliklerini belirleyebilmek için sıklık derecelerine ve yüzdelerine bakılarak çözümlenmesi yapılmıştır. Demografik özellikler ile ilgili bulgular frekans analizi ile değerlendirilmiştir. Daha sonra çalışanların toplumsal cinsiyet algısı ile iş yerinde kişiler arası çatışma eğilimini belirlemek amacıyla sunulan ifadeler; çalışanların cevaplarına göre aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri esas alınarak analiz edilmiştir. Araştırmanın hipotezlerini ve alt hipotezlerini test edebilmek adına bazı parametrik testlerden yararlanılmıştır.

BULGULAR

Demografik Bulgular

Araştırmaya katılanların cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, gelir durumu, turizmde toplam çalışma süreleri, işletmenin sınıfı, çalışılan departman ve iş yeri seçiminde önemli unsurlardan oluşan demografik özellikleri aşağıdaki Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri

Demografik Özellikler		N	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	219	55,4
	Erkek	176	44,6
Yaş	18 – 25	148	37,5

	26 – 33	141	35,7
	34 – 41	72	18,2
	42 ve üzeri	34	8,6
Medeni Durum	Bekâr	258	65,3
	Evlî	137	34,7
Çocuk Sayısı	Çocuğu olmayan	281	71,1
	1 Çocuklu	75	19
	2 Çocuk ve daha fazlası	39	8,8
Eğitim Durumu	İlköğretim + Lise	100	25,3
	Ön Lisans	70	17,7
	Lisans	190	48,1
	Lisansüstü	35	8,9
Gelir Durumu	2500 TL ve altı	125	31,6
	2501 TL – 5000 TL	202	51,1
	5001 TL – 7500 TL ve üzeri	68	17,3
Deneyim	1 yıldan az	102	25,8
	1 – 3 yıl arası	95	24,1
	4– 6 yıl arası	75	19
	7 – 9 yıl arası	45	11,4
	9 yıldan fazla	78	19,7
İşletme Sınıfı	5 yıldız	213	53,9
	4 yıldız	101	25,9
	3 yıldız	81	20,5
Çalışılan Departman	Yiyecek – İçecek	92	23,3
	Odalar Bölümü Yönetimi	107	27,1
	Satış Pazarlama	52	13,2
	Mutfak	42	10,6
	Muhasebe – Finans	36	9,1
	İnsan Kaynakları	32	8,1
	Karşılama Hizmetleri	34	8,6
İş Yeri Seçiminde Önemli Unsurlar	Kariyer Olanakları	146	37
	Maaş	87	22
	İş güvencesi	66	16,7
	Çalışma Saatleri	59	14,9
	Sosyal Faaliyetler / Haklar	37	9,4

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerinde cinsiyet açısından bakıldığında 219 (%55,4) kadın, 176 (%44,6) erkek toplam 395 kişi olduğu ortaya çıkmıştır. Yaş aralıklarına göre 18-25 yaş aralığında 148 (%37,5) kişi ile yaş gruplarındaki en fazla olan yaş aralığı olduğu tespit edilmiştir. Sonrasında 26-33 yaş aralığında bulunan katılımcıların sayısı 141 (%35,7) ile ikinci sırada, 34-41 yaş aralığında 72 (%18,2) ve 42 ve üzeri yaş aralığında 34 (%8,6) kişi olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında 258 (%65,3) bekâr, 137 (%34,7) evli oldukları belirlenmiştir. Çocuk sayılarına göre kategorize edildiğinde, çocuğu olmayan katılımcı sayısı 281 (%71,1), 1 çocuğu olan 75 (%19) ve 2 çocuğu ve üzeri olan 39 (%9,8) katılımcı olduğu ortaya çıkmıştır. Eğitim durumları açısından incelendiğinde en fazla lisans mezunu 190 (%48,1), lise ve ilköğretim mezunu olan 100 (%25,3), ön lisans mezunu olanlar 70 (%17,7) ve lisansüstü eğitim programlarından mezun olanlar 35 (%8,9) olduğu ortaya çıkmıştır. Gelir durumu açısından incelendiğinde 2501 TL-5000 TL aralığında maaş alanlar 202 (%51,1) kişi ile en fazla kategoride olduğu tespit edilmiştir. Sonrasında 2500 TL ve altında maaş alanlar 125 (%31,6), 5001 TL-7500 TL aralığında ve üzerinde maaş alan kişi sayılarının ise 68 (%17,3) olduğu ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların turizm sektöründeki tecrübelerine bakıldığında 1 yıldan az tecrübesi olanlar 102 (%25,8), 1-3 yıl aralığında tecrübesi olan 95 (%24,1), 4-6 yıl arasında tecrübesi olanlar 75 (%19), 7-9 yıl arasında tecrübe sahibi olanlar 45 (%11,4) ve 9 yılın üzerinde tecrübe sahibi olan kişilerin sayısı 78 (%19,7) olarak ifade edilmiştir. Çalışılan işletmelerin sınıflarına göre incelendiğinde 5 yıldızlı işletmelerde çalışan kişi sayısı 213 (%53,9), 4 yıldızlı işletmelerde çalışanların sayısı 101 (%25,6) ve 3 yıldızlı işletmelerde çalışanların sayısının 81 (%20,5) olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışılan departmanlara bakıldığında yiyecek- içecek departmanında çalışanların 92 (%23,3), odalar bölümü departmanlarında 107 (%27), satış-pazarlama departmanında 52 (%13,2), mutfak departmanında 42 (%10,6), muhasebe- finans departmanında 36 (%9,1), insan kaynakları departmanında 32 (%8,1) ve son olarak karşılama hizmetleri departmanlarında 34 (%8,6) kişi katılım sağlamıştır. İşletmelerin tercih edilmesindeki unsurlar incelendiğinde katılımcıların belirttiği en fazla seçeneğin kariyer olanakları 146 (%37) olduğu belirlenmiştir. Sonrasında gelir durumu 87 (%22), iş güvencesi 66 (%16,7), çalışma saatleri 59 (%14,9) ve son olarak sosyal haklar açısından çalıştığı işletmeyi tercih edenlerin sayısının 37 (%9,4) ortaya çıkmıştır.

Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçek Maddelerine Ait Frekans Analizi

Araştırmaya katılanların ölçek ifadelerine verdikleri yanıtlara ait standart sapma ve aritmetik ortalamaları aşağıda yer alan Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Toplumsal cinsiyet algısı ölçeğinin frekans analiz sonuçları

Maddeler	Ortalama	Standart Sapma
1. Evlilik, kadının çalışmasına engel olmaz.	4,6076	0,80319
2. Kadın sadece ailesinin ekonomik sıkıntısı varsa çalışmalıdır.	4,3544	0,8961
3. Çalışan kadın da çocuklarına yeterince zaman ayırabilir.	3,7544	1,04612
4. Kadınlar anne olduktan sonra çalışmamalıdır.	4,1215	0,96928
5. Kadın siyasetçiler de başarılı olabilir.	4,5646	0,77575
6. Kadınlar evlendikten sonra çalışmamalıdır.	4,5165	0,77499
7. Çalışma hayatı kadının ev işlerini aksatmasına neden olmaz.	3,6937	1,15975
8. Çalışan bir kadın hayattan daha çok zevk alır.	4,1696	0,92021
9. Kadınlar erkekler tarafından her zaman korunmalıdır.	2,9519	1,47577
10. Kocasız kadın çalışmamalıdır.	4,2354	1,00897
11. Kadınlar yönetici olabilir.	4,6911	0,63789
12. Çalışan bir kadın kazandığı geliri eşine vermelidir.	4,1772	0,94465
13. Çalışan bir kadın çocuklarına daha iyi anne olur.	3,562	1,06303
14. Erkekler de çamaşır bulaşık gibi ev işlerini yapmalıdır.	4,5468	0,78676
15. Kocasız kadın sahipsiz eve benzer.	4,3823	0,99143

16. Bir ailenin gelirini erkekler sağlamalıdır.	4,2354	0,98865
17. Kadınlar kendi başına ticarethane gibi yerler (kafe, market, emlakçı gibi) açmamalıdır.	4,4709	0,8761
18. Kadınların birinci görevi ev işlerini üstlenmektir.	4,2456	0,96009
19. Bir kadın kocasından fazla para kazanmamalıdır.	4,443	0,81774
20. Erkek her zaman evin reisi olmalıdır.	3,9924	1,22886
21. Toplumun liderliği genellikle erkeklerin elinde olmalıdır.	4,3063	0,98199
22. Kız çocuklarına da erkek çocuklar kadar özgürlük verilmelidir.	4,4127	0,99458
23. Bir kadın kendi haklarına sahip olabilmesi için gerekirse kocasına karşı çıkabilmelidir.	4,1316	1,05815
24. Kadın kocasından yaş olarak daha küçük olmalıdır.	4,0127	0,97811
25. Ailedeki önemli kararları erkekler vermelidir.	4,2506	0,94007

Araştırmaya katılanların toplumsal cinsiyet algısı ölçeğinin ifadelerinden en yüksek ortalamaya sahip olan ilk üç madde belirtilmiştir. Bunlar “Kadınlar yönetici olabilir.” (=4,6911), “Evlilik, kadının çalışmasına engel olmaz.” (=4,6076) ve “Kadın siyasetçiler de başarılı olabilir.” (=4,5646) ifadelerdir. En düşük ortalamaya sahip ifadeler bakıldığında ise; “Kadınlar erkekler tarafından her zaman korunmalıdır.” (=2,9519), “Çalışan bir kadın çocuklarına daha iyi anne olur.” (=3,562) ve “Çalışma hayatı kadının ev işlerini aksatmasına neden olmaz.” (=3,6937) ifadeleri olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda katılımcılarda cinsiyetçilik algısının var olduğu ortaya çıkmıştır.

İş Yerinde Kişiler Arası Çatışma Eğilimi Ölçek Maddelerine Ait Frekans Analizi

Araştırmaya katılım gösteren katılımcıların iş yerinde kişiler arası çatışma eğilimi ölçeğine ait ifadelerine verdikleri cevapların frekans analizi sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. İş yerinde kişiler arası çatışma eğilimi ölçeğinin frekans analiz sonuçları

İş Yerinde Kişiler Arası Çatışma Eğilimi	Ortalama	Standart Sapma
1. İş yerinde kişilerle hangi sıklıkla tartışmalara girersiniz?	2,2532	0,77506
2. İş yerinde kişiler size hangi sıklıkla bağırır?	1,4557	0,67961
3. İş yerinde kişiler size hangi sıklıkla kaba davranır?	1,6734	0,80429
4. İş yerinde kişiler size hangi sıklıkla hoş olmayan şeyler yapar?	1,5722	0,80401

İş Yerinde Kişiler Arası Çatışma Eğilimi Ölçeğinin “İş yerinde kişilerle hangi sıklıkla tartışmalara girersiniz?” sorusu (=2,2532) nadiren ve bazen seçeneklerine yakın en yüksek değere sahip ifade iken; “İş yerinde kişiler size hangi sıklıkla bağırır?” sorusunun da (=1,4557) hiçbir zaman ve nadiren seçeneklerine yakın en düşük değere sahip ifade olduğu gözlenmiştir.

Korelasyon Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin korelasyon katsayıları aşağıdaki Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4. Araştırmada kullanılan ölçeklerin korelasyon analizi

	Toplumsal Cinsiyet Algısı	Tek C	Çocuk TC	Kadın Erkek	Çatışma

Toplumsal Cinsiyet Algısı	Pearson Correlation	1	0,031	-,129*	-0,015	1,000**
	Sig. (2-tailed)		0,835	0,01	0,77	0
	N	395	395	395	395	395
Tek C	Pearson Correlation	0,031	1	,474**	,601**	0,011
	Sig. (2-tailed)	0,835		0	0	0,833
	N	395	395	395	395	395
Çocuk TC	Pearson Correlation	-,129*	,474**	1	,388**	-,145**
	Sig. (2-tailed)	0,01	0		0	0,004
	N	395	395	395	395	395
Kadın Erkek	Pearson Correlation	-0,015	,601**	,388**	1	-0,005
	Sig. (2-tailed)	0,77	0	0		0,923
	N	395	395	395	395	395
Çatışma	Pearson Correlation	1,000**	0,011	-,145**	-0,005	1
	Sig. (2-tailed)	0	0,833	0,004	0,923	
	N	395	395	395	395	395

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Araştırmada kullanılan ölçekler arasındaki korelasyon ilişkilerine göre Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği toplam puanı ile Çatışma Ölçeği alt boyutlarından Tek Taraflı Cinsiyetçilik (Tek C) arasındaki korelasyonun pozitif ve düşük düzeyde fakat anlamlı olmayan bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,031$). Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği toplam puanı ile Çatışma Ölçeği alt boyutlarından Çocuk –TC arasında anlamlı, negatif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=-0,129$). Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği toplam puanı ile Çatışma Ölçeği alt boyutlarından Kadın-Erkek alt boyutu arasındaki korelasyonun negatif ve düşük düzeyde fakat anlamlı olmayan bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=-0,015$). Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği toplam puanı ile Çatışma ölçeği arasındaki korelasyonun anlamlı, pozitif ve güçlü düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=1,000$).

Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği alt boyutlarından Tek Taraflı Cinsiyetçilik (Tek C) ile Çocuk-TC boyutları arasındaki ilişkiye yönelik ortaya çıkan sonuçlarda; alt boyutlar arasındaki korelasyonun, güçlü ilişkiyi belirttiği görülmektedir. Bu iki alt boyut arasındaki korelasyonun $r=0,474$ değeriyle, aralarında anlamlı, pozitif ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yine Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği alt boyutlarından Tek-C ile Kadın-Erkek alt boyutları arasında da anlamlı, pozitif ve güçlü düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,601$). Tek-C ile Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği alt boyutları arasında pozitif ve düşük düzeyde fakat anlamlı olmayan bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,011$). Bunun yanı sıra Çocuk-TC ile Kadın-Erkek alt boyutları arasındaki ilişkiye yönelik ortaya çıkan sonuçlarda; her iki alt boyut arasında anlamlı, pozitif ve güçlü düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,388$). Çocuk-TC ile Çatışma alt boyutları arasında anlamlı, negatif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=-0,145$). Kadın-Erkek ile Çatışma alt boyutları arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde fakat anlamlı olmayan bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=-0,005$).

Araştırmadaki korelasyon analizi sonucunda, bireylerdeki toplumsal cinsiyet algısının iş yerindeki kişiler arası çatışma eğilimi arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar çalışanlar arasında cinsiyet ayrımcılığının oluşmasının örgüt içi çatışmayla bağlantılı olduğunu göstermiştir. Bu doğrultuda çalışanlar arasındaki cinsiyet ayrımcılığının artması iş yerinde çatışmayı arttıracığını düşünmemizi sağlamaktadır.

Araştırma Hipotezinin Test Edilmesi

Araştırmanın temel hipotezi olan Hipotez 1'i test etmek için, bağımlı bir değişken ile bağımlı bir değişken üzerinde etkisi olduğu varsayılan bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin açıklanmasında kullanılan çoklu regresyon analizinden (Ural

ve Kılıç, 2013) faydalanılmıştır. Tablo 5'te toplumsal cinsiyet algısının alt boyutlarının iş yerinde kişiler arası çatışma eğilimi üzerindeki etkisini ölçmek için yapılan regresyon analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5. Toplumsal cinsiyet algısının iş yerinde kişiler arası çatışma eğilimi üzerindeki etkisi

TCA → İYÇE	.β	Std. β	t	p	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	p
Constant	1,906		9,952	,000***					
Tek C	,099	,131	1,986	,048*	,167	,028	,021	3,751	,011*
Çocuk_TC	-,136	-,183	-3,188	,002**					
Kadın Erkek	-,016	-,023	-,358	,720					

*p<0.05, **p<0.01, ***p< 0.001; ortalama kareler regression-residual: 1,165- 0,311 df: 3 - 391

Bağımlı değişken (toplumsal cinsiyet algısı) ve tahmin değişkenleri (çatışma) için kurulacak çoklu regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı (F[3;391]=3,751 p<0,0001) olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda araştırmamızın temel hipotezi H1 desteklenmiştir. Toplumsal cinsiyet algısı ile iş yerinde kişiler arası çatışma eğilimi arasında anlamlı bir fark var olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tek-C ve Çocuk TC boyutlarının çatışma üzerinde anlamlı etkisi varken (ttekC=1,986 ptekC=0,048; tçocukTC=-3,188 pçocukTC=0,002), kadın erkek alt boyutunun (tkadın erkek=-0,358 pkadın erkek=0,720) anlamlı bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Tek Taraflı Cinsiyetçiliğin, Çatışma üzerinde pozitif; çocuk sahibi olma ile ilgili boyutun ise negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İnsanlık tarihinin varoluşundan bu yana canlılar arasında birçok alanda çatışmalar meydana gelmiştir. Bu çatışmalar insanlar arasında gerek toplumsal gerek bireysel olarak her zaman var olmuştur. Çatışmaların genel temeline inildiğinde insan varlığının gücü, kaynakları, eğitimi, gelenek ve görenekleri, toplumsal algıları, yetiştirilme tarzları gibi etmenler, insanlar arasında çatışmaları tetikleyebilmektedir (Miller, Roloff ve Malis, 2007). Bu çatışmaların geçmişten gelerek ataerkil toplumlarda hala devam eden cinsiyetçilik, ayrımcılık, statü, güç gibi konularda kadınların işletmelerde iş gücü yetersiz ve yönetsel zayıf halka olarak görülmesi hala devam etmektedir (Wall ve Callister, 1995). Buradan hareketle yapılan bu araştırma ile çalışanların toplumsal cinsiyet algılarının iş yerinde kişiler arası çatışma eğilimine etkisini belirlemek amaçlanmıştır.

Araştırma sonucunda toplumsal cinsiyet algısının çok yüksek düzeyde algılanmasına rağmen iş yerinde kişiler arası çatışma eğilimine etkisinin düşük düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılan kişilerin büyük çoğunluğu kadınlardan ve medeni hali bekâr olanlardan oluşmaktadır. Benzer olarak yapılan çalışmaların genelinde kadınları maddi manevi olumsuz yönde etkileyen sonuçlar ortaya çıktığı görülmüştür. Örneğin Dalkıranoğlu ve Çetinel, (2008) ayrımcılıkla ilgili yaptıkları çalışmada; bir iş yerine yeni işçi alımı yapılırken küçük çocuğu olan kadınların işe alınmaması, işçi çıkarılacağı durumlarda listesinin en başında daha çok kısmi-zamanlı çalışan kadınların bulunmasını, iş yerinde çalışmakta olan kişilere verilen primlerin, öncelikli işler için seçilen personellerin ve kısa zamanlı çalışan kadınların bu primlerden faydalanamaması, sürekli seyahat gerektiren işlerde, evli olmayan kadınların tercih edilmesini ele almışlardır. Farklı olarak da Çıtak (2008), kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre kadının çalışması hakkındaki tutumlarının anlamlı olarak daha olumlu olduğunu ifade etmiştir. Cinsiyet rolü ve yaşlarına göre kadının çalışması hakkındaki tutumları arasında anlamlı farklılık görülmediği şeklinde belirtmiştir. Bekârların kadının çalışması hakkındaki tutumları evlilerden daha olumlu ve anlamlı olduğunu ifade etmiştir. Sosyoekonomik düzeyi yüksek olan katılımcılar, sosyoekonomik düzeyi düşük olan katılımcılardan kadının çalışması hususunda daha olumlu tutum ve davranışlara sahip olduğunu ifade etmiştir. Bazı yaşlardaki kadınlar, farklı yaş grubunda bulunan erkeklerden kadınların çalışması hususunda olumlu algılara sahip olduklarını ifade etmiştir.

Araştırmanın diğer sonuçlarından biri olarak; katılımcıların çoğunlukla 18-25 yaş aralığında oldukları tespit edilmiştir. Çocuk sahibi olmayanların sayısının fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Gelir durumu incelendiğinde 2501 TL-5000 TL aralığında kazanan katılımcıların çoğunlukta olduğu görülmüştür. Eğitim durumlarına bakıldığında lisans mezunlarının çoğunlukta olduğu tespit edilmiştir. Deneyim durumlarının da 1 yıldan az olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların çalıştıkları işletme sınıflarına bakıldığında; 5 yıldızlı otellerde, çoğunlukla yiyecek-içecek departmanlarında, kariyer olanakları için çalışmakta oldukları tespit edilmiştir. Bu konu ile ilgili olarak Cömert (2014), departmanlara göre kadın çalışanların, erkek çalışanlardan yetenek ve tecrübe bakımından daha etkili olduğunun düşünüldüğünü belirtmiştir. Cinsiyet

ayrımcılığıyla ilgili sorulan ifadelerden ulaşıldığı üzere kadın işi, erkek işi algısının desteklendiğini sonuçlarında belirtmiştir. Turizm sektöründe cinsiyet ayrımcılığı olduğunu belirterek, ayrımcılık nedeniyle kadınları yöneticilik pozisyonlarında daha az yer aldığını ifade etmiştir. Üst kademelere geçişlerindeki görünmeyen engellerin sebebi olarak, aile içerisindeki rolleri olduğunun düşünüldüğünü belirtmiştir. Toplumda kabul görülen unsurun kadının aile içerisindeki işlevi ve görevi olmasından ötürü otellerin çalışan politikaların da düzenlemelere gidilmesini, personellerin kadın çalışanlara olan algısını değiştirme de birtakım değişiklikler yapılmasının önemli olduğunu ifade etmiştir. Düzenlemeler gerçekleşirse başarılı kadınların işletmelere olan verimlerinin artacaklarını ifade etmiştir.

Araştırma sonuçları doğrultusunda araştırmaya katılan 395 çalışanın %74,7'si ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim durumuna sahip olan, %82,8'i 5000 TL'nin altında ücretle çalışan kişiler oldukları tespit edilmiştir. Yani çalışanların eğitim seviyesi yüksek olmasına rağmen düşük ücretlere çalıştıkları ortaya çıkmıştır. Bu durum çalışanların motivasyonunun düşmesine ve çatışma eğilimine sebep olan önemli etkilerden olduğu ve bu durumun önemli bir sorun olduğu sonucuna varılmıştır. Fakat yaşanan salgın sebebiyle katılımcılar devletin aldığı önlemler doğrultusunda kısa çalışma ödeneğinden (KÇÖ) yararlandığı da ifade edilebilmektedir (İşkur, 2019). Bu nedenle 5000 TL altı maaş alan kişilerin sayısı oldukça yüksek çıktığı düşünülmektedir. Bunlarla birlikte 18-25 yaş aralığının çoğunlukta olmasından dolayı da işletmelerde stajyerlerle ilgili problem olabileceği de düşünülmektedir.

Araştırmada elde edilen bulgular neticesinde toplumsal cinsiyet algısına ilişkin alt boyutlar ortaya çıkmıştır. Bu boyutlar; tek taraflı cinsiyetçilik, çocuk sahibi olma ile ilgili boyut ve kadın-erkek kıyaslamasının bulunduğu boyut olarak üç farklı şekildedir. Tek taraflı cinsiyetçilik, kadınların toplumda tek başlarına var olmalarına karşı gerçekleştirilen cinsiyetçilik algısı olarak belirtilmektedir. Uluslararası devlet yönetimi ve politikalarında erkeklere tanınan hakların aynı eşitlikte kadınlara da tanınması gerektiği belirtilmiştir. Fakat bu ifadeler ve yönetim biçimi uygulanmaya başlandığında kadınların sektörde ilerlemesini zorlaştıran, görünmeyen bir cam engel ortaya çıktığı görülmektedir. Tüm bu durumlar incelendiğinde kadın ve erkeklerin birlikte çalıştıkları pozisyonlarda çalışan kadınların çalışan erkeklere göre statüsü daha düşük pozisyonlarda çalıştığı görülmektedir (Casini, 2016). Farklı bir çalışmada otellerdeki kadın çalışanların iş değiştirme nedeni olarak, ailelerine yeterince vakit ayıramamaları olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca iş değiştirme ve işten ayrılma niyetlerinde rol oynayan nedenlerin işletme kaynaklı iş değişikliği ve işi bırakmada etkili rollerle örtüştüğünü ortaya koymuştur. Turizm endüstrisinden memnun olmama sebeplerini sıralarken maaş, kariyer olanakları, işyerindeki taciz olayları, iş yerinden kaynaklanan eksiklikler, yönetim anlayışı, işletme içindeki iletişim anlayışı, özel hayat ve iş ilişkisi gibi nedenlerden dolayı olduğu ifade edilmiştir (Halis ve Çamlıbel, 2011).

Araştırmada elde edilen bulgulara göre Bursa'daki otellerde tek taraflı cinsiyetçiliğin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Çocuk sahibi olma ile ilgili olan boyut; iş hayatında çocuklu kadın çalışanlara olan algının negatif sonuçlarının bulunduğunu ifade etmektedir. Son olarak kadın ve erkek arasındaki kıyaslama alt boyutunda katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda kadınlarında erkekler kadar toplumda özgür ve erkeklere tanınan olanaklardan yararlanması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Toplumda kadına yüklenen görevlerin veya rollerin erkeklere de atfedilmesi gerektiği sonucu elde edilmiştir.

Bu çalışma sadece Bursa ilinde çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bursa sahip olduğu doğal güzellikler ve sanayisi ile Türkiye'de önemli bir şehir olarak bilinmektedir. Bölgedeki hizmet endüstrilerinin de fazla olması, istihdam anlamında Bursa'yı turizmde önemli bir yere getirmektedir. Bu durum turizm sektöründe çalışanlar arasında örgütsel bazı problemleri de beraberinde getirmektedir. Bu problemlerden biri de örgütlerdeki toplumsal cinsiyet algısı ve örgütsel çatışmadır. Bunun için öncelikle turizm sektörü ile ilişkili olan işletmelere toplumsal cinsiyet eşitliği algısının farkındalığı kazandırılması gerekmektedir. Çalışanların toplumsal cinsiyet algısı yüksek olduğunu ele alırsak, gelecekte sektörle ilişkisi olmayan bireylerin de toplumsal cinsiyet algısının yüksek olacağını ve diğer birçok problemi de beraberinde getireceği öngörülebilir.

Çalışanlara yönelik olarak; kadın çalışanların cam tavan sendromundaki gibi yükselemem düşüncesiyle hareket etmeden, ümitsizliğe kapılmadan, istikrarlı bir şekilde haklarına sahip çıkıp, yükselmek için ellerinden geleni yapmaları gerekmektedir. İşletmelerde cinsiyet kaynaklı sorunlar ortaya çıktığında dile getirmekten çekinmemeleri sorunun çözümü için mücadele etmeleri gerekmektedir. Bilimsel araştırmalar için fikirlerine başvurulduğunda çekinmeden, kendilerine zarar gelebileceğini düşünmeden sorunlarını ortaya koymaları konusunda da cesaretlendirmelerinin gerektiği düşünülmektedir. Toplumsal cinsiyet algısı ve iş yerinde kişiler arası çatışma konularında uzmanlar tarafından çeşitli eğitimler verilmektedir. Bu kapsamda turizm sektöründe çalışanlara ve yöneticilerine verilecek eğitimlerle var olan problemler çözülebilir. Eğitimler sonucunda alınan sertifikaların da diğer otel işletmelerinde hem özendirici bir nitelik taşıyacağı hem de farkındalık yaratacağı düşünülmektedir.

Sektör temsilcilerine yönelik olarak da kadınların “cam tavan” kavramında açıklandığı gibi cinsiyetlerinden dolayı yükselmeyeceklerini ya da başarısız olacakları algısını ortadan kaldırıp, durumu kabul etmelerinden ziyade endişe duymayacakları ve daha verimli işler yapabilecekleri ortamlar hazırlanmalıdır. Cinsiyet kaynaklı problemlerin olmasına rağmen dile getirmekte çekincelerinin olduğu görülmektedir. İnsanların bu konuda cesaretlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Yetki verilmesi gereken durumlarda adalet sağlanarak cinsiyet gözetilmeden verilmesi konusunda bir yönlendirme sağlanmalıdır. Bireyin kadın olması veya çocuğunun olması kariyerini etkilememelidir. Herhangi bir çatışma durumunda herkesin görüşlerinin alınması özellikle çatışmaların engellenmesinde önemli bir yol olarak tercih edilmelidir. Çalışanların iş ilişkilerini, fikirlerini, duygularını ve sorunlarını ifade edebilecekleri güvenilir bir ortam oluşturulmalıdır. Etik kurallar çerçevesinde çalışabilmek çalışanların iş konusunda işletmenin verimliliğini yükseltebilecektir. Oluşabilecek çatışmaların olumsuz yönlerini, yöneticiler işletmenin amaçları doğrultusunda pozitif bir enerjiye dönüştürmelidir. Çatışmaları azaltabilmek için yöneticilerin çalışanların sorunları ile yakından alakadar olması otel işletmelerinde çalışanların üstlerine olan güvenini artırabilir. Ülkemizde çeşitli kurum ve kuruluşların hazırladığı toplumsal cinsiyet ayrımcılığının dâhil olduğu yönerge ve yönetmelikler bulunmaktadır (2014-2018 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı). Bu yönergeler ve yönetmelikler ışığında otel yöneticileri ile görüşmeler yapılarak ve işletmelerinde uygulamalar gerçekleştirilerek toplumsal cinsiyet algısı minimuma indirilebilmektedir.

Kamu kurum ve kuruluşlarına yönelik olarak da işten ayrılma sebeplerine bakılarak cinsiyetlerinden kaynaklı sonuçlar var ise kadınların haklarını koruyacak şekilde düzenlenmelidir. İşletmelerdeki kadın erkek çalışan sayılarının denetlenmesi, kadınlara daha fazla istihdam sağlayabilecek, kadın çalışan sayılarını arttırmaya yönelik yasalar getirilebilecek düzenlemeler yapılmalıdır. Ayrıca stajyer ücretlendirmesinde bazı işletmeler devletin belirlediği stajyer maaşını kıstas olarak almaktadırlar. Bu yüzden sektör temsilcilerine yönelik olarak ifade edildiği gibi stajyer ve normal çalışanların ücret politikalarının kamu kurum ve kuruluşları da bu noktada benzer düzenlemeler yapabilirler. Bursa otellerinde eğitilmiş çalışanların düşük ücretlerde istihdam edildiğinden dolayı, nitelikli personelin işletmelerde sürekliliğini sağlayabilmek adına ücret politikalarının gözden geçirilmesi gerektiği de önerilmektedir.

Son olarak gelecek araştırmalara yönelik; ayrımcılık, kişiler arası çatışma ve toplumsal cinsiyet algısı konusunda çalışmalar ilgili yazında mevcut fakat turizm bilim dalında az sayıda incelendiği belirlenmiştir. Bu konularda farklı turizm işletmeleri ve farklı destinasyonlar incelenebilir. Ayrıca iş gören devir hızının düşük ve yüksek olduğu işletmelerde karşılaştırmalı analizler gerçekleştirilebilir. Bu konuların turizm bilim dalında derinlemesine çalışılarak çalışmaların çeşitlendirilmesi gerektiği, hizmet sektöründe var olan diğer alt sektörlere yönelik çalışmalar da yapılabileceği son öneriler olarak sunulabilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akın, A. (2007). Toplumsal Cinsiyet (Gender) Ayrımcılığı ve Sağlık. Toplum Hekimliği Bülteni, 26(2), 1-9.
- Akın, A. ve Demirel, S. (2003). Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Sağlığa Etkileri. Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi Dergisi, 25(4), 73-82.
- Akkaş, İ. (2020). Toplumsal Cinsiyet Algısı Üzerine Bir Değerlendirme: Erzincan Örneği. Dünya Multidisipliner Araştırmalar Dergisi, (1), 55-72.
- Alston, M. (2014). Gender Mainstreaming and Climate Change. In Women's Studies International Forum, (47), 287-294.
- Altınova, H. H. ve Duyan, V. (2013). Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeğinin Geçerlik Güvenirlik Çalışması. Toplum ve Sosyal Hizmet, 24(2), 9-22.
- Arıkan, R. (2004). Araştırma Teknikleri ve Rapor Hazırlama. Asil Yayın, Ankara.
- Aytaç, S. ve Başol, O. (2018). İşyerinde Kişiler Arası Çatışma Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Journal of Administrative Sciences/Yönetim Bilimleri Dergisi, 16(32), 471-484.
- Baydur, H., Uçan, G., Şeker, D., Özpinar, S., Gerçeklioğlu, G. ve Horosan, G. D. (2016). Manisa Kent Merkezinde Yaşayan Yetişkinlerde Toplumsal Cinsiyet Tutumunun Değerlendirilmesi: Yöntem ve Temel Bulgular. Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 3(1), 126-133.
- Bayram, N. (2009). Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi. Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Bingöl, O. (2014). Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye’de Kadınlık. KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 16 (Özel Sayı I): 108-114.

- Burgos-Soto, J., Orne-Gliemann, J., Encrenaz, G., Patassi, A., Woronowski, A., Kariyare, B., ... and Becquet, R. (2014). Intimate Partner Sexual and Physical Violence Among Women in Togo, West Africa: Prevalence, Associated Factors, and The Specific Role of HIV Infection. *Global Health Action*, 7(1), doi: 10.3402/gha.v7.23456.
- bursa.ktb.gov.tr (2021). <https://bursa.ktb.gov.tr/TR-163167/bursa-il-merkezindeki-turizm-isletme-belgeli-konaklama.html>. Erişim 24.10.2021.
- Casini, A. (2016). Glass Ceiling and Glass Elevator. In book: *Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies*. The Wiley Blackwell, Chichester.
- Coşkun, A. ve Özdilek, R. (2012). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sağlığa Yansıması ve Kadın Sağlığı Hemşiresinin Rolü. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma*, 9(3), 30-39.
- Cömert, M. (2014). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Sektörde Çalışmak İstedikleri Alanlar ve Sektördeki İstihdamda Cinsiyet Ayrımcılığıyla İlgili Düşünceleri. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, (1), 50-62.
- Çıtak, A. (2008). Kadınların Çalışmasına Yönelik Tutum: Cinsiyet. Cinsiyet Rolü ve Sosyoekonomik Düzeye Göre Bir Karşılaştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara.
- Dalkıranoglu, T., ve Çetinel, F. G. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 277-297.
- Daly, M. (2005). Gender Mainstreaming in Theory and Practice. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, 12(3), 433-450.
- Diñç Kahraman, S. (2010). Kadınların Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 3, (1), 30-35.
- Eraslan, A. G. V. (2012). Türkiye İşgücü Piyasasında Ücret Seviyesinde Cinsiyet Ayrımcılığı: Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 62(1), 231-248.
- Halis, M. ve Çamlıbel, Z. (2011). Algılanan İş Güçlüğü İş Değiştirme Niyeti Üzerindeki Etkisi ve Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Manas Fen Bilimleri Dergisi*, 5, 75-84.
- İşkur (2019). İşkur, Erişim: 12.12.2021, <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odeneği/genel-bilgiler>.
- Kahraman, Ü. ve Çelik, K. (2018). Akademisyenlerin İş Yükü Algıları ile İş ve Aile Çatışmaları Arasındaki İlişki. *Journal of Higher Education ve Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8(1) 95-105.
- Karagöz, Y. (2017). SPSS ve AMOS Uygulamalı Nitel-Nicel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Kaşdarma, E. (2018). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sosyo-Psikolojik Unsurlar ve Sistemi Meşrulaştırma Kuramı Ekseninde Bir Analiz. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 2438-2460.
- Korkmaz, M., Cesim, D. T., Yücel, A. S. ve Aras, G. (2013). Türkiye'de kadın istihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki kadın istihdamı ile karşılaştırılması. *Electronic Turkish Studies*, 8, 1845-1863.
- Losada-Otálora, M., Peña-García, N. and Sánchez, I. D. (2020). Interpersonal Conflict at Work and Knowledge Hiding in Service Organizations: The Mediator Role of Employee Well-Being. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 13(1), 63-90.
- Mercan, N. (2016). Liderlik Tarzları ve Toplumsal Cinsiyete Etkisi. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), 131-142.
- Miller, C. W., Roloff, M. E. and Malis, R. S. (2007). Understanding Interpersonal Conflicts That are Difficult to Resolve: A Review of Literature and Presentation of An Integrated Model. *Annals of The International Communication Association*, 31(1), 118-171.
- Özdamar, K. (2002). Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi: Çok Değişkenli Analizler, 4. Baskı. Kaan Kitabevi. Eskişehir.
- Özpuolat, F. (2017). Hemşirelik Öğrencilerinin Şiddet Eğilimleri ile Toplumsal Cinsiyet Algıları Arasındaki İlişki. *Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi- BÜSBİD*, 2(2) 151-161.

- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.
- Powell, G. N. ve Greenhaus, J. H. (2010). Sex, Gender, and Decisions at the Family→Work Interface. *Journal of Management*, 36(4), 1011-1039.
- Sakallı-Uğurlu, N. (2002). Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 47-58.
- Spector, P. E. ve Jex, S. M. (1998). Development of Four Self-Report Measures of Job Stressors and Strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356.
- Spence, J. T., Helmreich, R., and Stapp, J. (1974). The Personal Attributes Questionnaire: a Measure of Sex Role Stereotypes and Masculinity-Femininity. *Journal supplement abstract service catalog of Selected Documents in Psychology*, 4, 43. (Ms. No.617)
- Spence, J.T. and Helmreich, R.L. (1978). *Masculinity and Femininity: Their Psychological Dimensions, Correlates, and Antecedents*. Austin, Tx: University Of Texas Press.
- Şimşek, H. (2011). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Kadın Üreme Sağlığına Etkisi: Türkiye Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(2), 119-126.
- Tekin, Ö. A. (2017). Turizm Sektöründe Toplumsal Cinsiyet Algısı: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(12), 669-684.
- Tok, Y. (2001). Cinsiyet Rollerine İlgili Farklı Kalıp Yargılara Sahip Üniversite Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeyleri. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Toprak, L. S., Şentürk, F. K. ve Kılıç, G. (2017). Çatışma Yönetme Yöntemleri ile Yöneticiye Duyulan Güven Arasındaki İlişki: Afyonkarahisar’daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 5(2), 105-133.
- Uddin, S. M., Hossain, M. G., Islam, M. A., Islam, M. N., Aik, S. and Kamarul, T. (2014). High-risk Behavior of HIV/AIDS Among Females Sex Workers in Bangladesh: Survey in Rajshahi City. *Japanese journal of infectious diseases*, 67(3), 191-196.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel Araştırma Süreci ve Spss ile Veri Analizi*. Detay Yayıncılık, 4. Baskı, Ankara.
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. *Istanbul Journal of Sociological Studies*, (35), 29-56.
- Villanova, P. ve Roman, M. A. (1993). A meta-analytic Review of Situational Constraints and Work-Related Outcomes: Alternative Approaches to Conceptualization. *Human Resource Management Review*, 3(2), 147-175.
- Wall Jr, J. A. and Callister, R. R. (1995). Conflict and Its Management. *Journal of Management*, 21(3), 515-558.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2014). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık, 4. Baskı, Ankara.