



İşgören Seçiminde ve Örgüt İçi İş Yaşamında Siyasi Ayrımcılık: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma

*Political Discrimination In The Process Of Employee
Recruitment and Work Life in the Organization: A Study at
Hotel Establishments*

Mehmet YEŞİLTAŞ
Gazi Üniversitesi
ymehmet@gazi.edu.tr

Ömer Emre ARSLAN
Sinop Üniversitesi
omeremrearslan@gmail.com

Rahman TEMİZKAN
Osmangazi Üniversitesi
rahmantemizkan@hotmail.com

Özet

Bu araştırma, işletmelerde işgören seçiminde ve örgüt içi iş yaşamında işgörenlere yönelik siyasi ayrımcılığın var olup olmadığını işgören ve yönetici algılamalarıyla ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu kapsamda, Ankara'daki dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 407 işgörene ve 108 yöneticiye anket uygulanmıştır. Araştırmada katılımcıların demografik ve işletmeye ilişkin özellikleri frekans ve yüzde dağılımlarıyla analiz edilmiştir. Bununla birlikte, katılımcıların anketin ikinci bölümünde yer alan her bir ifadeye ilişkin görüşleri frekans ve yüzde dağılımlarının yanı sıra aritmetik ortalama ve standart sapma değeri hesaplanarak çözümlenmiştir. İşletmelerde işgören seçiminde ve örgüt içi iş yaşamında siyasi ayrımcılık yapıp yapılmadığına ilişkin işgören ve yönetici görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı bağımsız örneklem için t-Testi, yönetici ve işgörenlerin işletmelerde işgören seçiminde ve örgüt içi iş yaşamında siyasi ayrımcılık yapıp yapılmadığına ilişkin görüşlerinin demografik ve işletmeye ilişkin özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği, iki grup için bağımsız örneklem için t-Testi, ikiden fazla grup için ise varyans analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada, katılımcıların her iki süreç açısından az düzeyde de olsa siyasi ayrımcılık yapıldığını düşündükleri ortaya konulmuştur. Bu bulgular ışığında, işletmelerde siyasi ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik ve ileride yapılabilecek bilimsel araştırmalara dair öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Ayrımcılık, Siyasi Ayrımcılık, İşgören Seçim Süreci, Örgüt İçi İş Yaşamı.

Abstract

This study sets out to find out whether there is a political discrimination towards the employee recruitment and work-life in the organization by the perceptions of employees and employers. Within this scope, a questionnaire was administered to 407 employees and 108 managers in Ankara at 4 and 5 star hotels. The characteristics of the participants have been analyzed through frequency and percentage distributions. Besides, the opinions of the participants on the statements, in the second part of the questionnaire were analyzed through arithmetic average and standard deviation. In order to find out whether the opinions about political discrimination of the employees and the managers differ significantly in terms of the process of recruitment and the organizational life and to find out whether there is political discrimination during the process of recruitment and in the organizational environment differ in demographic features and organization-related features t-Test and for independent samples for more than two groups variance analysis was employed. In the research, it is stated that the participants have thought that political discrimination took place in terms of both processes, even though at a low level. Within the light of these findings, some suggestions were put forward in order to eliminate political discrimination in organizations.

Keywords: *Discrimination, Political Discrimination, Process of Employee Recruitment, Work-Life in The Organization.*

Giriş

Ayrımcılık kavramının araştırılmasına ilişkin günümüzde birçok çalışma yapılmaktadır. Bu çalışmalar, özellikle uluslararası literatürde, işletmelerde ayrımcılık konusu üzerinde yoğunlaşmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre, iş yaşamında ayrımcılık kavramı; ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi düşünce, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma olarak ifade edilmiştir (ILO, 1958). İş yaşamında ayrımcılık ile ilgili yapılan bazı araştırmalar (Lahti, Liebkind ve Perhoniemi, 2007; Shaffer, Joplin, Bell, Lau ve Oguz, 2000; Mullins, 2006; Charles ve Grusky, 2005; Schumann, 2001; Hamermesh ve Biddle, 1994; Daft, 1991) işgören seçim sürecindeki ayrımcılıkları, bazı araştırmalar ise (Mayatürk, 2006; Pogrebin, Dodge ve Chatman, 2000; Grossman, 2005; Woods ve Kavanaugh, 1994; Rauch, 1995; Warr, 1994; Lazaradis ve Wickens, 1999) işletmelerde işgören konumunda olan çalışanlara karşı performans değerlendirme, terfi, ödüllendirme gibi örgüt içi çalışma yaşamında yapılan ayrımcılıkları konu almıştır. Yapılan çalışmalarda cinsiyet, ırk ve etnik köken, din, ağırlık ve boy, yaş, engellilik gibi insanların doğuştan sahip olduğu veya sonradan edinilen özelliklerine karşı yapılan ayrımcılık incelenmiştir. Ayrımcılık tanımı içerisinde, ayrımcılığa konu olan unsurlardan birisi olan “siyasi düşünce” ise birey açısından sonradan edinilen bir özelliktir. Dolayısıyla bireyin bir dine inanması veya bir etnik kökene, milliyete mensup olması ne kadar kabul edilebilir bir durum ise, bireyin siyasi bir düşünceye sahip olması da o kadar kabul edilebilir bir durumdur ve bundan dolayı birey ayrımcılığa uğramamalıdır. Buradan hareketle bu araştırmada, işletmelerde işgören seçim sürecinde ve örgüt içi iş yaşamında işgörenlere siyasi ayrımcılık yapıp yapılmadığına ilişkin işgören ve yöneticilerin düşünceleri incelenmiştir.

Ayrımcılık

Ayrımcılık çok farklı şekillerde ve değişik aşamalarda kendini gösteren bir olgudur. Irkçılık, taciz ve yaş ayrımcılığı gibi değişik alanlarda var olabilir (Sincoff, Slonaker and Wendt, 2006; Borooah, 1999). Mathis ve Jackson'a (2000:176-199) göre ayrımcılık çeşitleri; ırk, etnik köken ve uyuşma dayalı ayrımcılıklar, cinsiyete dayalı ayrımcılıklar, yaşa dayalı ayrımcılıklar, fiziksel ve zihinsel özüllere dayalı ayrımcılıklar, dini inanç, görünüş ve cinsel tercih konularındaki ayrımcılıklardır. Ayrıca siyasi düşünceye dayalı ayrımcılıktan da söz edilebilir.

Shaffer ve diğerlerinin (2000:418-420) yaptıkları araştırmada cinsiyet ayrımcılığının çalışma hayatındaki en önemli sorunlarından biri olduğu ortaya konmuştur. Woods ve Kavanaugh'nın (1994), cinsel ayrımcılığın daha çok nerede uygulandığı konusunda yaptıkları araştırmada kadın ve erkeklerin ifadelerinde farklılıklar vardır. Kadınların %40'ı cinsiyet ayrımının daha çok terfi konusunda, %38'i maaş konusunda yaşandığını ifade ederken; erkeklerin bu soruya verdikleri yanıtlar farklıdır. Kadınlar ayrımcılığa daha çok uğramaktadırlar. Davison ve Burke (2000:237-239) ve Kawaguchi (2007:458-459) tarafından yapılan araştırmalarda, işgören seçim sürecindeki ayrımcılığa değinilmiş ve bayanların erkeklere göre daha fazla ayrımcılığa uğradığı ifade edilmiştir. Cleveland, Vescio ve Farrel (2005) tarafından yapılan çalışmada, bayanlara karşı, performans değerlendirme, terfi, ücretleme gibi iş yaşamına ilişkin süreçlerde ayrımcılık yapıldığı saptanmıştır.

Tomei'ye (2003) göre, ırk-etnik ve din temelli ayrımcılık işgücü piyasasında en yaygın dolaylı ayrımcılık şekilleri olup, zamana bağlı olarak ülke içinde veya ülkeler arasında farklılık gösterir. Pogrebin ve diğerlerinin (2000:321-324) yaptığı araştırmada, siyahi bayanların işe alım ve terfi aşamalarında ırk ayrımcılığına uğradıkları ve aşağılayıcı bir yaklaşıma maruz kaldıklarından bahsedilmektedir. Sharif de (2010:4) özellikle siyasi düzlemdeki problemlerden kaynaklı olarak etnik ayrımcılığın varlığını bulgulamıştır. Altonji ve Blank (1999) ile Chiteji ve Hamilton'un (2002) yaptığı araştırmalarda Afrika asıllı Amerikalıların beyaz Amerikalılara göre işgücü piyasasında daha dezavantajlı olduğu bulgulanarak, ırk ve etnik ayrımcılığın varlığına değinilmiştir. Ayrıca işletmelerde bireylerin dini inancına yönelik olarak da hem işgören seçim sürecinde hem de işe girdikten sonraki süreçlerde ayrımcılık yapıldığı çeşitli araştırmalarda vurgulanmıştır (Blackaby, Murphy ve O'Leary, 2008:285; Gregory, 2001; Cromwell, 1997; Borooah, 1999:190; Vickers, 2008:120-130).

Ferris ve King de (1992), işletmelerde yaş ayrımcılığının varlığına değinmiş ve özellikle yaşlıların dezavantajlı olduğunu vurgulamıştır. Perry ve Finkelstein'e (1999:40-43) göre yaş ayrımcılığı işe almada, terfilerde ve performans değerlendirme süreçlerinde işletmelerde görülmektedir. Gregory de (2001:87), işe alma, terfi ve nakil gibi süreçler ile yaş arasındaki ilişkilerden bahsetmiş ve bu süreçlerdeki yaş ayrımcılığına işaret etmiştir. Ayrımcılıkla ilgili araştırmaların bir kısmı da, işletmelerdeki engellilere yönelik ayrımcılıkları inceleyerek, engellilerin işgücü piyasasında işle ilgili olmayan bir şekilde ayrımcılığa uğradıklarını bulgulamıştır (Jones, 2006:32-37; West, Dye ve McMahon, 2006:101-105; Seymen ve Bolat, 2005:40-45). Gouvier, Jordan ve Mayville (2003:179-180) ise bir takım engellilik durumlarına sahip işgören adaylarının işe yerleşme aşamasında zorluklarla karşılaşabildiklerinden ve diğer işgören adaylarına göre ayrımcılığa daha fazla uğrayabildiklerinden bahsetmiştir. Literatür içerisinde, işletmelerde işgörenlere

ağırlıklarından ve boylarından dolayı da ayrımcılık yapıldığı bulgularına yer verilmiştir (McCourt ve Eldridge, 2003; Roehling, Roehling ve Pichler, 2007:309-316; Rauch, 1995). Bu kapsamda fiziksel görünüş de bir ayrımcılık nedeni olarak belirlenmiştir.

Goldsmith, Sedo, Darity ve Hamilton (2004:15-39) yaptıkları araştırmada, hem işe başvuru aşamasında hem de işgörenin işe girdikten sonraki iş yaşamındaki süreç içerisinde ayrımcılığın var olabileceğine işaret edilmiştir. Aynı çalışmada, bireyin sahip olduğu düşünce ve inanışları ile işe girmeden önceki süreçte ve daha sonraki iş yaşamı sürecinde uğrayabileceği ayrımcılık arasında bir ilişki olduğu vurgulanmıştır. Bu kapsamda, işgören seçim süreci dışında ayrıca, işgörenin işe girdikten sonraki çalışma ortamında veya performans değerlendirme ve sonucunda gerçekleşen terfi, ödüllendirme, atama vb. aşamaları kapsayan örgüt içi iş yaşamında da ayrımcılık görülmektedir (Woods ve Kavanaugh, 1994; Perry ve Finkelstein 1999:41-44; Turpçu, 2004; Grossman, 2005:72-77).

Ayrımcılık, bireylerin doğuştan getirdikleri ya da sonradan kazandıkları özelliklerinin birisine veya birkaçına karşı yapılabilir. İşte günümüz demokratik toplumundaki insanın bir özelliği de siyasi fikir ve tercihlere sahip olmasıdır. Bir demokrasinin en olmazsa olmaz koşullarından biri “siyasi toplumun” varlığıdır (Özbudun, 2007:3). Bir siyasi partinin faaliyetine giren ve eylemlerine katılan birey, toplumsal, siyasi ve ekonomik olguları değerlendirmeye yarayan ölçütler kazanırken, çeşitli siyasi sorunlara kendi partisinin ideolojik perspektifinden bakmaya başlar. Bu sürece genellikle bireyin siyasi toplumsallaşması adı verilir. Siyasallaşan kitleler sistemin bir parçası haline gelirler. Kadrolaşır, bütünleşirler, bilinçlenirler ve inançları değişir (Kapani, 2000; Altıntaş, 2003:4). Dolayısıyla, siyaset, hem bir “çatışma” hem de bir “uzlaşma” olarak ifade edilse de (Duverger, 1975; Kapani, 2000; Çam, 2002; Yayla; 2002) her iki durumda da, işletmelerde ayrımcılık ile ilgili yapılan bir kısım tanım ve açıklamalarda belirtilen (Cascio, 2003; ILO, 1958; Daft,1991; Holmes, 2005; Aronson ve Wilson, 1997; Yılmaz, 1994) “biz” ve “onlar” ayrımının gerçekleştiği en önemli ve en üst toplumsal kurum olduğu ifade edilebilir. Bu bilgiler ışığında, işletmelerde siyasi anlamda ayrımcılık olabileceği kuşkusuz dikkate alınması gereken bir olgudur.

Siyasi Ayrımcılık

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (1950), Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO, 1958), Birleşmiş Milletler'in (UN, 1948) yasakladığı ayrımcılık konularından biri de, kişilere siyasi veya başka düşünceleri dolayısıyla ayırım yapılmasıdır. Bu çerçevede Kuzey İrlanda Eşitlik Komisyonu (2004) tarafından, siyasi ayrımcılık, kişilere, sahip oldukları cumhuriyetçi, muhafazakâr, sosyalist veya milliyetçi gibi bir kimlik ya da üye oldukları herhangi bir sendika veya partiden dolayı, farklı ve daha olumsuz bir şekilde davranılması olarak tanımlanmıştır. Ayrıca aynı komisyon siyasi görüş ve davranış temelli ayrımcılığın iş yaşamında var olduğundan da bahsetmiştir. ILO da (2006) iş yaşamında siyasi ayrımcılığı, kişilerin, siyasi parti üyeliği ve siyasi, sosyo-politik veya ahlaki tutumları da dahil olmak üzere, siyasi düşüncelerine karşı yapılan ayrımcılık olarak tanımlamıştır.

Tarihin her döneminde görülen ayrımcılığın her topluma göre farklı bir nedeni vardır. Siyasi görüş bu kategorilerden bir tanesidir (Turpçu, 2004:12). T.C. Anayasası'nda ifadesini bulan eşitlik ilkesine göre ise, çalışanların sadece kapasite, yetenek ve kişilikleri ile ilgilenilmeli, siyasi düşünceleri ilgi dışında tutulmalıdır

(Argon ve Eren, 2004). Ancak işletmelerde işin gereklilikleri ile ilgili olmayan bir şekilde yapılan ayırım yukarıdaki tanımlarda ifade edildiği gibi siyasi ayrımcılık sayılsada işin gerektirdiği bazı durumlarda siyasi ayırım savunulmaktadır. Örneğin, kamu sektöründe Tutum (1979:32-33) ve Canman'a (2000:34-35) göre takdir hakkını kullanacak bazı organların temel bazı ayırımlar yapması gerekmektedir. Kamu sektöründe bahsedilen ayırımların gerekliliğinin ispatı zor olsada bir açıdan bu ayırımlar kabul edilebilir. Ancak özellikle kar amacı güden özel sektör işletmelerinde işgörenlere yönelik siyasi ayrımcılık ancak, işin gereklilikleriyle ilgili olmayan bir şekilde, sadece önyargılara dayalı olarak ortaya çıkabilir. The Management Centre (2008) tarafından yapılan çalışmada, bazı kişilerin, işverenlerin önyargılarından kaynaklı olarak, işyerlerinde siyasi görüşlerinden dolayı ayrımcılığa maruz kaldığı belirtilmiş ve siyasi görüşünden dolayı cezalandırılan veya hiçbir şekilde terfi almayan ve hatta işten çıkartılan kişi sayısının da oldukça yüksek olduğu ifade edilmiştir. The Cook County Illinois (2008) İnsan Kaynakları Departmanı tarafından ise, işgörenlerin işe başvuru görüşmelerinde ve iş yerindeki performans değerlendirme süreçlerinde siyasi düşüncesi, sempati duyduğu siyasi parti gibi unsurlara dayalı olarak siyasi ayrımcılığa uğrayabileceği vurgulanmış, ayrıca işgörenlerin bu nedenlerden dolayı ayrımcılığa uğramasının da yasadışı olduğu belirtilmiştir.

İşgörenlerin bir sendikaya üye olması siyasi katılım şekillerinden birisidir (Öztekin, 2003:234) ve dolayısıyla bu konuda da uğrayacağı bir ayırım da siyasi ayrımcılığı oluşturacaktır. Bu ayrımcılık türüne ilişkin, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesi, birinci fıkrası (www.mevzuat.adalet.gov.tr), işe alınma esnasında sendikal bir ayrımcılık yapılamayacağını belirtir. Buna göre, işçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri veya sendikaya girmeleri veya girmemeleri şartına bağlı tutulamaz.

Ayrımcılık ve Otel İşletmeleri

Turizm endüstrisinde farklılık olgusundan söz edilebilmektedir. Yaş, cinsiyet, zihinsel ve fiziksel yetenekler, cinsel yönelim, ırk ya da etnik yapı gibi öğeler farklılık kavramı içerisinde değerlendirilmekte ve bu öğelere karşı eşit davranma ilkesi de çeşitlilik yönetimi kapsamında incelenmektedir. Turizm endüstrisinde birbirinden farklı özelliklere sahip işgörenler çalışmaktadır. Dolayısıyla turizm endüstrisinde de ayrımcılıktan söz edilebilmektedir (Hayes ve Ninemeier, 2009:58-59).

McNair ve Flynn da (2007:4-22), turizm endüstrisi içerisinde yer alan otelcilik sektörünün, işletme ve çalıştırdığı işgören sayısı açısından önemli bir sektör olduğunu belirtmiştir. Ayrıca aynı çalışmada otelcilik sektöründe istihdam edilen işgörenlerin değişik etnik grupları barındırdığından ve bayan çalışanların bir hayli fazla olduğundan bahsedilmiş ve özellikle sektördeki yaş ortalamasının düşüklüğüne vurgu yapılarak yaş ayrımcılığının otelcilik sektöründeki işgören seçim süreci ve örgüt içi iş yaşamındaki terfi ve ücretleme politikaları açısından varlığına dikkat çekilmiştir. Stevens (2001:236-238) otelcilik endüstrisindeki işletmelerde, ırk ve cinsiyet ayrımcılığının varlığına işaret etmiştir. Gilbert ve Tsao (2000) ise, otelcilik endüstrisinde iş yaşamında değişik etnik gruplar arasında yanlış anlamaların gerçekleşebildiğini vurgulamıştır. İşte bu yanlış anlama durumu önyargıların oluşumuna ve sonunda da ayrımcılık unsurlarına neden olabilmektedir.

Yeşiltaş ve Temizkan'ın (2009:8) yaptığı araştırma bulguları ise Türkiye'deki konaklama işletmelerinin büyük bir kısmının iş başvuru formlarında, yasal olmayan ayrımcılık içeren ifade ve bilgi taleplerinin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmaya göre, özellikle, ırk, etnik köken veya din ve mezhebin sorulmaması olmasına rağmen, doğum yerinin sorulması bu konularda ipuçları vereceğinden önyargılara sebep olabilecek ayrımcı bir bilgi talebi olarak dikkati çekmektedir. Adayın üye olduğu kuruluş ve derneklerin sorulması ise adayın siyasi düşünceleri ve özel yaşantısı hakkında ipuçları verebilir. Yaş, cinsiyet, medeni hal, askerlik durumu, sakatlık durumu gibi soruların doğrudan sorulması iş başvuru formu hazırlanmasından sorumlu yöneticilerin ayrımcılık konusunda yeterince bilgi sahibi olmamaları veya ayrımcılık yaptıkları ile açıklanabilir.

Otelcilik endüstrisinde cinsiyet, yaş, etnik köken, renk veya siyasi düşünceye dayalı olarak ayrımcılık görülmektedir (Mohsin, 2005:164). Rutherford'a (2002) göre ise, 1964'de ABD'de ayrımcılığa karşı oluşturulan federal yasalara (US. Equal Employment Opportunity) kadar, işyerinde (konaklama işletmeleri vs.) ayrımcılık her zaman yasadışı olarak kabul edilmemekteyken, bugün "İstihdamda Fırsat Eşitliği Yasası" çoğu ülkede (ABD, İngiltere, Avustralya, Yeni Zelanda) ayrımcılık karşıtı yasalara dayanak olarak kabul görmektedir.

Belirtilen açıklamalardan hareketle, turizm endüstrisi içerisinde yer alan otel işletmelerinde genelde ayrımcılık ve özelde de siyasi düşünceye dayalı ayrımcılık yapılabilme olasılığı bulunmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın uygulaması otel işletmelerinde yapılmıştır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, işletmelerde işgören seçiminde ve örgüt içi iş yaşamında siyasi ayrımcılık yapılıp yapılmadığı konusunda işgörenlerin ve işveren konumundaki yöneticilerin görüşlerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda, işletmelerde işgören seçiminde ve örgüt içi iş yaşamında siyasi ayrımcılığın olup olmadığı, işgören ve yönetici algılamaları çerçevesinde değerlendirilmiştir. Bu kapsamda, araştırmada şu sorulara cevap aranmıştır:

1. İşletmelerde işgören seçim sürecinde ve örgüt içi iş yaşamında siyasi ayrımcılık yapılıp yapılmadığına ilişkin işgören ve yönetici görüşleri nedir?
2. İşletmelerde işgören seçim sürecinde ve örgüt içi iş yaşamında siyasi ayrımcılık yapılıp yapılmadığına ilişkin işgören ve yönetici görüşleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Katılımcıların (yönetici ve işgörenlerin) işletmelerde işgören seçim sürecinde ve örgüt içi iş yaşamında siyasi ayrımcılık yapılıp yapılmadığına ilişkin görüşleri, demografik ve işletmeye ilişkin özelliklerine (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, çalışma süresi vb.) göre farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın Yöntemi

İşletmelerde işgören seçiminde ve örgüt içi iş yaşamında siyasi ayrımcılık yapılıp yapılmadığı konusunda işgörenlerin ve işveren konumundaki yöneticilerin düşüncelerini ortaya koymayı amaçlayan araştırmada örneklemeden elde edilecek verilerin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Buna yönelik olarak aynı ifadelerden oluşan ama bir tanesi işgörenlerin cevaplayacağı bir diğeri ise yöneticilerin

cevaplayacağı şekilde tasarlanan iki çeşit (işgören anketi ve yönetici anketi) anket oluşturulmuştur. Anketler iki bölüm halinde hazırlanmıştır. İşgören anketinin birinci bölümü, katılımcıların demografik özelliklerini ve işletmeye ilişkin durumlarını saptamak amacıyla hazırlanmış 7 kapalı uçlu sorudan oluşmaktadır. Yönetici anketinin birinci bölümü de, katılımcıların demografik özelliklerini ve işletmeye ilişkin durumlarını saptamak amacıyla hazırlanmış 6 kapalı uçlu sorudan oluşmaktadır.

İşgören ve yönetici anketlerinin ikinci bölümünde, katılımcılardan, işgören seçim süreci ve örgüt içi iş yaşamında yapıldığı düşünülen siyasi ayrımcılığı belirlemeye yönelik olarak, 13 ifadeyle ilgili katılım düzeylerini işaretlemeleri istenmiştir. Bu ifadelerden 7. ve 8. ifade işgören seçim sürecindeki, 1. – 6. ifadeler ve 9. – 13. ifadeler örgüt içi iş yaşamındaki siyasi ayrımcılığı belirlemeye yönelik ifadeler olarak hazırlanmıştır. Araştırmada katılımcıların demografik ve işletmeye ilişkin özellikleri yüzde dağılımlarıyla analiz edilmiştir. Bununla birlikte, katılımcıların ikinci bölümde yer alan her bir ifadeye ilişkin görüşleri yüzde dağılımlarının yanı sıra aritmetik ortalama ve standart sapma değeri hesaplanarak çözümlenmiştir.

Analizler ilk önce hem işgören anketleri hem de yönetici anketleri için ayrı ayrı gerçekleştirilmiştir. Daha sonra karşılaştırmaları yapmak için tüm anketler birleştirilerek analiz yapılmıştır. Tüm anketler (işgören ve yönetici) birleştirilerek yapılan analizler için yönetici anketinin II. Bölümünde yer alan ifadeler (işgören anketleriyle aynı doğrultuda olması için) tersten kodlanmıştır. İşletmelerde işgören seçim süreci ve örgüt içi iş yaşamında siyasi ayrımcılık yapıp yapılmadığına ilişkin işgören ve yönetici görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı Bağımsız örneklem için t-Testi (Independent Samples t-Test) ile analiz edilmiştir. Yönetici ve işgörenlerin işletmelerde işgören seçim sürecinde ve örgüt içi iş yaşamında siyasi ayrımcılık yapıp yapılmadığına ilişkin görüşlerinin demografik ve işletmeye ilişkin özelliklerine (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, çalışma süresi vb.) göre farklılık gösterip göstermediği, iki grup için Bağımsız örneklem için t-Testi (t), ikiden fazla grup için ise Varyans analizi (F) kullanılarak çözümlenmiştir.

Tablo 1’de ise katılımcıların işgören seçim süreci ve örgüt içi iş yaşamında siyasi ayrımcılığa yönelik görüşlerine ilişkin ölçeğin (Ankette katılım düzeylerinin ölçüldüğü II. Bölüm ifadeleri) güvenilirlik analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların İşgören Seçim Süreci ve Örgüt İçi İş Yaşamında Siyasi Ayrımcılığa Yönelik Görüşlerine İlişkin Ölçeğin Güvenirlik Katsayıları

Süreçler	Yönetici	İşgören	Tüm Katılımcılar
Seçim süreci	$\alpha = 0,92$	$\alpha = 0,89$	$\alpha = 0,90$
İş süreci	$\alpha = 0,89$	$\alpha = 0,94$	$\alpha = 0,93$

Araştırmada elde edilen veriler bilimsel analiz programı aracılığıyla bilgisayar ortamına aktarılmış ve amacına uygun olarak yorumlanmıştır.

Araştırmanın Evreni

Bu araştırmanın evreni, Ankara’daki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinin yöneticileri (genel müdür, genel müdür yardımcısı ve insan kaynakları müdürü ve diğer) ve işgörenlerinden oluşmaktadır. Ankara’daki 4 ve 5 yıldızlı otel sayıları Kültür ve Turizm Bakanlığı kaynaklarından elde edilmiştir (Kültür ve Turizm Bakanlığı Yatırım ve

İşletmeler Genel Müdürlüğü, 2009). Araştırmada, evrenin büyüklüğü, zaman ve maliyet gibi sınırlayıcı faktörler nedeniyle “Basit Tesadüfi Örnekleme Yöntemi” kullanılarak işgören evreninden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Bu araştırmada işgören evrenine ait örneklem sayısının belirlenmesinde Özdamar (2001)’in sınırlı evrenler ($N < 10.000$) ve nicel araştırmalar için önerdiği formül kullanılmıştır.

Turizm istatistikleri incelendiğinde, otel işletmelerinde çalışan işgören sayısı verilmemektedir (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2008; Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2007). Sadece konaklama işletmeleri sayıları ve bunlara ait yatak ve oda kapasiteleri hakkında bilgi edinilebilmektedir. Dolayısıyla bu durumda, otel işletmelerindeki işgören sayısına ulaşabilmek amacıyla, yatak başına düşen işgören sayısının hesaplanmasına ilişkin kullanılan tablodan (Ağaoğlu, 1992:114, Turizm Bakanlığı, 1989) yararlanılmıştır. Bahsedilen tabloda 5 yıldızlı oteller için yatak başına işgören oranı 0.59 ve dört yıldızlı oteller için de 0.38 olarak belirtilmiştir.

Ankara’daki 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan işgören sayısı, Kültür ve Turizm Bakanlığı Yatırım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü’nden (2009) alınan verilerden yararlanılarak ve yatak başına düşen personel sayısını hesaplama yöntemi kullanılarak hesaplanmıştır. Hesaplanan işgören sayıları aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 2: Ankara'daki Beş ve Dört Yıldızlı Otel İşletmelerine İlişkin Bilgiler

Otel Türü	Tesis Sayısı	Oda Sayısı	Yatak Sayısı	Azami İşgören Sayısı *
5 yıldızlı	12	2495	5345	3154
4 yıldızlı	31	2275	4688	1781
Toplam	43	4770	10033	4935

Kaynak: Kültür ve Turizm Bakanlığı Yatırım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü(2009).

* Azami işgören sayıları, yatak başına düşen işgören sayısı hesaplama yönteminden yararlanılarak hesaplanmıştır.

Ankara’daki 5 yıldızlı otellerde yatak kapasitesinin toplam 5345 olduğu yukarıdaki tabloda görülmektedir. 5 yıldızlı otel işletmelerinde yatak başına düşen işgören sayısı 0,59 olduğuna göre;

[İşgören Sayısı=Yatak Sayısı*Yatak Başına Düşen Personel Sayısı] formülüne göre; $5345 * 0,59 = 3153,55$ adet işgören çalışabileceği tahmin edilmektedir.

Aynı doğrultuda; Ankara’daki 4 yıldızlı otellerde yatak kapasitesinin toplam 4688 olduğu görülmektedir (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2009). 4 yıldızlı otel işletmelerinde yatak başına düşen işgören sayısı 0,38 olduğuna göre;

[İşgören Sayısı=Yatak Sayısı*Yatak Başına Düşen Personel Sayısı] formülüne göre; $4688 * 0,38 = 1781,44$ adet işgören çalışabileceği tahmin edilmektedir.

Bu bilgiler doğrultusunda, araştırmada, evren ve örneklem ortalaması arasında izin verilebilir hata değeri (H) $\pm 0,10$ olarak alınmış ve yapılan analizler, anlamlılık düzeyi (α) 0,05 alınarak değerlendirilmiştir. Formüldeki parametrelerden standart sapma “ σ ” değeri ise; ilk 30 anketten elde edilen verilerden elde edilmiştir.

Buna göre dört ve beş yıldızlı otel işgörenleri için örneklem büyüklüğü;
N=4935; $\alpha=0,05$ için $z_{0,05}=1,96$; $\sigma=1$ ve $H=\pm 0,1$ değerleri için

$$n = \frac{4935 \cdot 1^2 \cdot 1,96^2}{(4935 - 1) \cdot 0,1^2 + 1,96^2 \cdot 1^2} = 356 \text{ olmalıdır.}$$

Formülden hesaplanan ve örnekleme alınması gereken minimum sayının elde edilebilmesi için, geri dönmeyecek ve geçersiz sayılacak anketler göz önünde bulundurulurken, toplam 450 işgören anketi uygulanmıştır. Uygulanan anketlerden toplam 407 anket değerlendirmeye alınmıştır. Bu verilere göre geri dönen ve geçerli kabul edilen anket oranı %90'ın üzerindedir.

Yöneticiler için uygulanan anket için evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmış örneklem alma yoluna başvurulmamıştır. Yönetici evrenini belirlemek üzere Kültür ve Turizm Bakanlığı Yatırım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü'nden (2009) elde edilen Ankara'daki dört ve beş yıldızlı otel sayıları kullanılmıştır. Alan araştırmasında, otel işletmelerinde üst düzey yönetici olarak kabul edilen ve bir bakıma işveren konumunda olan genel müdüre, genel müdür yardımcısına ve insan kaynakları müdürüne ulaşılmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla her bir otel işletmesinin üç adet üst düzey yöneticisi olduğu kabul edilmiştir. Buradan hareketle, Ankara'daki dört ve beş yıldızlı otel üst düzey yöneticileri için evren şu şekilde hesaplanmıştır:

$$N = [(Beş Yıldızlı Otel Sayısı + Dört Yıldızlı Otel Sayısı) \cdot 3] = [(12+31) \cdot 3] = 129$$

Sonuç olarak uygulanan 129 anketten 110'u geri dönmüş ve bunlarında 108 tanesi değerlendirmeye alınmıştır. Bu verilere göre geri dönen ve geçerli kabul edilen anket oranı %84 civarındadır.

Ankete cevap veren işgörenlerin demografik ve işletmeyle ilgili özelliklerine ait (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, gelir, nereli olduğu, iş yerinde çalışma süresi, departman) frekans ve yüzde dağılımlarına ilişkin elde edilen bilgilere ise aşağıdaki Tablo 3' de yer verilmiştir.

Tablo 3: İşgörenlerin Demografik ve İşletmeye İlişkin Özelliklerine Göre Dağılımları (n=407)

Değişkenler	Gruplar	%	Değişkenler	Gruplar	%
Cinsiyet	Erkek	67,3	Gelir (TL)	850 ve daha az	10,6
	Kadın	32,7		851-1100	53,1
Yaş	25 ve altı	32,9		1101-1350	27,0
	26-35	46,2	1351 ve üstü	9,3	
Eğitim Düzeyi	36 ve üzeri	20,9	Çalışma Süresi	1 yıldan az	18,9
	İlköğretim	17,0		1-5 yıl	54,8
	Lise	50,6		6-10 yıl	19,7
Nereli	Önlisans	16,5	Departman	10 yıldan fazla	6,6
	Lisans	16,0		İnsan Kaynakları	3,4
	Akdeniz	7,9		Kat Hizmetleri	15,2
	D. Anadolu	6,1		Muhasebe	7,1
	Ege	4,4		Önbüro	23,1
	G. Anadolu	3,9		Satış-Pazarlama	4,7
	İç Anadolu	52,3		Yiyecek-İçecek	37,1
Karadeniz	21,4	Diğer	9,3		
	Marmara	3,9			

Katılımcıların demografik ve işletmeye ilişkin özelliklerine ilişkin bilgilerden ikinci olarak, aşağıdaki Tablo 4’de, ankete cevap veren yöneticilerin demografik ve işletmeye ilgili özelliklerine ait (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, nereli olduğu, iş yerinde çalışma süresi, statü) frekans ve yüzde dağılımlarına ilişkin elde edilen bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 4: Yöneticilerin Demografik ve İşletmeye İlişkin Özelliklerine Göre Dağılımları (n=108)

Değişkenler	Gruplar	%	Değişkenler	Gruplar	%
Yaş	25 ve altı	8,3	Cinsiyet	Erkek	57,4
	26-35	38,9		Kadın	42,6
	36-45	33,3	Akdeniz	8,3	
	46-55	14,8	D. Anadolu	1,9	
	56 ve üstü	4,6	Ege	9,3	
Eğitim Düzeyi	Lise	25,9	Nereli	G. Anadolu	2,8
	Önlisans	16,7		İç Anadolu	55,6
	Lisans	42,6		Karadeniz	21,3
	Lisansüstü	14,8		Marmara	0,9
Statü	Genel Müdür	22,2	Çalışma Süresi	1 yıldan az	2,8
	Genel Müdür Yrd.	18,5		1-5 yıl	36,1
	İnsan Kaynakları Müd.	32,4		6-10 yıl	17,6
	Diğer	26,9		10 yıldan fazla	43,5

İşletmelerde işgörenlere yönelik yapılan siyasi ayrımcılığı belirleyebilme amacına ilişkin Ankara’da faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işgörenlerine uygulanan anket formları otel işletmelerinin değişik departmanlarında görev üstlenen 407 işgören tarafından doldurulmuştur. Ankara’da faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel üst düzey yöneticilerine uygulanan anket formları ise, otel işletmelerinin genel müdürlük, genel müdür yardımcılığı, insan kaynakları müdürlüğü ve diğer (önbüro müdürü, kat hizmetleri müdürü, yiyecek içecek müdürü, muhasebe müdürü) pozisyonlarında görev üstlenen 108 yönetici tarafından doldurulmuştur.

D) Araştırma Bulguları

Bu bölümde, işgörenlerin ve yöneticilerin, işgören seçiminde ve örgüt içi iş yaşamında siyasi ayrımcılığa yönelik görüşlerine, bu görüşlerin demografik ve işletmeye ilişkin özelliklerine göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

İşgörenlerin, işgören seçim sürecindeki siyasi ayrımcılığa ilişkin görüşlerine ait bulgular Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5: İşletmelerde İşgören Seçiminde Siyasi Ayrımcılığa Yönelik İşgören Görüşlerine İlişkin Yüzde Analizleri(n=407)

İfadeler	Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum	\bar{X}	s.s.
	%	%	%	%	%		
İşverenlerle <u>aynı</u> siyasi fikirlere sahip olmanın çalışanların işe alımında etkili olduğunu düşünüyorum.	31,7	26,3	18,9	16,7	6,4	2,39	1,26
İşverenlerle <u>farklı</u> siyasi fikirlere sahip olmanın çalışanların işe alımında etkili olduğunu düşünüyorum.	29,0	31,2	18,7	11,3	9,8	2,41	1,28

Tablo 5’deki ifadelere ilişkin hesaplanan aritmetik ortalamanın, “az katılmıyorum”(2) ve “orta düzeyde katılmıyorum”(3) şıkları arasında olmasına ($\bar{x}=2,39$ ve $\bar{x}=2,41$) rağmen frekans ve yüzdeler de incelendiğinde, bu ifadelerin ilkinde katılımcıların %42’sinin ve ikincisine %40’ının orta düzey ve üstünde katılım gösterdiği görülmektedir. Siyasi ayrımcılık gibi katılımcıların genellikle çekinerek cevap verdikleri bir konuda, düşük ortalamaya rağmen, ortaya çıkan %42’lik ve %40’lık orta ve üstü katılım düzeyinden dolayı, genel olarak işgörenler bu ifadelere az düzeyde katılmaktadır şeklinde bir yorum yapılmıştır.

Yöneticilerin, işgören seçimindeki siyasi ayrımcılığa ilişkin görüşlerine ait bulgular Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: İşletmelerde İşgören Seçiminde Siyasi Ayrımcılığa Yönelik Yönetici Görüşlerine İlişkin Yüzde Analizleri(n=108)

İfadeler	Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum	\bar{X}	s.s.
	%	%	%	%	%		
<u>Aynı</u> siyasi fikirlere sahip olmamızın işgörenin işe alımında bir etkisi yoktur.	3,7	18,5	12,0	35,2	30,6	3,70	1,19
<u>Farklı</u> siyasi fikirlere sahip olmamızın işgörenin işe alımında bir etkisi yoktur.	3,7	21,3	13,9	27,8	33,3	3,65	1,24

Tablo 6’da yöneticilerin bu bölüm içindeki ifadelere verdiği cevaplar “tamamen katılmıyorum” (5) düzeyinden uzaklaştıkça (işgören cevaplarının tersine) siyasi ayrımcılığın varlığına ilişkin görüşleri belirginleşmeye başlamaktadır. İfadelerden ilkinde verilen cevapların ortalaması ($\bar{x}=3,70$) ve ikincisine verilen cevapların ortalaması ($\bar{x}=3,65$), siyasi ayrımcılığın var olduğunu düşünme açısından düşük ortalamalar olsa da, yöneticilerin, işgören seçim sürecinde işgörene yönelik siyasi ayrımcılık yapıp yapılmadığına ilişkin olarak cevap verdikleri bu ifadelerin frekans ve yüzdeleri

incelendiğinde ilk ifadenin %34,2’sinin ve ikinci ifadenin de %38,9’unun orta düzey ve altı katılımı oluşturduğu görülmektedir. Açık ve objektif cevap verilmesi zor olabilen siyasi ayrımcılık gibi bir konuda ortaya çıkan bu yüzdelerin ışığında, düşük ortalamaya rağmen (siyasi ayrımcılığın var oluşunu düşünme açısından), yöneticiler, az düzeyde siyasi ayrımcılık yapıldığını düşünmektedirler şeklinde yorum yapılmıştır.

İşgörenlerin, örgüt içi iş yaşamında işgörelere yönelik siyasi ayrımcılığa ilişkin görüşlerine ait bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: İşletmelerde Örgüt İçi İş Yaşamında Siyasi Ayrımcılığa Yönelik İşgören Görüşlerine İlişkin Frekans ve Yüzde Analizleri(n=407)

İfadeler	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	\bar{X}	s.s.
	%	%	%	%	%		
İşyerinde siyasi kimliğimi ortaya koyacak davranışlardan çekinirim. (Bıyık, sakal, tokalaşma, takı, rozet, kıyafet vs.)	25,3	15,0	19,7	22,4	17,7	2,92	1,44
İş yerinde siyasi kimliğimi ortaya koyacak yorumlar yapmaktan çekinirim.	26,0	17,4	19,7	28,3	8,6	2,75	1,33
Öneri ve şikâyetlerimin siyasi görüşüm doğrultusunda değerlendirileceğini hissediyorum.	27,8	27,3	18,4	14,5	12,0	2,55	1,34
Düşüncelerimi ortaya koyarken siyasi görüşüm dolayısıyla sözümün kesilmesinden endişe ediyorum.	31,9	30,2	18,4	13,0	6,4	2,31	1,22
Siyasi görüşüm dolayısıyla bazı iş arkadaşlarım ile iletişim kurmakta güçlük çekiyorum.	34,9	20,4	20,1	19,2	5,4	2,39	1,28
Siyasi görüşüm dolayısıyla bazı üstlerim ile iletişim kurmakta güçlük çekiyorum.	39,1	27,0	17,4	13,3	3,2	2,14	1,16
İşverenlerle <u>aynı</u> siyasi fikirlere sahip olmanın çalışanların terfisinde etkili olduğunu düşünüyorum.	30,0	28,7	16,2	13,8	11,3	2,47	1,34
İşverenlerle <u>farklı</u> siyasi fikirlere sahip olmanın çalışanların terfisinde etkili olduğunu düşünüyorum	32,4	28,3	15,2	16,7	7,4	2,38	1,29
İş yerinde hangi dernek ve kuruluşlara üye olduğumun bilinmesinden çekinirim.	31,0	26,8	19,7	17,7	4,9	2,38	1,22
İşverenlerle <u>aynı</u> siyasi fikirlere sahip olmanın performans değerlendirme ve ödüllendirme sürecinde etkili olduğunu düşünüyorum.	31,2	27,3	15,7	16,7	9,1	2,45	1,32
İşverenlerle <u>farklı</u> siyasi fikirlere sahip olmanın performans değerlendirme ve ödüllendirme sürecinde etkili olduğunu düşünüyorum.	31,4	28,7	17,4	15,7	6,6	2,37	1,25

Tablo 7’de genel olarak ortalamaların, “az katılıyorum”(2) ve “orta düzeyde katılıyorum”(3) arasında olduğu görülmektedir. Genel olarak ortalamaların düşüklüğüne rağmen, ifadelerle orta düzey ve üstü katılım gösterenlerin yüzdeleri en yüksek %59,8 ile en düşük %33,9 arasında ortaya çıkmıştır. Siyasi ayrımcılık gibi işgörenler tarafından çekinilerek cevaplanan bir konuda, orta düzey ve üstü katılıma ilişkin yüzdeler ışığında ortaya çıkan bu bulgular sonucu, işgörenler, örgüt içi iş yaşamında işgörelere yönelik siyasi ayrımcılık yapıp yapılmadığına ilişkin olarak, az

düzeyde siyasi ayrımcılık yapıldığını düşünmektedirler şeklinde bir yorum yapılabilir. Tablo 7’de işgörenlerin cevapladığı ifadeler içerisinde en yüksek ortalamaya sahip, yani orta düzey katılıma en yakın olan “İşyerinde siyasi kimliğimi ortaya koyacak davranışlardan çekinirim.” ($\bar{x}=2,92$) ve “İş yerinde siyasi kimliğimi ortaya koyacak yorumlar yapmaktan çekinirim.” ($\bar{x}=2,75$) ifadelerinin diğer ifadelerle karşılaştırıldıklarında, bireysel “siyasal katılma” davranışının daha yüksek düzeyde olduğu durumları ifade ettikleri ise bulgular açısından vurgulanabilecek bir diğer noktadır.

Yöneticilerin, örgüt içi iş yaşamında işgörelere yönelik siyasi ayrımcılığa ilişkin görüşlerine ait bulgular Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: İşletmelerde Örgüt İçi İş Yaşamında Siyasi Ayrımcılığa Yönelik Yönetici Görüşlerine İlişkin Frekans ve Yüzde Analizleri(n=108)

İfadeler	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	\bar{X}	s.s.
	%	%	%	%	%		
İşgörelere işyerinde siyasi kimliklerini ortaya koyacak davranışlarda bulunabilirler. (Bıyık, sakal, tokalaşma, takı, rozet, kıyafet vs.)	65,7	18,5	3,7	1,9	10,2	1,72	1,27
İşgörelere iş yerinde siyasi kimliklerini ortaya koyacak yorumlar yapabilirler.	46,3	34,3	9,3	5,6	4,6	1,87	1,09
Öneri ve şikayetlerin değerlendirilmesinde işgörelenin siyasi görüşü doğrultusunda değerlendirme yapılmaz.	19,4	7,4	16,7	27,8	28,7	3,38	1,46
Yerel ve ulusal seçim dönemlerinde işgörelere üzerinde herhangi bir baskı kurulmaz.	3,7	10,2	8,3	37,0	40,7	4,00	1,11
İşgörelere düşüncelerini ortaya koyarken siyasi görüşü dolayısıyla sözü kesilmez.	5,6	6,5	25,0	38,9	24,1	3,69	1,08
Siyasi görüşü dolayısıyla işgörelere iletilimde sorunlar yaşanmaz.	2,8	11,1	26,9	36,1	23,1	3,65	1,04
<u>Aynı</u> siyasi fikirlere sahip olmamızın işgörelere terfisinde etkisi yoktur.	5,6	15,7	16,7	35,2	26,9	3,62	1,19
<u>Farklı</u> siyasi fikirlere sahip olmamızın işgörelere terfisinde etkisi yoktur.	6,5	13,0	16,7	32,4	31,5	3,69	1,22
İşgörelere siyasi görüşleri doğrultusunda dernek ve kuruluşlara üye olması onlara karşı davranışlarını etkilemez.	3,7	17,6	17,6	29,6	31,5	3,67	1,19
İşgörelere <u>aynı</u> siyasi fikirlere sahip olmamızın performans değerlendirme ve ödüllendirme sürecinde etkisi yoktur.	3,7	18,5	13,9	37,0	26,9	3,64	1,17
İşgörelere <u>farklı</u> siyasi fikirlere sahip olmamızın performans değerlendirme ve ödüllendirme sürecinde etkisi yoktur.	6,5	13,9	13,9	32,4	33,3	3,72	1,24

Tablo-8 bulgularının yorumlanmasında dikkat edilmesi gereken nokta, yöneticilerin cevaplandığı bu anket bölümü ifadelerinin ortalamalarının “hiç katılmıyorum” (1) şikkına yakınlaşıyor olması durumunda (ortalamaların düşük olması) siyasi ayrımcılığın bu ifadeler açısından belirginleşmesidir. Tablo 8’de genel olarak ortalamaların, “orta düzeyde katılıyorum”(3) ve “çok katılıyorum”(4) arasında olduğu görülmektedir. Bu bulgularda her ne kadar ortalamalar genel olarak yüksek (siyasi ayrımcılığın varlığı açısından düşük) olsa da, ifadelere ilişkin olarak orta düzey ve altı katılım düzeylerine ait yüzdelerin yaklaşık %89 ile %30 arasında olmasından dolayı, yöneticiler, örgüt içi iş yaşamında işgörenlere yönelik siyasi ayrımcılık yapıp yapılmadığına ilişkin olarak, az düzeyde siyasi ayrımcılık yapıldığını düşünmektedirler şeklinde yorum yapılabilir. Tablo-8’de yöneticilerin cevapladığı ifadeler içerisinde en düşük ortalamaya sahip ifadeler olan “İşgörenler işyerinde siyasi kimliklerini ortaya koyacak davranışlarda bulunabilirler.” ($\bar{x}=1,72$) ve “İşgörenler iş yerinde siyasi kimliklerini ortaya koyacak yorumlar yapabilirler.” ($\bar{x}=1,87$) ifadelerinin diğer ifadelerle karşılaştırıldıklarında, işgörenler açısından bireysel “siyasal katılma” davranışının daha yüksek düzeyde olduğu durumları ifade ettikleri ise bulgular açısından vurgulanabilecek bir diğer önemli noktadır.

İşgören seçim süreci ve örgüt içi iş yaşamında siyasi ayrımcılığa yönelik işgören ve yönetici görüşlerinin karşılaştırılmasına ilişkin gerçekleştirilen “Bağımsız Örneklemeler İçin t-Testi” sonuçları, Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: İşgören Seçiminde ve Örgüt İçi İş Yaşamında Siyasi Ayrımcılığa Yönelik İşgören ve Yönetici Görüşlerinin Karşılaştırılması

Süreçler	İşgören			Yönetici			t	p
	n	\bar{X}	s.s.	n	\bar{X}	s.s.		
İşgören seçimi	407	2,41	1,21	108	2,32	1,17	0,68	0,498
Örgüt içi iş yaşamı	407	2,47	1,02	108	2,66	0,82	1,82	0,069

* $p<0,05$ ise anlamlı farklılık vardır.

Tablo-9’daki sonuçlar incelendiğinde, hem işgören seçim sürecinde hem de örgüt içi iş yaşamında siyasi ayrımcılığa yönelik olarak işgören görüşleri ve yönetici görüşleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p=0,498>0,05$ ve $p=0,069>0,05$).

Katılımcıların (yönetici ve işgören) işletmelerde işgören seçiminde ve örgüt içi iş yaşamında siyasi ayrımcılık yapıp yapılmadığına ilişkin görüşlerinin demografik ve işletmeye ilişkin özelliklerine göre karşılaştırılmasına ilişkin gerçekleştirilen, “iki gruba yönelik Bağımsız Örneklemeler için t-Testi (t), ikiden fazla grup için ise Varyans Analizi (F)” sonuçları Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10: Katılımcıların Siyasi Ayrımcılık Yapılıp Yapılmadığına İlişkin Görüşlerinin Demografik ve İşletmeye İlişkin Özelliklerine Göre Karşılaştırılması(n=515)

Değişkenler	n	İşgören Seçimi				Örgüt İçi İş Yaşamı				
		\bar{X}	s.s.	t/F	p	\bar{X}	s.s.	t/F	p	
Cinsiyet (n=515)	Erkek	336	2,38	1,26	0,06	0,950	2,50	1,05	0,33	0,740
	Kadın	179	2,39	1,09			2,53	0,85		
Yaş (n=515)	25 ve altı	143	2,56	1,24	8,05	0,000*	2,57	0,96	0,79	0,453
	26-35	230	2,49	1,18			2,52	1,01		
	36 ve üzeri	142	2,05	1,12			2,42	0,97		
Eğitim Düzeyi (n=515)	İlköğretim	69	2,20	1,15	3,08	0,016*	2,33	1,00	2,57	0,037*
	Lise	234	2,30	1,19			2,44	1,05		
	Önlisans	85	2,51	1,32			2,58	0,95		
	Lisans	111	2,48	1,11			2,63	0,84		
Gelir (n=407)	Lisansüstü	16	3,21	1,14	1,47	0,221	3,03	0,82	0,88	0,451
	850TL ve az	43	2,09	1,02			2,25	0,85		
	851-1100TL	216	2,41	1,23			2,47	1,04		
	1101-1350 TL	110	2,54	1,27			2,55	1,08		
Çalışma Süresi (n=515)	1351TL ve üstü	38	2,35	1,04	6,75	0,000*	2,47	0,91	2,71	0,044*
	1 yıldan az	80	2,62	1,32			2,74	1,07		
	1-5 yıl	262	2,52	1,17			2,53	0,97		
	6-10 yıl	99	2,18	1,16			2,36	0,95		
Nereli (n=515)	10 yıldan fazla	74	1,94	1,11	2,70	0,014*	2,37	0,95	2,13	0,048*
	İç Anadolu	273	2,27	1,16			2,39	0,98		
	Marmara	17	3,09	1,29			2,85	1,26		
	Karadeniz	110	2,34	1,16			2,57	0,95		
	Güneydoğu	19	2,87	1,33			2,96	0,90		
	Akdeniz	41	2,77	1,28			2,73	0,96		
Ege	28	2,34	1,20	2,52	0,91					
	Doğu Anadolu	27	2,48	1,24	2,57	0,98				

*p<0,05 ise anlamlı farklılık vardır.

Tablo 10'daki sonuçlara bakıldığında, işgören seçim sürecinde ve örgüt içi iş yaşamında, genel olarak eğitim düzeyi arttıkça ve çalışma süresi azaldıkça siyasi ayrımcılık yapıldığını düşünme düzeyi artmaktadır, ayrıca katılımcıların yaşı arttıkça işgören seçim sürecinde siyasi ayrımcılık yapıldığını düşünme düzeylerinin azaldığı şeklinde yorum yapılabilir. Bunun yanı sıra, hem işgören seçim süreci hem de örgüt içi iş yaşamı açısından, özellikle Marmara ve Güneydoğu Anadolu bölgesinden olan katılımcıların siyasi ayrımcılığın varlığına ilişkin görüşlerinin ortalaması diğer bölgelerden olan katılımcılara göre daha yüksek olması ise bir diğer öne çıkan bulgu durumundadır.

Sonuç ve Öneriler

Sonuçları, araştırmanın amacı açısından özetlemek gerekirse; katılımcıların işgören seçiminde ve örgüt içi iş yaşamında az düzeyde de olsa siyasi ayrımcılık yapıldığını düşündükleri ortaya konulmuştur. Ayrımcılığın yapıp yapılmadığı ve gerçekte var olup olmadığı çalışanların yani işgören ve yöneticilerin konuyla ilgili nasıl bir algılamaya ve düşünceye sahip olduklarıyla doğrudan ilişkilidir. Dolayısıyla, siyasi ayrımcılık gibi, araştırmacı tarafından doğrudan gözlemlenmesi zor olan ve çalışanlar tarafından da açıkça ifade edilemeyecek bir konuda elde edilen bu bulgular, az

düzeyde de olsa işletmelerde siyasi ayrımcılığın işgören seçim sürecinde ve örgüt içi iş yaşamında yapıldığını göstermektedir. Dolayısıyla bu çalışma, Mohsin (2005)'in ve Rutherford (2002)'nin ifade ettikleriyle paralel olarak otel işletmelerinde işgörelere yönelik siyasi ayrımcılığın var olabileceğini göstermektedir. Ayrıca bu çalışmanın sonuçları, genel olarak işletmelerde de siyasi ayrımcılığın, işgörelere yönelik olarak uygulandığını ortaya koyan The Management Centre (2008) ve The Cook County Illinois (2008) araştırmaları ile de aynı doğrultudadır.

İşletmelerde siyasi ayrımcılık yapıp yapılmadığını işgören ve yönetici algılamaları çerçevesinde belirlemek amacıyla otel işgöreleri ve yöneticileri üzerinde gerçekleştirilen bu çalışmadan çıkan sonuçlar paralelinde, işletme yöneticilerinin uygulamalarında dikkate alınmasında fayda görülen önerileri, şu şekilde sıralamak mümkündür:

a) İşgücü verimliliği açısından, işgören adayları işletmelerde, iş tanımları ve iş gereklilikleri çerçevesinde adil ve tarafsız bir şekilde değerlendirilmelidir. İşgören seçim yöntemleri ve seçimden sorumlu kişiler ayrımcılık unsuruna karşı sürekli kontrol edilmeli ve geliştirilmelidir.

b) İşgören motivasyonunun, verimliliğinin ve bunlarla ilişkili olarak işletme karlılığın düşmemesi açısından, performans değerlendirme ve sonucunda gerçekleştirilen terfi, nakil, ödüllendirme gibi süreçlerin değerlendirilmesi, işgörelerin siyasi düşüncesi vs. gibi işle ilgili olmayan özelliklerine göre yapılmamalıdır.

c) Genel olarak ayrımcılığın ve özeldede siyasi ayrımcılığın ne olduğuna, işletmeye ve çalışanlara vereceği zararlara ilişkin, yöneticilere ve işgörelere yönelik eğitim programları düzenlenmelidir.

d) İnsan kaynakları departmanları, İKY (insan kaynakları yönetimi) süreçlerinde siyasi ayrımcılığın var olabileceğine ilişkin bulguları değerlendirmeli ve işletmede bu durumu ortadan kaldıracak stratejik tedbirleri almalıdır.

e) İşe alma, eğitim ve terfiler konusunda çalışanlar ve onların organizasyon içindeki gelişmeleri için fırsatların şeffaf bir görünümünü sağlayacak biçimde bir kayıt sistemi kurulmalıdır.

İşletmelerde işgören seçim sürecinde ve örgüt içi iş yaşamında işgörelere yönelik siyasi ayrımcılığın var olup olmadığını inceleyen ulusal ve uluslararası araştırmaların çok sınırlı olması bu araştırmanın yapılmasında belirleyici etkenlerden bir tanesi olmuştur. Ancak konuyla ilgili daha farklı boyut ve değişkenleri inceleyecek araştırmalar da işletmelerde siyasi ayrımcılık literatürüne katkı sağlayacaktır. Dolayısıyla bu araştırmadan çıkan sonuçlar doğrultusunda konuyla ilgili araştırmacıların gelecekteki çalışmalarında yararlanabilecekleri önerileri de şu şekilde sıralamak mümkündür:

a) İşletmelerde siyasi ayrımcılığın, işgörelerin “siyasal katılma” davranışının düzeyine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği,

b) İşgörelerin üye olduğu veya desteklediği siyasi partiler veya savunduğu siyasi ideolojiler arasında hangisi/hangilerinin diğerleriyle karşılaştırıldıklarında daha fazla ayrımcılığa uğradığı, gelecekte yapılacak araştırmalarda ortaya konabilir.

Kaynaklar

- Ağaoğlu, O. K. (1992). İşgücünü Verimli Kullanma Tekniklerinin Turizm Sektörüne Uygulanması. *Verimlilik Dergisi*, 1992:110-121.
- Altıntaş, H. (2003). Türk Siyasal Sisteminde Siyasal Partiler Ve Kentleşmenin Kutuplaşma Sürecine Etkileri. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (5), 1–31.
- Altonji, J. G. and Blank, R. M., (1999). Race And Gender İn Labor Markets. In O. Ashenfelter, D. Card (Eds.), *Handbook Of Labor Economics Vol. 3C*, pp. 3144–3259. New York: Elsevier.
- Argon, T. ve Eren, A. (2004). İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Arıkan, R. (2000). Araştırma Teknikleri ve Rapor Yazma. (3. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aronson, E. and Wilson, T.D. (1997). *Social Psychology*. London: Addison Wesley Longman Inc.
- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi. (1950). İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerinin Korunmasına İlişkin Sözleşme. Roma, 4.11.1950. web: <http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/aihs01.html> 20.03.2009 tarihinde alınmıştır.
- Blackaby D.H. , Murphy P.D. and O'Leary N.C. (2008). Employment discrimination in Northern Ireland and the Good Friday Agreement. *Economic Letters*, (99), 282-285.
- Boroah, V. K. (1999). Is There A Penalty To Being A Catholic İn Northern Ireland: An Econometric Analysis Of The Relationship Between Religious Belief And Occupational Success. *European Journal of Political Economy*, Vol. 15, 163–192.
- Canman, D. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Yargı Basım Yayım.
- Cascio, W.F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: the McGraw-Hill Companies Inc.
- Charles, M., and Grusky, D. B. (2005). *Occupational Ghettos. The Worldwide Segregation Of Women*. California :Stanford University Press.
- Chiteji, N. S. and Hamilton, D. (2002). Family Connections And The Black-White Wealth Gap Among Middle Class Families. *Review of Black Political Economy*.
- Cleveland, J.N. , Vescio, T. K. and Farrel, J. L. B. (2005). *Gender Discrimination in Organizations*. Edited by: R.L. Dipboye and A. Colella, *Discrimination at Work: The Psychological and Organizational Bases*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.
- Cromwell, J. (1997). Cultural Discrimination: The Reasonable Accommodation Of Religion İn The Workplace. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 10(2), 155-72.
- Çam, E. (2002). *Siyaset Bilimine Giriş*. İstanbul: Der Yayınları.

- Daft, R. L. (1991). *Management*. Texas: The Dryden Press.
- Davison, H. K. and Burke, M. J. (2000). Sex Discrimination in Simulated Employment Contexts: A Meta-Analytic Investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 225-248.
- Duverger, M. (1975). *Siyaset Sosyolojisi*. (Çeviren: Şirin Tekeli). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Ferris, G. R. and King, T. R. (1992). The politics of age discrimination in organizations. *Journal of Business Ethics*, 11, 341-350.
- Gilbert, D. and Tsao, J. (2000) Exploring Chinese Cultural Influences And Hospitality Marketing Relationships, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 12, (1), 45–53.
- Goldsmith, A. H. , Sedo, S. , Darity, W. and Hamilton, D. (2004). The Labor Supply Consequences Of Perceptions Of Employer Discrimination During Search And On-The-Job: Integrating Neoclassical Theory And Cognitive Dissonance. *Journal of Economic Psychology*, 25 (2004) 15–39.
- Gouvier, W. D. , Jordan, S. S. and Mayville, S. (2003). Patterns of Discrimination in Hiring Job Applicants With Disabilities: The Role of Disability Type, Job Complexity, and Public Contact. *Rehabilitation Psychology*, Vol. 48, No. 3, 175–181.
- Gregory, R. F. (2001). *Age Discrimination in the American Workplace: Old at a Young Age*. New Jersey: Rutgers University Press.
- Grossman, R. J. (2005). The Under-Reported Impact Of Age Discrimination And Its Threat To Business Vitality. *Business Horizons*, V. 48, 71-78.
- Hamermesh, D. S. and Biddle, J. E. (1994) Beauty and the Labor Market. *The American Economic Review*, Vol. 84, No: 5, (Dec.), s. 1174-1175.
- Hayes, D. K. and Ninemeier, J. D. (2009). *Human Resources Management in the Hospitality Industry*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Holmes, E. (2005). Anti-Discrimination Rights Without Equality. *The Modern Law Review*, Vol. 68, No 2, 175–194.
- ILO (International Labour Organization). (1958). 111 Sayılı Sözleşme. web: http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_111.htm 02.04.2010 tarihinde alınmıştır.
- ILO. (2006). Eliminating Discrimination in the Workplace. Ilo Help Desk No:5 web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_116342.pdf. 18.03. 2010 tarihinde alınmıştır.
- Jones, K. M. (2006). Is There Employment Discrimination Against the Disabled?. *Economics Letters*, 92, 32–37.
- Kandola, R. and Fullerton, J. (1998). *Diversity in Action: Managing the Mosaic*, 2nd ed. London: Institute of Personnel and Development.
- Kapani, M. (2000). *Politika Bilimine Giriş*. 12. Basım, Ankara: Bilgi Yayınevi.

- Karasar, N. (2008). Bilimsel Araştırma Yöntemi (Kavramlar-İlkeler-Teknikler). (Onsekizinci Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kawaguchi, D. (2007). A Market Test For Sex Discrimination: Evidence From Japanese Firm-Level Panel Data. *International Journal of Industrial Organization*, (25), 441–460.
- Kuzey İrlanda Eşitlik Komisyonu. (2004). Religious Belief and Political Opinion Discrimination Law in Northern Ireland - A Short Guide. Belfast: The Equality Commission for Northern Ireland Equality House.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı (2007) Turizm Belgeli Tesis İstatistikleri, 2006. Kültür ve Turizm Bakanlığı Yatırım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü Araştırma ve Değerlendirme Daire Başkanlığı.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı (2008) Turizm Belgeli Tesis İstatistikleri, 2007. Kültür ve Turizm Bakanlığı Yatırım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü Araştırma ve Değerlendirme Daire Başkanlığı.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı (2009), Turizm Belgeli Tesis İstatistikleri, 2008, Kültür ve Turizm Bakanlığı Yatırım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü Araştırma ve Değerlendirme Daire Başkanlığı.
- Lahti, J. I. , Liebkind, K. and Perhoniemi, R. (2007). Perceived Ethnic Discrimination At Work And Well-Being Of Immigrants In Finland: The Moderating Role Of Employment Status And Work-Specific Group-Level Control Beliefs. *International Journal of Intercultural Relations*, V.31, 223–242.
- Lazaradis, G. and Wickens, E. (1999). ``US" And The ``OTHERS" Ethnic Minorities in Greece. *Annals of Tourism Research*, V. 26, No.3, 632-655.
- Leopold, J. , Harris, L. and Watson, T. (2005). The Strategic Managing of Human Resources. England: Pearson Education Limited.
- Mathis, L.R. and Jackson, H.J. (2000). Human Resources Management. (Ninth Edition). USA: South Western College Publishing.
- Mayatürk, E. (2006). Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mccourt, W. and Eldridge, D. (2003). Global Human Resource Management: Managing People in Developing and Transitional Countries, USA: Edward Elgar Publishing.
- McNair, S. and Flynn, M. (2007). Managing an ageing workforce in hospitality: A report for employers. web: <http://www.dwp.gov.uk/docs/man-age-hospitality-v4.pdf> 10.04.2010 tarihinde alınmıştır.
- Mohsin, A. (2005). Discrimination. Abraham Pizam (Editor). *International Encyclopedia Of Hospitality Management*. Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Mullins, R. (2006). No Dogs No Females. *Youth Matters, China Today*, Ekim sayısı, 50–51.
- Özbudun, E. (2007). Türk Siyasal Hayatı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Özdamar, K. (2001). Paket Programlar ve İstatistiksel Veri Analizi (Çok Değişkenli Analizler). (Dördüncü Baskı). Eskişehir: Kaan Yayınları.
- Öztekin, A. (2003). Siyaset Bilimine Giriş. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Perry, E. L. and Finkelstein, L. M. (1999). Toward A Broader View Of Age Discrimination In Employment-Related Decisions: A Joint Consideration Of Organizational Factors And Cognitive Processes. Human Resource Management Review, Volume 9, No 1, p. 21-49, by Elsevier Science Inc.
- Pogrebin, M. , Dodge, M. and Chatman, H. (2000). Reflections of African-American Women on their Careers in Urban Policing. Their Experiences of Racial and Sexual Discrimination. International Journal of the Sociology of Law, 28, 311-326.
- Rauch, J. (1995). Short Guys Finish Last. The Economist (December 23) web: http://www.jonathanrauch.com/jrauch_articles/2004/08/short_guys_fini.html 10.04.2010 tarihinde alınmıştır.
- Roehling, M. V. , Roehling, P. V. and Pichler, S. (2007). The Relationship Between Body Weight And Perceived Weight-Related Employment Discrimination: The Role Of Sex And Race. Journal of Vocational Behavior, (71), 300–318.
- Rutherford, D.G. (2002) Hotel Management and Operations, 3rd Edition. New York: John Wiley & Sons.
- Schumann, P. L. (2001). A Moral Principles Framework for Human Resource Management Ethics. Human Resource Management Review, 11, 93-111.
- Seymen Aytemiz, O. ve Bolat, T. (2005). Örgütlerde Bedensel ve Zihinsel Engelli İşgören Ayrımcılığı: Uygulamalı Etik Boyutuyla Bir Değerlendirme. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi, Sayı:23, Yıl:11 Ocak, Cilt:6, 35-45.
- Shaffer, M. A. , Joplin, J. R. W. , Bell, M. P. , Lau, T. and Oguz, C. (2000). Gender Discrimination and Job-Related Outcomes: A Cross-Cultural Comparison of Working Women in the United States and China. Journal of Vocational Behavior (57), 395–427.
- Sharif, I. A. (2010). Does political competition lessen ethnic discrimination? Evidence from Sri Lanka. Journal of Development Economics, 2010. web: www.elsevier.com/locate/devec. 15.04.2010 tarihinde alınmıştır.
- Sincoff, Z. M. , Slonaker, M. W. and Wendt, C. A. (2006). Retaliation: The Form Of 21st Century Employment Discrimination. Business Horizons, 49, 443-450.
- Stevens, B. (2001). Hospitality Ethics: Responses from Human Resource Directors and Students to Seven Ethical Scenarios. Journal of Business Ethics (30), 233–242.
- The Cook County Illinois (2008). Shakman Decree Unlawful Political Discrimination. Cook County Training Presentation Offices of the Cook County Board President. web: http://www.cookcountygov.com/taxonomy/Human%20Resources/Public%20Information/cc_HR_ShakmanTraining.pdf. 18.01.2010 tarihinde alınmıştır.

- The Management Centre (2008). Çeşitliliği Etkileyen Politikalar Raporu (Kasım). Lefkoşa. web: http://www.mc-med.eu/Resources/Our_Publications/Tr/Reports.htm. 22 Ekim 2009'da alınmıştır.
- Tomei, M. (2003). Discrimination and Equality at Work: A review of the Concepts. *International Labour Review*, 4:401-418.
- Turizm Bakanlığı (1989). Otelcilik ve Turizm Endüstrisinde İşgücü Araştırması. Ankara: Turizm Bakanlığı Yayınları.
- Turpçu, M. (2004). Avrupa Birliği Hukukunda İş Yerinde Ayrımcılık. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tutum, C. (1979). Personel Yönetimi. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayın No:179, Doğan Basımevi.
- UN (Birleşmiş Milletler), (1948). Universal Declaration of Human Rights. web:<http://www.un.org/Overview/rights.html> 20.03.2009 tarihinde alınmıştır.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi. (2. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission. (1964). The Civil Rights Act. web: <http://www.eeoc.gov> 10 Ekim 2009 tarihinde alınmıştır.
- Vickers, L. (2008). Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace. Portland: Hart Publishing.
- Warr, P. (1994). Age and employment. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Eds.), *Handbook Of Industrial And Organizational Psychology* (Vol. 4, pp. 485-550). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- West, D. M. , Dye, N. A. and McMahon, T. B. (2006). Epilepsy and workplace discrimination: Population characteristics and trends. *Epilepsy & Behavior*, 9, 101–105.
- Woods, R. H. and Kavanaugh, R.R. (1994). Gender Discrimination And Sexual Harassment. *The Cornell H.R.A Quarterly*. New York: XXXV, 1:16-22.
- Yayla, A. (2002). Siyaset Teorisine Giriş. (2. Baskı). Ankara: Liberte Yayınları.
- Yeşiltaş, M. ve Temizkan, R. (2009). İş Başvuru Formlarında Ayrımcılık: Akdeniz Bölgesi Otellerinin İş Başvuru Formlarının İçerik Analizi. 10.Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı, Ankara: Detay Yayınları.
- Yılmaz, A. (1994). Etnik Ayrımcılık. (Birinci Basım). Ankara: Vadi Yayınları.
- 2831 sayılı Sendikalar Kanunu. web: <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/609.html> 20.03.2009 tarihinde alınmıştır.

Political Discrimination In The Process Of Employee Recruitment and Work Life in the Organization: A Study at Hotel Establishments

Mehmet YEŞİLTAŞ
Gazi University
ymehmet@gazi.edu.tr

Ömer Emre ARSLAN
Sinop University
omeremrearslan@gmail.com

Rahman TEMİZKAN
Osmangazi University
rahmantemizkan@hotmail.com

Introduction

The term “discrimination in employment” entails threatening people differently because of certain characteristics, such as race, color, sex, religion or political opinion, which results in and reinforces inequalities (ILO, 1958). Discrimination at work denies opportunities for individual and robs societies of what those people can and could contribute. Hundreds of millions of people suffer from discrimination in the world of work. This not only violates a most basic human right but has wider social and economic consequences discrimination stifles opportunities, wasting human talents needed for economic progress, and accentuates social tensions and inequalities. Unemployment of qualified people who have relevant qualifications to fill the job under color of their characteristics which are not related with job and performance is an important barrier to achieve sustainable development. There is a great amount of literature on discrimination in employment. Some of these studies have focused on “discrimination in work life process” (Mayatürk, 2006; Pogrebin, Dodge and Chatman, 2000; Grossman, 2005; Woods and Kavanaugh, 1994; Rauch, 1995; Warr, 1994; Lazaradis and Wickens, 1999) while others are about discrimination in “employee selection process” (Lahti, Liebkind and Perhoniemi, 2007; Shaffer, Joplin, Bell, Lau and Oguz, 2000; Mullins, 2006; Charles and Grusky, 2005; Schumann, 2001; Hamermesh and Biddle, 1994; Daft, 1991; Becker, 1971). The studies have displayed that discrimination in employment can be observed based on characteristics which are acquired inherently or subsequently such as race, color, gender, religion, age, disability and political view. Whether political view is a subsequently acquired characteristic of a person, he or she can not be discriminated based on political view.

According to the European Convention of Human Rights (1950), Convention 111 on Discrimination of International Labor Organization (1958) and Universal declaration of human rights by United Nations, no distinction shall be made on the basis on political or other opinion which a person has. 10th article of 1982 Constitution of Republic of Turkey has declared that before the jurisdiction everyone has an absolute equality on the basis of political view.

Tourism sector has a great diversity. Age, gender, mental and physical abilities, race, religion and other characteristics are being evaluated in the scope of diversity management. Because of the fact that people having different characteristics work in tourism sector, It should be mentioned that there may be discrimination in the tourism sector. Most of the employees of accommodation establishment of tourism sector are

young people and most of them are women (McNair and Flynn, 2007:4-22). This evidence has brought about the idea of there is discrimination in the sector. The finding of the research by Yeşiltaş and Temizkan (2009:8) shows that the questions on the job application forms of a great part of accommodation establishments in Türkiye include direct or indirect discriminatory contents. It has been seen that the most of the human resources administrators of accommodation establishments in Türkiye have supported discriminatory data request on the job application forms. It is disputable that the reason of the situation is whether they have intentionally shown discriminative attitudes or they haven't got sufficient information about actual anti-discrimination legislations.

On the basis of aforementioned examples this study has been focused on the discrimination based on political opinion of employees in tourism sector.

The study aims to find out

- the perceptions of workers and administrators on the issue of whether discrimination based on political opinions has been made or not along the both processes of employee selection and work life.
- whether there are meaningful differences between the perceptions of workers and administrators on the issue of discrimination based on political opinions along the processes.

Methodology

The study was conducted in two steps. The first step of the research was the secondary data collection by literature. Selected data have been used to develop of survey questionnaire. In the second step, primary data have been collected by questionnaire. The sample of this study is composed of administrators and workers of 4 and 5 star hotels in Ankara the capital city of Turkey. Random sampling method has been used in the study. Within this scope, a questionnaire was administered to 407 employees and 108 managers in Ankara at 4 and 5 star hotels. The characteristics of the participants have been analyzed through frequency and percentage distributions. Besides, the opinions of the participants on the statements, in the second part of the questionnaire were analyzed through arithmetic average and standard deviation. In order to find out whether the opinions about political discrimination of the employees and the managers differ significantly in terms of the process of recruitment and the organizational life and to find out whether there is political discrimination during the process of recruitment and in the organizational environment differ in demographic features and organization-related features t-Test and for independent samples for more than two groups variance analysis was employed.

Conclusion and Recommendation

It is sure that illegal discrimination may occur in accommodation establishments specifically in hotel establishments. The study results show that although the perceptions of employees and administrators are not so strong, discrimination on the basis of political opinion has taken place in their selection (recruitment) and work life processes. It should be taken in to consideration that declaring perceptions about intangible concepts like political discrimination is so difficult. The level of consciousness of administrators and workers on the discrimination issue is one of the

determiners of the answers to the questionnaire. Additionally, observability and measurability political discrimination has been also standing as another difficulty. Therefore, participants' perceptions about political discrimination may have not been so strong.

It may be suggested that administrators of the hotel establishments should be improved against the discrimination crime. Job analysis and job definitions play the key role for determining the criteria of employees. Hotel establishments should conduct job analysis and recruit the people which are appropriate to these job definitions originated from the analysis.