CUDES JOURNAL CURRENT DEBATES IN SOCIAL SCIENCES

Gümüş, M. & Özgüven, E. (2019). Kadının Çalışmasına Yönelik Tutum ve Sosyal Kaytarma Davranışında Dindarlık Düzeyinin Etkisi: Otel Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Current Debates in Social Sciences*, , 2 (1), 11-23.

Research Article

Kadının Çalışmasına Yönelik Tutum ve Sosyal Kaytarma Davranışında Dindarlık Düzeyinin Etkisi: Otel Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma[1]

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

Emine ÖZGÜVEN
Batman Üniversitesi
yaseminemine002@outlook.com
https://orcid.org/0000-0002-5017-1209

Prof. Dr. Murat GÜMÜŞ
Batman Üniversitesi
muratgumus@yahoo.com
https://orcid.org/0000-0002-0761-6989

Article Info

Received: *15.04.2019*
Accepted: *13.05.2019*

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

Abstract

In hotel organizations, attitudes and behaviors of managers and employees are influential on decisons to be taken, on human relations to be created, and on work oriented actions. In this study, the aim is to investigate the influence of religiosity on attitudes toward women's working, self-loafing and social loafing in terms of hotel employees. Data were collected from touristic hotel employees around Turkey's geographical regions by survey technique. Convenience sampling method was used and a total of 828 usable questionnaire forms were used in the analysis. In order to analyse the collected data statistical analysis such as frequency, Independent Sampling T-Test, One Way Anova, and Chi-Square Test were conducted. The findings show that in hotel work environment, women are more religious than men; men are more inclined to women's working than women; The Black Sea Region is the most religious region than the other regions and these findings are congruent with the previous studies. Moreover the findings suggest that employees who perceive themselves as "not-loafing" seem more religious than employees who perceive themselves as loafers. Employees who rate social loafing high also rate themselves as loafers. Employees that marked themselves higher social loafing have negative attitudes toward women's working.

Makale Bilgisi

Geliş: *15.04.2019*
Onay: *13.05.2019*

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

Öz

Otel işletmelerinde yönetici ve çalışanların tutum ve davranışları alınacak kararlara, kurulacak ilişkilere ve işe yönelik eylemlere yön vermektedir. Bu çalışmada, otel işletmelerinde çalışanların dindarlık düzeyinin kadının çalışmasına karşı tutum, özkaytarma ve sosyal kaytarma üzerindeki etkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Veriler Türkiye'nin coğrafi bölgelerindeki turistik otel işletmesi çalışanlarından kolayda örnekleme yoluyla elde edilmiştir. Toplam 828 anket formu analiz sürecine sokulmuştur. Analizde frekans ve yüzde dağılımları yanında, güvenilirlik analizi yapılmıştır. Gruplar arası farklar için Bağımsız Çift Örneklem t testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Değişkenler arası ilişkileri belirlemek üzere Ki-kare analizi yapılmıştır. Bulgulara göre, kadın daha dindar; erkek kadının çalışmasına karşı; Karadeniz bölgesi en dindar bölge gibi literatürü destekleyen sonuçlar söz konusudur. Kaytarmadığını düşünen işgörenlerin dindarlık tutumu, kaytardığını düşünen işgörenlerin dindarlık tutumundan daha yüksek olup, kaytarmıyorum diyenler daha dindardır. Arkadaşlarını kaytarıyor olarak gören işgörenler (sosyal kaytarma), kendilerini de işten kaytarıyor olarak görmektedirler. Yani sosyal kaytarma algısı yüksek olanların özkaytarma algıları da yüksek çıkmıştır. Yine, sosyal kaytarma algısı işgörenler kadının çalışmasına karşı daha olumsuz tutuma sahiptirler.

[1] Bu makale Prof. Dr. Murat GÜMÜŞ danışmanlığında Emine ÖZGÜVEN tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

1. GİRİŞ

Turizm hizmetinin turist açısından bütüncül bir özelliği söz konusudur. Turistik hizmetin tüm aşamaları turist memnuniyeti açısından çok önemlidir. Otel işletmeleri turistik hizmet sürecinin konaklama temel aşaması olmakla beraber, yanı sıra sağlanan diğer hizmetler söz konusudur. Bu hizmetlerin sunumunda otel yöneticilerinin ve çalışanlarının tutum ve davranışları hizmet kalitesi ve turist tatmini yönünden çok önemlidir. Bu durumda otel çalışanlarının mesleki teknik becerileri yani iş becerileri yanında, inançları, değerleri, fikirleri de onların hal ve hareketlerinde etkili olmaktadır. Kişilerin değer verdiği, inandığı ve düşündüğü şeylere daha bağlı olacağı aşikârdır aksi halde kişisel tatminsizlik ve çatışma yaşaması kaçınılmaz olacaktır. Otel işletmelerinin çalışanları genel olarak farklı kültürlerden (hem ulusal hem uluslararası) kimselere hizmet vermektedirler. Hatta turistlerdeki bu çeşitlilik çalışanlarda da çeşitliliğe yol açabilmektedir. Buradan hareketle, otel çalışanlarının cinsiyet bakışı ve dindarlık yönü çalışmaya, çalışanlara ve müşterilere yansımış olacaktır. Bu araştırma, otel işletmelerindeki çalışanların, kadının çalışmasına yönelik tutumları, dindarlık yönelimi, öz kaytarma (kendi kaytarması) ve sosyal kaytarma davranışını kategorik değişkenler ve değişkenlerarası ilişkiler çerçevesinde incelemektedir. Türkiye genelinde yedi coğrafi bölgeden turistik otellerde çalışanlardan kolayda örnekleme ve anket tekniği yoluyla toplanan verilere ilişkin bulgular ışığında bir değerlendirme yapılarak, araştırmacılara ve otel yöneticilerine yönelik öneriler sunulmaktadır.

2. TEMEL DEĞİŞKENLER

2.1. Kadına Yönelik Tutum

Kadın, el emeği ve kol gücü dışında sanat, edebiyat ve bilim alanında toplumsal bağlamda yer edinmiş olsa da, kadının aile hayatına ve kariyerine yönelik tutumlara bakıldığında, "kadının yeri erkeğin yanıdır ve görevi iyi bir anne olmaktır" biçiminde kodlanmaktadır (Baltaş, 2012). Yapılan bir çalışmaya göre, ortalama her beş kadın çalışandan biri iş yerinde cinsiyet temelli düşmanca davranışlara maruz kalmakta; özellikle, cinsel nitelikli olmayan düşmanca davranışların sıklığı (ortalama her üç kadından biri) dikkat çekmektedir (Bebekoğlu ve Wasti, 2002). Mağdur çalışanların, işlerinden ayrılmasalar dahi, kaytarma davranışlarının ve işyerlerindeki ilişkilerden memnuniyetsizliklerinin arttığı görülmektedir. Bunun örgüt verimliliğine yönelik olumsuz etkileri yönetsel bir çözümü zorunlu kılmaktadır (Bebekoğlu ve Wasti, 2002). Diğer yandan, çoğunlukla erkeklerin yer aldığı mesleklerde çalışan kadınların, kalıp yargılar nedeniyle dışlandıkları görülmektedir (Sönmez ve Adiller, 2015).

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

Sönmez ve Adiller (2015) tarafından yapılan araştırmanın cinsiyet temel etkisine ait sonuçları incelendiğinde, kadın katılımcıların kadınların çalışmalarına yönelik tutumlarının erkek katılımcılardan daha olumlu olduğu görülmektedir. Ayrıca analiz sonunda, erkeklerin toplumsal cinsiyete dayalı sistemi meşrulaştırma ve düşmanca cinsiyetçilik düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Aynı bulgular kültür temel etkisi açısından incelendiğinde, Türkiye örnekleminde yer alan katılımcıların kadınların çalışmalarına yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu ve bireycilik düzeylerinin Makedonya örneklemindeki katılımcılardan daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Makedonya örnekleminde yer alan katılımcıların toplumsal cinsiyete dayalı sistemi meşrulaştırma, düşmanca cinsiyetçilik ve korumacı cinsiyetçilik düzeyleri ise Türkiye örnekleminde yer alan katılımcılardan daha yüksek bulunmuştur. Türkiye örnekleminde, kadınların çalışmalarına yönelik tutumlar, bireycilik ile pozitif yönde, toplulukçuluk ile ise negatif yönde ilişkidir. Elde edilen bu bulgu, toplulukçuluk düzeyi yüksek olan bireylerin geleneksel rollerini de sürdürdükleri (Hofstede, 1980) düşüncesini doğrulayan niteliktedir. Nitekim, bu konuda yapılmış çalışmalar (Bebekoğlu ve

Wasti, 2002; Dayıoğlu ve Kırdar, 2010; Sönmez ve Adiller, 2015) kadınların çalışma yaşamlarını olumsuz yönde etkileyen bir nedenin, kadınlardan geleneksel rollerini sürdürmelerinin beklenmesi olduğunu göstermişlerdir. Türkiye'deki toplumsal cinsiyet anlayışı, kadınların işgücüne katılımında önemli bir engel olmaya devam etmektedir. Bu anlayış gereği kadının çalışmasına hoşgörü gösteren ailelerde bile çocuk ve yaşlı bakımı, ev işlerinin yapılması gibi roller toplumsal cinsiyet anlayışı gereği kadına yüklenmekte, bu konularla ilgili çözüm üretemeyen kadınlar işgücü piyasası dışında kalmaktadırlar (Önder, 2013).

2.2. Sosyal Kaytarma

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

Sosyal kaytarma alanındaki ilk sosyo-psikolojik çalışma 1913 yılında bir ip çekme görevinde ortaklaşa çalışmanın etkilerini inceleyen Maximillian Ringelmann tarafından gerçekleştirilmiştir (Williams ve Karau, 1997). Fiziksel yönden sözü edilen kaytarma olgusunun bilişsel yönden de olabilirliğini sorgulayan ve araştıran Petty ve arkadaşları 1977 yılında bilişsel görevlerde de sosyal kaytarmanın söz konusu olduğunu ortaya koymuşlardır (Petty vd., 1977). Sosyal kaytarma kavramını ilk defa ileri süren Latane, Williams ve Harkins (1979), el çırpma ve bağırma olarak iki deney gerçekleştirmişler ve bu deneylerde kişi sayısındaki artışa bağlı olarak çabanın düştüğü sonucuna ulaşmışlardır. Latane vd. (1979) bu olguyu toplumsal bir hastalık olarak nitelendirip; bireyler, kurumlar ve toplumlar için olumsuz sonuçları olduğu sonucunu açıklamışlardır.

Karau ve Williams (1993) meta-analiz çalışmasında özellikle kültürün sosyal kaytarma üzerinde oldukça güçlü bir etkisi olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Bu analizde, Batı kültüründen olan katılımcıların**,** Doğu kültüründen olanlara göre daha fazla Sosyal kaytarmaya meyilli oldukları görülmüştür. Ayrıca, kadın çalışanların da daha az sosyal kaytarma yaptıkları belirlenmiştir. Bu durum, kadın çalışanların ve Doğu kültüründen çalışanların, erkeklere ve Batı kültüründen olanlara göre daha fazla gruba yönelik öncelikleri olmasına bağlanmıştır. Bu bulgu Triandis'in 1989 yılında ortaya koyduğu gibi, kolektif kültürlerde bireyler grup performansına daha fazla bağlılık gösterdiği bulguyla tutarlılık göstermektedir (Aktaran Charbonnier vd, 1998).

Karau ve Williams (1993) sadece erkeklerden oluşan katılımcıların olduğu deneylerde, sadece kadın katılımcıların olduğu deneylere göre daha fazla miktarda sosyal kaytarma yapıldığını belirlemişlerdir. Ortaklaşa çaba modeline göre, grup halinde çalışırken, stratejik konularda erkeklerin kadınlara göre daha özenli olmaları beklenmektedir. Ancak ortaya çıkan sonuçlarda, erkeklerin daha büyük gruplarda çalışırken kadınlardan daha özenli olmalarına rağmen daha fazla sosyal kaytarma sergiledikleri; kadınların ise grup büyüdükçe daha tutarlı seviyelerde çaba gösterdiği anlaşılmıştır (Aktaran, Ilgın, 2010). Kısaca, grupça yapılan işlerde kişi başına harcanan güç, grup büyüklüğüne bağlı olarak düşer.

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

"Bir elin nesi var iki elin sesi var" atasözü birliktelikten doğan güce bağlı performans artışını vurguluyor olsa da, sosyal kaytarma olgusu nedeniyle anlamını yitirmektedir. Sosyal kaytarmanın sonuçları arasında yer alan en önemli olgu, genel olarak grup performansının düşmesi şeklindedir. Bununla bağlantılı olarak takım üyelerinin kurdukları iletişim süreçlerinin sağlıksızlığı ve böylelikle ortaya çıkan güvensizlik olgusu de söz konusu sonuçlar arasında sayılabilir. Motivasyonun azalması

ve takımda çok çaba gösteren bireylerin çaba göstermeyen bireylerle eşit şartlarda değerlendirilmesi başarılı bireylerin çalışma azimlerini gölgede bırakmaktadır. Bu durumda da örgütte yer alan takımlarda koordinasyon kaybı gözlenecektir (Demir Uslu ve Çavuş, 2014).

2.3. Dini Yönelim

Din, geçmiş ve günümüz toplumlarında önemli bir unsur olarak karşımıza çıkar. Bireyin bir dini, herhangi bir derecede benimseme veya benimsememe şeklindeki değerlendirmesinin ifadesi Onay (2002), tarafından "Dini Yönelim" olarak tanımlanmıştır. Yani dini yönelim, insanın din ile ilgili psikolojik yönelimi, onun inanç dünyasıdır. Bireyin dinle ilgili değerlendirme ifade eden her çeşit tepkileri ve bunların derecesi kişinin dini yöneliminin göstergesidir. Dini yönelimde yönelim objesi dindir. Dini yönelimin "düşünce boyutu", kişinin Tanrı'ya inancı ve bu inançtan kaynaklanan kabulleri; "davranış boyutu", inancı gereği yaptığı her türlü davranış, yani namaz kılması, kiliseye gitmesi, oruç tutması, hacca gitmesi… gibi ameli hususlar ve "duygusal boyutu" da kişinin inanç ve amelleriyle ilgili psikolojik hali, Tanrı'dan başarı, korunma, cennet beklentisi veya bela, cezalandırılma ve cehennem endişesidir (Yavuz, 2009). Dinî yönelim, bu üç boyutta ifadesini bulan tepkilerin tamamından oluşarak bireyde söz konusu dini benimseme veya benimsememe şeklinde bir değerlendirmeye sebep olur (Onay, 2002).

Türkiye'deki Din Psikolojisi alanında yapılan çalışmalarda, genellikle çok boyutlu dindarlık modeli tercih edilmiştir. Bu modele göre, dindar bir kişinin, dinine inanması (inanç boyutu), dinsel bir faaliyet sırasında din kaynaklı duygusal bir tecrübe geçirmesi (duygu boyutu), dinin getirdiği emir ve yasaklara uyması (davranış boyutu), dininin temel öğretileriyle ve kutsal metinleriyle ilgili bilgilere sahip olması (bilgi boyutu) ve bu bilgileri günlük hayatına aksettirmesi (etki boyutu) gerekmektedir (Yıldız, 1998, Mutlu, 2013). Din araştırmacıları olan Glock ve Stark 1966 tarihli çalışmalarında dindarlığı beş boyutta değerlendirmişlerdir. Türkçeye çeviride farklı kavramlar kullanılsa da özü aynıdır. Bunlar; *"inanç"* (belief), *"ibadet"* (practice), *"bilgi"* (knowledge), *"tecrübe"* (experience) ve *"etki"* (consequences) boyutlarıdır (Aktaran Turan, 2009). Din, doğası gereği insanın iradesi dışında var olan, ancak var olduktan sonra bireyi ve toplumu derinden etkileyen bir olgudur. Dindarlık ise dinin bireysel tarafıdır. Bireyin benimsemiş olduğu dini bütünüyle algılaması, yorumlaması ve bu çerçevede oluşturduğu tutumları ile alakalıdır. Dindarlık, dinden dine, bireyden bireye değişiklik gösteren bir algıdır. Bu sebeple dindarlık, bilimsel bir yaklaşımla ele alınırken operasyonel tanımının yapılması gerekir (Turan, 2009).

İngilizcede religious commitment, religious involvement, religiosity ve religiousness terimleri ile ifade edilmektedir. Türkçe sözlüklerde "dindar", "din inancı güçlü, din kurallarına bağlı kimse, mütedeyyin" "Allah'a inanmış ve bağlanmış kimse, dindarlık ise dindar olma durumudur (Turan, 2009). Dindarlık, bireyin günlük hayatında dine verdiği önem, dine inanma ve bağlanma derecesi şeklinde tanımlanabilir. Dindarlık, benimsenen dini inancın, bireysel bir değer atfı ile kişiselleştirilmesi ve bireyin kişiselleştirdiği bu dini gereklere sadakati olarak tanımlanabilir (Turan, 2009). Sosyal psikolojik bir perspektiften bakıldığında, bireyin dinsel tutumlarının bir bileşkesi olarak dindarlık, statik değil dinamik bir psiko sosyal derinliğe sahiptir. Bu nedenle bugün modern yaşamda veya post-modern söylem içerisinde yaşanan dindarlık içerikleri ile bir veya iki yüzyıl önce yaşanan dindarlık içerikleri bir ve aynı değildir. Bugünün dindar bireyi ile geçmişin dindar bireyinin dinsel algı ve tutumları birbirinden farklıdır (Koç, 2010).

3. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER

Bu çalışmanın temelini oluşturan değişkenler (Dini yönelim, sosyal kaytarma, öz kaytarma ve kadının çalışmasına karşı tutum) arasındaki ilişkiler literatür çerçevesinde ele alınacaktır. Aynı zamanda araştırmanın temel sorularına zemin oluşturan bu değişkenlerin hangi değişkenle hangi yönde ilişki gösterdiği ve somut anlamıyla hangi tutumun hangi davranışı yarattığı önceki araştırmaların irdelenmesiyle ortaya konulacaktır.

3.1. Dindarlık ile Kadının Çalışmasına Yönelik Tutum

İnsan davranışı bir nedene dayanmaktadır (Eroğlu, 2010; Güney, 2012). İnsanlar eylemlerini belli bir anlam çerçevesi gözeterek gerçekleştirir. Din, insanın önemli anlam çerçevelerinden birini teşkil eder. Dinlerin ortaya koyduğu inanç ve uygulamalar, inançlarını muhatap alarak yaptığı telkinler bireysel düzlemde belli bir tavır, dünya görüşü ve tutum oluşmasına sebep olmakta, böylece din,

bireyin birbirinden farklı pek çok olay ve olgu karşısında nasıl davranacağını hatta nasıl düşüneceğini telkin ederek davranışlarını yönlendirmektedir (Yavuz, 2008). Kadının çalışmasına ilişkin toplumsal değer yargıları yanında; din de toplumda geleneksel kural ve uygulamaları, bireyleri etkileyen bir üst yapı kurumudur. Kuzgun ve Sevim (2004), tarafından yapılan araştırmada "dini yönelimle kadınların çalışmasına yönelik tutumlar arasında bir ilişki var mıdır" sorusuna yanıt aranmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, eğitim düzeyi yükseldikçe kadının çalışmasına yönelik tutumun olumlu yönde arttığı bulunurken dini yönelim düzeylerinin azaldığı görülmüştür. Sevim (2006) tarafından yapılan araştırmada da benzer sonuçlar bulunmuştur. Dindar insanların kadınların sosyal rollerine yönelik daha az eşitlikçi tutumlara sahip oldukları bulunurken, erkeksi cinsiyet rolüne sahip bireylerin kadının çalışmasına yönelik daha olumsuz tutumlara, kadınsı ya da androjen cinsiyet rollerine sahip bireylerin ise kadınların çalışmasına yönelik daha olumlu tutumlara sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır (Aktaran, Çıtak, 2008).

Türkiye'de kadınların çalışmasına karşı tutumları konu edinen araştırmalarda elde edilen bulgulara göz atıldığında, genellikle kadının çalışmasına olumlu yaklaşıldığı görülmektedir (Kuzgun ve Sevim, 2004; Çıtak, 2008). Bununla birlikte, hala önemli sayıda kadının çalışmasının eşi, babası, kardeşi gibi diğer aile üyelerince engellendiği de üzerinde önemle durulması gereken bir gerçektir. Hem kadın hem de erkeklerin eğitim düzeyi yükseldikçe dini yönelim ölçeğinden aldıkları puanların ortalamalarının düştüğü söylenebilir. Dini yönelim düzeyi ile kadının çalışmasına karşı olumlu tutum arasında ters yönde ama düşük bir ilişki bulunmuştur. Eğitim düzeyleri farklı kadınların kadının çalışmasına karşı tutumları karşılaştırıldığında üniversite düzeyinde eğitim görmüş kadınların, ilköğretim düzeyinde eğitim görmüş kadınlara göre, kadınların çalışmasına karşı tutumlarının daha olumlu olduğu görülmüştür. Genel olarak kadınların eğitim düzeyi arttıkça kadının çalışmasına yönelik olumlu tutumlarının arttığı söylenebilir (Kuzgun ve Sevim, 2004). Toplumda kadının çalışması ile ilgili tutumlar dini inançlarımızdan etkilendiği bir gerçektir ama kadının çalışmasına karşı tutumların tümünün dinden kaynaklandığını söylemek mümkün değildir. Bu çalışmada kadının çalışması üzerinde dini yönelimden daha çok geleneksel cinsiyet rollerinin etkili olduğunu gösteren bulgular elde edilmiştir (Kuzgun ve Sevim, 2004).

3.2. Dindarlık ve Sosyal Kaytarma İlişkisi

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

3.3. Kadının Çalışması ve Sosyal Kaytarma İlişkisi

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

3.4. Sosyal Kaytarma ve Öz Kaytarma

Grup içerisinde birlikte çalışan üyeler arasında birçok konuda etkileşim olduğu muhakkaktır. Grubun etkililiği de üyelerin çalışmaları doğrultusunda artacaktır. Özellikle Sosyal Mübadele Teorisi'ne göre şekillenen grup içi ilişkilerde, çalışma arkadaşlarının kaytardığını düşünen çalışan, buna aynı şekilde karşılık verme eğilimine girmektedir. Sosyal Mübadele Teorisi'ne göre kişiler etkileşimlerinde karşılıklı olarak bir şeyleri almak ve vermek üzere ilişki kurmaktadırlar (Şeşen ve Kahraman, 2014). Yapılan çalışmalar, etkileşimli grup çalışması olan iş ortamlarında, bireyin iş arkadaşının sosyal kaytarma davranışını algıladıktan sonra kendisinin de sosyal kaytarma davranışı sergilemeye başladığını ortaya koymaktadır (Liden vd., 2004; Şeşen ve Kahraman, 2014).

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

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu değişkenler ışığında çalışmanın temel amacı dindarlık yöneliminin dindarlığın çalışma hayatında kritik unsurlardan olarak kadınların çalışması, sosyal kaytarma ve özkaytarma üzerindeki etkisini otel işletmeleri çalışanları bağlamında ortaya çıkarmaktır. Dünya değer endeksleri ve dindarlık düzeyleri son zamanlarda sıklıkla aktüel olarak gündeme gelmektedir. Dini inanç ve yönelimin insan tutum ve davranışında yarattığı etki çoğu araştırmacının dikkatini çekmiş ve irdeleme konusu olmuştur. Diğer yandan, toplumum neredeyse yarısını oluşturan fakat çalışma hayatında oransal olarak erkeklerin gerisinde kalan kadın çalışanlara yönelik engeller ekonominin ve sosyal hayatın kanayan yarasıdır. Bu yönden kadının çalışmasında veya engellenmesinde dini inancın rolü önemlidir. Dindarlık konusunda otel veya turizm alanında literatürde hiçbir çalışmaya rastlanmamıştır. Yalnızca Faruk Kerem Şentürk'ün (2014) doktora çalışmasında etik liderlik yönünden dini yönelim değişkeni ele alınmıştır. Otel işletmelerinin ve genelde turizmin uluslararası ve kültürlerarası özelliği dikkate alındığında, farklı dinsel yönelimlerin buluşma yerlerinden birisi otel hizmetleridir. Çalışan ve yöneticilerin farklı din gruplarına yönelik tutum ve davranışlarının da ipuçlarını verecek olan bu araştırma, bu yönleri ile özgün ve orijinal bir özellik taşımaktadır. Bu araştırmada ele alınan ana değişkenlerin bir arada ilişkilendirildiği başka bir araştırmaya literatürde rastlanılmamıştır.

4.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

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

4.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye'nin 7 coğrafi bölgesinde yer alan turistik otel işletmelerinin çalışan ve yöneticileri oluşturmaktadır. 2013 yılı verilerine göre Türkiye'de 3000 adet tesis bulunmaktadır (AKTOB, 2014). Aynı yılın sektör çalışanı 1.298.000 olup, sektör çalışanlarının % 56'sı yiyecek içecek hizmetlerinde, % 30'u konaklama sektöründe, 5,7'si seyahat acentelerinde, % 7'si eğlence ve dinlence hizmetlerinde ve % 1,2 si de havayolu ulaştırmasında bulunmaktadır (AKTOB, 2014). Kolayda örnekleme ile ulaşılan ve soru formunu dolduran 836 katılımcının formları kontrol edilerek, hatalı ve özensiz formlar elenmiş ve analize elverişli 828 adet anket formu verileri SPSS 23.00 istatistik paketine girilmiştir.

4.4. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada temel veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Veri toplanacak kitlenin demografik özelliklerini belirlemek üzere 5 soru verilmiştir. Temel değişkenlere ilişkin mevcut ölçekler dikkate alınmış ve kişinin özkaytarma algısını ölçmek üzere 4 ifade; sosyal kaytarma

algısına dair 13 ifade; dini tutumunu ölçmek üzere 8 ifade; kadının çalışmasına yönelik tutumu ölçmek üzere 15 ifade soru formuna dâhil edilmiştir. **Özkaytarma Ölçeği;** kişinin kendisinin kaytarma durumunu sorgulayan bir öznel değerlendirme ölçeğidir. **S**osyal kaytarma literatüründe çok ele alınmış bir boyut değildir. Bilindiği üzere, sosyal kaytarma literatürüne bakıldığında, başkalarının (iş arkadaşı, yönetici, takım üyesi gibi) kaytarma davranışı ön plandadır. Sanal kaytarma bağlamı da aynı durumdadır. Dolayısıyla, kişinin kendi kaytarma durumunu nasıl ifade ettiği, gerçeği aktarıp aktarmayacağı özgün bir araştırma sorusudur. Özellikle, bu çalışmada toplumsal cinsiyet ve dinsel tutum/yönelim gibi iki çatışmalı ve kritik konuda veri elde etmek, bu verileri kaytarma veya hakkıyla işi yapma yönünden ilişkilendirmek bu çalışmanın orijinal kısmını oluşturmaktadır. Yapılan literatür taramasında özkaytarma düzeyini ölçmek üzere Høigaard ve arkadaşlarının (2010) geliştirdiği dört ifadeden oluşan özkaytarma ölçeği (Self-Reported Social loafing Questionnaire- SRSLQ) kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert formatında olup, 2 ifade ters kodludur. Ölçeğin içsel geçerliliği için yapısal eşitlik modeli kullanılmış ve ardından yapı geçerliliği için "Algılanan Sosyal Kaytarma Anketi" ile karşılaştırılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,74 olarak bulunmuş; geçerli ve güvenilir olduğu bildirilmiştir (Høigaard, 2010).

Bu çalışmada sosyal kaytarmayı değerlendirmek için Liden, Wayne, Jaworski ve Bennett'ın (2004) geliştirdiği 13 maddelik **Sosyal Kaytarma Ölçeği** kullanılmıştır. Bu ölçeğin seçilme nedeni, eşleştirmeli veri kullanmamak ve ölçeğin yüksek güvenilirliğidir. Bu ölçekteki her bir madde 1 "Tamamen Katılmıyorum, 5 "Tamamen Katılıyorum" olmak üzere 5'li Likert ölçeğinde değerlendirilmiştir. Liden, Wayne, Jaworski ve Bennett (2004), George'un (1992) geliştirdiği 10 maddelik ölçeği, çalışanların iş arkadaşlarını değerlendirmelerine yönelik hale uyarlamış ve 3 madde daha ekleyerek 13 maddelik bir ölçek formatına getirmiştir. Bu ölçek bireysel değil grupsal sonuçlar vermektedir. Bu ölçeğin güvenilirliğini temsil eden Cronbach's alfa değeri 0,96 olarak bulunmuştur (Liden ve ark., 2004).

Bu araştırmada temel özellikleri nedeniyle, **Ok-Dini Tutum Ölçeği** kullanılmıştır. Ok-Dini Tutum Ölçeği tutumun sosyal psikolojide vurgulanan üç öğesi (bilgi, duygu ve davranış) dikkate alınarak hazırlanmıştır (Ok, 2011). Yazar ölçeği, onun diğer dini tutum ölçeklerinden ayırt edilebilmesi için kendi soyadıyla nitelemiştir. Bilişsel boyutla kişinin dinle ilgili genel görüşünün nasıl olduğu, davranışsal boyutla kişinin davranışlarının dini değerler tarafından ne düzeyde yönlendirildiği ve duygusal boyutla kişinin dinin duyguya hitap eden yönü tarafından ne düzeyde etkilendiği ölçülmeye çalışılmıştır. Tutumun bu üç bileşeninin yanında, ölçülmek istenen tutum nesnesinin din olmasından ve dinde de Tanrı'nın merkezi bir yere sahip olmasından dolayı bu boyutlara bir de Tanrıyla ilişki boyutu eklenerek Ok-Dini Tutum Ölçeği 4 alt boyutu ölçmek için tasarlanmış bulunmaktadır. Bu 4 boyut (duygu, biliş, ilişki ve davranış boyutları) çerçevesinde dini tutumu ölçmek için literatürde yer alan ilgili çalışmalardan da yararlanılarak uygulamaya her bir boyuta 4 madde düşmek üzere toplam 16 maddeden oluşan bir madde havuzu ile başlanmıştır. Yapılan açılımlı ve doğrulayıcı faktör analizleri ve güvenirlik madde analizi ışığında her bir boyutu en iyi ölçen iki madde belirlenerek toplam 8 maddeden oluşan dini tutum ölçeği geliştirilmiştir(Ok, 2011:536). Ok-Dini Tutum Ölçeği' nin (ODTÖ) yapılan iki ayrı çalışmada ve geçerlilik-güvenirlik testlerinde kullanımı uygun bir ölçek olduğu ortaya çıkmaktadır (Ok, 2011).

Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ölçeğin 4 ayrı alt grubuyla (bilişsel, duygusal, davranışsal ve ilişkisel) iyi bir model oluşturduğunu onaylamaktadır. Francis Hristiyanlığa yönelik dini tutum ölçeği (Francis ve vd., 2005), iç güdümlü dindarlık (Allport ve Ross, 1967) ölçekleri çerçevesine ölçeğin aynı zamanda güçlü kriter geçerliliğine de sahip olduğu gözlenmiştir. Mevcut biçimiyle ölçek, sosyal bilimlerin farklı alanlarında dinin bir değişken olarak yer alacağı araştırmalarda güvenle kullanılabilir gözükmektedir (Ok, 2011).

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

(Kuzgun ve Sevim, 2004). Çalışmada kullanılan ölçekler 5'li Likert tipi ölçek olup, "aşağıdaki ifadelere ne düzeyde katılıyorsunuz" ifadesinin ardından, her maddenin karşısında sunulan kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), ne katılıyorum ne katılmıyorum (3), katılıyorum (4) ve kesinlikle katılıyorum (5) ifadelerinin seçime sunulmasıyla gerçekleştirilmiştir.

5. BULGULAR

Analize doğru ve hatasız olarak doldurulmuş 828 adet anket formu ile başlanmıştır. Veri elde edilen katılımcıların özellikleri Tablo 1'de sunulmuştur. Buna göre, katılımcıların % 68,4'ü erkek, % 31,6 sı kadın iş görenlerden oluşmaktadır. İş görenlerin %60,5'i bekâr, %39,5'i evlidir. İş görenlerin ortalama yaşı 28,38 olarak hesaplanmış standart sapması ise 7,058 yaş olarak belirlenmiştir. Medyan yaş ise 27 olarak belirlenirken en çok gözlenen yaş ise yine medyan yaş olarak belirlenmiştir. İş görenlerin bölgelere dağılımı incelendiğinde mod sınıfının 181 kişi ile Karadeniz bölgesi olduğu ve iş görenlerin %25,6'nı oluşturduğu belirlenmiştir. %21,9'u ise Akdeniz bölgesinden olup iş görenlerin 181'ini teşkil ettiği belirlenmiştir. Güney Doğu Anadolu Bölgesi'nde istihdam olan iş görenlerin oranı da %12,8 olarak belirlenmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Özellikleri

Cinsiyet	**N**	**%**		**Medeni Durum**	**N**	**%**
Kadın	262	31,6		Evli	327	39,5
Erkek	566	68,4		Bekâr	501	60,5
Eğitim				**Bölge**		
İlköğretim	125	15,1		Marmara	171	20,7
Lise	319	38,5		Ege	38	4,6
Ön lisans	228	27,5		Akdeniz	181	21,9
Lisans	121	14,6		G. D. Anadolu	106	12,8
Lisansüstü	35	4,2		Doğu Anadolu	55	6,6
Pozisyon				İç Anadolu	65	7,9
Yönetici	102	12,3		Karadeniz	212	25,6
Çalışan	726	87,7				

Kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri araştırılmış olup, tüm ölçekler güvenilir bulunmuştur. Buna göre, Öz kaytarmaya yönelik soruların güvenilirliği araştırılmış ve ölçek için Cronbach's Alpha istatistiği 0,727 olarak hesaplanmıştır. İş arkadaşlarının kaytarmasına (Sosyal Kaytarma) için Cronbach's Alpha istatistiği 0,932; dindarlık için Cronbach's Alpha istatistiği 0,854; Kadının Çalışmasına Karşı Tutum için Cronbach's Alpha istatistiği 0,926 olarak hesaplanmıştır. Kadının çalışmasına yönelik tutum ve sosyal kaytarma davranışında dindarlık düzeyinin etkisinin araştırıldığı çalışmada incelenen değişkenler arasındaki korelasyonlar Pearson korelasyon katsayısı ile araştırılmıştır. Değişkenler arası korelasyon matrisi Tablo 2'de verilmiştir;

- İş görenlerin **kendini kaytarıyor <u>görmemesi</u>** ile dindarlık algılaması arasında aynı yönde 0,337 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre iş görenlerin kendilerini dindar görmelerinde gerçekleşen bir birimlik artış kendilerini işten kaytarmıyor algısını 0,337 birim artırmaktadır (p=0,0001).
- İş görenlerin **arkadaşını kaytarıyor görmesi** ile kadının çalışma yaşamındaki varlığına yönelik tutumları arasında aynı yönde 0,247 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen ilişkiye göre iş görenlerde arkadaşını kaytarıyor görmesinde gerçekleşen bir birimlik artış kadının çalışma yaşamındaki varlığına yönelik olumsuz tutumlarını 0,247 birim artırmaktadır(p=0.0001).
- İş görenlerin kendilerini dindar görmesi ile kadının çalışma yaşamındaki varlığına yönelik tutumları arasında aynı yönde 0,10 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen ilişkiye göre iş görenlerde kendilerini dindar görmelerinde gerçekleşen bir birimlik artış kadının Çalışma Yaşamındaki Varlığına Yönelik olumsuz tutumlarını 0,10 birim artırmaktadır (p=0,004).
- Sosyal kaytarma (AK) ve Dinsel tutum (DINT) arasında ve Özkaytarma (KK) ile Sosyal kaytarma (AK) arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Tablo 2. Değişkenler Arası Korelasyonlar

		KK	AK	DINT	KADINT

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

KK: Kendi kaytarma durumu (Özkaytarma); **AK:** Arkadaşlarının kaytarması (Sosyal Kaytarma; **DINT:** Dinsel tutum; **KADINT:** Kadının çalışmasına yönelik tutum

İş görenlerin bağımlı değişkenlere verdikleri puanların cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği Bağımsız Çift Örneklem t testi ile araştırılmıştır. Birbirinden bağımsız iki ana kütleden çekilen örnek istatistiklerinden yararlanılarak ana kütle parametrelerine yönelik kurulan hipotezlerin test edilmesinde kullanılan bir yöntemdir (Hamarat 2016). Bağımsız Çift Örneklem t Testine göre sadece İşgörenlerin, kadınların çalışmasına yönelik tutumlarına verilen puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Bu farklılığa göre erkek iş görenlerin, kadının çalışma yaşamına yönelik olumsuz tutumları, kadın iş görenlerin tutumundan daha yüksek bulunmuştur (t=-5,281 p=0,0001).

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

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye'nin yedi coğrafik bölgesinden otel işletmelerinde çalışan turizm yöneticisi ve çalışanların, kadının çalışmasına karşı tutum, dindarlık düzeyi, özkaytarma ve sosyal kaytarma algısının araştırıldığı bu çalışması önemli bulgularla sonuçlanmıştır. Araştırmaya dâhil olan kadın oranı ya da kadın çalışan sayısı %31,6 olup, çalışma yaşamındaki kadın oranının Türkiye ortalamasının üstündedir. Turizm endüstrisinde istihdam edilen kayıtlı çalışanların sadece %25'i kadınlardan oluşmaktadır (Bıçakçı, 2009).

- Demografik yönden temel değişkenler bağlamında farklılıklar, cinsiyet yalnızca kadının çalışmasına yönelik tutumda cinsiyetler arası farklılık bulunmuştur. Erkeklerin ortalaması kadınlardan yüksek çıkmıştır. Ölçek kadının çalışmasına karşıtlık üzerine oluşturulduğundan, yüksek ortalamaya sahip erkekler kadının çalışmasına karşı durmaktadır. Literatürde benzer sonuçlar söz konusu olup, kadının çalışma engeli arasında erkek engeli (baba, koca vb.) önemli nedenlerden sayılmaktadır.
- Kadının dindarlık düzeyi ortalama olarak erkekten yüksek olsa da anlamlı bir fark göstermemesi şaşırtıcıdır. Kadının daha dindar olduğu yönünde bazı araştırmalar (Mutlu, 2013; Gültekin, 2014) olsa da erkeklerin daha dindar olduğu yönünde bulgular da mevcuttur (Uçanok, 2004).

Medeni durum yönünden hiçbir değişkende farklılık görülmemiştir. Pozisyon yönünden, yönetici ve çalışan ayrımı yapılan pozisyon gruplarında sadece sosyal kaytarma açısından farklılık görülmüştür. Çalışanların sosyal kaytarma puanları yöneticilerin sosyal kaytarma puan ortalamalarından anlamlı biçimde farklılık göstermektedir. Kısacası, çalışanlar düzeyinde iş arkadaşları kaytarmaktadır. Sosyal kaytarma düzeyi çalışanlar arasında anlamlı düzeyde yüksek

görülmektedir. Eğitim yönünden kategorilerin kadının çalışmasına yönelik tutumları farklılık göstermektedir. Lisansüstü eğitimliler lisanslılara göre daha fazla düzeyde kadının çalışmasına karşı çıkmaktadır. Bu bulgu şaşırtıcıdır, zira eğitim düzeyi yükseldikçe kadının çalışmasına destek olma oranı yüksek olması gerekirdi (Kuzgun ve Sevim, 2004). Dindarlık yönünden de eğitimle ters yönlü bir ilişki söz konusudur ((Emre ve Yapıcı, 2015). Çalışmanın en önemli boyutlarından olan bölge değişkeni, dindarlık, kadının çalışması yönünden özellikle önem arz etmektedir. Tüm değişkenler (kaytarma, dindarlık, kadının çalışması) açısından bölgeler yönünden anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Buna göre,

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

Bu araştırmanın temel amacı dindarlık düzeyinin, kadının çalışmasına, özkaytarmaya ve sosyal kaytarmaya etkisini ortaya koymak olduğundan, söz konusu bulgular ışığında aşağıdaki çıkarımlar yapılabilir:

- Öz kaytarma algısı düşük iş görenlerin dindarlık tutumu, özkaytarma algısı yüksek iş görenlerin dindarlık tutumundan daha yüksek olup, kaytarmıyorum diyenler daha dindar düzeydedir. Hileyi dışlayan dindarlık değeri dikkate alınınca dindarın kaytarmaması beklenmektedir. Allah korkusu hileyi kaytarmayı ters yönlü etkilemelidir. Konu ile ilgili bir araştırma olmamakla birlikte varsayım bu yöndedir (Kayadibi, 2011).
- Sosyal kaytarma algısı yüksek işgörenlerin, özkaytarma algıları da yüksektir. Sosyal kaytarma davranışı sergileyen çalışanların, diğer grup arkadaşlarının da sosyal kaytarma yaptıklarına inandıkları ve bu şekilde bir savunma mekanizması geliştirdikleri ileri sürülmektedir (Vaartstra, 2012). Buradan hareketle, sosyal kaytarma algısının yüksek olduğu yerde özkaytarmanın da yüksek olması beklenebilir. Yapılan çalışmalar, etkileşimli grup çalışması olan iş ortamlarında, bireyin iş arkadaşının sosyal kaytarma davranışını algıladıktan sonra kendisinin de sosyal kaytarma davranışı sergilemeye başladığını ortaya koymaktadır (Liden vd., 2004; Şeşen ve Kahraman, 2014).
- Sosyal kaytarma algısı yüksek işgörenler kadının çalışmasına karşı daha olumsuz tutuma sahiptirler. Araştırmalara göre (Bebekoğlu ve Wasti, 2002) cinsiyet temelli düşmanca davranışların tatminsizliğe ve kaytarmaya neden olduğu ileri sürülmektedir. Bu açıdan kadının çalışmasına karşı tutumun kişide kaytarmayı ve tatminsizliği tetikleyeceği düşünülebilir.

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

- Dindarlık otel işletmelerinin çalışanlarında da önemli bir özellik olup, bölgesellik başta olmak üzere farklılıklar göstermektedir.

- Otel çalışanlarında sosyal kaytarma algısı mevcut olup, çeşitli demografik değişkenler ışığında farklılıklar göstermektedir.
- Otel çalışanlarında sosyal kaytarma aynı zamanda özkaytarma göstergesi olarak kullanılabilir.

Bu kapsamda, araştırmacılara ve otel yöneticilerine yönelik geliştirilen öneriler şunlardır:

Otel Yöneticilerine Öneriler

- Otel yöneticileri sosyal kaytarmayı azaltmak üzere özkaytarma algı düzeyini düşürecek yöntemler geliştirebilirler. Yani işe yönelik değer ile sosyal değer yönünden ilişki sağlayıcı faaliyetler geliştirebilirler (ödüller vb.).
- Otel yöneticileri kadınların çalışmasına olumsuz bakabilecek personeline yönelik eğitimler (kadın erkek fırsat eşitliği eğitimi) düzenleyerek olumlu bakışa katkı sağlayabilirler.
- Oteller kurumsal sosyal sorumluluk çerçevesinde kadına yönelik kampanyalarda yer alabilir ve sponsor olabilirler.
- Karadeniz, Doğu Anadolu ve Akdeniz bölgesi kadının çalışmasına karşı tutumun yüksek olduğu bölgelerdir. Sosyal kaytarma algısının da en yüksek olduğu bölgeler bu üç bölgedir. Dolayısıyla, sosyal kaytarma ile kadın karşıtlığının bir arada olması bu bölgelerde yer alan otel yöneticilerini, çalışanların turizm değerleri yönünden geliştirilmesi sorumluluğu ile baş başa bırakmaktadır. Konunun bir acil eğitim konusu olduğunu yöneticiler yapacakları faaliyetlerle göstermelidirler.
- Türk toplumunda dindarlık ve muhafazakarlık düzeyi Türkiye Değerler Atlası (2012) raporuna göre Avrupa ülkelerinin ilk sırasındadır. Bu araştırmada da dindarlık düzeyi yüksek çıkmıştır. Tüm otel yöneticilerinin yerel değerler ve dindarlık hassasiyetlerini dikkate alarak, çalışanların çok kültürlü ve evrensel değerlere yönelik farkındalık eğitimlerine odaklanmalarına gerekmektedir. Türkiye Avrupa ülkeleri çıkışlı turist çeken bir ülkedir. Yani Türk turizm pazarı Avrupa'dır. Bu Pazar açısından çalışanların muhafazakarlık odağı ile turistlere özellikle de Hristiyan olan bu pazara karşı özenli olunmalı ve ülke turizmine algısal engeller önlenmelidir.

Araştırmacılara Öneriler

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

KAYNAKÇA

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

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

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

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

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

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

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

Dayıoğlu, M., ve Kırdar, M. (2010). The Determinants and Trends in Labor Force Participation of Women in Turkey, World Bank.

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

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

Eroğlu, F. (2010). *Davranış Bilimleri*, 10. Baskı, Beta Basım A.Ş.: İstanbul.

Güney, S. (2012). *Davranış Bilimleri*, 3. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

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

Harcum, E. R. & Badura, L. L. (1990). "SocialLoafing as Responseto an Appraisal of AppropriateEffort", *The Journal of Psychology*, 124(6), 629-637.

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

Høigaard, R., Fuglestad, S., Peters, D.M., de Cuyper, B., De Backer, M. & Boen, F. (2010). Role Satisfaction Mediates the Relation Between Role Ambiguity and Social Loafing Among Elite Women Handball Players, *Journal of Applied Sport Psychology*, 22, 408-419.

Ilgın, B. (2010). Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Oluşumunda ve Sosyal Kaytarma ile İlişkisinde Duygusal Zeka ve Lider Üye Etkileşiminin Rolü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, *Hacettepe Üniversitesi SBE*, Ankara.

Karau, S. J.,& Williams, K. D. (1993). Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 681-706.

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

Kayadibi, F. (2011). Sosyolojik Açıdan İslam Dini ve Çalışma İlişkisi, Erişim: http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusoskon/article/view/1023004837(Erişim 10 Ağustos 2016)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Türkiye Değerler Atlası (2012). http://bianet.org/bianet/toplumsal-cinsiyet/143163-turkiye-degerler-atlasi-nda-kadin-degerleri (Erişim: 15.08.2016).

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

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

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

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

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