



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Nurdan ATEŞ NAZLI

OTEL İŞLETMELERİNDE MUTFAK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK
AYRIMCILIKLARIN İNCELENMESİ

Turizm Yönetimi Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2025



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Nurdan ATEŞ NAZLI

OTEL İŞLETMELERİNDE MUTFAK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK
AYRIMCILIKLARIN İNCELENMESİ

Danışman

Doç. Dr. Esra ŞAHİN
Doç. Dr. Vedat YİĞİTOĞLU (2. Danışman)

Turizm Yönetimi Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2025

T.C.
Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Nurdan ATEŞ NAZLI'nın bu çalışması, jürimiz tarafından Turizm Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Gözde Seval ERGÜN (İmza)

Üye (Danışman) : Doç. Dr. Esra ŞAHİN (İmza)

Üye : Doç. Dr. Erdinç Ballı (İmza)

Tez Başlığı: Otel İşletmelerinde Mutfak Çalışanlarına Yönelik Ayrımcılıkların İncelenmesi
--

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 18/ 06/ 2025

Mezuniyet Tarihi : 17/07/2025

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Otel İşletmelerinde Mutfak Çalışanlarına Yönelik Ayrımcılıkların İncelenmesi” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir, bunu şerefimle doğrularım.

(İmza)

Nurdan ATEŞ NAZLI





T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



.... / / 20...

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU BEYAN BELGESİ

Öğrenci Bilgileri	
Adı-Soyadı	Nurdan ATEŞ NAZLI
Öğrenci Numarası	202452078009
Anabilim Dalı	Turizm Yönetimi
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Danışman Öğretim Üyesi Bilgileri	
Unvanı, Adı-Soyadı	Doç. Dr. Esra ŞAHİN
Yüksek Lisans Tez Başlığı	Otel İşletmelerinde Mutfak Çalışanlarına Yönelik Ayrımcılıkların İncelenmesi
Turnitin Bilgileri	
Ödev Numarası	2687360650
Rapor Tarihi	29.06.2025
Benzerlik Oranı	Alıntılar hariç: %14 Alıntılar dahil: %20
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE, Yukarıda bilgileri bulunan öğrenciye ait tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 90 sayfalık kısmına ilişkin olarak Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarında belirlenen filtrelemeler uygulanarak yukarıdaki detayları verilen ve ekte sunulan rapor alınmıştır. Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir: () Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylarım. () Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esaslarında öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.	
Gerekçe:	
Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlere uygun olarak tarafımca yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.	
Danışman Öğretim Üyesi Doç. Dr. Esra ŞAHİN İmza	

İÇİNDEKİLER

ŞEKİLLER LİSTESİ	iii
TABLOLAR LİSTESİ	iv
KISALTMALAR LİSTESİ	v
ÖZET	vi
SUMMARY	vii
TEŞEKKÜR.....	viii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA AYRIMCILIK

1.1. Eşitlik ve Ayrımcılık Kavramı	3
1.2. Çalışma Hayatında Ayrımcılık	4
1.3. Çalışma Hayatında Ayrımcılık Türleri	4
1.3.1. Ayrımcılık Yapanlara Göre	5
1.3.1.1. Erkek Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller.....	6
1.3.1.2. Kadın Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller.....	6
1.3.2. Ayrımcılığa Uğrayanlara Göre	6
1.3.3. Ayrımcılık Konularına Göre.....	7
1.3.3.1. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.....	8
1.3.3.2. Yaşa Dayalı Ayrımcılık.....	10
1.3.3.3. Eğitime Dayalı Ayrımcılık	12
1.3.3.4. Irka Dayalı Ayrımcılık	14
1.3.3.5. Engel Durumuna Dayalı Ayrımcılık.....	14
1.3.3.6. Kayırmacılık (Nepotizm).....	15
1.3.3.7. Diğer Ayrımcılık Türleri	17
1.4. Çalışma Hayatında Ayrımcılıkla İlgili Yasal Düzenlemeler	20
1.4.1. Uluslararası Hukukta Yasal Düzenlemeler.....	20
1.4.1.1. Birleşmiş Milletler Antlaşmasında Ayrımcılık Yasağı	20
1.4.1.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi.....	20
1.4.1.1.2. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin Sözleşme (KKHTAÖS)	21
1.4.1.1.3. Her Çeşit Irk Ayrımının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Milletlerarası Sözleşme.....	21
1.4.1.1.4. Milletlerarası Çalışma Örgütünde (MÇÖ) Ayrımcılık Yasağı	21
1.4.1.1.5. Avrupa Birliğinin Kurucu Anlaşmalarında Ayrımcılık Yasağı.....	22
1.4.1.1.6. AB Direktiflerinde Ayrımcılık Düzenlemeleri.....	22
1.4.2. Ulusal Hukukta Yasal Düzenlemeler	22
1.4.2.1. Türk Çalışma Yasalarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı	24
1.4.2.1.1. İş Yasası ve Ayrımcılık Yasaklı Eşit Davranma İlkesi	24

1.4.2.1.2. Kadınların Statüsü Yasası ve Ayrımcılık Yasağı	24
1.4.2.1.3. Özürlüler Yasası ve Ayrımcılık Yasağı	25
1.4.2.1.4. Türk Ceza Yasası ve Ayrımcılık Suçları	25

İKİNCİ BÖLÜM

TURİZM İŞLETMELERİNDE AYRIMCILIK

2.1. Turizm İşletmelerinde Ayrımcılık ve Önemi	27
2.2. Farklı Turizm İşletmelerinde Ayrımcılık	27
2.2.1. Konaklama İşletmelerinde Ayrımcılık	27
2.2.2. Seyahat İşletmelerinde Ayrımcılık	28
2.2.3. Yiyecek İçecek İşletmelerinde Ayrımcılık	30
2.2.4. Diğer Turizm İşletmelerinde Ayrımcılık	31
2.3. Çalışana Yönelik Yapılan Ayrımcılığı Etkileyen Etmenler	32
2.3.1. Çalışanlarla İlgili Etmenler	32
2.3.2. İşletme ve Sektörle İlgili Etmenler	33
2.3.3. Diğer Etmenler	34
2.4. Çalışana Yönelik Yapılan Ayrımcılığın Etkileri	35
2.5. Uluslararası Yazında Ayrımcılık Çalışmaları	37
2.6. Ulusal Yazında Ayrımcılık Çalışmaları	38

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

OTEL İŞLETMELERİNDE MUTFAK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK AYRIMCILIKLARIN İNCELENMESİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	39
3.2. Araştırmanın Hipotezleri	39
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	41
3.4. Araştırma Verilerinin Toplanması	41
3.4.1. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi	41
3.4.2. Veri Toplama Süreci	43
3.5. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	44
3.5.1. Verilerin Analizi	44
3.5.2. Normal Dağılım Testi	44
3.6. Etik Hususlar	46
3.7. Bulgular	46
3.7.1. Demografik Bulgular	46
3.7.2. Geçerlik Güvenirliliğe İlişkin Bulgular	48
3.7.3. Yapısal Eşitlik Modeli ve Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular	61

SONUÇ	64
KAYNAKÇA	67
EK– 1 Anket Formu	74
ÖZGEÇMİŞ	76

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1 Ayrımcılık Türleri.....	5
Şekil 3.1 Araştırma Modeli	41
Şekil 3.2 Araştırma Süreci Akış Şeması	46



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1 2019-2023 Yılları Arasında Kadın ve Erkek İstihdam Oranları	8
Tablo 2.1 Temel İşgücü Göstergeleri	32
Tablo 2.2 Bazı Ülkelerin İş Gücüne Katılım Oranları.....	37
Tablo 3.1 Ölçeklerde Yer Alan İfadeler ve Referanslar	42
Tablo 3.2 Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Analizi Sonuçları (n= 504).....	45
Tablo 3.3 Araştırma Katılımcıları ile İlgili Genel Bilgiler	47
Tablo 3.4 Araştırma Ölçeklerine İlişkin AFA Sonuçları.....	49
Tablo 3.5 Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	51
Tablo 3.6 Araştırma Verilerine İlişkin DFA Uyum İyiliği İstatistiği Sonuçları	52
Tablo 3.7 Araştırma Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Matrisi	53
Tablo 3.8 Cinsiyet Ayrımcılığı Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları	54
Tablo 3.9 Eğitim Ayrımcılığı Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları.....	55
Tablo 3.10 Yaş Ayrımcılığı Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları	56
Tablo 3.11 Cinsiyet Ayrımcılığı ANOVA Sonuçları.....	57
Tablo 3.12 Eğitim Ayrımcılığı ANOVA Sonuçları	59
Tablo 3.13 Yaş Ayrımcılığı ANOVA Sonuçları	60
Tablo 3.14 Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları	61
Tablo 3.15 Araştırma Hipotezlerine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları	62

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	Avrupa Birliği
AFA	Açıklayıcı Faktör Analizi
BM	Birleşmiş Milletler
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
EHEİD	Eşit Haklar İçin İzleme Derneği
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
KKHTAÖS	Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin Sözleşme
KMO	Kaiser- Meyer- Olkin
MÇÖ	Milletlerarası Çalışma Örgütü
TCK	Türk Ceza Kanunu
TDK	Türk Dil Kurumu
TUİK	Türkiye İstatistik Kurumu
WHO	Dünya Sağlık Örgütü
YEM	Yapısal Eşitlik Modellemesi

ÖZET

Ayrımcılık kavramı, hayatımızın hemen her alanında, sektör fark etmeksizin çeşitli sorunların temel kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda, eşitlik kavramı ile ayrımcılık arasındaki ilişki de önemli bir konu olarak öne çıkmaktadır. Gelişen küresel iletişim ve entegrasyon sayesinde, ayrımcılık problemi ulusal sınırları aşarak uluslararası boyutlar kazanmıştır. Bu sorunların çözümüne yönelik adımların atılmaması, çalışma ortamlarında verimliliğin düşmesine ve adil olmayan uygulamaların artmasına neden olmaktadır. Bu nedenle hem çalışanların hem de işverenlerin dikkatle üzerinde durması gereken bir konu olarak değerlendirilmelidir.

Bu çalışma kapsamında öncelikle ayrımcılık ve eşitlik kavramları tanıtılacaktır. Daha sonra, ayrımcılığın mevcut durumu ve çeşitli türleri detaylarıyla incelenecektir. Ayrıca, ayrımcılığın hukuki çerçevedeki yeri ve bu konudaki yasal düzenlemeler ele alınacaktır. Hukuki dayanakların incelenmesinin amacı, ayrımcılığa maruz kalan bireylerin hakları konusunda bilgi sahibi olmalarını sağlamaktır. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde ise, özellikle emek yoğun sektörler arasında yer alan turizm sektöründe ayrımcılığın nasıl gerçekleştiği, bu durumu etkileyen faktörler ve ortaya çıkan sonuçlar detaylandırılacaktır.

Bu çalışma, ayrımcılık ve eşitlik kavramlarının hem teorik hem de pratik boyutlarını ele alarak, sorunun önlenmesine ve çözümüne ilişkin farkındalık oluşturmaya amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Ayrımcılık, Eşitlik, Turizm Sektörü, Çalışma Hayatı

SUMMARY

INVESTIGATION OF DISCRIMINATION AGAINST KITCHEN WORKERS IN HOTEL BUSINESSES

The concept of discrimination emerges as a fundamental source of various problems in nearly every aspect of our lives, regardless of the sector. In this context, the relationship between the concepts of equality and discrimination stands out as an important issue. With the advancement of global communication and integration, the problem of discrimination has transcended national borders and gained international dimensions. The failure to take steps toward resolving these issues leads to decreased productivity in work environments and an increase in unfair practices. Therefore, discrimination should be considered a matter that both employees and employers must address with serious attention.

Within the scope of this study, the concepts of discrimination and equality will first be introduced. Then, the current state of discrimination and its various forms will be examined in detail. Additionally, the legal framework surrounding discrimination and the relevant regulations will be addressed. The aim of analyzing legal foundations is to ensure that individuals subjected to discrimination are informed about their rights. In the following sections of the study, particular focus will be given to how discrimination manifests in the tourism sector, which is among labor-intensive industries, the factors that influence this phenomenon, and the consequences that arise.

This study aims to raise awareness regarding the prevention and resolution of discrimination by addressing both the theoretical and practical dimensions of the concepts of discrimination and equality.

Keywords: Discrimination, Equality, Tourism Sector, Working Life

TEŞEKKÜR

Bu tez çalışmam süresince bilgi, tecrübe ve rehberliğiyle bana yol gösteren, her aşamada sabırla destek olan değerli danışmanım Esra ŞAHİN'e en içten teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca, ikinci danışmanım Vedat YİĞİTOĞLU'na, değerli katkıları ve yönlendirmeleri için teşekkür ederim. Akademik gelişimime katkıları, yapıcı eleştirileri ve teşvik edici tutumuyla bu çalışmanın şekillenmesinde büyük rol oynamıştır. Her iki hocamın bilimsel yaklaşımı ve akademik disiplini, çalışmama olan bakış açımı derinleştirmiştir.

Destekleriyle yanımda olan tüm akademik kadroya ve bu süreçte katkı sunan diğer kişi ve kurumlara da ayrıca teşekkür ederim.



GİRİŞ

Toplumsal yaşamda karşılaşılan en büyük sorunlardan biri, bireylerin ekonomik, sosyal, kültürel, demografik ve benzeri farklılıkları nedeniyle ayrımcılığa uğramasıdır. Bireylere yapılan ayrımcılıkların münferit sonuçları olduğu gibi toplumsal sonuçları da olabilmektedir. Bu nedenle ayrımcılık konusu, üzerinde önemle durulması gereken bir konudur (Demir, 2011: 2). Ayrımcılık, bir kişi veya bir grup insanın, belirli kişisel özellikleri veya grup kimliği nedeniyle diğer insanlardan ayrı tutulması veya farklı muamele görmesi anlamına gelmektedir. Bu özellikler arasında cinsiyet, ırk, etnik köken, din, cinsel yönelim, engellilik durumu, yaş, sosyo-ekonomik durum gibi faktörler yer alabilir. Ayrımcılık, bireylerin veya grupların diğerlerinden daha aşağı veya daha üstün olduğunu düşünerek onlara farklı davranmalarını içermektedir. Bu farklı davranışlar, fırsat eşitsizliği, ayrımcı uygulamalar, önyargılar, dışlama, aşağılama, hak gaspı, zorbalık veya şiddet gibi çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir.

Ayrımcılığın olduğu ortamlarda, bireylerin yeteneklerini geliştirmesi, mesleki ve kişisel hedeflerini belirleyip bu hedeflere ulaşması, etnik köken, ırk veya cinsiyet gibi unsurlar nedeniyle engellenir. Ancak, her bireyin eşit fırsatlara sahip olması ve bu fırsatları kendi yetenekleri doğrultusunda en iyi şekilde değerlendirebilmesi gerekir. Ayrımcılığın varlığında, çalışanların potansiyelleri tam anlamıyla ortaya çıkmaz, sağlıklı bir rekabet ortamı oluşmaz ve ödüllendirme ile motivasyon sağlanamaz. Bu durum, bireylerde özgüven kaybı, öfke ve umutsuzluk gibi psikolojik olumsuzluklara yol açar (Yeşiltaş ve diğerleri, 2010 Lau ve Stotzer, 2011). Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre, ayrımcılığın ortadan kaldırılması; yoksulluğun azaltılması ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması için uygulanacak etkili stratejilerin temel bir bileşeni olarak görülmektedir (Yeşiltaş ve diğerleri, 2010). Toplumun bazı bireyleri ayrımcılığa uğrayarak fırsatlardan yoksun bırakıldığında, aynı zamanda toplum da bu bireylerin sağlayabileceği katkılardan mahrum kalmış olur (ILO, 2009).

Turizm sektöründe kariyer gelişimi, oldukça karmaşık olup sınırlarını belirlemek zordur. Özellikle konaklama, kongre organizasyonu, rehberlik ve ulaşım gibi farklı alanlar, kendi içlerinde çeşitli alt kariyer yollarına ve uzmanlık alanlarına sahiptir (Ayres, 2006; McKercher vd., 1995). Tüm bu karmaşık durumlar, bireylerin kariyer gelişiminde karşılaştıkları önemli engeller arasında yer almaktadır.

Aksoy ve Kaplan'ın (2005) araştırmasına göre, konaklama işletmelerinde bölümler arası çatışmaların temelinde genellikle terfi süreçlerindeki adaletsizlikler yatmaktadır. Bunun yanı sıra, çalışanların turizm sektörüne nasıl adım attıkları da kariyer ilerleyişinde belirleyici bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Bazı çalışanlar sektörde deneyim kazanarak alt

kademelerden yükselirken, bazıları ise doğrudan turizm eğitimi olarak sektöre katılmaktadır. Bu farklı başlangıç noktaları, çalışanlar arasında “okullu” ve “alaylı” şeklinde bir ayrılmaya yol açmakta ve bu durum zamanla kariyer planlaması ve terfi süreçlerinde engelleyici bir faktöre dönüşebilmektedir.

Ayrımcılık, çalışan sayısının çok fazla olduğu ve çalışan özelliklerinin değişiklik gösterdiği alanlarda daha fazla olabilmektedir. Turizm sektörünün sezonluk durumu, yoğun çalışma koşulları, çalışanlar ve müşteriler arasında etkileşimin fazla olması gibi tipik özellikleri, çalışanlara yönelik ayrımcılıkların artmasına yol açabilmektedir. İş yerinde çalışanlara yönelik ayrımcılığın önlenmesi veya en aza indirilmesi, bireysel performansın artmasına katkı sağlayarak, işletme performansının da olumlu yönde gelişmesini mümkün kılmaktadır Bunun için öncelikle çalışanlara yönelik yapılan ayrımcılıkların mevcut durumu, kaynakları ve olası sonuçlarının değerlendirilmesi gerekmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA AYRIMCILIK

1.1. Eşitlik ve Ayrımcılık Kavramı

İnsanlar, yalnızca fiziksel özellikleri bakımından değil, aynı zamanda kişilik ve karakter yapıları açısından da birbirinden farklıdır. Bu bireysel farklılıklar, eşitlik ilkesinin temelini oluşturmakta; zira eşitlik, tüm bireylerin farklılıklarıyla birlikte değer gördüğü bir anlayışı gerektirmektedir (Sen, 1995: 1).

Eşitlik, kelime anlamı bakımından, iki ya da daha fazla ögenin yapı, değer, boyut, nicelik ve nitelik bakımından birbirine denk olmasını ifade eder (TDK, 1995: 5). Hukukun temel ilkelerinden biri olan eşitlik ilkesi, tüm insanların her açıdan eşit olduğu ve bu nedenle birbirlerine benzer veya aynı haklara sahip olan eşit varlıklar oldukları anlayışına dayanır (Kaya, 2009:1). Eşitlik ilkesi, iş hukuku çerçevesinde işyerindeki tüm çalışanlara eşit muamele yapılmasını ifade eder ve işverenin çalışanlar arasında, makul bir neden olmadığı sürece farklı bir yaklaşım sergilemesini engeller. Bu ilke, işverenin çalışanlar arasında haksız ayırım yapmasını önleyerek, işyerindeki davranış özgürlüğünü sınırlamaktadır (Kandemir, Yardımcıoğlu, 2014).

Eşit davranma yükümlülüğü, işverenin tüm işçilere mutlak bir şekilde eşit davranacağı anlamına gelmez. Bu ilke, yalnızca aynı nitelikteki işçiler için geçerlidir. Farklı çalışma koşullarına sahip işçiler için eşitlik ilkesinin uygulanması söz konusu değildir. Ancak, bu tür işçiler arasında ayırım yapılacaksa, yapılan ayırımın objektif ve makul bir temele dayanması gerekir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2014: 245).

Ayrımcılık, bir kişinin belirli bir özelliği nedeniyle mağdur edilmesidir. Bu kavram, ilk kez 1878 yılında Anglosakson Hukuku'nda bir mahkeme kararıyla hukuki literatüre girmiştir. Uluslararası hukukta ise önce azınlık haklarının korunmasıyla ilgili olarak ele alınmış, zamanla ayrımcılık yasağı, genel bir hukuk ilkesi olarak kabul edilmiştir (Yüksel, 200: 38).

Ayrımcılık, genel olarak bir kişinin sahip olduğu bireysel özellikleri nedeniyle başka bir kişiye göre farklı muamele edilmesi ve bu farklılık yüzünden mağdur edilmesi anlamına gelir. Pozitif ayrımcılık dışında, ayrımcılık her zaman olumsuz bir anlam taşır (Yıldız, 2008: 73-74).

Ayrımcılığa yol açan unsurların bir kısmı doğuştan gelen özelliklerken, diğer kısmı sonradan edinilen dil, din, medeni durum, siyasi görüş gibi özelliklerdir. Ayrıca, doğuştan ya da sonradan gelişen bazı fiziksel durumlar veya engeller de ayrımcılık kapsamına girmektedir (Demir, 2011: 2-3).

1.2. Çalışma Hayatında Ayrımcılık

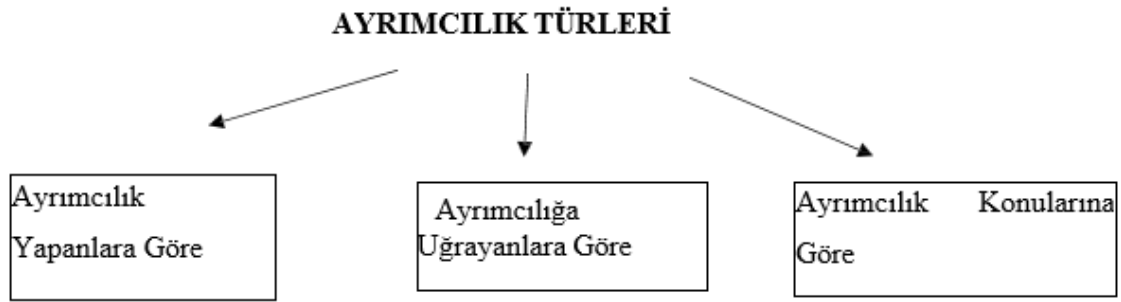
Toplumsal ayrımcılığın en belirgin olarak görüldüğü ilk aşama çalışma hayatındadır. İşletmelerin, iş gücü temini ve seçimi sürecinde, işin gereksinimlerine uymayan bazı kısıtlamalar getirmesi veya iş başvurusu yapan adaylarda, mevcut iş pozisyonu için gerekli olmayan özelliklerin belirgin bir şekilde talep edilmesi, ayrımcılığın ilk belirtilerini ortaya koymaktadır (Demir, 2011).

Çalışma hayatında ayrımcılığın görüldüğü ikinci aşama, çalışanların değerlendirilmesi sürecidir. Bu süreç; kadroya geçiş, terfi ya da daha iyi bir pozisyonda görevlendirme gibi kararları da içermektedir. Değerlendirme sürecinde, çalışanların iş performanslarının yanı sıra, üst kademe yöneticilerle olan ilişkileri de etkili olabilmektedir. Çünkü ayrımcılığın temelinde yalnızca bireylerin ekonomik, sosyo-kültürel ve demografik özellikleri değil, aynı zamanda yönetsel uygulamaları algılama ve değerlendirme biçimleri de önemli bir rol oynamaktadır (Demir, 2011).

İş yaşamında olumsuz bir durum olarak değerlendirilen negatif ayrımcılık ile birlikte pozitif ayrımcılığa da rastlamak mümkündür. Negatif ayrımcılık, bireyin eşitlik ilkesi çerçevesinde, diğerlerinden daha düşük bir şekilde değerlendirilmesi veya dışlanmasıdır (Rowe, 1990: 153-163). Buna karşın, pozitif ayrımcılık ise, bireyin dezavantajlı koşulları göz önünde bulundurularak, eşit fırsatlar sağlamak amacıyla yapılan özel düzenlemeler ve uygulamalardır (Healy ve Schwarz-Woelzl, 2007). Örgüt içindeki davranışsal ayrımcılık, bazen açıkça gözlemlenirken, bazen de dolaylı yollarla başkalarına, araçlara veya aracı personele dayalı olarak ya da başkalarına uygulanan kısıtlamalar nedeniyle bir kişiye sağlanan ayrıcalıklar şeklinde kendini gösterebilir. Bazı çalışanların belirli şartlara diğerlerine oranla daha az uyum sağlayabilmesi, bu kişilerin dezavantajlı duruma düşmesine yol açarak, dolaylı olarak ayrımcılığın ortaya çıkmasına sebep olabilir (Basim vd., 2007). Diğer yandan, tarafsız gibi görünen bir uygulamanın ya da davranışın bir kişiyi diğerleriyle karşılaştırıldığında dezavantajlı bir durumda bırakması olarak ifade edebilen dolaylı ayrımcılık, en sık işe alım sürecinden görülmektedir (Wood vd., 2009).

1.3. Çalışma Hayatında Ayrımcılık Türleri

Çalışma hayatında ayrımcılık türlerini birçok farklı başlıkla incelemek mümkündür. Fakat bu çalışmada ayrımcılık türleri üç başlık altında incelenecektir. Bu üç tür Şekil 1.1’de gösterilmiştir.



Şekil 1.1 Ayrımcılık Türleri

1.3.1. Ayrımcılık Yapanlara Göre

İş yaşamında fırsat eşitliğini sağlamak, modern çalışma ilişkilerinin temel ilkelerinden biri olarak kabul edilmektedir. Ancak, uygulamada bu ilkenin sıklıkla ihlal edildiği, çeşitli ayrımcılık türlerinin bireylerin kariyer gelişiminde ve işyeri ortamında olumsuz sonuçlar doğurduğu görülmektedir. Özellikle cinsiyet, yaş, ırk ve eğitim durumu gibi bireysel farklılıklara dayalı ayrımcılıklar, iş yaşamında adalet ve eşitlik ilkesini zedelemekte, çalışanların motivasyonunu, verimliliğini ve kurumsal bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir.

ABD İş Hakları Komisyonu'nun verilerine göre, cinsiyet, ırk, yaş ve eğitim düzeyine dayalı ayrımcılık, iş yerlerinde eşit istihdam olanaklarının sağlanamamasına yol açmakta ve bu durum, çalışanlar arasında motivasyon kaybı ile birlikte verimliliğin düşmesine neden olmaktadır. Bu tür ayrımcılık uygulamaları, farklı özelliklere sahip bireylerin kariyer gelişimlerini engelleyerek, toplumsal eşitsizlikleri pekiştirmekte ve bireylerin toplum içerisindeki dezavantajlı konumlarının daha da derinleşmesine zemin hazırlamaktadır. Ayrıca, bu tür ayrımcı davranışlar yalnızca bireysel seviyede zararlara yol açmakla kalmaz, aynı zamanda toplumda adaletin ve eşitliğin ihlali anlamına gelir. İşletmelerdeki ayrımcılık, çalışanların verimliliğini, motivasyonunu ve moralini olumsuz yönde etkileyerek, genel işyeri atmosferini bozan bir ortam yaratmaktadır.

İşverenler, ister istemez kendi iş yerinin verimi açısından ayrımcılık yaparlar. Ataerkil toplumun kazandırmış olduğu önyargılar sebebiyle genelde kadınlara yönelik ayrımcılık yapılmaktadır. Kadınlar iş hayatlarında biyolojik özellikleri sebebiyle ayrımcılıklara maruz kalmaktadır. İşe alımı, terfi ya da iş hayatında herhangi olumlu bir gelişmeyi hak eden kadınlara annelik ya da evlilik varlığı düşünceleriyle geçici ya da kalıcı engeller koyulmaktadır (Alparslan vd., 2015: 69).

Kadın çalışanlara yönelik yöneticiler tarafından koyulan engelleri iki başlık altında incelemek mümkündür.

1.3.1.1. Erkek Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller

Genellikle kadınlara yönelik kişilik, kararlılık ve azim gibi konularda olumsuz önyargıların bir sonucu olarak ortaya çıkar. Bu önyargılar nedeniyle, erkek yöneticiler kadınların üst düzey işlerin altından kalkamayacağını düşünebilmektedir. Aslında bu düşüncenin en büyük sebebi daima kadınlardan üstün olma istekleri olabilir. Kadın bir yöneticiden emir almak bazı erkek çalışanlar tarafından rahatsız edici görülebilir. Bu önyargıların yanı sıra erkeklerin diğer oluşturduğu önyargılara kadınlarla iletişim kurmanın zor olduğu düşüncesini de eklemek mümkündür (Örücü vd., 2007:119-120).

1.3.1.2. Kadın Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller

Kadınların birbirlerine karşı sergiledikleri davranışlar, kendini referans alma yanılgısı ve kraliçe arı sendromu gibi kavramlarla açıklanabilir. Kendini referans alma yanılgısı, "Ben bu noktaya nasıl geldiysem, diğer kadınlar da gelebilir" şeklindeki düşünceden kaynaklanır. Kraliçe arı sendromu ise, kadınların aralarındaki rekabetten ve kıskançlık duygusundan beslenen, yalnızca bir kadının en üst yönetimde yer alması gerektiğini savunma eğilimidir. Bu sendrom, başarıyı sadece kendi adına görmek isteme arzusuyla ortaya çıkar (Örücü vd., 2007: 119-120).

1.3.2. Ayrımcılığa Uğrayanlara Göre

Sosyal Kimlik Kuramı, bireylerin kendilerini nasıl tanımladıklarını ve bu tanımların sosyal etkileşimler üzerindeki etkilerini açıklayan önemli teorik yaklaşımlardan biridir. Bu kurama göre bireylerin kimlikleri iki temel boyutta ele alınır: kişisel kimlik ve sosyal kimlik. Kişisel kimlik, bireyin kendine özgü özelliklerini, yeteneklerini, becerilerini ve karakteristik niteliklerini ifade ederken; sosyal kimlik, bireyin kendini ait hissettiği sosyal gruplarla olan bağını, bu gruplara atfettiği değeri ve duygusal aidiyet düzeyini yansıtır (Tajfel ve Turner, 1979; Turner, 1999). Sosyal kimlik, bireyin kendisini bir grubun üyesi olarak tanımlamasıyla oluşur ve bu tanımlama bireyin kendilik algısını, toplumsal ilişkilerini ve davranışlarını önemli ölçüde şekillendirir.

Bireylerin dahil oldukları ya da dışlandıkları sosyal gruplar hem bireyin kendini değerlendirmesi hem de toplumun birey üzerindeki değerlendirmesi açısından belirleyici rol oynar. Bu durum, sosyal kimliklerin toplumsal düzeyde nasıl anlam kazandığını ve bireyler arası ayrımcılığın nasıl ortaya çıktığını açıklamada önemli bir çerçeve sunar. Kişiler, kendilerini ait hissettikleri grupların özelliklerine göre değerlendirildiklerinde, bu gruplara yönelik tutumlar ve davranışlar da benzer biçimde şekillenir. Dolayısıyla ayrımcılık, bireylerin grup aidiyetleri temelinde farklı muamelelere maruz kalmasıyla doğrudan ilişkilidir.

Toplumda çoğunluk ya da baskın konumda bulunan grupların (örneğin, beyazlar, erkekler, heteroseksüeller, baskın etnik veya dini grup üyeleri, normatif bedensel özelliklere sahip bireyler gibi) sosyal kimliklerinin etkileri daha görünür ve sistematik olarak avantajlıdır. Bu gruplar, toplumsal normlara ve güç yapılarına daha yakın konumlandıkları için, sosyal kimliklerinden kaynaklı olarak daha yüksek statü, saygınlık ve kaynaklara erişim gibi avantajlara sahip olurlar (Korkmaz, 2017). Bu durum, söz konusu grupların üyelerinde daha yüksek düzeyde özsaygı gelişmesine (Phinney vd., 1997) ve genel psikolojik iyilik hallerinin daha olumlu olmasına (Crocker vd., 1994) katkı sağlar.

Buna karşın, toplumsal yapıda dezavantajlı konumda bulunan bireyler ve gruplar, kimliklerinden dolayı ayrımcılığa uğrayabilir. Ayrımcılığa maruz kalan bireylerin kendilerine, içinde bulundukları topluma ve çalışma hayatına dair beklentileri zamanla azalabilir. Bu durum, bireylerin iş gücüne katılım motivasyonunu düşürebilir, düşük ücretli ve yoğun çalışma koşullarını sorgulamamalarına yol açabilir ya da iş yaşamından tamamen çekilmelerine neden olabilir. Ayrımcılığın bireyler üzerindeki bu olumsuz etkileri, yalnızca psikolojik değil, aynı zamanda ekonomik ve toplumsal düzeyde de ciddi sonuçlar doğurabilir. Hukuki düzenlemelerin varlığı, ayrımcılığı önleme yönünde önemli bir adım olsa da toplumsal normlar ve bireysel sessizlik bu düzenlemelerin etkinliğini sınırlayabilmektedir. Bu nedenle, ayrımcılığın önlenmesi için yasal çerçevelerin yanı sıra, toplumsal farkındalığın ve kurumsal duyarlılığın artırılması da büyük önem taşımaktadır.

1.3.3. Ayrımcılık Konularına Göre

Genel çerçeveye bakıldığında birçok alanda ayrımcılık yapıldığı görülmektedir. Bunlara örnek olarak şunları söyleyebiliriz;

- Cinsiyete dayalı ayrımcılık
- Yaşa dayalı ayrımcılık
- Eğitime dayalı ayrımcılık
- Irka ve etnik kökene dayalı ayrımcılık
- Engel durumuna dayalı ayrımcılık
- Kayırmacılık (Nepotizm)
- Diğer ayrımcılık türleri

1.3.3.1. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Dünya Sağlık Örgütü'ne göre cinsiyetin tanımı, kadınların, erkeklerin, kızların, oğlan çocuklarının inşa edilen özellikleri şeklindedir (WHO, 2023). Cinsiyet ayrımcılığının tanımı ise bir kişinin diğer insanların faydalandığı tüm insan haklarından faydalanmasını önleyen, toplumsal cinsiyet kalıpları temelinde oluşturulmuş dışlama veya kısıtlama şeklindedir (Cottingham vd., 2001: 50). Cinsiyet kavramı, kadın ve erkeğin doğuştan gelen biyolojik ve fizyolojik farklarını ifade ederken, toplumsal cinsiyet kavramı bu ikiliğin çok ötesinde bir içerik taşımaktadır. Toplumsal cinsiyet, bireylerin kadın ya da erkek olmalarına bağlı olarak toplum tarafından kendilerine yüklenen roller, sorumluluklar ve beklentiler bütünüdür ifade etmektedir (Alparslan vd., 2015).

Bu yapısal kabullerin bir sonucu olarak, kadınlar hem iş gücü piyasasına girişte hem de istihdam sürecinde çeşitli ayrımcılık pratikleriyle karşı karşıya kalmaktadır. İşe alım süreçlerinde işverenlerin erkek adaylara öncelik vermesi, kadınların daha düşük ücretlerle alt düzey pozisyonlarda ya da yarı zamanlı olarak istihdam edilmesi, ücret eşitsizliklerinin erkekler lehine olması, hamilelik gibi biyolojik süreçlerin işten çıkarılma nedeni sayılması ve terfi olanaklarının kadınlar için sınırlı tutulması, toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığın belirgin örnekleri arasında yer almaktadır. Bu durum, kadınların yalnızca işe giriş aşamasında değil, aynı zamanda kariyer gelişimlerinde de ciddi engellerle karşılaşmalarına neden olmaktadır (İleri, 2016).

Cinsiyet ayrımcılığı bir kişiye uygunsuz ve adaletsiz davranıldığında ortaya çıkar. Karşı cinsiyetteki kişinin örgütsel yaşamda çeşitli durumlarda katılımının, kamusal imkanlardan faydalanmasının etkilenmesi, iş sağlığı ve güvenliği kuralları ihlal edilerek çalışması veya zorlanması şeklinde ifade edilebilir (Oğan ve Wolff, 2020: 219). Kadın ve erkek çalışanların sayısı incelendiğinde aradaki fark ülkelerin gelişmişlik seviyeleri, toplumsal ve ekonomik yönleri hakkında bilgi vermektedir. TÜİK verilerinin yıllara göre “İstatistiklerle Kadın” adlı raporlarından faydalanarak hazırlanan Tablo 1.1’de Türkiye’de çalışan kadın istihdamının çalışan erkeklere oranla daha az olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.1 2019-2023 Yılları Arasında Kadın ve Erkek İstihdam Oranları

Yıllar	Türkiye Kadın İstihdam Oranı	Türkiye Erkek İstihdam Oranı
2019	%28,7	%63,1
2020	%26,3	%59,8
2021	%28,0	%62,8
2022	%30,4	%65,0
2023	%31,2	%66,9

Kaynak: TÜİK

Tarihten günümüze kadar, kadınlar pek çok alanda cinsiyet temelli ayrımcılıkla karşılaşmaya devam etmektedir (Terzioğlu ve Aksöz, 2021). Dünyanın farklı ülkelerinde

olduğu gibi ülkemizde de zaman zaman sosyal ve ekonomik alanlarda cinsiyet ayrımcılığı yapılmaktadır (Demirel, 2011). İş hayatında cinsiyet ayrımcılığı, kadın ve erkeklerin aynı koşullar altında farklı muameleye tabi tutulması sonucu ortaya çıkar (Demirel, 2011). Bu durumun temelinde, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı olarak yüzyıllardır kadının özel alanla, erkeğin ise kamusal alanla ilişkilendirilmesi bulunmaktadır (Terzioğlu, Aksöz, 2021). Kamusal alanda dominant rolü erkekler üstlenmiş, sosyal, ekonomik ve siyasal yaşamda daha fazla söz sahibi olurken, kadınlar genellikle daha dezavantajlı ve ikincil bir konumda kalmıştır (Derdiyok, 2014). Erkek egemen yapının devamı olarak, günümüzde kadınların cinsiyet ayrımcılığına uğradığı en önemli alanlardan biri de çalışma hayatıdır (Terzioğlu, Aksöz, 2021). 2020, 2022, 2023).

Cinsiyet temeline dayalı ayrımcılık genellikle üç şekilde gerçekleşmektedir (Zipfel ve Kleiner, 1998: 89- 91):

- Ödemelerde Ayrımcılık: Eşit işe eşit ücret ilkesinin ihlal edilmesidir. Kadınlara, erkeklere oranla daha düşük ücret verilmesidir.
- Fırsatların Engellenmesi: Erkeklerin, kadınlara göre daha fazla fırsatlara sahip olmalarıdır. Özellikle erkeklerin çeşitli olanaklardan yararlanmaları onları kadınların karşısında daha güçlü kılmaktadır.
- Gelişim Olanaklarının Engellenmesi: Bütün meslek dallarında erkeklerin kadınlara oranla daha baskın olmalarıdır. Erkekler, kendilerini geliştirmeleri için eğitim ve mali kaynaklardan daha fazla faydalanmaktadırlar.

Ataerki toplum yapılarında erkekler genellikle üstün ve ayrıcalıklı bir konumda konumlandırılırken, kadınlar tarihsel olarak "zayıf cinsiyet" şeklinde algılanmaktadır. Bu yaygın toplumsal kabulleniş, kadınların rollerini biyolojik farklılıklar üzerinden temellendirme eğilimi taşımakta ve bu durum, oldukça dar bir bakış açısına işaret etmektedir. Oysa kadınlara ve erkeklere atfedilen toplumsal rollerin temelinde biyolojik özelliklerden ziyade, tarihsel süreç içerisinde şekillenmiş olan sosyal dinamikler yer almaktadır (İleri, 2016).

Eşitliklerin sağlanması amacıyla, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında politikalar oluşturulmuştur. Eşit istihdam, eşit işsizlik ve eşit ücret bu politikalara örnektir (Dedeoğlu, 2011).

Bu çerçevede toplumsal cinsiyet eşitliği, her iki cinsin de cinsiyetlerinden bağımsız olarak toplumsal alanda eşit hak, sorumluluk, imkân ve fırsatlara sahip olması anlamına gelmektedir (Gül vd., 2014). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadınların çalışma hayatına yansımaları incelendiğinde, en önemli problemin cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık olduğu görülmektedir. Bu konu, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun "eşit davranma

ilkesi" başlıklı beşinci maddesinde ele alınmış olsa da yapılan yasal düzenlemelere rağmen, kadınlar hala çalışma hayatında cinsiyet eşitsizliği ile karşılaşmaya devam etmektedir (Gül vd., 2014).

Kadınların çalışma hayatında yer almaları desteklense de uygulamalarda sıkıntılar yaşanmaktadır. Kadınların aile ve kültür yapılarına göre sosyal hayattaki sorumluluklarından dolayı çalışma hayatına atılmaları yeri geldiğinde ikinci seçenek haline gelebilmektedir. Sonuç olarak kadınların cinsiyetleri nedeniyle iş yaşamında sıkıntılar yaşadıkları, Türkiye'de de kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklere kıyasla çok daha düşük olduğu bilinmektedir (Korkmaz ve Korkut, 2012; TİK, 2020).

1.3.3.2. Yaşa Dayalı Ayrımcılık

Dünya nüfusu, kaçınılmaz bir şekilde hızla yaşlanmaktadır. Yapılan demografik projeksiyonlara göre, dünya genelinde yaşlı nüfusun %300 oranında artacağı; bu artışın, gelişmekte olan ülkelerde %400 seviyelerine ulaşacağı öngörülmektedir (Ceylan, 2015). Yaşlanma olgusu, yalnızca bireylerin yaşamlarını değil, aynı zamanda toplumsal yapıları, kamu politikalarını ve ekonomik dengeleri de derinden etkilemektedir. Özellikle yaşlı nüfusun artışı; sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliği, sağlık ve bakım hizmetlerinde yeni ve daha kapsayıcı modellerin geliştirilmesi, eğitim hizmetlerinin içerik ve erişim açısından yeniden yapılandırılması gibi çok boyutlu dönüşümlere ihtiyacı artırmaktadır (McCann ve Giles, 2002).

Bu gelişmeler, yaşlanmanın yalnızca bir biyolojik süreç değil, aynı zamanda ekonomik ve sosyo-kültürel boyutları olan çok yönlü bir toplumsal mesele olduğunu ortaya koymaktadır.

Yaşlı bireylerin artan sayısı, kamu harcamalarının büyük bir bölümünün emeklilik maaşları, kronik hastalıkların tedavisi ve uzun süreli bakım hizmetlerine yönlendirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu durum, genç nüfusu azalan birçok ülkede iş gücü dengesini de tehdit etmekte ve ekonomik büyüme potansiyelini sınırlamaktadır.

Baybora'nın (2010) aktardığına göre, yaş temelli ayrımcılık bireyler ya da gruplar arasında yalnızca kronolojik yaş farklılığına dayanarak farklı muamelelerde bulunulması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu tür ayrımcılık, bireylerin toplumsal yaşamın çeşitli alanlarında –özellikle istihdam, sağlık hizmetlerine erişim ve sosyal katılım gibi alanlarda– eşit koşullarda yer almalarını engelleyici bir işlev görmektedir.

Özbay'ın (2015) da ifade ettiği üzere, tarihsel süreçte bilgi ve deneyim birikimleri nedeniyle saygınlık ve otorite sahibi olarak kabul edilen yaşlı bireyler, modern kapitalist üretim ilişkilerinin egemen olduğu ekonomik düzende “üretken olmayan” bireyler olarak nitelendirilmekte ve bu bağlamda toplumsal değerlerini kademeli olarak yitirmektedir.

Kapitalist sistemin verimlilik ve ekonomik üretkenlik ekseninde şekillenen birey değerlendirme ölçütleri, yaşlı bireylerin iş gücü piyasasındaki ve sosyal hayattaki konumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Bu çerçevede, yaş ayrımcılığı sadece bireylerin yaşları nedeniyle dezavantajlı konuma itilmesiyle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda ekonomik, kültürel ve yapısal eşitsizliklerin yeniden üretilmesine de zemin hazırlamaktadır. Dolayısıyla, yaşa dayalı ayrımcılığın yalnızca bireysel önyargılarla değil, aynı zamanda toplumsal değer sistemleri ve ekonomik yapı ile doğrudan ilişkili olduğu söylenebilir.

Çalışma hayatında yaş ayrımcılığı renk, din, dil, etnik yapı gibi özellikleri gözetmeksizin dünyanın pek çok yerinde karşımıza çıkmaktadır (Demirel, 2011). Genellikle işe alım, işten çıkarma, terfi gibi insan kaynakları uygulamalarında yaştan kaynaklanan haksızlıklar olduğu ve çalışanlara yönelik adil olmayan muamelelerin ortaya çıktığı görülmektedir (Macnicol, 2016).

Çalışma hayatında yaştan kaynaklanan ayrımcılık kendini hem dolaylı hem doğrudan ayrımcılık biçimlerinde gösterebilmektedir. Katı ayrımcılık (hard discrimination), doğrudan ayrımcılık olarak tanımlanır ve bireyin yaşına dayalı olarak işe alınmaması, işten çıkarılması, daha düşük maaş alması veya eğitim fırsatlarından mahrum edilmesi gibi durumlarla kendini gösterir. Bu tür ayrımcılık, hukuken yasaklanmış olup, yaşlı çalışanların kariyerlerini doğrudan etkileyen yönetsel kararlarla belirginleşebilir. Dolaylı ayrımcılık (soft/indirect discrimination) ise, bireylerarası ilişkilerde genellikle olumsuz yaşlılık tutumların etkisiyle ortaya çıkar ve kişinin yaşı temelinde işverenler, iş arkadaşları veya müşteriler tarafından şaka yapılması veya kaba sözlere maruz kalması gibi durumlarla kendini gösterir (Stypinska ve Turek 2017).

Yaş ayrımcılığı kavramı, genellikle kamusal söylem ve sosyal politikalar bağlamında, ileri yaştaki gruplara yönelik önyargıları ifade eden bir fenomen olarak ele alınmaktadır. Ancak, bu konuda yapılan araştırmalar arttıkça, yaşa dayalı ayrımcılığın işyerinde her yaştan birey tarafından deneyimlenebileceği anlaşılmaktadır (Loretto vd., 2000: 285). Yapılan araştırmalar, iş hayatında "çok yaşlı" olarak algılanmak kadar, "çok genç" olarak algılanmanın da sıkça ayrımcılığa yol açtığını ortaya koymuştur (Snape ve Redman, 2003). Avrupa'da 29 ülkede gerçekleştirilen ve erken yetişkinlikten genç yetişkinliğe dek her yaş grubunda algılanan yaş ayrımcılığı düzeylerini araştıran bir araştırmada, genç yetişkinlerin en yüksek düzeyde yaş ayrımcılığı bildirdikleri tespit edilmiştir (Bratt vd., 2018). Yaşla ilişkili gerçekleştirilen son çalışmalar, ayrımcılığın toplumun her yaştan üyelerini içeren entegre bir bakış açısına ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir (Bratt vd., 2020).

Çalışma yaşamında yaş ayrımcılığının bireyler üzerinde psikolojik ve fiziksel sorunlardan ekonomik durumuna dek geniş bir alana yayılan etkilerinden söz etmek

mümkündür (Kamber Kıvıncı, 2021). Bir araştırma, yaş ayrımcılığının genel yaşam doyumu da dikkate alındığında, bireylerin psikolojik iyi oluşlarını olumsuz şekilde etkilediğini ortaya koymuştur (Garstka vd., 2004). Algılanan yaş ayrımcılığının, depresyon, bireylerin sağlık algısı ve iş tatmini üzerinde önemli etkiler yarattığı ortaya konmuştur (Marchiondo, Gonzales ve Williams, 2019).

Yaş ayrımcılığının, sadece bireyler üzerinde değil, aynı zamanda gruplar ve örgütler üzerinde de olumsuz etkileri vardır. Gruplar arası ilişkiler açısından değerlendirildiğinde, ayrımcılığa uğrayan ve uğramayan gruplar arasında ücret, iş statüsü ve iş türü gibi konularda farklılıklar ortaya çıkabilir. Bu durum, bireylerin maaş düzeylerinde ve iş fırsatlarına erişimlerinde adaletsizliklere yol açabilir. Örgütsel etkiler açısından bakıldığında ise yaş ayrımcılığı, yasal ve ekonomik sonuçlarla birlikte, kurumsal itibarı da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu sebeple, örgütlerde çeşitliliklerin doğru yönetilmesi, çalışan performansı, kurumsal itibar ve paydaşların beklentilerinin karşılanmasının önemli iyileştirmelere yol açabileceği unutulmamalıdır (Goldman vd., 2006).

1.3.3.3. Eğitime Dayalı Ayrımcılık

Eğitim kavramı, farklı kuramsal yaklaşımlar çerçevesinde çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır. Oğuzkan (1974: 61), eğitimi, bireylerin toplumsal yaşama etkin biçimde katılım gösterebilmeleri amacıyla gerekli bilgi, beceri ve tutumları edinmeleri ile kişilik gelişimlerine katkı sağlayan planlı bir etkinlik olarak ifade etmektedir. Ertürk'ün 1972 yılındaki çalışmasında eğitim, bireyin kendi yaşantıları aracılığıyla ve bilinçli bir yönlendirme süreci sonucunda davranışlarında amaçlı ve kalıcı değişiklikler meydana getirme süreci olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlar, eğitimin hem bireysel hem de toplumsal düzeyde yapılandırıcı ve dönüştürücü bir işlev üstlendiğini ortaya koymaktadır.

İbrahim Ethem Başaran'ın Eğitime Giriş adlı kitabına göre;

Çağdaş eğitimin temel amacı; eğitilen bireylerin karşılaştıkları sorunlara çözüm bulmalarına yardımcı olmaktır. İnsanlar, daha iyi yaşam koşullarına ulaşmak, mesleklerinde başarılı olmak ve karşılaştıkları zorluklarla başa çıkabilmek için eğitime ihtiyaç duyarlar. Bu nedenle, çağdaş eğitimin amacı tek bir noktada birleşir: Eğitimin, bireyin sorun çözme yeteneğini geliştirmesidir. Böyle bir eğitim, bireyi hem mevcut yaşamına hem de gelecekteki yaşamına hazırlayacak şekilde tasarlanmalıdır. Bu bağlamda, eğitimin amaçları şunlar olmalıdır:

- Eğitim, eğitilen bireyin duygu, düşünce ve sorunlarını etkili bir şekilde ifade edebilmesi için iletişim becerileri kazandırmalıdır.

- Eğitim, eğitilenin başkalarıyla sağlıklı ve olumlu ilişkiler kurabilmesi için iş birliği yapma yeteneği geliştirmelidir.
- Eğitim, eğitilenin karşılaştığı sorunları çözebilmesi ve yeni beceriler edinebilmesi için öğrenme ve araştırma yetkinlikleri kazandırmalıdır.
- Eğitim, eğitilenin kendi bakımını yapabilmesi ve sağlıklı bir yaşam sürdürebilmesi için sağlık bilinci kazandırmalıdır.
- Eğitim, eğitilenin bir meslek seçebilmesi ve bu meslekte başarılı olabilmesi için üretkenlik ve yetkinlik kazandırmalıdır.

Eğitime dayalı ayrımcılık, bireylerin ya da toplumsal grupların eğitim hizmetlerine erişimlerinde veya bu hizmetlerden yararlanma süreçlerinde, sahip oldukları belirli sosyo-demografik özellikler temel alınarak farklı ve eşitsiz muamelelere maruz bırakılmaları durumunu ifade etmektedir. Bu tür ayrımcılık, çoğunlukla ırk, etnik köken, cinsiyet, din, mezhep, sosyal sınıf, ekonomik durum, engellilik durumu, dil, kültürel kimlik ya da göçmenlik statüsü gibi faktörler çerçevesinde ortaya çıkmakta ve bireylerin eğitim hakkını tam anlamıyla kullanabilmelerini engelleyici bir işlev görmektedir. Eğitim sistemi içerisinde ortaya çıkan bu tür eşitsizlikler, yalnızca bireysel başarıyı ve potansiyelin gerçekleştirilmesini sekteye uğratmakla kalmamakta; aynı zamanda toplumsal yapıdaki adalet duygusunu zedelemekte, sosyal dışlanma mekanizmalarını beslemekte ve sosyal hareketliliğin önündeki yapısal engelleri daha da pekiştirmektedir. Eğitime dayalı ayrımcılık, özellikle dezavantajlı grupların sistematik olarak eğitim olanaklarından mahrum bırakılmasıyla birlikte, toplumsal eşitsizliklerin kuşaklar arası aktarımını hızlandırmaktadır (Bourdieu ve Passeron, 1990).

Bu bağlamda, eğitime dayalı ayrımcılık; belirli toplumsal grupların okullara erişiminin fiziksel, ekonomik ya da politik nedenlerle sınırlandırılması, farklı sosyo-kültürel geçmişe sahip öğrencilere yönelik pedagojik yaklaşımlarda standardın bozulması, öğretim materyallerinin belirli grupları dışlayacak ya da ötekileştirecek biçimde tasarlanması, okul ortamında öğrencilerin dil, inanç, görünüm veya kimlikleri nedeniyle akranları ya da öğretmenleri tarafından dışlanması, etiketlenmesi ya da psikolojik şiddete maruz kalması gibi çok boyutlu biçimlerde kendini gösterebilmektedir (UNESCO, 2020; Crenshaw, 1991).

Sonuç olarak, eğitime dayalı ayrımcılık yalnızca bireylerin akademik gelişimlerini ve yaşam fırsatlarını sınırlamakla kalmaz; aynı zamanda demokratik toplumların temelini oluşturan eşitlik, kapsayıcılık ve sosyal adalet ilkelerine de ciddi bir tehdit teşkil eder. Bu nedenle, eğitim politikalarının ayrımcılığı önleyici ve eşitliği teşvik edici bir perspektifle yeniden yapılandırılması, eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması açısından kritik bir öneme sahiptir.

1.3.3.4. Irka Dayalı Ayrımcılık

İrk veya etnik köken ayrımcılığı, bir kişinin ırkı, cilt rengi, etnik kökeni, göçmen statüsü ya da milliyeti nedeniyle benzer durumdaki diğer bireylere kıyasla daha olumsuz bir muameleye maruz kalması olarak tanımlanabilir (EHEİD, 2016). Bu tür ayrımcılık, küçük düşürücü, aşağılayıcı ya da onur kırıcı davranışlar şeklinde ortaya çıkabilir.

İrk ve etnik köken temelli ayrımcılık, yalnızca bireylerin temel haklarına doğrudan bir tehdit oluşturmakla kalmaz; aynı zamanda toplumsal bütünlüğü ve demokratik değerleri de zedeleyen yapısal bir sorundur (Balibar, 2007). Uluslararası sözleşmeler, Avrupa Birliği düzenlemeleri ve ulusal yasal çerçeveler bu sorunun önlenmesine yönelik çeşitli adımlar atmış olsa da uygulamada hâlâ ciddi eksiklikler ve zorluklar yaşanmaktadır (European Union Agency for Fundamental Rights, 2020). Türkiye’de de ırk ayrımcılığıyla mücadeleyle ilişkin yasal düzenlemeler geliştirilmiş olmakla birlikte, bu kavramın açık ve doğrudan bir biçimde tanımlanmamış olması, uygulamada belirsizliklere yol açmaktadır (Çelik, 2015). Bu nedenle etkili bir mücadele için yalnızca yasal düzenlemeler yeterli değildir; aynı zamanda ayrımcılığı görünür kılabacak veri toplama mekanizmaları, hak temelli eğitim politikaları ve güçlü, bağımsız denetim organlarıyla desteklenmiş bütüncül bir yaklaşım gerekmektedir (Toktaş ve Arat, 2021).

1.3.3.5. Engel Durumuna Dayalı Ayrımcılık

Engellilik durumu, tarih öncesi dönemlerden itibaren insanların anlamaya ve açıklamaya çalıştığı bir olgu olmuştur. Engelliliğin, yırtıcı hayvan saldırıları, kazalar ve doğuştan kaynaklanan kalıtsal nedenlerle ortaya çıktığı düşünülmektedir (Braddock ve Parish, 2011: 104). Dünya Sağlık Örgütü’nün (WHO) 2022 yılında yayımladığı güncel verilere göre, dünya genelinde yaklaşık 1,3 milyar insan, yani küresel nüfusun yaklaşık %16’sı, önemli düzeyde bir engellilikle yaşamaktadır.

Engellilik, genetik faktörler, doğum öncesi ya da doğum sonrası komplikasyonlar, hastalıklar, hayatın akışı içerisinde geçirilen kazalar veya diğer etkenlere bağlı olarak ortaya çıkabilir. Engellilik durumu toplumda yaşamını sürdüren herhangi birinin başına, herhangi bir yaşta gelebilir (UN, 2021). Engellilik, hayatın farklı bir alanında zihinsel ya da fiziksel olarak tek bir harekete bağlı olmak ya da tek bir hareketi gerçekleştirmekten mahrum kalmak suretiyle gelişebildiği gibi tamamen bütün aktivitelerden mahrum kalmak şeklinde de meydana gelebilir (Avrupa Birliği, 2021).

Engellilere yönelik yapılan ayrımcılık diğer ayrımcılık türlerine göre göz ardı edilmektedir. Bunun sebebi ırk, cinsiyet, yaş, eğitim gibi alanlarda yapılan ayrımcılıkların engellilere yönelik ayrımcılıktan daha net olarak gerçekleştirilmesidir (Akbulut, 2012: 150).

Engellilere yönelik yapılan çalışmalar diğer çalışmalara nazaran daha yeni bir alandır. Engelliler üzerine yapılan çalışmaların, öncelikle tıp alanı ardından ise mimarlık, şehir ve bölge planlamacılığı gibi disiplinlerde ele alınmış olması, bu durumun temel nedenlerinden biridir (Bezmez vd., 2011: 17).

Engellilere yönelik yapılan ayrımcılıkların nedenlerine bakacak olursak bu nedenleri 4 başlıkta sunmak doğru olacaktır. Bunlardan ilki ekonomik nedenlerdir. İşverenler açısından engelli çalışan istihdamı, özellikle fiziksel yapıları uyumlu hale getirme gerekliliği nedeniyle bir maliyet unsuru olarak görülmektedir. Engelli çalışan istihdamının yüksek maliyet ve düşük verimlilik getirdiği düşüncesi genel kabul gören bir düşüncedir. Bazı işveren önyargıları, engelli çalışanların diğer çalışanlara göre daha fazla izin kullandığı, ceza ve ödül sistemlerinde daha düşük performans sergilediği, kaza risklerini artırdığı, diğer çalışanları olumsuz etkilediği ve işyerinde fazla düzenleme yapılması gerektiği gibi genellemelerle öne çıkmaktadır (Aytemiz ve Bolat, 2005: 41). İkincisi psiko-sosyal nedenlerdir. Kişiler arasında engellileri küçümseme, hor görme, eksik ve yararsız kişiler olarak görme düşünceleri var olduğu için ayrımcılıklara maruz kalmaktadırlar. Üçüncüsü duygusal nedenlerdir. Engelli bireylere yapılan ayrımcılıkların altında genellikle kin ve kızgınlık duyguları yatmaktadır. Ekip çalışmalarında kendi ekibinde engelli bir birey var diye dezavantajlı ekip oldukları düşüncesi oldukça yaygındır. Bu da bu bireylerin dışlanması için yeterli bir sebep olarak görülmektedir. Rekabetçi ortamlarda sırf bu bireyler yüzünden geride kalacak olma düşüncesi kin ve kızgınlığı beraberinde getirir (Öztürk, 2014: 94). Dördüncü sebep olarak paternalizmi (korumacılık) ele alabiliriz. Paternalist tutum, engelli bireylere yönelik acıma, kaygı, korku ya da öfke gibi duygusal tepkiler doğrultusunda, bu bireylerin yeterliliklerinin göz ardı edilerek onlara denetleyici veya küçümseyici bir yaklaşımla, çoğu zaman çocukça bir tutumla yaklaşılması şeklinde ortaya çıkmaktadır (Karataş ve Gökçearslan Çiftçi, 2010: 148-150).

Sonuç olarak engellilik, bireysel özelliklerin ötesinde toplumsal yapılarla şekillenen çok boyutlu bir olgudur. Engelli bireylerin maruz kaldığı ayrımcılık, ekonomik, psiko-sosyal, duygusal ve paternalist temellere dayanmaktadır. Bu durum, toplumsal katılımı sınırlamakta ve eşitsizlikleri derinleştirmektedir. Engelliliğe yönelik bütüncül ve hak temelli yaklaşımlar hem politika düzeyinde hem de toplumsal bilinç açısından sürdürülebilir çözümler için gereklidir.

1.3.3.6. Kayırmacılık (Nepotizm)

Nepotizm kavramı, literatürde genellikle “akraba kayırmacılığı” şeklinde tanımlanmakta olup, bir yönetici ya da karar verici konumundaki bireyin, yakınlık ilişkisi içinde bulunduğu kişilere liyakat dışı avantajlar sağlamasını ifade etmektedir (Çoban, 1999: 181).

Kayırmacılık, kamu veya özel sektörde görev yapan yöneticilerin, kişisel yakınlık hissettikleri bireyleri nesnel ölçütlerden bağımsız olarak desteklemeleri ve korumaları şeklinde tanımlanabilir (Erdem ve Meriç, 2013: 142). Bu çerçevede kayırmacılık, bir pozisyonun gerektirdiği mesleki yeterlilik ve yetkinlik kriterleri yerine; akrabalık, arkadaşlık ya da siyasi aidiyet gibi subjektif ilişkiler temelinde personel seçimini içeren bir uygulamadır (Kurt ve Doğramacı, 2014: 83). Bu tanımlar doğrultusunda nepotizm, kayırmacılığın bir alt kategorisi olarak ele alınmaktadır.

Alan yazında yapılan çeşitli çalışmalarda nepotizmin, favorizm ve kronizm gibi diğer kayırmacılık türleriyle karşılaştırıldığında, çalışanlar üzerinde daha belirgin düzeyde olumsuz etkiler yarattığı ortaya konmuştur (Büte ve Tekarslan, 2010: 4). Nepotizm, örgüt içi ilişkilerde öznel bir nitelik taşıması nedeniyle, uygulandığı kurumsal yapılarda adalet algısını zedelemekte ve mağduriyet hissi doğuran bir olgu olarak değerlendirilmektedir (Kurt ve Doğramacı, 2014: 83). Özellikle yeterli donanımına sahip olmayan aile bireylerinin ayrıcalıklı biçimde kurumsal kaynaklardan yararlanması, diğer çalışanlar açısından memnuniyetsizlik, motivasyon kaybı ve kuruma olan aidiyet duygusunda azalma gibi sonuçlara neden olmaktadır (Arslaner vd., 2014: 65).

Nepotizm, kurumsal yapılar içerisinde adalet, eşitlik ve liyakat gibi temel insan kaynakları ilkeleriyle çelişen bir kayırmacılık biçimidir. Kavramsal çerçevesi değerlendirildiğinde nepotizmin, özellikle işe alım ve terfi süreçlerinde karar verici konumundaki kişilerin akrabalık ilişkilerine dayalı tercihlerde bulunmasıyla ortaya çıktığı anlaşılmaktadır.

Araştırma bulguları, nepotizmin çalışanlar arasında yoğun bir adaletsizlik algısı oluşturduğunu ve bu durumun iş tatmini, motivasyon, örgütsel bağlılık ve performans gibi önemli işgücü değişkenlerini olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Niteliksel yeterliliğe sahip olmayan bireylerin sadece akrabalık ilişkileri nedeniyle belirli pozisyonlara getirilmesi, kurumsal işleyişte verimliliğin düşmesine ve çalışanlar arasında güvensizlik ortamının oluşmasına neden olmaktadır. Bu durum, sadece bireysel mağduriyetler yaratmakla kalmayıp, aynı zamanda örgütün genel performansını da olumsuz yönde etkileyebilir.

Nepotizmin uzun vadede kurumsal kültürü tahrip ettiği, çalışanlar arasında ayrımcılık hissine yol açtığı ve meritokrasi (liyakat) ilkesine zarar verdiği söylenebilir. Adil ve şeffaf insan kaynakları politikalarının yokluğunda, örgüt içi çatışmalar artabilir ve çalışanlar arasında bizonlar ayrışması derinleşebilir. Bu bağlamda nepotizmin, sadece etik dışı bir uygulama değil, aynı zamanda yönetsel başarısızlıkların ve kurumsal bozulmanın da bir göstergesi olduğu açıktır.

Sonuç olarak, nepotizmin önlenmesi, kurumsal yapılarda adaletin, liyakatin ve şeffaflığın sağlanması açısından hayati önem taşımaktadır. Etkin denetim mekanizmalarının işletilmesi, liyakat esaslı insan kaynakları politikalarının geliştirilmesi ve örgütsel etik kültürünün güçlendirilmesi, nepotizmin kurumsal yapılardaki etkilerini azaltmada kritik rol oynamaktadır.

1.3.3.7. Diğer Ayrımcılık Türleri

Ayrımcılık denildiği zaman akla çok fazla unsur gelmektedir. Yukarıda bahsedilenler dışında cinsel yönelim ayrımcılığı, dış görünüş ayrımcılığı, sosyoekonomik durum ayrımcılığı, gebelik ayrımcılığı, dil temelli ayrımcılık gibi ayrımcılıkları da eklemek mümkündür. Literatür tarandığı zaman bu tip ayrımcılıklara çok yer verilmediği tespit edilmiştir. Bu bölümde, bu başlık altında konu hakkında bilgiler verilecektir.

Cinsel yönelim temelli ayrımcılık, bireylerin lezbiyen, gey, biseksüel, transgender ve diğer heteroseksüel olmayan kimlikleri nedeniyle maruz kaldıkları dışlayıcı, eşitsiz ve ayrımcı tutum ve uygulamaları kapsamaktadır. LGBT+ bireyler, toplumsal yaşamın birçok alanında ötekileştirilebilmekte ve ayrımcılığa uğrayabilmektedir. Her ne kadar bazı ülkelerde cinsel yönelim çeşitliliği yasal ve toplumsal düzeyde kabul görmeye başlamış olsa da dünya genelinde hâlâ birçok toplumda bu durum tabu olarak algılanmakta ve özellikle dini, kültürel ya da geleneksel değerler temelinde dışlanmaktadır (Herek, 2000; Badgett, 2014).

Bu tür ayrımcılıklar çalışma hayatında yaygın biçimde karşımıza çıkmaktadır. LGBT+ bireyler işe alım süreçlerinde elenebilmekte, işyerinde terfi ya da görev değişikliği gibi haklardan eşit şekilde yararlanamayabilmekte ve bazen doğrudan ya da dolaylı yollarla işten çıkarılabilmektedir. Bunun yanı sıra, işyerlerinde akranları tarafından sözlü ya da fiziksel tacize, dışlayıcı davranışlara ve sistematik mobbinge maruz kalabilmektedirler (ILO, 2015). Aynı işi yapmalarına rağmen ücret eşitsizliği, görev tanımı dışına çıkarılma ya da profesyonel gelişim fırsatlarına erişimlerinin engellenmesi gibi uygulamalar da sıklıkla karşılaşılan ayrımcılık biçimlerindendir. Eğitim ve sağlık gibi temel insan haklarına erişim konusunda da LGBT+ bireyler önemli kısıtlamalarla karşılaşabilmektedir. Eğitim ortamlarında dışlanma, zorbalık ve ayrımcılığa uğrayan bireyler okul terkine daha yatkın hale gelirken; sağlık hizmetlerinde ise cinsel yönelime ya da cinsiyet kimliğine dayalı önyargılar nedeniyle ihtiyaç duydukları hizmetlere erişememekte ya da kötü muamele görmektedirler (UNESCO, 2016; WHO, 2021).

Cinsel yönelim temelli ayrımcılığın önlenmesi, yalnızca bireysel hakların korunması açısından değil, aynı zamanda toplumsal adaletin, kapsayıcılığın ve sosyal barışın inşası

açısından da büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, LGBT+ bireylerin ayrımcılığa karşı korunmasına yönelik yasal düzenlemelerin güçlendirilmesi, kurumlarda eşitlikçi politikaların hayata geçirilmesi ve toplumsal farkındalık çalışmalarının yaygınlaştırılması gerekmektedir.

Dış görünüş ayrımcılığı, bireylerin fiziksel özellikleri, vücut tipleri, boyları, kiloları ve estetik görünüşleri nedeniyle uğradıkları ayrımcılıktır. Bu tür ayrımcılık genellikle işe alım süreçlerinde daha belirgin bir şekilde ortaya çıkar; özellikle de müşteri ile doğrudan iletişimde olan mesleklerde daha yaygındır. İşverenler, hizmet sunacak kişilerin fiziksel görünüşlerinin müşteriler üzerinde olumlu bir etki yaratacağı düşüncesiyle, dış görünüşü hoş ve estetik açıdan beğenilen bireyleri tercih edebilirler (Acar, 2015).

Bunun yanı sıra, bireylerin mensup oldukları dinlere göre giydikleri kıyafetler veya taktıkları aksesuarlar da ayrımcılığa sebep olabilir, bu da toplumsal normlar ve güzellik anlayışlarının etkisiyle şekillenir (Köy, 2023). Dış görünüş ayrımcılığı, genellikle bireylerin toplumsal, profesyonel ve eğitimsel fırsatlarda eşitsiz muamele görmelerine yol açar. Bu tür ayrımcılığı önlemek için, toplumsal değişim ve kültürel dönüşüm gereklidir. Estetik normları sorgulamak ve bireyleri fiziksel özelliklerinden ziyade becerileri ve karakterleriyle değerlendirmek, dış görünüş ayrımcılığını ortadan kaldırmak için atılacak önemli adımlardandır.

Sosyoekonomik duruma dayalı ayrımcılık, bireylerin maddi olanakları, sosyal sınıfı ve genel ekonomik durumları temel alınarak maruz kaldıkları eşitsiz ve önyargılı muameleleri ifade eder. Bu tür ayrımcılık, bireylerin gelir düzeyi, mesleki statüsü, eğitim seviyesi ve diğer ekonomik göstergeler doğrultusunda değerlendirilmesiyle ortaya çıkmakta ve bireylerin sosyal, ekonomik ve profesyonel yaşamlarında dezavantajlı konumlara itilmesine neden olabilmektedir (Wilkinson ve Pickett, 2009; Reimers ve Stabb, 2015). Sosyoekonomik ayrımcılığa örnek olarak; işe alım ve terfi süreçlerinde bireyin gelir düzeyi ya da sosyal konumu nedeniyle lehine ya da aleyhine kararlar verilmesi, ücret ya da prim ödemelerinde kişilerin ait oldukları sınıfsal gruplara göre farklı uygulamalara tabi tutulması, konut kiralama veya satın alma süreçlerinde bireylerin gelir düzeylerine göre belirli alanlardan dışlanmaları ya da bu alanlara erişimlerinin kısıtlanması gösterilebilir. Ayrıca, gelir yetersizliği nedeniyle bireylerin toplumsal ve kültürel etkinliklere katılımının engellenmesi de sosyoekonomik ayrımcılığın bir diğer yansımasıdır (TİHEK, 2023). Bu tür ayrımcılıklar, yalnızca bireylerin fırsatlara erişimini sınırlandırmakla kalmaz, aynı zamanda toplumsal eşitsizlikleri derinleştirerek sosyal bütünleşmeyi de olumsuz yönde etkiler. Dolayısıyla, sosyoekonomik temelli ayrımcılığın önlenmesi; adil, kapsayıcı ve eşitlikçi bir toplumun inşası açısından kritik bir öneme sahiptir.

Gebelik temelli ayrımcılık, kadınların gebelik döneminde ya da gebelik ile ilişkili bir durum nedeniyle maruz kaldıkları eşitsiz ve ayrımcı uygulamaları ifade etmektedir (ILO, 2020). Bu tür ayrımcılık, özellikle çalışma yaşamında kadınların işe alım, terfi, ücretlendirme, işten çıkarma gibi süreçlerde dezavantajlı konuma düşürülmeleriyle kendini göstermektedir. Gebelik, kimi işverenler tarafından bir "verimlilik kaybı" ya da "iş gücü kesintisi" olarak algılanmakta; bu da kadın çalışanlara yönelik önyargılı tutum ve uygulamaların temelini oluşturmaktadır (ILO, 2014). Nitekim gebelik döneminde ya da doğum sonrasında kadınlara yönelik işten çıkarma, görev yerinin değiştirilmesi, kariyer olanaklarının sınırlandırılması gibi uygulamalar, cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir biçimi olarak değerlendirilmektedir (Gürbüz ve Toker, 2012).

Gebelik nedeniyle ayrımcılığa uğrayan kadınlar, yalnızca mesleki gelişim açısından değil, aynı zamanda psikolojik, sosyal ve ekonomik açıdan da olumsuz etkilenmektedir. Bu durum, toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden üretimine katkıda bulunmakta ve kadınların iş gücüne katılımını sınırlayan yapısal engelleri güçlendirmektedir (Acar, 2019; TİHEK, 2023). Oysa gebelik, biyolojik bir süreç olmakla birlikte, kadınların iş yaşamına eşit katılım haklarını ortadan kaldıran ya da sınırlandıran bir gerekçe olarak kullanılmamalıdır. Bu bağlamda, gebelik temelli ayrımcılığın önlenmesine yönelik yasal düzenlemelerin güçlendirilmesi, kurumsal düzeyde farkındalık artırıcı politikaların geliştirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir yaklaşımın benimsenmesi büyük önem taşımaktadır (Özkaplan, 2008).

Dil temelli ayrımcılık, bireylerin kullandığı dil veya aksan nedeniyle olumsuz bir şekilde değerlendirilmesi ya da dışlanmasıdır (Skutnabb-Kangas, 2000). Bu tür ayrımcılık, özellikle çok kültürlü ve çok dilli toplumlarda, bireylerin dil becerileri, anadil farkları veya konuşma tarzlarına dayalı olarak dezavantajlı duruma düşmelerine yol açmaktadır. Dil temelli ayrımcılık, bireylerin toplumda eşit fırsatlara sahip olmalarını engelleyen önemli bir sosyal eşitsizlik kaynağıdır (Tollefson, 1991). Bu tür ayrımcılıkla mücadele etmek, dil çeşitliliğini kutlamak, farklı aksanları ve dillerin zenginliğini kabul etmek ve dilsel eşitlikçi eğitim politikaları geliştirmekle mümkündür (UNESCO, 2003). Ayrıca, bireylerin dil becerilerinin ve aksanlarının, onların yetkinliklerini veya potansiyellerini belirlemediğini vurgulamak toplumsal farkındalık yaratmak açısından önemlidir.

1.4. Çalışma Hayatında Ayrımcılıkla İlgili Yasal Düzenlemeler

1.4.1. Uluslararası Hukukta Yasal Düzenlemeler

İş hukukunda ayrımcılık yasağının temelleri, dünya savaşlarından sonra belirginleşen sosyal ve ekonomik sorunlar ile mücadele etme düşüncesine dayanmaktadır. İnsanların ırk, din, dil, cinsiyet, renk vb. özellikleri gözetilmeksizin eşit olduğu düşüncesi netlik kazanmış ve işverenlerin çalışanlar üzerinde bir sebebe dayandırılmaksızın yaptığı ayrımların önüne geçmede hukuki zemin oluşturulması ihtiyacı ortaya çıkmıştır (Kaya, 2020: 47).

Uluslararası hukukta ayrımcılık, insan hakları ve eşitlik ilkesi gibi temel prensiplere dayanan birçok uluslararası belge ve sözleşme ile ele alınmıştır. Uluslararası hukuk, ülkelerin bu sözleşmelere uygun olarak iç hukuklarını düzenlemelerini ve uygulamalarını sağlamak amacıyla çeşitli denetim ve denetleme mekanizmaları da sağlar. Bu mekanizmalar, ayrımcılıkla mücadelede etkili bir şekilde çalışmayı teşvik eder ve ülkeleri yükümlülüklerini yerine getirmeye teşvik eder. Ancak, uluslararası hukukun etkin uygulanması ve ayrımcılığın tamamen ortadan kaldırılması için sürekli çaba gereklidir. Bu çaba hem devletlerin hem de sivil toplumun iş birliğiyle, ayrımcılığa karşı mücadelede ilerleme kaydetmeyi ve daha adil bir dünya yaratmayı amaçlar.

1.4.1.1. Birleşmiş Milletler Antlaşmasında Ayrımcılık Yasağı

Ayrımcılığın sona erdirilmesi gerektiği bilinci, Birleşmiş Milletler sisteminin temel taşlarını oluşturur. 1945 yılında imzalanan Birleşmiş Milletler Anlaşması'nın 1. maddesi, örgütün amaçları arasında "insan hakları ve temel hakların, ırk, cinsiyet, dil veya din ayrımı gözetilmeksizin herkes için geliştirilmesi" gerektiğini vurgular.

Herkesin bu haklardan faydalanmasını sağlamak için önemler almak Birleşmiş Milletler Genel Kurulunun görevleri arasında yer almaktadır (Gözübüyük, 2002: 291).

Birleşmiş Milletler Teşkilatı'nın düzenlemelerine göre yayınlanan çeşitli bildirge ve sözleşmeler vardır. Bunlara aşağıda yer verilmiştir.

1.4.1.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

10 Aralık 1948 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, insan onurunu koruma ve her türlü ayrımcılığı önleme amacı güden temel bir belgedir. Bu bildirgenin başlangıç kısmında, kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu vurgulanmakta, bu durum insan haklarının evrenselliği açısından kritik bir öneme işaret edilmektedir. Beyannamenin 1. maddesi, "Tüm insanlar özgür; onur ve hakları bakımından eşit doğarlar" ifadesiyle, bireylerin doğuştan gelen eşitlik ilkesini pekiştirmektedir. 2. maddede ise, "Herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da başka bir görüş, ulusal ve

toplumsal köken, doğuş ve benzeri başka bir statü gibi herhangi bir ayırım gözetilmeksizin bu bildirgede ileri sürülen tüm hak ve özgürlüklere sahiptir" ifadesiyle, ayrımcılığın her türlüsüne karşı durulmakta ve bireylerin haklarının korunması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, İnsan Hakları Bildirgesi, tüm insanların eşitliği ve temel haklarının güvence altına alınması için evrensel bir ilke olarak kabul edilmektedir (Öden, 2003: 85). Bu belge, insan hakları alanında uluslararası normların belirlenmesine ve bu normların uygulanmasına yönelik önemli bir referans noktası oluşturmuştur.

1.4.1.1.2. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin Sözleşme (KKHTAÖS)

18 Aralık 1979'da kabul edilen bu sözleşme, Türkiye tarafından 1985 yılında onaylanmıştır. 150'den fazla ülkenin onayladığı bu sözleşmenin temel hedefi, kadınların özellikle iş hayatında korunmasını sağlamaktır. Sözleşmenin amacı, kadınları toplumun her alanında desteklemek ve cinsiyetleri nedeniyle karşılaştıkları sorunları ortadan kaldırmaktır. Sözleşmeye göre, evlilik ve analık nedeniyle yapılan ayrımcılık önlenecek ve taraf devletler konuyla ilgili olarak önlemler alacaktır. Sözleşme, kadınların yaşadığı ayrımcılıkları ortadan kaldırmakla ilgili çözümler geliştirmemiş, daha çok devletlere neler yapmaları gerektiği konularında yollar göstermiştir (Çelikel, 1992: 192-193).

1.4.1.1.3. Her Çeşit Irk Ayrımının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Milletlerarası Sözleşme

21 Aralık 1965'te BM Kurulu tarafından kabul edilmiştir. Sözleşmede her insanın eşit ve hür doğduğuna değinilmiştir. Kabul eden ülkeler sömürgeciliğin her türlüsüne karşıdırlar. Taraf olan ülkeler ırk ayrımına dayalı her ayrımcılığın önüne geçmeli ve ülkelerinde bu konular hakkında yaptırımlar uygulamalıdırlar (Arıcı, 1997: 330). "Birleşmiş Milletler Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Uluslararası Sözleşmesi", ırk ayrımcılığının uluslararası alanda ele alınmasında ve insan haklarına saygının güçlendirilmesinde önemli bir rol oynar. Üye devletler, bu sözleşmeye taraf olarak, ırk ayrımcılığının ortadan kaldırılması için ulusal düzeyde politikalar ve programlar geliştirir ve uygularlar.

1.4.1.1.4. Milletlerarası Çalışma Örgütünde (MÇÖ) Ayrımcılık Yasağı

1919 yılında kurulan MÇÖ, sosyal adalet, evrensel barışın sağlanması ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi amaçlarıyla kurulmuştur (Alper ve Kaya, 1995: 32-33). Dünya genelinde çalışma şartlarının iyileştirilmesinde büyük rol oynasa da düşük bütçeli ülkelerde hala devam eden kötü çalışma şartları varlığını sürdürmektedir. Kötü şartlarda çalıştırılan çocuk işçiler, zorla çalıştırılmalar, işe alımlarda veya çalışma esnasından yaşanan ayrımcılıklar

bunlara örnektir. Sözleşmeler ve tavsiye kararlarının bir kısmında temel insan haklarından bahsederken bir kısmında ise kadın ve çocukların istihdamı veya göçmen ve engelli bireylerin haklarından bahsedilir (Aras, 2010: 66).

1.4.1.1.5. Avrupa Birliğinin Kurucu Anlaşmalarında Ayrımcılık Yasağı

Avrupa Birliği'nin kurucu anlaşmalarında ayrımcılık yasağı, cinsiyet, ırk, din veya inanç, engellilik, yaş ve cinsel yönelim gibi kişisel özelliklere dayalı olarak yapılan her türlü ayrımcılığı yasaklar. Bu yasaklar, AB'nin üye devletleri ve AB kurumlarını, ayrımcılığı önlemek ve eşit fırsatlar sağlamak için gerekli politikaları ve mevzuatı geliştirmeye teşvik eder.

Eşitlik ilkesi, baştan beri Avrupa Birliğinin Kurucu Anlaşmalarında yerini almaktadır. Üye ülkelerin uygulamalarında ayrımcılık yapmamalarını emreden düzenlemeleri ile eşitlik ilkesi AB idari hukukunun önemli bir parçasıdır (Çolak, 2005: 174).

1.4.1.1.6. AB Direktiflerinde Ayrımcılık Düzenlemeleri

Yayınlanan direktiflere istinaden, muamele eşitliği kavramı önemlidir. Muamele eşitliği kavramı özellikle medeni duruma ya da aile durumuna göre doğrudan ya da dolaylı olarak cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasını anlatır. Herkese eşit ücret ilkesini benimsemektedir. Ek olarak engelli ayrımcılığının önüne geçmek isteyen direktifleri de bulunmaktadır. İşveren, engelli bireyleri çok fazla külfet getirmediği sürece istihdam etmek durumundadır (Gülmez, 2009:412).

1.4.2. Ulusal Hukukta Yasal Düzenlemeler

Tarihin belirli bir süresinden bu zamana kadar süregelen anayasalarda ayrımcılığa yer verilmiştir. Kanun-i Esasi, Teşkilat-ı Esasiye Kanunu, 1924 Anayasası, 1961 Anayasası ve 1982 Anayasası sırasıyla kanun önünde herkesin eşit oluşunu ele almıştır (Aras, 2010: 66). Konunun içeriği gereğince tarihin en eski köşelerine inmek yerine öncelikle 1982 Anayasası'ndan bahsedip daha sonra konu ile ilgili olan düzenleme ve ilkelerden bahsetmek daha doğru olacaktır.

1982 Anayasası'nda; yasa önünde eşitlik kavramı diğer yayınlanan anayasalara nispeten daha açık ve net belirtilmiştir. 1961 Anayasası'nda Temel Hak ve Ödevler kısmında yer alan eşitlik yasası, 1982 Anayasası'nda Genel Esaslar kısmında yer almıştır. Buna göre devletin kuruluş unsurları ve dayanakları arasında eşitliğin olduğunu söylemek mümkündür (Kaya, 2009:130).

1982 Anayasası'nda yer alan 10. madde eşitlik ilkesini güvence altına almıştır. Maddeye göre;

“Herkes dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayrım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.”

Bu maddeden yola çıkarak ayrımcılığın sınırlarını ve ne boyutta anlatıldığını açıkça görmek mümkündür. Devlet organlarının ya da halkın yasa karşısında herhangi bir imtiyazı bulunmamaktadır. Kimse kimseye dil, din, ırk, cinsiyet dışında sosyokültürel aile yapısı sebebiyle de ayrımcılık yapamaz.

Bu bağlamdan yola çıkılırsa ilkelerin temel yükümlüsü olan devletin, hangi düzeyde olursa olsun tüm organ ve görevlilerine de eşitlik ilkesine uygun hareket etmesi gerekir. Anayasa’nın maddelerinde herhangi bir değişiklik talebinde bulunacak olursalar da eşitlik ilkesine aykırı olmayacak şekilde talepte bulunmaları gerekir. Kısacası yasa yapıcıların, yasa uygulamacıların ve yasa yorumlayıcıların yasa önünde eşitlik ilkesine uygun hareket etmesi zorunludur (Gülmez, 2009: 552).

1982 Anayasası’nın 50. maddesi yaşı, cinsiyeti ve gücü nedeniyle “özel olarak korunması” gerektiği kişileri de koruma altına almaktadır. 50. maddeye göre;

“Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.”

Bu maddenin ışığında küçük yaştaki çocuklar, kadınlar ya da engelliler için yapılan özel davranışlar ayrımcılık sayılmayacaktır. Anayasanın öngördüğü “özel olarak korunması” gerekliliği anlamı bu üç kesim için “pozitif ayrımcılık” statüsünden sayılacaktır (Gülmez, 2009: 555). 50. madde, 10. maddeye göre daha dar bir kapsamı ele almaktadır. 10. maddede genel olarak ayrımcılık yasakken, 50. maddede belirli kesimler için ayrımcılık yasaktır.

Ulusal düzeyde, birçok ülkenin anayasası veya yasaları, ayrımcılığı önlemek için çeşitli hükümler içerir. Bu hükümler, kamu kurumları ve özel sektör dahil olmak üzere tüm toplum kesimlerini kapsar. Örneğin, işe alımda, eğitimde, konut edinmede ve diğer birçok alanda ayrımcılığı yasaklayan yasalar bulunmaktadır. Ancak, pratikte ayrımcılık hala varlığını sürdürebilir ve yasal düzenlemelere rağmen birçok insan hala ayrımcılığa maruz kalabilir. Bu nedenle, yasal çerçevenin yanı sıra eğitim, farkındalık ve toplumsal değişim gibi diğer önlemler de gereklidir. Bu, toplumda daha adil ve eşitlikçi bir ortamın oluşturulmasına yardımcı olabilir.

1.4.2.1. Türk Çalışma Yasalarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı

1.4.2.1.1. İş Yasası ve Ayrımcılık Yasaklı Eşit Davranma İlkesi

İş ve sosyal güvenlik hukukunda “eşit işlem” ve “işlem eşitliği” gibi farklı tanımlarla ifade edilen ayrımcılık yasağı, anayasalarda yer alan “kanun önünde eşitlik” ilkesinin bu alanda uygulanmış halidir (Gülmez, 2009: 584). Günümüzde, iş hukukunda eşit davranma ilkesi olarak kabul edilen bu ilke, işverenden eşit muamele görme ihtiyacı olarak varlığını sürdürmektedir. Herhangi bir toplulukta belli bir güce sahip kişilerin, kendilerinden zayıf kişilere eşit davranması ihtiyacı adalet anlayışıyla örtüşmektedir (Tuncay, 1982: 33).

Türkiye’de özel hukuka ilişkin çalışma hayatını düzenleyen birçok yasa bulunmaktadır; ancak bu yasalar arasında, bireysel iş hukuku açısından en kapsamlı düzenleme 22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu’dur (Aras, 2010). Kanunun işverenler ve işçilerin çalışma şartlarına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenleyen 5. maddesi iş hayatında “esaslı sebepler” olmadıkça hiç kimseye hiçbir şekilde ayırım yapılamayacağı açıkça belirtilmiştir. “Esaslı sebepler” olarak bahsedilen sebeplerin varlığı işvereni de koruma altına alabilmek adına vardır diye yorumlanabilir. Sadece çalışanın hakları söz konusu değildir, iş hayatında işverenin de kendine göre hakları bulunmalıdır.

1.4.2.1.2. Kadınların Statüsü Yasası ve Ayrımcılık Yasağı

5251 sayılı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunu (KSY), kadınların toplum içindeki statülerini güçlendirmeyi ve cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi amaçlayan yasal bir çerçevedir. Bu yasa genellikle kadınların eğitim, istihdam, sağlık, aile içi ilişkiler ve diğer alanlardaki haklarını korur ve geliştirir. Kadınların Statüsü Yasası, ayrımcılıkla mücadele etmeyi ve kadınların eşit fırsatlara erişimini sağlamayı hedefler. Kadına yönelik her türlü şiddet ve tacizi önlemek için çalışmalar yapmak da görev ve amaçları arasındadır (Aras, 2010: 107). Ayrımcılık yasağı ise genellikle çeşitli yasal düzenlemeler ve insan hakları prensipleriyle korunan bir ilkedir. Bu ilke, kişilerin ırk, cinsiyet, yaş, din, engellilik durumu, cinsel yönelim veya diğer özelliklerine dayalı olarak ayrımcılığa uğramamasını ve eşit fırsatlara erişimlerini garanti etmeyi amaçlar. Ayrımcılık yasağı, iş, eğitim, sağlık hizmetleri, konut gibi alanlarda ayrımcılığın önlenmesini ve yasaklanmasını gerektirir (TİHEK).

Kadınların Statüsü Yasası, kadınlara karşı ayrımcılığı önlemeyi ve kadınların toplumdaki yerlerini güçlendirmeyi hedeflerken, ayrımcılık yasağı genel olarak her türlü ayrımcılığın yasaklanmasını sağlayarak toplumda eşitliği ve adaleti teşvik eder. Bu iki yasal

prensip, kadınların haklarını korurken genel olarak tüm bireylerin eşit ve adil muamele görmesini sağlamayı amaçlar.

1.4.2.1.3. Özürlüler Yasası ve Ayrımcılık Yasağı

5378 sayılı kanunun 1. maddesine göre kanunun amacı şu şekildedir:

“Özürlülüğün önlenmesi, özürlülerin sağlık, eğitim, rehabilitasyon, istihdam, bakım ve sosyal güvenliğine ilişkin sorunlarının çözümü ile her bakımdan gelişmelerini ve önlerindeki engelleri kaldırmayı sağlayacak tedbirleri alarak topluma katılımlarını sağlamak ve bu hizmetlerin koordinasyonu için gerekli düzenlemeleri yapmaktır.”

5378 sayılı kanunun 14. maddesine göre:

“İşe alımda; iş seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan safhaların hiçbirinde özürlülerin aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz. Çalışan özürlülerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, özüyle ilgili olarak diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz.”

Bu iki maddeye göre kimsenin engelinden dolayı iş imkanının hiçbir sürecinde ayrımcılığa maruz kalmaması gerektiği açıkça beyan edilmiştir. Ayrımcılığa uğrayanları korumanın da görevi olduğundan bahsetmiştir. Yetkili olan hangi devlet organıysa konuyla ilgilenmesi gerekmektedir.

1.4.2.1.4. Türk Ceza Yasası ve Ayrımcılık Suçları

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (TCK), ayrımcılık yasağı bağlamında aykırı hareket edenlere karşı yaptırımlar konusunda düzenlemeler yapmıştır (Centel,2005:4). TCK’nın 2. kitabının 2. kısmının hürriyete karşı işlenen suçlara ilişkin 122. maddesine göre;

“Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, özürlülük, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak;

- a) Bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya bir hizmetin icrasını veya hizmetten yararlanılmasını engelleyen veya kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hâllerden birine bağlayan,
- b) Besin maddelerini vermeyen veya kamuya arz edilmiş bir hizmeti yapmayı reddeden,
- c) Kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen, Kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir.” hükümleri yer almaktadır.

122. maddede failin niteliği konusunda herhangi bir sınıflandırma getirilmemiştir. Suçun faili ve mağduru herkes olabilir. Örneğin yaşadığı bölge, doğduğu yer gibi nedenlerle keyfi bir şekilde ayrımcılığa kişiler bu madde kapsamında değerlendirilebilir (Centel,2005:12).

Ayrımcılık suçuna ilişkin somut her olayda “keyfi ayırım” haklı sebep” gibi durumlar irdelenmelidir. Bu durumlar irdelenirken “insan onuruna saygı”, “eşit saygı görme hakkı” gibi kıstaslar da göz önünde bulundurulmalıdır (Özbudun, 2005:139). Örneğin, çok sayıda işçi

alınacak bir iş yerinde aynı kriterlere sahip kadınların tercih edilmesindense daha çok erkeklerin tercih edilmesi durumu cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapıldığını göstermektedir (Yenidünya, 2006: 108-110).

TCK'nın 118. Maddesine göre sendika özgürlüğünü bireysel ve toplu yönleriyle güvence altına almıştır. Bu madde şu şekildedir;

“Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi hâlinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.”

Maddeye göre sendikalı kişilerin sendikal etkinliklere katılmaları hakkı koruma altına alınmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

TURİZM İŞLETMELERİNDE AYRIMCILIK

2.1. Turizm İşletmelerinde Ayrımcılık ve Önemi

Ayrımcılık, bireyler arasında eşit olmayan bir şekilde muamelede bulunma durumudur (Zhou vd., 2022). Ayrımcılık, insanların vakitlerinin çoğunu geçirdiği iş yerlerinde de yaygın bir iş yeri problemi olarak görülmektedir. Günümüzde farklı sosyo-kültürel arka planlara sahip bireylerin bir arada çalıştığı alanlardan biri olan turizm sektörü, çeşitliliğin en yoğun yaşandığı sektörlerden biri olarak dikkat çekmektedir. Yapılan araştırmalar, küresel istihdamın yaklaşık %10'unun, yani yaklaşık 319 milyon kişinin turizm sektöründe yer aldığını ortaya koymaktadır (Shum vd., 2020).

Turizm işletmelerinde ayrımcılık, turistlerin veya işletme personelinin ırk, cinsiyet, yaş, din, cinsel yönelim, engellilik durumu veya diğer kişisel özelliklerine dayalı olarak ayrımcılığa maruz kalması veya bu özellikler temelinde ayrımcı davranışların sergilenmesi durumunu ifade eder.

Ayrımcılıklar hem bireysel hem grupsal hem de örgütsel olarak etki göstermektedir. Bireysel düzeyde kişileri psikolojik, duygusal ve fiziksel olarak etkilemektedir. Grupsal düzeyde (yaşlılar, engelliler, aşırı kilolular gibi) kişileri korku ve güvensizlik duygularıyla karşı karşıya bırakmaktadır. Örgütsel düzeydeki ayrımcılığın sonuçları, işletmelere ekonomik kayıplar, yasal yaptırımlar ve olumsuz kurumsal itibar gibi ciddi etkiler yaratabilir (Goldman vd., 2006). Ayrımcılığın her türlü işleme performans ve motivasyondan düşüklüğü, verimsizlik ve tatminsizlik getirmektedir.

2.2. Farklı Turizm İşletmelerinde Ayrımcılık

2.2.1. Konaklama İşletmelerinde Ayrımcılık

Küresel ölçekte ekonomik faaliyetler; tarım, sanayi, ticaret ve hizmet sektörleri olmak üzere sınıflandırılmaktadır. Konaklama işletmeleri ise üretim süreçleri doğrudan fiziksel mal yerine hizmet sunumuna dayandığı için bu sınıflandırmada hizmet sektörü içerisinde değerlendirilmektedir (Akoğlan Kozak, 1996: 26). Konaklama sektörü, doğası gereği farklı kültürlerden, inançlardan, sosyoekonomik yapılardan ve kimliklerden bireyleri hem hizmet veren hem de hizmet alan olarak bir araya getiren dinamik bir yapıya sahiptir. Bu çeşitlilik, sektörde kapsayıcılığın artırılması adına büyük bir potansiyel sunsa da aynı zamanda ayrımcılığa açık birçok durumu da beraberinde getirebilmektedir (Pizam, 2010).

Konaklama işletmelerinde ayrımcılık hem çalışanlar hem de müşteriler açısından çeşitli şekillerde kendini göstermektedir. Çalışanlar açısından bakıldığında; cinsiyet, yaş, etnik köken, dil, fiziksel görünüm, dini inançlar ya da cinsel yönelim gibi faktörler nedeniyle işe alım, terfi, vardiya planlaması ve ücretlendirme gibi konularda eşitsizlikler yaşanabilmektedir (Baum, 2013). Özellikle düşük nitelikli işlerde görev yapan kadın çalışanlar ya da göçmen iş gücü, ayrımcı tutumlara daha sık maruz kalmakta; bu da sektörde iş memnuniyeti, motivasyon ve işten ayrılma oranlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Kang vd., 2016).

Müşteri tarafında ise ayrımcılık genellikle hizmet kalitesindeki farklılıklar, rezervasyon taleplerinin reddedilmesi ya da doğrudan dışlayıcı davranışlar şeklinde ortaya çıkmaktadır. Özellikle siyahilerin, LGBT+ bireylerin, başörtülü kadınların veya engelli bireylerin bazı otellerde olumsuz muamelelere maruz kaldığına dair pek çok akademik ve haber kaynağına rastlamak mümkündür (Van Doorn, 2014; UNWTO, 2020). Bu tür uygulamalar hem insan haklarına aykırıdır hem de turizm sektörünün sürdürülebilirlik hedefleriyle çelişmektedir.

Dünya genelinde hizmet sektöründe yaşanan ayrımcılık olaylarına yönelik artan farkındalık, konaklama işletmelerinde eşitlikçi politikaların geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü (UNWTO) ve çeşitli sivil toplum kuruluşları, sektörde ayrımcılığı önlemeye yönelik rehberler ve eğitim programları hazırlamakta, işletmeleri kapsayıcı bir hizmet anlayışına yönlendirmektedir. Ayrıca, birçok ülkede ayrımcılık karşıtı yasal düzenlemeler, hizmet alan kişilerin ayrımcılığa uğraması durumunda yasal başvuru yollarını açık tutmaktadır (UNWTO, 2020; ILO, 2015).

Sonuç olarak, konaklama işletmelerinde ayrımcılığın önlenmesi, sadece etik ve yasal bir sorumluluk değil; aynı zamanda müşteri memnuniyeti, marka değeri, çalışan bağlılığı ve uzun vadeli sürdürülebilirlik açısından da kritik bir öneme sahiptir. Bu bağlamda işletmelerin, çeşitliliği teşvik eden ve kapsayıcılığı esas alan politikalar geliştirmesi büyük önem taşımaktadır.

2.2.2. Seyahat İşletmelerinde Ayrımcılık

Seyahat işletmeleri; ulaşım, konaklama, rehberlik ve çeşitli tur hizmetlerini entegre biçimde sunan, bireylerin sosyal ve kültürel hareketliliğini kolaylaştıran temel sektörlerden biridir. Bu işletmelerin sunduğu hizmetlerin kapsayıcı, adil ve eşitlikçi olması hem müşteri memnuniyeti hem de toplumsal sorumluluk açısından büyük önem taşımaktadır. Ancak, küresel ölçekte yapılan araştırmalar, seyahat işletmelerinde çeşitli ayrımcılık biçimlerinin hâlâ yaygın olduğunu ortaya koymaktadır (Pritchard vd., 2007).

Seyahat işletmelerinde ayrımcılık, hizmet alan müşterilere yönelik olabileceği gibi, sektörde çalışan personele karşı da gerçekleşebilmektedir. Müşteriler açısından bakıldığında; ırk, cinsiyet, yaş, engellilik durumu, din, cinsel yönelim ve sosyoekonomik statü gibi faktörler hizmete erişimde dezavantaj yaratabilmektedir. Örneğin, bazı uçak şirketlerinde siyahi yolcuların ya da başörtülü kadınların koltuk seçimi gibi konularda farklı muameleye maruz kaldığı; LGBTQ+ bireylerin seyahat turlarından dışlandığı veya marjinalleştirildiği vakalar çeşitli ülkelerde belgelenmiştir (Buzinde vd., 2006; UNWTO, 2020).

Seyahat acenteleri ve tur operatörleri özelinde ise ayrımcılık, daha çok paket tur içeriklerinde ve pazarlama stratejilerinde gözlemlenmektedir. Reklam ve broşürlerde yalnızca genç, heteroseksüel, beyaz ve üst gelir grubuna hitap eden bireylerin temsil edilmesi; farklı kimliklere sahip bireylerin görünmez kılınmasına ve hizmetten dışlanmasına neden olabilmektedir (Pritchard vd., 2007). Aynı zamanda, LGBTQ+ bireyler için güvenli destinasyon ve hizmet sunmaktan kaçınan seyahat şirketleri, doğrudan veya dolaylı ayrımcılığa zemin hazırlamaktadır (Hughes, 2006). Turizmin çok önemli parçalarından biri olan seyahat acentelerinin rekabet edebilmeleri için insan gücünü etkin ve verimli bir şekilde kullanması gerekir (Akıncı, 2002: 2). Aksi takdirde sektörden elenmesi kaçınılmaz bir durumdur. Bu durumun yaşanmaması için verilebilecek en büyük destek insan gücünün seçiminin yapıldığı aşamada özenli ve seçici davranmaktan geçmektedir.

Ulaşım hizmetlerinde görülen ayrımcılık biçimleri arasında; özel ihtiyaçları olan bireylerin taleplerinin görmezden gelinmesi, yaşlı bireylere yeterli destek sunulmaması ya da dil bariyerine sahip yolculara gerekli bilgilendirmelerin sağlanmaması gibi örnekler yer almaktadır. Bu durum, hem bireylerin seyahat deneyimini olumsuz yönde etkiler hem de işletmenin itibar kaybına uğramasına neden olabilir (Chang ve Hung, 2013).

Personel açısından bakıldığında, seyahat işletmelerinde cinsiyet temelli ayrımcılık, yabancı çalışanlara yönelik dışlayıcı politikalar ve düşük ücret uygulamaları oldukça yaygındır. Örneğin, kadın rehberlerin erkek rehberlere kıyasla daha az tur alma olasılığı ya da göçmen çalışanların daha az görünür görevlerde istihdam edilmesi bu tür ayrımcılık örnekleri arasında yer almaktadır (Baum, 2013). Altay ve Akgül'ün (2010) çalışmalarında bahsettiği üzere; seyahat acentelerinde kadın çalışanların sayısı erkeklere göre daha fazla olsa da bu durum kadınların sektörde ayrımcılığa uğramadığı anlamına gelmemektedir. Özellikle bekar kadınların insan ilişkileri ve ofis işlerinde daha "uygun" görülmesi, onları belirli kalıplara sıkıştırmakta ve kariyer ilerlemeleri açısından kısıtlayıcı olabilmektedir (Childs, 2011: 62). Dolayısıyla, çalışanlar sadece cinsiyetlerine değil, aynı zamanda medeni durumlarına göre de çeşitli ayrımcı tutumlara maruz kalabilmektedir.

Bu tür ayrımcılık hem ulusal hem de uluslararası düzeyde yasaklanmıştır. Birçok ülkenin hukuk sistemleri, ırk, cinsiyet, din, engellilik durumu ve diğer özelliklere dayalı ayrımcılığı yasaklayan yasal düzenlemeler içerir. Ayrıca, uluslararası turizm kuruluşları ve dernekleri, üyelerinin ayrımcılık yapmamasını ve eşitlik ilkesine bağlı kalmasını teşvik eder. Bu kuruluşlar, seyahat işletmeleri arasında ayrımcılığı önlemek ve eşitlikçi bir seyahat deneyimi sağlamak için rehberlik ve denetleme sağlar.

2.2.3. Yiyecek İçecek İşletmelerinde Ayrımcılık

Yiyecek ve içecek (F&B- Food & Beverage) işletmeleri, hizmet verme ya da hizmet alma durumları bakımından çeşitliliğin yoğun olduğu sektörler arasında yer almaktadır. Ancak bu çeşitlilik, beraberinde eşitlik ilkesine aykırı uygulamaları, yani ayrımcılığı da getirebilmektedir. Ayrımcılık; işletmelerde çalışan personele yönelik olabileceği gibi, müşterilere sunulan hizmetlerde de görülebilmektedir.

Yiyecek içecek sektöründe çalışanlar sıklıkla çeşitli nedenlerle ayrımcı uygulamalara maruz kalabilmektedir. Özellikle kadın çalışanlar, sektörde daha çok "ön büro" ya da "görsel" pozisyonlarda yer almakla birlikte, yönetim kademelerine geçişte ciddi engellerle karşılaşabilmektedirler (Baum, 2013). Göçmen iş gücünün de önemli bir yer tuttuğu bu sektörde, yabancı çalışanlar genellikle düşük ücretli, güvencesiz ve ağır iş koşullarına sahip pozisyonlarda istihdam edilmektedir (Joppe, 2012). Türkiye'de yapılan araştırmalar da bu durumu destekler niteliktedir. Örneğin, Yiğit ve Vurgun (2018) tarafından yapılan bir çalışmada, İstanbul'daki bazı restoran ve kafelerde çalışan yabancı uyruklu bireylerin hem ücret hem de çalışma saatleri açısından ayrımcılığa uğradıkları ortaya konmuştur.

2016 yılına ait Aile Yapısı Araştırması verilerine göre, Türkiye genelinde yemek yapma işini %91,2 oranında kadınlar, %8,8 oranında ise erkekler yapmaktadır Buna rağmen yiyecek içecek işletmelerinde veya otel mutfaklarında bu işi genellikle erkeklerin yaptığı görülmektedir. Bu durumu açıklayan bir çalışmada, özellikle otellerdeki yoğun çalışma saatleri gerektiren aşçılığın, geleneksel olarak kadın mesleği olarak görülmediği belirtilmiştir. Meslek yıpratıcı ve yorucu, kullanılan ekipmanlar ise ağırdır. Şartların bu olmasıyla birlikte yetersiz güç var olduğunda kazalar kaçınılmaz olmaktadır. Özellikle otel mutfakları ve yiyecek-içecek işletmeleri, erkek egemenliğine sahiptir ve endüstriyel mutfaklarda kadınlar çoğunlukla düşük maaşlarla ve düşük statülü işlerde istihdam ettirilmektedir (İnce, 2016: 420). Genel ortalama ele alınacak olursa erkeklerin kadınlardan daha fazla istihdama sahip olduğu görülmektedir (Demir, 2011: 760-784).

Müşteri odaklı hizmet sektörlerinde, ayrımcılık çoğu zaman doğrudan gözlemlenmesi zor ancak sonuçları itibarıyla ciddi etkilere sahip bir olgudur. Müşterilere yönelik ayrımcılık genellikle dil, etnik kimlik, kıyafet tarzı, fiziksel görünüm ya da cinsel yönelim gibi unsurlara bağlı olarak gerçekleşmektedir. Örneğin, siyahi bireylerin restoranlarda daha az tercih edilen masalara yönlendirilmesi ya da başörtülü kadınların bazı mekânlarda hizmet almasının dolaylı yollarla engellenmesi gibi örnekler dünya genelinde olduğu gibi Türkiye’de de rapor edilmiştir (Bates ve Vieria, 2021; Yıldırım, 2016).

Birleşmiş Milletler’in yayımladığı bir rapora göre, birçok ülkede restoran ve bar gibi mekânlarda LGBTQ+ bireylerin açıkça dışlandığı, bu bireylerin ayrımcı muamelelere maruz kaldığı tespit edilmiştir (UN OHCHR, 2019). Benzer şekilde, Türkiye’de yapılan yerel çalışmalar da restoranlarda kadınların giyim tarzına yönelik yapılan olumsuz yorumların ve hizmet kalitesindeki değişimlerin ayrımcılık göstergesi olduğunu ortaya koymaktadır (Aydın ve Karagöz, 2015).

2.2.4. Diğer Turizm İşlemelerinde Ayrımcılık

Turizm işletmeleri, bireylerin geçici olarak yer değiştirme isteklerinden doğan seyahat ve konaklama ihtiyaçlarının yanı sıra, diğer ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlayan mal ve hizmetlerin üretilip pazarlanmasına yönelik ekonomik birimlere denir (Turizm İşletmeleri Modülü, 2011). Turistlerin temel ihtiyaçları göz önüne alındığı zaman turizm işletmeleri konaklama, seyahat, yiyecek işletmeleri olarak üç ana başlığa ayrılabilir. Bu işletmeler dışında eğlence, hediyelik eşya satışı, rekreasyon gibi diğer ihtiyaçların da karşılandığı işletmeler bu başlık altında değerlendirmek mümkündür.

Konaklama, seyahat ve yiyecek-içecek işletmeleri gibi turizm sektörünün ön plandaki alanlarında ayrımcılığa yönelik çok sayıda araştırma bulunmasına rağmen, bu sektör dışındaki diğer işletmelerde ayrımcılık olgusu daha az incelenmiştir. Bu işletmelerde de ayrımcılığın tamamen yok olduğu söylenemez; ancak daha az görünür olmaları ve genellikle daha küçük ölçekli yapılar barındırmaları sebebiyle literatürde yeterince temsil edilmemektedirler. Özellikle personel sayısının sınırlı olması, ayrımcı uygulamaların sistematik hale gelmeden bireysel düzeyde kalmasına neden olabilmektedir (Özdemir ve Sarıoğlu, 2017). Ayrıca, bu işletmelerin sektörel dikkat odağında olmamaları, ayrımcılıkla mücadele politikalarının geliştirilmesinde geri planda kalmalarına yol açmaktadır.

2.3. Çalışana Yönelik Yapılan Ayrımcılığı Etkileyen Etmenler

Çalışana yönelik yapılan ayrımcılıkları etkileyen etmenlere bakıldığında zaman birçok etmene rastlamak mümkündür. Bu etmenler, bireyin cinsiyeti, ırkı, yaşam tarzı, etnik kökeni, dini, cinsel yönelimi, engellilik durumu gibi özellikleri üzerinden ortaya çıkabilir. Bu etmenlerin her biri iş yerinde sergilenmesi gereken adil davranışları etkileyebilir ve böylece bunlara bağlı çeşitli durumlara sebep olabilir. Ortaya çıkan durumlar kişilerin iş gücüne katılımlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu etmenleri üç başlıkta incelemek mümkündür.

2.3.1. Çalışanlarla İlgili Etmenler

İş yerinde ayrımcılığa maruz kalan çalışanlarla ilgili etmenler çok çeşitli olabilir. Çalışanların yaşı, cinsiyet, etnik kökeni, dini ve dış görünüşleri sebebiyle ayrımcılıklara uğramasının en büyük sebebi ön yargılardır. Cinsiyet açısından değerlendirildiğinde ayrımcılığın en önemli sebeplerinden biri toplumlarda var olan ataerkil zihniyettir. Konu ile ilgili TUIK Ağustos 2023 verilerine ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2.1 Temel İşgücü Göstergeleri

AĞUSTOS 2023	TOPLAM	ERKEK	KADIN
15+Yaştaki Nüfus	65 494	32 416	33 078
İşgücü	34 909	22 988	11 921
İstihdam	31 686	21 263	10 423
İşgücüne Dahil Olmayanlar	30 586	9 429	21 157

Kaynak: TUIK (2023).

Tablo yorumlandığında Türkiye’de en büyük sorunlardan birinin cinsiyet ayrımcılığı olduğu görülmektedir. İş gücüne tabii olan erkek sayısı kadın sayısına oranla daha fazladır. Kadın ve erkek çalışan sayısı arasındaki fark, bu durumu kanıtlar niteliktedir.

Çalışanların engel durumları fiziksel, zihinsel ya da duygusal olarak ayrımcılığa uğramalarına sebebiyet verebilir. İşveren engelli bireylere uygun koşullar yaratmakla mükelleftir. İşverenin bu durumu ek maliyet olarak görmesi ayrımcılığa yol açan bir durum olarak değerlendirilebilir. Bunun yanı sıra diğer çalışanlar da engellilere karşı sorumluluk sahibidirler. Bu durumdan rahatsız olan çalışanlar da ayrımcılığa yol açabilir.

Çalışanların cinsel eğilimleri farklı oldukça ayrımcılığa uğrama ihtimalleri de artabilir. Konu hakkında çok fazla kaynak bulunmamakla birlikte yavaş yavaş farkındalık geliştirilen bir konu olduğunu söylemek mümkündür. Heteroseksüel kişilere uygun gelmeyen bu durum ön yargılarla birlikte ayrımcılığı getirebilir.

Çalışanların maddi durumları ayrımcılığa sebep olan bir durum olabilir. Maddi durumu zayıf olan kişilerin sosyal hayattan uzak durmak zorunda kalmaları gibi durumlar iş arkadaşlarınca ayrımcılığa uğramalarına sebebiyet verebilir.

Çalışanların eğitim durumlarındaki farklılık da ayrımcılığın nedenleri arasındadır. Bu ayrımcılık yine pozitif ve negatif yönde olabilir. İş ortamında işe yeni başlayan çalışanın çoğunluğun eğitim seviyesine benzer eğitim seviyesinde olması beklenebilir. Negatif olarak; alaylı bir sınıfın varlığı eğitilmiş personeli hor görebileceği gibi, eğitilmiş bir sınıfın varlığı alaylı olarak gelen personeli hor görebilir. Pozitif olarak ise; yeni başlayan kişinin eğitilmiş olması imtiyazlar getirebileceği gibi alaylı olarak başlayan bir kişiye de acıma duygusuyla imtiyazlar sağlanabilir.

Günümüzde işletmelerin kendi aralarında artan rekabetle birlikte önem açısından artışa uğrayan diğer bir konu da estetik emek kavramıdır. Kadınların estetik görünüşleri işverenler tarafından şekillenerek bir rekabet unsuru haline gelmektedir. Müşteriyle doğrudan iletişimde bulunan çalışanların fiziksel görünümü, sunulan hizmetin bir parçası olarak değerlendirilmektedir. Müşteriyi çekme amacı güden estetik emek, kadın bedeninin ticarileştirilmesine dönüşmektedir (Çetin, 2009: 78-81). Bu durumla birlikte görünümü hoş, güzel olan kişilerle var olan sözde standart güzellik algısının altında olan kişiler arasında ayrımcılık yapıldığı görülmektedir.

Sayılan nedenlerden yola çıkarak çalışanlarla ilgili etmenleri ikiye ayırmak mümkündür. Birincisi kişilerin kendisinden kaynaklanan etmenler, ikincisi de karşı taraftan (işveren ya da çalışma arkadaşları) kaynaklanan etmenlerdir. Kişilerin demografik özellikleri, dini, ırkı, engel durumu gibi sebepler çalışanın kendisinden kaynaklanan etmenlerdir ve değiştirilmesi mümkün olmayan konulardır. Bunlara karşı sergilenen tutum ve davranışlar da karşı taraftan kaynaklanan etmenlerdir.

2.3.2. İşletme ve Sektörle İlgili Etmenler

İşletmelerde ve sektörler bazında yaşanan ayrımcılıklar, büyük ölçüde ilgili sektörün yapısal özelliklerine, hâkim kültürel normlara ve iş gücüne yönelik beklentilere bağlı olarak şekillenmektedir. Bu bağlamda, her sektörün kendine özgü işleyiş biçimi, çalışan profili ve kurumsal değer anlayışı, ayrımcılık türlerinin niteliğini ve yoğunluğunu belirleyen temel faktörler arasında yer almaktadır.

Sanayi, inşaat ve madencilik gibi fiziksel güç gerektiren sektörlerde cinsiyet temelli ayrımcılık hâlâ yaygın bir şekilde varlığını sürdürmektedir. Bu sektörlerde kadın çalışanların istihdam edilme oranı düşüktür ve kadınlar sıklıkla fiziksel yeterlilik üzerinden

değerlendirilerek işe alım süreçlerinden dışlanabilmektedirler. Oysa bu tür değerlendirmeler, bireysel yetkinlik ve teknolojik destek araçlarının rolünü göz ardı ederek, cinsiyete dayalı önyargılardan beslenmektedir (Acker, 2006). Bu durum, kadınların potansiyelinin görmezden gelinmesine ve sektörde fırsat eşitsizliklerinin pekişmesine yol açmaktadır.

Hizmet sektöründe ayrımcılık çoğu zaman bireyin dış görünüşüne, yaşına veya müşteriyle kurduğu iletişimin biçimine göre şekillenmektedir. Özellikle restoran, otel, perakende sektörü gibi müşteriyle birebir temas gerektiren pozisyonlarda, çalışanların genç, çekici veya belirli bir beden ölçüsünde olmaları tercih edilebilmektedir (Warhurst vd., 2009). Bu durum, fiziksel özelliklerin iş yeterliliğinden önce gelmesiyle sonuçlanmakta ve özellikle ileri yaşta bireylerin ya da belirli vücut tipine sahip çalışanların işe alınma ya da terfi etme süreçlerinde dışlanmalarına neden olmaktadır. Aynı zamanda, pozitif ayrımcılık adı altında genç bireylerin yalnızca yaş avantajları sebebiyle tercih edilmesi de bir başka ayrımcılık biçimini temsil etmektedir.

Turizm sektörü, kültürel çeşitliliğin ve insan etkileşiminin yoğun olduğu bir alan olarak görünse de cinsiyet, etnik köken ve yaşa dayalı ayrımcılıklar bu sektörde de yaygın biçimde rapor edilmektedir. Kadınların özellikle yönetici pozisyonlarda veya teknik alanlarda yeterince temsil edilmemesi, işe alım ve terfi süreçlerinde dolaylı ayrımcılık biçimlerine yol açabilmektedir (Bilim Akademisi, 2020). Benzer şekilde, farklı etnik kökenlerden gelen çalışanların ya da hizmet sağlayıcıların dışlanması, müşterilerle ilişkilerde önyargıya dayalı davranışlara maruz kalmaları ya da kariyer fırsatlarına erişimlerinin kısıtlanması da turizm sektöründeki ayrımcılık örnekleri arasında yer almaktadır (Steele, 1997). Bu durum hem çalışanların mesleki gelişimini engellemekte hem de sektördeki kapsayıcılığı ve hizmet kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir.

2.3.3. Diğer Etmenler

Buraya kadar bahsi geçen konularda ayrımcılık olabileceği gibi daha genel durumlardan dolayı da ayrımcılıklar yaşanabilir. Kültürel farklılıklar ön yargı ve stereotiplere bağlı olarak ayrımcılığa sebep olabilir. Önyargı, bir kişi, grup ya da olaya yönelik yeterli bilgiye dayanmadan oluşturulan olumlu ya da olumsuz yargılardır. Genellikle kalıplaşmış düşüncelerden beslenir ve bireyin nesnel değerlendirme yapmasını engeller (Allport, 1954). Stereotipler ise belirli kişiler ya da davranış biçimleri hakkında yaygın olan kalıplaşmış düşüncelerdir (McGarty, Craig; Yzerbyt, Vincent Y.; Spears, Russel, 2002). Bu iki durum diğer etmenler başlığı altında var olan ayrımcılık durumlarının en büyük sebepleri olabilir.

Çalışanların eğitim düzeyleri ayrımcılık unsuru oluşturabileceği gibi, çalışanların eşlerinin eğitim durumları da dolaylı ayrımcılık biçimlerine zemin hazırlayabilmektedir. Bu durum özellikle kadın çalışanlar açısından daha belirgin bir eşitsizlik doğurur. Ataerkil toplumsal yapının etkili olduğu kültürel bağlamlarda, erkek çalışanların kadın meslektaşlarına kıyasla daha yüksek ücret beklentisinde olmaları yaygın bir durumdur. Eşlerin eğitim düzeyine ilişkin önyargılar, özellikle eğitim seviyesi görece düşük bireylerde, kadınların mesleki başarısını veya terfi süreçlerini kişisel bir tehdit ya da yetersizlik olarak algılamaya yol açabilmektedir. Bu tür algılar, kadın çalışanların kurumsal yükselme taleplerini bastırmalarına, profesyonel gelişimlerini sınırlamalarına ve sonuç olarak cinsiyete dayalı ayrımcılık döngüsünün güçlenmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda, hem doğrudan hem de dolaylı ayrımcılık biçimlerinin kurumsal cinsiyet eşitliği açısından ciddi bir sorun teşkil ettiği görülmektedir.

Kişiler arası iletişimde aradaki dil bariyerleri ve eksiklikler yanlış anlaşılmalara mahal verebilir. Bu durum çalışanlar arası anlayış eksikliklerine ve yanlış yargılara yol açabilir. Çoğunluğun başarabildiği iletişim becerileri azınlık tarafından uygulanamıyorsa bu durumda ayrımcılığı tetikleyebilir. İletişimdeki eksiklik kişileri işbirliği ve ekip çalışmalarından uzaklaştırabilir.

İş yerinde güç dengesizlikleri, belirli grupları ya da belirli bir kişinin diğerlerini ayrımcılığa maruz bırakmasına sebep olabilir. Bu durum liderlik pozisyonlarında ya da ortamda ayırt edici özelliklere sahip kişilerin kendilerini soyutlayıp gruplaştığı durumlarda görülebilir. Çeşitlilik kavramı hayatımızın her alanında yer edinmelidir. İş yerinde izlenen politika bu kavram çerçevesinde değilse ayrımcılık kaçınılmaz bir hale gelmektedir. Yine bu durumla bağlantılı olarak işe alma ve terfi süreçleri de insanları ayrımcılık konusunda tetikleyebilir. Bu süreçlerde kişilerin cinsiyeti, yaşı, dış görünüşü gibi benzer özellikler ayrımcılıkla ilgilidir.

Aslında çoğu etmenin içerisinde barındırılan özellik kişilerin birbirinden farklı olmasıyla alakalıdır. Kabul görülen pozisyonlara, davranış ve tutumlara ayak uyduramayan herkes cinsiyet, yaş, etnik köken, dini inanış fark etmeksizin ayrımcılığa uğrayabilmektedir. Önemli olan ortamların farklılıklara ne derece açık olduklarıdır.

2.4. Çalışana Yönelik Yapılan Ayrımcılığın Etkileri

Çalışana yönelik yapılan ayrımcılık mikro düzeyde, yani kişilerin bireysel olarak kendi üzerinde etkilere yol açabilir. Bu mikro düzeydeki etkiler çalışanın iş yaşamını ve genel yaşam kalitesini etkileyebilir.

Ayrımcılıkla karşılaşan çalışanlar genellikle stres, kaygı, depresyon ve düşük özsaygı gibi psikolojik sorunlar yaşayabilir. Bu sorunları yaşayan kişiler iş yerlerine karşı da ön yargılı olacakları için iş memnuniyetleri düşebilir ve iş performansları azalabilir. Motivasyonu kaybolan çalışanlar iş yerindeki adalet kavramını sorgulamaya başlayabilir. Adalet konusundaki sorguların başlamasıyla birlikte iş verimliliği düşer. Bu durumdan bizzat işveren ve iş yeri etkilenebilir. Çalışanlar psikolojik olarak yetersiz hissettiklerinde kendilerini iletişime kapatır hale getirip dışlanmış hissedebilir. Bu sorunlar kalıcı hasarlar bırakabileceği gibi kişilerin genel olarak hayatını olumsuz etkileyebilir.

Ayrımcılık, çalışanların kariyer gelişimlerini etkileyebilir. Terfi ve eğitim olanaklarından faydalanamayan çalışanlar, diğer çalışma arkadaşlarından geride kalabilir. Bu durum hem iş yerinin gelişimini sekteye uğratabilir hem de kişiler arasındaki farkı daha göz önüne çıkarabilir. Geride kalan çalışanlardan dolayı iş yerindeki fikir çeşitlilikleri de olumsuz etkilenebilir. Fikir çeşitliliği etkilenirse yaratıcılık seviyesi de düşüşe geçebilir.

Çalışana yönelik ayrımcılığın makro düzeyde, yani toplumsal ve ekonomik etkileri de bulunabilir. Bu etkiler organizasyonun dışında, geniş bir toplum ya da endüstri düzeyinde ortaya çıkar ve ayrımcılığın yaygın olduğu durumlarda toplumda var olan dinamikleri etkileyebilir.

Çeşitli olumsuzluklarla karşılaşan bireyler zamanla bu durumla baş edemedikçe işten ayrılma niyetine girebilirler. Personel devir hızını arttıracak olan bu durum işverenler için hoş bir durum değildir. Kişilerin işten ayrılmaları onları üretici konumundan tüketici konumuna getirir. Bu durum da ülke ekonomisindeki kalkınmanın önüne geçer. Performansında sıkıntı olmayan kişilerin uğradığı ayrımcılıklar işletmelerde potansiyel yetenekleri ve becerileri değerlendiremeyen işgücüne sebep olabilir. Bununla birlikte de haksız kazançların önü açılmış olur. İşten ayrılmakla yetinmeyen kişiler hukuki süreçlerle de bu duruma müdahale edebilir. Dünya genelinde ayrımcılık konusu hukuki olarak yaptırımlara sahiptir. Çalışmanın önceki başlıklarında uluslararası ve ulusal yaptırımlara ayrıca yer verilmiştir. Hukuki sürece girecek olan bir işletmenin ve işverenin kurumsal itibarı da zedelenebilir. Yapılan ayrımcılıklar dışarıdan gelen algıyı zayıflatabilir. Aynı zamanda ayrımcılık kişileri gerilim ve protestolara itebilir. Toplumsal zedelenmelere yol açabilir.

Ayrımcılıklar, bütün bu etmenlerle birleştikten sonra yaratıcılığı da olumsuz etkiler. İş yerinde farklılıklara yer vermemek birbirine benzeyen kişilerin bir arada çalışması demektir. Farklılıklara yer vermeyen iş yeri farklı bakış açılarını da yok saymış olur. Bakış açıları farklı olmayan işletmeler iş süreçlerinde ve karar verme mekanizmalarında sınırlamak çizmek zorunda kalabilir.

Bu etkiler, çalışanların genel refahını, iş performanslarını ve iş memnuniyetlerini olumsuz etkileyebilir. Etkiler sadece kişilere değil iş yerine de yansır. Aslında çalışan iş yerine aldığı kadarını verebilir. İş yerinden aldığı şey huzursuzluksa verdiği şey de işvereni tatmin edecek bir şey değildir. Başta işverenler olmak üzere bütün çalışanları çeşitlilik konusunda teşvik etmek gerekmektedir.

2.5. Uluslararası Yazında Ayrımcılık Çalışmaları

İş yaşamındaki eşitsizlikler tüm dünyada var olsa da Avrupa Birliği ülkelerinde bu durum dünyaya oranla daha makul bir durumdadır. Kadına sosyal yaşamda yüklenen sorumluluklar Avrupa Birliği'nde de yüklenmiştir ancak etkileri Türkiye'deki kadar değildir ve etkilerinin azaltılması hususunda çalışmalar yapılmaktadır (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 19).

Ülkelerin yaptığı tüm çalışmalara rağmen kadın iş gücü her zaman erkekten daha geride kalmıştır. Bu durum bazı ülkelerin 2022 verilerin yer aldığı Tablo 2.2'de gösterilmiştir.

Tablo 2.2 Bazı Ülkelerin İş Gücüne Katılım Oranları

	Erkek	Kadın	Toplam
Belçika	87.2	83.1	85.0
Bulgaristan	91.4	88.8	89.9
Çekya	94.4	79.5	86.2
Danimarka	90.4	86.7	88.2
Almanya	91.7	85.3	88.7
İspanya	84.2	78.7	81.2
Norveç	90.4	87.8	88.9
İsviçre	91.5	84.2	88.1
Polonya	93.7	88.0	90.3
Lüksemburg	87.6	82.5	85.0
Kıbrıs	90.1	80.4	84.6

Kaynak: TÜİK (2024) ve Eurostat (2024) verileriyle araştırmacı tarafından oluşturulmuştur

Tablodaki verilere göre kadın ve erkekler arasındaki fark çok fazla değildir. Ne yazık ki hiçbir ülke için farkın sıfır olduğunu söylemek mümkün değildir. Bunun en büyük sebebi erkeğin egemenliğinin yadsınamayacak şekilde varlığını sürdürmesidir.

Avrupa Birliği ülkelerinde yarı zamanlı çalışma saatlerinin yoğunluğu da kadınların çalışma hayatında aktif olmasını sağlayan çalışmalardan biridir (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 21). Bu şekilde kadın diğer sorumlu olduğu işleri de yapmaya vakit bulacaktır.

2.6. Ulusal Yazında Ayrımcılık Çalışmaları

Ayrımcılık, Latince “discriminare” kelimesinden türetilmiş olup, bireylerin cinsiyet, ırk, din, dil, renk gibi özelliklerine dayalı olarak bu kişilere yönelik geliştirilen önyargıların davranışa dönüşmesi olarak tanımlanabilir (İştar, 2012; Wood, vd. 2013). Bu bağlamda, kişilere yönelik gösterilen ayrımcı tutum ve davranışlar, genellikle olumsuz bir anlam taşır (Metin, 2018: 73).

Ayrımcılık konusu incelendiğinde; cinsiyet, yaş, ırk ve etnik köken, din, engellilik durumuna göre ayrımcılık olmak üzere başlıklar karşımıza çıkmaktadır. Birçok araştırma olmasına karşılık hepsinin ana düşüncesinde aynı yere varılmaktadır. Aydın Tükeltürk ve Şahin Perçin’in çalışmasına göre; cinsiyet ayrımcılığı dikey ve yatay ayrımcılık olarak görülmektedir. Aynı pozisyondaki kadın ve erkeklerin örgütte farklı görev ve sorumluluklar üstlenmesi yatay ayrımcılığı ifade eder. Dikey ayrımcılık ise, kadınların genellikle daha düşük pozisyonlarda yer alması ve sınırlı sorumluluklara sahip olmalarıyla kendini gösterir. Bu durum, kadınların profesyonel olarak ilerlemelerini ve terfi almalarını engeller. Sonuç olarak, erkeklerin daha yüksek mevkilerde bulunması, kadınların rekabet şansını olumsuz yönde etkiler (Aydın Tükeltürk ve Şahin Perçin, 2008). Çalışmaların hepsinden varılan sonuca göre kadınlar erkeklere oranla daha fazla ayrımcılığa uğramaktadır. Çünkü kadının ekonomik olarak kalkınmasından önce ev yaşamında belirli sorumlulukları vardır. İlgili yazında en fazla cinsiyet ayrımcılığı işlenmiştir.

Diğer ayrımcılık türlerine bakılırsa engellilik durumuna dayalı ayrımcılık, yaş ayrımcılığı, ırk ve etnik köken ayrımcılığı 1.bölümde tanımları yapılmakla birlikte ilgili alan yazında cinsiyet ayrımcılığına nispeten daha az işlenmiştir. Bütün ayrımcılık türlerinin ortak sebepleri vardır. Çalışanların birbirlerini rakip görmeleri, iş verenlerin kendi çıkarlarını insanların sosyal yaşamlarındaki psikolojik durumlarından daha önde tutması gibi sebepleri vardır. Cinsiyet dışındaki ayrımcılıkların çok fazla derinlemesine araştırılmaması alan yazındaki eksikliğe işaret etmektedir.

YÖK Ulusal Tez Merkezi’nde “ayrımcılık” konulu 100’den fazla tez yayınlanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

OTEL İŞLETMELERİNDE MUTFAK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK AYRIMCILIKLARIN İNCELENMESİ

Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi, araştırma hipotezleri, araştırma değişkenleri, örneklem, veri toplama aracı ve süreci, veri analizi ve bulgular yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İş hayatında çalışanlar birtakım ayrımcılıklara maruz kalmaktadır. Bu ayrımcılıkların birçoğu da emek yoğun sektörlerden biri olan turizm sektöründe meydana gelmektedir. Bu tez çalışmasının temel amacı otel işletmelerinin mutfak departmanında çalışanlara yönelik yapılan ayrımcılıkların kapsamlı olarak incelenmesidir. Bu bağlamda çalışanlara yönelik hangi konularda, ne düzeyde ayrımcılık yapıldığının ortaya koyulması, ilgili ayrımcılık kaynaklarının anlaşılması ve çalışan üzerindeki etkilerinin belirlenmesi hedeflenmektedir. Bu araştırmada ayrımcılık konusuna ek olarak belli başlı faktörlerin (iş güvensizliği, iş memnuniyeti, iş tatmini, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, örgüte bağlılık, performans, yaratıcılık) çalışanları nasıl ve ne derece etkilediklerini ortaya koymak da amaçlanmıştır.

Literatür tarandığı zaman ayrımcılık konusunun sadece cinsiyet ayrımcılığı ya da engel durumuna göre ayrımcılık gibi konularda tek başlık halinde incelendiği görülmüştür. Bu araştırma diğer ayrımcılık türlerini de bir araya toplaması açısından önemlidir. Ayrıca diğer çalışmalarda sadece konuların tanımı ve önerileri bulunmaktadır. Bu çalışma ayrımcılığın insanlar üzerinde etkisini de araştırmaktadır.

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Nicel bir araştırmada doğruluğu araştırılan araştırma soruları, mevcut araştırmaya rehberlik etmesi için bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkilere odaklanır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014). Bu çalışmada da değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek için hipotezler geliştirilmiştir.

Mevcut alan yazın kapsamlı bir şekilde incelendiğinde ayrımcılığı etkileyen ve ayrımcılığın etkilediği çok sayıda etmen olduğu anlaşılmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda belirlenen etmenler dikkate alınmış ve bu kapsamda aşağıda yer alan hipotezler oluşturulmuştur.

Ayrıca alan yazın taramasında çalışması yapılan etmenler haricinde çalışması yapılmamış etmenlerle de karşılaşılmıştır. Değişkenler derlenerek bu araştırma üzerinden incelenmiştir. Değişkenler 18 hipotez oluşturularak incelenmiştir. Bu hipotezler şu şekildedir;

H1: Çalışanların uğradığı ayrımcılıklar cinsiyet, yaş, eğitim durumu kriterlerine göre değişir.

H2: Çalışanlara yönelik yapılan cinsiyet ayrımcılıkları iş güvensizliği algısını etkiler.

H3: Çalışanlara yönelik yapılan cinsiyet ayrımcılıkları örgütsel bağlılığı etkiler.

H4: Çalışanlara yönelik yapılan cinsiyet ayrımcılıkları çalışanların yaratıcılığını etkiler.

H5: Çalışanlara yönelik yapılan eğitim ayrımcılıkları iş güvensizliği algısını etkiler.

H6: Çalışanlara yönelik yapılan eğitim ayrımcılıkları örgütsel bağlılığı etkiler.

H7: Çalışanlara yönelik yapılan eğitim ayrımcılıkları çalışanların yaratıcılığını etkiler.

H8: Çalışanlara yönelik yapılan yaşa dayalı ayrımcılıklar iş güvensizliği algısını etkiler.

H9: Çalışanlara yönelik yapılan yaşa dayalı ayrımcılıklar örgütsel bağlılığı etkiler.

H10: Çalışanlara yönelik yapılan yaşa dayalı ayrımcılıklar çalışanların yaratıcılığını etkiler.

H11: Çalışanların iş güvensizliği algısı örgütsel bağlılığı etkiler.

H12: Çalışanların iş güvensizliği algısı işten ayrılma niyetini etkiler.

H13: Çalışanların iş güvensizliği algısı çalışan performansını etkiler.

H14: Çalışanların yaratıcılık algısı örgütsel bağlılığı etkiler.

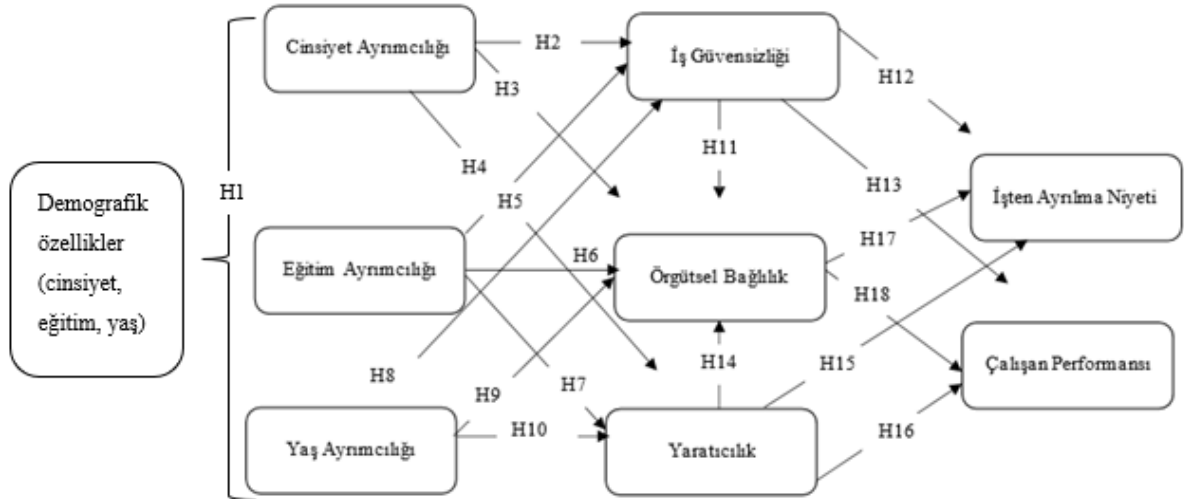
H15: Çalışanların yaratıcılık algısı işten ayrılma niyetini etkiler.

H16: Çalışanların yaratıcılık algısı çalışan performansını etkiler.

H17: Çalışanların örgütsel bağlılık algısı işten ayrılma niyetini etkiler.

H18: Çalışanların örgütsel bağlılık algısı çalışan performansını etkiler.

Çalışmada araştırmanın akılda kalıcılığının artması amacıyla oluşturulmuş araştırma modeli aşağıda Şekil 3.1’de gösterilmektedir.



Şekil 3.1 Araştırma Modeli

Araştırma modelinde görüldüğü gibi cinsiyet ayrımcılığı, eğitim ayrımcılığı ve yaş ayrımcılığı bağımsız değişken olarak tanımlanmıştır. Bu ayrımcılıkların ardından iş güvensizliği, örgütsel bağlılık, yaratıcılık faktörler bağımlı değişken olarak tanımlanmıştır. İşte kalma niyeti ve çalışan performansı da bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini otel işletmelerinin mutfak departmanında çalışanlar oluşturmaktadır. Özellikle her şey dahil hizmet veren büyük ölçekli konaklama işletmelerinde çok sayıda mutfak çalışanı bulunmakta ve yoğun bir şekilde çalışmaktadır. Mutfak departmanında çalışanların eğitim ve deneyim düzeyleri düşünüldüğünde çalışanlara yönelik ayrımcılıkların daha fazla olması beklenmektedir. Bu bağlamda araştırmanın örneklemini Türkiye ve Antalya'nın en büyük turizm bölgelerinden biri olan Manavgat ilçesinde bulunan her şey dahil otellerin mutfak departmanında çalışanları kapsamaktadır.

3.4. Araştırma Verilerinin Toplanması

3.4.1. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Bu araştırmanın veri toplama aracı 7 ölçek ve 42 ifadeden oluşan bir anket formudur. Anket formunda demografik bilgilerin sorulduğu 10 adet soru da bulunmaktadır. Kısa zamanda daha geniş ve çeşitli katılımcıya ulaşılmasının kolaylığı sebebiyle veri toplama aracı olarak anket tercih edilmiştir (İslamoğlu ve Alınacak, 2014). Ek olarak, anketler standartlaştırılmış veri toplanmasına ve tutarlı analizler yapılmasına olanak sağladığı için tercih edilmiştir (Creswell, 2000). Anket formunun oluşturulabilmesi için öncelikle literatür taraması yapılarak araştırmanın amacına uygun olan ölçekler anket formuna dahil edilmiştir. Anket formunun oluşturulması için öncelikle gerekli literatür taraması yapılmıştır. Tarama sonucunda

araştırmanın amacına uygun ölçekler gerekli izinler dahilinde anket formuna dahil edilmiştir. Anket formunda var olan ölçekler aşağıda referanslarıyla birlikte Tablo 3.1’de verilmiştir. Anket formunda ayrımcılıkların istihdam güvenliği algısını, işten ayrılma niyetini, örgütsel bağlılığını, çalışan performansını ve çalışan yaratıcılığını ne yönde etkilediğini bulmak amaçlanmıştır.

Ankette yer alan ifadeler, söz konusu örneklem için anlaşılması kolay ve kültürel olarak uygun olacak şekilde çevrilmiş ve uyarlanmıştır. Düzeltmelerin ardından anketi uygulamadan önce, ölçeklerin geçerliliğini ve güvenilirliğini test etmek için 10/05/2023 – 15/05/2023 tarihlerinde bir pilot çalışma uygulanmıştır. Pilot çalışma, çalışmanın örnekleme uygun 50 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Bu pilot çalışma sonucunda ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlik değerleri incelenmiştir. İnceleme sonucunda “ırk ayrımcılığı ölçeğinin faktör yükünün düşük olduğu saptanmıştır. Bu sebepten dolayı çalışmadan çıkarılmıştır. Anket formunda gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra veri toplama sürecine geçilmiştir. Düzeltmeler yapıldıktan sonra ortaya çıkan anket formundaki ifadelerin son haline ve ölçeklerin kaynaklarına Tablo 3.1’de yer verilmiştir.

Tablo 3.1 Ölçeklerde Yer Alan İfadeler ve Referanslar

Cinsiyet Ayrımcılığı (Sunaryo, S. Rahardian, R. Suyono, J. Usman, I. Gender Discrimination and Unfair Treatment: Investigation of The Perceived Glass Ceiling and Women Reactions in The Workplace- Evidence from Indonesia.)					
İş yerinde bazen cinsiyetimin beni kısıtladığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
Kariyer gelişimimde cinsiyetimin olumsuz bir etkisi olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
İş yerinde birçok insanın cinsiyetle ilgili ön yargıları var ve sanki bunlar doğruymuş gibi davranıyorlar.	1	2	3	4	5
Diğer çalışanların cinsiyetimden dolayı beni yaptıkları aktivitelerden uzak tuttuğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
Eğitim Ayrımcılığı (uyarlandı) (Sheaffer, Z. and Levy S. Fears, Dicrimination and Perceived Workplace Promotion.)					
Çalıştığım işletmede belirli bir eğitim seviyesindeki kişilere daha fazla terfi fırsatı sunulmaktadır.	1	2	3	4	5
Çalıştığım yerde belirli eğitim seviyesindeki kişilere daha fazla ayrıcalık tanınmaktadır.	1	2	3	4	5
Çalıştığım işletmede bazı çalışanlar eğitimlerinden dolayı birtakım avantajlar elde ederler.	1	2	3	4	5
Bazen ben de iş yerinde eğitimimin azizliğine uğrarım.	1	2	3	4	5
İş yerimde, benim eğitimimdeki insanların diğerleriyle aynı düzeyde değer görmesi için çok fazla çalışmaları gerekmektedir.	1	2	3	4	5
Çalıştığım işletmede eğitilmiş olanların öneri ve fikirleri daha fazla dikkate alınmaktadır.	1	2	3	4	5
Yaş Ayrımcılığı (Furunes, T. and Mykletun R.J. Age Discrimination in The Workplace: Validation of The Nordic Age Discrimination Scale.)					
Çalıştığım işletmede terfi veya işe alımlarda yaşı ilerlemiş çalışanlar daha az tercih edilmektedir.	1	2	3	4	5
Çalıştığım işletmede yaşı ilerlemiş çalışanlar alınan eğitimler bakımından eşit fırsatlara sahip olmamaktadır.					
Çalıştığım işletmede yaşı ilerlemiş çalışanlar, amirlerle birlikte yapılan performans değerlendirmelerine genç çalışanlara kıyasla daha az katılmaktadır.	1	2	3	4	5
Yaşı ilerlemiş çalışanlar genç çalışanlara göre daha az ücret artışına sahiptir.	1	2	3	4	5
Yaşı ilerlemiş çalışanların işletmedeki değişim süreçlerine katılımı, genç çalışanlara göre daha azdır.	1	2	3	4	5

İş Güvencesizliği (Alshaabani, A. Hamza, K.A. Rudnak, I. Impact of Diversity Management on Employees Engagement: The Role of Organizational Trust and Job Insecurity.)					
İşimi yakın gelecekte elimde tutabileceğimden emin değilim.	1	2	3	4	5
Yakın gelecekte işimi kaybedebilirim.	1	2	3	4	5
İşimin geleceğiyle ilgili endişelerim var.	1	2	3	4	5
Yakın gelecekte işimi kaybedebileceğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
İşte Kalma Niyeti (Pradhan, S. Work Stressors and Job Outcomes: an empirical investigation of frontline service employees in the Indian hospitality industry.)					
Yakın zamanda bu işletmeden ayrılmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
Gelecekte bu işletmeden ayrılmayı planlıyorum.	1	2	3	4	5
En kısa zamanda bu işletmeden ayrılacağım.	1	2	3	4	5
Örgütsel Bağlılık (Kang, H.J. Gatling, A. Kim, J. The Impact of Supervisory Support on Organizational Commitment, Career Satisfaction, and Turnover Intention for Hospitality Frontline Employees, Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism.)					
Kendimi çalıştığım işletmenin bir parçası olarak hissediyorum.	1	2	3	4	5
Çalıştığım işletmeye manevi bağlılık hissediyorum.	1	2	3	4	5
Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet hissediyorum.	1	2	3	4	5
İş Performansı (Shin, Y. Hur W.M. Moon, T.W. Lee, S. A Motivational Perspective on Job Insecurity: Relationships Between Job Insecurity, Intrinsic Motivation, and Performance and Behavioral Outcomes.)					
İş yerinde bana verilen görevleri olması gerektiği gibi yerine getiririm.	1	2	3	4	5
İş tanımında yer alan sorumlulukları tam olarak yerine getiririm.	1	2	3	4	5
İşimle ilgili performans gereksinimlerini karşılarım.	1	2	3	4	5
Çalışan Yaratıcılığı (adapted from Tierney et all. (1999). Ettlie and O'keefe (1982))					
İşimde olabildiğince yaratıcı olmaya çalışıyorum.	1	2	3	4	5
İşimi yaparken yeniliklere (yeni yöntemler denemeye) açıyım.	1	2	3	4	5
Çalışırken karşılaştığım engelleri aşmak konusunda yenilikçiyimdir.	1	2	3	4	5

Anket çalışmasında 1 ve 5 arasında derecelendirme mevcuttur. 1. Hiç Katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Kararsızım, 4. Katılıyorum, 5. Tamamen Katılıyorum şeklindedir. Ölçeklerde yer alan ifadeler ilgili kaynaklardan alınmış ve alanında uzman bir çevirmen tarafından tercüme edilmiştir. Çeviri-geri çeviri yöntemi uygulandıktan sonra pilot çalışmada ifadelerin anlaşılabilirliği test edilmiş ve bu aşamadan sonra anket formlarına dahil edilmiştir.

3.4.2. Veri Toplama Süreci

Araştırma verileri 2023 yılı Temmuz-Eylül Aylarını kapsayan üç aylık dönemde toplanmıştır. Bırak-topla ve yüz yüze olarak iki farklı şekilde anket dağıtımı yapılmış ve toplam 540 katılım sağlanmıştır. İlgili anketler öncelikle araştırmacı tarafından uygunluk bakımından kontrol edilmiştir. Eksik doldurulan anketlerle diğer departman personeli tarafından doldurulanlar çıkarılmış ve 510 geçerli anket sayısına ulaşılmıştır.

Analiz süreci öncesinde ilk olarak uç değer analiz yapılmıştır. Uç değerler diğer verilerle karşılaştırıldığı zaman aşırıya kaçan değerlerdir. Uç değerlerin varlığı istatistiksel testlerin güçlerini düşürür. Bu sebeple standardize edilmiş değerler üzerinden yapılan analizde uç değere sahip olduğu belirlenen 6 anket kapsam dışı bırakılmış ve 504 örneklem sayısı üzerinden veri analiz süreci başlatılmıştır.

3.5. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

3.5.1. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde öncelikle normal dağılım testleri yapılmıştır. Ardından ilgili ölçeklerin geçerlilik ve güvenirlik testleri kullanılmıştır. Geçerlilik testi Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), güvenirlik testi ise güvenirlik katsayısı Cronbach Alfa değeri üzerinden ortaya koyulmuştur. İlgili analizlerin testi SPSS ile gerçekleştirilmiştir. Daha sonra ilgili ölçekler LISREL paket programı kullanılarak Doğrulamalı Faktör Analizine (DFA) tabi tutulmuş ve geçerlilikleri daha güçlü bir şekilde test edilmiştir. Eğer ölçek maddeleri arasındaki ilişki daha önce belirlenmemişse, keşifsel faktör analizi (AFA) yapılması uygun olacaktır. Ancak, maddeler arasında daha önce test edilmiş bir ilişki veya belirlenmiş faktör yapısı mevcutsa, doğrulamalı faktör analizi (DFA) uygulanması önerilmektedir (Bandalos ve Finney, 2010; Büyüköztürk, 2002; Kline, 2011). Ölçek geliştirme süreçlerinde AFA sonrasında elde edilen yapıların geçerliliğini test etmek amacıyla DFA kullanılması gerekmektedir (Worthington & Whittaker, 2006). Bu bilgilerden yola çıkarak DFA, AFA'nın tamamlayıcısıdır. Bu analizlerden sonra araştırma hipotezlerinin testine geçilmiştir. Hipotezlerin testi Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kullanılarak gerçekleştirilmiştir. DFA'da olduğu gibi YEM de LISREL ile yapılmıştır.

3.5.2. Normal Dağılım Testi

Normal dağılım testi, verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için kullanılan istatistiksel bir testtir. Bu test istatistiksel analizlerde güvenilir sonuçlar elde etmek için önemli bir adımdır. Verilerin normal dağılıma uygun olması, istatistiksel yöntemlerin geçerliliğini ve sonuçların doğruluğunu artırmaktadır. Normal dağılım testi için kullanılan farklı yöntemler bulunmaktadır. Bu çalışmadaki verilerin normal dağılım testi çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri üzerinden yapılmıştır. Çarpıklık ve basıklık, bir veri setinin dağılımının şeklini ve simetrisini tanımlayan istatistiksel ölçülerdir. Çarpıklık kavramı, veri setinin sağa veya sola doğru eğilimli olup olmadığını ifade etmektedir. Pozitif çarpıklık, veri setinin sağa doğru eğilimli olduğunu gösterirken, negatif çarpıklık veri setinin sola doğru eğilimli olduğunu gösterir. Çarpıklık değeri sıfıra yakın olduğunda, veri seti yaklaşık olarak simetrik kabul edilir. Normal dağılımın çarpıklık değeri sıfıra yakın olmalıdır. Basıklık ise bir veri setinin zirve noktasının ve kuyruklarının ne kadar keskin olduğunu gösteren bir değerdir. Pozitif basıklık, veri setinin zirvesinin daha sivri olduğunu ve kuyruklarının daha kalın olduğunu; negatif basıklık ise zirvenin daha düz olduğunu ve kuyrukların daha ince olduğunu

göstermektedir. Çarpıklık değerinde olduğu gibi basıklıkta da normal dağılım için değerin sıfıra yakın olması gerekmektedir.

Tablo 3.2 Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Analizi Sonuçları (n= 504)

Ölçek Maddeleri	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Cins1	2,611	1,557	0,369	-1,407
Cins2	2,522	1,488	0,488	-1,234
Cins3	2,585	1,471	0,387	-1,273
Cins4	2,454	1,474	0,546	-1,175
Egitm1	3,177	1,465	-0,19	-1,356
Egitm2	3,202	1,446	-0,226	-1,306
Egitm3	3,315	1,434	-0,367	-1,213
Egitm4	2,893	1,475	0,096	-1,381
Egitm5	2,893	1,356	0,056	-1,19
Egitm6	3,073	1,409	-0,139	-1,28
Yas1	3,155	1,396	-0,305	-1,222
Yas2	3,167	1,352	-0,242	-1,093
Yas3	3,321	1,38	-0,409	-1,075
Yas4	3,127	1,399	-0,223	-1,222
Yas5	2,615	1,296	0,237	-1,1
Yas6	3,135	1,385	-0,167	-1,237
isguven1	2,613	1,328	0,302	-1,114
isguven2	2,462	1,287	0,454	-0,963
isguven3	2,575	1,324	0,34	-1,097
isguven4	2,54	1,327	0,355	-1,094
isayrılma1	2,52	1,381	0,547	-0,94
isayrılma2	2,575	1,355	0,442	-0,976
isayrılma3	2,347	1,389	0,671	-0,828
orgut1	3,583	1,2	-0,637	-0,471
orgut2	3,635	1,116	-0,552	-0,399
orgut3	3,716	1,082	-0,619	-0,19
perform1	4,254	0,819	-1,087	1,172
perform2	4,282	0,775	-1,023	1,111
perform3	4,264	0,815	-1,161	1,452
yarat1	4,188	0,861	-0,898	0,403
yarat2	4,159	0,859	-0,745	-0,057
yarat3	4,137	0,918	-0,894	0,316

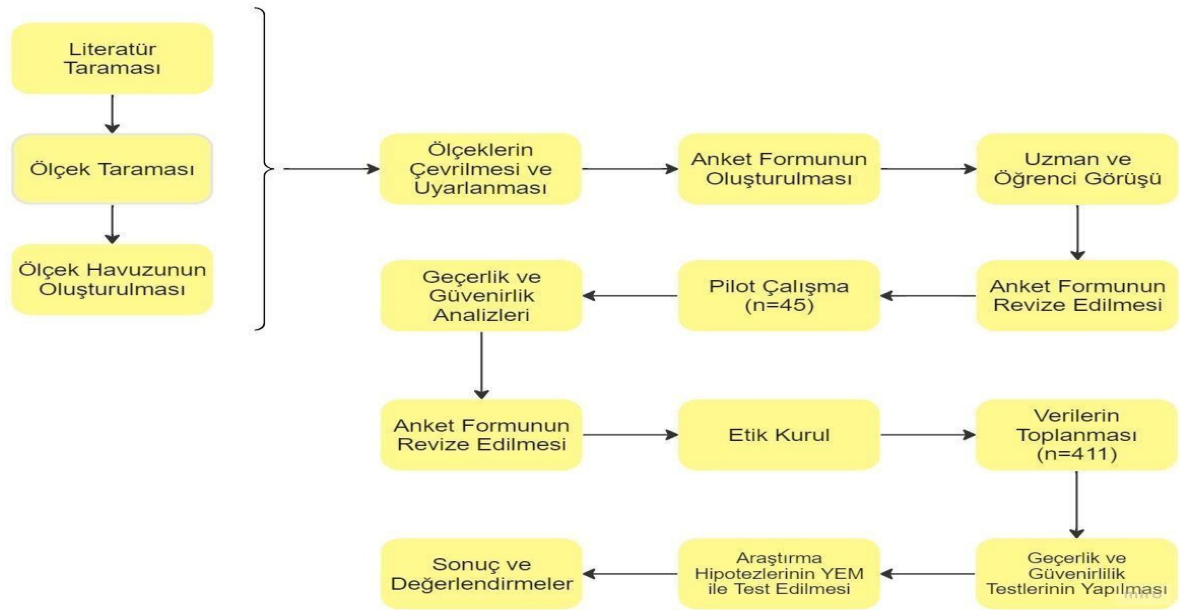
Alan yazında, normal dağılım varsayımını sağlayan çarpıklık ve basıklık değerleri için kabul edilmiş tek bir standart değer bulunmamaktadır. George ve Mallery (2010), parametrik testlerin uygulanabilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 arasında olmasının yeterli bir gösterge olduğunu belirtirken, Kline (2011) normal dağılım varsayımının sağlanabilmesi için her iki değerin ± 5 arasında olması gerektiğini öne sürmüştür.

Araştırmada kullanılan ölçek maddelerinin çarpıklık ve basıklık değerleri ortalama ve standart sapma değerleriyle birlikte aşağıda yer almaktadır. İlgili tabloda görüldüğü üzere çarpıklık değerleri, -1,161 ile 0,671, basıklık değeri ise -1,407 ile 1,452 arasında değişmektedir. Bu değerler araştırma verilerinin normal dağılım gösterdiğini ortaya koymaktadır.

3.6. Etik Hususlar

Araştırmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmakta olup, katılımcılardan anketin uygulanmasından önce bilgilendirilmiş onam alınmıştır. Tüm yanıtlar anonim olarak toplanmış ve katılımcılara anketin başında veri gizliliği konusunda bilgilendirme yapılmıştır. Elde edilen veriler, katılımcı mahremiyetini korumak amacıyla yalnızca toplu biçimde analiz edilmiş ve raporlanmıştır. Yapılan anket çalışması için etik kurul onayı 05.09.2023 tarihinde alınmıştır.

Araştırmanın yöntem bölümünün sürecine ilişkin akış şeması aşağıdaki Şekil 3.2’de özetlenmiştir.



Şekil 3.2 Araştırma Süreci Akış Şeması

3.7. Bulgular

Araştırmada öncelikle katılımcıların tanımlayıcı bilgileri sunulmuştur. Ardından, araştırma hipotezlerinin test edilmesine geçilmiştir. Araştırmanın nicel analiz sürecinde, yapısal modelleme yaklaşımına dayalı iki aşamalı bir yöntem izlenmiştir. İlk aşamada, doğrulayıcı faktör analizi yoluyla ölçme araçlarının psikometrik özellikleri (geçerlilik ve güvenilirlik) test edilmiş; ikinci aşamada ise Yapısal Eşitlik Modellemesi ile araştırma hipotezleri istatistiksel olarak sınanmıştır (Anderson ve Gerbing, 1988; Hair vd., 2015).

3.7.1. Demografik Bulgular

Araştırma katılımcılarıyla ilgili bilgiler aşağıda yer alan Tablo 3.3’te özetlenmektedir. İlgili tabloda görüldüğü üzere katılımcıların %50,8’i erkeklerden oluşurken %49,2’si kadınlardan oluşmaktadır. Yaş bazında bakıldığında büyük çoğunluğu 23-29 yaş

oluşturmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğunu bekarlar oluşturmaktadır. Eğitim durumu baz alındığında çoğunluk lise mezunudur.

Tablo 3.3 Araştırma Katılımcıları ile İlgili Genel Bilgiler

Değişken	Seçenek	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	248	49,2
	Erkek	256	50,8
Yaş	22 ve altı	103	20,4
	23-29 yaş	178	35,3
	30-39 yaş	145	28,8
	40 ve üstü	78	15,5
Medeni Durum	Bekar	296	58,7
	Evli	208	41,3
Eğitim Durumu	İlköğretim	68	13,5
	Lise	192	38,1
	Önlisans	126	25
	Lisans	105	20,8
	Lisansüstü	13	2,6
İş Tecrübesi	1 yıldan az	61	12,1
	1-2 yıl	103	20,4
	3-4 yıl	108	21,4
	5-6 yıl	69	13,7
	7-8 yıl	55	10,9
	9-10 yıl	44	8,7
	10 yıldan fazla	64	12,7
İşletme Türü	5* otel	332	65,9
	4* otel	172	34,1
İşletmede Çalışma Süresi	3 ay ve altı	73	14,5
	4-6 ay	71	14,1
	7-9 ay	131	26
	10-11 ay	93	18,5
	1-2 yıl	69	13,7
	3 yıl ve üstü	67	13,3
Aylık Gelir	12.000 TL ve altı	113	22,4
	12.001-14.000 TL	118	23,4
	14.001-16.000 TL	103	20,4
	16.001-20.000 TL	114	22,6
	20001 TL ve üzeri	56	11,1

Cinsiyet dağılımına bakıldığı zaman mutfak erkek egemen bir istihdam alanı olarak gözükmeye rağmen, kadın erkek arasında dengeli bir dağılımın olduğu gözükmektedir. Bunun en büyük sebeplerinden birisi erkeklerin anket doldurmayı zaman kaybı olarak görmeleridir. Erkek çalışanlar düşüncelerini belirtmede kadın çalışanlara oranla daha çekingen davrandıkları için sayıları birbirleriyle dengeli gibi gözükmektedir. Aynı zamanda bu tür konularda kadınlarla iletişim ve durumu izah etme durumu daha kolay gerçekleşti. Erkekler kadınlara göre biraz daha sert mizaçlı oldukları için sayı istenilen şekilde olmamıştır.

Yaş dağılımına bakıldığında katılımcıların yaklaşık %85 gibi çok büyük bir kısmı 40 yaşın altındadır. Mutfak özellikle her şey dahil çalışan otel işletmelerinde iş yükü fazla olan, çalışma koşulları zor bir departmandır. Dolayısıyla fiziksel direnç gerektiren bir çalışma alanıdır. Bu bağlamda mutfak departmanında çalışanların nispeten daha genç olması beklenen bir durum olarak değerlendirilmektedir.

Katılımcıların medeni durumları dikkate alındığında %59 oranında bekar bir kitleye sahiptir. Otel işletmelerinin çalışma saatlerinin belirsizliği ve işin ağırlığı sebebiyle bu durum olağan bir durum olarak değerlendirilmektedir.

Katılımcıların eğitim durumu dikkate alındığında lisans ve üstünde eğitime sahip olanların oranın %24'ün altında olduğu anlaşılmaktadır. Sektörde lisansın altındaki eğitim seviyesindekilerin sayısının fazla olması bu durumu etkilemektedir. Genelde ortaokul ve lise seviyesindeki çalışanlar bu sektörde çalışmak için lisans eğitimlerine gerek olmadığını savunup bu eğitimi almış kişileri kötü etkilemektedir. Bu durum eğitilmiş kesimi ya daha kaliteli restoranlara ya da farklı sektörlere yönlendirmektedir.

İş tecrübesi değerlendirildiğinde her yıla ait bulgular neredeyse eşit dağılmışken yoğunluğun 1-2 ve 3-4 yıl deneyim aralığında toplandığı görülmektedir. Genelde genç kişilerin turizm sektörünü tercih ettiği düşünüldüğünde, çalışanların belli bir süre sonra maddi açıdan kendilerini daha çok rahatlatacak ve çalışma saati olarak kendilerini çok fazla yıpratmayacak işlere geçmeyi tercih ettikleri için bu durum beklenen bir sonuç olarak değerlendirilmektedir.

İşletmenin türü açısından bakıldığında zaman Manavgat'taki turizmin Türkiye genelinde önemli bir yeri vardır. Bu sebepten dolayı %66 oranında 5 yıldızlı otel bulunması gayet olağan bir durumdur.

Çalışanların çalışma sürelerine bakıldığında zaman yoğunluğun 7-9 ay aralığında toplandığı görülmektedir. Bunun yine en büyük sebeplerinden birisi genç nüfusa sahip olmasıdır. İşin ağır olduğunu düşünen kesim farklı iş arayışlarına geçmektedir.

Çalışanların aylık gelirlerine bakıldığında zaman %89 oranındaki kesimin 12.000 TL ve 20.000 TL aralığında olduğu görülebilir. Anketin başlama zamanında Türkiye'deki asgari ücret 11.402 TL olduğu için 12.000 TL'nin yoğunluğu vardır. Geri kalan aralığın günümüz şartlarına göre az olmasının sebebi yine asgari ücrettir.

3.7.2. Geçerlik Güvenirliliğe İlişkin Bulgular

Normal dağılım testi sonrasında ölçeklerin geçerlilik ve güvenirlilik testleri gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin yapı geçerliliği Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ile incelenmiştir. Yapı geçerliliği, bir ölçme aracının ölçmek istediği kavramı doğru bir şekilde

ölçüp ölçmediğini değerlendirmek için kullanılan bir kavramdır. AFA, bir veri setindeki değişkenlerin ortak varyansını açıklamak ve veri setindeki yapıyı anlamak için kullanılan bir istatistiksel yöntemdir. Bu yöntemin temel amacı, karmaşık veri setindeki ilişkileri basitleştirmek ve daha az sayıda boyuta indirgeyerek ölçme aracının geçerliliğini değerlendirmektir (George ve Mallery, 2010; Büyüköztürk, 2018).

AFA sürecinde öncelikle araştırmada kullanılan ölçeklerin analiz için uygun olup olmadığı belirlenmiştir. Bu bağlamda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri, Barlett Küresellik Testi, anlamlılık (p) değeri ve maddelerin ortak varyans değerine bakılmıştır. Ölçeklerin faktör analizine uygun olması için KMO değerinin en az .50 ve üzerinde, Barlett test değerinin ise anlamlı olması gerekmektedir (Hair vd., 2015). Bu kapsamda yapılan AFA sonucunda tüm ölçekler için elde edilen KMO ve Barlett test değerinin anlamlı olduğu ($p < 0,001$) yani ilgili ölçeklerin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte eğitim ayrımcılığı ölçeğinde “Bazen ben de iş yerinde eğitimimin azizliğine uğrarım.” maddesinin ortak varyans değeri ,420 olarak ortaya çıkmıştır. Bu nedenle ilgili madde ölçekten çıkarılmış ve faktör analizi tekrarlanmıştır. Daha sonra tüm ölçeklerde faktör yapısını belirlemek amacıyla temel bileşenler analizi gerçekleştirilmiş ve Varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin AFA sonucu Tablo 3.4’te sunulmuştur. Tablodan anlaşıldığı üzere ölçekler orijinal yapılarında olduğu gibi tek faktör altında toplanmıştır. Ölçeklerde açıklanan varyans en düşük 66,665% olarak belirlenmiştir.

Aşağıdaki tabloda aynı zamanda ölçeklerin güvenirlik analizi sonuçları da yer almaktadır. Buna göre güvenirlik düzeyi en düşük olan ölçek 0,757 Cronbach Alpha katsayısıyla iş yoğunluğu ölçeği iken en yüksek ölçek 0,946 ile cinsiyet ayrımcılığı ölçeğidir. Bu değerler tüm ölçeklerin teorik açıdan yorumlanabilir, geçerli ve güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır (George ve Mallery, 2010).

Tablo 3.4 Araştırma Ölçeklerine İlişkin AFA Sonuçları

Ölçekler	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Güvenirlik (α)
Cinsiyet Ayrımcılığı				
Md.1	0,916	3,449	86,22	0,946
Md.2	0,95			
Md.3	0,918			
Md.4	0,929			
KMO Değeri: 0,846; Barlett Küresellik Testi: 2007,629; Anlamlılık Düzeyi: p<0,001				
Eğitim Ayrımcılığı				
Md.1	0,935	3,815	76,309	0,921
Md.2	0,94			
Md.3	0,916			
Md.5	0,734			
Md.6	0,825			
KMO Değeri: 0,859; Barlett Küresellik Testi: 2294,602; Anlamlılık Düzeyi: p<0,001				
Yaş Ayrımcılığı				
MD.1	0,828	4,158	69,307	

MD.2	0,822			
MD.3	0,88			
MD.4	0,881			
MD.5	0,753			
MD.6	0,825			
KMO Değeri: 0,844; Barlett Küresellik Testi: 1413,308; Anlamlılık Düzeyi: $p<0,001$				
İş Güvensizliği				
Md.1	0,819	2,02	67,32	0,757
Md.3	0,823			
Md.-4	0,819			
KMO Değeri: 0,695; Barlett Küresellik Testi: 295,127; Anlamlılık Düzeyi: $p<0,001$				
Çalışan Performansı				
Md.1	0,92	2,404	80,125	0,875
Md.2	0,855			
Md.3	0,91			
KMO Değeri: 0,719; Barlett Küresellik Testi: 669,153; Anlamlılık Düzeyi: $p<0,001$				
Örgütsel Bağlılık				
Md.1	0,862			
Md.2	0,808	3,333	66,665	0,874
Md.3	0,829			
Md.4	0,8			
Md.5	0,78			
KMO Değeri: 0,852; Barlett Küresellik Testi: 996,260; Anlamlılık Düzeyi: $p<0,001$				
İşten Ayrılma Niyeti				
Md.1	0,881	2,339	77,957	0,851
Md.2	0,93			
Md.3	0,834			
KMO Değeri: 0,677; Barlett Küresellik Testi: 622,424; Anlamlılık Düzeyi: $p<0,001$				

Araştırmada, AFA sonrasında DFA gerçekleştirilmiştir. Çalışmada kullanılan tüm ölçekler, uluslararası alan yazından alınmıştır. Bu nedenle, ölçekler yeni bir bağlamda ve incelenen örneklemin kültüründe kullanılabilir şekilde uyarlanmıştır. Bu analizlerin birlikte kullanılmasının amacı, ölçek uyarlama sürecindeki faktör yapısını doğrulamak ve ölçüm aracının geçerliliğini değerlendirmektir. Bu süreç, ölçülmek istenen değişkenlerin doğru bir şekilde ölçülmesi için güvenilir bir ölçüm aracı oluşturulması ve doğrulanması amacına hizmet etmektedir (Orçan, 2018). Yapılan DFA sonucunda elde edilen bulgular Tablo 3.5'te özetlenmiştir.

Tabloda yer alan uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar arasında olduğu belirlenmiştir ($X^2=1170,73$; $sd=406$; $X^2/sd=2,88$; $RMSEA=0,061$; $NFI= 0,95$; $CFI=0,96$; $GFI=0,87$; $AGFI=0,84$; $RMR=0,052$).

Tablo 3.5 Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçekler	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Güvenirlık (α)
Cinsiyet Ayrımcılığı		3,449	86,22	0,946
Md.1	0,916			
Md.2	0,95			
Md.3	0,918			
Md.4	0,929			
KMO Değeri: 0,846; Barlett Küresellik Testi: 2007,629; Anlamlılık Düzeyi: $p<0,001$				
Eğitim Ayrımcılığı		3,815	76,309	0,921
Md.1	0,935			
Md.2	0,94			
Md.3	0,916			
Md.5	0,734			
Md.6	0,825			
KMO Değeri: 0,859; Barlett Küresellik Testi: 2294,602; Anlamlılık Düzeyi: $p<0,001$				
Yaş Ayrımcılığı		4,158	69,307	
Md.1	0,828			
Md.2	0,822			
Md.3	0,88			
Md.4	0,881			
Md.5	0,753			
Md.6	0,825			
KMO Değeri: 0,844; Barlett Küresellik Testi: 1413,308; Anlamlılık Düzeyi: $p<0,001$				
Yaratıcılık		1,613	80,65	0,759
MD.1	0,898			
MD.3	0,898			
İş Yoğunluğu		2,02	67,32	0,757
Md.1	0,819			
Md.3	0,823			
Md.-4	0,819			
KMO Değeri: 0,695; Barlett Küresellik Testi: 295,127; Anlamlılık Düzeyi: $p<0,001$				
Çalışan Performansı		2,404	80,125	0,875
Md.1	0,92			
Md.2	0,855			
Md.3	0,91			
KMO Değeri: 0,719; Barlett Küresellik Testi: 669,153; Anlamlılık Düzeyi: $p<0,001$				
Mesleki Bağlılık		3,333	66,665	0,874
Md.1	0,862			
Md.2	0,808			
Md.3	0,829			
Md.4	0,8			
Md.5	0,78			
KMO Değeri: 0,852; Barlett Küresellik Testi: 996,260; Anlamlılık Düzeyi: $p<0,001$				
İşten Ayrılmaya Niyeti		2,339	77,957	0,851
Md.1	0,881			
Md.2	0,93			
Md.3	0,834			
KMO Değeri: 0,677; Barlett Küresellik Testi: 622,424; Anlamlılık Düzeyi: $p<0,001$				

Uyum indekslerinin ne olması gerektiği konusunda alan yazında farklı görüşler ve referanslar bulunmaktadır. Tablo 3.6’da yer alan referanslar dikkate alındığında ilgili değerlerin yeterli olduğu görülmektedir. Dolayısıyla tüm ölçeklerin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır.

Tablo 3.6 Araştırma Verilerine İlişkin DFA Uyum İyiliği İstatistiği Sonuçları

Uyum İyiliği İndeksleri	Referans Değerler	Referanslar	Elde Edilen Değerler
X^2 /sd	≤ 3	Kline, 2011	2,88
RMSEA	≤ 0.08	Hair vd., 2015	0.061
RMR	$\leq 0,08$	Hair vd., 2015	0.052
NFI	≥ 0.90	Hair vd., 2015	0.95
CFI	≥ 0.90	Hair vd., 2015	0.96
GFI	≥ 0.80	Hair vd., 2015	0.87
AGFI	≥ 0.80	Hair vd., 2015	0.84

Genel olarak uyum iyiliği istatistiklerine bakıldığında ölçüm modelinin iyi ve kabul edilebilir olduğu görülmektedir. Sonrasında yapı geçerliliğini test etmek için standartlaştırılmış faktör yükü, birleşik güvenirlik (CR) ve açıklanan ortalama varyans (AVE) olmak üzere üç veri değerlendirilmiştir. Standartlaştırılmış faktör yükü, her bir maddenin faktörle olan ilişkisini değerlendirirken, birleşik güvenirlik (CR), faktör ölçeğinin güvenilirliğini göstermektedir. Açıklanan ortalama varyans (AVE) ise, faktörlerin toplam varyansın ne kadarını açıkladığını ifade eder. Hair ve arkadaşları (2015), her bir maddenin faktör yükü değerinin en az 0.50, her bir yapının (örtük değişkenin) birleşik güvenirlik değerinin ise 0,70 veya daha yüksek olması gerektiğini belirtmektedir. Fornell ve Larcker (1981) ise ilgili yapıların açıklanan ortalama varyans değerinin 0,50’nin üzerinde olması gerektiğini savunmaktadır. Tablo 3.4’te özetlenen DFA sonuçlarında görüldüğü gibi maddelerin faktör yükleri 0,61-0,96 arasında, birleşik güvenirlik değeri 0,92-0,96 arasında ve açıklanan ortalama varyans değeri ise 0,69- 0,88 arasında yer almaktadır. Bütün bu değerler faktör yapılarının yakınsaklık geçerliliği sağlandığını yani ölçümün geçerli ve güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır. Yakınsaklık geçerliliği, bir ölçüm aracının beklendiği gibi ilgili kavramları ölçmesini ve benzer ölçüm araçlarıyla tutarlı sonuçlar vermesini ifade etmektedir. Diğer taraftan ölçüm modelinde ayırt edici geçerlilik sağlanması için her bir yapıya ait AVE değerinin karekökünün, o yapı ile diğer yapılar arasındaki korelasyondan büyük olması gerekir (Fornell ve Larcker, 1981).

Ayırt edici geçerlilik (discriminant validity), bir ölçüm aracının farklı kavramları birbirinden ayırt edebilme yeteneğini ifade etmektedir. Ayırt edici geçerlilik, bir ölçüm aracının güvenilir bir şekilde farklı kavramları ölçbildiğini ve bu ölçüm aracının diğer kavramlarla karışmadığını gösterir. Tablo 3.7’de ölçeklerin korelasyon ve AVE karekök değerleri birlikte sunulmuştur.

Tablo 3.7 Araştırma Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Matrisi

Değişkenler	X	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Cinsiyet Ayrımcılığı	2,543	1							
2.Eğitim Ayrımcılığı	3,132	,289**	1						
3.Yaş Ayrımcılığı	3,087	,256**	,432**	1					
4. İş Güvensizliği	2,548	,199**	0,040	,269**	1				
5. Örgütsel Bağlılık	3,645	-0,031	-0,052	-0,083	-,239**	1			
6. Yaratıcılık	4,161	0,034	0,064	-0,028	-,111*	,458**	1		
7. Performans	4,267	-0,019	0,027	-0,027	-,133**	,539**	,690**	1	
8. İşten Ayrılma Niyeti	2,481	0,084	-0,006	,194**	,528**	-,255**	-,134**	-,179**	1
AVE karekökü		0,927	0,872	0,831	0,889	0,900	0,938	0,894	0,922

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü üzere AVE'nin karekökü tüm yapılar arasındaki korelasyon katsayılarından daha büyüktür. Dolayısıyla ölçüm modelinin ayırt edici geçerliliği sağlanmıştır. Çalışmanın geçerlik ve güvenilirliğinin sağlanması ve doğrulanması için özen gösterilmiş ve farklı analizler aracılığıyla ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda Ortak Yöntem Yanlılığı (OYY) olup olmadığı da test edilmiştir.

OYY, bir araştırma çalışmasında kullanılan ölçüm araçlarının veya değerlendirme yöntemlerinin, elde edilen sonuçları etkileyecek şekilde sistemli bir şekilde yanlılık oluşturmaları durumudur. Bu yanlılık, katılımcıların verdiği yanıtlarda veya değerlendirmelerde ortaya çıkar ve sonuçların gerçek durumu yansıtmamasına neden olabilir (Çizel vd., 2020). Çalışmada veri toplamak için tek bir anket yöntemi kullanıldığından, ortak yöntem yanlılığı olasılığı söz konusudur (Podsakoff vd., 2003). Bu sorunu gidermek ya da azaltmak adına katılımcıların yanıtları anonim bir şekilde toplanmıştır. Böylece katılımcıların sosyal normlara uyum sağlama veya olumsuz tepkilerini gizleme eğilimlerinin azaltılması amaçlanmıştır. Bu durumun, çalışmada daha dürüst ve daha gerçekçi yanıtların elde edilmesini desteklediği düşünülmektedir. Diğer taraftan OYY'nın analiz edilmesi için Harman'ın tek faktör testi kullanılmıştır. Bu testte tüm ölçek maddeleri tek bir faktöre sabitlenerek faktör analizine tabi tutulmakta ve OYY sorunu olmaması için açıklanan varyans oranının %50'den fazla olmaması gerekmektedir. Temel bileşenler yöntemiyle yapılan analiz sonucunda tek faktörlü yapıda açıklanan varyansın %23,24 olduğu belirlenmiştir. Bu bilgilere bağlı olarak çalışmada OYY'nın olmadığını söylemek mümkündür.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlikleri yapıldıktan sonra hipotezlerin testine geçilmiştir. Hipotez testinde öncelikle farklı özelliklere sahip mutfak çalışanlarının maruz kaldığı ayrımcılıkların farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bu kapsamda cinsiyet ve medeni durum gibi iki seçenekli durumlarda Bağımsız Örneklem t testi, yaş ve eğitim gibi ikiden fazla seçenekli durumlarda tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Aşağıda yer alan tabloda katılımcıların cinsiyet ayrımcılık algılarının cinsiyet bakımından değişip değişmediğini test eden analiz sonuçları özetlenmiştir. Görüldüğü üzere kadın ve erkek katılımcıların cinsiyet ayrımcılık algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($t=11,667$; $p<0.05$). Kadınların cinsiyet ayrımcılığı yanıtlarının ortalaması yaklaşık $X=3,2$ iken erkeklerin ortalaması $X=1,9$ olarak ortaya çıkmıştır. Buna göre kadınlar erkeklere kıyasla daha fazla cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı çalışma hayatında karşılaşılan en yaygın ayrımcılık türlerinden biridir. Yapılan araştırmalar gelişmekte olan ülkelerde ve kadın istihdamının düşük olduğu sektörlerde kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığının daha fazla olduğunu göstermektedir. Zamanla çalışma hayatında daha aktif olan kadınların bununla birlikte ekonomik alanda güçlenmesi ve özgürlüğünü eline alması olumlu bir gelişme iken, kadınların düşük ücretli, güvencesiz ve niteliksiz emek gerektiren sektörlerde istihdamı eşitsizliği vurgulayan bir durumdur (Standing, 1999: 585). Mutfak departmanının hem eğitilmiş çalışan hem de kadın çalışan sayısının az olduğu departmanların başında gelmekte olduğundan bazı kaynaklarda bahsedilmiştir. Kadınların sosyal yaşamlarındaki sorumluluklarından dolayı endüstriyel mutfaktaki hakimiyetleri ve varlıkları erkeklerden daha azdır (Keskin ve Kızıllırmak, 2020: 1216).

Toplumlar, mutfakları kadınların istihdam edeceği bir yer olarak görmesine rağmen, endüstride durum pek de böyle değildir. Böyle görülmediği için mutfakta çalışan kadın sayısı genelde düşük seviyededir (Doğan, 2017: 130). Bu bağlamda kadınların mutfak departmanında cinsiyet bakımından ayrımcılığa uğrama olasılıkları artmaktadır. Elde edilen sonuçlar mutfak departmanında kadınların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığının belirgin olduğunu (erkeklerin ortalamasından neredeyse %70 daha fazla) ortaya koymaktadır.

Tablo 3.8 Cinsiyet Ayrımcılığı Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Değişkenler	Grup	f	Ortalama	Standart Sapma	t-değeri	P
Cinsiyet	Kadın	248	3,197	1,357	11,667	0,000
	Erkek	256	1,910	1,101		
Medeni Durum	Evli	208	2,558	1,390	0,197	0,844
	Bekar	296	2,533	1,393		
İşletme Türü	5* Otel	331	2,449	1,396	-2,101	0,036
	4* Otel	173	2,723	1,365		

Aynı tabloda medeni durum bakımından katılımcıların cinsiyet ayrımcılıkları arasında fark olup olmadığı da gösterilmektedir. Tabloya göre bekar ve evlilerin cinsiyet ayrımcılığı puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t=0,197$; $p>0,05$). Yani mutfak çalışanlarının maruz kaldığı cinsiyet ayrımcılığı medeni durum bakımından değişmemektedir. Literatür tarandığında bu konuyla alakalı ayrımcılığın söz konusu olduğu, çalışma saatlerinin

yoğunluğu durumuyla birlikte karşımıza çıkmaktadır (İnce, 2016: 420). Genelde evli kadınların gece geç saatlere kadar mesaili veya mesaisiz olarak çalışmaları eşleri tarafından problem olabilen konulardır. Ancak bu tabloya göre bu durum düşünüldüğünün tersine ayrımcılıkla ilişkili bir durum olmadığını göstermektedir. Diğer taraftan 5 ve 4 yıldızlı otel işletmelerinde çalışanların cinsiyet ayrımcılığı yanıtları arasında da anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($t=-2,101$; $p<0.05$). İlgili tabloda görüldüğü üzere 4 yıldızlı otellerde çalışanların cinsiyet ayrımcılığı ortalaması $X=2,72$ iken 5 yıldızlı işletmelerde çalışanların $X=2,45$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre 5 yıldızlı işletmelerde çalışan mutfak çalışanları daha düşük düzeylerde cinsiyet ayrımcılığı yanıtları vermiştir. Bu sonucun işletmelerin kurumsallığıyla açıklanması mümkündür. 5 yıldızlı işletmeler daha yüksek standartlara sahip olmakla birlikte nispeten daha profesyonel yaklaşımlarla yönetilmektedir. Dolayısıyla ilgili işletmelerin mutfak departmanında çalışanlar daha az düzeylerde cinsiyet ayrımcılığına maruz kalabilmektedir.

Aşağıda yer alan tabloda katılımcıların eğitim ayrımcılık algılarının cinsiyet bakımından değişip değişmediğini test eden analiz sonuçları özetlenmiştir. Tabloya göre kadın ve erkek katılımcıların eğitim ayrımcılık algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($t=3,897$; $p<0.05$). Kadınların eğitim ayrımcılığı yanıtlarının ortalaması yaklaşık $X=3,3$ iken erkeklerin ortalaması $X=2,9$ olarak ortaya çıkmıştır. Buna göre kadınlar erkeklere kıyasla daha fazla eğitim ayrımcılığına maruz kalmaktadır. Literatür tarandığında konuyla ilgili bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Tablo 3.9 Eğitim Ayrımcılığı Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Değişkenler	Grup	f	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Cinsiyet	Kadın	248	3,348	1,176	3,897	0,000
	Erkek	256	2,923	1,267		
Medeni Durum	Evli	208	3,220	1,288	0,197	0,187
	Bekar	296	3,070	1,204		
İşletme Türü	5* Otel	331	3,017	1,282	-2,906	0,004
	4* Otel	173	3,353	1,127		

Aynı tabloda medeni durumları bakımından katılımcıların eğitim ayrımcılıkları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı da gösterilmektedir. Tabloya göre bekar ve evlilerin eğitim ayrımcılığı puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($t=0,197$; $p>0,05$). Yani mutfak çalışanlarının maruz kaldığı eğitim ayrımcılığı çalışanların medeni durumu bakımından değişmemektedir. Diğer taraftan 5 ve 4 yıldızlı otel işletmelerinde çalışanların cinsiyet ayrımcılığı yanıtları arasında da anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($t=-2,906$; $p<0.05$). İlgili tabloda görüldüğü üzere 4 yıldızlı otellerde çalışanların cinsiyet ayrımcılığı ortalaması $X=3,35$ iken 5 yıldızlı işletmelerde çalışanların $X=3,01$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre 5 yıldızlı işletme çalışanları daha az eğitim ayrımcılığı yanıtı vermiştir. Bunun sebebi 5 yıldızlı otellerin

eğitimli olmaya daha destek olur nitelikte oldukları söylenebilir. Literatür tarandığında çalışanların eğitimli olup olmamaları ile ilgili çalışmalara rastlanmamıştır.

Aşağıda yer alan tabloda katılımcıların yaş ayrımcılık algılarının cinsiyet bakımından değişip değişmediğini test eden analiz sonuçları özetlenmiştir. Tabloya göre kadın ve erkek katılımcıların yaş ayrımcılık algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($t=2,456$; $p<0.05$). Kadınların cinsiyet ayrımcılığı yanıtlarının ortalaması yaklaşık $X=3,2$ iken erkeklerin ortalaması $X=2,9$ olarak ortaya çıkmıştır. Buna göre kadınlar erkeklere kıyasla daha fazla yaş ayrımcılığına maruz kalmaktadır. Literatür tarandığında konuyla ilgili bir araştırmaya rastlanmamıştır. İlgili alan yazında sadece kadın erkek fark etmeksizin işe alım aşamalarında yaş kriteri olup kendi ölçütlerine göre belirli bir yaş grubundan sonrasına olumlu bakılmadığı görülmüştür (Yeşiltaş ve Temizkan, 2010: 192).

Tablo 3.10 Yaş Ayrımcılığı Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Değişkenler	Grup	f	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Cinsiyet	Kadın	248	3,212	1,067	2,456	0,014
	Erkek	256	2,964	1,193		
Medeni Durum	Evli	208	3,148	1,176	1,008	0,314
	Bekar	296	3,043	1,112		
İşletme Türü	5* Otel	331	3,093	1,156	0,180	0,857
	4* Otel	173	3,074	1,108		

Aynı tabloda medeni durumları bakımından katılımcıların yaş ayrımcılıkları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı da gösterilmektedir. Tabloya göre bekar ve evlilerin yaş ayrımcılığı puanları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($t=1,008$; $p>0,05$). Yani mutfak çalışanlarının maruz kaldığı yaş ayrımcılığı çalışanların medeni durumu bakımından değişmektedir. Tabloda görüldüğü üzere evlilerin ortalaması $X=3,1$ iken bekarların ortalaması $X=3,0$ olarak yanıtlanmıştır. Buna göre evliler bekarlara göre daha fazla ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Evli kişilerin iş hayatında beklenen performansı sergilemeleri, ev, eş ve çocuk gibi sorumlulukların yanı sıra iş yükünü de taşımalarıyla zorlaşabilir. Bu durum, evli bireylerin iş hayatında ayrımcılığa maruz kaldığı şeklinde yorumlanabilir. Diğer taraftan 5 ve 4 yıldızlı otel işletmelerinde çalışanların cinsiyet ayrımcılığı yanıtları arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. ($t=-0,180$; $p<0.05$).

Üç ve daha fazla sayıdaki gruplar arasında cinsiyet, eğitim ve yaş ayrımcılığı bakımından anlamlı bir fark olup olmadığının ortaya koyulması için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Farkın anlamlı olduğu durumlarda, farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi noktasında Post Hoc testi kullanılmıştır. Bu kapsamda varyanslar eşit olduğunda LSD, olmadığına ise Tamhane's T2 çoklu karşılaştırma seçenekleri dikkate alınmıştır. Bununla birlikte daha geçerli bulgulara ulaşılması amacıyla örneklem sayısı belirgin şekilde az olan gruplar, mümkün olan durumlarda bir önceki ya da bir sonraki gruplarla

birleştirilmiştir. Örneğin öğrenim durumu bakımından lisansüstü derecesine sahip katılımcı sayısı sadece 13'tür (%2,6). 5 gruplu bu değişkende anlamlı ve geçerli karşılaştırmaların yapılabilmesi için her bir grubun %20 ve buna yakın bir orana sahip olması beklenir. Bu nedenle lisansüstü grubu, %20,8'lik lisans grubuyla “lisans ve üstü” olarak birleştirildikten sonra analize tabi tutulmuştur. Bu bilgiler doğrultusunda gerçekleştirilen ANOVA sonucunda elde edilen bulgular aşağıda yer alan tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.11 Cinsiyet Ayrımcılığı ANOVA Sonuçları

Değişkenler	Grup	f	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Yaş	22 ve altı	103	2,517	1,407	7,22	0 4<1,2,3
	23-29 yaş	178	2,619	1,38		
	30-39 yaş	145	2,8	1,363		
	40 ve üstü	78	1,926	1,279		
Eğitim	İlköğretim	68	1,835	1,215	7,78	0 1<2,3,4
	Lise	192	2,548	1,36		
	Önlisans	126	2,75	1,392		
	Lisans ve üstü	118	2,722	1,415		
İş Tecrübesi	2 yıl ve altı	164	2,7	1,369	2,72	0,067 3<1
	3-6 yıl	177	2,578	1,413		
	7 yıl ve üstü	163	2,348	1,372		
İşletmede Çalışma Süresi	3 ay ve altı	73	2,616	1,405	2,47	0,032 6<5,4,3,2,1
	4-6 ay	71	2,655	1,299		
	7-9 ay	131	2,511	1,442		
	10-11 ay	93	2,634	1,393		
	1-2 yıl	69	2,783	1,414		
	3 yıl ve üstü	67	2,034	1,252		
Aylık Gelir	10.001-12.000 TL	113	2,283	1,326	1,931	0,104
	12.001-14.000 TL	118	2,727	1,415		
	14.001-16.000 TL	103	2,694	1,383		
	16.001-20.000 TL	114	2,535	1,402		
	20.001 TL ve üzeri	56	2,42	1,408		

Yukarıda tabloda görüldüğü üzere katılımcıların cinsiyet ayrımcılık değerlendirmeleri yaşa göre değişmektedir ($F=7,217$; $p<0,001$). Yapılan Post Hoc testinde söz konusu değişimin 40 ve üstü yaşa sahip 4. grupta diğer gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. Ortalamalara göre 40 ve üzerinde yaşı olan mutfak çalışanları, genç olanlara kıyasla daha düşük düzeylerde cinsiyet ayrımcılığı algılamaktadır. Bu durumun iki nedene bağlanması mümkündür. İlk olarak daha ileri yaşta çalışanlar daha tecrübeli ve işyerinde daha uzun sürelerde çalışmış olabilir. Çalışma yılına bağlı olarak iş yerindeki hakimiyet durumunun artışı söz konusu olabilir. Yeni gelen ya da yaşı küçük olan çalışanların ortada olan hakimiyete uyum sağlaması ve bazen bu

hakimiyete mecburiyeti sebebiyle cinsiyet ayrımcılığı daha az yaşanmaktadır. Diğer taraftan kültürümüzde yaşı büyük olanlara daha fazla saygı ve hoşgörü gösterilmektedir. Dolayısıyla ileri yaştaki mutfak çalışanları cinsiyet bakımından daha düşük ayrımcılık hissedebilir.

Aynı tabloda mutfak çalışanlarının cinsiyet ayrımcılık algılarının eğitim bakımından değiştiği de ortaya koyulmuştur ($F=7,775$; $p<0,001$). Sonuçlar düşük eğitim düzeyindeki mutfak çalışanların diğerlerine göre daha düşük cinsiyet ayrımcılık algısına sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum düşük eğitilmiş çalışanların diğer çalışanlara göre, hali hazırda eğitimleri sebebiyle eksiklik hislerinden dolayı ayrımcılık yapılmaması konusunda beklentiye girmemiş olabilmesi şeklinde yorumlanabilir.

İş tecrübesi bakımından değerlendirme yapıldığında, katılımcıların cinsiyet ayrımcılık puanları tecrübe süresine göre değişim göstermemektedir. Bununla birlikte %10 düzeyi dikkate alındığında gruplar arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir. Ortalamalara bakıldığında ise iş tecrübe süresi arttıkça cinsiyet ayrımcılığının düştüğü anlaşılmaktadır. İş tecrübesinin yaşla bağlantısı da vardır. Bilgiler birbirleriyle çok tutarlı olmasa da yaş arttıkça iş tecrübesi artar. Tecrübeye bağlı olarak da iş yerinde kişinin cinsiyetine değil de yaptığı işe saygı artacağı için cinsiyet ayrımcılığında bir azalma olması kaçınılmazdır. İşletmede çalışma süresine bakıldığında mutfak çalışanların cinsiyet ayrımcılık yanıtlarının anlamlı şekilde değiştiği ortaya çıkmıştır ($F=2,444$; $p<0,05$). Post Hoc çoklu karşılaştırma testine göre 3 yıl ve üstünde işletmede çalışanların cinsiyet ayrımcılığı puanları diğer çalışanlara göre anlamlı olarak daha düşüktür ($X=2,03$). İşletmede daha fazla çalışanların daha az cinsiyet ayrımcılığa uğraması beklenen bir durum olarak değerlendirilmektedir. Aynı işletmede daha fazla sürelerde çalışanlar hem daha iyi pozisyonlarda çalışabilmekte hem de kendilerini işletmeye daha fazla kabul ettirebilmektedir.

Aylık gelir açısından yapılan analizde ise katılımcıların cinsiyet ayrımcılık düzeylerinin değişmediği ortaya çıkmıştır ($F=1,931$; $p>0,05$). Herkese eşit maaşın mevcut sistemden dolayı olduğunu söylemek mümkündür. Sigortalı çalışan bir kişiye aynı pozisyondaki çalışandan daha az ya da daha fazla ücret ödenmesi çok olası bir durum değildir.

Tablo 3.12 Eğitim Ayrımcılığı ANOVA Sonuçları

Değişkenler	Grup	f	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Yaş	22 ve altı	103	3,083	1,203	0,858	0,463 4<1,2,3
	23-29 yaş	178	3,049	1,23		
	30-39 yaş	145	3,177	1,189		
	40 ve üstü	78	3,3	1,397		
Eğitim	İlköğretim	68	3,047	1,398	0,4	0,753 1<2,3,4
	Lise	192	3,178	1,154		
	Önlisans	126	3,06	1,157		
	Lisans ve üstü	118	3,183	1,366		
İş Tecrübesi	2 yıl ve altı	164	3,003	1,206	2,005	0,136 3<1
	3-6 yıl	177	3,27	1,217		
	7 yıl ve üstü	163	3,111	1,289		
İşletmede Çalışma Süresi	3 ay ve altı	73	3,147	1,231	0,852	0,513 6<5,4,3,2,1
	4-6 ay	71	3,09	1,225		
	7-9 ay	131	3,12	1,198		
	10-11 ay	93	3,326	1,188		
	1-2 yıl	69	3,118	1,253		
	3 yıl ve üstü	67	2,925	1,397		
Aylık Gelir	10.001-12.000 TL	113	3,136	1,144	0,987	0,414
	12.001-14.000 TL	118	3,028	1,177		
	14.001-16.000 TL	103	3,159	1,22		
	16.001-20.000 TL	114	3,073	1,349		
	20.001 TL ve üzeri	56	3,41	1,353		

Yukarıda tabloda görüldüğü üzere katılımcıların eğitim ayrımcılık değerlendirmeleri yaşa göre değişim göstermemektedir ($F=0,858$; $p<0,001$). Yapılan Post Hoc testinde söz konusu değişimin hiçbir yaş grubuyla bağlantısı olmadığı gözükmemektedir. Bu durum mutfak sektöründe yaşı değil iş bilgisinin önemli olmasıyla açıklanabilir. İnsanlar yaş aldıkça değil alanlarında deneyim kazandıkça önemli yerlere gelir.

İş tecrübesi bakımından değerlendirme yapıldığında, katılımcıların eğitim ayrımcılık puanlarının tecrübe süresine göre değişim gösterdiği görülmektedir. Post Hoc çoklu karşılaştırma testine bakıldığında söz konusu değişimin 2 yıl ve altı tecrübe yılına sahip grupla diğer gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. Ortalamalara göre 2 yıl ve altı tecrübe yılına sahip olan mutfak çalışanları, diğer tecrübe yılına sahip olanlara oranla daha fazla eğitim ayrımcılığına uğramaktadır. Bunun sebebi olarak 2 yıl ve altı tecrübe yılına sahip olanların tecrübesiz olarak görülmesi ve bu yüzden eğitim durumları hakkında yorum yapmanın daha kolay olması gösterilebilir.

İşletmede çalışma süresine bakıldığında mutfak çalışanların eğitim ayrımcılık yanıtlarının arasında bir ilişki bulunmamıştır ($F=0,852$; $p<0,05$). Post Hoc çoklu karşılaştırma testine göre kişilere, işletmede çalışma süresine göre eğitim açısından ayrımcılık yapılmamaktadır.

Aylık gelir açısından yapılan analizde ise katılımcıların eğitim ayrımcılık düzeylerinin değişmediği ortaya çıkmıştır ($F=0,987$; $p>0,05$). Cinsiyet ayrımcılığında açıklandığı gibi bu

durumun en kolay açıklaması da sigortalı çalışma sisteminde aynı statüdeki kişilere sırf eğitim durumları farklı diye farklı ücret verilememesidir.

Tablo 3.13 Yaş Ayrımcılığı ANOVA Sonuçları

Değişkenler	Grup	f	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Yaş	22 ve altı	103	2,964	1,023	5,19	0,002 4<1,2,3
	23-29 yaş	178	3,228	1,094		
	30-39 yaş	145	3,055	1,18		
	40 ve üstü	78	2,982	1,282		
Eğitim	İlköğretim	68	2,803	1,248	1,6	0,146 1<2,3,4
	Lise	192	2,999	1,118		
	Önlisans	126	3,064	1,064		
	Lisans ve üstü	118	3,415	1,122		
İş Tecrübesi	2 yıl ve altı	164	3,138	1,039	2,69	0,021 3<1
	3-6 yıl	177	3,131	1,159		
	7 yıl ve üstü	163	2,985	1,209		
İşletmede Çalışma Süresi	3 ay ve altı	73	3,029	0,962	1,36	0,258 6<5,4,3,2,1
	4-6 ay	71	3,286	1,094		
	7-9 ay	131	3,07	1,186		
	10-11 ay	93	3,2	1,042		
	1-2 yıl	69	3,222	1,206		
	3 yıl ve üstü	67	2,671	1,246		
Aylık Gelir	10.001-12.000 TL	113	2,96	0,919	1,93	0,104
	12.001-14.000 TL	118	2,957	1,184		
	14.001-16.000 TL	103	3,255	1,167		
	16.001-20.000 TL	114	3,122	1,208		
	20.001 TL ve üzeri	56	3,229	1,215		

Tabloda mutfak çalışanlarının yaş ayrımcılık algılarının eğitim bakımından değiştiği ortaya konulmuştur ($F=1,596$; $p<0,001$). Sonuçlar düşük eğitim düzeyindeki mutfak çalışanların diğerlerine göre daha düşük yaş ayrımcılık algısına sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum düşük eğitimli çalışanların diğer çalışanlara göre, yaş ayrımcılığı konusunda daha az bilinçli olmalarından kaynaklanabilir. Yaş ayrımcılığı konusu bu kişilerin çok fazla dikkatini çeken bir konu olamayabilir.

İş tecrübesi bakımından değerlendirme yapıldığında, katılımcıların yaş ayrımcılık puanları ve tecrübe süresi arasında bir bağlantıya rastlanmamıştır.

İşletmede çalışma süresine bakıldığında mutfak çalışanların yaş ayrımcılık yanıtlarının anlamlı şekilde değiştiği ortaya çıkmıştır ($F=1,358$; $p<0,05$). Post Hoc çoklu karşılaştırma testine göre genellikle 3 yıl ve üstünde işletmede çalışanların yaş ayrımcılığı puanları diğer çalışanlara göre anlamlı olarak daha düşüktür ($X=2,06$). İşletmede daha fazla çalışanların daha az yaş ayrımcılığa uğraması beklenen bir durum olarak değerlendirilmektedir. Aynı işletmede daha fazla sürelerde çalışanlar hem daha iyi pozisyonlarda çalışabilmekte hem de kendilerini işletmeye daha fazla kabul ettirebilmektedir.

Aylık gelir açısından yapılan analizde ise katılımcıların yaş ayrımcılık düzeylerinin değişmediği ortaya çıkmıştır ($F=1,931$; $p>0,05$). Diğer ayrımcılık türlerinde olduğu gibi bu ayrımcılık türünde de herkese eşit maaşın mevcut sistemden dolayı olduğunu söylemek mümkündür. Sigortalı çalışan bir kişiye aynı pozisyondaki çalışandan daha az ya da daha fazla ücret ödenmesi çok olası bir durum değildir.

3.7.3. Yapısal Eşitlik Modeli ve Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın diğer hipotezlerinin testi, yapısal eşitlik modeli kullanılarak değerlendirilmiştir. Yapısal eşitlik modeli (YEM), çoğunlukla sosyal bilimlerde ve davranışsal araştırmalarda kullanılan bir analiz yöntemidir. YEM, incelenen değişkenler arasındaki ilişkileri modellemek, test etmek ve açıklamak için kullanılmaktadır. YEM analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 3.14'te özetlenmektedir. İlgili tabloda elde edilen sonuçlar, daha önce Tablo 3.6'da belirtilen ilgili referansa göre kavramsal modelin iyi ve kabul edilebilir düzeyde uyuma sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Kavramsal modelin iyi ve kabul edilebilir düzeyde uyuma sahip olduğu belirlendikten sonra yapısal eşitlik modeli çerçevesinde verilerin standartlaştırılmış çözüm ve t-değerleri incelenmiştir. Aşağıda yer alan tabloda görüldüğü gibi verilerin standartlaştırılmış çözüm değerleri 0,64 – 0,93 ve t-değerleri ise 13,80 – 23,84 arasında yer almaktadır. Bu durum da maddelerin değişkenleri yordama yeteneğinin yeterli seviyede olduğunu ortaya koymaktadır (Hair vd., 2015).

Tablo 3.14 Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Faktörler/Maddeler	Standartlaştırılmış Çözüm	T-değerleri
Cinsiyet Ayrımcılığı		
Md.1	0,89	25,42
Md.2	0,95	28,23
Md.3	0,88	24,81
Md.4	0,90	25,74
Eğitim Ayrımcılığı		
Md.1	0,94	27,96
Md.2	0,97	29,52
Md.3	0,91	26,41
Md.5	0,61	15,07
Md.6	0,73	18,84
Yaş Ayrımcılığı		
Md.1	0,77	20,07
Md.2	0,78	20,23
Md.3	0,88	24,51
Md.4	0,88	24,49
Md.5	0,68	16,96
Md.6	0,77	20,06
İş Güvensizliği		
Md.1	0,81	-
Md.2	0,91	24,54
Md.3	0,87	23,14
Md.4	0,81	20,86

Örgütsel Bağlılık		
Md.1	0,69	-
Md.2	0,96	19,11
Md.3	0,90	18,77
Yaratıcılık		
Md.1	0,91	-
Md.2	0,88	22,99
Md.3	0,89	30,96
Performans		
Md.1	0,74	-
Md.2	0,88	19,42
Md.3	0,89	19,63
İşten Ayrılma Niyeti		
Md.1	0,94	-
Md.2	0,87	28,2
Md.3	0,82	25,96

$X^2=1182,24$; $sd=413$; $X^2/sd=2,86$; $RMSEA=0,061$; $p<0,001$; $NFI= 0,95$; $CFI=0,96$; $GFI=0,87$; $AGFI=0,84$; $Standardized\ RMR=0,056$.

Bu çalışmada, araştırma hipotezleri, oluşturulan teorik modele uygun olarak; değişkenler arasında anlamlı bir etkileşimin varlığını belirlemek amacıyla YEM ile test edilmiştir. Standartlaştırılmış faktör yükü ve t değerleri, hipotezlerin desteklenmesini test etmek için değerlendirilmiştir. Standartlaştırılmış faktör yükü, modeldeki değişkenlerin etkilerini karşılaştırmak ve yorumlamak için kullanılmış, t değerleri ise her bir değişkenin istatistiksel olarak birbirini anlamlı bir şekilde etkileyip etkilemediğini belirlemek için kullanılmıştır. Araştırmanın hipotez testine ilişkin YEM sonuçları aşağıdaki Tablo 3.15'te sunulmuştur. Tablo verilerine göre yapılan yapısal eşitlik modeli analizi sonuçlarına dayanarak, çeşitli faktörlerin staj memnuniyeti üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Tablo 3.15 Araştırma Hipotezlerine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Hipotez	İlişki	Standartlaştırılmış Faktör Yükü	T-değeri	Sonuç
H2	Cinsiyet Ayrımcılığı → İş Güvensizliği	0,19	3,85	Desteklendi
H3	Cinsiyet Ayrımcılığı → Örgütsel Bağlılık	0	-0,05	Desteklenmedi
H4	Cinsiyet Ayrımcılığı → Yaratıcılık	0,03	0,64	Desteklenmedi
H5	Eğitim Ayrımcılığı → İş Güvensizliği	-17	-3,32	Desteklendi
H6	Eğitim Ayrımcılığı → Örgütsel Bağlılık	0,07	-1,46	Desteklenmedi
H7	Eğitim Ayrımcılığı → Yaratıcılık	0,04	1,18	Desteklenmedi
H8	Yaş Ayrımcılığı → İş Güvensizliği	0,3	5,69	Desteklendi
H9	Yaş Ayrımcılığı → Örgütsel Bağlılık	0,04	0,82	Desteklenmedi
H10	Yaş Ayrımcılığı → Yaratıcılık	-0,06	-1,18	Desteklenmedi
H11	İş Güvensizliği → Örgütsel Bağlılık	-0,21	-4,46	Desteklendi
H12	İş Güvensizliği → İşten Ayrılma Niyeti	0,53	11,7	Desteklendi
H13	İş Güvensizliği → Çalışan Performansı	-0,01	-0,36	Desteklenmedi
H14	Yaratıcılık → Örgütsel Bağlılık	0,47	9,81	Desteklendi
H15	Yaratıcılık → İşten Ayrılma Niyeti	0,06	0,86	Desteklenmedi
H16	Yaratıcılık → Çalışan Performansı	0,67	13,95	Desteklendi
H17	Örgütsel Bağlılık → İşten Ayrılma Niyeti	-0,17	-2,84	Desteklendi
H18	Örgütsel Bağlılık → Çalışan Performansı	0,24	5,86	Desteklendi

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi hipotezlerin bir kısmı desteklenirken bir kısmı desteklenmemiştir. Bulgulara göre, çalışanların uğradığı cinsiyet ayrımcılığı, işe karşı güveni etkiler hipotezi desteklenirken; cinsiyet ayrımcılığı ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Aynı zamanda cinsiyet ayrımcılığı ve yaratıcılık arasında da anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. İlgili alan yazında benzer değişkenlerin ilişkisine dair bulgular yer almaktadır. Üstük'ün 2018'deki çalışmasında yapılan cinsiyet ayrımcılıklarının çalışan performansını olumsuz yönde etkilediği bulgularına ulaşılmıştır.

Çalışanların uğradığı eğitim ayrımcılığının iş güvensizliğine etkisi desteklenirken, eğitim ayrımcılığı ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Aynı zamanda eğitim ayrımcılığı ve yaratıcılık arasında da anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. İlgili alanyazında eğitim ayrımcılığının çalışan üzerindeki etkileri konusunda çok fazla çalışmayla karşılaşılmamıştır. Uluslararası boyutta araştırılmış mevcut çalışmalarda, eğitimin kişinin genel zekasını arttırdığını ve buna bağlı olarak işle ilgili becerilerinin olumlu yönde etkilendiği ortaya konulmuştur (Stark vd. 2011).

SONUÇ

Çalışma hayatında bireylerin karşılaştığı birçok sorun vardır. Ayrımcılık da bu sorunlardan birisidir. Ayrımcılık, kişilerin veya belirli bir grup insanın, diğerlerine karşı adil olmayan veya haksız muamele görmesi durumudur. Bu muamele genellikle belirli bir özelliğe veya kimliğe dayanır. Bunlar cinsiyet, ırk, etnik köken, din, cinsel yönelim, engellilik durumu veya yaş gibi farklılıklar olabilir.

Ayrımcılık, bireylerin eşit haklara, fırsatlara ve muameleye sahip olma hakkını ihlal eder. Bu tür bir muamele, kişinin değerini azaltabilir, kendine güvenini sarsabilir ve toplumsal dışlanmaya neden olabilir. Ayrımcılık hem bireylerin hem de toplumun genel refahını olumsuz etkileyebilir ve adaletsizlik duygusunu güçlendirir.

Bu çalışmanın amacı; otel işletmelerinde mutfak departmanında çalışanların yaşadığı ayrımcılıkları ortaya koymaktır. Ayrımcılıkların derecesi, kim ya da kimler tarafından yapıldığı ve hangi konularda gerçekleştiği gibi konular, ulusal ve uluslararası düzeyde incelenmiştir. Çalışanların yaşadığı bu ayrımcılıkların iş hayatında performansı, motivasyonu, verimliliği ne derecede etkilediği gibi konuların da üzerinde durulmuştur.

Bu çalışmada öncelikle mevcut konu ile ilgili kavramların tanımı yapılmıştır. Daha sonra nicel bir çalışma tasarımı yapıp anket yöntemiyle veriler toplanıp analiz edilmiştir. Çalışmanın bulguları, mutfak departmanı çalışanlarına yönelik cinsiyet, yaş, deneyim seviyesi gibi faktörlere dayalı ayrımcılık örneklerini göstermektedir. Bu ayrımcılık biçimlerinin, terfi olanakları, ücret adaletsizlikleri, iş yükü ve işyeri ilişkileri gibi alanlarda olumsuz etkilere yol açtığı belirlenmiştir.

Çalışmada birçok farklı ayrımcılık türüne yer verilmiş olmakla birlikte, uygulanan anket çalışması ve elde edilen analiz sonuçları doğrultusunda, özellikle etkileri daha belirgin olan üç ayrımcılık türü derinlemesine incelenmeye değer bulunmuştur. Bu ayrımcılık türleri; cinsiyet ayrımcılığı, eğitim temelli ayrımcılık ve yaş ayrımcılığıdır. Analizler, bu ayrımcılık biçimlerinin yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda kurumsal düzeyde de önemli sonuçlar doğurduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışmanın bulgularına göre, ayrımcılığa maruz kalan çalışanların iş performansında anlamlı bir düşüş gözlemlenmektedir. Bu durum, çalışanların motivasyon kaybı yaşamasına, işlerine olan bağlılıklarının zayıflamasına ve kendilerini değersiz hissetmelerine neden olmaktadır. Ayrıca ayrımcılık deneyimleri, sadece iş üretkenliğini değil; örgütsel bağlılık, yaratıcılık, işten ayrılma niyeti ve iş güvensizliği gibi kritik psikolojik ve davranışsal değişkenleri de olumsuz yönde etkilemektedir.

Özellikle cinsiyet ayrımcılığı, kadın çalışanların terfi süreçlerinden dışlanmasına, liderlik rollerine ulaşmada engellerle karşılaşmalarına ve işyerinde daha düşük ücret politikalarıyla karşı karşıya kalmalarına yol açmaktadır. Eğitim düzeyine dayalı ayrımcılık ise çalışanların yetkinlikleri göz ardı edilerek, yalnızca diplomaları üzerinden yargılanmalarına neden olabilmektedir. Yaş ayrımcılığı ise genç çalışanların tecrübesiz, yaşlı çalışanların ise verimsiz olarak etiketlenmesine neden olarak, iş gücünden tam verim alınmasını engellemektedir.

Tüm bu bulgular, ayrımcılığın hem birey hem de kurum düzeyinde çok boyutlu zararlar doğurduğunu göstermekte ve iş yerlerinde eşitlikçi politikaların benimsenmesinin yalnızca etik değil, aynı zamanda verimlilik açısından da kaçınılmaz bir gereklilik olduğunu ortaya koymaktadır.

Literatür tarandığı zaman ayrımcılık konusu ile ilgili birçok araştırma olduğu görülmektedir. Bu çalışmayı diğerlerinden ayıran en önemli özelliği birden fazla ayrımcılığın ve bunları etkileyen birçok unsurun aynı anda incelenmesidir. Çalışmaların büyük bir çoğunluğu cinsiyet ayrımcılığı konusunu barındırmaktadır. Yaş ve eğitim ayrımcılığı yok denecek kadar az çalışmanın içinde yer almaktadır.

Araştırma bulguları, iş yerinde maruz kalınan ayrımcılık türlerinin çalışanların verimliliğini ciddi biçimde düşürdüğünü açık bir şekilde ortaya koymuştur. Cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi gibi farklı temellere dayanan ayrımcılıklar; çalışanların motivasyonunu zayıflatmakta, kuruma olan aidiyet duygularını azaltmakta ve işlerine duydukları bağlılığı olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum, yalnızca işveren açısından iş gücü kaybı ve düşük performans anlamına gelmemekte, aynı zamanda çalışan açısından da psikolojik yıpranma, tükenmişlik ve mesleki tatminsizlik gibi sonuçlar doğurmaktadır.

Ayrımcılığa uğrayan bireyler, iş yerinde kendilerini dışlanmış, değersiz ya da yeterince desteklenmemiş hissedebilirler. Bu hissiyat, bireylerin sadece iş görevlerine olan ilgilerini değil, aynı zamanda potansiyellerini kullanma isteklerini de törpüler. Dolayısıyla ayrımcılığın var olduğu ortamlarda, çalışanların yaratıcı düşünme, sorumluluk alma ya da inisiyatif kullanma gibi olumlu davranışları sergilemeleri zorlaşır. Bu da doğrudan kurumun verimliliğine, hizmet kalitesine ve çalışan devir hızına olumsuz olarak yansır.

Öte yandan, bu durum sadece işverenin zararına değil, çalışanın bireysel gelişimi açısından da yıkıcıdır. Kendisini güvende hissetmeyen, emeğinin karşılığını alamayan veya yalnızca kimliği nedeniyle yargılanan bir birey, uzun vadede iş doyumundan uzaklaşır, kariyer hedeflerini sorgulamaya başlar ve zamanla işinden soğuyabilir. Verimliliğin karşılıklı bir süreç

olduğu düşünülürken, ayrımcılığın var olduğu bir çalışma ortamında hem çalışan hem işveren için sürdürülebilir başarıdan söz etmek oldukça zordur.

Bütün bunlardan yola çıkarak ayrımcılığın iş yerinde yalnızca bireysel değil, örgütsel yapıyı da tehdit eden yapısal bir sorun olduğu açıktır. Bu bağlamda, kapsayıcı, adil ve eşitlik temelli insan kaynakları politikalarının geliştirilmesi; hem çalışan memnuniyetini artırmak hem de iş yeri verimliliğini yükseltmek açısından kritik öneme sahiptir.

Bu çalışmanın sonuçlarına dayanarak, mutfak departmanı çalışanlarına yönelik ayrımcılıkla mücadelede çeşitli önlemlerin alınması gerektiği önerilmektedir. Öncelikle, işletmelerin ayrımcılıkla mücadele politikalarını güçlendirmesi ve mutfak departmanı çalışanlarına eşit fırsatlar sağlaması gerekmektedir. Eğitim programları düzenlemek, farkındalık artırmak ve ayrımcılığı önlemeye yönelik prosedürleri iyileştirmek de önemlidir. Bunlarla birlikte çalışanların da konu hakkında bilgi sahibi olması önemlidir. Çalışanlar bu şekilde kimseye bağlı kalmadan haklarını yasalarla beraber arayabilir.

Sonuç olarak, mutfak departmanı çalışanlarına yönelik ayrımcılığın önlenmesi ve azaltılması hem çalışanların refahını artırarak hem de işletme performansını iyileştirerek olumlu sonuçlar doğuracaktır. Bu bağlamda, işletme sahipleri, yöneticileri ve çalışanları arasında işbirliği ve iletişim önemlidir. Ayrımcılıkla mücadelede kararlılıkla hareket edilmesi, adil bir çalışma ortamının oluşturulmasına ve toplumsal farkındalığın artmasına katkı sağlayacaktır.

Mutfak çalışanları üzerine yapılan ayrımcılıkları ve etkilerinin daha iyi anlaşılması amacıyla bu başlık ya da benzeri başlıklarla çalışmalar yapacak kişilerin tek bir ayrımcılığı ele almak yerine birden çok ayrımcılığı ele alması önerilir. Değişen toplum ve kültürle beraber ayrımcılık türleri de şekillenip farklı boyutlar kazanmaktadır. Yeni ayrımcılık türlerini de konuların içine dahil etmek okuyucu ve diğer araştırmacıları daha fazla bilgi sahibi yapmak konusunda önem taşımaktadır. Ayrımcılık türleri arttıkça etkilenen faktör sayısını da arttırmakta fayda olacaktır.

KAYNAKÇA

- Acar, F. (2019). “Toplumsal cinsiyet rolleri ve iş yaşamı: Kadın emeği ve ayrımcılık”. *Ankara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Dergisi*, 7(1): 45–63.
- Acar, Y. (2015). İş yaşamında dış görünüş ayrımcılığı. *Acarindex*.
- Acker, J. (2006). “Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations”. *Gender & Society*, 20(4), 441–464.
- Akbulut, S. (2012) *Gerçekten Eşit miyiz? Acı(ma), Zayıf Gör(me) ve Yok Say(ma) Ekseninde Engelli Ayrımcılığı, Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyoloji ve Eğitim Çalışmaları Birimi (Seçbir), İstanbul.
- Akıncı, Z. (2002). “Turizm sektöründe işgören tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama”. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 4 (1): 1-25.
- Akoğlu Kozak, M. (1996). *Konaklama Sektöründe Kadın Yöneticilerin Yönetiş Davranışları ile Etkinlik Algılamaları İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aksoy, Ş. ve Kaplan, M. (2005). “Otel işletmelerinde departmanlar arası çatışmaların nedenleri ve çözüm önerilerine yönelik bir araştırma”. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(2): 161–170.
- Altay, H. ve Akgül, V. (2010), “Seyahat acentaları çalışanlarının tükenmişlik düzeyi: hatay örneği”. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (14): 87-112.
- Amatya, S. (1995). *Inequality Reexamined* (3. bs.). Oxford University Press, Oxford.
- Aydın, E. ve Karagöz, Y. (2015). “Hizmet sektöründe ayrımcılık: Yiyecek içecek işletmeleri üzerine bir araştırma”. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(2): 115–128.
- Aydın Tükeltürk, M. ve Şahin Perçin, N. (2008). “Cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan kadın çalışanların psikolojik sözleşme boyutları: Konaklama işletmelerinde bir araştırma”. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7): 65–80.
- Ayres, H. (2006). “Career development in tourism and leisure: An exploratory study of the influence of mobility and mentoring”. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 13(2): 113–123.
- Badgett, M. V. L. (2014). “The economic cost of homophobia & the exclusion of LGBT people: A case study of India”. *World Bank Group*.
- Balibar, É. (2007). *İrksız ırkçılık*. Metis Yayınları, Ankara.
- Başaran, İ. (2013). *Eğitim Bilimine Giriş* (2. bs.). Siyasal Kitabevi, Ankara.

- Baum, T. (2013). International perspectives on women and work in hotels, catering and tourism. *International Labour Office (ILO)*.
- Bates, D. ve Vieira, S. (2021). "Discrimination in the restaurant industry: Invisible boundaries and systemic exclusion". *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 45(1), 34–55.
- Bezmez Dikmen, S. ve Şentürk, Y. (2011). *Sakatlık Çalışmaları: Sosyal Bilimlerden Bakmak*. Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Bilim Akademisi. (2020). *Akademide Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu*. İstanbul.
- Bourdieu, P. ve Passeron, J. C. (1990). *Reproduction in Education, Society and Culture* (2. bs.). Sage, Londra.
- Braddock David L. ve Susan Parish, L. (2011). *Sakatlığın Kurumsal Tarihi, Sakatlık Çalışmaları*. D. Bezmez, S. Yardımcı ve Y. Şentürk (drl.). Koç Üniversitesi Yayınları: İstanbul, 101-186.
- Burgess, C.(2003). "Gender and salaries in hotel financial management: it's still a man's world". *Women in Management Review*, 18(2): 50-59.
- Buzinde, C. N., Santos, C. A. ve Smith, S. L. J. (2006). "Ethnic representations of 'backstage' tourism". *Annals of Tourism Research*, 33(3): 679–700.
- Childs, S. (2011), *Gender Discrimination in The Workplace*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Empire State College Labor and Policy Studies, New York.
- Chang, H. L. ve Hung, C. H. (2013). "Service quality and customer satisfaction in public transportation: Evidence from Taiwan". *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 47: 149–160.
- Chassagne, N. ve Everingham, P. (2019). "Buen Vivir: Degrowing extractivism and growing wellbeing through tourism". *Journal Of Sustainable Tourism*, 27(12):1909-1925
- Costa, C., Carvalho, I. ve Breda, Z. (2011). "Gender inequalities in tourism employment: the portuguese case". *Revista Turismo & Desenvolvimento*, 15: 39-54.
- Cottingham, J., Fonn, S., Garcia- Moreno, C., Gruskin, S., Klugman, B., Mwau, A.N. ve Xaba, M. (2001). Transforming health systems: gender and right in reproductive health – a training curriculum for health programme managers. *Geneva World Health Organization*.
- Çelik, A. B. (2015). "İrkçilik ve ayrımcılıkla mücadelede Türkiye'deki yasal çerçevenin değerlendirilmesi". *Toplum ve Demokrasi*, 9(19): 33–52.
- Çelik N., Caniklioğlu N ve Canbolat T. (2014). *İş hukuku Dersleri* (27. bs.). Beta Yayınları, İstanbul.

- Crenshaw, K. (1991). "Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color". *Stanford Law Review*, 43(6): 1241–1299.
- Demir, M. (2011). "İş yaşamında ayrımcılık: turizm sektörü örneği". *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*.
- 9Köy. (2023). "Güzellik endüstrisi ayrımcılık üretiyor". <https://9koy.org/guzellik-endustrisi-ayrimcilik-uretiyor.html> (erişim tarihi: 21.05.2025).
- Dünya Sağlık Örgütü ve Dünya Bankası. (2011). *Dünya Engellilik Raporu Yönetici Özeti*.
- Eğitim Sen. (2010). *II. Kadın Kurultayı Hazırlık Kitabı*. Eğitim Sen Yayınları, Ankara.
- Eşit Haklar İçin İzleme Derneği. (2016). *İrk veya Etnik Köken Ayrımcılığı Haklarınızı Bilin*. Eşit Haklar İçin İzleme Derneği Yayınları, İstanbul.
- European Union Agency for Fundamental Rights (2020). *EU-MIDIS II: Being Black in the EU*.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). "Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics". *J. Mark.*, 18(3): 382– 388.
- Furunes, T. ve Mykletun, R. J. (2007). "Why diversity management fails: Metaphor analyses unveil manager attitudes". *International Journal of Hospitality Management*, 26(4), 974–990.
- Gişi, S. (2017). "Ombudsmanlık kurumu, isveç ve fransa ülke uygulamaları ile avrupa ombudsmanı üzerine bir inceleme". *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 2: 1- 42.
- Goldman, B. M., Gutek, B. A., Stein, J. H. ve Lewis, K. (2006). "Employment discrimination in organizations: antecedents and consequences". *Journal Of Management*, 32(6): 786-830.
- Gürbüz, S. ve Toker, B. (2012). *İş Yaşamında Kadınlar: Sorunlar, Çözüm Önerileri ve İyi Uygulama Örnekleri*. Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Hair, J. F. Black, W. C. Babin, W. J. ve Anderson, R. E. (2015) *Multivariate Data Analysis*. Pearson, Boston.
- Healy, M. ve Schwarz-Woelzl, M. (2007). *Recruitment Policies and Practices in the Context of Demographic Change*. Mature, Vienna.
- Herek, G. M. (2000). "Sexual prejudice and gender: Do heterosexuals' attitudes toward lesbians and gay men differ?". *Journal of Social Issues*, 56(2): 251–266.
- Hughes, H. L. (2006). *Pink Tourism: Holidays of Gay Men and Lesbians*. CAB International.
- ILO. (2009). *Equality at Work: Tackling the Challenges (Global Report Under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)*. ILO Yayınları.
- ILO. (2014). *Gebelik ve Doğumda İşten Çıkarmalar: Kadınlara Karşı Ayrımcılık*. ILO Yayınları.

- ILO. (2015). *Discrimination at Work on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity: Results of the ILO'S Pride Project*. ILO Publishing.
- İnce, Ş. (2016). “Şeflerin Savaşı: Profesyonel Mutfaklarda Erkek ve Kadın Şefler”. *Hacettepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Kültürel Çalışmalar Dergisi*, 3 (2):.409-435.
- İŞKUR. (2016). “İstatistik yılı”. <http://www.iskur.gov.tr/Kurumsalbilgi/Istatistikler> (erişim tarihi: 11.04.2025).
- İştar, E. (2012). “Gazetelerdeki iş ilanlarında ayrımcılık”. *Akademik Bakış Dergisi*, 28: 1-13.
- Joppe, M. (2012). “Migrant workers: Challenges and opportunities in addressing tourism labour shortages”. *Tourism Management*, 33(3), 662–671.
- Kandemir, A. ve Yardımcıoğlu, F. (2014). “İş hukukunda eşit davranma ilkesi”. *International Journal of Social Science*, 22, 101–114.
- Kang, S. K., Lee, S. ve Yoo, Y. (2016). “The impact of perceived discrimination on job satisfaction and turnover intention in the hospitality industry”. *International Journal of Hospitality Management*, 55: 48–58.
- Karataş, K. ve Gökçearslan Çifci, E. (2010). “Türkiye'de engelli kadın olmak: Deneyimler ve çözüm önerileri”. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3: 13.
- Kaya Pir, A. (2009). *Avrupa Birliği ve Türk İş hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi* (2. bs.). Dora Yayıncılık, Bursa.
- Keskin, E. ve Kızılırmak, İ. (2020). “Mutfak departmanında çalışan kadınlar: Cinsiyet ayrımcılığı üzerine bir araştırma”. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13:69.
- Lau, H. ve Stotzer, R. L. (2011). “Employment discrimination based on sexual orientation: A Hong Kong study”. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 23(1): 17–35.
- Mathis, R. L. ve Jackson, J. H. (2000). *Human resource management* (9. bs.). South-Western College Publishing.
- Metin, B. (2018). “İşgücü piyasasında yaşa dayalı ayrımcılık sorunu ve yaşa dayalı ayrımcılıkla mücadele: ABD ve AB uygulamaları çerçevesinde türkiye için bir değerlendirme”. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 10(8): 72-89.
- McGarty, C. Yzerbyt, V. Y., Spears, R. (2002). "Social, cultural and cognitive factors in stereotype formation". *Stereotypes as Explanations: The Formation of Meaningful Beliefs About Social Groups*. Cambridge University Press, Cambridge, 1–15.
- McKercher, B., Williams, A. ve Coghlan, I. (1995). “Career progress of recent tourism graduates”. *Tourism Management*, 16(7): 541–544.
- Morrison, A. M., White, R. P., ve Van Velsor, E. (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?*. Addison-Wesley, Reading.

- Oğan, E. ve Wolff, R.A. (2020). “Kamusal alanda kadın ayrımcılığı”. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 9(4), 2018- 235.
- Özdemir, B. ve Sarioğlu, E. (2017). “İş yerinde ayrımcılığın görünmez yüzü: Küçük ölçekli işletmelerde çalışma ilişkileri bağlamında bir değerlendirme”. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 5(2), 45–60.
- Özkaplan, N. (2008). “Türkiye’de kadın emeği ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği”. *Çalışma ve Toplum*, 1: 123–144.
- Öztürk, K. (2014). *Dezavantajlı Gruplara Yönelik Ayrımcılık: Engellilerin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Ayrımcılık ve Çözüm Önerileri*. Ankara.
- Pager, D. ve Shepherd, H. (2008). “The sociology of discrimination: Racial discrimination in employment, housing, credit, and consumer markets”. *Annual Review of Sociology*, 34: 181–209.
- Pizam, A. (2010). *International Encyclopedia of Hospitality Management* (2. bs.). Routledge, London.
- Pritchard, A., Morgan, N. J. ve Sedgley, D. (2007). “In search of lesbian space? The experience of Manchester’s gay village”. *Leisure Studies*, 26(2): 159–173.
- Reimers, F. M. ve Stabb, S. D. (2015). “Social class and inequality in education: Impact and implications”. *Educational Studies*, 51(2): 155–176.
- Rowe, M. P. (1990). “Barriers to equality: The power of subtle discrimination to maintain unequal opportunity”. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 3(2): 153-163
- Sen, A. (1995). *Inequality Reexamined*. Oxford University Press, Oxford.
- Sheaffer, Z. ve Levy, Z. (2005). “Organizational transformation: Approaches, strategies, theories”. *Journal of Organizational Change Management*, 18(1): 1–8.
- Shum, C., Gatling, A. ve Garlington, J. (2020). “All people are created equal? racial discrimination and its impact on hospitality career satisfaction”. *International Journal of Hospitality Management*, 89: 1-10.
- Skutnabb-Kangas, T. (2000). *Linguistic Genocide in Education – or Worldwide Diversity and Human Rights?*. Lawrence Erlbaum Associates, London.
- Standing, G. (1999), “Global feminization through flexible labor: A theme Revisited”. *World Development*, 27(3): 583-602.
- Stark, E., Poppler, P. P. ve Murnane, J. A. (2011). “Looking for evidence of human capital (or the lack thereof) in college/university degrees held by managerial level employees”. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 60-80.

- Stark, O., Helmenstein, C. ve Prskawetz, A. (2011).” A brain gain with a brain drain”. *Economics Letters*, 82(1): 45–49.
- Steele, C. M. (1997). “A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance”. *American Psychologist*, 52(6): 613–629.
- Sunaryo, S. (2013). “The effect of work discipline, motivation and work environment on employee performance at PT. Lion Super Indo”. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 1(4): 1–8.
- T.C. Anayasası. (1982). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (Madde 10). *Resmî Gazete* (Sayı: 17863, 9 Kasım 1982).
- T.C. Anayasası. (1982). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (Madde 50). *Resmî Gazete* (Sayı: 17863, 9 Kasım 1982).
- T.C. Resmî Gazete. (2005). Engelliler Hakkında Kanun (Kanun No. 5378). *Resmî Gazete* (Sayı: 25868, Mükerrer).
- T.C. Resmî Gazete. (2005,). Engelliler Hakkında Kanun (Kanun No. 5378, Madde 14). *Resmî Gazete* (Sayı: 25868, Mükerrer).
- T.C. Yasalar. (2004). Türk Ceza Kanunu (Kanun No. 5237, 2. Kitap, 2. Kısım, Madde 122). *Resmî Gazete* (Sayı: 25611, 12 Ekim 2004).
- T.C. Yasalar. (2004). Türk Ceza Kanunu (Kanun No. 5237, Madde 118). *Resmî Gazete* (Sayı: 25611, 12 Ekim 2004).
- Toktaş, Ş. ve Arat, Y. (2021). *Türkiye’de Azınlık Hakları ve Ayrımcılıkla Mücadele Politikaları*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Tollefson, J. W. (1991). *Planning Language, Planning Inequality: Language Policy in the Community*. Longman.
- Türk Dil Kurumu (TDK). (1995). *Türkçe Sözlük* (9. bs.). Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara.
- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu. (2023). *Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik 2023 Yılı Raporu*, Ankara.
- Tuncay A. C. (1982). *İş hukukunda Eşit Davranma İlkesi*. Fakülteler Matbaası, İstanbul.
- UNESCO. (2016). *Out in the Open: Education Sector Responses to Violence Based on Sexual Orientation and Gender Identity/ Expression*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- UNESCO. (2020). *Global Education Monitoring Report 2020: Inclusion and Education– All Means All*. UNESCO Publishing.

- UN OHCHR. (2019). *Discrimination and Violence Against Individuals Based on Their Sexual Orientation and Gender Identity*. United Nations Human Rights Office of the High Commissioner.
- UNWTO. (2020). *Global Report on Inclusive Tourism Destinations*. United Nations World Tourism Organization.
- Üstük, İ. (2018). *Cinsiyet Ayrımcılığının ve Cinsiyete Dayalı Nepotizmin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi*.
- Van Doorn, J. (2014). Customer experience and discrimination in service encounters: A study of perceptions and responses. *Journal of Service Research*, 17(3): 305–320.
- Warhurst, C., Van den Broek, D., Hall, R. ve Nickson, D. (2009). “Lookism: The new frontier of employment discrimination?”. *Journal of Industrial Relations*, 51(1): 131–136.
- World Health Organization. (2021). *Consolidated Guidelines on HIV, Viral Hepatitis and STI Prevention, Diagnosis, Treatment and Care for Key Populations*. WHO Publishing.
- Woods, R. H. ve Vienhland, D. (2000). *Women in Hotel Management*. Hotel and Restourand A.Q., Cornell.
- Wood, S., Bracken, J. ve Niven, K. (2013). “Discrimination and well-being in organizations: testing the differential power and organizational justicet heories of work place aggression”. *Journal of Business Ethics*, 115:617- 634.
- Yeşiltaş, M., Kılıçlar, A. ve Aksu, A. A. (2010). “Otel çalışanlarının ayrımcılık algıları: Antalya örneği”. *Journal of Yasar University*, 5(18): 3120–3135.
- Yüksel Onaran, M. (2000) *Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş hukukunda Kadın- Erkek Eşitliği*. Beta Basım, İstanbul.
- Yıldırım, S. (2016). “Mekânda toplumsal cinsiyet: Kafelerde kadınların deneyimleri”. *Toplum ve Bilim*, 136: 43–65.
- Yıldız, G. B. (2008). *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*, Yetkin Yay., Ankara.
- Yiğit, A. ve Vurgun, L. (2018). “Yabancı uyruklu personelin turizm sektöründe karşılaştığı ayrımcılıklar: İstanbul örneği”. *Turizm Akademik Dergisi*, 5(1): 1–15.
- Zhou, L., Liu, J. ve Liu, D. (2022). “How does discrimination occur in hospitality and tourism services, and what shall we do? A critical literature review”. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, 34(3): 1037- 1061.
- WHO. (2023). “Gender and health”. <https://www.who.int/health-topics/gender> (erişim tarihi: 12.05.2025).
- Wilkinson, R. ve Pickett, K. (2009). *The Spirit Level: Why More Equal Societies Almost Always Do Better*. Allen Lane, London.

EK- 1 ANKET FORMU

Sayın Katılımcı Bu anket, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm Yönetimi Ana Bilim Dalı'nda yapılmakta olan bir yüksek lisans tez çalışması için düzenlenmiştir. Çalışmanın temel amacı konaklama işletmelerinde yiyecek içecek hizmetlerinde çalışanların maruz kaldığı ayrımcılıkların incelenmesidir. Ankette kişisel bilgileriniz istenmemekte ve elde edilen veriler sadece bilimsel amaçlara hizmet etmektedir. Ankete katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır.

İlginiz ve katkınız için şimdiden çok teşekkür ederiz.

Yüksek Lisans Öğrencisi Nurdan ATEŞ NAZLI

Akdeniz Üniversitesi

Doç. Dr. Vedat YİĞİTOĞLU

Akdeniz Üniversitesi

1. CİNSİYET	☐ Kadın	☐ Erkek
2. YAŞ		
3. MEDENİ DURUM	☐ Evli	☐ Bekar
4. EĞİTİM	☐ İlköğretim	☐ Lise ☐ Önlisans ☐ Lisans ☐
	☐ Lisansüstü	
5. TURİZMDE TECRÜBE YILINIZ?	☐ 1 yıldan az	☐ 1-2 yıl ☐ 3-4 yıl
	☐ 5-6 yıl	☐ 7-8 yıl ☐ 9-10 yıl
		☐ 10 yıldan fazla
6. ÇALIŞTIĞINIZ İŞLETMENİN TÜRÜ?	☐ 5* otel köyü	☐ 4* otel ☐ 5* tatil köyü ☐ 4* tatil köyü
	☐ Bağımsız restoran	☐
	Diğer.....	
7. ÇALIŞTIĞINIZ DEPARTMAN?	☐ Mutfak	☐ Restoran ☐ Bar ☐
	Diğer.....	
8. UNVANINIZ?	☐ Stajyer kademe yönetici	☐ Normal çalışan ☐ Alt kademe yönetici ☐ Orta kademe yönetici ☐ Üst kademe
9. AYLIK GELİRİNİZ?	☐ 10.000 TL ve altı	☐ 10.001-12.000 TL ☐
	☐ 12.001-14.000 TL	☐ 14.001-16.000 TL ☐ 16.001-20.000 TL
	☐ 20.001 TL ve üstü	
10. BU İŞLETMEDE YILINIZ?	☐ 6 aydan az	☐ 7-11 ay ☐ 1-2 yıl
	☐ 3-4 yıl	☐ 5-6 yıl ☐ 7 yıldan fazla

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI	Nurdan ATEŞ NAZLI
EĞİTİM DURUMU	
Lise	Mimar Sinan Anadolu Lisesi (2012-2016)
Lisans	Akdeniz Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü (2016-2020)
Yabancı Dil / Diller	İngilizce
İŞ DENEYİMİ	
2021	Royal Alhambra Palace, Çolaklı- Aşçı
2019	Royal Taj Mahal Hotel-, Evrenseki- Aşçı
2018	Royal Alhambra Palace, Çolaklı- Aşçı
2017	Barut Sunwing Hotel, Side– Bar Garsonu