

**KADININ ÇALIŞMASINA YÖNELİK TUTUMDA VE SOSYAL KAYTARMA
DAVRANIŞINDA DİNDARLIK DÜZEYİNİN ETKİSİ: OTEL
ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

Emine ÖZGÜVEN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı



**T.C.
BATMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KADININ ÇALIŞMASINA YÖNELİK
TUTUMDA VE SOSYAL KAYTARMA
DAVRANIŞINDA DİNDARLIK DÜZEYİNİN
ETKİSİ: OTEL ÇALIŞANLARINA
YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

Emine ÖZGÜVEN

YÜKSEK LİSANS/DOKTORA TEZİ

Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalını

**Ocak-2017
BATMAN
Her Hakkı Saklıdır**





T.C.
BATMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAY FORMU

Prof.Dr. Murat GÜMÜŞ danışmanlığında, Emine ÖZGÜVEN tarafından hazırlanan bu çalışma 10/01/2017 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı'nda **Yüksek Lisans Tezi** olarak **oybirliği** ile kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Murat Gümüş

Başkan : Prof. Dr. Murat Gümüş İmza : 

Üye : Yrd. Doç. Dr. Lokman TOPRAK İmza : 

Üye : Yrd. Doç. Dr. S. Emre DİLEK İmza : 

Yukarıdaki sonucu onaylıyorum


Prof. Dr. Şule AYDIN TOKELTÜRK
Enstitü Müdürü

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaklardan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak olarak kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

TEZ BİLDİRİMİ

Bu tezdeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edildiğini ve tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

DECLARATION PAGE

I hereby declare that all information in this document has been obtained and presented in accordance with academic rules and ethical conduct. I also declare that, as required by these rules and conduct, I have fully cited and referenced all materials and results that are not original to this work.

Emine ÖZGÜVEN
Tarih:10.01.2017

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KADININ ÇALIŞMASINA YÖNELİK TUTUMDA VE SOSYAL KAYTARMA DAVRANIŞINDA DİNDARLIK DÜZEYİNİN ETKİSİ: OTEL ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Emine ÖZGÜVEN

**Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı**

Danışman: Prof. Dr. Murat GÜMÜŞ

2017, 117 Sayfa

Jüri

Danışman Prof. Dr. Murat GÜMÜŞ

Diğer Üyenin Unvanı: Prof. Dr. Murat GÜMÜŞ

Diğer Üyenin Unvanı: Yrd. Doç. Dr. Lokman TOPRAK

Diğer Üyenin Unvanı: Yrd. Doç. Dr. Sebahattin Emre DİLEK

İnsan emeğinin önemli olduğu iş alanlarında insan tutum ve davranışı kişisel başarı ve örgütsel performans açısından belirleyicidir. Otel işletmelerinde yönetici ve çalışanların tutum ve davranışları alınacak kararlara, kurulacak ilişkilere ve işe yönelik eylemlere yön vermektedir. Bu tez çalışmasında, otel işletmelerinde çalışanların dindarlık düzeyinin kadının çalışmasına karşı tutum, özkaytarma ve sosyal kaytarma üzerindeki etkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Anket tekniği ile kolayda örnekleme yoluyla, Türkiye'nin coğrafi bölgelerinden turistik otel işletmesi çalışanlarına ulaşılarak veriler elde edilmiştir. Toplam 828 soru formu analiz sürecine sokulmuştur. Analizde frekans ve yüzde dağılımları yanında, güvenilirlik analizi yapılmıştır. Gruplar arası farklar için Bağımsız Çift Örneklem t testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Değişkenler arası ilişkileri belirlemek üzere Ki-kare analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara bakılınca, kadın daha dindar, erkek kadının çalışmasına karşı, karadeniz bölgesi en dindar bölge gibi literatürü destekleyen sonuçlar söz konusudur. Öte yandan; kendini kaytarmıyor olarak gören iş görenlerin dindarlık tutumu, kendini kaytarıyor olarak gören iş görenlerin dindar tutumundan daha yüksek görülmekte olup, kaytarmıyorum diyenler daha dindardır. Arkadaşlarını kaytarıyor olarak gören iş

görenlerin (sosyal kaytarma), kendilerini de işten kaytarıyor olarak görmekteirler. Yani sosyal kaytarma algısı yüksek olanların özkaytarma algıları yüksek çıkmıştır. Arkadaşlarının işten kaydardığını düşünen iş görenler kadının çalışmasına karşı daha olumsuz tutuma sahiptirler. Son olarak, değerlendirme ile araştırmacılara ve otel yöneticilerine yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Dindarlık Yönelimi, Kadının çalışmasına karşı tutum, Otel çalışanları, Özkaytarma, Sosyal kaytarma, Türkiye



ABSTRACT

MS THESIS

Effect of Religiosity on Attitudes towards Women's Working and Social Loafing Behavior: A Research on Hotel Employees

Emine ÖZGÜVEN

BATMAN UNIVERSITY INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
THE DEGREE OF MASTER OF SCIENCE IN TOURISM MANAGEMENT

Advisor: Prof. Dr. Murat GÜMÜŞ

2017, 117 Pages

Jury

Advisor Prof. Dr. Murat GÜMÜŞ

Diğer Üyenin Unvanı: Prof. Dr. Murat GÜMÜŞ

Diğer Üyenin Unvanı: Yrd. Doç. Dr. Lokman TOPRAK

Diğer Üyenin Unvanı: Yrd. Doç. Dr. Sebahattin Emre DİLEK

The attitudes and behaviors of employees are critical for personal achievement and organizational performance in work context where human labor is important. In hotel organizations, attitudes and behaviors of managers and employees are influential on decisions to be taken, on human relations to be created, and on work-oriented actions. In this thesis, the aim is to investigate the influence of religiosity on attitudes toward women's working, self-loafing and social loafing in terms of hotel employees. Data were collected from touristic hotel employees around Turkey's geographical regions by survey technique. Convenience sampling method was used and a total of 828 usable questionnaire forms were used in the analysis. In order to analyze the collected data statistical analysis such as frequency, Independent Sampling T-Test, One Way Anova, and Chi-Square Test were conducted. Due to the findings, in hotel work environment, women are more religious than men; men are more inclined to women's working than women; The Black Sea Region is the most religious region than the other regions and these findings are congruent with the previous studies. On the other hand, employees who perceive themselves as "not-loafing" seem more religious than employees who perceive themselves as loafers. Employees who rate social loafing as higher also rate themselves as loafers. Employees marked higher social loafing have negative attitudes toward women's working. Finally, conclusions and recommendations for researchers and hotel managers were given.

Keywords: Attitudes on women's working, Hotel employees, Religious orientation (Religiosity), Self-loafing, Social loafing, Turkey

ÖNSÖZ

Toplumların işleyişinde cinsiyetlerin konumu, dinsel inancın etkisi, kişinin kendisine ve başkalarına yönelik çalışma algısı toplumsal barış veya iş barışı açısından önemlidir. Kişilerin demografik özellikleri de adı geçen tutumsal ve davranışsal konularda farklılık gösterebilmektedir. Bu meraktan başlayarak yapılan literatür taramasının sonucunda, bu tez çalışması hayat bulmuştur. Ülkemizde kadının çalışmasına yönelik çeşitli engeller tartışılırken, kişilerin “yan kırması” denilebilecek sosyal kaytarma, öz kaytarma ve en önemlisi de dindarlık düzeyi gibi kritik konuları yan yana getirip tartışmak korkutucu görünmektedir. Bu konularda samimi cevaplara ulaşmanın güçlüğü ortadadır. Yapılan ön araştırma sonucunda, yan yana gelmeyen bu dört kavramın turistik otel çalışanları üzerinde araştırılması da ayrıca tez merakımı ateşlemiştir. Heyecan duyarak başladığım ancak oldukça zorlu geçen tez sürecimde, ders sürecinde anlatılan ve tez yazımında beklenen özellikleri göstermeye gayret ettim. Yüksek lisans yapmanın zorluğunu çok iyi anladım. Bilgiye ulaşmanın pahalı, yorucu ama başarının vermiş olduğu duyguyu bizzat yaşadım.

Tez çalışmamın ortaya çıkmasında, Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı hocalarımın üzerimdeki emeklerinden dolayı çok teşekkür ederim. Öte yandan tez süreci boyunca değerli bilgilerini benimle paylaşan, kullandığı her kelimenin hayatıma kattığı önemini asla unutmayacağım, saygıdeğer danışman hocam; Prof. Dr. Murat Gümüş’e minnettarım. Bu çalışmada emeği geçen değerli arkadaşlarıma, bana inancını koruyan sevgili aileme çok teşekkür ederim. Bir kadın olarak toplumda ayrımcılığa uğramadan, dinsel veya tinsel engel görmeden, kaytarmaksızın çalışabilmeyi her kadın için diliyorum. Bu vesileyle, tez çalışmamın otelcilik çalışanlarına ve konuya ilgi duyan herkese yarar getirmesini diliyorum.

Saygılarımla

Emine ÖZGÜVEN

BATMAN-2017

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
.....	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....	x

1.GİRİŞ	1
2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	2
2.1. İş Yaşamında Kadın	3
2.1.1.Cinsiyet ve Kadın	4
2.1.2.Kadına Yönelik Tutum	6
2.2. Sosyal Kaytarma	7
2.2.1.Sosyal Kaytarma Kavramı	8
2.2.2.Sosyal Kaytarma Kavramının Tarihsel Kökeni.....	9
2.2.3.Sosyal Kaytarmanın Sonuçları.....	11
2.2.4.Sosyal Kaytarmanın Nedenleri	13
2.3. Din ve Dindarlık.....	14
2.3.1.Din	14
2.3.2.Dini Yönelim	15
2.3.3.Dindarlık.....	15
2.3.4.Dindarlık Ölçümü.....	16
2.3.5.Dindarlığın Boyutları.....	18
2.3.5.1.İnanç Boyutu.....	20
2.3.5.2.İbadet Boyutu.....	20
2.3.5.3.Duygu Boyutu (Tecrübe).....	21
2.3.5.4.Bilgi Boyutu.....	21
2.3.5.5.Etki Boyutu.....	22

3 .OTEL İŞLETMELERİNDE KADIN, KAYTARMA VE DİNDARLIK İLİŞKİLERİ

3.1-Otel İşletmeciliğine Bakış.....	22
3.2-Otel İşletmelerinde İşgücü Demografisi.....	25
3.3-Demografik Değerlendirme.....	25
3.3.1.Dindarlık ve Demografi.....	26
3.3.2.Sosyal Kaytarma ve Demografi.....	33
3.3.3.Kadına Bakış ve Demografi.....	34
3.4-Değişkenler Arası İlişkiler.....	35
3.4.1.Dindarlık ve Kadının Çalışması.....	35
3.4.1.1.Kadının Çalışması ve Din	36
3.4.1.2.Toplumsal Cinsiyet ve Din.....	39
3.4.2.Dindarlık ve Sosyal Kaytarma.....	40
3.4.3.Kadının Çalışması ve Sosyal Kaytarma.....	40
3.4.4.Sosyal kaytarma ve Öz kaytarma	41
3.5-Türkiye’de Değerler Yönünden Araştırma Sonuçları.....	42

4.KADININ ÇALIŞMASINA YÖNELİK TUTUMDA VE SOSYAL KAYTARMA DAVRANIŞINDA DİNDARLIK DÜZEYİNİN ETKİSİ: OTEL ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

4.1 Araştırmanın Amacı.....	48
4.2. Araştırmanın Önemi.....	49
4.3. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları.....	51
4.4. Araştırmanın Yöntemi.....	51
3.4.1. Evren ve Örneklem.....	51
4.4.2. Veri Toplama Aracı.....	54
3.4.2.1.Öz kaytarma Ölçeği.....	54
4.4.2.2.Sosyal Kaytarma Ölçeği.....	55
4.4.2.3.Dini Tutum Ölçeği.....	55
4.4.2.4.Kadının Çalışmasına Karşı Tutum Ölçeği.....	56
4.5.Bulgular.....	57
4.5.1.Güvenilirlik Analizi.....	58
4.5.2.Gruplar Arası Farkların Analizi	63
4.6.Tartışma Sonuçlar ve Öneriler.....	97
4.7.Kaynakça.....	103
4.8.Ekler.....	112
EK 1: Anket Formu.....	113
EK-2 Özgeçmiş.....	117

SİMGELER VE KISALTMALAR

AKTOB	: Akdeniz Turistik Otelciler Birliği
D.E.Ü.	: Dokuz Eylül Üniversitesi
DİB	: Diyanet İşleri Başkanlığı
KADEM	: Kadın ve Demokrasi Derneği'nin
KÇKTÖ	: Kadının Çalışmasına Karşı Tutum Ölçeği
ODTÖ	: Ok-Dini Tutum Ölçeği
ORT.	: Ortalama
M.Ü.	: Marmara Üniversitesi
N	: Örneklem
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
p	: İstatistiksel Anlamlılık Düzeyi/seviyesi
SPSS	: Statistical Package for Social Sciences
SRSLQ	: Self-Reported Social loafing Questionnaire Std. sapma
Standard Sapma	:
S.Ü.	: Selçuk Üniversitesi
t	: t –test değeri
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TEPAV	: Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı
TUİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TUROFED	: Türkiye Otelciler Federasyonu
TURSAB	: Türkiye Seyahat Acentaları Birliği
TUYED	: Turizm Yazarları ve Gazetecileri Derneği
UNWTO	: Dünya Turizm Örgütü

TABLolar LİSTESİ

Tablo.1: Türkiye'de Tesis Ve Yatak Sayısı.....	24
Tablo 2: Yıllar Bazında Turizm İstihdamı ve Konaklama.....	52
Tablo.3 Konaklama Tesisleri: Tür Ve Sınıflar Dağılımı-2013.....	53
Tablo 4. İş görenlerin Çeşitli Özelliklerine Göre Dağılımları.....	58
Tablo 5. Öz kaytarma Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	59
Tablo 6. Sosyal Kaytarma Maddelerinin Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	60
Tablo 7. İş görenlerin Dindarlığını Belirlemeye Yönelik Soruların Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	61
Tablo 8. Kadının Çalışmasına Karşı Tutum Maddelerin Güvenirlik Analizi Sonuçları...62	
Tablo 9. Cinsiyete Göre Bağımlı Değişkenlere Verilen Puanlar Arası Farklılık Testi ..63	
Tablo 10. Evlilik Durumuna Göre Bağımlı Değişkenlere Verilen Puanlar Arası Farklılık Testi.....	64
Tablo 11. Pozisyona Göre Bağımlı Değişkenlere Verilen Puanlar Arası Farklılık Testi	65
Tablo 12. Eğitim Durumuna Göre Bağımlı Değişkenlere Verilen Puanlar Arası Farklılık Testi.....	66
Tablo 13. Bölgelere Göre Bağımlı Değişkenlere Verilen Puanlar Arası Farklılık Testi	67
Tablo 14. İş görenlerin Kendini Kaytarma Görme Durumuna Göre Farklılık Testi..	82
Tablo 15. İş görenlerin Arkadaşlarını Kaytarma Görme Durumuna Göre Farklılık Testi	83
Tablo 16. İş görenlerin Dindarlık Durumuna Görme Farklılık Testi.....	84
Tablo 17. İş görenlerin Kadınların Çalışma Yaşamındaki VarlığınaGörme Farklılık Testi.....	85
Tablo 18. İş görenlerin Bölgelere Göre Kendilerini İfade Edişleri.....	87
Tablo 19. İş görenlerin Bölgelere Göre Arkadaşlarını İfade Edişleri.....	88

Tablo 20. İş görenlerin Bölgelere Göre Kendi Dindarlıklarını İfade Edişleri.....	89
Tablo 21. İş görenlerin Kadınların Çalışma Yaşamındaki Varlığına Yönelik Tutumları.....	90
Tablo 22. Cinsiyete Göre Kadınların Çalışma Yaşamındaki Varlığına yönelik Tutumları.....	91
Tablo 23. İş görenlerin Kendilerini Ve Arkadaşlarını İşten Kaytarma Algılamalarına Yönelik Tutumları.....	92
Tablo 24. İş görenlerin Kendilerini kaytarma ve Dindar Algılamalarına Yönelik Tutumları.....	93
Tablo 25. İş görenlerin Kendilerini Kaytarma İle Kadınların Çalışma Yaşamındaki Varlığına Yönelik Tutumları.....	94
Tablo 26. Değişkenler arası korelasyonlar	95

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Grup ve Performans.....	12
Şekil 2: Güven ve Dindarlık	44
Şekil 3: Türkiye Dindarlık Haritası.....	46
Şekil 4: Türkiye Din Demografisi	47
Şekil 5. İş görenlerin İşten Kaytarmama (Öz kaytarma) Puanları.....	70
Şekil 6. İş görenlerin Arkadaşlarını İşten Kaytarmama Algısı.....	74
Şekil 7. İş görenlerin Kendilerini Dindar Görme Algılamaları.....	77
Şekil 8. İş görenlerin Kadının Çalışma Yaşamındaki Varlığına Yönelik Tutumları ..	80
Şekil 9. İş görenlerin Kendilerinin ve Arkadaşlarının İşten Kaytarma Durumları.....	81

1.GİRİŞ

Ülkeler için en önemli konulardan birisi de turizm ve turizm gelirleridir. Türkiye turizmi dünya turizm pazarında önemli bir yerde bulunmaktadır. Rakamlar yıllara göre dalgalanmakla beraber turizm Türkiye açısından vazgeçilemez noktadadır. Türkiye turizmine ilişkin 2015 yılı verileri 31.464.777 TL (1000\$) turizm geliri sağlandığını, 41.617.530 ziyaretçi geldiğini ve 756 \$ harcama yapıldığını göstermektedir (Tursab,2016). Dünya Turizm Örgütü (UNWTO)'nün verilerine göre Türkiye dünyada en çok ziyaret edilen ülkeler arasında 2014 yılında 6. sırada, en çok turizm geliri elde eden ülkeler arasında 11. sırada yer almıştır (Tuik, 2016). Turizm pastasından pay almada turizm işletmeleri önemli rol oynamaktadır. Turizm işletmeleri fonksiyonel olarak konaklama, yeme-içme, ulaştırma vb. yönden sınıflandırılabilir.

Turizm hizmetinin turist açısından bütüncül bir özelliği söz konusudur. Turistik hizmetin tüm aşamaları turist memnuniyeti açısından çok önemlidir. Otel işletmeleri turistik hizmette konaklama, sürecin temel aşaması olmakla beraber sağlanan diğer hizmetler söz konusudur. Bu hizmetlerin sunumunda otel yöneticilerinin ve çalışanlarının tutum ve davranışları ve de hizmet kalitesi turist tatmini yönünden çok önemlidir. Otel çalışanlarının mesleki teknik becerileri, başka bir deyişle iş becerileri yanında; inançları, değerleri, fikirleri de onların hal ve hareketlerinde etkili olmaktadır. Kişilerin değer verdiği, inandığı ve düşündüğü şeylere daha bağlı olacağı aşikârdır. Aksi halde kişisel tatminsizlik ve çatışma yaşanması kaçınılmaz olacaktır. Bu çerçevede, otel işletmeleri çalışanları genel olarak farklı kültürlerden (hem ulusal hem uluslararası) bireylere hizmet vermektedir. Hatta turistlerdeki bu çeşitlilik çalışanlarda da çeşitliliğe yol açabilmektedir. Buradan hareketle, otel çalışanlarının cinsiyete bakışı ve dindarlık yönü gerek çalışma ortamına gerek çalışanlara ve müşterilere yansımış olacaktır.

Bu tez çalışmasının temel araştırma alanı olan otel işletmeleri ise, konaklama işletmelerinin ilk akla gelen temel bileşenidir. Farklı hizmet fonksiyonlarının bulunduğu otelcilik hizmetinin gerçekleşmesinde en temel öğelerden birisi hizmeti üreten otel çalışanlarıdır. Sosyal bir varlık olan insan emeği veya beşeri emek, başarının ve turistik tatminin ana unsurlarındandır.

Giriş bölümünün ardından ikinci bölümde tezin temel değişkenleri ele alınmıştır. Bu çerçevede, otel işletmelerinde çalışanların davranışsal katkısında önemli görülen temel değişkenler ele alınmaktadır. Bu değişkenler; kadınların çalışmasına yönelik tutum, dindarlık yönelimi, öz kaytarma (kendi kaytarması) ve sosyal kaytarma davranışdır.

Üçüncü bölümde otelcilik konusu kısaca ele alınarak tezin temel kavramlarına yönelik araştırmalar ve değerlendirmelerle değişkenler arası ilişkiler, demografik değişkenler yönünden ana akım yargılar irdelenmektedir.

Tezin dördüncü bölümünde, Türkiye genelinde yedi coğrafi bölgeden turistik otellerde çalışanlardan olmak üzere kolayda örnekleme ve anket tekniği ile toplanan 828 adet anket formunun verileri işlenerek yapılan analiz ve bulgular sunulmuştur. Son bölümde tartışma, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Turizm, temel olarak hizmet endüstrisinin en önemli alanlarından birisidir. Turizm alanı, işletmecilik kapsamı dışındaki turizm unsurları (non-business) ve işletmecilik kapsamındaki (business) unsurları olarak sınıflandırılmaktadır (Tribe, 1997). Turizm işletmeleri fonksiyonel olarak konaklama, yeme-içme, ulaştırma vb. yönden sınıflandırılabilir. Bu tez çalışmasının temel araştırma alanı olan otel işletmeleri ise, konaklama işletmelerinin ilk akla gelen temel bileşenidir. Farklı hizmet fonksiyonlarının bulunduğu otelcilik hizmetinin gerçekleşmesinde en temel öğelerden birisi hizmeti üreten otel çalışanlarıdır. Sosyal bir varlık olan insan emeği veya beşeri emek, başarının ve turistik tatminin ana unsurlarındandır.

2.1.İş Yaşamında Kadın

Cinsiyet açısından Türkiye nüfusunun yarısı kadın olup 2013 yılı verilerine göre (76 667 864) % 49,8'ini kadın ; (38 194 504) ve % 50,2'sini erkek (38 473 360) oluşturmaktadır. Öte yandan, OECD'nin "Bir Bakışta Eğitim 2012" raporuna göre Türkiye'deki 15-29 yaş arası kadınların yüzde 52'si okumamakta ve çalışmamaktadır. TÜİK 2013 yılı verileri bu oranı destekler nitelikte olup 15+ iş gücüne dâhil olmayan kadınların % 58,7'si ev kadını, % 11,4'ü de öğrencilerden oluşmaktadır. Bu alanda OECD ülkeleri içinde Türkiye birinci sırada yer almaktadır (Demir, 2014).

2015 yılı istatistiklerine bakıldığında bu oran değişmemiş olup Türkiye nüfusunun (78 milyon 741 bin 53 kişi) %50,2'sini erkek nüfus (39 milyon 511 bin 191 kişi) ve %49,8'ini kadın nüfus (39 milyon 229 bin 862 kişi) oluşturmuştur. Kadınlar daha uzun yaşadığı için bu oran yaşlı (65 yaş ve üstü) nüfusta değişmekte olup bu nüfus grubunun %43,8'ini erkek, %56,2'sini kadın nüfus oluşturmaktadır (TUİK, 2016).

Kadın, el emeği ve kol gücü dışında sanat, edebiyat ve bilim alanında toplumsal bağlamda yer edinmiş olsa da kadının aile hayatına ve kariyerine yönelik tutumlara bakıldığında, "kadının yeri erkeğin yanındır ve görevi iyi bir anne olmaktır" biçiminde kodlanmaktadır (Baltaş, 2012).

Çalışma yaşamı açısından bakıldığında ise, oranlar bu ölçüde dengeli çıkmamaktadır. Kadının çalışma yaşamındaki istatistiki durumu şu şekildedir (Demir, 2014) :

- Kadınlar en fazla nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri sektörlerinde istihdam edilmekte, bu alanı nitelik gerektirmeyen işler takip etmektedir,
- Kadın girişimci sayısı 2011'den 2012' ye geçen bir yıl içinde % 0,5 artış göstermesine karşın Türkiye'de her 100 girişimciden yalnızca yüzde 7,5'i kadındır,
- Kamu sektöründe kadın üst düzey yöneticilik oranı % 9,3 tür,
- Her üç kadından biri ücretsiz aile işçisidir,
- Dünyada kadın istihdam oranı % 49,1, OECD ülkelerinde % 62,3 iken Türkiye'de % 29,5 tir (Demir, 2014).

Ülkemizde 15 yaş ve üstü nüfus içerisinde işgücüne katılma oranı 2014 yılı verilerine göre %50.5 olup bu oran erkeklerde %71.3 , kadınlarda ise %30.3 . Eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranı incelendiğinde kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne daha fazla katıldıkları görülmüştür. Okur-yazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı %16 , lise altı eğitilmiş kadınların işgücüne katılım oranı %25.8 , lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %31.9 , mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %39.8 iken yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %71.3 olmuştur (TUİK 2016).

Kadının çalışma yaşamında tanımlandığı veya kodlandığı konumu, kadının iş hayatında yer alma düzeyini de işaret etmektedir.

İstihdamdaki kadınların %28,7'si nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünlerinde ; %20'si ise nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktadır. İstihdamdaki kadınların meslek grupları kent-kır ayrımında incelendiğinde; kırdaki kadınların %62,4'ü nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünlerinde çalışırken kentteki kadınların %17.9'u nitelik gerektirmeyen işlerde, %17.1'i profesyonel meslek gruplarında, %16.9'u ise büro ve müşteri hizmetlerinde ve hizmet ve satış elemanı olarak çalışmaktadır. Son olarak 2012 yılında işgücüne dâhil olmayan kadınların % 61,2'si ev kadını, % 11.1'i çalışamaz halde, %11'i ise eğitimde olanlardan oluşmaktadır (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013:99).

2.1.1.Cinsiyet ve Kadın

Kadınların, geleneksel rolleri, çalışmalarını eşlerinin kabul etmemesi, yeterli eğitim alamamaları, çalışma yaşamında kadın olmalarından dolayı düşmanca davranışlara maruz kalmaları gibi nedenlerle çalışma yaşamından uzak kaldıkları ileri sürülmektedir (Sönmez ve Adiller, 2015:4).

Bebekoğlu ve Wasti(2002:22) tarafından yapılan bir çalışmada, ortalama her beş kadın çalışandan biri iş yerinde cinsiyet temelli düşmanca davranışlara maruz kalmakta ve özellikle cinsel nitelikli olmayan düşmanca davranışların sıklığı (ortalama

her üç kadından biri) vurgulanmaktadır. Mağdur çalışanların, işlerinden ayrılmasalar dahi, kaytarma davranışlarının ve işyerlerindeki ilişkilerden memnuniyetsizliklerinin arttığı görülmektedir. Bunun örgüt verimliliğine yönelik olumsuz etkileri yönetsel bir çözümü zorunlu kılmaktadır (Bebekoğlu ve Wasti, 2002:24). Diğer yandan, çoğunlukla erkeklerin yer aldığı mesleklerde çalışan kadınların, kalıp yargılar nedeniyle dışlandıkları görülmektedir (Sönmez ve Adiller, 2015:4-5).

Glick ve Fiske'e (1996) göre, toplumsal cinsiyetçilik, kadına karşı oluşan bir önyargı olup, düşmanca cinsiyetçilik (hostile sexism) ve korumacı cinsiyetçilik (benevolent sexism) olarak ikiye ayrılmaktadır. Araştırmacılara göre, düşmanca cinsiyetçilik, kadının erkekten daha zayıf ve daha düşük seviyede görülmesidir. Korumacı cinsiyetçilik ise kadının korunması, sevilmesi gibi olumlu tutumlara sahipmiş gibi görünmesine karşın kadının erkekten daha düşük seviyede olduğunu kabul eden önyargıdır. Hem korumacı cinsiyetçilik hem de düşmanca cinsiyetçilik kadının geleneksel rollerini sürdürmesini savunmaktadır (Aktaran Sönmez ve Adiller, 2015:7). Başka bir yönden ifade edildiğinde, cinsiyet ayrımcılığı toplumda kadınların temel hizmetlerden yoksun olması, fırsatlara ve kaynaklara sahip olmada erkeklere oranla eşit olmayan koşullar yaşaması, şiddete uğraması, siyasette ve çalışma yaşamında düşük oranlarda temsil edilmesi biçiminde tanımlanmaktadır (Demirbilek,2007:14).

Cinsiyet ayrımcılığı, doğrudan ve dolaylı cinsiyet ayrımcılığı olmak üzere iki biçimde ortaya çıkmaktadır. Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı; bir bireyin bir kadına cinsiyetini esas alarak bir erkeğe davrandığı ya da davranacağından daha olumsuz davranması veya daha az olumlu davranmasıdır. Dolaylı cinsiyet ayrımcılığı ise, biçimsel olarak eşitlikçi gözükken davranış veya uygulamaların sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratmasıdır(Acar, 2004: 216; Aktaran Demirbilek, 2007:14).

2.1.2.Kadına Yönelik Tutum

Kadınların çalışmalarına yönelik tutumlarını inceleyen araştırmalarda (Çıtak, 2008; Quliyeva, 2012), kadınların, erkeklerle karşılaştırıldığında daha olumlu tutumlara sahip olduğu ifade edilmektedir. Çıtak'a (2008) göre, bekâr katılımcılar, evli katılımcılardan ve büyük şehirlerde yaşayan katılımcılar, küçük şehirlerde yaşayan katılımcılardan daha olumlu tutumlara sahiptir. Nitekim küçük bir il olan Tokat'ta yapılan çalışmada (Özçatal, 2011) kadınlar, evlilik yaptıklarında ve çocukları olduğunda çalışmak istemediklerini, çalışma yaşamına katılımlarına eşlerinin izin vermesi gerektiğini bildirmişlerdir. Kadınların çalışmalarına yönelik tutumları iki farklı kültürde (Azerbaycan ve Türkiye) inceleyen araştırmada ise (Quliyeva, 2012) Türkiye Türklerinin Azerbaycan Türklerine oranla daha olumlu tutumlara sahip olduğu görülmektedir. (Sönmez ve Adiller, 2015:5).

Sönmez ve Adiller (2015:15) tarafından yapılan araştırmanın cinsiyet temel etkisine ait sonuçları incelendiğinde, kadın katılımcıların kadınların çalışmalarına yönelik tutumlarının erkek katılımcılardan daha olumlu olduğu görülmektedir. Ayrıca analiz sonunda, erkeklerin toplumsal cinsiyete dayalı sistemi meşrulaştırma ve düşmanca cinsiyetçilik düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Bulgular kültür temel etkisi açısından incelendiğinde, Türkiye örnekleminde yer alan katılımcıların kadınların çalışmalarına yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu ve bireycilik düzeylerinin Makedonya örneklemindeki katılımcılardan daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Makedonya örnekleminde yer alan katılımcıların toplumsal cinsiyete dayalı sistemi meşrulaştırma, düşmanca cinsiyetçilik ve korumacı cinsiyetçilik düzeyleri ise Türkiye örnekleminde yer alan katılımcılardan daha yüksektir.

Türkiye örnekleminde, kadınların çalışmalarına yönelik tutumlar, bireycilik ile pozitif yönde, toplulukçuluk ile ise negatif yönde ilişkidir. Elde edilen bu bulgu, toplulukçuluk düzeyi yüksek olan bireylerin geleneksel rollerini de sürdürdükleri (Hofstede, 1980) düşüncesini doğrulayan niteliktedir. Nitekim, bu konuda yapılmış çalışmalar (Bebekoğlu ve Wasti, 2002; Dayıoğlu ve Kırdar, 2010) kadınların çalışma

yaşamlarını olumsuz yönde etkileyen bir nedenin, kadınlardan geleneksel rollerini sürdürmelerinin beklenmesi olduğunu göstermişlerdir (Sönmez ve Adiller, 2015:17).

Kadınların işgücüne katılımı 2004 yılından 2007 yılına kadar ancak 0,03 artış gösterebilmiş ve %23.6'ya yükselmiştir. 2012 yılında ise bu rakam %29,5 olmuştur (Önder,2013:58). 2007-2012 yılları arasında yaşanan artışın arkasında kadın istihdamının artırılması ve kadın çalışanların korunmasına yönelik yapılan mevzuat çalışmaları; 18 yaş üstü kadın çalıştıran işverenleri kapsayan sosyal güvenlik prim teşvikleri ve kadınların iş hayatında yer almalarının önemini vurgulayan farkındalık gibi yaratıcı çalışmalar etkili olmuştur. Ülkemizdeki toplumsal cinsiyet anlayışı, kadınların işgücüne katılımında önemli bir engel olmaya devam etmektedir. Bu anlayış gereği kadının çalışmasına hoşgörü gösteren ailelerde bir de çocuk - yaşlı bakımı, ev işlerinin yapılması gibi roller toplumsal cinsiyet anlayışı gereği kadına yüklenmekte, bu konularla ilgili çözüm üretemeyen kadınlar işgücü piyasası dışında kalmaktadırlar. Çocuk, yaşlı bakımı ve ev işleriyle ilgili hususlarda oluşturulacak eşitlikçi ve paylaşımcı anlayış ile ancak bu konuların üstesinden gelinebilecektir (Önder, 2013:58).

2.2.Sosyal Kaytarma

Sosyal bir varlık olan insanın çalışma yaşamında daima istendik yönde tutum ve davranış sergilediğini düşünmek mümkün değildir. Bir çalışanın çalışma davranışını etkileyen bireysel, çevresel ve örgütsel yönlerden çok sayıda unsur söz konusudur. Bu bağlamda, ortak iş üretimin gerektiği durumlarda bazı çalışanlar yapabileceklerinden daha az gayret göstererek düşük performans sergilemektedirler. Bu bölümde çalışmanın temel değişkenlerinden bir diğeri olan sosyal kaytarma davranışı ele alınmaktadır.

2.2.1.Sosyal Kaytarma Kavramı

Sosyal kaytarma, kavram olarak bireylerin yalnız başına çalışma isteklerinin ve gayretlerinin grup içinde çalışma arzu ve gayretlerinden farklılık göstermesine dayanmaktadır (Liden vd., 2004:285). Başka bir anlatımla , sosyal kaytarma bireyin grupla birlikte çalışırken yalnız başına çalışırken harcadığı emekten daha azını harcama eğilimini ifade etmektedir (Karau ve Williams, 1993:683; Harcum ve Badura, 1990:629).Tanımdan da anlaşılacağı üzere, sosyal kaytarma, bireyin tek başına çalışmasının aksine grup olarak çalışıldığında oluşmakta ve bireyin grupta kendini saklama çabası üzerine kurulu olmaktadır.

Sosyal kaytarma yapılan gruplarda bireyler iki farklı role bürünebilirler. Pabico vd. (2008:26) sosyal kaytarmanın var olduğu gruplarda, bireylerin bedavacı rolü (free rider) ve safdil rolü (sucker) olmak üzere iki farklı role büründüklerini ileriye sürmektedirler (Aktaran Ilgın, 2010:105).

Bedavacı rolü: Bedavacı, grup görevini gerçekleştirmek için pek çaba sarf etmeyen; fakat çaba sarf eden diğer grup üyeleriyle aynı ödülü alan grup üyesidir (Pabico ve ark., 2008). Hogg ve Vaughan (2005) sosyal kaytarma ile bedavacılık davranışlarını, grup ürününe katılım derecesi yönünden birbirinden ayırmıştır. Buna göre, sosyal kaytarma yapanlar grup çalışmasında düşük seviyelerde çaba göstermekte;bedavacılar ise grup ürününe hiç katkıda bulunmamaktadır (Aktaran Ilgın, 2010:105).

Safdil rolü: Bedavacıların eksik bıraktığı görevi üstlenen ve dolayısıyla fazladan çaba sarf eden grup üyesi ise safdil rolünü üstlenmiştir. Ayrıca, olumsuz toplumsal örnekler “safdillik etkisi” (sucker effect) denen farklı bir durumu meydana getirebilirler. Bazı grup üyeleri kullanılmama ve safdil durumuna düşme korkusuyla, gerekenden daha az çaba sarf etmeye çalışabilirler. Safdillik etkisi, sosyal kaytarmanın özel bir türü olarak kabul edilmektedir (Ilgın, 2010:105-106).

2.2.2.Sosyal Kaytarma Kavramının Tarihsel Kökeni

Sosyal kaytarma olgusunun dolaylı olarak araştırıldığı ilk çalışma ile kavramın kullanıldığı çalışma arasında yarım asırlık bir süre geçmiştir. Sosyal kaytarma alanındaki ilk sosyo-psikolojik çalışma 1913 yılında bir ip çekme görevinde ortaklaşa çalışmanın etkilerini inceleyen Maximillian Ringelmann tarafından gerçekleştirilmiştir (Williams ve Karau, 1997). Ringelmann gönüllü erkeklerden tek başlarına ve gruplar halinde ucunda gerginlik ölçer olan bir ipi olabildiğince kuvvetle çekmelerini istemiştir. Şaşırtıcı bir şekilde bireysel kuvvetlerin toplamının grup kuvvetine eşit olmadığı görülmüştür. Üç kişilik bir grubun ortalama bireysel performansın 2.5 katı kadar kuvvet sergilerken sekiz kişilik bir grup bireysel performansın 4 katından daha az kuvvet sergilediği tespit edilmiştir. Grupsal sonuçların bireysellerin toplamından çok daha az olduğu görülmüştür. Ringelmann gruptaki birey sayısı arttıkça toplam performansın daha da düştüğünü belirlenmiştir. Grup büyüklüğü ile harcanan çaba arasındaki Ringelmann'ın belirlediği bu ters yönlü ilişki, "Ringelmann Etkisi" olarak isimlendirilmiştir (İlgin,2010:106). Ringelmann'ın araştırmalarının yeniden dikkat çekmesi 1970'li yılları bulmuştur. Yıllar sonra Ringelmann'ın deneylerini irdeleyen Steiner (1972) performans düşüklüğünün bireysel motivasyonun azalması ve koordinasyon kaybı şeklinde iki muhtemel nedeni olabileceğini ileri sürmüştür (Aktaran İlgin,2010:107):

Bu muhtemel sebeplerden koordinasyon kaybının üstünde duran Steiner (1972) bazıları durduğunda bazılarının kolu çevirmesi gibi senkronizasyon hatalarının verimlilikte düşüşe yol açabileceğini; ancak harcanan çabada azalmayı açıklamakta yetersiz olduğunu öne sürmüştür (Karau ve Williams, 1993, İlgin,2010:107).

Ringelmann halat çekme deneyinin sonuçlarını rapor eden Alman endüstriyel psikolog Walther Moede, öğrencisi olan Ringelmann'ın deneyinde bireylerin ayrı ayrı toplam performans toplamına göre, iş arkadaşlarının birlikte halatı çektiklerindeki toplam performansın daha düşük olduğunu hatırlatmıştır. Moede'nin özetlediği örnekte Ringelmann gruplarında, bir kişinin yeteneğinin %100'ünün performansına yansıdığı varsayıldığında, ikili olarak %93; üçlü olarak %85; sekiz kişi birlikte olarak yeteneklerinin %49'u düzeyinde performans göstermektedirler (aktaran Ingham vd.,

1974:371-372; Latane vd, 1979:823). Sosyal kaytarma ismini ilk kez kullananın kim olduğu konusu da Ringelmann'ın hangi ulustan olduğu gibi çelişiktir. Kimi kaynaklarda (Simms ve Nichols, 2014,s.58) 1974 yılında Ringelmann deneyini tekrarlayan Ingham ve arkadaşlarının “sosyal kaytarma” kavramını kullandığı ileri sürülse de, yaygın olarak “sosyal kaytarma” kavramının isim babasının Latane ve arkadaşlarının olduğu bilinmektedir (Latane vd., 1979).Fiziksel yönden sözü edilen kaytarma olgusunun bilişsel yönden de olabilirligini sorgulayan ve araştıran Petty ve arkadaşları 1977 yılında bilişsel görevlerde de sosyal kaytarmanın söz konusu olduğunu ortaya koymuşlardır (Petty vd., 1977). Sosyal kaytarma kavramını ilk defa ileri süren Latane, Williams ve Harkins (1979) , el çırpma ve bağırma olarak iki deney gerçekleştirmişler ve bu deneylerde kişi sayısındaki artışa bağlı olarak çabanın düştüğü sonucuna ulaşmışlardır. Latane vd. bu olguyu toplumsal bir hastalık olarak nitelendirmişler; bireyler, kurumlar ve toplumlar için olumsuz sonuçlar doğurduğunu tespit etmişlerdir (Latane vd., 1979:831).

Her ne kadar bazı araştırmacılar sosyal kaytarmaya ilişkin birtakım teoriler önermiş olsa da, bu teoriler veya görüşler sosyal kaytarmanın olası nedensel mekanizmalarından sadece tek bir tanesini açıklayabilmiş ve bu olguyu tetikleyen değişkenlerin geniş yelpazesini kapsamakta yetersiz kalmışlardır. Zaten zamanla sosyal kaytarma çalışmaları, etkinin azaltılması veya yok edilmesine yönelik yolların araştırılmasına odaklanmıştır. Araştırmacıların çeşitli moderatör değişkenlerin sosyal kaytarma üzerindeki etkisini belirleme çabalarına rağmen, henüz tespit edilen moderatörleri tek bir teorik modelde birleştirmek mümkün olmamıştır (İlgın, 2010:111).

Karau ve Williams (1993) 78 çalışmayı kapsayan meta-analiz çalışmasında özellikle kültürün sosyal kaytarma üzerinde oldukça güçlü bir etkisi olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Bu analizde, Batı kültüründen olan katılımcıların, Doğu kültüründen olanlara göre daha fazla sosyal kaytarmaya meyilli oldukları görülmüştür. Ayrıca, kadın çalışanların da daha az sosyal kaytarma yaptıkları belirlenmiştir. Bu durum, kadın çalışanların ve Doğu kültüründen çalışanların, erkeklere ve Batı kültüründen olanlara göre daha fazla gruba yönelik öncelikleri olmasına bağlanmıştır. Triandis'in 1989

yılında ortaya koyduğu gibi, kolektif kültürlerde bireyler grup performansına daha fazla bağlılık gösterdiği bulguyla tutarlılık göstermektedir (Aktaran Charbonnier, vd., 1998).

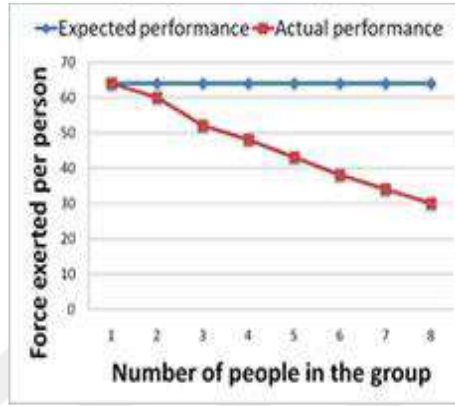
Karau ve Williams (1993) sadece erkeklerden oluşan katılımcıların olduğu deneylerde, sadece kadın katılımcıların olduğu deneylere göre daha fazla miktarda sosyal kaytarma yapıldığını belirlemişlerdir. Ortaklaşa çaba modeline göre, grup halinde çalışırken stratejik konularda erkeklerin kadınlara göre daha özenli olmaları beklenmektedir. Ancak ortaya çıkan sonuçlarda, erkeklerin daha büyük gruplarda çalışırken kadınlardan daha özenli olmalarına rağmen daha fazla sosyal kaytarma sergiledikleri; kadınların ise grup büyüdükçe daha tutarlı seviyelerde çaba gösterdiği anlaşılmıştır (İlgın, 2010:130).

2.2.3.Sosyal Kaytarmanın Sonuçları

Latane ve arkadaşlarının (1979) öne sürdüğü Sosyal Kaytarma Teorisi'ne göre, sosyal kaytarma eğiliminde olan bireyler, grup içinde iş yaparken, bireysel olarak yaptığından daha az çaba sarf etme eğilimine girmektedirler. Bir çalışanın, iş arkadaşları tarafından sergilenen bu tür davranışları algılaması, kendisinin de sosyal kaytarma davranışına yönelmesine neden olmaktadır. Mulvey ve Klein (1998) algılanan sosyal kaytarmanın bağlılığa, Aggarwal ve O'Brien (2008) ise çalışma arkadaşının kaytarma davranışının çalışanın iş tatminine olumsuz etkide bulunduğunu tespit etmişlerdir (Şeşen ve Kahraman, 2014). İşten ayrılma niyetinin çalışanların sosyal kaytarma davranışını artırdığı çeşitli araştırmalarda ortaya konulmuştur (Şeşen ve Kahraman, 2014:48, Akgündüz vd., 2014:529; Mulvey ve Klein, 1998:77).

“Bir elin nesi var iki elin sesi var” atasözü birliktelikten doğan güce bağlı performans artışını vurguluyor olsa da, sosyal kaytarma olgusu nedeniyle anlamını yitirmektedir. Kısaca, grupça yapılan işlerde kişi başına harcanan güç, grup büyüklüğüne bağlı olarak düşmektedir. Bu düşüş daha önce vurgulandığı üzere Koordinasyon kaybı ve Motivasyon kaybına bağlanmıştır. Bu bağ şekil birde gösterilmiştir. Aşağıda yer alan şekilde bu ilişki görülmektedir.

Şekil 1: Grup ve Performans



Sosyal kaytarmanın sonuçları arasında yer alan en önemli olgu, genel olarak grup performansının düşmesi şeklindedir. Bununla bağlantılı olarak takım üyelerinin kurdukları iletişim süreçlerinin sağlıksızlığı ve böylelikle ortaya çıkan güvensizlik olgusu de söz konusu sonuçlar arasında sayılabilir. Motivasyonun azalması ve takımda çok çaba gösteren bireylerin çaba göstermeyen bireylerle eşit şartlarda değerlendirilmesi başarılı bireylerin çalışma azimlerini gölgede bırakmaktadır. Bu durumda da örgütte yer alan takımlarda koordinasyon kaybı gözlenecektir (Demir Uslu ve Çavuş, 2014:52).

Bireylerin sosyal ortamlar içerisinde kendilerine rol biçmelerini ifade eden sosyal kaytarma, yaratılan iş ortamlarının sürekliliği açısından son derece tehlikelidir. Çünkü uzun vadede var olan iş iklimi sosyal kaytarmaya bağlı olarak zarar görebilmekte ve kişisel başarımların düşmesiyle sonuçlanmaktadır.

2.2.4.Sosyal Kaytarmanın Nedenleri

İnsanların bir grup veya topluluk içinde yapabileceklerinden daha azını yapmaya veya çaba azaltmaya iten çok farklı değişkenler söz konusu olabilir. Sosyal kaytarma nedeni olarak araştırmalarda ortaya çıkarılan veya varsayılan bazı nedenler şunlardır (Vaartstra, 2012:16) :

- İnsanlar grup içinde çalışırken harcadıkları çabanın gözden kaybolup gideceğini düşünebilirler.
- Grup üyeleri, kendi bireysel çıktılarının tespit edilebilir olduğunu düşünmeyebilirler.
- Kişiler, gruptaki diğer kişilerin kaytarma davranışı göstereceklerini düşünebilirler ve bu yüzden de kendi çabalarını azaltarak eşitlik sağlayabilirler.
- Grup üyeleri, üzerlerine düşen görevleri yapmadıklarında oluşacak eksikliği grubun diğer üyelerinin kapatacağını varsayabilirler.
- Birçok kişinin bir görev üzerinde çalışması halinde, bazı kişiler kendilerinin ve yapacakları katkıların gerekli ve önemli olmadığını düşünebilirler.
- Grup sadece tek bir çıktı üretiyorsa bireyler daha az çaba gösterebilirler.
- Mükemmeliyetçilik düşüncesiyle, sosyal değerlendirmemeye maruz kalmamak üzere, işe katılım göstermeyebilirler ve kaytarırlar.
- Olumlu sosyal değerlendirmenin ödülünün yüksek olacağına inanmaları sebebiyle bireyler çabalarını zamana yayarak bir hamlede tüketmemeye yönelebilirler.

Kendini olduğundan fazla önemseme kuramına göre (spotlight effect) bir kişinin; kendi davranış veya görünümüne, diğer insanların gerçekte olduğundan daha fazla dikkat verdiğini sanması, kendini merkezdeymiş gibi algılaması, bir çeşit yanılğı veya sendrom söz konusudur (Gilovich, Medvec ve Savitsky, 2000). Yalın bir anlatımla, bireyler kendi hareketlerinin ve görünüşlerinin diğer insanların gözünde büyük bir önem arz ettiğine inanmaktadırlar. “Kendini başkalarının dünyasında kıymetli sanmak” diye adlandırmak mümkündür. Kurama dayalı

çalışmalarda, kişinin kendini sunması, öz-sunum (self-presentation) hareketleri şu yargıları içermektedir (Gilovich, Medvec ve Savitsky, 2000):

- İnsanlar, grup faaliyetlerindeki katkılarını abartma eğilimindedirler,
- İnsanlar, diğer grup üyeleri üzerinde baskın bir katkıları olduğunu var sayma eğilimindedirler,
- İnsanlar yarattıkları bu izlenimde tamamen haksız da değildirler. Grupta sorumluluğun tüm üyelere yayılması kişiyi işine az çaba göstermeye yöneltmektedir ki bu durum sosyal kaytarma olarak adlandırılmaktadır.

2.3.Din ve Dindarlık

Toplum hayatının en güçlü belirleyicilerinden birinin din olduğu tartışmasız bir gerçekliktir. Toplum ve onun üyelerini yönlendirmede aynı zamanda bir sosyal kurum olan din önemli bir araçtır. Davranış bilimlerinin önemli kavramlarından birisi de dindir.

2.3.1.Din

Arapça “de-ye-ne” veya “dâne” kökünden gelip usul, adet, tutulan yol ve huy anlamlarına gelmektedir (Turan, 2009:90). Kuran-ı Kerimde de din kelimesi farklı ayetlerde, “itaat, teslimiyet, ibadet, millet”, vb. anlamlarda kullanılmıştır. Din kelimesi İngilizce de “religion” kelimesiyle ifade edilmektedir. Bu kelime batı diline Latince den girmiştir. Religion; köken itibariyle, bir görüşe göre, bir şeyi vazife edinmek, tekrar tekrar okumak, yapmak anlamına gelen ve “negligere” (unutmak) kelimesinin zıttı olan “relegere” kelimesinden gelmektedir. Bu köken itibariyle din, kutsal kabul edilene karşı doğruluk, dürüstlük, saygı, ibadet olarak yapılan ayinlerin titizlikle yerine getirilmesiyle gösterilen bir tanrı şuuru veya tanrılara karşı bağlılığı ifade etmektedir. Bir başka görüşe göre ise din kavramının kökeni insanla Tanrı arasında gittikçe pekişen bağlamına gelen “religare” kelimesine dayanmaktadır (Turan, 2009:90).

2.3.2.Dini Yönelim

Dini yönelimde yönelim objesi dindir. Dini yönelimin “düşünce boyutu”, kişinin Tanrı’ya inancı ve bu inançtan kaynaklanan kabulleri ; “davranış boyutu”, inancı gereği yaptığı her türlü davranış, yani namaz kılması, kiliseye gitmesi, oruç tutması, hacca gitmesi gibi ameli hususlar ve “duygusal boyutu” da kişinin inanç ve amelleriyle ilgili psikolojik hali, Tanrı’dan başarı, korunma, cennet beklentisi veya bela, cezalandırılma ve cehennem endişesidir (Yavuz, 2009:222). Dinî yönelim, bu üç boyutta ifadesini bulan tepkilerin tamamından oluşarak bireyde söz konusu dini benimseme veya benimsememe şeklinde bir değerlendirmeye sebep olmaktadır (Onay, 2002:186).

2.3.3.Dindarlık

Din, doğası gereği insanın iradesi dışında var olan, ancak var olduktan sonra bireyi ve toplumu derinden etkileyen bir olgudur. Dindarlık ise, dinin bireysel tarafıdır. Bireyin benimsemiş olduğu dini bütünüyle algılaması, yorumlaması ve bu çerçevede oluşturduğu tutumları ile alakalıdır. Dindarlık, dinden dine, bireyden bireye değişiklik gösteren bir algıdır. Bu sebeple dindarlık, bilimsel bir yaklaşımla ele alınırken operasyonel tanımının yapılması gerekir (Turan, 2009:102).

Türkçe sözlüklerde “dindar”, “din inancı güçlü, din kurallarına bağlı kimse, mütedeyyin” “Allah'a inanmış ve bağlanmış kimse, dindarlık ise dindar olma durumudur (Turan, 2009:103). Dindarlık, bireyin günlük hayatında dine verdiği önem, dine inanma ve bağlanma derecesi şeklinde tanımlanabilir. Dindarlık, benimsenen dini inancın, bireysel bir değer atfı ile kişiselleştirilmesi ve bireyin kişiselleştirdiği dini gereklere sadakati olarak tanımlanabilir (Turan, 2009:104).

Toplumsal bir olgu olan din, bir toplumun kültürünün şekillenmesinde önemli bir yere sahiptir. Toplumun diğer kültürel unsurları, ihtiyaç ve beklentileri içinde

yoğrulan dinin, bireysel nitelik, ihtiyaç ve beklentiler sonucu kişiselleştirilmesiyle ortaya çıkan “bireysel dindarlık algısı”, her din ve kültürde farklı olacağı gibi, bireyler arasında da farklılık gösterecektir (Turan, 2009:104).

Sosyal psikolojik bir perspektiften bakıldığında, bireyin dinsel tutumlarının bir bileşkesi olarak dindarlık, statik değil dinamik bir psikososyal derinliğe sahiptir. Bu dinamik yapıya sahip olan dindarlık olgusu, söz konusu bu yapısını değişim ve süreklilik içerisinde devam ettirir. Bu nedenle bugün modern yaşamda veya post-modern söylem içerisinde yaşanan dindarlık içerikleri ile bir veya iki yüzyıl önce yaşanan dindarlık içerikleri bir ve aynı değildir. Bugünün dindar bireyi ile geçmişin dindar bireyinin dinsel algı ve tutumları birbirinden farklıdır (Koç, 2010:219). Bu tez çalışması kapsamında dindarlık ve dini yönelim kavramları arasında fark gözetilmeyerek, her iki kavrama da aynı anlamda yer verilmiştir.

2.3.4.Dindarlık Ölçümü

Bilindiği gibi dindarlık din psikolojisi literatüründe birden farklı tarzda ölçülmektedir. Bunlar arasında dini Ortadoksi, dini etki (religious Saliency), kişisel dindarlık belirleme yer almaktadır. Diğer bazı çalışmalarda dindarlık bir kuram veya kavram çerçevesinde ölçülmektedir. Örneğin güdü kavramı bakımından güdümlü, dış güdümlü (Intrinsic-extrinsic) dindarlık (Allport ve Ross, 1967), arayış (quest) olarak dindarlık (Batson vd., 1993); literal antiliteral ve mitolojik (LAM) dindarlık (Hunt, 1972); Literal sembolik aşkınlık içleyen ve aşkınlık dışlayan boyutlardan oluşan post eleştirel (post-critical)dindarlık (Hutsebaut, 1996), ve dini tutum (Francis ve Stubbs, 1987) bu tür çalışmalar arasında yer alır (Aktaran Ok, 2011:531).

Türkiye’de dindarlığı ölçmek için yapılan çalışmalar başlıca iki grupta ele alınabilir. Birinci grupta yer alan dindarlık ölçeği çalışmaları daha çok uluslararası literatürde (özellikle Hıristiyan geleneği içerisinde) geliştirilen bir ölçeğin Türkiye bağlamına uyarlanması şeklindedir. İkincisi grupta ise Türkiye’ye özgü İslami dindarlıkla ilgili özgün çalışmaları bulunmaktadır (Ok, 2011:533).

Birinci grupta yer alan çalışmaların temel aldığı dindarlık modelleri arasında Glock (1962)'un dindarlığın farklı boyutlarına vurguyu içeren beş boyutlu dindarlık ölçeği yer alır. Bu beş boyut şunlardır: (1) ideolojik/inanç, (2) entellektüel/bilgi, (3) ritüel/ibadet veya dinsel davranış, (4) deneyim/duygu, (5) etki/diğer dört boyutun seküler dünyadaki etkisi. Bu konuyla ilgili çalışmalar doğrudan herhangi bir ölçeğin uyarlaması olmayıp bu modelden ilham alınarak yapılan çalışmalar olduğundan bununla ilgili çalışmalara ikinci grupta (Türkiye’de yapılan çalışmalar) değinilecektir. Bu grupta yer alan diğer bir uyarlama çalışması da Allport ve Ross’un (Allport ve Ross, 1967) din psikolojisi literatüründe önemli bir yere sahip iç güdümlü/dış güdümlü dindarlık ölçeğidir. İç güdümlü ve dış güdümlü dindarlık ölçeği dinsel eğilim ölçeği adıyla Kayıklık (2000) tarafından ulusal alan yazına kazandırılmıştır (Aktaran Ok, 2011).

İkinci grupta ise daha çok İslami ortadoksi diye isimlendirilebilecek ölçek çalışmaları yer almaktadır. Bunlardan Mutlu tarafından geliştirilen İslami dindarlık ölçeği “Allah gerçekten vardır,” “Ölümden sonra bir hayat olacaktır” gibi İslam’ın temel öğretilerini içeren maddelerden oluşmaktadır (Mutlu, 1989). Yine ikinci grupta değerlendirilebilecek bir ölçek Uysal (1995) tarafından Glock’un modelinden ilham alınarak gerçekleştirilen İslami dindarlık ölçeğidir. Ölçek dinin hayata etkisi, inanç boyutu, bilgi boyutu, ibadet boyutu ve ibadetin ferdi ve sosyal fonksiyonu olmak üzere beş (5) boyutlu olarak geliştirilmiştir. Söz konusu ölçeğin iç tutarlılığı 0,97 olarak rapor edilmiştir. Bu ölçeğin de Mutlu’nun (1989) çalışmasında olduğu gibi daha çok İslami ortadoksi’yi ve yaygın geleneksel dindarlığı ölçtüğü söylenebilir (Ok, 2011:533).

Uysal’ın(1995) çalışmasına benzer bir çalışma Dini Hayat Ölçeği adıyla Glock ve Stark (1965) ve Glock (1962) modelinden ilham alınarak Yıldız ve arkadaşları (Yıldız, 2006) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte 31 madde yer almakta ve dindarlığın inanç, duygu, davranış ve bilgi olmak üzere 4 boyutu ölçmektedir. Ölçekte yer alan tutumlar Likert tipi olmak üzere üç seçenek üzerinden ölçülmüştür ve yarıya bölme tekniğiyle elde edilen (split half) korelasyonu0,86 olarak belirtilmiştir. Bu alandaki üçüncü çalışma yine Glock modeli dikkate alınarak Onay (2004) tarafından dini yönelim ölçeği adıyla geliştirilmiş ve 16 maddeyle 3 boyutu ölçmek üzere tasarlanmıştır:

- a. Düşünce (örnek maddeler: Dinin toplum hayatı açısından faydalı olduğunu düşünürüm ve dinin yasak ettiği şeyleri yaptığım olur),
- b. Davranış (örnek maddeler: ibadetlerimi yaparım ve dinin sosyal hayat ile ilgili kurallarını yerine getirmeye çalışırım),
- c. Duygu (örnek maddeler: Hata işlediğim zaman Allah'tan af dilerim ve Allah, herkesi kendi niyetine göre değerlendirir diye düşünürüm), (Toplam alfa=.95). Son olarak Taş (2003) da Glock modeli çerçevesinde değerlendirilebilecek inanç boyutu ve ibadet ve sosyal hayat boyutu olmak üzere iki boyuttan oluşan 12 maddelik bir dindarlık ölçeği sunmuştur (alfa=.93)(Aktaran Ok, 2011:534).

2.3.5.Dindarlığın Boyutları

Bir toplum içinde yaşayan insanın dindarlığının nasıl tespit edilebileceği veya dinin insan hayatının hangi yönlerini ne derece etkilediği tartışmaları, dindarlığın boyutları konusunu ortaya çıkarmıştır (Turan, 2009:108).

A.B.D. ve Avrupa'da konuyla ilgili yapılan psikolojik çalışmalarda, dindarlığın ölçütü olarak çoğunlukla 'kiliseye gitme sıklığı' dikkate alınırken bazı çalışmalarda ise dindarlık ya iki boyutlu (iç güdümlü, dış güdümlü dindarlık) ya da çok boyutlu (inanç, bilgi, duygu, davranış, etki boyutları) açıdan incelemiştir (Yıldız, 1998).

Türkiye'deki din psikolojisi alanında yapılan çalışmalarda, genellikle çok boyutlu dindarlık modeli tercih edilmiştir. Bu modele göre, dindar bir kişinin, dinine inanması (inanç boyutu), dinsel bir faaliyet sırasında din kaynaklı duygusal bir tecrübe geçirmesi (duygu boyutu), dinin getirdiği emir ve yasaklara uyması (davranış boyutu), dininin temel öğretileriyle ve kutsal metinleriyle ilgili bilgilere sahip olması (bilgi boyutu) ve bu bilgileri günlük hayatına aksettirmesi (etki boyutu) gerekmektedir (Yıldız, 1998, Mutlu, 2013:34).

Dinin ve dindarlığın tanımlanmasındaki güçlüğü yanı sıra dindarlığın nasıl ölçüleceği konusu da başlı başına bir problemidir. Daha önce de bahsedildiği gibi değişik

kültürlerin dindarlık algıları arasında farklılıklar olduğu gibi, aynı kültürde yaşayan bireylerin dindarlıkları arasında da farklılıklar vardır. Bu gerçek, dindarlığın ölçülmesi problemini de beraberinde getirmektedir. Farklı toplulukların dindarlık algılarını ölçmeye yönelik farklı soruların sorulmasının normal ve gerekli olduğunu ileri süren Glock, aynı kültür içinde yaşayan bireylerin dindarlık algılarının ölçülmesinde ise seçilecek göstergelerin önemine ve niteliğine vurgu yapmaktadır. Glock iki türlü soru tipinin bulunmasında yarar görmektedir. Bunlar derece ve nitelik göstergeleridir (Aktaran Turan, 2009:108).

Din araştırmacıları olan Glock ve Stark 1966 tarihli çalışmalarında dindarlığı beş boyutta değerlendirmişlerdir. Bunlar; “*inanç*” (belief), “*ibadet*” (practice), “*bilgi*” (knowledge), “*tecrübe*” (experience) ve “*etki*” (consequences) boyutlarıdır (aktaran Turan, 2009:110).

Mutlu ise aşağıdaki kavramları kullanmıştır (Mutlu, 2013:35).

Deneyim Boyutu: Dinin, kişiye neler hissettirdiği ve kişinin, dinini ne şekilde yaşadığı ile ilgili bilgi içerir.

İdeolojik Boyut: Dinin, neleri içerdiği ve dinde uyulması gereken inançların neler olduğu ile ilgili bilgi içerir.

Ritüel Boyut: Dindeki emirler, yerine getirilmesi gereken davranışlar ve tapınma biçimleri hakkında bilgi içerir.

Entelektüel Boyut: Dinin öğretilerini anlamaya dair bilgi içerir.

Sonuç Boyutu: Dinin, bireyin hayatındaki etkilerine dair bilgi içerir.

Glock’a göre dini olan her türlü tezahürü bu beş boyuttan birine bağlamak mümkündür. Ve bu beş kategoriye hem dinin araştırılması, hem de dindarlığın değerlendirilmesi için kategorik bir bakış açısı olarak teklif etmektedir. Dini araştırmalarda ve dindarlığın değerlendirilmesinde teklif ettiği beş kategori ise şu boyutlardan oluşmaktadır (Aktaran Erkol, 2015:144).

2.3.5.1.İnanç Boyutu

İnanç; Tanrı, astroloji, irade gibi kutsal ve dindışı alana ait olan içinde hemen hemen her şeyin bulunduğu bir inanışlar yelpazesidir. Her din, taraftarlarından onaylamalarını istediği bir kısım inanç ilkeleri ortaya koymaktadır. İnanca yönelik bu ilkeler, insanların dünya görüşünü oluşturmaktadır (Turan, 2009:111).

İnanç boyutu kategorisi ile dindar insanın belli inanç ilkelerini bileceği beklentisi ifade edilir. Bu inanç ilkelerinin muhteva ve kapsamı sadece farklı dinlerde değil; aynı dini geleneğin içinde de farklı olabilir. Her din, inanç ilkelerinden belli bir sistem kurar ve mensuplarından bu inanç ilkelerini bilmelerini bekler. İnsan için inancın fonksiyonu veya anlamının araştırılması da bu boyut içinde ele alınabilir (Erkol, 2015:144).

2.3.5.2.İbadet Boyutu

İbadet boyutu, bireylerin duygu ve düşüncelerinden çok dini alanda yaptıkları ve ettikleri ile alakalıdır. Bunlar kurumsal dinsel davranış ve kutsala ilişkin uygulamalardır. Dini ibadet ve uygulamalar her dinde farklılık göstermektedir. Bir dini doktrine inanan bireyden, inancı ile tutarlı olarak din tarafından emredilen ve yasaklanan davranışları yerine getirmesi beklenmektedir. Bu bağlamda dini davranışlar ve uygulamalar değişik boyutları ile incelenebilir. Öncelikle ibadetleri yerine getirme sıklığı, bu ibadetleri yerine getirme şeklinin nitel incelemesi, dini kurumlara gitme sıklığı ve kişisel dindarlık bağlamında, dinin kesin olarak emrettikleri dışında bireysel olarak uyguladığı dinsel davranışlar dinin veya dindarlığın ibadet boyutunu oluşturan hususlardır (Turan, 2009:111). İbadet boyutu kategorisi ile bir dinin mensuplarının yerine getirdikleri bütün belirli dini pratikler ifade edilmekte; çeşitli ayinler, dua, özel dini törenlere katılma, oruç ibadeti ve benzeri ibaretler bu boyutun içine girmektedir (Erkol, 2015:144).

2.3.5.3.Duygu Boyutu

İlahi Varlığın etkisini taşıyan ve mümini ondan haberdar eden sezgiler, duygular, duyular ve algılar bütünü bu boyuta dahildir. Bu boyut, dini inanç ve ibadetlerle bağlantılı olarak ortaya çıkan hassas ve daha az açık yaşantı şekillerini kapsamaktadır. Dini duygu; ihtiyaç, idrak, tevekkül (güven) ve korku (endişe) gibi bileşenlerden oluşmaktadır (Turan, 2009:112). Dini duygu boyutu ile hemen hemen bütün dinlerin, dindar insanın herhangi bir zamanda az çok nihai gerçekliğe doğrudan katıldığını veya dini bir duyguyu tecrübe ettiğini kabul ettiklerini düşünülmektedir. Çeşitli dinler tarafından uygun olarak açıklandığı veya çeşitli bireyler tarafından gerçek olarak tecrübe edildiği gibi, bu duygu tarzı dikkate değer biçimde farklı olacaktır. Bu, korku veya vecd halinde, huşu ve mutluluk duygusunda, ruhsal huzur bulmada veya ilahi olanla yoğun vasatta ortaya çıkabilir. Her din, bireysel dindarlığın işareti olarak subjektif dini tecrübeye belli bir değer verir (Erkol 2015:144).

2.3.5.4.Bilgi Boyutu

Dindarlığın bilgi boyutu insanların inançlarının temel eğilimleri, ibadetleri, kutsal kitabı ve gelenekleri konusunda minimum bilgiye sahip olmasına atıfta bulunmaktadır. Bilgi boyutu ile inanç boyutu açıkça birbiri ile ilişkilidir. Çünkü bir şeyi bilmek onu kabul etmenin önkoşuludur. Ancak yine de inanmak için bilmek zorunlu bir şart olmadığı gibi, bilgi de sonuç olarak inancı doğurmaz (Turan, 2009:112-113). Bu boyutla, bütün dinlerde dindar insandan, inancın temel öğretilerini veya kutsal metinleri bilmesi veya onlara güvenmesinin beklendiği hususu vurgulanmaktadır. Bir inancı bilmek ve onu kutsal kabul etmek gerekli şart olduğu için bilgi ve inanç boyutları arasında sıkı bir bağlantı bulunmaktadır (Erkol 2015:144).

2.3.5.5.Etki Boyutu

Dinin Etkileme Boyutu, anılan dört boyuttan farklıdır. Bu kategori ile birey olarak insanın, dini inanç, pratik tecrübe ve bilgisinin dünyevi (seküler) neticeleri özetlenmiştir. İnsanların ne yapmaları ve dinlerinin etkisiyle hangi zihniyete sahip

olmaları gerektiğini belirleyen dini metinlerin tümü burada tezahür eder. Bunda “fiillerin” teolojik anlamı olan bir yeri olduğu görülmektedir. Etkileme boyutunun insan-Tanrı ilişkisinde söz konusu olduğu söylenebilir((Turan, 2009:113; Erkol 2015:145).

Dindarlık “*dine göre kişinin olumlu tutumu ve davranışlarıyla ortaya koyduğu bir dini yaşantı tarzını*” ifade eder (Uysal, 2003). Dindarlık kavramı geniş inanç ve uygulama şekillerini kapsayan bir kavramdır. Bu nedenle dindarlık, dini inanç, ibadet ve uygulamalarının bütün yönlerini dengeli ve eşit biçimde kaplamak zorundadır (Uysal, 2003). Dindarlık kavramının temelindeki teorik unsur, Allah’a inanma ve O’nu tanımadır. Bu genel çerçevesi itibarıyla “dindarlık” kavramı “dinsellik” kavramından ayrılmaktadır. Dinsellik kavramı dindarlıktan farklı olarak, dış kaynaklı dini yönelimi daha fazla kapsayan bir dini yaşantıyı dile getirmektedir (Uçanok, 2004:4).

3.OTEL İŞLETMELERİNDE KADIN, KAYTARMA VE DİNDARLIK İLİŞKİLERİ

Turizm, ülke ekonomileri içinde en önemli gelir kalemlerden birini oluşturan en hızlı büyüyen ve gelişen bir sektör olarak kabul görmektedir. Ağırlıklı olarak ekonomik yönden incelenen turizm, gelişen ülkelerin ekonomileri için önemli görülmüştür. Turizm kapsamında otelcilik hizmetlerinin önemli bir yeri bulunmaktadır. Bu bölümde tezin temel değişkenleri hakkında yapılan çalışmalar incelenmiştir. Bu çerçevede alan araştırmasının yapıldığı otel işletmeciliği konusu öncelikle ele alınmıştır.

3.1.Otel İşletmeciliğine Bakış

Otel işletmeleri konaklama işletmelerinin bir türü ve en ağırlıklı kısmı sayılabilir. Yazın konaklama işletmeleri, temel konaklama işletmeleri ve yardımcı konaklama işletmeleri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Çolak, 2012). Temel konaklama işletmeleri: otel, motel, tatil köyü ve pansiyonlar; yardımcı konaklama işletmeleri ise kampingler, apart oteller, oberjler (dağ evleri), hosteller, yüzer tesisler, termal oteller, sağlıklı yaşam işletmeleri, çiftlik evleri-köy evleri, yayla evleri ve golf tesisleri gibi farklı kriterler yönünden sınıflandırılmaktadır (Çolak, 2012:11).

Otel, insanların konaklama, yeme-içme ve diğer ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlayan ekonomik ve sosyal bir işletme olarak adlandırılabilir (Koçak, 2016:75). Konaklama türlerine göre çeşitli konaklama biçimleri söz konusudur. Oteller, moteller, tatil köyü, hostel, karavan, pansiyon ilk akla gelenlerdir (Gümüş ve Kulakoğlu Dilek, 2016). Oteller bu türler arasında ağırlıklı bir yere sahiptirler. Turistik tüketicinin sürekli değişen talepleri doğrultusunda günümüzde çok veya az bilinmeyen (olağan ve olağandışı) yaklaşık 50 den fazla otel çeşidi bulunmaktadır (Köfteoğlu, 2016). Öte yandan özellikle bu tezin temel değişkenlerinden birisi olan 'Dindarlık' yönelimi açısından önemli sayılacak bir kavram ise İslami otel vb. adlarla otelcilikte hizmet veren otel türüdür. Ülkenin veya konaklama sektörünün muhafazakârlığı açısından bu alandaki gelişmeler tez çalışmasında elde edilecek verilerin temeli açısından anlamlı sayılabilir.

Türkiye'de kendisini "İslami otel", "tesettür oteli", "muhafazakâr tatil" ve "helal turizm" gibi isimlerle tanıtan otel sayısı 75'e ulaştı. Akdeniz Turistik Otelciler ve İşletmeciler Birliği (AKTOB, 2016) verilerine göre, otellerin bölgelere göre dağılımında Yalova ve Alanya dokuzar tesisle ilk sırada yer alıyor. Daha önce belli bölgelerle sınırlı olan tesisler talebe orantılı olarak son iki yılda Türkiye'nin diğer bölgelerine de yayıldı. Öncelikle Antalya, Alanya, Aydın ve Çeşme civarında açılan tesisler artık İstanbul'un yanı sıra Balıkesir, Yalova, Düzce, Sakarya ve Kocaeli'de de hizmet veriyor. Toplam İslami otel sayısı 2014 yılı itibariyle AKTOB verilerine göre 75 olarak açıklanmıştır (dunya.com, 2014)

Tablo.1: Türkiye'de Toplam Tesis Ve Yatak Sayısı

	TESİS	YATAK
2005	2.412	483.330

2006	2.475	508.632
2007	2.514	532.262
2008	2.562	565.277
2009	2.525	567.470
2010	2.647	629.465
2011	2.816	677.572
2012	2.896	715.692
2013	2.982	749.299
2014	3.099	808.428

Kaynak:<http://www.aktob.org.tr/istatistik/yillara-gore-tesis-ve-yatak-sayisi>

Turizm, tüm dünya genelinde olduğu gibi Türkiye’de de sürekli gelişim gösteren bir sektör olma özelliğini korumaktadır. Kültür ve Turizm Bakanlığının verileri incelendiği zaman, Türkiye’nin turizm alanında son çeyrek asırda büyük bir aşama kaydettiği görülmektedir. Öyle ki, turizm endüstrisinin başladığı 90’lı yıllarda ülke geneline turistik amaçlı gelen ziyaretçilerin sayısı 4.4 milyon iken 2000’li yıllarda bu rakam 10 milyonları geçmiştir (Türofed, Turizm Raporu, 2015). 2010’lu yıllara gelindiğinde artık dünya pazarında önemli bir yer elde etmiş ve 30 milyon rakamlarını geçmiştir. Son gelinen noktada Türkiye turistlerin destinasyon olarak tercih ettikleri ülkeler kategorisinde dünya sıralamasında 6. sıraya yerleşmiştir. Bu istikrar ile devam etmesi ve alternatif turizm kaynakları ile alternatif destinasyonlar üreterek ülkemiz 2020’li yıllarda çok rahat ziyaretçi sayısı ile dünya sıralamasında ilk 5 ülke arasında olacaktır. Türkiye Cumhuriyetin 100. Yılında 2023 hedeflerinde 50 milyon turist 50 milyar ABD Doları turizm geliri hedeflemektedir (Türofed, Turizm Raporu, 2015/2, s.21)

3.2.Otel İşletmelerinde İşgücü Demografisi

TÜROFED (2015) raporunda belirtildiği üzere Rus pazarındaki yaklaşık %25’lik bir düşüş turizmdeki istihdamı da olumsuz etkilemiş; 2015 öncesi yıllarda

ortalama % 10-12 aralığında büyüyen konaklama sektörü istihdamı, 2015 yılının ilk yarısında ancak % 3,8 artış gösterebilmiştir. Oysa 2014 yılındaki gelişme % 12,8 olmuştur. AKTOB Araştırma Birimi'nin SGK verilerinden derlediği bilgiye göre, turizmde düşen yabancı ziyaretçi sayısı, öncelikle turizm istihdamını geriletmiş; yabancı ziyaretçi sayısı % 1 dolayında daralan Türkiye'de, otellerdeki çalışan sayısı da gerileme içinde olmuştur. Diğer yandan, her zaman Türkiye ortalamasının 2 katı büyüme kaydeden turizm sektörü istihdamı da 2015 yılının ilk 4 aylık döneminde % 7,3 ve Türkiye istihdamı artışı ise % 6,3 olmuştur (Aktaran Türofed 2015/2, s.19.).

3.3. Demografik Değerlendirme

Bu tez çalışmasının temel değişkenleri olan dindarlık/dinsel yönelim, sosyal kaytarma ve kadının çalışmasına yönelik tutum ile bu değişkenlerin her birinin demografik değişkenlerle ilişkisi, çalışmanın bütünlüğünde önemli bir yere sahip olacaktır. Başka bir anlatımla, dindarlık durumu veya kaytarma davranışında ya da kadının çalışmasına bakış tutumunda, bireylerin demografik yönden özellikleri etkili olup, bu tez çalışmasında bu durumun genelleyebilir bilimsel bir tekrar özelliği gösterip göstermeyeceği alt amaçlardan birisidir. Bilindiği gibi tutum, bir bireye atfedilen ve onun bir psikolojik obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışını düzenli bir biçimde oluşturan eğilimdir (Kağıtçıbaşı, 1983:29). Dini tutum ise kişinin dinle ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını belirleme tarzıdır. Yani kişinin dine dair bilgi ve inançlarını, dinin bütününden ya da herhangi bir esastan hoşlanması veya hoşlanmaması ve dinle ilgili davranışları, yani lehte ve aleyhteki, bir takım faaliyetleri onun dini tutumunu oluşturmaktadır (Peker, 2008:146). Aşağıda, sırasıyla dindarlık, sosyal kaytarma ve kadının çalışmasına yönelik tutum ile demografik değişkenler literatür bağlamında irdelenecektir.

3.3.1.Dindarlık ve Demografi

İstatiksel araştırmalar, dinî inanç ve davranışların oluşumu ve bağımsız değişken olarak dindarlığın şekillenilişinde genellikle aşağıdaki bağımsız demografik değişkenlerin birer faktör olarak etkili olduğunu göstermektedir (Kurt, 2009:3).

- a. Yaş,
- b. Cinsiyet,
- c. Medeni durum,
- d. Aile sosyalleştirmesi
- e. Eğitim,
- f. Coğrafi bölge,
- g. Kırsal kent hayatı,
- h. Sosyo ekonomik statü.
- i. Cinselliğe bakış,

Demografik özellikler ile dindarlık ilişkisine yönelik konuyla ilgili oluşturulan yerli ve yabancı literatür incelendiğinde, araştırmaların önemli bir kısmında söz konusu bu iki olgu arasında birbirinden farklı sonuçlar elde edilmiştir. Koç (2010), tarafından demografik özellikler ile dindarlık arasındaki psiko-sosyo antropo teolojik ilişkiye yönelik daha net değerlendirmelerde bulunabilmek için konuyla ilgili alan çalışmalarının sürekli olarak yapılmasında yarar olduğu ileri sürülmektedir. Dolayısıyla demografik faktörlerin, bireyin dinsel yaşamı üzerinde nasıl rol oynadığına ilişkin kesin bir değerlendirmede bulunabilmek için özellikle din psikolojisi, sosyolojisi ve antropolojisi alanında konuyla ilgili farklı örneklem grupları ve değişik kültürler çerçevesinde karşılaştırmalı olarak çalışmaların yapılması ve yapılan bu çalışmaların, meta-analiz yöntemi bağlamında dikkatle ele alınıp enlemsel ve boylamsal açılardan analiz edilmesi bir ihtiyaçtır (Koç, 2010:246).

Yaş

Yapılan araştırmalar, dindarlığın, yaşla birlikte artış gösterdiğini ortaya koymuştur. Mehmedoğlu (1999) tarafından yapılan bir araştırmada, 31-40 yaşları arasında dindarlığın düştüğü; 41 yaş ve sonrasında ise, istikrarlı bir yükselişe geçtiği saptanmıştır. Benzer bir çalışmada, Noffke ve McFadden (2001) genç yetişkinlerin din ile ileri yaştakilere nazaran daha az ilgilendiklerini gözlemişlerdir. Ancak, Tanrı kavramı konusunda yaşlar arasında farklılık saptamamışlardır. Bu bulgu, Tanrı algısının zaman içinde durağanlaşan bir bilişsel yapıya dönüştüğünü düşündürmektedir (Aktaran Mutlu, 2013). Yaparel'in 1987 yılındaki çalışmasında ise, 20-40 yaşları arasındaki bireylerde inanç, partiklarizm (kendi inançlarının en doğru inançlar olduğuna inanma), ahlak, dini bilgi ve ibadetlere katılım boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanmamış, dua ve dini duygu boyutlarında ise, anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Aynı araştırmada, dua boyutunda, 17-22 yaş, 23-28 yaş, 29-33 yaş ve 34-40 yaşları arasındaki bireylerde anlamlı farklılıklar görülmüş, bu boyutta en yüksek ortalama 29-33 yaş aralığında gözlenmiştir. Bu boyuttaki ortalamalardaki düşüşler 23-28 ve 34-40 yaş aralığında ortaya çıkmıştır. Dini duygu boyutunda ise, genel olarak yaşla birlikte bir artış gözlenmiştir (Mutlu, 2013:37).

Cinsiyet

Din psikolojisi alan'ında yapılan bilimsel çalışmalardan elde edilen tutarlı bulgulardan biri, kadınların erkeklerden daha dindar olduğu şeklinedir. Bu bulguya, tüm gelişim dönemlerinde (ocukluk, ergenlik, genç, orta ve ileri yetişkinlik ve Amerika, Avustralya, Kanada gibi Hristiyan geleneğin hakim olduğu ülkelerde rastlanmıştır (Mutlu, 2013:37).

Türkiye'de dindarlık ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan araştırmalar ise, farklı bulgularla sonuçlanmıştır. Mutlu'nun (2013: 38) aktardığı bazı araştırmalara göre, rneğin, Yapıcı (2007), 634 niversite öğrencisiyle yaptığı araştırmasında, dinin etkisini hissetme, dua etme, tevbe etme, dine önem verme ve dindarlık algısı boyutlarında kadınların erkeklerden daha yüksek puanlar aldıklarını gözlemiştir. Benzer olarak Yoğurtcu da (2009) 300 yetişkinle yaptığı araştırmasında,

kadınların erkeklere oranla daha dindard olduklarını bulmuştur. Diğer taraftan, Onay (2004) ve Yıldız (2006), yaptıkları çalışmalarda, erkeklerin dini tutum düzeylerinin, kadınlardan kıyasla daha yüksek olduğunu saptamışlardır. İlahiyat Fakültesi öğrencileri ile yapılan diğer bir çalışmada, “sosyal hayatta dinin etkisini hissetme” bakımından, erkekler ile kadınlar arasında anlamlı bir fark elde edilememiştir (Yapıcı ve Zengin, 2003). Benzer olarak, Yıldız (1998), üniversite öğrencileriyle yaptığı araştırmasında, erkeklerin dindarlık puanlarının kadınlara oranla anlamlı şekilde daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Kadınların erkeklere oranla dindarlık kadınlar erkeklere göre daha dindard olduğunu gösteren pek çok araştırma sonucu yayınlanmıştır. Cirhinlioğlu ve Ok (2011) tarafından yapılan bir meta analizinde kadınların erkeklerden daha dindard olduğu yönündeki bulguların doğruluğu Türkiye içinde geçerli olarak gösterilmiştir (Gültekin, 2014:30).

Yapılan çalışmada dini tutumun iki araştırmadaki sonuçlarına bakıldığından hem cinsiyet hem de yaş bakımından tutarlı sonuç verdiği görülmüştür. Buna göre her iki çalışmada da kadınlar erkeklere göre daha fazla dindard gözükmektedir. Yine yaşları birbirine yakın olan (üniversite öğrencilerinden oluşan) ilk yetişkinler arasında her iki çalışmada da dindarlık bakımından önemli bir fark bulunmamaktadır (Ok, 2011:546).

Erkeklerin daha dindard olduğu yönünde de araştırmalar mevcuttur. Erkeklerin, dindarlığın her iki boyutunda da inanç ve ibadet, kadınlara oranla daha yüksek puanlar aldıkları görülmüştür. Buradan, Türkiye’de erkeklerin dini tutum ve davranışlarının kadınlara göre daha yoğun ve güçlü olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu Uysal’ın (2003), kadınların, erkeklere oranla daha az dindard olduklarını tartıştığı araştırmasını da destekler yöndedir. Uysal’ın argümanına göre, toplumumuzda kadınlar, geleneksel anlamda erkeklere nazaran dindarlıktan uzaklaşmakta veya sekülerleşmektedir. Bunun bir nedeni olarak, çalışan kadınların, çalışmayanlara oranla, eğitim seviyelerinin yüksek olması nedeniyle, dindarlığa ilişkin tutumlarının geleneksel anlayıştan saptığı gösterilebilir. Dindarlık ve cinsiyet arasında ilişkilerin incelenmesinde, eğitim

seviyesinin şartlı etkisi olabileceği göz ardı edilmemeli, ileriki araştırmalar için incelenmesi gerekli bir husus olduğu belirtilmelidir (Uçanok, 2004:13).

Cinsiyet ve dindarlık kaynağına ilişkin olarak dünyada ve Türkiye’de kimi araştırmalar yapılmıştır. Mutlu’nun (2013) aktarımına göre, Rowatt ve Schmitt, (2003) tarafından yapılan çalışmada, kadınların içgüdümlü dindarlık yönelimi puanları erkeklerinkinden daha yüksek çıkarken; Pierce ve arkadaşlarının (2007) yaptığı araştırmada kadınlar, dışgüdümlü dindarlıkta erkeklere göre daha yüksek puanlar almışlardır. Ülkemizde ise, Kıraç (2007) kadın ve erkek öğrencilerin dini yönelim puanları arasında anlamlı bir fark bulamamıştır. Mutlu (2013) tarafından yapılan araştırmada ise, kadın ve erkek katılımcıların içgüdümlü dindarlık yönelimi alt ölçeğinden aldıkları ortalama puanlar arasında anlamlı bir fark çıkmamış; ancak, erkek katılımcıların dışgüdümlü dindarlık yönelimi alt ölçeğinden aldıkları ortalama puanlar, kadın katılımcıların aldıkları ortalama puanlardan daha yüksek çıkmıştır. Bu bulgunun, Kıraç’ın sonuçlarıyla kısmen tutarlı olduğu söylenebilir (Mutlu, 2013:50).

Kontrol Odağı ve Dindarlık

Dindarlığın, kontrol odağını şekillendirmede bir katkısının olduğu varsayımı kısmen doğrulanmıştır. Uçanok(2004), tarafından yapılan korelasyon analizinde bu iki değişken arasında sadece dindarlığın “ibadet” boyutunun, kontrol odağının “kendine yorma” ve “çaba” boyutlarıyla manidar bir korelatif ilişki içinde bulunduğu görülmüştür. Buradan yola çıkılarak ibadet arttıkça, bireyin çevresindeki olayları kendisine yorma eğiliminin arttığı ve çevresindeki olayları değiştirmek için sarfettiği çabanın da düştüğü söylenebilir. Ancak yapılan regresyon analizlerinde manidar bir sonuca ulaşamamıştır. Dolayısıyla “kontrol odağı”nın ara değişken rolünün kanıtlanamadığını söyleyebiliriz. Ancak dindarlığın ibadet boyutuna ilişkin bu bulgu, kontrol odağının tanımına ilişkin önemli bir ayrımı da gündeme getirmektedir. Kontrol odağı sadece bireylerin çevrelerindeki olaylara ilişkin algılarıyla değil, aynı zamanda davranışsal süreçleriyle de ilintilidir (Uçanok, 2004:13).

Adeyemi Bello'nun 2001 tarihli çalışmasında (aktaran Uçanok, 2004,s.4) ona göre kontrol odağı insanların hayatlarında yaşanan olayları kendi kontrolleri dışındaki olaylara ve güçlere atfetme derecesidir. Birey etrafında gelişen olayları kontrol etme yetisine pek de sahip olmadığını düşünüyorsa dış-kontrol odaklı olarak tanımlanmaktadır. Dış kontrol odaklı insanlar hayatlarındaki olayları; kader, bağımsızlık, gibi dışsal, yani kendi kontrolleri dışındaki sebeplere bağlarlar. İç kontrol odaklı insanlar ise hayatlarındaki olayların sonucunun kendi davranışları olduğunu düşünürler.

Dindarlık ve Değerler

Emre ve Yapıcı (2015), tarafından KKTC de yapılan bir çalışmada Schwartz'ın değerler yönelimi ile dini davranış ve tutum arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Eğitim düzeyi ile dindarlık ve geleneksellik değerleri arasında anlamlılık seviyesine ulaşan negatif yönde ilişkiler vardır. Diğer bir ifadeyle, tahsil düzeyi ile geleneksellik ve dindarlık arasında negatif bir korelasyon söz konusudur (Emre ve Yapıcı, 2015:345).Kökenler arasındaki farklılıklara gelince, Yerli Kıbrıslıların hazıcılık değerini; Türkiye göçmenlerinin ise başarı, uyma, geleneksellik ve dindarlık değerlerini daha çok önemsedikleri saptanmıştır. Dinî hayatın farklı görüntüleri ile değer yönelimleri arasındaki ilişkilere bakıldığında, dinî değişkenlerle hazıcılık ve uyarılım değerleri arasında negatif yönde; iyilikseverlik, geleneksellik, uyma, güvenlik ve dindarlık değerleri arasında pozitif yönde; evrensellik değeri arasında ise namaz kılma ile negatif, dua etme ve oruç tutma ile de pozitif yönde seyreden anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir(Emre ve Yapıcı, 2015:345).

Son olarak dindarlık ve geleneksellik değer yönelimlerine bakıldığında dinî değişkenlerin tamamı ile $p<.01$ düzeyinde pozitif yönde seyreden anlamlı ilişkilerin olduğu gözlenmiştir. Kültürün ve dinin sağladığı fikir ve anlayışların benimsenmesi, onlara bağlanılması ve saygı gösterilmesini vurgulayan dindarlık ve geleneksellik değerlerinin dinî değişkenlerle yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı ilişkiler göstermesi

son derece olağan bir sonuç olmuştur(Emre ve Yapıcı, 2015:345).Gerek yurtdışında gerekse ülkemizde yapılan çalışmaların sonuçları birbirine yakındır. Araştırma sonuçlarında dindarlığın kurtuluş, şükran, itaat ya da geleneksellik ve uyma değer yönelimleri ile güçlü pozitif ilişki içinde olması, beklenen bir sonuçtur. Zira dinlerin inananlarından aşkın bir otoriteye itaat etmelerini (Mehmedoğlu, 2006) bekleyerek ve toplum içinde uyumlu yaşamı öngörerek uyma ile itaat değerlerini ön plana çıkardığı söylenebilir. Aynı zamanda dinî ve ahlâkî kuralların toplumsallaşma süreci ile nesilden nesile aktarılması yani gelenekten beslenmesi dindarların geleneksellik değerini önemli görmelerini neden olmuş olabilir(Emre ve Yapıcı, 2015:338).

Mehmedoğlu'nun (2006) Marmara Üniversitesi Eğitim, İktisat ve İlahiyat Fakültelerinde öğrenim gören 191 öğrenci üzerinde yapmış olduğu çalışmada dindarlık, geleneksellik, iyilikseverlik ve uyma arasında pozitif yönde anlamlı iken; hazcılık, uyarılım, güç ve öz yönelim değerleriyle ise negatif yönde anlamlı ilişki içinde olduğu gözlenmiştir. Dindarlık ve değerler arasındaki ilişkiler farklı değer teorileri içinde uygulamalı olarak incelenmiştir. Söz konusu çalışmaların ilki Rokeach'a aittir. Rokeach bu araştırmada, dindar katılımcıların dindar olmayanlara göre kurtuluş, şükran ve itaat değerlerine daha yüksek ve zevk, bağımsızlık, zekâ ve mantık değerlerine ise daha düşük düzeyde önem verdiklerini ortaya koymuştur (akt. Mehmedoğlu, 2006:139).

Dindarlık Coğrafya Bölge İlişkisi

Din coğrafya/bölge ilişkisine yönelik bazı ampirik araştırmalar yapılmıştır. Gündelik hayatta insanlar, yaşadıkları yöre ve bölgelere göre farklı nitelendirmelere muhatap olurlar ve buna göre kendileri hakkında bir kalıp yargı(stereotip) oluşturulur. Bağımlı bir değişken olarak dindarlık olgusu da bu tür ilişkilendirmeden payını alabilir. Yöre ve bölgelere göre değişebilen bir dindarlık imgesi tartışılması gerekir (Kurt, 2009:15).

İnanç coğrafyası açısından Uysal'ın kadın dindarlığına ilişkin araştırma bulgularına göre, Trakya bölgesinin ortalaması dindarlığın her boyutunda en düşük

puana sahip bulunmuştur. İnanç boyutunda Trakya bölgesinin ortalaması (3,57) ile İç Anadolu (3,92) ve Karadeniz (3,89) bölgelerinin ortalamaları arasında anlamlı farklar ortaya çıkmıştır. İbadet boyutunda da Trakya bölgesinin ortalaması yine en düşük olup (2,02), Karadeniz (2,80) ve Doğu Anadolu (2,80) bölgeleri ilk sırada yer almış; onları da İç Anadolu, Marmara, Ege, Akdeniz ve Güney Doğu Anadolu bölgeleri izlemiştir (Kurt, 2009:15).

Türkiye’de sekiz farklı yerleşim bölgesine ait araştırma sonuçlarına dayanarak, Aydınalp (2004)bölgelere göre inanç ve ibadet araştırmalarını derlemiştir. Aydınalp’ın araştırma sonuçlarına göre, bölgeler arasında inanç normlarına katılım oranlarında göre (ortalama % 97) büyük farklılık görülmemekle birlikte, diğerlerine göre daha modern bir yapının temsilcisi olan İzmir yöresinde kısmi bir düşüş görülmüştür. Günlük namaz açısından (ortalama % 30) bölgeler arası farklılık olup İzmir (% 24) ve Konya (% 24) gibi metropol illerde oran düşük iken, Gerede (%30), Yeni yayla (% 20) dışında geleneksel yapılarını muhafaza eden Çorum’da (% 56), Rize’de (% 45) veErzurum’da (% 36) kısmi bir artış gözlenmiştir.

Bir başka araştırma ise Doğu Karadeniz Bölgesine yönelik meta analiz çalışmasıdır. Meta-analizin sunduğu asıl sonuç Doğu Karadeniz Bölge sakinlerinin % 97.59 oranında İslami inanç esaslarını kabul ve benimsedikleri yönündedir (Kızılgöçit, 2016:1153).Daha ziyade “öznel dindarlık algısı” kısmen de Stark ve Glock’tan hareketle dindarlığın farklı boyutları dikkate alınarak dindarlık ölçekleriyle yapılan çalışmalara gelince Doğu Karadeniz Bölge sakinlerinin dindarlık düzeyi yaklaşık % 80.44’tür (Kızılgöçit, 2016:1154).

Doğan (2016) tarafından muhafazakâr aile değerleri ve dindarlık ilişkisi 16 ilde 18 yaş üzeri 1402 kişi ile araştırılmıştır. Sonuç olarak, dindarlık muhafazakâr aile değerleri ilişkisi konusunda büyük oranda muhafazakâr tutumları dindarlığın etkilediği sonucu çıkmaktadır.Dindarlık ya da din yaşantısının göstergesi olarak kabul edilen dini algı,tutum ve davranışlar konusunda örneklemin istek ve eğilimi yüksektir. Öznel dindarlık algısı, dini önemseme, geleneklere bağlılık ve misafirperverlik gibi

sosyokültürel değerleri benimseme dereceleri bakımından şehirlerarasında bazı farklılıklar görülmekle birlikte genelde oldukça yüksektir. Öznel dindarlık hususunda katılımcıların çoğunlukla kendilerini "dindar ve biraz dindar" olarak tanımlayan mütevazı bir dindarlık algısı sergilemelerine karşın, dindarlığı önemsediklerini daha fazla vurguladıkları gözlenmiştir (Uysal, 2007:41).

3.3.2.Sosyal Kaytarma ve Demografi

Kugihara (1999)'nın çalışmasına göre de kadınlar erkeklerden daha az kaytarma davranışı sergilemektedir. Japonlarla ilgili çalışmada Kugihara cinsiyetlerin kaytarmama eğilimlerini erkeklerde %20; kadınlarda %60 bulmuştur. Bu sonuca göre, Japon erkeklerin Japon kadınlara göre üç katı kaytarma eğilimli olduğunu tersten düşünerek söylemek mümkündür. Aynı şekilde, Tsaw, Murphy ve Detgen (2011) teorik çalışmalarında kültür ve cinsiyet ekseninde farklılıklara dikkat çekmektedirler. Benzer şekilde, Kashima ve arkadaşlarının (1995) çalışmalarında grup davranışları üzerinde cinsiyet ve kültürün örtüşen etkisi olmadığı vurgulanmaktadır.

Hofstede ve Bond'un 1988 tarihli ampirik çalışmaları kültürlere göre kadınların değerleri erkeklere göre daha az değişim göstermektedir. Feminen (dişil) ülkelerde kadınlar erkeklerle aynı değerleri taşırlar; masculen (eril) ülkelerde ise daha atak ve rekabetçi olsalar da erkekler kadar değildirler (aktaran Tsaw vd., 2011).

Gabrenya, Wang,ve Latané (1985) ise Çin ve Amerikan kültürlerinde sosyal kaytarmayla ilişkili olarak, kadınlar ve erkekler arasında kültürel farklılıkları ortaya koymuşlardır. Yazarlara göre her iki kültürde de erkekler daha fazla kaytarırken kadınlar daha az kaytarmaktadır. Bu sonuç, insanların kaytarma eğilimleri üzerinde kültürün ve cinsiyetin ayrı etkileri olduğunu göstermektedir.

Etemadi ve arkadaşlarının (2015) İranlı hemşirelerle yaptığı kaytarma ve örgütsel adalet çalışmalarında, kadınların erkeklere nazaran daha az kaytardığı, bunun kadınların ilişkiselliği önemsedğine bağlandığı, fiziksel çaba gerektiren durumlarda ise kadınların erkeklerden daha fazla kaytardığı görülmüştür. Ayrıca çalışma yılı veya deneyim açısından da fark olduğu görülmüştür. Yaş açısından fark bulunmamıştır.

3.3.3.Kadına Bakış ve Demografi

Erkekler kadınlara göre “kadının çalışmasının gereksiz olduğu”ve “kadınlara ev ortamlarında istihdam sağlanması” fikrine daha çok sahiptir (Öneren vd. 2014). Yine erkekler “kadınların duygusal olarak daha zayıf oldukları için çalışma hayatının zorluklarına katılmaları güçtür” fikrine kadınlara göre daha fazla katılmaktadır. Erkekler aynı zamanda kadınlara göre daha fazla “kendi cinsleri ile çalışmayı tercih etmektedir” (Öneren vd. 2014:354). Çalışmada kadın işgücü algısında eğitim düzeyinin de etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle eğitim düzeyinin çalışma yaşamına katılımları konusundaki görüşün benimsendiği, kadınların işyerlerinde cinsiyet dayalı çok maruz kaldıkları konusundaki görüşlerin arttığı gözlemlenmiştir. Toplumsal cinsiyet algısının iş yaşamında da kendini hissettirdiği, hala kadın işgücüne yönelik olumsuz algıların var olduğu, bu durumun da içselleştirildiği görülmektedir (Öneren vd. 2014:355).

Katılımcıların cinsiyetlerine ve yaşlarına ilişkin karşılaştırmalarda ise farklı yaş grubundaki kadınlar arasında ve farklı yaş grubundaki erkekler arasında kadının çalışmasına yönelik tutum bakımından anlamlı bir fark bulunmazken; farklı yaş grubundaki kadınların farklı yaş grubundaki erkeklerden daha olumlu tutumlara sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır(Çıtak, 2008:127).

Türkiye örneğinde kadınların çalışmalarına yönelik tutumları yordayan değişkenler incelendiğinde, ilk sırada cinsiyet değişkeninin var olduğu görülmüştür. Bu araştırmada da daha önce yapılmış araştırmalarla tutarlı olarak (Çıtak, 2008; Quliyeva, 2012) kadın katılımcıların kadınların çalışmalarına yönelik tutumlarının erkeklerden daha olumlu olduğu bulunmuştur. Kadınlar açısından toplumsal rollerin algılanmasında yaşanan dönüşüm ile çalışma yaşamında meydana gelen gelişmeler, kadınların iş yaşamına daha olumlu bir tavır geliştirmelerine yol açmış olabilir. Erkekler ise

kadınların çalışma yaşamında var olmalarıyla birlikte, geleneksel rollerde meydana gelebilecek farklılıklara odaklanmış olabilirler (Sönmez ve Adiller, 2015:18).

3.4.Değişkenler arası İlişkiler

Bu tez çalışmasının temelini oluşturan üç bağımlı değişken arasındaki ilişkiler literatür çerçevesinde ele alınmıştır. Aynı zamanda araştırmanın temel sorularına zemin oluşturan bu değişkenlerin hangi değişkenle hangi yönde ilişki gösterdiği ve somut anlamıyla hangi tutum veya davranışın hangi davranışı yarattığı önceki araştırmaların irdelenmesiyle ortaya konulmuştur.

3.4.1.Dindarlık ve Kadının Çalışması

İnsan davranışı nedenlidir ya da bir nedene dayanmaktadır (Eroğlu, 2010; Güney, 2012). İnsanlar eylemlerini belli bir anlam çerçevesi gözeterek gerçekleştirir. Din, insanın önemli anlam çerçevelerinden birini teşkil eder. Dinlerin ortaya koyduğu inanç ve uygulamalar, inançlılarını muhatap alarak yaptığı telkinler bireysel düzlemde belli bir tavır, dünya görüşü ve tutum oluşmasına sebep olmakta, böylece din, bireyin birbirinden farklı pek çok olay ve olgu karşısında nasıl davranacağını hatta nasıl düşüneceğini telkin ederek davranışlarını yönlendirmektedir (Yavuz, 2008).

3.4.1.1.Kadının Çalışması ve Din

Kadının çalışmasına ilişkin toplumsal değer yargıları yanında; din de toplumda geleneksel kural ve uygulamaları, bireyleri etkileyen bir üst yapıkurumudur. Kuzgun ve Sevim (2004), tarafından yapılan araştırmada “dini yönelimle kadınların çalışmasına yönelik tutumlar arasında bir ilişki var mıdır ”sorusuna yanıt aranmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, eğitim düzeyi yükseldikçe kadının çalışmasına yönelik tutumun

olumlu yönde arttığı bulunurken dini yönelim düzeylerinin azaldığı görülmüştür(Çıtak, 2008:60).

Sevim (2006), tarafından yapılan araştırmada da benzer sonuçlar bulunmuştur. Dindar insanların kadınların sosyal rollerine yönelik daha az eşitlikçi tutumlara sahip oldukları bulunurken, erkeksi cinsiyet rolüne sahip bireylerin kadının çalışmasına yönelik daha olumsuz tutumlara, kadınsı ya da androjen cinsiyet rollerine sahip bireylerin ise kadınların çalışmasına yönelik daha olumlu tutumlara sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır (Çıtak, 2008:60).

Toplum tarafından benimsenmiş olan dini ve ahlaki değerler, o toplumun kültürünü oluşturur. Bireyler bunu toplumda hazır olarak bulur ve sosyalleşme süreci içerisinde kendisine mal eder, kendinden sonraki kuşaklara da bu değerleri kültürel bir miras olarak bırakırlar(Uysal, 2006:110).Toplumsal cinsiyet algısının toplumun tüm değerlerinden etkilendiği açıktır.

İnsanlık tarihi kadar eski olan dini değerlerin etkisi birçok çalışmada ifade edilmiştir (Kaya ve Uysal 2015:646). Toplumsal cinsiyet kavramı kadını görmezden gelme eğilimine veya onu ikinci sınıf konuma sokan zihniyete dikkat çekmek adına ortaya çıkmıştır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesine (1948) göre, “*herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka türden kanaat, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğuş veya başka türden statü gibi herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, bildirmede belirtilen bütün hak ve özgürlüklere sahiptir.*” (Sule ve Uysal, 2015:647).

Türkiye’de kadınların çalışmasına karşı tutumları konu edinen araştırmalarda elde edilen bulgulara göz atıldığında genellikle kadının çalışmasına olumlu yaklaşıldığı görülmektedir. Bununla birlikte, hala önemli sayıda kadının çalışmasının eşi, babası, kardeşi gibi diğer aile üyelerince engellendiği de üzerinde önemle durulması gereken bir gerçektir(Kuzgun ve Sevim, 2004:17). Hem kadın hem de erkeklerin eğitim düzeyi yükseldikçe din yönelim ölçeğinden aldıkları puanların ortalamalarının düştüğü söylenebilir(Kuzgun ve Sevim, 2004:20).

Kadının çalışmasına ilişkin toplumsal değer yargıları yanında; din de toplumumuzda geleneksel kural ve uygulamaları, bireyleri etkileyen bir üst yapı kurumudur. Din, geçmiş ve günümüz toplumlarında önemli bir unsur olarak karşımıza çıkar. Bireyin bir dini, herhangi bir derecede benimseme veya benimsememe şeklindeki değerlendirmesinin ifadesi Onay (2002), tarafından “Dini Yönelim” olarak tanımlanmıştır. Yani dini yönelim, insanın dinle ilgili psikolojik yönelimi, onun inanç dünyasıdır. Bireyin dinle ilgili değerlendirme ifade eden her çeşit tepkileri ve bunların derecesi kişinin dini yöneliminin göstergesidir. Dini yönelim dinlerdeki Tanrı ve ahret anlayışı ile birlikte ele alındığında üç önemli faktör öne çıkmaktadır: a) Dini düşünce ve inanç, b) Dini davranışlar ibadet, c) İlk iki faktörle ilişkili olarak kişinin duyguları ve ileriye yönelik karşılık beklentisi.(Kuzgun ve Sevim, 2004:18).Dini yönelim düzeyi ile kadının çalışmasına karşı olumlu tutum arasında ters yönde ama düşük bir ilişki bulunmuştur. Kadının çalışmasına karşı tutumları cinsiyet ve eğitim düzeyine göre incelediğimizde, başka bir ifadeyle lise düzeyinde eğitim görmüş erkeklerle kadınlar arasında fark belirlenmiştir. Lise düzeyinde eğitim görmüş kadınların, kadının çalışmasına yönelik tutumları daha olumludur. Eğitim düzeyleri farklı kadınların kadının çalışmasına karşı tutumları karşılaştırıldığında üniversite düzeyinde eğitim görmüş kadınların, ilköğretim düzeyinde eğitim görmüş kadınlara göre, kadınların çalışmasına karşı tutumlarının daha olumlu olduğu görülmüştür.Genel olarak kadınların eğitim düzeyi arttıkça kadının çalışmasına yönelik olumlu tutumlarının arttığı söylenebilir(Kuzgun ve Sevim, 2004:24).Bu çalışmada kadının çalışmasına yönelik tutumlarla dini yönelim arasında bulunan ilişki yüksek değildir. Toplumda kadının çalışması ile ilgili tutumlar dini inançlarımızdan etkilendiği bir gerçektir ama kadının çalışmasına karşı tutumların tümünün dinden kaynaklandığını söylemek mümkün değildir. Bu çalışmada kadının çalışması üzerinde dini yönelimden daha çok geleneksel cinsiyet rollerinin etkili olduğunu gösteren bulgular elde edilmiştir(Kuzgun ve Sevim, 2004:25).

Kuşdil ve Kağıtçıbaşı'nın (2000) Türk öğretmenlerin değer yönelimlerini ele aldıkları araştırmada, dinsel yönelim değişkeninin en yüksek pozitif korelasyonu

geleneksellik, en yüksek negatif korelasyonu ise evrensellik değer tipleriyle sergilediği görülmüştür. Öte yandan geleneksellik değerinin yanı sıra dinsel yönelim değişkeninin pozitif ilişki sergilediği diğer değerler güvenlik ve uyma, negatif ilişki sergilediği diğer değerler ise öz yönelim, uyarılım ve hazcılık olarak sıralanmıştır. Mehmedoğlu'nun (2006) Marmara Üniversitesi Eğitim, İktisat ve İlahiyat Fakültelerinde öğrenim gören 191 öğrenci üzerinde yapmış olduğu çalışmada dindarlık, geleneksellik, iyilikseverlik ve uyma arasında pozitif yönde anlamlı iken; hazcılık, uyarılım, güç ve öz yönelim değerleriyle ise negatif yönde anlamlı ilişki içinde olduğu gözlenmiştir (Emre ve Yapıcı, 2015:337).

Araştırma sonuçlarına dikkat edilecek olursa, dindarlık ile değerler arasındaki ilişkiye ait verilerin genelde paralel olduğu görülür. Gerek yurtdışında gerekse ülkemizde yapılan çalışmaların sonuçları birbirine yakındır. Araştırma sonuçlarında dindarlığın kurtuluş, şükran, itaat ya da geleneksellik ve uyma değer yönelimleri ile güçlü pozitif ilişki içinde olması, beklenen bir sonuçtur. Zira dinlerin inananlarından aşkın bir otoriteye itaat etmelerini (Mehmedoğlu, 2006), bekleyerek ve toplum içinde uyumlu yaşamı öngörerek uyma ile itaat değerlerini ön plana çıkardığı söylenebilir. Aynı zamanda dinî ve ahlâkî kuralların toplumsallaşma süreci ile nesilden nesile aktarılması yani gelenekten beslenmesi dindarların geleneksellik değerini önemli görmelerini neden olmuş olabilir. Diğer taraftan dindarların zevk, bağımsızlık, zekâ ya da hazcılık, uyarılım ve öz yönelim değerlerine en düşük puanları vermeleri de literatüre uygun ve beklenen bir sonuçtur. Çünkü birçok din, istek ve arzuları sınırlandırmayı ve aşırılıklardan uzak olmayı vurgular. Ayrıca ahlâkî programlar sunan dinlerin, mensuplarını çerçevesi belirlenmiş bir hayat yaşamaya sevk etmesi, dindarların hazcılık, uyarılım ve öz yönelim gibi değerlerden düşük puan almalarını açıklayabilir (Emre ve Yapıcı, 2015:338).

Eğitim düzeyi ile dindarlık ve geleneksellik değerleri arasında anlamlılık seviyesine ulaşan negatif yönde ilişkiler vardır. Diğer bir ifadeyle, tahsil düzeyi ile geleneksellik ve dindarlık arasında negatif bir korelasyon söz konusudur. Dinî hayatın farklı görüntüleri ile değer yönelimleri arasındaki ilişkilere bakıldığında, dinî değişkenlerle hazcılık ve uyarılım değerleri arasında negatif yönde; iyilikseverlik,

geleneksellik, uyma, güvenlik ve dindarlık değerleri arasında pozitif yönde; evrensellik değeri arasında ise namaz kılma ile negatif, dua etme ve oruç tutma ile de pozitif yönde seyreden anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir(Emre ve Yapıcı, 2015:345).

3.4.1.2.Toplumsal Cinsiyet ve Din

Toplumsal Cinsiyet (gender) kavramı; cinsiyete bağlı olarak toplumun kadın ve erkeğe yüklediği sorumlulukları, görevleri ve rolleri içermektedir(Sule ve Uysal, 2015:651).

Toplumsal cinsiyet rolü tutumları üzerinde etkileri sorgulanan dindarlık eğilimleri ile toplumsal cinsiyet rolleri arasında negatif yönde ilişkilerin ne çıktığı, dinin sosyal boyutundaki artışın modern toplumsal cinsiyetten daha çok geleneksel cinsiyet lehine değişimlere yol açtığı ve özellikle dindarlığın g ve güven kaynağı olarak Tanrı ile ilişki boyundaki dini yönelimlerin ise eşitlikçi cinsiyet rolünü benimsemeyi olumlu yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Bu bulgular daha önce dindarlık ve kadın aleyhtarı tutumlar arasındaki ilişkiler konusunda yapılan bir araştırmanın bulgular ile örtüşmektedir (Uysal, 2001:98-99;Sule ve Uysal, 2015:658).

Araştırmada, katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin incelenen bağımlı değişkenler üzerinden elde edilen bulgular, öncelikle dini yönelimlerinde genelde farklılıklardan çok benzerliklerin ne çıktığını göstermektedir. Sosyo-demografik değişkenlerden ilki olan cinsiyetin, örneklemin öznel dindarlık algılarında erkekler lehine manidar farklılık doğururken, katılımcıların güdüsel dini yönelimlerinde anlamlı fark doğurmadığı ve kısmen etkili bir faktör olduğu anlaşılmaktadır.Dindarlık değişkenleri bağlamında güdüsel dindarlığın hem genelinde, hem de alt boyutlarında ortalamalar bayanlar lehinde farklılık gösterse de her iki cinsin güdüsel dindarlığının benzer düzeyde olduğu, öznel dindarlık algısı bakımından ise erkeklerin kendilerini kadınlardan daha dindar gördükleri saptanmıştır. Bu sonuçlar cinsiyete göre dindarlıkta farklılaşma olacağını ileri süren hipotezimizi kısmen doğrulamaktadır.

Erkeklerin “Tanrı ile ilişki ve prososyallik” boyutuna giren dini tutumları kendi içinde aynı olup kadınlardan daha düşük olması dikkati çekmektedir. Başka bir deyişle

bayanlarda güdüsel dindarlığın “Tanrı ile ilişki” yönü, prososyallik yönünden daha baskın ve her iki boyutta da erkeklerden yüksek olduğu görünmektedir(Sule ve Uysal, 2015:659).

3.4.2.Dindarlık ve Sosyal Kaytarma

Dini değerleri öne çıkan kimselerde tanrısal bir sakinme ya da Allah korkusu olması beklenmektedir. Dinsel öğretilerin çalışmayı teşvik ettiği, hileyi dışladığı, erdemi önerdiği düşünülebilir. Olgun bir Müslüman hem kendisi ve ailesi için, hem vatan ve milleti için, hem de bütün insanlık için yararlı olabilecek her türlü çalışmayı ibadet niyetiyle yapmalıdır. Böylece hem Allah’a ve hem de insanlığa karşı görevini yerini getirmiş olur. İslam Dininde tembellik ve uyuşukluğun yeri yoktur. Müslüman daima dinamik, atılgan, müteşebbis ve çalışkan olma durumundadır. Her işe başlarken söylediğimiz besmelede bile o işin sonunu getirme azmi yatmaktadır (Kayadibi, 2011:4).

3.4.3.Kadının Çalışması ve Sosyal Kaytarma

Bebekoğlu ve Wasti (2002) cinsiyet temelli düşmanca davranışların iki boyutunun Türkiye’deki iş ortamlarındaki sıklığı, sebep ve sonuçlarını araştırmışlardır. 336 çalışan kadından toplanan anket verileri cinsel nitelikli olan ve olmayan düşmanca davranışların en önemli öncülününörgüt iklimi olduğunu göstermiştir. Bunun yanı sıra cinsiyet temelli düşmanca davranışların isten ayrılma niyetini yordamasa da kadınların ruh sağlığını olumsuz etkilediği gibi iş yerinde tatminsizliğe ve kaytarmaya neden olduğu ortaya çıkmıştır.

3.4.4.Sosyal Kaytarma ve Öz

Grup içerisinde birlikte çalışan üyeler arasında birçok konuda etkileşim olduğu muhakkaktır. Grubun etkililiği de üyelerin çalışmaları doğrultusunda artacaktır. Özellikle Sosyal Mübadele Teorisi’ne göre şekillenen grup içi ilişkilerde, çalışma arkadaşlarının kaydardığını düşünen çalışan, buna aynı şekilde karşılık verme eğilimine girmektedir. Sosyal Mübadele Teorisi’ne göre kişiler etkileşimlerinde karşılıklı olarak

bir şeyleri almak ve vermek üzere ilişki kurmaktadırlar (Şeşen ve Kahraman, 2014:44).Yapılan çalışmalar, etkileşimli grup çalışması olan iş ortamlarında, bireyin iş arkadaşının sosyal kaytarma davranışını algıladıktan sonra kendisinin de sosyal kaytarma davranışı sergilemeye başladığını ortaya koymaktadır (Liden vd., 2004, Şeşen ve Kahraman, 2014:45).

Elde edilen bulgular, beklendiği üzere, iş arkadaşının sosyal kaytarma davranışı sergilediğini algılayan bir çalışanın kendisinin de sosyal kaytarma davranışı eğilimine girdiğini ve bir süre sonra kendisinin de kaydardığını göstermektedir (Şeşen ve Kahraman, 2014:48-49). İş tatmini ile örgütsel bağlılığın, iş arkadaşlarının sosyal kaytarma davranışı ile bireyin kendi sosyal kaytarma sırasında kısmî aracılık etkisine sahip olduğunu göstermiştir. Şu halde iş arkadaşlarının sosyal kaytarma içine girdiğini düşünen bir çalışan, buna iş tatmini ve örgüte duyduğu bağlılığı azaltarak karşılık vermekte, sonuçta iş tatmini ve örgütsel bağlılık, iki sosyal kaytarma davranışı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir. Sonuçta iş arkadaşlarının sosyal kaytarma davranışının bireyin örgütsel bağlılığını ve iş tatminini olumsuz etkilediği,bireyin iş tatmini ve örgütsel bağlılığının azalmasının ise çalışana sosyal kaytarma davranışına yönelttiği tespit edilmiştir (Şeşen ve Kahraman, 2014:49).

3.5.Türkiye’de Değerler Yönünden Araştırma Sonuçları

Değer, kültürün en temel kavramlarından birisidir. Tanımı gereği değer; Değer: İnsan bireyleri ya da grupları tarafından, neyin istenir, uygun, iyi ya da kötü olduğu hakkında benimsenen düşünceler, soyut fikirler. İçinde yaşanan kültürden etkilenir, farklılaşabilir, önyargılara temel olur ve davranışlara yön verir (Giddens, 2008:1055).

Onlarca kültür tanımı arasında örgütsel araştırma alanında belki en yaygın kullanılan tanım, Hofstede'in (1980:13), tanımı olup, ona göre "kültür, bir grup veya kategorideki üye bireylerin bütüncül bir zihni programlanma ile diğerlerinden ayrılması"dır. Kültürel değerlerin temelini şekillendiren faktörler ulusal tarih ve inanç sistemleri, ve hem dinsel hem etnik/moral odaklı öğretimleri kapsamaktadır (Hofstede ve Bond, 1988).

Kültürel olarak benzeyen bireylerin değer yönelimleri arasında farklılık beklenirken, kültürlerarasında değer farklılıkları kültür içindeki değer farklılıklarından daha büyük olarak bulunmuştur (Tsaw vd. 2011:1).

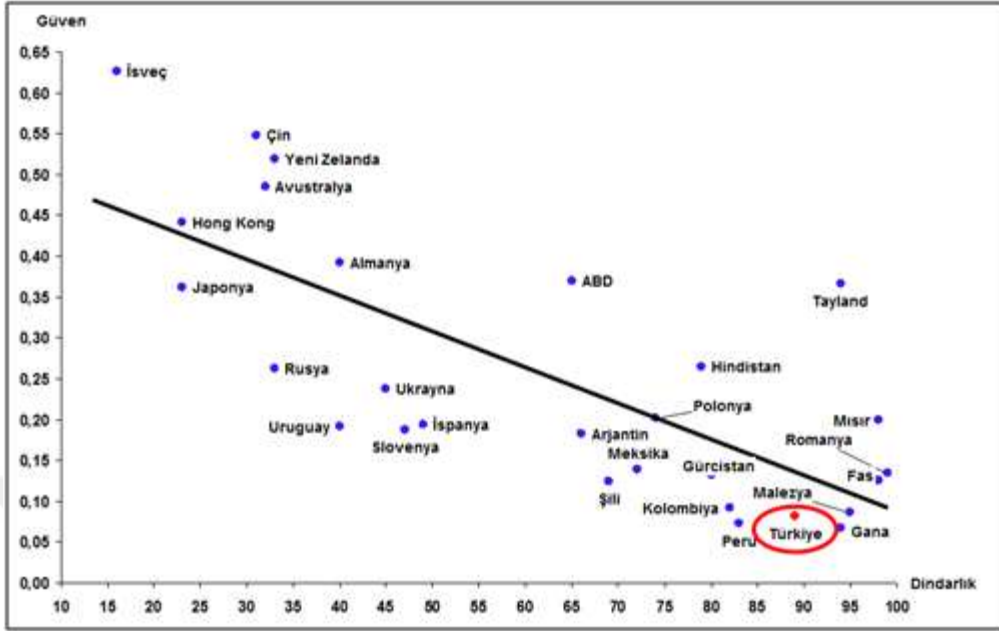
Bahçeşehir Üniversitesi tarafından yapılan Türkiye Değerler Atlası (2012)' na göre, Türk toplumu, Avrupa'nın ve dünyanın en dindar toplumlarından biridir. Dinin toplum yaşamındaki yeri en üst düzeylerde dir.

- Dinin esas olarak bu dünyaya değil, ölümden sonraki dünyaya anlam kazandırdığını düşünenlerin oranı yüzde 76'dır.
- Dinin özünün kurallara uymak olduğunu düşünenlerin oranı yüzde 64'tür.
- Avrupa'da, Tanrı'nın insanların yaşamındaki yerinin en yüksek olduğu toplum Türkiye'dir.
- Yaklaşık her üç kişiden biri hem 30 gün oruç tutuyor, hem günde beş vakit namaz kılmaktadır.
- Kendisini 'dindar bir kişi' olarak tanımlayanların oranı, son 22 yılda 10 puan kadar yükselmiştir.
- 47 Avrupa ülkesi içinde siyasal yelpazenin en sağında Türk toplumu yer alıyor.
- Ortalamalar itibariyle en solda İzmir, en sağda Doğu Anadolu bulunmaktadır.
- Türk olmaktan son derece gurur duyanların oranı Güneydoğu Anadolu'da yüzde 23, Karadeniz'de yüzde 88
- Kadınların yüzde 71'i 'ailenin reisi erkek olmalı' diyor.
- Kadınların yüzde 59'u 'kadın her zaman kocasına itaat etmeli, onun sözünden çıkmamalı' diyor. Bu oran İzmir'de yüzde 40, Doğu Anadolu'da yüzde 71
- İşsizlik varsa, işe almada erkeklere öncelik verilmesini isteyenler Türkiye'de yüzde 60, Danimarka'da yüzde 2

- Fransızların yüzde 36'sı Türklerin yüzde 6'sı evliliğin artık modası geçmiş bir kurum olduğunu düşünölmektedir.
- Kapsamlı muhafazakârlık ölçeği değerleri (100 puan üzerinden) 1999 yılında 60; 2001 yılında 65; 2011 yılında 63 olarak bulunmuştur.

. Tepav tarafından yapılan bir başka çalışmaya göre, dünyada dindarlık ve güven ilişkisi sorgulanmış ve aşağıdaki Şekil 2'de yer alan ilişki bulunmuştur. Buna göre Türkiye dindarlık düzeyi yüksek ama güven düzeyi düşük grupta görölmektedir. Yani dindarlık ile güven ters yönlü bir ilişki göstermektedir.

Şekil 2: Güven ve Dindarlık



<http://www.tepav.org.tr/tr/blog/s/5273> (Erişim 14.08.2016).

Eğitim ve İstihdamda Cinsiyet Eşitsizliği

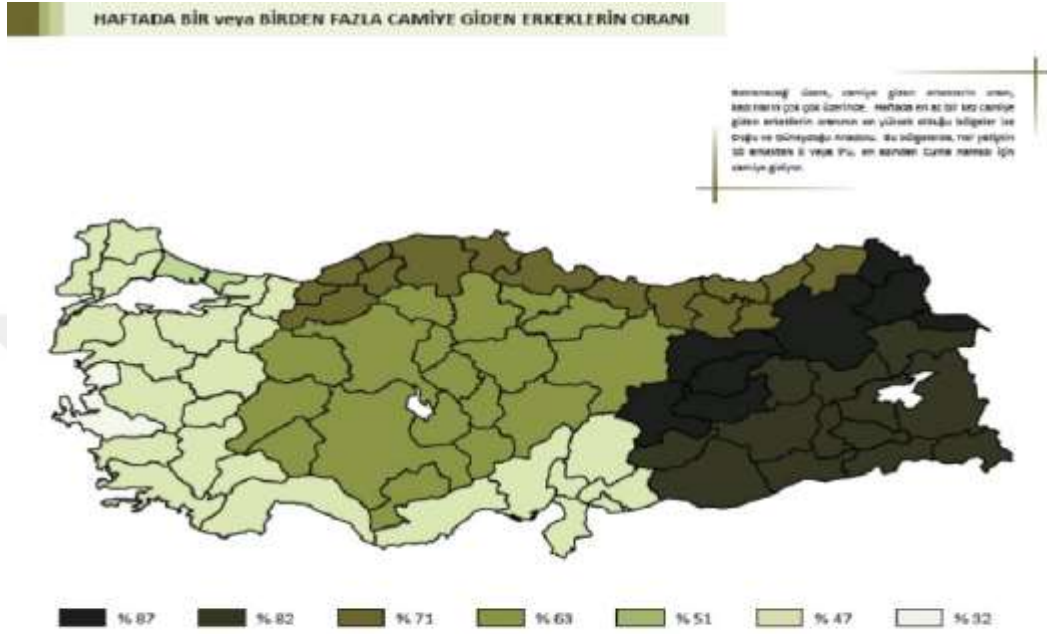
Bahçeşehir Üniversitesi'nden Prof. Dr. Yılmaz Esmer "Türkiye Değerler Atlası 2012" araştırmasının sonuçlarını toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın erkek ilişkileri bağlamında değerlendirdi. 64 ilde 2205 kişiyi kapsayan bir örnekleme yapılan araştırma bulguları arasında en çok kadınların toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili cevapları dikkat çekmektedir (bianet.org).

- "Üniversite eğitimi kız çocuklardan çok oğlan çocuklar için önemlidir" ifadesini onaylayanların oranı yüzde 33.
- Kadınların yüzde 31'i, erkeklerin yüzde 35'i böyle düşünüyor.
- Bu görüşte olanların oranı diplomasızlar arasında yüzde 46'ya yükselirken, üniversite mezunları arasında yüzde 25.

- Bu oran İsveç'te yüzde 3, ABD'de yüzde 7, Kırgızistan'da yüzde 41, Malezya'da yüzde 43.
- "İşsizlik sorunu varsa işe almada öncelik erkeğe verilmelidir" diyenlerin oranı yüzde 60.
- Bu görüşle katılan kadınların oranı yüzde 55, erkeklerin oranı yüzde 65.
- Üniversite mezunlarının da yüzde 46'sı böyle düşünüyor.
- Bu oran Danimarka'da yüzde 2, Fransa'da yüzde 13, Yunanistan'da yüzde 33, Ermenistan'da yüzde 52, Azerbaycan'da yüzde 80(bianet.org).

Bahçeşehir Üniversitesi'nin hazırlattığı araştırmada 30 gün oruç tutan ve 5 vakit namaz kılanların yaş, eğitim, cinsiyet ve yaşadığı bölgeye ilişkin rakamlar yer almıştır. Araştırmaya göre kadınlar erkeklerden daha fazla ibadet ediyor. Öte yandan erkekler en az Ege, Marmara ve Akdeniz bölgelerinde camiye giderken en fazla camiye gitme bölgeleri Doğu ve Güneydoğu bölgeleri oldu.

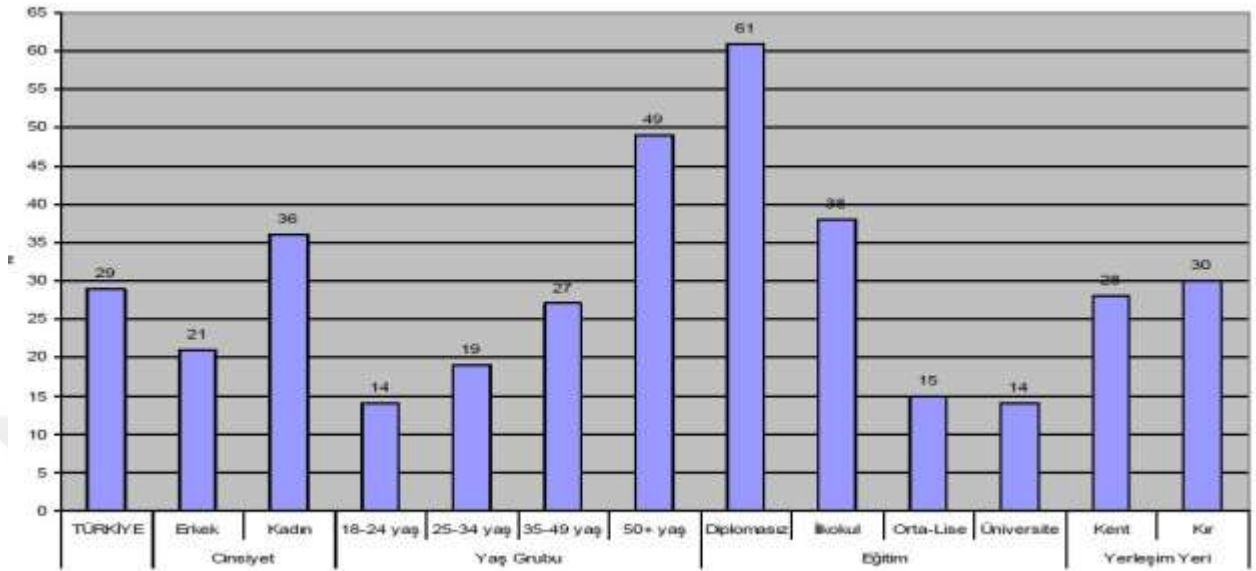
Şekil 3: Türkiye Dindarlık Haritası



www.usasabah.com

Şekil 4: Türkiye Din Demografisi

30 Gün Oruç Tutan VE 5 Vakit Namaz Kılan (Toplam Örneklem Üzerinden)



03.10.2012

www.usasabah.com

Pew tarafından gerçekleştirilen "Dünya Müslümanları: Birlik ve Çeşitlilik" adlı detaylı çalışmada Türkiye'nin dini yapısıyla ilgili ilginç bilgiler yer almaktadır. Rapora göre Türkiyeli Müslümanların % 67'si "dinin kendi yaşamlarında oldukça önemli bir yeri olduğunu" söylemiştir. Araştırmaya göre dinin sadece tek bir yorumu olabileceğini bildiren Türklerin oranı % 66' iken, çalışmaya katılanların % 22'si dinin birden fazla yorumu olabileceğini belirtti. Meleklerin varlığına inanan Müslümanların oranı ise % 96 olarak bulunmuştur. Pew'in raporunda Türkiyeli Müslümanların gündelik ibadetleri ve İslam'a bakışıyla ilgili oranlar da yer almıştır. Buna göre ankete katılan 1.500 Müslüman Türkiyelinin % 43'ü günde birkaç kez ibadet etmekte, % 44'ü haftada bir kez ya da daha fazla camiye gitmektedir. Katılımcıların % 72'si zekat verirken, % 84'ü Ramazan ayında oruç tutmaktadır. Çalışmada kadınların % 37'si hiç camiye gitmemişken erkeklerde bu oran % 8. Ankete katılan Türklerin % 89'u kendini Sünni olarak tanımlarken, Alevi ve Bektaşî olduğunu söyleyenler ise % 5'te kalmıştır (usasabah.com.).

4.KADININ ÇALIŞMASINA YÖNELİK TUTUM VE SOSYAL KAYTARMA DAVRANIŞINDA DİNDARLIK DÜZEYİNİN ETKİSİ: OTEL ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Bu tez çalışmasının birinci bölümünde ele alınan temel kavramlardan hareketle, ikinci bölümde bu kavramların çerçevelediği ana değişkenler ile demografik değişkenler arasındaki bağlantı, ilişki, neden sonuç odaklı literatür taranmış ve bunların sonucunda, tezin saha çalışmasını oluşturan üçüncü bölümü oluşturulmuştur. Bu bölümde, tezin amacı, önemi, kapsamı, yöntemi, bulguları sırasıyla ele alınmaktadır.

4.1.Araştırmanın Amacı

Kadının çalışmasına ilişkin toplumsal değer yargıları yanında; din de toplumumuzda geleneksel kural ve uygulamaları ile bireyleri etkileyen bir üst yapı kurumudur. Din, geçmiş ve günümüz toplumlarında önemli bir unsur olarak karşımıza çıkar. Bireyin bir dini, herhangi bir derecede benimseme veya benimsememe şeklindeki değerlendirmesinin ifadesi Onay (2002) tarafından “Dini Yönelim” olarak tanımlanmıştır. Yani dini yönelim, insanın dinle ilgili psikolojik yönelimi, onun inanç dünyasıdır. Bireyin dinle ilgili değerlendirme ifade eden her çeşit tepkileri ve bunların derecesi kişinin dini yöneliminin göstergesidir. Dini yönelim dinlerdeki Tanrı ve ahret anlayışı ile birlikte ele alındığında üç önemli faktör öne çıkmaktadır (Kuzgun ve Sevim, 2004).

- a) Dini düşünce ve inanç,
- b) Dini davranışlar-ibadet
- c) İlk iki faktörle ilişkili olarak kişinin duyguları ve ileriye yönelik karşılık beklentisi.

Aslında kişinin dini yönelimi, yani dindarlığı bu temel faktörler üzerine kuruludur. Araştırmada kullanılan ölçme aracı yukarıda açıklanan dini yönelim anlayışına dayalı olarak geliştirilmiştir ve bu araştırmada “dini yönelimle kadınların çalışmasına yönelik tutumlar arasında bir ilişki var mıdır” sorusuna yanıt aranmıştır. Kadının çalışması hem kendi bireysel gelişimini, hem ekonomik bağımsızlığını, hem de ülke ekonomisini olumlu yönde etkileyeceği için kadının çalışmasını etkileyebilecek değişkenlerin belirlenmesi önem kazanmaktadır(Kuzgun ve Sevim, 2004:18). Tüm

dinlerde olduğu gibi İslam dininde de Allah inananlar için hem sonsuz bir sevgi ve güven, hem de kötülerini cezalandıracak güç ve otorite kaynağı olarak algılanmaktadır. Tanrı inancı ve Tanrı tasavvuru, inanan insanın hayatının düşünsel, duygusal ve davranışsal boyutları üzerinde çok etkili bir işleve sahiptir. Bireyler, Tanrı'ya ve dini inançlarına göre duygu ve düşünce dünyasını şekillendirir, davranışlarına yön verir. Elbette bireyin Tanrı'yı algılama biçimi ve Tanrı'nın kişinin inanç dünyasında sahip olduğu yer bireylere göre farklılık göstermektedir. Bazı bireyler Allah'ı daha çok "seven", "affeden", "merhametli" gibi olumlu ve sevgi yönelimli olarak algılarken bazı bireyler Allah'ı daha çok "cezalandıran", "affetmeyen" ve "korkulan" gibi korku yönelimli sıfatlarla algılamaktadır(Erdoğan, 2015:224).

Bu değişkenler ışığında tezin temel amacı dindarlık yöneliminin dindarlığın çalışma hayatında kritik unsurlardan olarak kadınların çalışması ve sosyal kaytarma üzerindeki etkisini otel işletmeleri çalışanları bağlamında ortaya çıkarmaktır.

4.2.Araştırmanın Önemi

Dünya değer endeksleri ve dindarlık düzeyleri son zamanlarda sıklıkla aktüel olarak gündeme gelmektedir. Dini inanç ve yönelimin insan tutum ve davranışında yarattığı etki çoğu araştırmacının dikkatini çekmiş ve irdeleme konusu olmuştur. Diğer yandan, toplumun neredeyse yarısını oluşturan fakat yüzde olarak erkeklerin gerisinde kalan kadın çalışanlara yönelik engeller ekonominin ve sosyal hayatın kanayan yarasıdır. Bu yönden kadının çalışmasında veya engellenmesinde dini inancın rolü önemlidir.

Tezin bir diğer ana değişkeni olan sosyal kaytarma; bireyin, çalışma grubu içinde, aynı görevi yapan diğer bireylerle karşılaştırıldığında çabasını azaltma eğilimi olarak tanımlanmaktadır Diğer bir ifadeyle sosyal kaytarma; bireyin grupta birlikte çalışırken yalnız başına çalışırken gösterdiğinden daha az üretken olma eğilimini ifade etmektedir. Sosyal kaytarma, bireyin tek başına çalışmasının aksine grup olarak çalışıldığında oluşmakta ve bireyin grupta kendini saklama çabası üzerine kurulu

olmaktadır. Çünkü bireyler bilinçli veya bilinçsiz bir şekilde, grup ortamında sosyal farkındalığın azalması sonucunda, tek başına oldukları zamandan daha az çaba sarf edebilmektedirler (Liden vd., 2004:285-286). Sosyal kaytarma, Ringelmann Etkisi olarak da bilinmektedir (Schermerhorn vd., 2008:172; Witte, 1989:147). 1920'lerin sonlarında Max Ringelmann, yapmış olduğu halat çekme deneyinde kaytarma olarak bilinen kavramı ilk defa ifade etmiştir. Ringelmann yaptığı deneyde, grubun verimliliğinin, bireylerin tek başlarıyken gösterdikleri verimliliklerden yola çıkılarak hesaplanan toplamdan daha düşük olduğunu bulmuştur. Ringelmann'ın deneyinde; kişiler tek başlarıyken halatı ortalama 63 kg'lık bir kuvvetle çekmektedirler. Aynı kişilerden oluşan 3 kişilik bir grup halatı çektiğinde, ortalama kuvvet 53 kg olmaktadır. Grubun 8 kişi olması durumunda da grubun ortalaması 31 kg'a düşmüştür. Ringelmann, grubun çabasının en azından, grup üyelerinin tek başlarına bulduklarında gösterdikleri çabaların toplamına eşit olacağını beklemekteydi. Fakat araştırmanın sonuçları Ringelmann'ın beklentileri doğrultusunda olmamıştır (Doğan, Bozkurt ve Demir, 2012:57-58).

Dindarlık konusunda otel veya turizm alanında literatürde hiçbir çalışmaya rastlanmamıştır. Yalnızca Faruk Kerem Şentürk'ün (2014) doktora çalışmasında etik liderlik yönünden dini yönelim değişkeni ele alınmıştır. Otel işletmelerinin ve genelde turizmin uluslararası ve kültürlerarası özelliği dikkate alındığında, farklı dinsel yönelimlerin buluşma yerlerinden birisi otel hizmetleridir. Çalışan ve yöneticilerin farklı din gruplarına yönelik tutum ve davranışlarının da ipuçlarını verecek olan bu araştırma, bu yönleri ile özgün ve orijinal bir özellik taşımaktadır. Bu çalışmada ele alınan ana değişkenlerin bir arada ilişkilendirildiği başka bir çalışmaya dünya literatüründe rastlanılmamıştır.

4.3.Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıklar

Araştırma Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesinden temsilen seçilen veya erişilebilen illerdeki turistik otel işletmelerindeki yönetici ve çalışanların dindarlık, sosyal kaytarma, bireysel kaytarma algısı ve kadının çalışmasına yönelik tutum temel değişkenlerine yönelik olarak tutum ve algılarını kapsamaktadır. Tezin kapsamı Türkiye'deki turistik otel işletmesi çalışan ve yöneticileri ile sınırlandırılmıştır. Araştırma otellerde çalışanların dindarlık düzeyi, kadının çalışmasına yönelik tutumları, çalışanların hem kendilerine dair hem de bölümdeki iş arkadaşlarına dair sosyal kaytarma algısıyla sınırlıdır. Veri toplama aracı olarak kullanılan anket tekniğinin tüm kısıtlılıklarıyla sınırlıdır. Özellikle başta din konusu olmak üzere hem kadına hem iş arkadaşına hem de kendine dair samimi ve dürüst olma derecesi hassas değişkenlerdir. Öte yandan, Nisan Ekim 2016 aylarını kapsayacak şekilde ilgili zaman kesitindeki algılarla sınırlıdır. Haziran ve Temmuz aylarının Ramazan vesilesiyle oruç ve bayrama denk gelen kesitinde araştırmaya ara verilerek, oruç ve bayram hassasiyeti içinde dini yönelim sorularının yanlış anlaşılmasına ortam yaratılmamıştır. Böylelikle olası sınırlılıklardan biri önlenmiştir.

4.4. Metodoloji

Bu bölümde araştırmanın gerçekleştirildiği yöntem, veri toplama aracının hazırlanması, veri toplama aracının içeriği ve temel değişkenleri ölçmek için kullanılan ölçekler ile bu ölçeklerin özellikleri ele alınmaktadır.

4.4.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye'nin 7 coğrafi bölgesinde yer alan turistik otel işletmelerinin çalışan ve yöneticileri oluşturmaktadır. Bu çerçevede yıllar bazında turizm istihdamı ve konaklama genel oranları aşağıdaki gibidir:

Tablo 2: Yıllar Bazında Turizm İstihdamı Ve Konaklama

Yıllar	Turizmde Çalışan Sayısı
--------	-------------------------

1983	218
1993	574
2003	847
2004	872
2005	949
2006	1.001
2007	1.067
2008	1.058
2009	1.131
2010	1.177
2011	1.178
2012	1.206
2013	1.298

(AKTOB, 2014:s.7).

Sektör çalışanlarının % 56'sı yiyecek içecek hizmetleri, % 30'u konaklama sektöründe, 5,7'si seyahat acentelerinde, % 7'si eğlence ve dinlence hizmetlerinde ve % 1,2si de havayolu ulaştırmasında bulunmaktadır(AKTOB, 2014).

Tablo.3 Konaklama Tesisleri: Tür Ve Sınıflar Dağılımı-2013

Türü	Tesis Sayısı
5 * Otel / 5 star	446
4 * Otel / 4 star	627
3 * Otel / 3 star	786
2 * Otel / 2 star	450
1 * Otel / 1 star	46
Tatil köyü / Holiday Village	83
Termal Otel / Thermal Hotels	59
Butik Otel / Butique Hotels	69
Özel Kon.Tesisi / Special Acc.Est.	262
M. Apart Otel / Apart Hotels	101
Motel /Motels	9
Pansiyon / Pansions	40
Turizm Kompleksi / Tourism complex	3
Diğer / Others	19
Toplam / Total	3000

(AKTOB, 2014: s.7).

Türkiye'nin yedi coğrafyasından olmak üzere aşağıdaki iller ve özellikle turistik önemi yüksek ilçelerinden otellerdeki çalışanlara ulaşılmıştır. Bu iller ve bölgeleri şöyledir:

- **Marmara:** İstanbul ve Çanakkale
- **Ege:** Muğla (Bodrum ve Fethiye)
- **Akdeniz:** Antalya (Antalya ve Kemer)
- **İç Anadolu:** Aksaray ve Ankara
- **Karadeniz:** Doğu K. (Samsun ve Trabzon)+ Batı Karadeniz (Sinop ve Zonguldak)
- **Doğu:** Erzurum
- **Güney Doğu:** Batman ve Adıyaman

Kolayda örnekleme ile ulaşılan ve soru formunu dolduran 836 katılımcının formları kontrol edilerek, hatalı ve özensiz formlar elenmiş ve analize elverişli 828 adet anket formu verileri SPSS 23.00 paketine girilmiştir.

4.4.2. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada temel veri toplama aracı olarak anket formu / tekniği kullanılmıştır. Veri toplanacak kitlenin demografik özelliklerini belirlemek üzere toplam 5 soru anket formunun giriş soruları olarak verilmiştir. Anket formunun izleyen kısımları sırasıyla kişinin kendi sosyal kaytarma algısını ölçmek üzere 4 ifade; kişinin iş arkadaşlarının sosyal kaytarmasına dair algısını ölçmek üzere 13 ifade; dini tutumu ölçmek üzere 8 ifade; kadının çalışmasına yönelik tutumu ölçmek üzere 15 ifade olmak üzere 2 sayfa olarak düzenlenmiştir.

4.4.2.1. Öz Kaytarma Ölçeği

Kendi kaytarma algısı, sosyal kaytarma literatüründe çok ele alınmiş bir boyut değildir. Bilindiği üzere, sosyal kaytarma literatürüne bakıldığında, başkalarının (iş arkadaşı, yönetici, takım üyesi gibi) kaytarma davranışı ön plandadır. Sanal kaytarma bağlamı da aynı durumdadır. Dolayısıyla, kişinin kendi kaytarma durumunu nasıl ifade ettiği, gerçeği aktarıp aktarmayacağı özgün bir araştırma sorusudur. Özellikle, bu çalışmada toplumsal cinsiyet ve dinsel tutum/yönelim gibi iki çatışmalı ve kritik konuda veri elde etmek, bu verileri kaytarma veya hakkıyla işi yapma yönünden ilişkilendirmek bu tez çalışmasının orijinal kısmını oluşturmaktadır. Yapılan literatür taramasında öz kaytarma düzeyini ölçmek üzere Rune Høigaard ve arkadaşlarının (2010) geliştirdiği dört adet ifadeden oluşan öz kaytarma ölçeği (Self-Reported Social loafing Questionnaire- SRSLQ) kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert formatında olup, 2 ifade ters kodludur. Ölçeğin içsel geçerliliği için yapısal eşitlik modeli kullanılmış ve ardından yapı geçerliliği için "Algılanan Sosyal Kaytarma Anketi" ile karşılaştırılmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,74 olarak bulunmuş; geçerli ve güvenilir olduğu bildirilmiştir (Høigaard, 2010:411).

4.4.2.2.Sosyal Kaytarma Ölçeği

Özellikle görevin görünürlüğü düşük olduğunda, amirlerin çalışanların sosyal kaytarmalarını fark edemeyebilecekleri düşüncesiyle, çalışanların iş arkadaşlarının sosyal kaytarmalarına dair algılamalarının daha doğru sonuçlar verebileceği öne sürülmektedir. Gerçekte ne olursa olsun, aslında önemli olan çalışanların sosyal kaytarmaya dair algılamalarıdır (Mulvey ve Klein, 1998). Bu çalışmada da, sosyal kaytarmayı değerlendirmek için Liden, Wayne, Jaworski ve Bennett'in (2004) geliştirdiği 13 maddelik ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeğin seçilme nedeni, eşleştirmeli veri kullanmamak ve ölçeğin yüksek güvenilirliğidir. Bu ölçekteki her bir madde 1 "Tamamen Katılmıyorum, 5 "Tamamen Katılıyorum" olmak üzere 5'li Likert ölçeğinde değerlendirilmiştir. Liden, Wayne, Jaworski ve Bennett (2004), George'un (1992) geliştirdiği 10 maddelik ölçeği, çalışanların iş arkadaşlarını değerlendirmelerine yönelik hale uyarlamış ve 3 madde daha ekleyerek 13 maddelik bir ölçek formatına getirmiştir. Bu ölçek bireysel değil grupsal sonuçlar vermektedir. Bu ölçeğin güvenilirliğini temsil eden Cronbach's alfa değeri 0,96 olarak bulunmuştur (Liden ve ark., 2004).

4.4.2.3.Dini Tutum Ölçeği

Bu araştırmada temel özellikleri nedeniyle, Ok-Dini Tutum ölçeği kullanılmıştır. Ok-Dini Tutum Ölçeği yazar tarafından tutumun sosyal psikolojide vurgulanan üç ögesi (bilgi, duygu ve davranış) dikkate alınarak hazırlanmıştır. Yazar ölçeği, onun diğer dini tutum ölçeklerinden ayırt edilebilmesi için kendi soyadıyla nitelenmiştir. Bilişsel boyutla kişinin dinle ilgili genel görüşünün nasıl olduğu, davranışsal boyutla kişinin davranışlarının dini değerler tarafından ne düzeyde yönlendirildiği ve duygusal boyutla kişinin dinin duyguya hitap eden yönü tarafından ne düzeyde etkilendiği ölçülmeye çalışılmıştır. Tutumun bu üç bileşeninin yanında, ölçülmek istenen tutum nesnesinin din olmasından ve dinde de Tanrı'nın merkezi bir yere sahip olmasından dolayı bu boyutlara bir de Tanrıyla ilişki boyutu eklenerek Ok-Dini Tutum Ölçeği 4 alt boyutu ölçmek için tasarlanmış bulunmaktadır. Bu 4 boyut (duygu, biliş, ilişki ve davranış boyutları) çerçevesinde dini tutumu ölçmek için literatürde yer alan ilgili çalışmalardan da yararlanılarak uygulamaya her bir boyuta 4

madde düşmek üzere toplam 16 maddeden oluşan bir madde havuzu ile başlanmıştır. Yapılan açımlı ve doğrulayıcı faktör analizleri ve güvenilirlik madde analizi ışığında her bir boyutu en iyi ölçen iki madde belirlenerek toplam 8 maddeden oluşan dini tutum ölçeği geliştirilmiştir(Ok, 2011:536). Ok-Dini Tutum Ölçeği'nin (ODTÖ) yapılan iki ayrı çalışmada ve geçerlilik-güvenirlik testlerinde kullanımı uygun bir ölçek olduğu ortaya çıkmaktadır (Ok, 2011:546).

Ok-Dini Tutum olarak isimlendirilen ölçeğin yüksek iç tutarlılığa sahip olduğu görülmüştür (.81 ve 91). Açılımsal ve doğrulayıcı faktör analizleri ölçeğin 4 ayrı alt grubuyla (bilişsel, duygusal, davranışsal ve ilişkisel) iyi bir model oluşturduğunu onaylamaktadır. Francis hristiyanlığa yönelik dini tutum ölçeği (Francis ve ark., 2005), iç güdümlü dindarlık (Allport ve Ross, 1967). ölçekleri çerçevesine ölçeğin aynı zamanda güçlü kriter geçerliliğine de sahip olduğu gözlenmiştir. Mevcut ekonomik biçimiyle ölçek, sosyal bilimlerin farklı alanlarında dinin bir değişken olarak yer alacağı araştırmalarda güvenle kullanılabilir gözükmektedir(Ok, 2011:528).

4.45.2.4.Kadının Çalışmasına Karşı Tutum Ölçeği

Bu araştırmada, otel işletmelerinde çalışanların, kadınların çalışmasına yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla Kuzgun tarafından geliştirilen “Kadının Çalışmasına Karşı Tutum Ölçeği (KÇKTÖ)” kullanılmıştır. Ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu ileri sürülmektedir (Kuzgun ve Sevim, 2004). Ölçek 5 basamaklı 15 maddeden oluşmakta; ancak ölçekte 2. 7. 14. ve 15. maddeler ters madde olarak puanlanmaktadır. Ölçekteki birinci faktör toplam varyansın 44.1’ini açıklamaktadır. Tek boyutlu olarak son şeklini alan ölçeğin her bir maddesinin toplam puan ile korelasyonu 0.30’ un üzerindedir. Buna göre ölçeğin tüm maddelerinin ayırt edici olduğu düşünülmektedir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı alfa = .9250 olarak bulunmuştur. Elde edilen verilere göre ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna varılmıştır(Kuzgun ve Sevim, 2004:20).

Demografik değişkenlerin dışındaki ölçekleri oluşturan maddeler her biri 5’li Likert tipi ölçeklemeyle ölçülmüştür. Bu da “aşağıdaki ifadelere ne düzeyde katılıyorsunuz” ifadesinin ardından, her maddenin karşısında sunulan (sırayla) kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), ne katılıyorum ne katılmıyorum (3), katılıyorum (4) ve kesinlikle katılıyorum (5) ifadelerinin seçime sunulmasıyla gerçekteştirilmiştir.

4.5.Bulgular

Otel işletmelerinde iş görenlerin, dindarlık yöneliminin/dindarlığın çalışma hayatında iki kritik unsur olarak kadınların çalışması ve sosyal kaytarma üzerindeki etkisinin araştırıldığı çalışmada veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Çalışmada öncelikle iş görenlerin kategorik özellikleri belirlenmiştir. Tablo 1’de bu özellikler verilmiştir.

Tablo 4’e göre, analize doğru ve hatasız olarak doldurulmuş 828 adet anket formu ile başlanmıştır. Katılımcıların % 68,4’ü erkek, % 31,6 sı kadın iş görenlerden oluşmaktadır. İş görenlerin %60,5’i bekar, %39,5’i evlidir. İş görenlerin ortalama yaşı 28,38 olarak hesaplanmış standart sapması ise 7,058 yaş olarak belirlenmiştir. Medyan yaş ise 27 olarak belirlenirken en çok gözlenen yaş ise yine medyan yaş olarak belirlenmiştir. İş görenlerin bölgelere dağılımı incelendiğinde mod sınıfının 181 kişi ile Karadeniz bölgesi olduğu ve iş görenlerin %25,6’nı oluşturduğu belirlenmiştir. %21,9’u ise Akdeniz bölgesinden olup iş görenlerin 181’ini teşkil ettiği belirlenmiştir. Marmara bölgesi otel işletmelerinde çalışanların oranı ise % 20,7 olup 171 iş görenden oluşmaktadır. Güney Doğu Anadolu Bölgesi’nde istihdam olan iş görenlerin oranı da %12,8 olarak belirlenmiştir.

Tablo 4. İş görenlerin Çeşitli Özelliklerine Göre Dağılımları

Cinsiyet	N	%	Evlilik	N	%
Kadın	262	31,6	Evli	327	39,5

Erkek	566	68,4		Bekâr	501	60,5
Eğitim				Bölge		
İlköğretim	125	15,1		Marmara	171	20,7
Lise	319	38,5		Ege	38	4,6
Önlisans	228	27,5		Akdeniz	181	21,9
Lisans	121	14,6		G. D. Anadolu	106	12,8
Lisansüstü	35	4,2		Doğu Anadolu	55	6,6
Pozisyon				İç Anadolu	65	7,9
Yönetici	102	12,3		Karadeniz	212	25,6
Çalışan	726	87,7				

4.5.1.Güvenilirlik Analizi

Otel işletmelerinde iş görenlerin, dindarlık yöneliminin dindarlığın çalışma hayatında iki kritik unsur olarak kadınların çalışması ve sosyal kaytarma üzerindeki etkisinin araştırıldığı çalışmada ankette yer alan ölçeklerin güvenilirlikleri incelenmiştir. Güvenirliğin bir ölçüsü olarak Cronbach's Alpha istatistiği tercih edilmiştir. Cronbach's Alpha istatistiği 1'e ne kadar yakın olursa ölçeğin güvenilirliği daha yüksek olacaktır. Ölçeğin güvenilirliğini bozan bir madde olup olmadığı soru bütün korelasyonlara ve madde silindiğinde güvenilirliği yükseltip yükselmediği özellikleri birlikte ele alınarak incelenmiştir. Eğer soru bütün korelasyonlarda negatif korelasyon varsa ve ölçekten çıkartıldığında Cronbach's Alpha istatistiğini anlamlı bir şekilde yükseltiyorsa ölçekten çıkartılmıştır.

İş görenlerin iş gördükleri bölüm içerisinde işten kaytarmaya (Özkaytarma) yönelik soruların (maddelerin) güvenilirliği araştırılmış ve ölçek için Cronbach's Alpha istatistiği 0,727 olarak hesaplanmıştır. Ölçek güvenilir bulunmuştur. Ölçekte negatif korelasyon belirlenmemiş ve ölçekten çıkartıldığında güvenilirliği yükselten herhangi bir maddeye rastlanmamıştır. Ölçekte en küçük ortalama $3,91 \pm 1,362$ ile "Bölümümde yapmam gerekenden daha az katkıda bulunurum" sorusunda elde edilirken en yüksek ortalama $4,28 \pm 1,088$ "Bölümümde yeteneklerim ölçüsünde, elimden gelenin en iyisini yaparım" sorusunda elde edilmiştir. Ölçeğin ortalaması ise $4,19 \pm 1,184$ olarak

belirlenmiştir. Ölçeğin güvenilirliği Tablo 5’de verilmiştir. **Ortalamanın yüksek çıkması kişinin kaytarmadığını göstermektedir.**

Tablo 5. Özkaytarma Güvenirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Ort.	Std. sapma	Soru bütün korelasyon	Silindiğin de Alpha
Bölümümde elimden geldiğince çaba gösteririm	4,27	1,107	,498	,677
Bölümümde payıma düşeni (üstüme düşeni) yapmam	4,13	1,244	,521	,663
Bölümümde yapmam gerekenden daha az katkıda bulunurum	3,91	1,362	,507	,677
Bölümümde yeteneklerim ölçüsünde, elimden gelenin en iyisini yaparım	4,28	1,088	,555	,648

İş arkadaşlarının kaytarmasına (Sosyal Kaytarma),yönelik maddelerin güvenilirliği araştırılmış ve ölçekte “Çalışma arkadaşlarımın, kendilerine verilen işi başkasına bırakmadan istenen kalite ve zamanda yapmak birinci hedefleridir” sorusu negatif korelasyona sahip olduğu ve ölçekten çıkartılması gerektiğine karar verilmiştir. Soru ölçekten çıkartıldıktan sonra negatif korelasyona sahip herhangi bir madde bulunmamıştır. Ölçek için Cronbach’s Alpha istatistiği 0,932 olarak hesaplanmıştır. Ölçek güvenilir bulunmuştur. Ölçekte en küçük ortalama $2,70 \pm 1,438$ ile “Çalışma arkadaşlarım, ekip içinde bir işi yapmak için ellerinden geleni en iyi şekilde yaparlar” sorusunda elde edilirken en yüksek ortalama $3,12 \pm 1,295$ “Çalışma arkadaşlarım, bireysel hedeflerini grup amaçlarının önünde tutarlar” sorusu ile $3,12 \pm 1,376$ ortalama ile “Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, eğer işi yapacak başka çalışanlar varsa daha gevşek davranırlar” sorularında elde edilmiştir. Ölçeğin ortalaması ise $2,962 \pm 1,854$ olarak belirlenmiştir. Ölçeğin güvenilirliği Tablo 6’da verilmiştir. **Ortalamanın yüksek çıkması kişinin iş arkadaşının kaytardığını göstermektedir.**

Tablo 6. Sosyal Kaytarma Maddelerinin Güvenirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Ort.	Std. sapma	Soru bütün korelas.	Silindiğin de Alpha
Çalışma arkadaşlarım, toplu görev dağılımlarında sorumluluk almaktan kaçınırlar	2,94	1,357	,671	,927
İşi yapacak başkaları varsa, çalışma arkadaşlarım kendilerine verilen görevi değil, kendi istedikleri işi yaparlar veya işin kendi istedikleri kısmına yoğunlaşırlar	2,97	1,350	,677	,927
Çalışma arkadaşlarım, bireysel hedeflerini grup amaçlarının önünde tutarlar	3,12	1,295	,660	,928
Çalışma arkadaşlarım, mesai saatleri içerisinde iş ile ilgili olmayan aktivitelere istikrarlı bir biçimde zaman ayırırlar	2,88	1,388	,690	,927
Çalışma arkadaşlarım, kendi üstlenmeleri gereken bazı sorumlulukları diğer çalışanlara yüklerler	2,98	1,373	,795	,922
Çalışma arkadaşlarım, işi yapabilecek kendilerinden başka çalışanlar olduğu zaman işi yapmak için daha az çaba gösterirler	3,00	1,347	,777	,923
Çalışma arkadaşlarım, işin kendi üzerlerine düşen kısmını yapmazlar	2,81	1,372	,727	,925
Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, ekibimizdeki diğer çalışanlardan daha az çaba gösterirler	3,07	1,333	,745	,924
Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, eğer işi yapacak başka çalışanlar varsa daha gevşek davranırlar	3,12	1,376	,744	,924
Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, eğer diğer grup üyeleri yardım edebilecek durumdaysa, diğer departmanlara yardım etmek için daha az zaman harcarlar	3,01	1,308	,690	,927
Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, işleri başkası yapıyorsa, çalışıyor görünür ama kendi paylarına düşen işi yapmazlar	2,99	1,395	,749	,924
Çalışma arkadaşlarım, ekip içinde bir işi yapmak için ellerinden geleni en iyi şekilde yaparlar	2,70	1,438	,519	,933

İş görenlerin dindarlığını belirlemeye yönelik soruların (maddelerin) güvenilirliği araştırılmış ve ölçek için Cronbach's Alpha istatistiği 0,854 olarak

hesaplanmıştır. Ölçek güvenilir bulunmuştur. Ölçekte negatif korelasyon belirlenmemiş ve ölçekten çıkartıldığında güvenilirliği yükselten herhangi bir maddeye rastlanmamıştır. Ölçekte en küçük ortalama $3,96 \pm 1,087$ ile “Yaşantımın dini değerlere uygun olup olmadığına dikkat ederim” sorusunda elde edilirken en yüksek ortalama $4,18 \pm 1,038$ “Allah'ın bana çok yakın olduğunu hissediyorum” sorusunda elde edilmiştir. Ölçeğin ortalaması ise $4,084 \pm 1,316$ olarak belirlenmiştir. Ölçeğin güvenilirliği Tablo 7’de verilmiştir. **Ortalamanın yüksek çıkması kişinin dindarlık düzeyinin/yöneliminin yüksek olduğunu göstermektedir.**

Tablo 7. Dindarlığını Belirlemeye Yönelik Soruların Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Ort.	Std. sapma	Soru bütün korelas.	Silindiğin de Alpha
İnandığım dinin gereklerini yerine getirmeye çalışırım	4,06	1,089	,702	,824
Yaşantımın dini değerlere uygun olup olmadığına dikkat ederim	3,96	1,087	,673	,828
Ezan, dua veya ayet gibi dini okumaları dinlediğimde duygulanırım	4,02	1,091	,707	,824
Dini etkinliklere katıldığında gerçekten zevk alırım	3,98	1,146	,697	,824
Dinin gereksiz olduğunu düşünüyorum	4,17	1,297	,361	,867
Dini inancın insanlara yararından çok zararı olduğunu düşünüyorum	4,15	1,268	,365	,866
Zor zamanlarda Allah'ın bana yardım ettiğini düşünüyorum	4,15	1,133	,669	,828
Allah'ın bana çok yakın olduğunu hissediyorum	4,18	1,038	,692	,826

Kadının Çalışmasına Karşı Tutumlarını belirlemeye yönelik ölçeğin güvenilirliği araştırılmış ve ölçek de “Kadınlar iş hayatındaki engeller ve güçlüklerle baş edebilirler” sorusu ve “Kocasına eve bakabilecek ve ihtiyaçlarını karşılayabilecek durumda olsa bile, kadının çalışması gerektiğine inanıyorum” sorusu negatif korelasyona sahip olduğu ve ölçekten çıkartılması durumunda ölçeğin güvenilirliğini artırdığına karar verilmiş ve ölçekten çıkartılmıştır. Sorular ölçekten çıkartıldıktan sonra negatif korelasyona sahip herhangi bir madde bulunmamıştır. Ölçek için Cronbach’s Alpha

istatistiği 0,926 olarak hesaplanmıştır. Ölçek güvenilir bulunmuştur. Ölçekte en küçük ortalama $2,26 \pm 1,401$ ile “**Kadın işgücünden yararlanmak toplum kalkınmasını hızlandırabilir**” sorusunda elde edilirken en yüksek ortalama $3,70 \pm 1,416$ “**İyi nesiller yetiştirebilmek için, kadının çocuğuna bakması gerekir**” sorusunda elde edilmiştir. Ölçeğin ortalaması ise $2,818 \pm 2,072$ olarak belirlenmiştir. Ölçeğin güvenilirliği Tablo 8’de verilmiştir. **Ortalamanın yüksek çıkması kadının çalışmasına yönelik tutumun olumsuz olduğunu göstermektedir. Ölçek olumsuz ifadeler üzerine kurulu olup, olumlu ifadeler analizde olumsuza dönüştürülmüştür.**

Tablo 8. Kadının Çalışmasına Karşı Tutum Güvenirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Ort.	Std. sapma	Soru bütün korelas.	Silindiğin de Alpha
İyi nesiller yetiştirebilmek için, kadının çocuğuna bakması gerekir	3,70	1,416	,451	,929
Kadınların çalışma hayatına girmesi, erkekler arasında işsizliğe yol açacağı için sakıncalıdır	2,63	1,470	,781	,917
Kadınlar aylık rahatsızlıkları ve doğum yapmaları nedeniyle iş hayatında verimsiz olmaktadır	2,79	1,477	,750	,918
Kadınlar iş hayatında cinselliklerini ön plana çıkararak, ayrıcalık sağlamaya çalışmaktadırlar	2,80	1,462	,737	,918
Çalışan kadının çocuğu sevgiden yoksun büyümektedir	2,96	1,436	,729	,919
Kadınlarla erkeklerin birlikte çalıştığı iş ortamında erkekler tahrik olduğu için verim düşebilir	2,71	1,466	,749	,918
Kadınlar ev işlerini aksatmayacak şekilde hafif veya yarım zamanlı işlerde çalışmalılar	3,05	1,406	,628	,922
Kadınlar duygularına göre davrandıkları için işlerinde ortaya çıkan sorunları çözemezler	2,76	1,444	,767	,917
Kadınlar daha bilgili ve görgülü olmak için yükseköğrenim görmeliler, ancak çalışmalarına gerek yoktur	2,62	1,439	,741	,918
Kadınların çalıştığı iş ortamlarında gayri meşru ilişkiler olabilir	2,80	1,424	,752	,918
Kadının birinci görevi, evin sorumluluğunu üstlenmek ve çocuk yetiştirmektir	3,15	1,469	,653	,922
Kadına çalışma hakkı vermek, ona yeteneklerini geliştirme olanağı vermek demektir	2,39	1,402	,487	,927
Kadın işgücünden yararlanmak toplum kalkınmasını hızlandırabilir	2,26	1,401	,529	,926

4.5.2.Gruplar Arası Farkların Analizi

Otel işletmelerinde dindarlığın çalışma hayatında kadınların çalışması ve sosyal kaytarma üzerindeki etkisinin belirlendiği çalışmada ankette yer alan kategorik değişkenlere göre bağımlı değişkenlere (İşten Kaytarma Davranışı, Sosyal Kaytarma Algısı, Dindarlık Tutumları, Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumları) verilen yanıtlar arasında istatistiksel açıdan fark olup olmadığı araştırılmıştır. Bu farklılıkların araştırılması için iş görenlerin ölçeklere verdikleri puanlar toplanmış ve ölçekte yer alan sorulara bölünmüştür. Böylelikle her bir iş görenin ölçeklere verdikleri yanıtların ortalama bir skoru (puanı) elde edilmiştir. Farklılık testleri bu değişkenler üzerinden gerçekleştirilmiştir.

İş görenlerin bağımlı değişkenlere verdikleri puanların cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği Bağımsız Çift Örneklem t testi ile araştırılmıştır. Bağımsız çift örneklem t testine göre sadece iş görenlerin, kadınların çalışmasına karşı tutumlarına yönelik ölçeğe verilen puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Bu farklılığa göre erkeklerin, kadının çalışma yaşamına yönelik olumsuz tutumları, kadın iş görenlerin tutumundan daha yüksek bulunmuştur ($t=-5,281$ $p=0,0001$). Elde edilen sonuçlar Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Cinsiyete Göre Bağımlı Değişkenlere Verilen Puanlar Arası Farklılık Testi

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ort.	Std. sapma	t	p
İşten Kaytarma (Öz kaytarma) Davranışı	Kadın	262	4,1460	,89615	-,076	,940
	Erkek	566	4,1511	,89315		
İş Arkadaşlarının İşten Kaytarmaya Yönelik Davranışı (Sosyal Kaytarma)	Kadın	262	2,9195	1,07063	-,906	,365
	Erkek	566	2,9893	1,00997		
Dindarlık Düzeyi	Kadın	262	4,1221	,76782	,920	,358
	Erkek	566	4,0667	,82412		
Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumları	Kadın	262	2,5399	1,10890	-5,281	,000
	Erkek	566	2,9474	,99535		

İş görenlerin bağımlı değişkenlere verdikleri puanların evlilik durumuna göre farklılık

gösterip göstermediği Bağımsız Çift Örneklem t Testi ile araştırılmıştır. Bağımsız çift örneklem t testine göre ölçeklere verilen puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Evlilik Durumuna Göre Bağımlı Değişkenlere Verilen Puanlar Arası Farklılık Testi

Değişkenler	Evlilik	N	Ort.	Std. sapma	t	p
İşten Kaytarma (Özkaytarma) Davranışı	Evli	327	4,1414	,87968	-,209	,835
	Bekar	501	4,1547	,90334		
İş Arkadaşlarının İşten Kaytarmaya Yönelik Davranışı (Sosyal Kaytarma)	Evli	327	2,9088	1,03350	-1,320	,187
	Bekar	501	3,0053	1,02597		
Dindarlık Düzeyi	Evli	327	4,1227	,76261	1,109	,268
	Bekar	501	4,0591	,83398		
Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumları	Evli	327	2,8476	1,04293	,644	,519
	Bekar	501	2,7995	1,05393		

İşletmedeki pozisyona göre farklılık gösterip göstermediği bağımsız çift örneklem t testi ile araştırılmıştır. Bağımsız çift örneklem t testine göre sadece **iş görenlerin arkadaşlarını işten kaytarmaya yönelik davranışı** ölçeğine verilen puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Bu farklılığa göre pozisyonu çalışan olan **personelin, Sosyal Kaytarma Davranış puanı,yönetici konumundakilerin davranış puanından daha yüksek bulunmuştur** ($t=-3,69$ $p=0,0001$). Elde edilen sonuçlar Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Pozisyona Göre Bağımlı Değişkenlere Verilen Puanlar Arası Farklılık Testi

Değişkenler	Pozisyon	N	Ort.	Std. sapma	t	p
İşten Kaytarma (Özkaytarma) Davranışı	Yönetici	102	4,1789	,94225	,355	,722
	Çalışan	726	4,1453	,88711		
İş Arkadaşlarının İşten Kaytarmaya Yönelik Davranışı (Sosyal Kaytarma)	Yönetici	102	2,6176	,92293	-3,690	,000
	Çalışan	726	3,0163	1,03465		
Dindarlık Düzeyi	Yönetici	102	4,0245	,75001	-,798	,425
	Çalışan	726	4,0926	,81446		
Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumları	Yönetici	102	2,6659	,89730	-1,789	,076
	Çalışan	726	2,8399	1,06765		

Eğitim durumuna göre katılanların farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile araştırılmıştır. Tek yönlü varyans analizi ne göre sadece **kadınların çalışmasına karşı Tutumları** ölçeğine verilen puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ($F=2,985$ $p=0,018$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu görebilmek için grupların varyansları homojen olmadığından Tamhane çoklu karşılaştırma testine başvurulmuştur. Tamhane çoklu karşılaştırma testine göre eğitimi lisans olan iş görenlerle eğitimi lisansüstü olan iş görenlerin **Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumları** arasında farklılık olduğu belirlenmiştir. Bu farklılığa göre lisans üstü **Çalışmasına Karşı Tutumları puanı lisans eğitimine sahip olanlardan daha yüksek bulunmuştur** ($p=0,030$). Elde edilen sonuçlar Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Eğitim Durumuna Göre Bağımlı Değişkenlere Verilen Puanlar Arası Farklılık Testi

Değişkenler	Eğitim	N	Ort.	Std. Sapma	F	p
-------------	--------	---	------	------------	---	---

İşgörenlerin İşten Kaytarma Davranışı	İlköğretim	125	4,0660	,87537	1,646	,161
	Lise	319	4,0940	,90039		
	Ön lisans	228	4,2149	,83618		
	Lisans	121	4,2831	,93594		
	Lisansüstü	35	4,0643	1,06298		
	Toplam	828	4,1495	,89356		
İşgörenlerin Arkadaşlarını İşten Kaytarmaya Yönelik Davranışı	İlköğretim	125	2,9753	,99219	1,235	,294
	Lise	319	2,8869	,91716		
	Ön lisans	228	3,0768	1,09853		
	Lisans	121	2,9366	1,18023		
	Lisansüstü	35	3,0619	1,09110		
	Toplam	828	2,9672	1,02941		
İşgörenlerin Dindarlığını Belirlemeye Yönelik Tutumları	İlköğretim	125	4,1410	,80635	1,597	,173
	Lise	319	4,1101	,80179		
	Ön lisans	228	4,0630	,77051		
	Lisans	121	4,0878	,84250		
	Lisansüstü	35	3,7714	,92379		
	Toplam	828	4,0842	,80668		
İşgörenlerin Kadınların Çalışma Yaşamındaki Varlığı İle Tutumları	İlköğretim	125	2,7969	,97033	2,985	,018
	Lise	319	2,8811	,96492		
	Ön lisans	228	2,8209	1,13171		
	Lisans	121	2,5702	1,16358		
	Lisansüstü	35	3,1670	,96068		
	Toplam	828	2,8185	1,04923		

İş görenlerin bağımlı değişkenlere verdikleri puanların iş görenlerin istihdam oldukları coğrafi bölgelere göre göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile araştırılmıştır. Tek yönlü varyans analizi ne göre tüm değişkenler için istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Tüm değişkenler için grupların varyansların homojenlik testi yapılmış ve varyanslarının türdeş olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla çoklu karşılaştırma testlerinde Tamhane testi tercih edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13. Bölgelere Göre Bağımlı Değişkenlere Verilen Puanlar Arası Farklılık Testi

Değişkenler	Bölgeler	N	Ort.	Std. Sapma	F	p
-------------	----------	---	------	------------	---	---

İşgörenlerin İşten Kaytarma Davranışı	Marmara	171	3,8538	,83524	14,494	,000
	Ege	38	4,4145	,75399		
	Akdeniz	181	3,9959	,91571		
	Güney Doğu	106	4,2028	,88177		
	Doğu Anadolu	55	3,6773	,91625		
	İç Anadolu	65	4,3962	,84420		
	Karadeniz	212	4,4917	,79668		
	Toplam	828	4,1495	,89356		
İşgörenlerin Arkadaşlarını İşten Kaytarmaya Yönelik Davranışı	Marmara	171	2,7451	,64939	24,114	,000
	Ege	38	2,2939	,68410		
	Akdeniz	181	3,0051	,82051		
	Güney Doğu	106	2,5228	,89136		
	Doğu Anadolu	55	3,2500	,96412		
	İç Anadolu	65	2,5038	,89419		
	Karadeniz	212	3,5256	1,28807		
	Toplam	828	2,9672	1,02941		
İşgörenlerin Dindarlığını Belirlemeye Yönelik Tutumları	Marmara	171	3,7493	,70626	12,316	,000
	Ege	38	3,9572	,75632		
	Akdeniz	181	4,0269	,93210		
	Güney Doğu	106	4,2241	,64289		
	Doğu Anadolu	55	3,8932	,60783		
	İç Anadolu	65	4,1365	,87157		
	Karadeniz	212	4,3897	,75227		
	Toplam	828	4,0842	,80668		
İşgörenlerin, Kadınların Çalışma Yaşamındaki Varlığı İle Tutumları	Marmara	171	2,7081	,83175	7,552	,000
	Ege	38	2,3826	,79750		
	Akdeniz	181	2,8559	,70090		
	Güney Doğu	106	2,6909	,76534		
	Doğu Anadolu	55	3,2741	,68989		
	İç Anadolu	65	2,3503	,76102		
	Karadeniz	212	3,0428	1,55312		
	Toplam	828	2,8185	1,04923		

İş görenlerin işten kaytarma davranışı değişkenine verdikleri puanları bölgelere göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile araştırılmış ve

istatistiksel olarak farklılıklar bulunmuştur. Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu görebilmek için Tamhane çoklu karşılaştırma testine başvurulmuştur. Tamhane testine göre;

Marmara Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Ege** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam olan iş görenlerin, İşten Kaytarmama Davranışları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Ege** Bölgesi'nde istihdam olan iş görenlerin **Marmara** Bölgesi'nde istihdam olan iş görenlere göre işten **kaytarmama** puanı daha yüksek bulunmuştur ($p=0,003$).

Marmara Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Güney Doğu Anadolu** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, İşten Kaytarmama Davranışları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Güney Doğu Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **Marmara** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre işten **kaytarmama** puanı daha yüksek bulunmuştur ($p=0,026$).

Marmara Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **İç Anadolu** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, İşten Kaytarmama Davranışları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **İç Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **Marmara** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre işten **kaytarmama** puanı daha yüksek bulunmuştur ($p=0,0001$).

Marmara Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Karadeniz** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, İşten kaytarmama davranışları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Karadeniz** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **Marmara** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre işten **kaytarmama** puanı daha yüksek bulunmuştur ($p=0,0001$).

Ege Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Doğu Anadolu** Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, işten kaytarmama davranışları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Ege** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **Doğu Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre işten **kaytarmama** puanı daha yüksek bulunmuştur ($p=0,0001$).

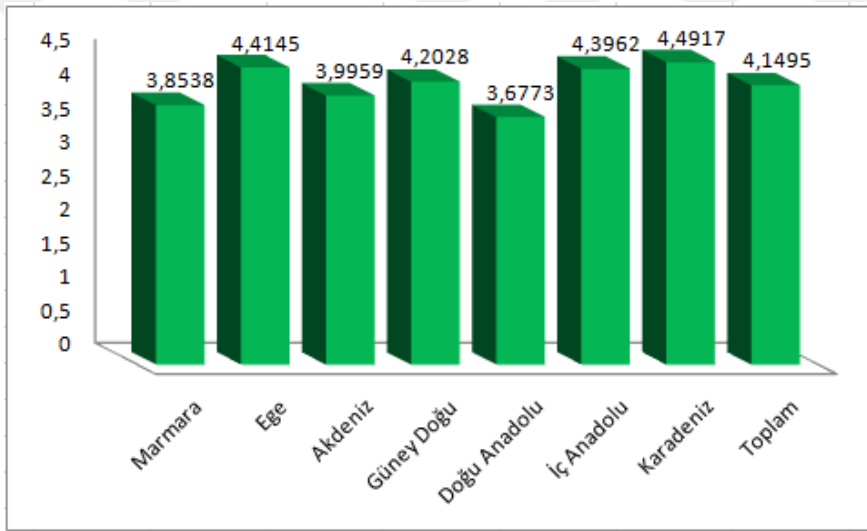
Akdeniz Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **İç Anadolu** Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, İşten kaytarmama davranışları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **İç Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **Akdeniz** Bölgesi'nde istihdam olan iş görenlere göre işten **kaytarmama** puanı daha yüksek bulunmuştur ($p=0,036$).

Akdeniz Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Karadeniz** Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, İşten kaytarmama davranışları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Karadeniz** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **Akdeniz** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre işten **kaytarmama** puanı daha yüksek bulunmuştur ($p=0,0001$).

Güney Doğu Anadolu Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Doğu Anadolu** Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, İşten kaytarmama davranışları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Güney Doğu Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **Doğu Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre işten **kaytarmama** puanı daha yüksek bulunmuştur ($p=0,014$).

Doğu Anadolu Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **İç Anadolu** Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, İşten kaytarmama davranışları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **İç Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **Doğu Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre işten **kaytarmama** puanı daha yüksek bulunmuştur ($p=0,0001$).

Doğu Anadolu Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Karadeniz** Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, işten kaytarmama davranışları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Karadeniz** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **Doğu Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre işten **kaytarmama** puanı daha yüksek bulunmuştur ($p=0,0001$). Bölgelere yönelik iş görenlerin işten kaytarmama puanları grafiği Şekil 5'de verilmiştir.



Şekil 5. İş görenlerin İşten Kaytarmama (Özkaytarma) Puanları

İş görenlerin Arkadaşlarını İşten Kaytarma Davranışı değişkenine verdikleri puanları bölgelere göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile araştırılmış ve istatistiksel olarak farklılıklar bulunmuştur. Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu görebilmek için Tamhane çoklu karşılaştırma testine başvurulmuştur. Tamhane testine göre;

Marmara Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Ege** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, arkadaşlarını işten kaytarma algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Marmara** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **Ege**

Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre arkadaşlarını işten kaytarma algılaması daha yüksek bulunmuştur ($p=0,010$).

Marmara Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Akdeniz** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, arkadaşlarını işten kaytarma algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Akdeniz** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **Ege** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre arkadaşlarını işten **kaytarma** algılaması daha yüksek bulunmuştur ($p=0,022$).

Marmara Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Doğu Anadolu** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, arkadaşlarını işten kaytarma algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Doğu Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **Marmara** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre arkadaşlarını işten **kaytarma** algılaması daha yüksek bulunmuştur ($p=0,011$).

Marmara Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Karadeniz** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, arkadaşlarını işten kaytarma algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Karadeniz** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **Marmara** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre arkadaşlarını işten **kaytarma** algılaması daha yüksek bulunmuştur ($p=0,0001$).

Ege Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Akdeniz** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, arkadaşlarını işten kaytarma algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Akdeniz** Bölgesi'nde istihdam olan iş görenlerin **Ege** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre arkadaşlarını işten **kaytarma** algılaması daha yüksek bulunmuştur ($p=0,0001$).

Ege Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Doğu Anadolu** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, arkadaşlarını işten kaytarma algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Doğu Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **Ege** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre arkadaşlarını işten **kaytarma** algılaması daha yüksek bulunmuştur ($p=0,0001$).

Ege Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Karadeniz** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, arkadaşlarını işten kaytarma algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Karadeniz** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **Ege** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre arkadaşlarını işten **kaytarma** algılaması daha yüksek bulunmuştur ($p=0,0001$).

Akdeniz Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Güney Doğu Anadolu** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, arkadaşlarını işten kaytarma algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Akdeniz**; Bölgesinde istihdam edilen iş görenlerin **Güney Doğu Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre arkadaşlarını işten **kaytarma** algılaması daha yüksek bulunmuştur ($p=0,0001$).

Akdeniz Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **İç Anadolu** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, arkadaşlarını işten kaytarma algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Akdeniz** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **İç Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre arkadaşlarını işten **kaytarma** algılaması daha yüksek bulunmuştur ($p=0,003$).

Akdeniz Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Karadeniz** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, arkadaşlarını işten kaytarma algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir.

Belirlenen bu farka göre **Karadeniz** bölgesinde istihdam edilen iş görenlerin **Akdeniz** bölgesinde istihdam edilen iş görenlere göre arkadaşlarını işten **kaytarma** algılaması daha yüksek bulunmuştur ($p=0,0001$).

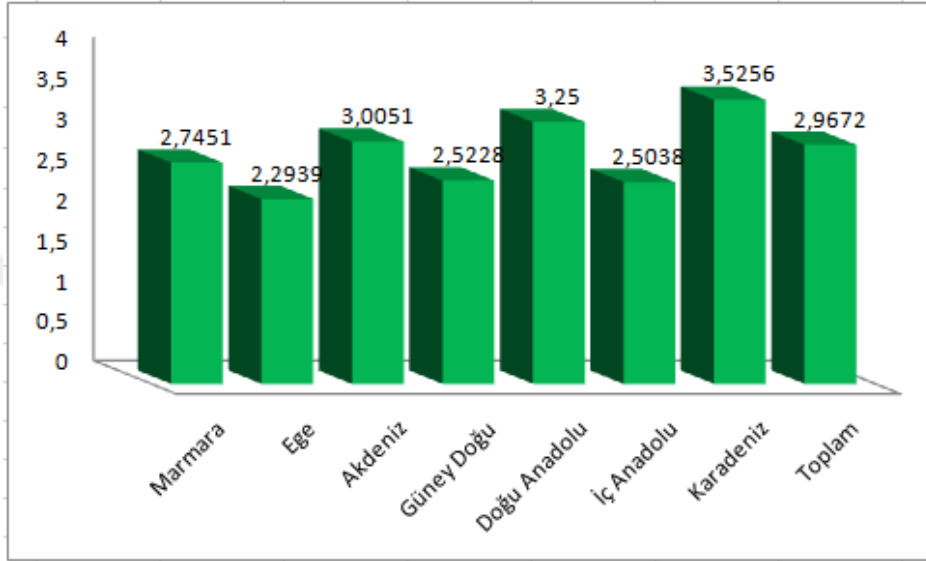
Güney Doğu Anadolu Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Doğu Anadolu** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, arkadaşlarını işten kaytarma algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Doğu Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **Güney Doğu Anadolu** bölgesinde istihdam edilen iş görenlere göre arkadaşlarını işten kaytarma algılaması daha yüksek bulunmuştur ($p=0,0001$).

Güney Doğu Anadolu Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Karadeniz** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, arkadaşlarını işten kaytarma algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Karadeniz** Bölgesi'nde istihdam edilen işgörenlerin **Güney Doğu Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre arkadaşlarını işten **kaytarma** algılaması daha yüksek bulunmuştur ($p=0,0001$).

Doğu Anadolu Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **İç Anadolu** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, arkadaşlarını işten kaytarma algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Doğu Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **İç Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre arkadaşlarını işten **kaytarma** algılaması daha yüksek bulunmuştur ($p=0,001$).

İç Anadolu Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Karadeniz** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, arkadaşlarını işten kaytarma algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Karadeniz** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **İç Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre arkadaşlarını işten **kaytarma**

algılaması daha yüksek bulunmuştur ($p=0,001$). Bölgelere yönelik iş görenlerin arkadaşlarını işten kaytarma puanları grafiği Şekil 6’da verilmiştir.



Şekil 6. İş görenlerin Arkadaşlarını İşten Kaytarmama Algısı

İş görenlerin kendilerini dindar görmelerine yönelik verdikleri puanların bölgelere göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile araştırılmış ve istatistiksel olarak farklılıklar bulunmuştur. Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu görebilmek için Tamhane çoklu karşılaştırma testine başvurulmuştur. Tamhane testine göre;

Marmara Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen işgörenler ile **Akdeniz** Bölgesi’nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, kendilerini dindar görme puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Akdeniz** bölgesinde istihdam edilen iş görenlerin **Marmara** Bölgesi’nde istihdam edilen iş görenlere göre kendilerini daha çok **dindar** görmekte olduğu bulunmuştur ($p=0,035$).

Marmara Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Güney Doğu Anadolu** Bölgesi’nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, kendilerini

dindar görme puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Güney Doğu Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **Marmara** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre kendilerini daha çok **dindar** görmekte olduğu bulunmuştur ($p=0,0001$).

Marmara Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **İç Anadolu** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, kendilerini dindar görme puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **İç Anadolu** bölgesinde istihdam edilen iş görenlerin **Marmara** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre kendilerini daha çok **dindar** görmekte olduğu bulunmuştur ($p=0,038$).

Marmara Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Karadeniz** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, kendilerini dindar görme puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Karadeniz** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **Marmara** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre kendilerini daha çok **dindar** görmekte olduğu bulunmuştur ($p=0,0001$).

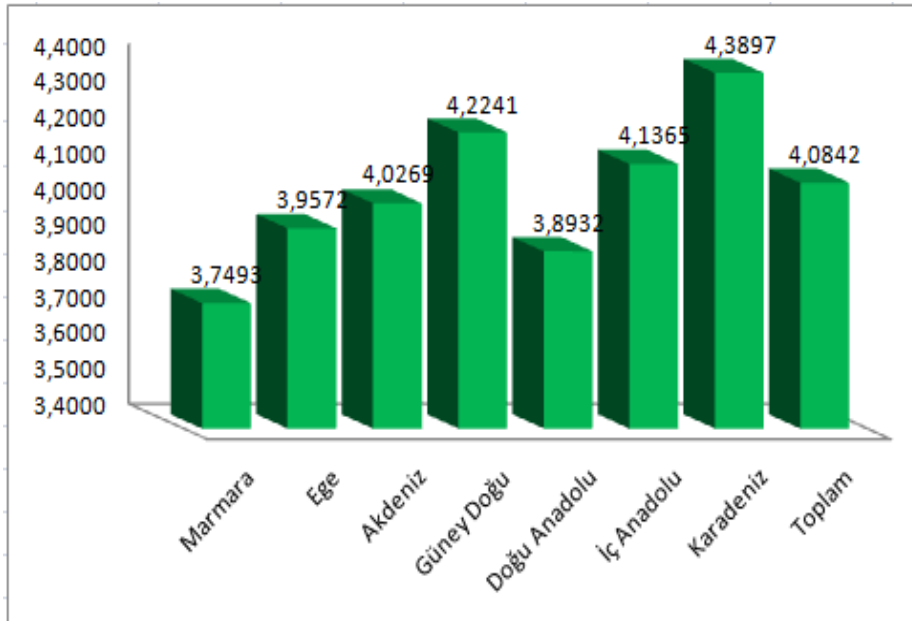
Ege Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Karadeniz** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, kendilerini dindar görme puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Karadeniz** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **Ege** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre kendilerini daha çok **dindar** görmekte olduğu bulunmuştur ($p=0,042$).

Akdeniz Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Karadeniz** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, kendilerini dindar görme puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Karadeniz** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **Akdeniz** Bölgesi'nde

istihdam edilen iş görenlere göre kendilerini daha çok **dindar** görmekte olduğu bulunmuştur ($p=0,001$).

Güney Doğu Anadolu Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Doğu Anadolu** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, kendilerini dindar görme puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Güney Doğu Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **Doğu Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre kendilerini daha çok **dindar** görmekte olduğu bulunmuştur ($p=0,035$).

Doğu Anadolu Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Karadeniz** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, kendilerini dindar görme puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Karadeniz** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **Doğu Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre kendilerini daha çok dindar görmekte olduğu bulunmuştur ($p=0,0001$). Bölgelere yönelik iş görenlerin kendilerini **dindar** görme algılamaları grafiği Şekil 7'da verilmiştir.



Şekil 7. İş Görenlerin Kendilerini Dindar Görme Algılamaları

İş görenlerin kadının çalışma yaşamındaki varlığına yönelik olumsuz tutumlarının bölgelere göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile araştırılmış ve istatistiksel olarak farklılıklar bulunmuştur. Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu görebilmek için Tamhane çoklu karşılaştırma testine başvurulmuştur. Tamhane testine göre;

Marmara Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen işgörenler ile **Doğu Anadolu** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, kadının çalışma yaşamındaki varlığına yönelik olumsuz tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Doğu Anadolu** Bölgesi'nde istihdam olan iş görenlerin **Marmara** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre **kadının çalışma yaşamındaki varlığına yönelik olumsuz tutumları daha yüksek bulunmuştur** ($p=0,0001$).

Marmara Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **İç Anadolu** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, kadının çalışma yaşamındaki varlığına yönelik olumsuz tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Marmara** Bölgesi'nde istihdam olan iş görenlerin **İç Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre **kadının çalışma yaşamındaki varlığına yönelik olumsuz tutumları daha yüksek bulunmuştur** ($p=0,043$).

Ege Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Akdeniz** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, kadının çalışma yaşamındaki varlığına yönelik olumsuz tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Akdeniz** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **Ege** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre **kadının çalışma yaşamındaki varlığına yönelik olumsuz tutumları daha yüksek bulunmuştur** ($p=0,028$).

Ege Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Doğu Anadolu** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, kadının çalışma yaşamındaki varlığına yönelik olumsuz tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Doğu Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **Ege** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre **kadının çalışma yaşamındaki varlığına yönelik olumsuz tutumları daha yüksek bulunmuştur** ($p=0,0001$).

Ege Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Karadeniz** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, kadının çalışma yaşamındaki varlığına yönelik olumsuz tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Karadeniz** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **Ege** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre **kadının çalışma yaşamındaki varlığına yönelik olumsuz tutumları daha yüksek bulunmuştur** ($p=0,003$).

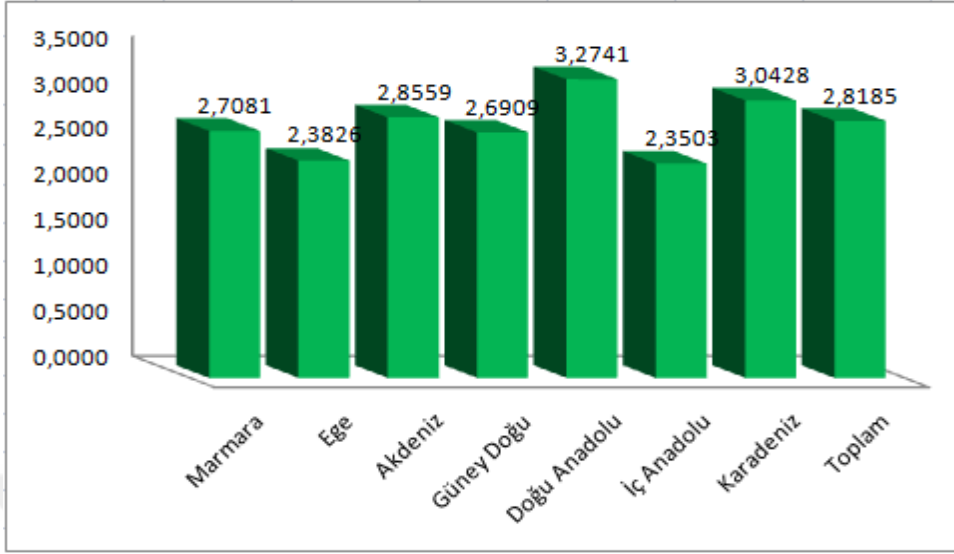
Akdeniz Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Doğu Anadolu** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, kadının çalışma yaşamındaki varlığına yönelik olumsuz tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Doğu Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **Akdeniz** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre **kadının çalışma yaşamındaki varlığına yönelik olumsuz tutumları daha yüksek bulunmuştur** ($p=0,004$).

Akdeniz Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **İç Anadolu** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, kadının çalışma yaşamındaki varlığına yönelik olumsuz tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Akdeniz** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **İç Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre **kadının çalışma yaşamındaki varlığına yönelik olumsuz tutumları daha yüksek bulunmuştur** ($p=0,0001$).

Güney Doğu Anadolu Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Doğu Anadolu** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, kadının çalışma yaşamındaki varlığına yönelik olumsuz tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Doğu Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **Güney Doğu Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre **kadının çalışma yaşamındaki varlığına yönelik olumsuz tutumları daha yüksek bulunmuştur** ($p=0,0001$).

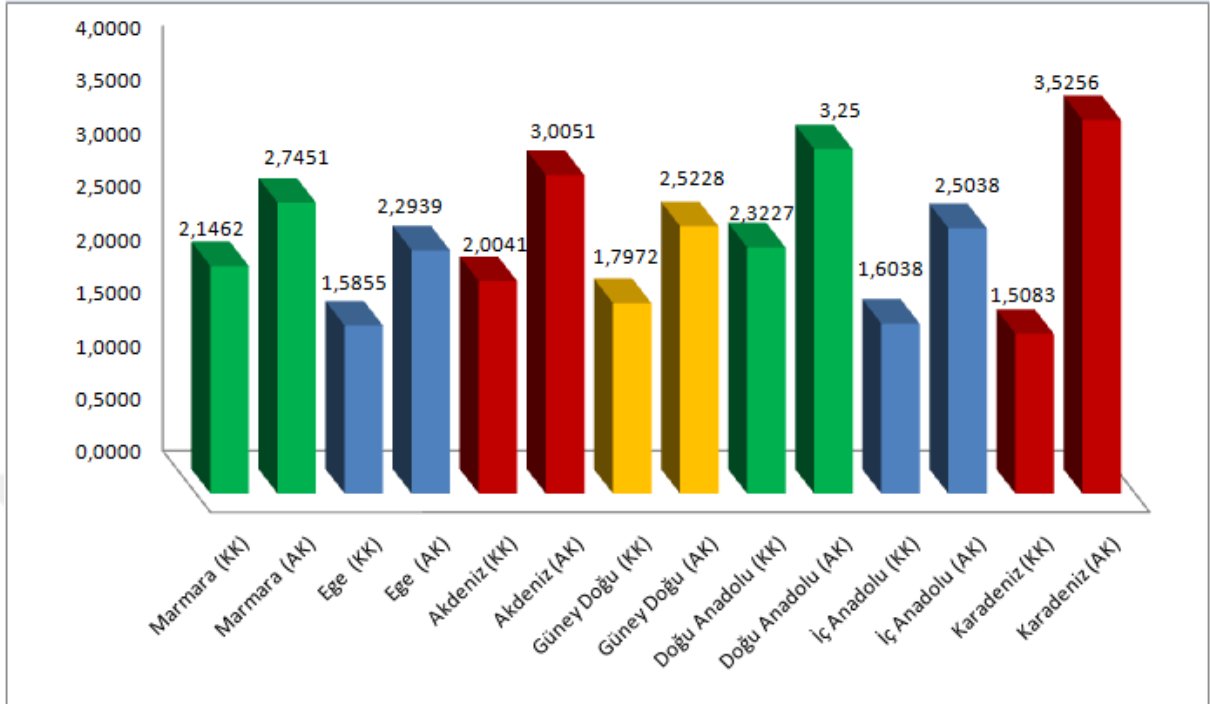
Doğu Anadolu Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **İç Anadolu** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, kadının çalışma yaşamındaki varlığına yönelik olumsuz tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Doğu Anadolu** Bölgesi'nde istihdam olan iş görenlerin **İç Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre **kadının çalışma yaşamındaki varlığına yönelik olumsuz tutumları daha yüksek bulunmuştur** ($p=0,0001$).

İç Anadolu Bölgesi otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenler ile **Karadeniz** Bölgesi'nde otel işletmelerinde istihdam edilen iş görenlerin, kadının çalışma yaşamındaki varlığına yönelik olumsuz tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farka göre **Karadeniz** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerin **İç Anadolu** Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlere göre **kadının çalışma yaşamındaki varlığına yönelik olumsuz tutumları daha yüksek bulunmuştur** ($p=0,0001$). Bölgelere yönelik iş görenlerin kadının çalışma yaşamındaki varlığına yönelik olumsuz tutumları grafiği Şekil 8'de verilmiştir



Şekil 8. İş Görenlerin Kadının Çalışma Yaşamındaki Varlığına Yönelik Olumsuz Tutumları

İş görenlerin kendilerinin ve arkadaşlarının işten kaytarma durumlarını birlikte görebilmek için kendini kaytarma değişkenlerinin kotlaması değiştirilmiştir. Yeni değişkende puanların 5'e yaklaşması iş görenin işten **kaytarma algısının yüksekliğini** göstermektedir. İş görenlerin kendilerini ve arkadaşlarını işten kaytarma algılamaları Şekil 9'da verilmiştir. Buna göre kendini en az işten kaytaran gören Karadeniz Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenler görürken en yüksek arkadaşlarının işten kaytaran iş gören yine Karadeniz Bölgesi'nde istihdam edilen iş görenlerden elde edilmiştir.



Şekil9. İş Görenlerin Kendilerinin ve Arkadaşlarının İşten Kaytarma Durumları

İş görenlerin ankette yer alan ölçeklere verdikleri puanlar toplamı ortalaması alındıktan sonra, puanlar minimum 1 maksimum 5 olacak şekilde standartlaşmıştır. Elde edilen bu değişkenlerden yeni bir değişken türetilmiştir. Örneğin İş görenlerin İşten Kaytarma Davranışı değişkenine ya da ölçeğine verilen yanıtlar 1'e yaklaşırken iş gören kendisini işten kaytarıyor olarak ifade ederken 5'e yaklaşması ise iş görenin işten kaytarmadığını göstermektedir. Bu bağlamda ortalama skorlardan oluşan değişkenler aşağıdaki gibi yazılarak kategorik bir değişkene dönüştürülmüştür.

$$\text{İş görenlerin işten kaytarma davranışı} = \begin{cases} \text{Puan} \leq 3 & \text{ise kaytariyor} \\ \text{Puan} > 3 & \text{ise kaytarmiyor} \end{cases}$$

İş görenlerin arkadaşlarını işten kaytarmaya yönelik davranışı=

$$\begin{cases} \text{Puan} \geq 3 & \text{ise kaytariyor} \\ \text{Puan} < 3 & \text{ise kaytarmiyor} \end{cases}$$

İş görenlerin dindarlığını belirlemeye yönelik tutumları=

$$\begin{cases} \text{Puan} \geq 3 & \text{ise dindar} \\ \text{Puan} < 3 & \text{ise dindar değil} \end{cases}$$

İş görenlerin, kadınların çalışma yaşamındaki varlığı ile tutumları=

$$\begin{cases} \text{Puan} \geq 3 & \text{ise olumsuz} \\ \text{Puan} < 3 & \text{se olumlu} \end{cases}$$

Elde edilen bu değişkenlerle iş görenlerin ölçeklere verdikleri yanıtlar arasında farklılık olup olmadığı bağımsız çift örneklem t testi ile araştırılmıştır.

İş görenlerin kendilerini kaytaran ya da kaytarmayan görmelerine göre ölçeklere verdikleri yanıtlar arasında fark olup olmadığı Bağımsız Çift Örneklem t Testi ile araştırılmıştır. Bağımsız Çift Örneklem t Testine göre sadece“İş Görenlerin Dindarlığını Belirlemeye Yönelik Tutumları” ölçeğinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen farklılığa göre kendini kaytarmıyor olarak gören iş görenlerin dindar tutumu, kendini kaytarıyor gören iş görenlerin dindar tutumundan daha yüksek bulunmuştur ($t=-6,546$ $p=0,0001$). Elde edilen sonuçlar Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14. İş Görenlerin Kendini Kaytarıyor Olarak Görme Durumuna Göre Farklılık Testi

Değişkenler	Kaytarma durumu	N	Ortalama	Std. sapma	t	p
İş Görenlerin Arkadaşlarını İşten Kaytarmaya Yönelik Davranışı	Kaytarıyor	151	3,0767	,87916	1,627	,105
	Kaytarmıyor	677	2,9428	1,05906		
İş Görenlerin Dindarlığını Belirlemeye Yönelik Tutumları	Kaytarıyor	151	3,6573	,91418	-6,546	,000
	Kaytarmıyor	677	4,1795	,74890		
İş Görenlerin, Kadınların Çalışma Yaşamındaki Varlığı İle Tutumları	Kaytarıyor	151	2,8737	,89832	,803	,423
	Kaytarmıyor	677	2,8062	1,08023		

İş görenlerin **arkadaşlarını kaytaran** ya da kaytarmayan görmelerine göre ölçeklere verdikleri yanıtlar arasında fark olup olmadığı Bağımsız Çift Örneklem t Testi ile araştırılmıştır. Bağımsız Çift Örneklem t Testine göre sadece“İş Görenlerin Dindarlığını Belirlemeye Yönelik Tutumları” ölçeğinde istatistiksel açıdan anlamlı bir

farklılık belirlenmemiştir. Diğer boyutlarda anlamlı farklılık belirlenmiştir. Belirlenen farklılığa göre;

- Arkadaşlarını işten kaytarıyor olarak gören iş görenlerin, kendilerini de işten kaytarıyor olarak görmekte oldukları belirlenmiştir ($t=-2,767$ $p=0,006$).
- Arkadaşlarını işten kaytarıyor olarak gören iş görenlerin, Kadınların Çalışma Yaşamındaki Varlığını da olumsuz görmekte olduğu belirlenmiştir
- Arkadaşlarını işten kaytarıyor olarak gören iş görenlerin, Kadınların Çalışma Yaşamındaki Varlığını da olumsuz görme puanı arkadaşlarını işten kaytarmıyor diyenlerden daha yüksek bulunmuştur. Buna göre arkadaşlarını işten kaydardığını düşünen iş görenler kadının iş yaşamındaki varlığına daha çok olumsuz bakmaktadırlar ($t=6,391$ $p=0,0001$). Elde edilen sonuçlar Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 15. İş Görenlerin Arkadaşlarını Kaytarıyor Olarak Görme Durumuna Göre Farklılık Testi

Değişkenler	Kaytarma durumu	N	Ortalama	Std. sapma	t	p
İş Görenlerin İşten Kaytarma Davranışı	Kaytarıyor	416	4,0643	,90460	-2,767	,006
	Kaytarmıyor	412	4,2354	,87499		
İş Görenlerin Dindarlığını Belirlemeye Yönelik Tutumları	Kaytarıyor	416	4,0950	,81334	,384	,701
	Kaytarmıyor	412	4,0734	,80074		
İş Görenlerin, Kadınların Çalışma Yaşamındaki Varlığı İle Tutumları	Kaytarıyor	416	3,0447	1,13122	6,391	,000
	Kaytarmıyor	412	2,5900	,90492		

İş görenlerin **kendilerini dindar görmelerine** göre ölçeklere verdikleri yanıtlar arasında fark olup olmadığı Bağımsız Çift Örneklem t Testi ile araştırılmıştır. Bağımsız Çift Örneklem t Testine göre sadece “İş Görenlerin **Arkadaşlarını İşten Kaytarmaya Yönelik Davranışı**” ölçeğinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık

belirlenmemiştir. Diğer boyutlarda anlamlı farklılık belirlenmiştir. Belirlenen farklılığa göre;

- Kendini dindar görmeyen iş görenlerin kendilerini işten kaytarma puanı ile kendisini dindar gören iş görenlerin işten kaytarma puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bulunan farklılığa göre kendini dindar görmeyen iş görenlerin işten kaytarma davranışı daha yüksek bulunmuştur ($t=4,102$ $p=0,0001$).
- Kendini dindar gören iş görenlerin Kadınların Çalışma Yaşamındaki Varlığına olumsuz tutumu ile kendini dindar görmeyen iş görenlerin Kadınların Çalışma Yaşamındaki Varlığına olumsuz tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen farklılığa göre, kendini dindar gören iş görenlerin kadının çalışma yaşamındaki varlığına olumsuz tutumu daha yüksek belirlenmiştir ($t=3,474$ $p=0,001$). Sonuçlar Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16. İş Görenlerin Dindarlık Durumuna Görme Farklılık Testi

Değişkenler	Dindar durumu	N	Ortalama	Std. sapma	t	p
İş Görenlerin İşten Kaytarma Davranışı	Dindar	748	4,1972	,86373	4,102	,000
	Dindar değil	80	3,7031	1,03964		
İş Görenlerin Arkadaşlarını İşten Kaytarmaya Yönelik Davranışı	Dindar	748	2,9831	1,04100	1,518	,132
	Dindar değil	80	2,8188	,90637		
İş Görenlerin, Kadınların Çalışma Yaşamındaki Varlığı İle Tutumları	Dindar	748	2,8596	1,05588	3,474	,001
	Dindar değil	80	2,4337	,90358		

İş görenlerin **Kadınların Çalışma Yaşamındaki Varlığına bakışına göre** ölçeklere verdikleri yanıtlar arasında fark olup olmadığı Bağımsız Çift Örneklem t Testi ile araştırılmıştır. Bağımsız Çift Örneklem t Testine göre sadece“İş Görenlerin Dindarlığını Belirlemeye Yönelik Tutumları” ölçeğinde istatistiksel açıdan anlamlı bir

farklılık belirlenmemiştir. Diğer boyutlarda anlamlı farklılık belirlenmiştir. Belirlenen farklılığa göre;

- **Kadınların Çalışma Yaşamındaki Varlığına** olumsuz bakan iş görenlerin, işten kaytarma davranışları ile **Kadınların Çalışma Yaşamındaki Varlığına olumlu** bakan iş görenlerin işten kaytarma davranışları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre kadının iş yaşamında varlığına olumsuz bakan iş görenlerin işten kaytarma davranışı daha yüksek bulunmuştur ($t=2,636$ $p=0,009$).
- **Kadınların Çalışma Yaşamındaki Varlığına** olumsuz bakan iş görenlerin, arkadaşlarını işten kaytıyor görme davranışları ile **Kadınların Çalışma Yaşamındaki Varlığına olumlu** bakan iş görenlerin, arkadaşlarını işten kaytıyor görme davranışları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre kadının iş yaşamında varlığına olumsuz bakan iş görenlerin, arkadaşlarını işten kaytıyor görme davranışları daha yüksek bulunmuştur ($t=7,187$ $p=0,0001$). Elde edilen sonuçlar Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17. İş Görenlerin Kadınların Çalışma Yaşamındaki Varlığına Görme Farklılık Testi

Değişkenler	Kadın tutum	N	Ortalama	Std. sapma	t	p
İş Görenlerin İşten Kaytarma Davranışı	Olumsuz	372	4,0591	,89258	-2,636	,009
	Olumlu	456	4,2231	,88855		
İş Görenlerin Arkadaşlarını İşten Kaytarmaya Yönelik Davranışı	Olumsuz	372	3,2435	,97454	7,187	,000
	Olumlu	456	2,7418	1,01898		
İş Görenlerin Dindarlığını Belirlemeye Yönelik Tutumları	Olumsuz	372	4,0833	,74698	-,029	,977
	Olumlu	456	4,0850	,85311		

İş görenlerin yeniden üretilmiş değişkenler arasında bir bağımlılık olup olmadığı veya bir ilişki olup olmadığı Ki-kare analizi ile araştırılmıştır. Ki-Kare analizi,

gözlenen frekans ile beklenen değerler arasında farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemede kullanılır. (Lorcu, 2015). Araştırmalarda, çeşitli kategorilere giren birimlerin, nesnelerin veya cevapların sayısı ile ilgilenir. Örneğin bir grup insan, bir anketin sorularına verdikleri yanıtlara göre sınıflandırılabilir. Bu gibi durumlarda özellikle sayımla belirlenen nitel özelliklerle ilgili testlerde kullanılan yöntemlerden birisi Ki-Kare analizidir (Karagöz 2014).

Öncelikle bölgelere göre iş görenlerin kendilerini işten kaytarıyor görmeleri arasında ilişkiyi belirlemek için bu iki değişken çaprazlaştırılmıştır. Çaprazlaştırma sonucunda Ki-kare istatistiği anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=64,393$, $p=0,0001$). Ki-Kare tablosu 3 farklı şekilde okunabilir.

1. Sütün olarak okunabilir. Örneğin Marmara sütununu ele alalım. Marmara Bölgesi'nde toplam 171 (%20,7) iş gören olup bunların %22,2'si kendisini işten kaytarıyor olarak ifade ederken % 77,8'i ise işten kaytarmadığını ifade etmektedir.
2. Satır olarak okunabilir. Örneğin kaytarıyor satırını ele alalım. İşten kaydardığını ifade eden 151 (%18,2) iş gören olup bunların% 25,2'si Marmara Bölgesi'nde, %25,8'i Akdeniz Bölgesi'nde, %19,2'si Doğu Anadolu Bölgesi'nde istihdam olan iş görenlerden oluşmaktadır.
3. Toplam içindeki oranı olarak okunabilir. Örneğin, kaydardığını ifade eden Marmara Bölgesi'ndeki iş görenlerin oranı toplumun %4,6 'sını oluşturmaktadır. Kaytardığını ifade eden Akdeniz Bölgesi'ndeki iş görenlerin oranı toplumun %4,7'sini oluşturmaktadır. Kaytardığını ifade eden Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki iş görenlerin oranı toplumun %3,5'ini oluşturmaktadır. Elde edilen sonuçlar Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18. İş Görenlerin Bölgelere Göre Kendilerini İfade Edişleri

		Bölgeler							Toplam	
		Marmara	Ege	Akdeniz	G. Dogu	Doğu	İç Anadolu	Karadeniz		
Kendisi	Kaytariyor	Sıklık	38	4	39	15	29	7	19	151
		Kaytarma içinde %	25,2	2,6	25,8	9,9	19,2	4,6	12,6	100,0
		Bölge içinde %	22,2	10,5	21,5	14,2	52,7	10,8	9,0	18,2
		Toplamın içinde %	4,6	0,5	4,7	1,8	3,5	0,8	2,3	18,2
	Kaytarmıyor	Sıklık	133	34	142	91	26	58	193	677
		Kaytarmama içinde %	19,6	5,0	21,0	13,4	3,8	8,6	28,5	100,0
		Bölge içinde %	77,8	89,5	78,5	85,8	47,3	89,2	91,0	81,8
		Toplamın içinde %	16,1	4,1	17,1	11,0	3,1	7,0	23,3	81,8
Toplam	Sıklık	171	38	181	106	55	65	212	828	
	Kaytarma %	20,7	4,6	21,9	12,8	6,6	7,9	25,6	100,0	
	Bölge içinde %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
	Toplamın içinde %	20,7	4,6	21,9	12,8	6,6	7,9	25,6	100,0	

Bölgelere göre iş görenlerin arkadaşlarını işten kaytariyor görmeleri arasında ilişkiyi belirlemek için, bu iki değişken çaprazlaştırılmıştır. Çaprazlaştırma sonucunda Ki-kare istatistiği anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=82,044$, $p=0,0001$). Ki-Kare tablosuna göre;

- Arkadaşlarını kaytariyor diyen 416 (%50,2) iş görenden % 35,3'ü (147) Karadeniz Bölgesi'ndeki iş görenlerden oluşmaktadır. Benzer şekilde kaytariyor diyen iş görenlerden %24,3'ü (101) Akdeniz bölgesindeki işgörenler iken %14,2'si (59) Marmara Bölgesi'ndeki iş görenlerden oluşmaktadır.
- Karadeniz Bölgesi'ndeki iş görenlerin (212) %69,3'ü (147) arkadaşının işten kaydardığını belirtmiştir. Akdeniz Bölgesi'ndeki iş görenlerin (181) %55,8'i (101) arkadaşlarının işten kaydardığını belirtmiştir.

- Marmara Bölgesi'nde iş gören 171 kişiden %34,5'i (59) arkadaşlarının işten kaydardığını ifade etmiştir.
- Toplam çalışanlar içerisinde % 17,8'i Karadeniz Bölgesi'ndeki iş görenler olup ve arkadaşlarının işten kaydardığını belirtmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 19'da verilmiştir.

Tablo 19. İş Görenlerin Bölgelere Göre Arkadaşlarını İfade Edişleri

		Bölgeler							Toplam	
		Marmara	Ege	Akdeniz	G.Dogu	Dogu	İçanadolu	Karadeniz		
Arkadaşı	Kaytarmıyor	Sıklık	59	9	101	38	38	24	147	416
		Kaytarma %	14,2	2,2	24,3	9,1	9,1	5,8	35,3	100,0
		Bölge içinde %	34,5	23,7	55,8	35,8	69,1	36,9	69,3	50,2
		Toplamın içinde %	7,1	1,1	12,2	4,6	4,6	2,9	17,8	50,2
	Kaytarmıyor	Sıklık	112	29	80	68	17	41	65	412
		Kaytarma %	27,2	7,0	19,4	16,5	4,1	10,0	15,8	100,0
		Bölge içinde %	65,5	76,3	44,2	64,2	30,9	63,1	30,7	49,8
		Toplamın içinde %	13,5	3,5	9,7	8,2	2,1	5,0	7,9	49,8
Toplam	Sıklık	171	38	181	106	55	65	212	828	
	Kaytarma %	20,7	4,6	21,9	12,8	6,6	7,9	25,6	100,0	
	Bölge içinde %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
	Toplamın içinde %	20,7	4,6	21,9	12,8	6,6	7,9	25,6	100,0	

Bölgelere göre iş görenlerin kendilerini dindar görmeleri arasında ilişkiyi belirlemek için, bu iki değişken çaprazlaştırılmıştır. Çaprazlaştırma sonucunda Ki-Kare istatistiği anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=13,702$, $p=0,033$). Ki-Kare tablosuna göre;

- Kendisini dindar gören 748 (%90,3) iş görenden % 26,7'si (200) Karadeniz Bölgesi'ndeki iş görenlerden oluşmaktadır. Benzer şekilde kendisini dindar gören %20,7'si (155) Akdeniz bölgesindeki iş görenler iken %20,1'i (150) Marmara Bölgesi'ndeki iş görenlerden oluşmaktadır.

- Karadeniz Bölgesi'ndeki 212 iş görenin % 94,3'ü (200) kendisini dindar olarak tarif etmiştir. Güneydoğu Bölgesi'ndeki iş görenlerin %95,3'ü, Doğu Anadolu bölgesindeki iş görenlerin %92,7'si, Akdeniz Bölgesi'ndeki iş görenlerin %85,6'sı, Ege Bölgesi'ndeki iş görenlerin %89,5'i ve Marmara Bölgesi'ndeki iş görenlerin % 87,7'si kendisini dindar olarak tarif etmiştir. Tüm iş görenlerin %90,3'ü kendisini dindar olarak görmekte olduğu belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 20'de verilmiştir.

Tablo 20. İş Görenlerin Bölgelere Göre Kendi Dindarlıklarını İfade Edişleri

		Bölgeler							Toplam	
		Marmara	Ege	Akdeniz	G. Dogu	Doğu	İç Anadolu	Karadeniz		
Kendisi	Kaytariyor	Sıklık	38	4	39	15	29	7	19	151
		Kaytarma içinde %	25,2	2,6	25,8	9,9	19,2	4,6	12,6	100,0
		Bölge içinde %	22,2	10,5	21,5	14,2	52,7	10,8	9,0	18,2
		Toplamın içinde %	4,6	0,5	4,7	1,8	3,5	0,8	2,3	18,2
	Kaytarmıyor	Sıklık	133	34	142	91	26	58	193	677
		Kaytarmama içinde %	19,6	5,0	21,0	13,4	3,8	8,6	28,5	100,0
		Bölge içinde %	77,8	89,5	78,5	85,8	47,3	89,2	91,0	81,8
		Toplamın içinde %	16,1	4,1	17,1	11,0	3,1	7,0	23,3	81,8
Toplam	Sıklık	171	38	181	106	55	65	212	828	
	Kaytarma %	20,7	4,6	21,9	12,8	6,6	7,9	25,6	100,0	
	Bölge içinde %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
	Toplamın içinde %	20,7	4,6	21,9	12,8	6,6	7,9	25,6	100,0	

Bölgelere göre işgörenlerin kadınların çalışma yaşamındaki varlığına yönelik ilişkiyi belirlemek için, bu iki değişken çaprazlaştırılmıştır. Çaprazlaştırma sonucunda Ki-Kare istatistiği anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=13,702$, $p=0,033$). Ki-Kare tablosuna göre;

- Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki iş görenlerin %72,7'si Kadınların Çalışma Yaşamındaki Varlığını olumsuz görürken, Karadeniz Bölgesi'ndeki iş görenlerin %52,4'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki iş görenlerin %45,3'ü, Marmara Bölgesi'ndeki iş görenlerin %42,7'si, Güney Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki iş görenlerin %41,5'i kadınların çalışma yaşamındaki varlığını olumsuz görmektedir.
- Kadınların çalışma yaşamındaki varlığına yönelik olumsuz tutum sergilenen 372 iş görenden %29,8'i Karadeniz Bölgesi'ndeki iş görenlerinden oluşurken %22'si Akdeniz, %19,6'sı Marmara ve 11,8'i Güney Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki iş görenlerden oluşmaktadır. Elde edilen sonuçlar Tablo 21'de verilmiştir.

Tablo 21. İş Görenlerin Kadınların Çalışma Yaşamındaki Varlığına yönelik Tutumları

		Bölgeler							Total	
		Marmara	Ege	Akdeniz	G.Dogu	Dogu	İcanadolu	Karadeniz		
Kadının iş yaşamındaki yerine tutum	Olumsuz tutum	Sıklık	73	10	82	44	40	12	111	372
		Kadın tutum içinde %	19,6	2,7	22,0	11,8	10,8	3,2	29,8	100,0
		Bölge içinde %	42,7	26,3	45,3	41,5	72,7	18,5	52,4	44,9
		Toplamın %	8,8	1,2	9,9	5,3	4,8	1,4	13,4	44,9
	Olumlu tutum	Sıklık	98	28	99	62	15	53	101	456
		Kadın tutum içinde %	21,5	6,1	21,7	13,6	3,3	11,6	22,1	100,0
		Bölge içinde %	57,3	73,7	54,7	58,5	27,3	81,5	47,6	55,1
		Toplamın %	11,8	3,4	12,0	7,5	1,8	6,4	12,2	55,1
Total	Sıklık	171	38	181	106	55	65	212	828	
	Kadın tutum içinde %	20,7	4,6	21,9	12,8	6,6	7,9	25,6	100,0	
	Bölge içinde %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
	Toplamın %	20,7	4,6	21,9	12,8	6,6	7,9	25,6	100,0	

Cinsiyete göre iş görenlerin kadınların çalışma yaşamındaki varlığına yönelik tutumlarına ilişkin ilişkiyi belirlemek için, iki değişken çaprazlaştırılmıştır.

Çaprazlaştırma sonucunda Ki-Kare istatistiği anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=4,883$, $p=0,027$). Ki-Kare tablosuna göre;

- 262 kadın iş görenin %39,3'ü kadınların çalışma yaşamındaki varlığına yönelik olumsuz tutum gösterirken, 566 erkek iş görenin % 47,5'i kadınların çalışma yaşamındaki varlığına yönelik olumsuz tutum göstermiştir. Olumsuz tutum sergilenen 372 iş görenden % 27,7'si kadınlardan oluşurken. %72,3'ü erkek iş görenlerden oluşmaktadır. Elde edilen sonuçlar Tablo 22'de verilmiştir.

Tablo 22. Cinsiyete Göre Kadınların Çalışma Yaşamındaki Varlığına yönelik Tutumları

			Kadının iş yaşamındaki Yerine yönelik tutum		Total
			Olumsuz tutum	Olumlu tutum	
Cinsiyet	kadın	Count	103	159	262
		% within Cinsiyet	39,3	60,7	100,0
		% within Kat kadın	27,7	34,9	31,6
		% of Total	12,4	19,2	31,6
	Erkek	Count	269	297	566
		% within Cinsiyet	47,5	52,5	100,0
		% within Kat kadın	72,3	65,1	68,4
		% of Total	32,5	35,9	68,4
Total	Count	372	456	828	
	% within Cinsiyet	44,9	55,1	100,0	
	% within Kat kadın	100,0	100,0	100,0	
	% of Total	44,9	55,1	100,0	

İş görenlerin kendilerini ve arkadaşlarını işten kaytarma algılamaları çaprazlaştırılmış ve ilişkiler araştırılmıştır. İlişkiler Ki-kare analizi ile araştırılmıştır. İki

değişken arasındaki ilişkiye yönelik Ki-kare değeri anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=4,883$, $p=0,027$).

Kadınların çalışma yaşamındaki varlığına yönelik tutumlarına ilişkin ilişkiyi belirlemek için iki değişken çaprazlaştırılmıştır. Çaprazlaştırma sonucunda Ki-Kare istatistiği anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=6,474$, $p=0,011$). Ki-Kare tablosuna göre;

- Kendisini kaytarıyor gören 151 iş görenden %59,6'sı arkadaşının da işten kaydardığını düşünmektedir. Kendisini kaytarmıyor gören 677 iş görenden % 48,2'si arkadaşının kaydardığını düşünmektedir.
- İş arkadaşını kaytarıyor gören 416 iş görenden 21,6 sı kendisini kaytarıyor olarak görmektedir. İş arkadaşını kaytarıyor gören 416 iş görenden %78,4'ü kendisini kaytarmıyor olarak görmektedir. Kendisini işten kaytarmıyor olarak gören 412 iş görenden %14,8'ikendisini de kaytarıyor olarak görmektedir. Elde edilen sonuçlar Tablo 23'de verilmiştir.

Tablo 23. İş Görenlerin Kendilerini Ve Arkadaşlarını İşten Kaytarma Algılamalarına Yönelik Tutumları

			Arkadaşı kaytarıyor mu?		Total
			Kaytarıyor	Kaytarmıyor	
Kendisi kaytarıyor mu?	Kaytarıyor	Sıklık	90	61	151
		Kendi %	59,6	40,4	100,0
		Arkadaş %	21,6	14,8	18,2
		Toplamın %	10,9	7,4	18,2
	Kaytarmıyor	Sıklık	326	351	677
		Kendi %	48,2	51,8	100,0
		Arkadaş %	78,4	85,2	81,8
		Toplamın %	39,4	42,4	81,8
Toplam	Sıklık	416	412	828	
	Kendi %	50,2	49,8	100,0	
	Arkadaş %	100,0	100,0	100,0	
	Toplamın %	50,2	49,8	100,0	

İş görenlerin kendisini dindar görme ile kendini işten kaytarma görüşleri çaprazlaştırılmış ve Ki-Kare anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=16,689$, $p=0,0001$). Ki-Kare analizine göre;

- Kendisini kaytarıyor gören 151 iş görenden 123'ü %81,5'i kendisini dindar olarak görürken %18,5'i ise kendisini dindar görmemektedir. Kendisini işten kaytarmayan gören 677 işg örenden %92,3'ü kendisini dindar olarak ifade etmiştir. Kendisini dindar gören 748 iş görenden %16,4'ü kendisini işten kaytarıyor görürken kendisini dindar görmeyen 80 iş görenden %35'i işten kaydardığını ifade etmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 24'de verilmiştir.

Tablo 24. İş Görenlerin Kendilerini Kaytarma ve Dindar Algılamalarına Yönelik Tutumları

			Dindarlık durumu		Toplam
			Dindar	Dindar değil	
Kendisi kaytarıyor mu?	Kaytarıyor	Sıklık	123	28	151
		Kendi kaytarma %	81,5	18,5	100,0
		Dindarlık %	16,4	35,0	18,2
		Toplamın %	14,9	3,4	18,2
	Kaytarmıyor	Sıklık	625	52	677
		Kendi kaytarma %	92,3	7,7	100,0
		Dindarlık %	83,6	65,0	81,8
		Toplamın %	75,5	6,3	81,8
Toplam	Sıklık	748	80	828	
	Kendi kaytarma %	90,3	9,7	100,0	
	Dindarlık %	100,0	100,0	100,0	
	Toplamın %	90,3	9,7	100,0	

İş görenlerin arkadaşlarını işten kaytarma görüşleri ile kadınların çalışma yaşamındaki varlığına yönelik tutumları çaprazlaştırılmış ve Ki-Kare anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=49,011$, $p=0,0001$). Ki-Kare analizine göre;

- Arkadaşlarını kaytarıyor olarak gören 416 iş görenin %57'si kadınların çalışma yaşamındaki varlığına yönelik tutumları olumsuzluk gösterirken, arkadaşlarını işten kaytarmıyor olarak gören 412 iş görenden %32,8'i 57'si kadınların çalışma yaşamındaki varlığına yönelik tutumları olumsuzluk göstermektedir.
- Kadınların çalışma yaşamındaki varlığına yönelik tutumları olumsuz olan 372 iş görenin %63,7'si işyerinde arkadaşının işten kaydardığını düşünmektedir. Benzer şekilde kadınların çalışma yaşamındaki varlığına yönelik tutumları olumlu olan 456 iş görenin %39,3'ü işyerinde arkadaşlarının kaydardığını düşünmektedir.
- Toplamda iş görenlerin %28,6'sı hem Kadınların çalışma yaşamındaki varlığına yönelik tutumları olumsuzluk gösterirken hem de arkadaşlarını işten kaytarıyor olarak göstermişlerdir. Elde edilen bulgular Tablo 25'de verilmiştir.

Tablo 25. İş görenlerin Kendilerini Kaytarma İle Kadınların Çalışma Yaşamındaki Varlığına Yönelik Tutumları

			Kadına yönelik tutum		Toplam
			Olumsuz tutum	Olumlu tutum	
Arkadaş kaytarıyor mu?	Kaytarıyor	Sıklık	237	179	416
		Arkadaş kaytarma durumu %	57,0	43,0	100,0
		Kadına yönelik tutum %	63,7	39,3	50,2
		Toplam %	28,6	21,6	50,2
	Kaytarmıyor	Sıklık	135	277	412
		Arkadaş kaytarma durumu %	32,8	67,2	100,0
		Kadına yönelik tutum %	36,3	60,7	49,8
		Toplam %	16,3	33,5	49,8
Toplam	Sıklık	372	456	828	
	Arkadaş kaytarma durumu %	44,9	55,1	100,0	
	Kadına yönelik tutum %	100,0	100,0	100,0	
	Toplam %	44,9	55,1	100,0	

Kadının çalışmasına yönelik tutum ve sosyal kaytarma davranışında dindarlık düzeyinin etkisinin araştırıldığı çalışmada incelenen değişkenler arasındaki korelasyonlar Pearson korelasyon katsayısı ile araştırılmıştır. Değişkenler arası korelasyon matrisi Tablo 26’da verilmiştir. Tablo 26’a göre;

- İş görenlerin **kendini kaytarıyor** görmemesi ile dindarlık algılaması arasında aynı yönde 0,337 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre işgörenlerin kendilerini dindar görmelerinde gerçekleşen bir birimlik artış kendilerini işten kaytarmıyor algısını 0,337 birim artırmaktadır (p=0,0001).
- İş görenlerin **arkadaşını kaytarıyor görmesi** ile kadının çalışma yaşamındaki varlığına yönelik tutumları arasında aynı yönde 0,247 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen ilişkiye göre iş görenlerde arkadaşını kaytarıyor görmesinde gerçekleşen bir birimlik artış kadının çalışma yaşamındaki varlığına yönelik olumsuz tutumlarını 0,247 birim artırmaktadır (p=0,0001).
- İş görenlerin kendilerini dindar görmesi ile kadının çalışma yaşamındaki varlığına yönelik tutumları arasında aynı yönde 0,10 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen ilişkiye göre işgörenlerde kendilerini dindar görmelerinde gerçekleşen bir birimlik artış kadının Çalışma Yaşamındaki Varlığına Yönelik olumsuz tutumlarını 0,10 birim artırmaktadır (p=0,004).

Tablo 26. Değişkenler Arası Korelasyonlar

		KK	AK	DINT	KADINT
KK	R	1	-,036	,337**	-,038
	P		,295	,000	,280
AK	R		1	,041	,247**
	P			,238	,000
DINT	R			1	,100**
	P				,004
KADINT	R				1
	P				

İş görenlerin bağımlı değişkenlere verdikleri puanların cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği Bağımsız Çift Örneklem t testi ile araştırılmıştır. **Birbirinden bağımsız iki ana küleden çekilen örnek istatistiklerinden yararlanılarak ana kütle parametrelerine yönelik kurulan hipotezlerin test edilmesinde kullanılan bir yöntemdir** (Hamarat 2016). Bağımsız Çift Örneklem t Testine göre sadece İş görenlerin, Kadınların Çalışma Yaşamındaki Varlığı İle Tutumlarına yönelik ölçeğe verilen puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Bu farklılığa göre erkek iş görenlerin, kadının çalışma yaşamına yönelik olumsuz tutumları, kadın iş görenlerin tutumundan daha yüksek bulunmuştur ($t=-5,281$ $p=0,0001$). Elde edilen sonuçlar Tablo 26'da verilmiştir

İş görenlerin bağımlı değişkenlere verdikleri puanların işgörenlerin eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediği Tek Yönlü Varyans Analizi ile araştırılmıştır. **Tek yönlü varyans analizi, bağımsız k grubun ortalamalarının testidir. İkidenden fazla birbirinden bağımsız anakütle ortalamasının birbirine eşit olup olmadığını test etmek için tek yönlü varyans analizinden yararlanır** (Hamarat 2016). Tek Yönlü Varyans Analizi'ne göre sadece **İş görenlerin, kadınların çalışma yaşamındaki varlığı ile tutumları** ölçeğine verilen puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ($F=2,985$ $p=0,018$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu görebilmek için grupların varyansları homejen olmadığından Tamhane çoklu karşılaştırma testine başvurulmuştur. Tamhane çoklu karşılaştırma testine göre eğitimi lisans olan iş görenlerle eğitimi lisansüstü olan iş görenlerin **kadınların çalışma yaşamındaki varlığı tutumları** arasında farklılık olduğu belirlenmiştir. Bu farklılığa göre lisansüstü mezunu iş görenlerin **Kadınların Çalışma Yaşamındaki Varlığı Tutumları** puanı lisans eğitimine sahip olanlardan daha yüksek bulunmuştur ($p=0,030$).

5.TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1.Tartışma

Türkiye'nin yedi coğrafik bölgesinden otel işletmelerinde çalışan turizm yöneticisi ve yönetici olmayan çalışanların kadının çalışmasına karşı tutum, dindarlık düzeyi, öz kayıtarma ve sosyal kayıtarma algısının araştırıldığı bu çalışması önemli bulgularla sonuçlanmıştır. Çalışmada öncelikle demografik profil açısından kısaca irdeleme yapılması öngörölmüş ardından değişkenlerin kendi ilişkilerine yönelik değerlendirmeye gidilmiştir.

- Araştırmaya dahil olan kadın oranı ya da kadın çalışan sayısı %31,6 olup çalışma yaşamındaki kadın oranının Türkiye ortalamasının üstündedir. Konaklama sektöründeki oran da bu oranın altındadır. Turizm Bakanlığı Uzmanı Esra Bıçakçı'nın verilerine göre (2009), Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı ortalama %30, erkeklerin oranı %70'dir. Hizmet sektöründe çalışanların içindeki kadınlarımızın oranı %57,5 dir. Turizm endüstrisinde istihdam edilen kayıtlı çalışanların sadece %25'i kadınlardan oluşmaktadır. Konaklama sektöründe 24 bin, yemek sektöründe 27 binden biraz fazla, havacılık alanında 2 bin, seyahat acentelerinde ise 12 binden fazlasını kadın işgücümüz oluşturmaktadır.
- Evli oranı %39,5 olup otelcilik çalışma süre ve vardiyası evliliği zorlaştırmaktadır.
- Çalışan yönetici oranına bakılınca %87,5 oranında çalışan görölmektedir. Denetim alanı açısından bu oran normaldir. Yaklaşık 9 çalışana bir yönetici düşmektedir. Doğal olarak yönetici/yönetici olmayan oranında bu yönlü bir durum kaçınılmazdır. Çalışma yöneticilere odaklandığı ve karşılaştırma istenilen durum için kabul edilebilir hatta yöneticilerin çalışmaya ilgisini gösteren bir orandır.
- Yaş açısından medyan yaş 27, yaş ortalaması 28, 38 olup genel olarak sektörde genç yaş gruplarının istihdamıyla uyumlu bir orandır. Yaş yükseldikçe çalışan oranı düşmektedir.

- Bölgeler açısından bakılınca, turistik otelcilik yönünden öncü olan Akdeniz, Ege ve Marmara bölgeleri %47,2 düzeyinde örnekleme dahil edilmiş olup gelişmekte olan bölgeler örnekleme yeterli oranda temsil edilmektedir.
- Dindarlık boyutları çalışmanın temel sorularından olmamakla beraber, alt boyutlara bakıldığında en yüksek ortalama ilişki boyutunda, en düşük ortalama davranış ibadet boyutunda görülmekle beraber boyutlar arasında büyük fark söz konusu değildir.
- Demografik yönden temel değişkenler bağlamında farklılıklar, cinsiyet yalnızca kadının çalışmasına yönelik tutumda cinsiyetler arası farklılık bulunmuştur. Erkeklerin ortalaması kadınlardan yüksek çıkmıştır. Ölçek kadının çalışmasına karşıtlık üzerine oluşturulduğundan, yüksek ortalamaya sahip erkekler kadının çalışmasına karşı durmaktadır. Literatürde benzer sonuçlar söz konusu olup, kadının çalışma engeli arasında erkek engeli (baba, koca vb.) önemli nedenlerden sayılmaktadır.
- Kadının dindarlık düzeyi ortalama olarak erkekten yüksek olsa da anlamlı bir fark göstermemesi şaşırtıcıdır. Kadının daha dindar olduğu yönünde bazı araştırmalar (Mutlu, 2013; Gültekin, 2014) olsa da erkeklerin daha dindar olduğu yönünde bulgular da mevcuttur (Uçanok, 2004).

Medeni durum: Hiçbir değişkende farklılık bulunmamıştır.

Pozisyon: Yönetici ve çalışan ayrımı yapılan pozisyon gruplarında sadece sosyal kaytarma açısından farklılık görülmüştür. Çalışanların sosyal kaytarma puanları yöneticilerin sosyal kaytarma puan ortalamalarından anlamlı biçimde farklılık göstermektedir. Kısacası, çalışanlar düzeyinde iş arkadaşları kaytarmaktadır. Sosyal kaytarma düzeyi çalışanlar arasında anlamlı düzeyde yüksek görülmektedir.

Eğitim: Eğitim yönünden kategorilerin kadının çalışmasına yönelik tutumları farklılık göstermektedir. Lisansüstü eğitilmişler lisanslılara göre daha fazla düzeyde kadının çalışmasına karşı çıkmaktadır. Bu bulgu şaşırtıcıdır, zira eğitim düzeyi yükseldikçe

kadının çalışmasına destek olma oranı yüksek olması gerekirdi (Kuzgun ve Sevim, 2004). Dindarlık yönünden de eğitimle ters yönlü bir ilişki söz konusudur ((Emre ve Yapıcı, 2015).

Bölge: Çalışmanın en önemli boyutlarından olan bölge değişkeni, dindarlık, kadının çalışması yönünden özellikle önem arz etmektedir. Tüm değişkenler (kaytarma, dindarlık, kadının çalışması) açısından bölgeler yönünden anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Buna göre,

- Öz kaytarma düzeyi en düşük yani kaytarmayan bölge olarak Karadeniz, Ege, İç Anadolu sıralanırken, kaydardığını ifade edenlerin bölgesi sırasıyla Doğu Anadolu, Marmara ve Akdeniz olarak sıralanmaktadır.
- Sosyal kaytarma algısı ya da iş arkadaşlarının kaydardığını değerlendiren sonuçlara göre Karadeniz, Doğu Anadolu ve Akdeniz Bölgesi çalışanları arkadaşlarının kaydardığını ileri sürerken, Ege, İç Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde sosyal kaytarma daha düşük görülmektedir.
- Kadının çalışmasına karşı tutumda Doğu Anadolu, Karadeniz ve Akdeniz sıralanırken, kadının çalışmasına daha az olumsuz tutum sergileyen bölgeler İç Anadolu, Ege ve Güneydoğu olarak sıralanmıştır.
- Dindarlık düzeyi açısından, en dindar bölge Karadeniz iken onu sırasıyla Güneydoğu, İç Anadolu izlemektedir. Turizm bölgelerinden Marmara en az dindar iken onu Doğu Anadolu, Ege ve Akdeniz izlemektedir. Yapılan araştırmalarda (Örn. Kızılgöçer, 2016) Doğu Karadeniz öne çıkmaktadır.

Temel Değişkenler Arası İlişkilere Bakıldığında;

- Kendini kaytarmıyor olarak gören (öz kaytarma algısı düşük) iş görenlerin dindarlık tutumu, kendini kaytarmıyor gören iş görenlerin dindar tutumundan daha yüksek görülmekte, yani kaytarmıyorum diyenler daha dindar düzeyde çıkmaktadır. Hileyi dışlayan dindarlık değeri dikkate alınca dindarın kaytarmaması beklenmektedir. Allah korkusu hileyi kaytarmayı ters yönlü etkilemelidir. Konu ile ilgili bir araştırma olmamakla birlikte varsayım bu yöndedir (Kayadibi, 2011).

- Arkadaşlarını işten kaytarıyor olarak gören iş görenlerin (sosyal kaytarma), kendilerini de işten kaytarıyor olarak görmektedirler. Yani sosyal kaytarma algısı yüksek olanların öz kaytarma algıları yüksek çıkmıştır. Sosyal kaytarma davranışı sergileyen çalışanların, diğer grup arkadaşlarının da sosyal kaytarma yaptıklarına inandıkları ve bu şekilde bir savunma mekanizması geliştirdikleri ileri sürülmektedir (Vaartstra, 2012). Buradan hareketle, sosyal kaytarma algısının yüksek olduğu yerde öz kaytarmanın da yüksek olması beklenebilir. Yapılan çalışmalar, etkileşimli grup çalışması olan iş ortamlarında, bireyin iş arkadaşının sosyal kaytarma davranışını algıladıktan sonra kendisinin de sosyal kaytarma davranışı sergilemeye başladığını ortaya koymaktadır (Kerr, 1983; Liden vd., 2004; Şeşen ve Kahraman, 2014).
- Arkadaşlarının işten kaydardığını düşünen iş görenler kadının çalışmasına karşı daha olumsuz tutuma sahiptirler. Araştırmalara göre (Bebekoğlu ve Wasti, 2002) cinsiyet temelli düşmanca davranışların tatminsizliğe ve kaytarmaya neden olduğu ileri sürülmektedir. Bu açıdan kadının çalışmasına karşı tutumun kişide kaytarmayı ve tatminsizliği tetikleyeceği düşünülebilir.

5.2.Sonuç

Otel işletmelerinde çalışanların dindarlık düzeyinin kişisel öz kaytarmaya, sosyal kaytarmaya ve kadının çalışmasına karşı tutuma etkisi bu tez çalışmasının ana konusudur. Otellerde hizmet kalitesi ve turist memnuniyeti için insan davranışı önemlidir. Tutumlar davranışların öncülü ve habercisidir. Farklı araştırmalarla özellikle demografik değişkenlerin dindarlık yönünden incelendiği ancak farklı sonuçlara ulaşıldığı da görülmektedir. Diğer yandan sosyal kaytarma algısı yoluyla iş arkadaşlarının kaytarma düzeyleri yaygın olarak araştırılmıştır. Aynı şekilde çalışma yaşamında kadının çalışmasına yönelik tutum farklı yazarlarca araştırılmıştır. Bu çalışmada bu ayrı ayrı araştırma kümesi tek bir araştırma içinde araştırılarak çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Bu alanda mevcut taramalar ışığında ilk araştırma sayılacak bu tezin bulgularından hareketle, şu yargılara ulaşılmıştır:

- Dindarlık otel işletmelerinin çalışanlarında da önemli bir özellik olup bölgesellik başta olmak üzere farklılıklar göstermektedir.
- Otel çalışanlarında sosyal kaytarma algısı mevcut olup çeşitli demografik değişkenler ışığında farklılıklar göstermektedir.
- Otel çalışanlarında sosyal kaytarma aynı zamanda öz kaytarma göstergesi olarak kullanılabilir.

5.3.Öneriler

Bu tez çalışmasında araştırmacılara ve otel yöneticilerine yönelik geliştirilen öneriler şunlardır:

Otel Yöneticilerine Öneriler:

- Otel yöneticileri sosyal kaytarmayı azaltmak üzere öz kaytarma algı düzeyini düşürecek yöntemler geliştirebilirler. Yani işe yönelik değer ile sosyal değer yönünden ilişki sağlayıcı faaliyetler geliştirebilirler (ödülleri vb.).
- Otel yöneticileri kadınların çalışmasına olumsuz bakabilecek personeline yönelik eğitimler (kadın erkek fırsat eşitliği eğitimi, kefe) düzenleyerek olumlu bakışa katkı sağlayabilirler.
- Oteller kurumsal sosyal sorumluluk çerçevesinde kadına yönelik kampanyalarda yer alabilir ve sponsor olabilirler.
- Karadeniz, Doğu Anadolu ve Akdeniz Bölgesi kadının çalışmasına karşı tutumun yüksek olduğu bölgelerdir. Sosyal kaytarma algısının da en yüksek olduğu bölgeler bu üç bölgedir. Dolayısıyla, sosyal kaytarma ile kadın karşıtlığının bir arada olması bu bölgelerde yer alan otel yöneticilerini, çalışanların turizm değerleri yönünden geliştirilmesi sorumluluğu ile baş başa bırakmaktadır. Konunun bir acil eğitim konusu olduğunu yöneticiler yapacakları faaliyetlerle göstermelidirler.
- Türk toplumunda dindarlık ve muhafazakarlık düzeyi Avrupa ülkelerinin ilk sırasındadır. Bu çalışmada da dindarlık düzeyi yüksek çıkmıştır. Tüm otel yöneticilerinin yerel değerler ve dindarlık hassasiyetlerini dikkate alarak çalışanların

çok kültürlü ve evrensel değerlere yönelik farkındalık eğitimlerine odaklanmaları gerekmektedir. Türkiye Avrupa ülkeleri çıkışlı turist çeken bir ülkedir. Yani Türk turizm pazarı Avrupa'dır. Bu Pazar açısından çalışanların muhafazakarlık odağı ile turistlere özellikle de Hristiyan olan bu pazara karşı özenli olunmalı ve ülke turizmüne algısal engeller önlenmelidir.

-

Araştırmacılara Öneriler:

- Yöneticinin kadın mı yoksa erkek mi olmasının istenildiğine dair bir çalışma yapılabilir. Kadın yöneticilerin astı olarak çalışma tutumu kadının çalışmasına karşı tutumda bir değişken olarak araştırmaya dahil edilebilir.
- Sosyal kaytarmanın nedeni iş tatminsizliği(ücret vb.) mi yoksa örgütsel çatışma mı sorusu sosyal kaytarma ile incelenebilir.
- Kadının çalışmasına olumsuz bakan bölgelerin genel sosyal kadın algısı ölçülerek karşılaştırmaya gidilebilir.
- Otel çalışanlarında dindarlık düzeyini arttıran veya azaltan makro-mikro nedenler sorgulanabilir. İlgili bölgede ve otelde dindarlığı güçlendiren ritüel, ortam ve etkinlikler araştırılabilir.

KAYNAKÇA

Aggarwal, P. ve O'Brien, C.L., 2008, Social loafing on group projects: Structural antecedents and effect on student satisfaction,,*Journal of Marketing Education*, 30, 255-264.

Akgündüz, Y., Akdağ, G., Güler, O., Sünnetçioğlu, S. 2014, İşten Ayrılma Niyeti Ve Aşırı Rol Yükünün Otel Çalışanlarının Sosyal Aylaklık Davranışlarına Etkisi, *DEÜ SBE Dergisi*, 16(4), 515-536.

Aydınalp, Halil, 2004, Türkiye’de Dinî Yapı: Örnek Alanlar Üzerinden bir Tasvir”, Dindarlık Olgusu (Sempozyum Tebliğ ve Müzakereleri), *Kurav Yay.*, İst.

Bebekoğlu, G., ve Wasti, A. 2002, Çalışan kadınlara yönelik cinsiyet temelli düşmanca davranışların sebepleri ve sonuçları üzerine bir araştırma. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2, 215-238.

Charbonnier, Emmanuelle, Huguët, Pascal, Brauer, Markus, Monteil, Jean-Marc 1998, Social loafing and self-beliefs: People's collective effort depends on the extent to which they distinguish themselves as better than others. *Social Behavior and Personality*, 26 (4), 329-340.

Cirhinlioğlu F.G. ve Ok, Ü., 2011, Kadınlar mı Yoksa Erkekler Mi Daha Dindar? *Journal of World of Turks*, 3(1), 121-141.

Çıtak, A., 2008, Kadınların Çalışmasına Yönelik Tutum: Cinsiyet, Cinsiyet Rolü Ve Sosyoekonomik Düzeye Göre Bir Karşılaştırma, Yüksek Lisans Tezi, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Ana Bilim Dalı*, Ankara.

Çolak, G., 2012,Önbüro Hizmetleri. *Murathan Yayınevi*. Ankara.

Demir, N., Ekim 2014, İş Hayatında Kadın, *Kalkınmada Anahtar Verimlilik*, Sayı:310
<https://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/news/is-hayatinda-kadin/1854> (Erişim: 25.08. 2016).

Demir Uslu, Y.ve Çavuş, M.F.,2014, Örgütsel Adalet ve Kaytarma Davranışları, *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, sayı 9, 51-54

Doğan, A., Bozkurt, S., Demir, R.,2012,Sosyal Kaytarma Davranışı İle Algılanan Görev Görünürlüğü Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 53-79.

Doğan, Ş.,2016, Dindarlık-Muhafazakâr Aile Değerleri İlişkisi, *Humanitas*, 4(7), 159-188.

Emre, Yusuf ve Yapıcı, Asım, 2015, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Vatandaşlarının Değer Yönelimleri. *Turkish Studies International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*,10(2), 329-350.

Erdoğan, E., 2015,Tanrı Algısı, Dini YönelimBiçimleri Öznel Dindarlığın Psikolojik Dayanırlılıkla İlişkisi Ve: Üniversite Örnekleme, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(29).

Erkol, M., 2015, Türkiye’de Dini Hayatı Anlamlandırmak: Dindarlık Olgusu ve Dindarlığın Ölçülmesi, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 131-161

Eroğlu, Feyzullah, 2010, Davranış Bilimleri, 10. Baskı, *Beta Basım A.Ş.*, İstanbul.

Etemadi M, Darab MG, Khorasani E, Moradi F, Vazirinasab H., 2015, Social loafing among nurses and its relation with organizational justice. *Int J Educ Psychol Res*,1, 125-30

Gabrenya, WK Jr., Latane, B, ve Wang, Y., 1983, Social loafing in cross-cultural Perspective, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 14, 368-384.

Giddens, Anthony (2008), *Sosyoloji*, Haz. Cemal Güzel, Kırmızı Yayınları, İstanbul.

Gilovich, T., Medvec, V.H., ve Savitsky, K., 2000, The spotlight effect in social judgment: An egocentric bias in estimates of the salience of one's own actions and appearance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 211-222.

Gültekin, M., 2014, Bilimsel Araştırmalarda Kadın- Erkek Farklılıkları, *Aile Akademisi Derneği*, Bursa.

Gümüş, M.ve Kulakoğlu Dilek, N.,2016, Turizm Hareketlerinin Sınıflandırılması ve Turizmin Gelişimini Etkileyen Unsurlar (ss.20-45). İçinde Genel Turizm Bilgisi (Ed. Oktay Emir), 1.Basım, *Anadolu Üniversitesi Yay.*, No.3270, Eskişehir

Güney, Salih., 2006, Davranış Bilimleri, 3. Baskı, *Nobel Yayın Dağıtım*, Ankara.

Hamarat, B., 2016, İstatistik. *Paradigma Akademi Yayınları*. Çanakkale

Harcum, E. R. ve Badura, L. L., 1990, "Social Loafing as Response to an Appraisal of Appropriate Effort", *The Journal of Psychology*, 124 (6), 629-637.

Hofstede, G., 1980, Motivation, Leadership and Organization: Do American Theories Apply Abroad?, *Organizational Dynamics*, 9(1),42-63.

Hofstede, G and Bond, MH., 1988, The Confucius Connection: From Cultural Roots to Economic Growth", *Organizational Dynamics*, 16(4),4-21.

Høigaard, R., Fuglestad, S., Peters, D.M., de Cuyper, B., De Backer, M. and Boen, F., 2010, Role Satisfaction Mediates the Relation Between Role Ambiguity and Social

Loafing Among Elite Women Handball Players, *Journal of Applied Sport Psychology*, 22, 408-419.

İlgın, B., 2010, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Oluşumunda ve Sosyal Kaytarma ile İlişkinde Duygusal Zeka ve Lider Üye Etkileşiminin Rolü, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi SBE, Ankara.

Ingham, A. G., Levinger, G., Graves, J., ve Peckham, V., 1974, The Ringelmann Effect: Studies of Group Size and Group Performance, *Journal of Experimental Social Psychology*, 10(4), 371-384.

Kağıtçıbaşı, Çiğdem., 1985, İnsan ve İnsanlar, *Beta Basın Dağıtım*, İstanbul

Karagöz, Y., 2014, Biyoistatistik. *Nobel Yayınevi*. 1. Baskı. Ankara

Karau, S. J., ve Williams, K. D., 1993, Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 681-706. doi:10.1037//0022-3514.65.4.681

Karau, S. J. ve Williams, K. D., 1997, The effects of group cohesiveness on social loafing and social compensation. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, 1, 156-168.

Kashima, Y, Yamaguchi, S, Kim, U, Choi, S, Gelfand, MJ, ve Yuki, M, 1995, Culture, gender, and self: A perspective from individualism-collectivism research, *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 925-937.

Kaya, F. Şule ve Uysal, V., 2015, Günümüzde Dindarlık Ve Toplumsal Cinsiyet Rolü Algıları Üstüne Bir Araştırma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(36), 646-662.

Kayadibi, F., 2011, Sosyolojik Açından İslam Dini ve Çalışma İlişkisi, Erişim: <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusoskon/article/view/1023004837> (Erişim 18.06.2016)

Kızılgöç, M.,2016, Dindarlık Üzerine Meta-Analitik Bir Çalışma Doğu Karadeniz Örneği,*İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5 (4), 1143-1163.

Koç, M., 2010, Demografik Özellikler İle Dindarlık Arasındaki İlişki: Yetişkinler Üzerine Ampirik Bir Araştırma, *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*,19(2), 217-248.

Koçak, N., 2016,Turizm Endüstrisinin Bileşenleri (ss.66-89). İçinde Genel Turizm Bilgisi (Ed. Oktay Emir), 1.Basım, *Anadolu Üniversitesi Yay.*, No.3270, Eskişehir

Kugihara, N., 1999, Gender and Social Loafing in Japan, *The Journal of Social Psychology*, 139, 516-526.

Kurt, A., 2009, Dindarlığı Etkileyen Faktörler, *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi*, 18(2), 1-26.

Kuşdil, M.E. ve Kağıtçıbaşı, Ç., 2000, Türk Öğretmenlerin Değer Yönelimleri ve Schwartz Değer Kuramı, *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(45), 59-76.

Kuzgun, Y. ve Sevim, A. S., 2004, Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37 (1), 14-27.

Latane, B., Williams, K., & Harkins, S., 1979, Many Hands Make Light the Work: The Causes and Consequences of Social Loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(6), 822-832

Liden, R. C., Wayne, S. J., Jaworski, R. A., ve Bennett, N., 2004, Social Loafing: A Field Investigation. *Journal of Management*, 30(2), 285-304.

Lorcu, Fatma., 2015, SPSS Uygulamalı Örneklerle Veri Analizi. *Detay yayıncılık* 1. Baskı, Ankara

Mehmedoğlu, A. U., 2006, İlahiyat fakóltesi öğrencilerinin değer yönelimleri ve dindarlık – değer ilişkisi: M. Ü. İlahiyat Fakóltesi örneği. *M. Ü. İlahiyat Fakóltesi Dergisi*, 30, 133 – 167.

Mulvey, P.W. ve Klein, H. J., 1998, The impact of perceived loafing and collective efficacy in group goal processes and group performance. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 74, 62-87.

Mutlu, E., 2013, İç güdümlü ve dış güdümlü dindarlık ile ölüm kaygısı arasındaki ilişki: üniversite öğrencileriyle bir çalışma, Yüksek Lisans Tezi, *İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Psikoloji Anabilim Dalı, <http://193.255.56.48:8080/jspui/handle/1/1025> (Erişim: 10.02. 2016).

Ok, Ü., 2011, Dini tutum ölçeği: ölçek geliştirme ve geçerlik çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(2), 528-549.

Onay, A., 2002, Dini Yönelim Ölçeği. *İslamiyet Dergisi*. 5 (4), 181-192.

Onay, A., 2004, Dindarlık, etkileşim ve değişim, *DEM*, İstanbul

Önder, N., 2013, Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61

Öneren, M., Çiftçi, G.E. ve Özder, N., 2014, Çalışanlarda Kadın İş Gücü Algısı. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 324-358.

Peker, H., 2008, Din Psikolojisi, *Çamlıca Yayınlar*, İstanbul.

Petty, R. E., Harkins, S. G., Williams, K. D., ve Latane, B., 1977, The Effects of Group Size on Cognitive Effort and Evaluation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 3(4), 579-582.

Quliyeva, Shanay, 2012, Kadının çalışmasına yönelik tutumlar: Azerbaycan – Türkiye karşılaştırılması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, *Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Psikoloji Bölümü, Sosyal Psikoloji Anabilim Dalı.

Shariff AF, Rhemtulla M., 2012, Divergent Effects of Beliefs in Heaven and Hell on National Crime Rates. *PLoS ONE* 7(6): e39048. doi:10.1371/journal.pone.0039048

Şentürk, F. Kerem., 2014, Otel İşletmelerinde Stratejik Yönetim Araçları Kullanımı Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, *Akdeniz Üniversitesi, SBE, Turizm İşletmeciliği ABD, Antalya*.

Şeşen, H., Kahraman, Ç.A., 2014, İş Arkadaşlarının Sosyal Kaytarmasının, Bireyin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Kendi Kaytarma Davranışlarına Etkisi, *İş ve İnsan Dergisi*, 1 (1), 43-51.

Simms, Ashley ve Nichols, Tommy, 2014, Social Loafing: A Review of the Literature, *Journal of Management Policy and Practice*, 15(1), 58-67.

Sönmez, B. ve Adiller, S., 2015, Kadınların Çalışmalarına Yönelik Tutumlar: Türkiye ve Makedonya Örnekleminin Karşılaştırılması. *Nesne*, 3 (6), 1-27.

Tsaw, Diana, Susan Murphy and Jeremy Detgen, 2011, Social Loafing and Culture: Does Gender Matter?, *International Review of Business Research Papers*7(3), 1 - 8

Tribe John, 1997, The Indiscipline of Tourism », *Annals of Tourism Research*, 24(3), 638-657.

TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2013

TÜİK 2016, İstatistiklerle Kadın 2015, *TÜİK Haber Bülteni*, Sayı:21519, 7 Mart 2016

Turan, Y., 2009, Kişilik Özellikleri ve Dinsel Yönelimler Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, *Marmara Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İlahiyat Anabilim Dalı Felsefe ve Din Bilimleri Bilim Dalı, İstanbul

Uçanok, B., 2004, Çalışma Ahlakının Kontrol Odağı, Dindarlık ve Demografik Değişkenlerle İlişkisi. *M.Ü. Örgütsel Davranış Anabilim Dalı Bülteni*,9, 3-18.

UYSAL V., 2001, Günümüz Türk Toplumunda Dinsellik ve Kadın/Erkek Aleyhtarı Tutumlar,*MÜİF Dergisi*, S.20

Veysel Uysal, 2006, Türkiye’de Dindarlık ve Kadın, *Dem Yay.*, İst.

Uysal, V., 2007, Kentsel Hayatta Dindarlık ve Oruç ibadetinin Bireysel-Toplumsal Yansımaları, *M.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 32(1), 19-44

Vaartstra, Matthew, Fall 2012, Perfectionism and Perceptions of Social Loafing in Youth Soccer Players, *University of Alberta, Faculty of Graduate Studies and Research, Master of Arts*, Edmonton, Alberta.

Yapıcı, A., 2007, Ruh Sağlığı ve Din Psiko-Sosyal Uyum ve Dindarlık, *Karahan Kitabevi*, Adana.

Yapıcı, A. ve Zengin, S. Z., 2003, İlâhiyat fakültesi öğrencilerinde değer tercih sıralamaları üzerine psikolojik bir araştırma: Çukurova Üniversitesi ilâhiyat Fakültesi örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (4), 173-206.

Yavuz, S., 2009, Dini Yönelim Ölçeği Ve Güvenirlik Çalışması: Sanayi İşçileri Üzerine Bir Araştırma, *Toplum Bilimleri Dergisi*, 1(6), 221-228

Yavuz, S., 2008, Dini değerlerin çalışma hayatındaki yeri: Sanayi işçileri üzerine bir araştırma (Çorum Örneği), Yayınlanmamış Doktora Tezi, *Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı, Din Sosyolojisi Bilim Dalı, Ankara.

Yıldız, M., 2006, Ölüm Kaygısı ve Dindarlık, *İlahiyat Vakfı Yayınları*, İzmir

Yıldız, M., 1998, Dini hayat ile ölüm kaygısı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma, Basılmamış Doktora Tezi, *D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İzmir.

Yoğurtçu, F., 2009, Yetişkinlerde Dindarlık ve Ruh Sağlığı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Adapazarı.

İnternet Kaynakları

AKTOB (Akdeniz Turistik Otelciler Birliği), <http://www.aktob.org.tr/istatistik/yillara-gore-tesis-ve-yatak-sayisi> (Erişim 10.10. 2016).

AKTOB (2013). Turizm İstatistikleri 30.Yıl, <http://www.aktob.org.tr/pdf/aktob.turizm.verileri.pdf> (Erişim 08.12.2016).

BBC Türkçe, 2016, “Erdoğan: Anneliği reddeden kadın, eksiktir, yarımındır” http://www.bbc.com/turkce/haberler/2016/06/160605_erdogan_kadin (Erişim 10.06.2016)

Baltaş, Zuhale, 2012, İş Yaşamında Kadın Olmak, Kaynak Dergisi, Ekim-Aralık, Sayı:52 <http://www.kaynakdergisi.net/makaleler.asp?sayi=52&sira=613> (Erişim: 10 Mayıs 2016).

Bıçakçı, E., 2009, Dünyada ve Türkiye’de turizm alanında kadın istihdamı <http://www.turizmdebusabah.com/yazarlar/dunyada-ve-turkiyede-turizm-alaninda-kadin-istihdami-esra-picakci-49276.html> (Erişim 01.12.2016)

Köfteoğlu, K., dünyadaki otel çeşitleri, <http://www.tuyed.org.tr/dunyadaki-otel-cesitler/> (Erişim: 10.10.2016).

Türkiye Seyahat Acentaları Birliği (Tursab), Turist Sayısı ve Turizm Geliri, <http://www.tursab.org.tr/tr/turizm-verileri/istatistikler/turist-sayisi-ve-turizm-geliri> (Erişim 11.2016)

http://www.turofed.org.tr/files/pdf/turizm_raporu_15_2.pdf (Erişim: 8.08. 2016).

<http://www.tepav.org.tr/tr/blog/s/5273>(Erişim 14.08.2016).

“Türkiye Değerler Atlası (2012)” <http://bianet.org/bianet/toplumsal-cinsiyet/143163-turkiye-değerler-atlasi-nda-kadin-değerleri>(Erişim 15.08.2016).

<http://www.aktob.org.tr/pdf/aktob.turizm.verileri.pdf>(Erişim,25.08.2016).

<http://www.dunya.com/sectorler/turizm/039islami-otel039-sayisi-75039e-ulasti-haberi-251380>(Erişim: 10.10. 2016).

<http://www.usasabah.com/Guncel/2012/08/09/iste-turkiyenin-dini-haritasi>(Erişim12.09,2016).

<http://www.aktob.org.tr/haber/istihdam-artisi-yavasladı>.(Aktaran Türofed 2015/2, s.19.).

EKLER

EK 1: Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu araştırma Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Yüksek Lisans Programında hazırlanmakta olan bir yüksek lisans tezi kapsamında gerçekleştirilmektedir. Araştırmanın amacı otel çalışanlarının iş yeri ile ilgili bazı konulardaki tutum ve değerlendirmesini ölçmektir. Cevaplarınız gizli tutulup genel

değerlendirme yapılacaktır. Lütfen, bütün maddeleri dikkatle okuyunuz ve görüşünüzü EN İYİ ifade eden cevabı vermeye çalışınız. Katılımınızdan dolayı teşekkür ederim.

Emine Özgüven

Batman Üniversitesi SBE Turizm İşletmeciliği

Aşağıdaki sorularda size uygun gelen seçeneği (x) işaretleyiniz.

1-Cinsiyet: a)Kadın b)Erkek

2-Medeni Durum: a)Evli b)Bekar

3-Eğitim (Son aldığınız diploma):

a)İlköğretim b)Lise c)Ön Lisans d) Lisans e)Lisansüstü

4-Yaşınız:.....

5-İş yerindeki pozisyonunuz : a) Yönetici b) Çalışan

6-Otel sınıfı: a)3*** b)4**** c)5***** d)Diğer

Aşağıda KENDİNİZİ bölümünüz içerisindeki davranışlarınız açısından tanımlayan ifadeler yer almaktadır. Her ifadeyi size uygun seçeneği işaretleyerek değerlendiriniz

1:Kesinlikle katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3:Ne Katılıyorum,Ne Katılmıyorum

4:Katılıyorum 5:Kesinlikle Katılıyorum

		1	2	3	4	5
1	Bölümümde elimden geldiğince çaba gösteririm					
2	Bölümümde payıma düşeni (üstüme düşeni) yapmam					
3	Bölümümde yapmam gerekenden <i>daha az</i> katkıda bulunurum					
4	Bölümümde yeteneklerim ölçüsünde, elimden gelenin en iyisini yaparım					

Aşağıda ÇALIŞMA ARKADAŞLARINIZI bölümünüz içerisindeki davranışları yönünden tanımlayan ifadeler yer almaktadır. Her davranışı, ARKADAŞLARINIZI düşünerek verilen ölçeğe göre değerlendiriniz.

1:Kesinlikle katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3:Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum

4:Katılıyorum5:Kesinlikle Katılıyorum

		1	2	3	4	5
1	Çalışma arkadaşlarım, toplu görev dağılımlarında sorumluluk almaktan kaçınırlar					
2	Çalışma arkadaşlarımın, kendilerine verilen işi başkasına bırakmadan istenen kalite ve zamanda yapmak birinci hedefleridir					
3	İşi yapacak başkaları varsa, çalışma arkadaşlarım kendilerine verilen görevi değil, kendi istedikleri işi yaparlar VEYA işin kendi istedikleri kısmına yoğunlaşırlar					
4	Çalışma arkadaşlarım, bireysel hedeflerini grup amaçlarının önünde tutarlar					
5	Çalışma arkadaşlarım, mesai saatleri içerisinde iş ile ilgili olmayan aktivitelere istikrarlı bir biçimde zaman ayırırlar					
6	Çalışma arkadaşlarım, kendi üstlenmeleri gereken bazı sorumlulukları diğer çalışanlara yüklerler					
7	Çalışma arkadaşlarım, işi yapabilecek kendilerinden başka çalışanlar olduğu zaman işi yapmak için daha az çaba gösterirler					
8	Çalışma arkadaşlarım, işin kendi üzerlerine düşen kısmını yapmazlar					
9	Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, ekibimizdeki diğer çalışanlardan daha az çaba gösterirler					
10	Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, eğer işi yapacak başka çalışanlar varsa daha gevşek davranırlar					
11	Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, eğer diğer grup üyeleri yardım edebilecek durumdaysa, diğer departmanlara yardım etmek için daha az zaman harcarlar					
12	Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, işleri başkası yapıyorsa, çalışıyor görünür ama kendi paylarına düşen işi yapmazlar					
13	Çalışma arkadaşlarım, ekip içinde bir işi yapmak için ellerinden geleni en iyi şekilde yaparlar					

Aşağıdaki tabloda yer alan 8 adet ifadeyi size uygun gelen seçeneği (x) işaretleyerek belirtiniz.

1:Kesinlikle katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3:Ne Katılıyorum,Ne Katılmıyorum
4:Katılıyorum 5:Kesinlikle Katılıyorum

		1	2	3	4	5
1	İnanđım dinin gereklerini yerine getirmeye çalışırım					
2	Yaşantımın dini değere uygun olup olmadığına dikkat ederim					
3	Ezan, dua veya ayet gibi dini okumaları dinlediğimde duygulanırım					
4	Dini etkinliklere katıldığımda gerçekten zevk alırım					
5	Dinin gereksiz olduğunu düşünüyorum					
6	Dini inancın insanlara yararından çok zararı olduğunu düşünüyorum					
7	Zor zamanlarda Allah'ın bana yardım ettiğini düşünüyorum					
8	Allah'ın bana çok yakın olduğunu hissediyorum					

Aşağıdaki ifadeler kadının çalışma yaşamındaki varlığı ile ilişkilidir. Sizin için doğru seçeneği tabloda (x) işaretleyiniz

1:Kesinlikle katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3:Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum
4:Katılıyorum 5:Kesinlikle Katılıyorum

		1	2	3	4	5
1	İyi nesiller yetiştirebilmek için, kadının çocuğuna bakması gerekir					
2	Kadınlar iş hayatındaki engeller ve güçlüklerle baş edebilirler					
3	Kadınların çalışma hayatına girmesi, erkekler arasında işsizliğe yol açacağı için sakıncalıdır					
4	Kadınlar aylık rahatsızlıkları ve doğum yapmaları nedeniyle iş hayatında verimsiz olmaktadırlar					
5	Kadınlar iş hayatında cinselliklerini ön plana çıkararak, ayrıcalık sağlamaya çalışmaktadırlar					
6	Çalışan kadının çocuğu sevgiden yoksun büyümektedir					
7	Kocası eve bakabilecek ve ihtiyaçlarını karşılayabilecek durumda olsa bile, kadının çalışması gerektiğine inanıyorum					
8	Kadınlarla erkeklerin birlikte çalıştığı iş ortamında erkekler tahrik olduğu için verim düşebilir					
9	Kadınlar ev işlerini aksatmayacak şekilde hafif veya yarım zamanlı işlerde çalışmalılar					
10	Kadınlar duygularına göre davrandıkları için işlerinde ortaya çıkan sorunları çözemeler					
11	Kadınlar daha bilgili ve görgülü olmak için yükseköğrenim görmeliler, ancak çalışmalarına gerek yoktur					
12	Kadınların çalıştığı iş ortamlarında gayri meşru ilişkiler olabilir					
13	Kadının birinci görevi, evin sorumluluğunu üstlenmek ve çocuk yetiştirmektir					
14	Kadına çalışma hakkı vermek, ona yeteneklerini geliştirme olanağı vermek demektir					
15	Kadın işgücünden yararlanmak toplum kalkınmasını hızlandırabilir					

Anketimiz sona ermiştir. Değerli katkılarınız için teşekkür ederim.

EK-2 Özgeçmiş**KİŞİSEL BİLGİLER**

Adı Soyadı : Emine ÖZGÜVEN
Uyruğu : TC
Doğum Yeri ve Tarihi : Adıyaman/Merkez 01.01.1982
Telefon : 0506 449 00 68
Faks :
e-mail : yaseminemine002@outlook.com

EĞİTİM

Derece	Adı, İlçe, İl	Bitirme Yılı
Lise	: Erdemir Lisesi, Adıyaman	1999
Üniversite	: Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van	2006
Yüksek Lisans	: Batman Üniversitesi, Batman	2017
Doktora	:	

İŞ DENEYİMLERİ

Yıl	Kurum	Görevi
11.2005-7.2006	Şanlıurfa/Bozova/Yaylak Ocağı	Sağlık Ebe
9.2006-8.2012	Şırnak/Silopi Devlet Hastanesi	Ebe
3.2012-12.2016	Batman/Kozluk Devlet Hastanesi	Ebe
17.2016	Bilecik Devlet Hastanesi	Ebe

YABANCI DİLLER

yok

YAYINLAR

Yayınlanan Makalenin Adı:Barış ve Turizm Ekseninde Medikal Turizm: Çözüm Süreci Sonrası Batman Hastanelerinde Yabancı Hasta Akışı

Makalenin Yayınlandığı Derginin Adı: Batman Üniversitesi Batman University Yaşam Bilimleri Dergisi; Cilt 5 Sayı 2 (2015) Journal of LifeSciences;Volume5Number 2 (2015),<http://www.yasambilimleridergisi.com/makale/pdf/1448016637.pdf>