



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Gamze GÜN

TURİZM İŞLETMELERİ KAT HİZMETLERİ DEPARTMANINDA ÇALIŞAN
KADINLARIN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE YÖNELİK GÖRÜŞLERİNİN
BELİRLENMESİ: ANTALYA ÖRNEĞİ

Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2023



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Gamze GÜN

TURİZM İŞLETMELERİ KAT HİZMETLERİ DEPARTMANINDA ÇALIŞAN
KADINLARIN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE YÖNELİK GÖRÜŞLERİNİN
BELİRLENMESİ: ANTALYA ÖRNEĞİ

Danışman

Prof. Dr. Nedim YÜZBAŞIOĞLU

Turizm Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2023

T.C.
Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

.....'in bu çalışması, jürimiz tarafından Anabilim Dalı
Tezli Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : [Doç. Dr. Yunus] (İmza)

Üye (Danışman) : [Prof. Dr. Nedim YÜZBAŞIOĞLU] (İmza)

Üye : [Doç. Dr. Murad Alpaslan KASALAK] (İmza)

Tez Başlığı:

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

Tez Savunma Tarihi :/....../202...

Mezuniyet Tarihi : 23/03/2023

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “TURİZM İŞLETMELERİ KAT HİZMETLERİ DEPARTMANINDA ÇALIŞAN KADINLARIN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE YÖNELİK GÖRÜŞLERİNİN BELİRLENMESİ: ANTALYA ÖRNEĞİ” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

(İmza)

Gamze GÜN



06 / 03 / 2023

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU BEYAN BELGESİ

Öğrenci Bilgileri	
Adı-Soyadı	Gamze GÜN
Öğrenci Numarası	20195203002
Anabilim Dalı	Turizm İşletmeciliği
Programı	Turizm İşletmeciliği
Danışman Öğretim Üyesi Bilgileri	
Unvanı, Adı-Soyadı	Prof. Dr. Nedim YÜZBAŞIOĞLU
Yüksek Lisans Tez Başlığı	Turizm İşletmeleri Kat Hizmetleri Departmanında Çalışan Kadınların Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi: Antalya Örneği
Turnitin Bilgileri	
Ödev Numarası	2030104332
Rapor Tarihi	06/03/2023
Benzerlik Oranı	Alıntılar hariç: %15 Alıntılar dahil: %16
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE, Yukarıda bilgileri bulunan öğrenciye ait tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 39 sayfalık kısmına ilişkin olarak Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarında belirlenen filtrelemeler uygulanarak yukarıdaki detayları verilen ve ekte sunulan rapor alınmıştır. Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir: (X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylarım. () Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esaslarında öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.	
Gerekçe:	
Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlere uygun olarak tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.	
Danışman Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nedim YÜZBAŞIOĞLU İmza	

İÇİNDEKİLER

TABLOLAR LİSTESİ	iii
KISALTMALAR LİSTESİ	iv
ÖZET	v
SUMMARY	vi
ÖNSÖZ	vii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET VE KADIN

1.1. Toplumsal Cinsiyet.....	2
1.2. Toplumsal Cinsiyet Roller.....	4
1.3. Toplumsal Cinsiyet Kuramları	5
1.3.1. Psikanalitik Kuram	5
1.3.3. Biyolojik Kuram	6
1.4. Kadının Kadın Olma Süreci: Feminizm	7
1.4.1. Birinci Dalga Feminizm (19. yüzyıl sonu – 1960)	8
1.4.2. İkinci Dalga Feminizm (1960-1980)	9
1.4.3. Üçüncü Dalga Feminizm (1980-Günümüz)	11
1.4.4. Neden Hala Feminizm?	12

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER VE KADIN

2.1. Kariyer	14
2.2. Kadınların Kariyer Engelleri	15
2.2.1. İstihdam	15
2.2.2. Cam Tavan Sendromu	17
2.2.3. Kraliçe Arı Sendromu	19
2.3. Turizm ve Kadın	19

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TURİZM İŞLETMELERİ KAT HİZMETLERİ DEPARTMANINDA ÇALIŞAN KADINLARIN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE YÖNELİK GÖRÜŞLERİNİN BELİRLENMESİ: ANTALYA ÖRNEĞİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	22
3.2. Araştırmanın Yöntemi	23
3.3. Örneklem	23
3.4. Ölçüm Aracı	23
3.4.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeği (TCEÖ).....	23
3.5. Bulgular	24
3.5.1. Verilerin Normal Dağılımına İlişkin Analizler.....	24
3.5.2. Ölçek İfadeleri için Kayıp Veri Analizi.....	24
3.5.3. Demografik Değişkenler İçin Frekans Analizleri	26
3.5.4. One-Way ANOVA Analizleri	27
3.5.5. Tanımlayıcı Analizler	30
TARTIŞMA VE SONUÇ	32
KAYNAKÇA.....	34
EK 1- ANKET FORMU	40
Ö Z G E Ç M İ Ş	41

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1 Küresel Cinsiyet Farkı Endeksi.....	13
Tablo 2.1 Dünya Geneline İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı (2019).....	15
Tablo 2.2 Ulusal Eğitim İstatistikleri.....	16
Tablo 2.3 Turizm Sektörü Ana Hizmet Kategorileri İşgücü Miktarı, 2016	20
Tablo 2.4 Turizm Sektöründe İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı (AB-28)	20
Tablo 2.5 Dünya Geneline İstihdamın Sektörel Dağılımı (2019).....	21
Tablo 3.1 Verilerin Normal Dağılımına İlişkin Analizlerin Sonuçları.....	24
Tablo 3.2 Kayıp Veri Analizi	25
Tablo 3.3 EM Means Analizi	25
Tablo 3.4 Kayıp Değerlere Atanan Değerler	25
Tablo 3.5 Yaş Değişkeni İçin Frekans Analizi.....	26
Tablo 3.6 Eğitim Durumu Değişkeni İçin Frekans Analizi.....	26
Tablo 3.7 Sektörde Çalışma Süresi Değişkeni İçin Frekans Analizi	27
Tablo 3.8 Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans Analizi.....	27
Tablo 3.9 Eğitim Seviyesi Değişkeni ile EÜGA ve KEBKA Boyutlarının ANOVA Analizi ..	28
Tablo 3.10 Varyansların Homojenliği Testi (Test of Homogeneity of Variances)	28
Tablo 3.11 Medeni Durum Değişkeni ile EÜGA ve KEBKA Boyutlarının ANOVA Analizi ..	28
Tablo 3.12 Varyansların Homojenliği Testi (Test of Homogeneity of Variances)	28
Tablo 3.13 Sektörde Çalışma Süresi Değişkeni ile EÜGA ve KEBKA Boyutlarının ANOVA Analizi	29
Tablo 3.14 Varyansların Homojenliği Testi (Test of Homogeneity of Variances)	29
Tablo 3.15 Yaş Değişkeni ile EÜGA ve KEBKA Boyutlarının ANOVA Analizi.....	29
Tablo 3.16 Varyansların Homojenliği Testi (Test of Homogeneity of Variances)	29
Tablo 3.17 Eğitim Seviyesine Göre Tanımlayıcı Analizler.....	30
Tablo 3.18 Medeni Duruma Göre Tanımlayıcı Analizler	30
Tablo 3.19 Sektörde Çalışma Süresine Göre Tanımlayıcı Analizler.....	31
Tablo 3.20 Yaş Değişkenine Göre Tanımlayıcı Analizler.....	31

KISALTMALAR LİSTESİ

Akt.	: Aktaran
ANOVA	: Analysis of Variance (Varyans Analizi)
BM	: Birleşmiş Milletler
EÜGA	: Erkeği Üstün Gören Anlayış
ILO	: International Labour Organization
KEBKA	: Kadını Erkeğe Bağımlı Kılan Anlayış
TCEÖ	: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeği
Vd.	: Ve diğerleri



ÖZET

Tarih boyunca kadınlar, birey olabilme ve birey olarak kabul edilebilme konusunda çeşitli sorunlarla karşılaşmışlardır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin iş yaşamına yansımaları sonucu, kadınların iş bulma alanları giderek daralmış fakat turizmin gelişmesiyle birlikte toplumun kadına biçtiği role uygun iş alanları da açılmıştır. Özellikle de kat hizmetleri alanı kadınların rahat iş bulabileceği bir fırsat alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna koşut olarak; kadınlara uygun iş gücünün ve emeğin yoğun olduğu bir sektör olan turizmde; kadın çalışan sayısının oldukça yüksek olduğu gözlenmektedir. Turizmde çalışan kadınlar ağırlıklı olarak ön büro ve kat hizmetleri departmanlarında çalışmaktadır. Bu bağlamdaki araştırmanın temel amacı; kat hizmetleri departmanında çalışan kadınların demografik özelliklere göre, toplumsal cinsiyet algılarında fark olup olmadığını tespit etmektir. Araştırma kapsamındaki veriler Belek ve Kundu bölgelerinden toplanmıştır. Toplanan 220 anket, demografik değişkenlere göre analiz edilmiştir. Betimleyici analizlerin yanı sıra çalışmada Tek Yönlü Varyans analizleri de yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre, eğitim düzeyi düşük olan katılımcılar ile evli katılımcıların erkeği üstün gören bir anlayışa sahip olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın, Turizm, Feminizm, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kat Hizmetleri

SUMMARY
WOMEN EMPLOYEES IN HOUSEKEEPING DEPARTMENT OF TOURISM
ENTERPRISES, DETERMINING THEIR OPINIONS ON GENDER
EQUALITY: ANTALYA CASE

Women throughout history; They faced various problems in terms of being an individual and being accepted as an individual. As a result of the reflection of gender inequality on business life, women's employment opportunities have gradually narrowed, but with the development of tourism, business areas suitable for the role that society has assigned to women have also been opened. In particular, the housekeeping area emerges as an opportunity area where women can find a job easily. In parallel with this; In tourism, which is a sector suitable for women and where labor is intense; It is observed that the number of female employees is quite high. Women working in tourism mainly work in the front office and housekeeping departments. The main purpose of the research in this context; The aim is to determine whether there is a difference in gender perceptions of women working in the housekeeping department according to their demographic characteristics. The data within the scope of the research were collected from Belek and Kundu regions. The 220 collected questionnaires were analyzed according to demographic variables. In addition to descriptive analyses, one-way analyzes of variance were also performed in the study. According to the results of the analysis, it has been determined that the participants with low education level and the married participants have an understanding that sees men as superior.

Keywords: Women, Tourism, Feminism, Gender Equality, Housekeeping

ÖNSÖZ

‘Kadınların darağacına çıkma hakkı varsa, kürsüye çıkma hakkı da olmalı.’

- Olympe de Gouges

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve vesayet prangasından kurtulup benliğiyle var olma mücadelesi vermiş kadın, erkek, LGBT+ bireyler ve yaşam hakkı elinden alınmış tüm canlılar için...

Gamze GÜN

Antalya, 2023



GİRİŞ

‘Kadın doğulmaz, kadın olunur.’

- Simone de Beauvoir

Simone de Beauvoir, *‘Kadın doğulmaz, kadın olunur.’* sözü ile biyolojik cinsiyetimizin yanı sıra toplumsal cinsiyetimizin yani belirli bir toplumun kişilere atamış oldukları cinsiyetten söz etmektedir. Toplum içerisinde kadın ve erkeğe farklı roller verilmiştir. Toplum, vermiş olduğu bu rolleri kadın ve erkeğin yerine getirmesini beklemektedir. Ataerkil toplumlarda bu roller genel olarak erkeğin üstün kadının ise ‘öteki’ olduğu rollerdir. Toplumun ataerkil yapıda olmasının temel sebebi verilmiş olan rollerdir. Toplumsal hayatın değişmesiyle beraber kadının konumu da değişmiştir. Kadın evde çocuk bakımından sorumlu kişi olmaktan çıkmış çalışan ve iş gücü piyasasına katkı sağlayan biri haline dönüşmüştür. Kadının çalışma hayatına girmesi ile erkek egemen iş dünyasında dengeler değişmeye başlamıştır. Bununla birlikte kadınların iş yaşamlarında çeşitli sorunlarla karşılaştıkları yadsınamaz bir gerçeklik olarak durmaktadır (Tekin, 2017). Çoğunlukla bu sorunlar toplumsal cinsiyet ile ilgilidir. (Tekin, 2017). Toplumsal cinsiyetin iş yaşamasına yansımaları sonucu kadınların iş bulma alanları giderek daralmış fakat turizmin gelişmesiyle birlikte toplumun kadına biçtiği role uygun iş alanları da açılmıştır. Özellikle de kat hizmetleri alanı kadınların rahat iş bulabileceği bir fırsat alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna koşut olarak, emek yoğun bir sektör olan turizmde kadın çalışan sayısının oldukça yüksek olması gözlenmektedir. Turizmde çalışan kadınlar ağırlıklı olarak önbüro ve kat hizmetleri departmanlarında çalışmaktadır.

Bu tez çalışması üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde toplumsal cinsiyet ve kadın konusunun kavramsal olarak daha iyi anlaşılabilmesi için detaylı bir şekilde açıklanacak olup toplumsal cinsiyet kuramlarından bahsedilecektir. İkinci bölümde toplumsal cinsiyet alt yapısı ile kariyer ve kadın başlıklarından oluşacaktır. Bu bölümde, kariyer kavramı, kadın çalışanların kariyer engelleri ve turizm işletmelerinde kadın konuları ele alınacaktır. Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde, araştırmanın önemi, hipotezler ve kullanılan yöntem açıklanacaktır. Yapılacak olan analizler sonucunda elde edilen bulgular sunulacaktır. Son olarak, bulgular literatüre bağlı kalınarak tartışılacak ve çıkarımlar yapılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET VE KADIN

1.1. Toplumsal Cinsiyet

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramlarını tam olarak açıklayabilmek için ilk olarak kimlik (identity) kavramının üzerinde durulması gerekmektedir. Kimlik, ben kimim, kendimi nasıl tanımlıyorum sorularına verilen cevaptır. Cinsiyet kimliği, bireyin kendisini kadın veya erkek olarak tanımlamasıdır (Berktaş, 2003). Cinsiyet, kadın ya da erkek olmanın biyolojik olarak ifade edilmesidir. Diğer bir deyişle, kişinin biyolojik cinsiyetine dayalı belirlenen demografik bir sınıftır (Dökmen, 2019). Türk Dil Kurumuna göre, bireye üreme işinde ayrı bir rol veren ve erkekle dişiği ayırt ettiren yaradılış özelliği olarak ifade edilmektedir.

‘Batılı söylemde cinsiyetimizin olabilmesi için bir bedene sahip olmamız değil, tersine, bedenimizin olabilmesi için bir cinsiyetimizin olması gerektiği anlaşıyor. Böylece Batılı söylemde toplumsal cinsiyet farklılaştırılmış bedenler üzerine yerleştirilen toplumsal kurgular dizisi iken, cinsiyet, bedenleri birbirinden farklılaştıran bir şey olarak anlaşıyor. Bu anlayış ise cinsiyet, cinsiyet farkı ve toplumsal cinsiyet konusunda yapılan kültürler arası karşılaştırmalı tahlillerde aydınlatıcı olmaktan çok uzak.’ (Monnre’den Akt. Bora, 2021).

Etnografik pek çok çalışmaya bakıldığında iki biyolojik cinsiyet ayrımında kadın ve erkek kategorilerinin evrensel bir temeli olmadığı ileri sürülür. Toplumsal cinsiyet nasıl ki kültürel anlamda çeşitleniyorsa cinsiyet farkları da toplumdan topluma değişkenlik gösterebilir. Örnek olarak, Nepal’de kadınlık ve erkeklik bütün insanlarda farklı derecelerde bulunduğu inancı vardır. Sonuç olarak bizlerin alışlagelen gibi katı bir ayrım olduğu söylenemez. Her iki cinsiyet de var olmanın bir parçasıdır (Dökmen, 2019). Toplumsal cinsiyet, toplumun ve kültürün bireylere attığı, belirlediği, yüklediği anlamlar bütünüdür. Bu kavram ilk kez, Ann Oakley tarafından 1972’de kullanılmıştır. Ann Oakley, toplumsal cinsiyet ile biyolojik cinsiyet arasında önemli ölçüde farklar olduğunu ve bu iki kavramı açıklarken toplum faktörünün görmezden gelinmemesi gerektiğinin altını çizmiştir (Erbaydar, 2018).

Yaşamın daha ilk yıllarından itibaren bireyleri takip eden toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyet temeline dayanır. Biyolojik cinsiyet merkezli bu bakış bireylerin anlayış, düşünüş ve yaşayış dünyasını oluşturur. Toplumsal bir kategori olmakla birlikte, bireyi kadınsı ya da erkeksi olarak karakterize etmektedir (Vatandaş, 2007). Toplumsal cinsiyet çerçevesinde belirlenmiş roller, toplumun tüm damarlarına yayılmış ve gündelik yaşamın her alanında

karşımıza çıkmaktadır. Kadın ve erkek toplumdan kendi cinsiyetinden ne beklediğini anlamaya ve öğrenmeye çalışır. Çizginin dışında kalmak istemeyen bireyler, kendisinden beklenen rolleri kabul etmekte ve bunlara uygun şekilde yaşamını sürdürmektedir (Money, 1995).

Toplum tarafından bireylere sosyokültürel olarak uygun görülen davranış ve kişilik özellikleri doğduğu andan itibaren dayatılır. Toplum kadın ve erkeğe çeşitli roller belirlemiştir. Genel bir ifade ile toplumsal cinsiyet rolleri olarak tanımlanan kavram, kadınları ve erkekleri farklı iki çember içerisine almıştır. Bu çemberden çıkmak isteyen bireyler ise toplumsal baskılara maruz kalmıştır. Aynı zamanda bireylerin toplum tarafından dışlanmalarına neden olmuştur (Geçici vd., 2017). Toplum içerisinde, kadınlara daha pasif roller biçilmişken, erkeklere kendilerini gösterebilecekleri aktif roller uygun görülmektedir. Ev işleri ‘doğası gereği’ kadınların yaptığı bir iş iken, kamusal alanda ‘güçlü’ politika yapabilecek işlerin erkeklere verilmesi normal karşılanmaktadır. Kadın ister eğitilmiş ister eğitimsiz olsun evlendikten sonra çocuk doğurması, ev işleriyle ilgilenmesi; erkeğin ise evin geçimini sağlayan, çalışması gereken bir rol içerisinde olması uygun bir davranış olarak görülmektedir (Necipoğlu vd., 2021).

Toplumsal cinsiyet, doğuştan olmayan sonradan öğrenilen bir kavramdır. Bu öğreti ilk olarak ailede başlamaktadır. Sonrasında sosyal etkileşimle birlikte bireyler toplumsal cinsiyet rollerine uygun hayatlarına devam etmektedirler. Toplumsal cinsiyet kültürden kültüre farklılık gösterebileceği gibi zaman içerisinde değişimi de uğramaktadır. Toplumsal değişim cinsiyet rollerini, kadın ve erkeğe bakışı ve algılayışı büyük oranda etkilemektedir (Tekin, 2017). Butler’a (2008) göre, toplum ve beden arasında bir tamamlayıcılık söz konusudur. Beden toplumdan ayrı bir madde olarak düşünülemez, onunla koparmayacağı görünmez bir bağ vardır. Bedenin maddesel özelliklerini toplum inşa etmiştir. Delphy’e göre ise toplumsal cinsiyetin fiziksel bir temeli bulunmamakla birlikte toplumsal bir anlam ifade etmemektedir (Savran, 2004: 281).

Toplumsal cinsiyet etkileyen unsurlardan bir tanesi de din olgusudur. Din insan yaşamı üzerinde kapsayıcı bir rol oynamaktadır. Bu yüzden insan düşünüş ve davranışları açısından etkili olan kurallar bütünü olarak da tanımlanabilmektedir (Berktaş, 2014:8). İran ve Türkiye karşılaştırılarak yapılan bir araştırmada meslek seçimlerinde dinin etkisi olup olmadığı konusu irdelenmiştir. Araştırma sonucuna göre, katılımcıların %45,45’i meslek seçimi yaparken dinin etkili olduğunu belirtmiştir. Aynı zamanda araştırmaya katılan İranlıların %35,25’i dinin etkisinin olduğunu ifade etmişlerdir (Günlü vd., 2014:139). Din toplumlarına göre değişkenlik gösterebilmektedir. Dinin etkisiyle yönetilen toplumlarda temel

kurumsal ilişkiler bakımından önemli bir kurum olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla, evlenme işleri, doğum ve ölümlerin kayıt altına alınması, yardım, eğitim, siyaset gibi sosyal ve siyasal hizmetleri yerine getiren bir kurumdur. Bu nedenle bir toplumda toplumsal cinsiyetin oluşmasında dinin rolü oldukça büyüktür denilebilir (Lundberg,1975:151).

“Erkekler kadınlar üzerinde hâkimdirler. O sebeple ki, Allah onların kimini (erkekleri), kiminden (kadınlardan) üstün kılmıştır.” (Nisa Suresi: 34) ayetinden yola çıkarak İslam’da kadın erkek eşitliğinden söz edilmesi mümkün değildir. XIII. yüzyılda Aquinalı St. Thomas ise, kadınların erkekler için yardımcı olarak yaratıldığını ifade etmiş ve kadının görevinin yalnızca neslin devamını sağlama ile sınırlı olduğunu belirtmiştir. Ataerkil toplumlar erkeği üstün kadını aşağı görmekte ve kadın birey değil yalnızca nesnedir. Dolayısıyla kadın edilgen ve itaatkâr bir değer olmakla birlikte toplum kurallarını sorgulama açısından da pasifleştirilmektedir. Saadavi (1991:173-174) yapmış olduğu araştırmada, Arap toplumunda din ile ilişkisi olmayan uygulamaların olduğunu ancak din esas alınarak yapılmış gibi ortaya konmuş olduğu sonucuna ulaşmıştır. Saadavi’ye göre, Arapçada yer alan “Kadın” sözcüğü “fitne” sözcüğü ile neredeyse aynı anlama gelmektedir.

Toplumsal cinsiyet farklarının oluşmasında biyolojik faktör oldukça önemlidir. Farklılığın temel nedeni kadının doğurgan olmasıdır. Kadının anne olması çoğu toplumda kadını eve bağlamıştır. Erkekler de evin dışında yani kamusal alanda evin ihtiyaçları için çalışmıştır. Böyle bir iş bölümünün oluşması, ataerkil toplum yapısının oluşmasında etkili olmuş ve toplumsal cinsiyet farklılığının yaratılmasına ortam hazırlamıştır. Kadın ve erkek sayısal olarak eşit olsalar da temsil ettikleri alanlar farklılaşmıştır. Kadın kendini evde erkek ise kamusal alanda kendini ifade etmiştir (Oglesby ve Hill, 1993).

1.2. Toplumsal Cinsiyet Roller

Toplum, bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak için bir arada olan, aynı zamanda belli bir coğrafyada yaşayan ve ortak kültürü paylaşan insanların oluşturduğu birliktir. Toplumu oluşturan kişilerin yaklaşık olarak yarısı erkek, yarısı kadındır. Toplumsallaşma ise, bireyin kendini topluma ait hissederek kimlik edinme sürecini ifade eder. Bireylerin toplumun parçası olabilmesi için, o topluma uygun kimlik ve cinsiyet geliştirmesi gereklidir. Cinsiyet kalıpları bu toplumsallaşma sürecinde oluşmaktadır (Kaypak, 2013). Rol, genel bir ifadeyle kişilerden beklenen davranışı gerçekleştirme olarak ifade edilir. Ağırlıklı olarak toplumsal cinsiyet rolü iki cinsiyet üzerinden tartışılır. Bunlar, erkek rolü ve kadın rolüdür. Farklı araştırmalarda rol kavramı yaş ve cinsiyet açısından tartışılmıştır. Toplumun belirlemiş olduğu ve bireylerden

beklenen bu roller iki cinsiyet arasındaki sorumluluğu ve iş bölümünü de organize etmiştir (Evrin, 1972: 102).

Cinsiyet rolleri, bireylerin doğdukları andan itibaren kendileri için seçilmiş isim, kıyafet ve oyuncaklardan başlayan süreçtir. Çocuk için seçilmiş süreçte etkili olan en büyük faktör, toplumdur. Toplumun yapısı, kuralları, inançları, gelenek ve görenekleri gibi bir toplumu oluşturan tüm yapı taşları belirleyici rol oynamaktadır. Toplum bir çerçeve oluşturur ve her bireyin bu çerçeveye uygun yaşamasını bekler (Vatandaş, C. 2007). Toplum, kadın ve erkeğin rollerini keskin bir şekilde ayırmıştır. Ayrılan bu roller, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine neden olmuştur. Toplumun hiçbir alanında kadınlar ve erkekler eşit hakları paylaşmamışlardır. Hemen hemen 19. Yüzyıla kadar kadınların somut olarak herhangi bir hakları yoktu. Hem sosyal alanda hem ev içerisinde söz hakkı olmayan kadınların eşit haklar konusunda ilerlemesi epey yavaş olmuştur (Coote ve Gill, 1974:15-16).

1.3. Toplumsal Cinsiyet Kuramları

1.3.1. Psikanalitik Kuram

Psikanalitik kuram Sigmund Freud'un görüşlerini esas alan bir kuramdır. Bu kuram libido kavramına dayanmaktadır. Libido biyolojik aynı zamanda toplumsal cinsiyeti kontrol eden temeli biyolojik olan cinsel bir enerjidir. Sigmund Freud, libidoyu erkek cinsel organına öncelik vererek açıklamıştır. Freud'a göre, her birey doğuştan biseksüeldir ancak sonrasında biyolojik yapısına göre toplumsal cinsiyet kimliği oluşturmaktadır. (Dusek, 1987). Sigmund Freud 'biyoloji kaderdir' fikri nedeniyle bazı feminist camiadan tepki toplamıştır. Aynı zamanda Freud'un teorisinin deneysel bir temelini olmayışı ve önsezilerin denenmesinin güçlüğünden kaynaklı oluşu da ayrı bir tartışma konusudur (Golombok ve Fivush, 1996).

Psikanalitik kurama göre, toplumsal cinsiyetin oluşumunda üç dönem vardır. Bunlar, oral ve anal dönem, faillik dönemi ve son olarak ödipal dönemleri içermektedir (Fast, 1993). Birinci dönemde, erkek çocuklar erkek anatomisine sahip olarak başlarken kız çocukları iki cinsiyetlidir. Dişilik organı için vajina erkeklik organı için ise klitorisler vardır. Bakıldığında bu dönemde, kız ve erkek çocuklarının cinsiyetleri erkek, toplumsal cinsiyetleri de erkeksidir. İkinci dönem olarak bilinen faillik döneminde ise, çocuklar kadın ve erkekler arasında farklılıklar olduğunu anlamaya başlar. Yaklaşık olarak 5 yaşına kadar da cinsel kimlikleri oluşur. Üçüncü dönem olan ödipal dönemde, erkek çocukların babalarıyla olan rekabeti çözüme kavuşur ve ahlaki yargılamanın kaynağını oluşturan süperegö gelişir. Kız çocuklarının penisi olmadığı için babalarıyla herhangi bir rekabet içine girmemişlerdir. Bu yüzden erkekte olduğu gibi süperegöleri gelişmemiştir. Bu yüzden Sigmund Freud'a göre,

kadınlar hem ahlaki bakımdan hem de cinsel olarak erkeklerden üstün değillerdir (Dökmen, 2010).

1.3.2. Toplumsal Cinsiyet Şema Kuramı

Toplumsal Cinsiyet Şema Kuramını Sandra Lipsitz Bem ortaya atmıştır. Bem'e göre, büyümekte olan çocuk, toplumda kadınlık ve erkeklik tanımını öğrenir (Bem, 1981). Bazı toplumlarda fiziksel farklılıklara, iş bölümüne, kişilerin davranış biçimleriyle ilişkilendirilmektedir. Şema kodlanabilen bir özelliğe sahip olduğu için öğrenmesi algılanması oldukça kolaydır (Butler, 2008).

Toplumsal Cinsiyet Şema Kuramına göre, toplumsal cinsiyet rolleriyle ilgili olan şemalar kadınsı (feminen) ve erkeksi (maskülen) olarak gruplandırılmıştır. Bireylerin bu ayırımdan birinde olup olmadıklarının anlaşılmasını sağlayan dört farklı grup oluşturulmuştur. Bunlar; kadınsı (feminine): kadınsı özellikleri erkeksi özelliklerine göre baskın olanlar, erkeksi (masculine): erkeksi özellikleri kadınsı özelliklerine göre baskın olanlar, androjen (androgyn): hem erkeksi hem kadınsı özellikleri aynı ve yüksek düzeyde olanlar, belirsiz (undifferentiated): hem erkeksi hem kadınsı özellikleri aynı ve düşük düzeyde olanlardır (Bem, 1974).

Toplumsal Cinsiyet Şeması yaygın olarak kullanılmaktadır. Bunun temel sebebi toplumun yalnızca iki cinsiyet varlığını kabul etmesidir. Toplumsal Cinsiyet Şeması kadın ve erkek özelliklerinin algılanmasında oluşturulan çerçeveyi belirler. Örneğin, 'narin' ve 'zarif' gibi özellikler kadınsı kategoride yer alırken, 'güçlü' ve 'aslan' gibi özellikler erkeksi kategori çatısı altındadır (Butler, 2008).

1.3.3. Biyolojik Kuram

Tarih boyunca kadın ve erkek arasındaki farklara ilişkin çeşitli açıklamalar yapılmıştır. Farkların genel kaynağı kadın ve erkeğin üstlendiği rollerdir. Kadının çocuk doğuruyor olabilmesiyle erkeğin doğuramıyor olması üstlenilen bu rolleri farklılaştıran önemli bir ayırımdır. Üremeye birlikte erkekler dış çevreden gelebilecek zararlara karşı mücadele ederken kadın ise ev işleriyle ilgilenmiştir. Bu şekilde başlayan cinsiyet rolleri benzer oranda devam etse de zaman içerisinde değişime uğramıştır (Chaffins vd.,1995 ve Doreen, 2002).

Yakın tarihte, bir erkeğin mimarlıkta, mühendislikte yani sayısal bilgi gerektiren mesleklerde başarılı oldukları, bunun sebebi olarak ise erkeklik hormonunun ve beyin performansının erkeklerde daha üstün oluşu ile ilişkilendirilmiştir. Böyle bakıldığında biyolojik olarak erkekler kadınlara göre daha üstün ve başarılıdır (Dökmen, 2019). Beyin

yapısının incelenmesi ardından yapılan araştırmalarda, kadınların beyin hemisferlerinin bilişsel işlevlerde özelleşmeleri az olmasından dolayı bilişsel performanslarının erkeklere nazaran daha zayıf olduğu ortaya atılmıştır (Levly,1972; Star, 1979; akt, Nielsen, 1990). Farklı bir araştırmada ise, beyin yapısından kaynaklı olarak, erkeklerin sayısal alanlarda kadınların ise sözel alanlarda yetenekli olduğu ortaya çıkmıştır. Daha rasyonel bir pencereden bakıldığında, kadın ile erkeğin bilişsel işlevlerde farklılık fazla değildir ancak araştırmacı cinsiyet kalıp yargılarının etkisinde kalıp araştırma yönünü farklı bir yöne çevirebilmektedir (Nielsen, 1990).

Kadın ve erkek doğuştan gelen özelliklerinden dolayı farklı zorluklarla yüzleşmiş ve bu sayede toplumsal rolleri birbirinden farklı biçimlerde gerçekleştirmektedir. Kadın ve erkek arasındaki fark biyolojik kökenlidir. Cinsiyetler arası yaşamı sürdürebilme şekli toplumsal olarak üstlendikleri roller ile belirlenmektedir (Buss, 1995: 164). Genel olarak biyolojik kuram cinsiyete bağlı olarak, üreme organları, hormonlar ve beyin yapısı gibi faktörlerle açıklanmaktadır. Biyolojik kuramda temel olan, döllenme kadın vücudunda gerçekleştiği için kadın edilgen ve güçsüz bir konumdadır. Kadın ve erkek fiziksel farklılığın yanı sıra psikolojik olarak da keskin çizgilerle ayrılmaktadır (Buss, 1995:165). Biyolojik kuramda hormonal aktivite ve davranış arasında bir köprü kurulur. Bu köprünün merkezinde ise hayvanlar üzerinde yapılan deneyler ve insanlar ile ilgili gözlemleri içermektedir. Örnek olarak, sıçanlar üzerinde yapılan deneyde hormonal değişikliklerin davranışlar üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Androjen (erkeklik hormonu) seviyesi arttırıldığında dişilerde kavga eğilimi, hadım edilince ise erkeklerde dişi çiftleşme pozisyonuna uygun değişiklikler meydana gelmiştir. Elbette hormonal değişimler her zaman aynı sonucu vermemektedir. Klinik bulgulara bakıldığında, doğum öncesi bebeğin erkek olmasına yarayan androjen hormonu seviyesinde sorunları olan kişilerden toplanmıştır. Sonuçlar incelendiğinde, androjen hormonu yüksek olduğu tespit edilen kız çocuklarında daha erkeksi davranışlar ortaya çıkmış ve bu kız çocuklarının ev dışı oyunları tercih ettikleri gözlemlenmiştir. Farklı bir araştırmada ise, hormonal seviyeye bağlı olarak belirlenen farklı özelliklerin ailelerin de etkisi olabileceği ifade edilmiştir (Dökmen, 2015: 49-50).

1.4. Kadının Kadın Olma Süreci: Feminizm

Feminizm, Latince 'kadın' anlamına gelmekte ve 'femina' kökünden türetilmiştir. Türk toplumunda 'Feminizm erkek düşmanlığı demektir.' algısı vardır. Ancak feminizm kesinlikle bu değildir. Feminizm en temel ifadeyle; kadınların zaten sahip olması gereken sosyal hak ve özgürlükleri kazanma mücadelesidir. Feminist teoriyi tek bir açıdan ele almak

doğru değildir. Çünkü kadınlara karşı toplumsal, ekonomik, politik ve pek çok konudan değersizleştirme politikası izlenmiştir. Tarihte yaşanan olaylar ve eşitsizlik gibi sorunlar farklı kadın hareketleri sonucunu doğurmuştur. Feminizm algısı, ilk defa 18. yüzyıl’ da ortaya çıkmış ve 1792’de yayınlanan Mary Wollstonecraft’ın “A Vindication of the Rights of Women” adlı eser ile literatüre girmiştir (Sevim, 2005:7-8).

“19. yüzyılda en önemli ahlaki tehdit, kölelikti. 20. yüzyıldaki totaliterlikti... Bu yüzyılda ise dünyanın her yerindeki kadın ve kız çocuklarının acımasızca örselenmesidir” (Donovan, 2015: 12). Donovan’ın belirttiği gibi 21. yüzyılın temel problemlerinden biri cinsiyet eşitsizliğidir. Son yüzyıldır yaşanan toplumsal değişmelere bakıldığında çalışma yaşamında çocuk sahibi olan kadınların sayısında artış görülmüştür. Bu artışla beraber kadın ve erkeklerin hem ev hem de iş yaşamlarında sorumluluklarında değişimler olmuştur. Meydana gelen bu değişimlere rağmen iş gücü piyasalarında kadın-erkek arasında eşitsizlik devam etmiştir. Kadınlar iş hayatında olsa bile ev işlerinin sorumluluğu yine kadınların üstünde kalmıştır. Sorumlulukları erkeğe göre daha fazla olan kadın kariyerine odaklanmada sorunlar yaşamıştır. Bu durumun önemli sonuçlarından biri ise, kadınların daha düşük ücretli ve düşük statülü işlerde çalışmak zorunda olmasıdır. Aynı zamanda kadınlar, nitelsiz işlerde çalışmak zorunda kaldığı için toplum tarafından daha değersiz görülmüştür (Özçatal, 2011: 22).

1.4.1. Birinci Dalga Feminizm (19. yüzyıl sonu – 1960)

Birinci dalga feminizmin başlıca savaşı, eğitim, oy ve mülkiyet hakkına dayanan toplumsal alanda eşit bir biçimde var olmaya çalışmaktır. Bu hareketin sonucunda ise 1893 yılında kadınlara Yenizelanda’da oy kullanma hakkı verilmiştir. Olympe de Gouges, kadınların giyotine gitmesinde erkeklerle eşit haklara sahip olması gerektiğini işaret ederek Kadın Hakları Bildirgesini yayınlamıştır. Kadınların kürsüde erkeklerle eşit olması ve bu doğrultuda adımlar atılmasını istemiştir. Ancak Gouges, eski rejimle bir bağı olmakla suçlanarak idam edilmiştir (Cain, 2013).

Birinci dalga feminist hareketin kökleri 18. Yüzyıla kadar dayanmaktadır. Liberal feminizm olarak adlandırılan bu hareket, liberal toplum kuramının temel taşları (vatandaşlık, eşit hak ve özgürlükler, fırsat eşitliği) kadınların özgürleşme yolunda önemli araçlar arasındadır. Liberal feminizm açısından, kadınlar erkeklerin sahip olduğu seçme seçilme, çalışma, eğitim gibi hakların ve fırsat eşitliğinden yoksun olmalarından dolayı eşit olmayan konumdadır. Bu durumun sonucu olarak, kadınlar evin içine, ikinci konuma mahkûm edilmiştir. Bakıldığında ilk dalga feminizmde kadınlar evin dışına, kamusal alana, temel hak ve özgürlükler olarak hümanist talepler için mücadele etmiştir. Kazanılan bazı haklara rağmen

kadınların ev içindeki konumları değişmemiş ve iş yerinde eşit olmayan muameleyle karşılaşmaya devam etmiştir (Güneş, 2017: 246).

Birinci dalga feministlerin ortak yönü, aileyi kutsallıktan arındırmak (desanctify) ve anneliğin gizemini ortadan kaldırmak (demystify) için mücadele etmeleridir (Dietz, 1985: 19). Farklı siyasi eğilimi ve disiplini olan feministler, kadınların aile içindeki sorumlulukları ile iş yerindeki eşitsizlik ve ayrımcılık arasındaki ilişkilere odaklanmıştır ve aile kavramı feminist analiz için merkez hale gelmiştir (Okin, 1998: 123). 1960'larda gerçekleşen kadın hareketi, kadınlarla eşleştirilen bakım işini, modern kadının kendini gerçekleştirmesi önünde geleneksel bir engel olarak görmüştür ve aynı zamanda erkek egemenliğine hizmet ettiğini iddia etmiştir (Sevenhuijsen, 1998: 5). Bu dönemde temel mücadele alanı kadın haklarının yasla ve kurumsal düzenlemelerle korunma altına alınmasıdır. Özellikle cinsiyet ayrımına son verilmesi, eşit işe eşit ücretin verilmesi, cinsel açıdan kadının söz hakkının olması, evli kadınların mal varlığının yasa düzeyinde korunmaya alınması, eğitim hakkı ve oy kullanma bu dönemin genel talepleri arasında yer almıştır. Birinci dalgada oy kullanma hakkının elde edilmesinin yanı sıra kadının kamusal alanda görülmeye başlaması oldukça önemli bir kazanımdır (Karadağ, 2012:93). Bu gelişmelerle beraber, kadınların erkeklerden daha aşağı bir statüde gören toplumsal hiyerarşilere çıkmış ve kadınların aşağı statüde görülmeleri topluma birey olarak katılmalarının önündeki engel olarak görüşmüştür (Fraser, 2013: 234).

1.4.2. İkinci Dalga Feminizm (1960-1980)

Kadınlar öncelikle kamusal alanda kadın-erkek eşitliği için mücadele etmiştir. Sonrasında ise yalnızca kamusal alan değil diğer tüm alanlarda da eşit olunması gerektiğiyle ilgili çalışmalar başlamış ve bu hak mücadelesi daha sesli bir hale gelmiştir. Aile içi ilişkiler, iş yaşamı, kadının kendi bedeni hakkında karar verebilmesi, doğum kontrolü gibi konular gündeme gelmiştir. Aynı zamanda kadına şiddet gibi toplumsal bir yönü de olan konu başlıklar arasında yer almıştır. Bu dönemin en çarpıcı isimlerinden biri hiç kuşkusuz ki, Fransız Düşünür Simone de Beauvoir'dir. 33 dile çevrilen İkinci Cins kitabında, ataerkil düzenin kadını nasıl inşa ettiğini detaylarıyla anlatmıştır. Simone de Beauvoir, kadın olarak var olmanın doğuştan değil sonradan öğrenilen bir olgu olduğunu savunmuştur. Kız çocuklarının pembe renge alıştırılması, onlara mutfak malzemeleriyle oyunlar oynatılması, erkek çocuklarının ise arabalar, motorlar gibi daha teknik oyunlara yönlendirilmesi, sonradan öğrenme olgusu örnekleridir. Bu şekilde cinsiyet gelişimi tamamen dış müdahalelerle ilerleyen bir süreç haline gelir. Dönem içerisinde en büyük adımlardan biri ise doğum kontrol haplarının kullanımının yaygınlaşmış olmasıdır. Bu durum kadınlara, hamilelik riski olmadan güvenli cinsellik hakkını vermiştir (Beauvoir, 1993: 45,56).

Birleşmiş Milletler (BM) tarafından 1970'lerin sonunda toplumsal cinsiyete dayalı eşitlik kavramını esas alan Kadınlara Karşı her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) pek çok ülkede kabul edilmiştir. Bu sözleşme ile ikinci dalga feminizmin toplumsal cinsiyet eşitliği konusu uluslararası bir duyarlılık oluşmuştur. Sözleşmeye göre, kadınlara karşı yapılan ayrımcılığın ne olduğu yasa şeklinde tanımlanmış ve bir standartla belirlenmiştir. Kadınların erkeklerle eşit şekilde temel insan hakları ve özgürlüklerinden faydalanmayı engelleyen her türlü ayırım, kısıtlama bireylerin insan hakları ihlali olarak sayılmıştır. Ayrıca, sözleşmede eşitliğin sağlanması adına taraf devletlerin durumu iyileştirici politikalar oluşturması gerekmektedir. Bu sözleşmenin birçok devlet tarafından kabul edilmesi feminizm hareketi için oldukça önemlidir (İçli, 2017: 134). İkinci dalga feministleri, siyasal stratejilerin yetersizliği konusu üzerinde durmuş, liberal feminizm erkeklerin haklarına sahip olabilmek için mücadele eden kadınların erkekler gibi olmalarını beklediğini belirtmiştir (McLaughlin, 2003: 25).

Liberal feministler kadınların ücret karşılığı çalıştıkları işlerde yüklenen anlamın bu konuyla ilgili olduğunu ifade etmişlerdir. Çünkü liberal anlayışta, ücret karşılığı çalışmak, diğer yurttaşlık haklarını kazanma açısından bir vatandaşlık görevi ve ödevidir. 1980 yılı itibarıyla, en önemli vatandaşlık görevinin ailelerini geçindirmek için çalışan yurttaşlar olduğu vurgulanmıştır (Lister, 1997: 31-32). Yurttaşların mevcut haklara sahip olabilmeleri konusunda diğer bir seçenek de evlilik ve aile kurmaktır. Bu sayede aile sigorta sistemleri, anneler için destek, çocuklar için ise sağlık ve eğitim hizmetleri sağlanabilmektedir (Turner, 2008: 48). Carol Hanish'in "Kişisel olan politiktir" söylemi bu dönemde en çarpıcı sloganlardan biri olmuştur (Kolay, 2015:8). Böylelikle ev içi roller, kadın-erkek eşitliği, kadın bedeni ve doğurganlık durumu gibi talepler ikinci dalganın temel konuları arasında yer almaktadır. Çünkü ikinci dalga döneminde feministler, kadınların bazı yasal hakları elde etmeyi başardığını ancak yine de erkek egemenliğinin devam ettiğini vurgulamıştır. Birinci ve ikinci dalga feminizmi birbirinden ayıran söylemlerden biri de kadınların birleştirici bir ideoloji üzerine kurduğu "kız kardeşlik" (sisterhood) söylemidir (Şerbetçi, 2013).

Başlangıçta toplumsal cinsiyet kavramı kendi başına pek bir anlam ifade etmiyordu. Ancak teori geliştikçe, toplumsal cinsiyetin esasında bir sonuç olarak anlam bulduğu görüldü. Aile içerisindeki ekonomik ve politik sistem toplumsal cinsiyeti oluşturuyordu ve bu açıdan büyük bir sorun olarak görülüyordu. Ataerkillikte baba evde harcanan tüm emeği ücretsiz kullanıyor bunun sonucunda ise sömürü ilişkisi oluşuyordu. Bahsedilen emek, babaya ait bir evin veya işletmenin kadın ve çocuklar tarafından bir ücret beklemeden yapılan işlerdir. Feminist camiada erkeğin kadının emeğinin sömürüyor olması en çok tartışılan konulardan

bir tanesidir. Bununla beraber kürtaj ve doğum kontrol hapının yasallaşması için büyük bir mücadele etmişlerdir. Verilen mücadeleler özellikle Kuzey Avrupa ve ABD’de büyük yankı buldu. Feministler Fransa’da 14 yıl mücadele ettiler ve bunun sonucunda 1967’de doğum kontrolü yasallaşarak aslında kadınlar zaten tamamen temel bir hakkını kazanmış oldu. ABD ise çoğu eyalette doğum kontrolü yasallaştı. Genel perspektiften bakıldığında aşırı muhafazakâr hariç diğer herkes doğum kontrol yöntemlerinin kullanılmasına olumlu yaklaşıyordu. Muhafazakârlar annelik ve çocuk konularına kutsallık atfettiğinden dolayı bunun ilahi bir şey ve müdahale edilemez bir durum olduğu kanısındaydı (Enginkurt, 2018: 52).

1.4.3. Üçüncü Dalga Feminizm (1980-Günümüz)

Üçüncü dalga feminizmin temel amacı, bireylerin tüm farklılıklarına rağmen ortak bir noktada buluşmasını sağlayacak bir dengenin bulunmasıdır (Taş, 2016: 172). Kendini LGBTİ (Lezbiyen, gay, biseksüel, trans ve inter) olarak tanımlayan bireylerin yaşadığı sorunları da ele alan bir süreçtir. Bu anlamda sadece kadın ve erkek olarak sınırlandırılmamış bir dönemdir (Hooks, 1981: 87). Üçüncü dalga feminizm benzerlikler yerine farklılıkları ön plana çıkartmıştır. Evrensel tanımlamalarının karşısında durarak, her kadının her topluma göre farklı sorunları olabileceğine yönelik özgün bir bakış açısını ortaya konmuştur. İkinci dalga ile karşılaştırma yapıldığında ikinci dalganın mutlak eşitlik söylemine karşı olarak üçüncü dalga feminizmden bahsedilmektedir (Özüdoğru, 2018:304-319). “Üçüncü dalga feministler daha çok kadına şiddet, cinsellik, kadının güçlendirilmesi gibi mikro politikalarla ilgilenmişlerdir. Ayrıca içerik açısından diğer iki dalgaya göre çok daha çeşitli konular üzerinde durmuşlardır. Üçüncü dalga feminizm özellikle kadınları sınırlayan ve baskı altında tutmaya çalışan konularla ilgilenmiş ve toplumsal değişime gidecek yolu açacak unsurlar olarak da bilinçlenmeyi arttıran eylemciliği ve geniş tabana yayılmış eğitimi görüp desteklemişlerdir.” (Özveri, 2009:210). Üçüncü dalga döneminde feministler yalnızca kadınların erkeklere karşı durumunu eleştirmemiştir. Bununla beraber, savaş, ekonomik kalkınma, sosyal eşitlik, saygı, güvenlik gibi konulara da özveriyle yaklaşmıştır. Tartışılan konular çoğaldıkça feministler kendi aralarında doğal bir sonuç olarak bölünmüşlerdir. Bu dönemde temel eleştiri, ataerkil toplum düzenidir. Ancak bu eleştiriye henüz bir çözüm getirilememiştir bu sebeple; feminist gruplar düşüncelerini farklı kuramlarla açıklamaya çalışmışlardır (Taş, 2016: 171) Özellikle 1990’ların başlarında üçüncü dalgadan söz edilebilmektedir. İkinci dalga feminizmin bazı yanlışlıklarına karşı tepki olarak ortaya çıkan üçüncü dalga feminizm yalnızca üst, orta sınıf, beyaz kadınlarla değil daha geniş bir açıdan

konuyu değerlendirebilmektir. Çünkü sadece beyaz kadınların sorunları yoktu. Kadına yönelik şiddet, cinsellik, kadının güçlenmesi gibi konuların işlenmesi gerekiyordu. Bu açıdan değerlendirildiğinde üçüncü dalga feminizm, kadınları sınırlayan, baskı altında tutmaya çalışan ve toplumsal değişimin gerçekleşmesi gerektiğini vurgulayan bir çerçevede sunmuştur. Bu dönemdeki feminist akım, genel olarak toplumsal cinsiyet, ırk, sınıf gibi ilkelere bağımlı kılınarak hem birbirinden ayırır hem de kadınların ortak ezilmişliklerine neden olan kolektif bir bilinç kazanmaktan uzak tutulduğu görülmektedir. Bu durumu değiştirebilmek için kadınların ortak deneyimleri ve ataerkil düzene duyulan hoşnutsuzluğu farklı şekillerde ifade etmeleri gerekmektedir. (Enginyurt, 2018: 52).

Üçüncü dalga bugün içerisinde yaşadığımız zaman dilimini kapsamaktadır. Önemli bir toplumsal cinsiyet konusu olan ve “cinsel yönelim” temelli LGBTİ (Lezbiyen, gay, biseksüel, trans ve inter) gruplar bazı toplumlara göre kendilerini ifade etmekte zorlanmaktadırlar. Toplumun yapısına aykırı olduğu düşünülen ve bu yapının gerekçelerinden biri olan din bu durumu daha da kötü bir yöne taşımaktadır. Bazı ülkelerde eşcinsel evliliğe izin verilse de muhafazakâr yapıları toplumlarda bu duruma şiddetle. Farklıların karşısında ve aynı zamanda bireyi anlama açısından yoksun olan toplumlar nefret dili içeren eylemler yapmakta ve kabul etmeme konusunda direnmektedirler. İşe alımlarda ise LGBTİ bireyi olduğu düşünülen kişiler işe alınmamakta, fark edilmeden işe alım gerçekleşse bile mobbing gibi yıldırıcı yöntemlerle kişiler istifaya zorlanmakta veya işten atılmaktadır. Tüm olumsuzluklara ve nefret söylemlerine rağmen LGBTİ bireyler cinsel yönelimlerini özgürce yaşayabilecekleri bir alan yaratmak için mücadeleye devam etmektedirler (Hooks, 1981: 87).

1.4.4. Neden Hala Feminizm?

Feminist hareketler son yüzyıldır hayatımızın bir parçasıdır. Verilmiş olan mücadeleler sonrasında eskiye nazaran kadın daha iyi bir konumdadır. Ancak hala eşit düzeyde değildir. Kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olabilmesi 108 yıl, erkeklerle eşit maaş alabilmesi için 202 yıl daha beklemesi gerekmektedir. Kadınlar her ne kadar iş hayatında olsa da yönetici olan kadın sayısı oldukça azdır. 2021 Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporuna göre, İş dünyasında yönetici olan kadınların oranı %27dir. Eğitim konusunda cinsiyet eşitsizliğinin sağladığı 149 ülke arasında sadece 37 ülke bulunmaktadır.

Dünyanın farklı yerlerinde kadın ve kız çocuklarına yönelik çeşitli uygulamalar yapılmıştır. Dünyada okula gidemeyen çocukların yarısından fazlasını kız çocukları oluşturmaktadır. Birleşmiş Milletler’e üye olan 192 ülkenin devlet ve hükümet başkanlarından yalnızca 13’ünü kadınlar oluşturmaktadır. Bunlar gibi çeşitli eşitsizlik içeren

örnek vardır. Bu yüzden Birleşmiş Milletler’de gerçekleştirilen kadın haklarının anayasası olarak kabul edilen CEDAW Sözleşmesi kadınlar açısından önemli bir adımdır (Saraç, 2013). Feminist hareketlerinin devam etmesinin önemli sebeplerinden biri de kadına yönelik şiddettir. BM raporuna göre kadınların %70’i hayatı boyunca en az 1 kere erkek şiddetine uğruyor, her 5 kadından biri ya tecavüz ediliyor ya da tecavüz girişimine maruz kalıyor. Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformunun hazırlamış olduğu rapora göre, 2022 Eylül raporunda 26 kadın cinayeti işlenmiştir.

Küresel Cinsiyet Farkı Endeksi, kadınlar ile erkekler arasında olan farkı ekonomi, eğitim, sağlık, siyasi güçlendirme gibi farklı açılardan incelemektedir. Tüm değerlendirmeler yapıldıktan sonra, mümkün olan en yüksek puan 1 (eşit) ve mümkün olan en düşük 0 (eşit değil) arasındadır (Tablo 1.1).

Tablo 1.1 Küresel Cinsiyet Farkı Endeksi

Ülke	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2020
Fransa	0.702	0.701	0.698	0.708	0.758	0.761	0.755	0.778	0.779	0.781
İspanya	0.755	0.758	0.726	0.726	0.732	0.742	0.738	0.746	0.746	0.795
ABD	0.741	0.741	0.737	0.739	0.746	0.740	0.722	0.718	0.720	0.724
İtalya	0.676	0.679	0.672	0.688	0.697	0.726	0.719	0.692	0.706	0.707
Türkiye	0.587	0.595	0.601	0.608	0.618	0.624	0.623	0.625	0.628	0.635
Meksika	0.657	0.660	0.671	0.691	0.690	0.699	0.700	0.692	0.721	0.754
Almanya	0.753	0.759	0.762	0.758	0.778	0.779	0.766	0.778	0.776	0.787
Birleşik Krallık	0.746	0.746	0.743	0.744	0.738	0.758	0.752	0.770	0.774	0.767

Kaynak: Dünya Ekonomik Forumu (2010-2020)

Küresel Cinsiyet Farkı tablosuna baktığımızda, Türkiye cinsiyet eşitsizliği açısından diğer ülkelere göre sonuncu sırada bulunmaktadır. Genel olarak değerlendirildiğinde Türkiye rakamının arttığı görülmektedir. 2020 yılında gelindiğinde ise 153 ülkenin arasında Türkiye 130. sırada yer almaktadır. Kadınların erkeklerin kamusal ve özel alanda eşit olması gerektiğini savunan feminizm, hak olarak eşit oluncaya kadar devam etmesi gereken bir harekettir. Günümüzde hala komik sayılabilecek eşitsizlik örnekleri vardır ve bunun önüne maalesef bir anda geçilememektedir. O yüzden yukarıda verilmiş olan istatistikler göz önüne alınırsa feminizmin devam etmesi gerekmektedir (Dünya Ekonomik Forumu, 2010-2020)

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER VE KADIN

2.1. Kariyer

Kariyer kavramını günlük yaşamda sıklıkla kullanılmaktadır. Kariyer, Latince carrus ve carrera kelimelerinden gelir. Carrus at arabası, carrera ise yol anlamına gelmektedir (Aytaç, 2005). Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğüne göre ise, bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık, olarak tanımlanmaktadır. Kariyer, kişilerin hayatı boyunca sorumluluğunu aldığı işlerin tümünü ifade eden bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Kariyeri sadece bireylerin yapmış olduğu iş ile sınırlandırmak doğru olmaz. Çünkü aynı zamanda kariyer, bireyin işyerinde kendisine atfedilmiş olan rolüne uygun olarak beklentilerini, amaçlarını ve arzularını gerçekleştirmek için eğitilmesi ve bunun sonucunda bilgi, birikim, yetenek ve çalışma arzusu ile çalıştığı yerde ilerleyebilmesi şeklinde de açıklanabilmektedir (Bayraktaroğlu, 2003: 117).

Kariyer hem örgütsel hem de bireysel amaçlarla birebir ilişkili, bireylerin hayatı boyunca kontrolünde olması gereken iş tecrübesi ve çalışma faaliyetleri ile ilgili tüm süreci kapsamaktadır (Bektömür vd., 2016). Dikili'ye göre kariyer, kişilerin yaşam boyu devam eden ve mevcut iş alanında ilerlemesi, maddi anlamda güçlenmesi, daha fazla sorumluluk alarak statü sahip olmak istemesidir (Dikili, 2016). Çalışan kişiler için kariyer gerek çalışma hayatında gerekse de yaşamın her evresinde gerçekleştirdikleri rollerin gerektiği aktivitelerin tümünü ifade etmektedir (Yeşilyaprak, 2012).

İş yaşamı, kadın-erkek ayırt ekmeksizin insanların ihtiyaçlarını karşılamak için ayırdıkları önemli bir zamanı içermektedir. Kadınlar erkekler kadar olmasa da iş yaşamında ilk andan itibaren var olmuşlardır. Özellikle son yıllarda, sadece erkekler ile özdeşleşen mesleklerde (otobüs şoförlüğü, mühendis, oto tamirciliği vb.) kendini ispatlamış, başarılı kadınlar vardır (Dedeoğlu, Elveren, 2012: 24). Sanayi devrimine kadar kadının yaptığı işler herhangi bir ücret karşılığında değildi. Ataerkil düzene göre, kadın zaten yapması gerekeni yapıyordu. Ücret karşılığı iş hayatına katılan kadının toplumdaki algısı değişmiştir. Aile işçisi yerine ücretli işçi olarak çalışan kadın ekonomik özgürlük kazanmıştır (Koray, 1992: 95).

Tablo 2.1 Dünya Geneline İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı (2019)

	Cinsiyet	Tarım	Sanayi	Hizmet
Dünya	Toplam	26,8	23,1	50,1
	Erkek	27,6	27,5	45,0
	Kadın	25,7	16,1	58,2
Düşük	Toplam	60,4	10,7	28,9
	Erkek	57,7	13,7	28,6
	Kadın	63,5	7,2	29,3
Düşük-Orta	Toplam	37,7	22,7	39,6
	Erkek	36,1	25,9	38,0
	Kadın	41,3	15,4	43,3
Yüksek-Orta	Toplam	20,9	26,2	52,9
	Erkek	22,9	30,0	47,1
	Kadın	18,1	21,2	60,7
Yüksek	Toplam	2,8	22,8	74,5
	Erkek	3,5	32,1	64,4
	Kadın	1,9	10,9	87,2

Kaynak: International Labor Organization, ILOSTAT Database, 2020

Tablo 2.1’i incelediğimizde işgücüne katılıma hazır kadın ve erkek sayısı birbirine çok yakın olmasına rağmen istihdam oranı kadınlarda %44,6 iken erkeklerde %70,3’tür. Netice itibariyle çeşitli sebeplerden dolayı iş yaşamında öncelik erkeklerden olup kadınlar alternatif olarak değerlendirilmektedir.

2.2. Kadınların Kariyer Engelleri

18. Yüzyılda yaşanan Sanayi Devrimiyle birlikte kadınlar, çalışma hayatında aktif rol oynamaya başlamıştır. Kadınların kariyer engelleri de bu süreçten itibaren ele alınabilmektedir. Kadın ve erkek aynı işi yapmış olsa bile erkeklerin maaşı kadından daha yüksek olmuştur. Yapılan işlere göre departmanlar ayrılmış ve kadın erkek dağılımı eşit olmamıştır. Kadınların iş hayatında olması, belirli mesleklerde erkelerden daha başarılı olmasının kabulü epey yavaş olmuştur.

2.2.1. İstihdam

Hane halkı işgücü araştırma sonuçlarına göre; 2020 yılında, Türkiye’de 15 ve daha büyük yaştaki istihdam edilen oran %42,8 olup bu oran kadınlarda %26,3, erkeklerdeyse

%59,8 oldu. En yüksek istihdam oranı, 2020 yılında %50,9 ile TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) bölgesinde gerçekleşmiştir. En düşük istihdam oranına sahip bölge ise %26,0 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde olmuştur. En yüksek kadın istihdam oranı, %34,7 ile TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) bölgesindedir. En yüksek erkek istihdam oranı, %67,9 ile TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) bölgesinde gerçekleşmiştir. En düşük istihdam oranı kadınlarda %12,6, erkeklerde %40,4 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde olmuştur.

Tablo 2.2 Ulusal Eğitim İstatistikleri

	Toplam (%)	Erkek (%)	Kadın (%)
Okuryazar olmayan nüfus oranı (25 + yaş)	3,8	1,0	6,5
Yüksekokul veya fakülteden mezun nüfus oranı (25 + yaş)	19,2	21,1	17,3
İstihdam oranı (15 + yaş)	42,8	59,8	26,3
İşgücüne katılma oranı (15 + yaş)	49,3	68,2	30,9
İşsizlik oranı (15 + yaş)	13,2	12,3	15,0

Kaynak: TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2020TÜİK, Hane halkı İşgücü Araştırması, 2020

Kadınların işgücüne katılımının farklı nedenlerden dolayı düşük olması kadınların ekonomik özgürlüğe ulaşmasındaki yolu kapatmakta ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin devam etmesinde, keskinleşmesinde ciddi bir rol oynamaktadır (Uğuz ve Topbaş, 2016: 64). Dünyada kadın ve erkek nüfusu eşit denecek kadar birbirine yakındır. Böyle olmasına karşın istihdam dağılımı aynı değildir. Bu durumun temel sebebi toplumsal algı ve kadına biçilmiş olan rollerdir. Ataerkil toplum düzeninde kadın; bakım veren, çocuk bakan, evin temizlik işlerini gören annedir. Bununla beraber kadınlara belirli sektörlerde ve toplumsal algıya göre istihdam edilmiştir (Türlüoğlu, 2018).

Kadınların iş gücü piyasasına katılım oranı her geçen gün artmaktadır. Buna rağmen, iş gücüne katılımı erkeğe göre daha azdır. İşverenler çeşitli nedenler dolayı erkek personelleri tercih etmektedir. Bu nedenler arasında; erkeklerin eğitim olanakları kadınlar kadar olmadığı için eğitim seviyesinin yüksek olması, toplumsal olarak kadının yapacağı işlerin sınırlı olması, erkeklerin ev geçindiren kişi algısından kaynaklı sorumluluk sahibi görülmesi örnek verilebilir.

İşe alımlarda kadınlardan ziyade erkeklere öncelik verildiği için kadınlar daha düşük maaşlı ve güvensiz işlerde çalışmak zorunda kalmıştır. Herhangi bir ekonomik kriz durumunda ilk olarak kadınlar işten çıkarılmaktadır (Aşkın ve Aşkın, 2017: 25). Kadınlar dünya nüfusunun yarısını oluşturmalarına rağmen toplumsal cinsiyet ayrımcılığına bağlı olarak istihdama katılamamaktadır. Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) kadınların istihdama katılım oranlarının

arttırılması ve kadın işsizlik oranlarını azaltmaya yönelik çalışan bir platformdur. Bu platformun çalışmaları, ekonomik ve sosyal açıdan kadının güçlenmesi açısından oldukça önemlidir (Yetiş ve Çalışkan, 2020).

Kadınlar gerek eğitim gerek toplum gerekse de cinsiyet merkezli olarak seçebilecekleri istihdam alanı kısıtlıdır. Kendisine ayrılmış olan bu alan, genellikle düşük ücretli ve değersiz görülen işlerdir. Türkiye’de 1980 sonrası turizm patlamasının da etkisiyle kadınlar daha çok hizmet sektöründe çalışmaya başlamıştır. 2018 TÜİK verilerine göre, sürekli çalışan erkek ve kadın oranlarında, erkeklerin %8,5 daha fazla gelir elde ettiği belirlenmiştir. Eğitim seviyeleri ölçülerek bakılan farklı bir istatistikte ise tüm eğitim seviyelerinde yine erkekler kadınlara göre daha fazla ücret almışlardır (Öcal, 2021)

2.2.2. Cam Tavan Sendromu

Cam tavan (glass ceiling) kavramı ilk defa Wall Street’de Hymowitz ve Schellhardt’ın 1986 yılında röportajda yer almış ve cam tavan, kadınların işletmelerde üst pozisyona geçmek isteyen kadınların karşılaştığı tüm engeller ve haksızlıklar olarak kullanılmıştır (Lockwood, 2004). Cam tavan sendromu, kariyer sürecinde üst düzey yönetici pozisyonuna geçilmesinin önündeki görünmez engel olarak tanımlanmaktadır. Bu görünmez engel ile özellikle kadınlar karşılaşmaktadır. Cam tavan, yalnızca geri kalmış veya gelişmekte olan ülkelerin sorunu değildir. Gelişmiş ülkelerde de önyargılara bağlı benzer sorunlar yaşanmaktadır (Erdoğan, 2003: 25). Cam tavan, kadın tarafından yönetilmek istemeyen erkek bireylerin, kadınların karşısına görünmez engel çıkartarak devam eden bir süreç olarak da açıklanabilir. Cinsiyetçi bir eylem olan bu durum, kadınların kariyer basamaklarının önündeki bir duvardır (Myrtle vd., 2002). Geçmiş tarihe bakıldığında toplum üzerinde etkisi olan (padişah, peygamber, vezir, hükümdar) kişiler erkektir. Süregelen ataerkil düzenin devamında ise kadınların erkekleri yönetemeyeceği algısı hakimdir.

Çeşitli araştırmalarda cam tavan sendromu pire deneyi ile açıklanmaktadır. Yapılan deneyde pirelerin farklı yüksekliğe sıçrayabildiği görülmüştür. Toplanan bazı pireler 30 cm yüksekliğinde olan cam fanusa koyulmuştur. Fanusun altından ısı verilmiş ve ısıнын etkisiyle pireler zıplamaya başlar ve tavana çarparlar. Kafalarını tavana çarpan pireler belirli bir zaman sonra 30 cm’den yükseğe zıplamamayı öğrenirler. Deneyin ikinci aşamasında cam fanusun kapağı açılır ve alttan tekrar ısı verilmeye başlanır. Bu kez cam tavan engeli yoktur ancak pireler ilk yükseklik olan 30 cm’i aşamazlar. Deneyin ilk aşamasında pirelerin ısıdan kaçma inancı ve cesareti varken deneyin ikinci aşamasında engel olmamasına rağmen daha yükseğe zıplamadıkları tespit edilmiştir. Pirelerin yaşamış olduğu bu durum Cam Tavan Sendromu

olarak adlandırılmaktadır (Korkmaz, 2014:8). Başka bir ifadeyle cam tavan sendromu ya da cam tavan engeli olarak literatürde yer alan kavram kadınların yetenek ve başarılarını dikkate almadan üst yönetim kademelerine çıkmalarını önleyen engellerden oluşmaktadır (Jahangirov, 2012).

Cam tavan sendromunun ortaya çıkmasında çeşitli sebepler vardır. Konunun daha kapsamlı ifade edilebilmesi için bireysel özelliklerden kaynaklanan engeller, örgütsel özelliklerden kaynaklanan engeller ve toplumsal özelliklerden kaynaklanan engeller olmak üzere üç ayrı başlıkta incelenebilmektedir. Bireysel özelliklerden kaynaklanan engellere bakıldığında, çoklu rol üstlenme (anne, eş, evlat, çalışan) kadınların mesleki gelişimlerini etkileyen önemli bir unsurdur. Örgütsel özelliklerden kaynaklanan engellerde, kadınların bir örgütte eşit fırsatlara sahip olabilmeleri değişkenlik göstermektedir. Bazı örgütlerde şartlar eşit gibi gözükse de bir üst kademeye geçebilmek için kadın çalışanların daha fazla mücadele etmesi gerekebilmektedir. Son olarak toplumsal özelliklerden kaynaklı engellerde, basmakalıp yargılar ve mesleki ayrımlar ön plana çıkmaktadır (Bingöl vd.,2011).

Knutson ve Schmidgall, işletmelerde cam tavanın önlenebilmesi için yükselme açısından potansiyeli olan kadın çalışanları tespit edip gelişimlerinin desteklenmesi hususunun önemli olduğunu belirtmiştir. Bu destekleme aşamasında kadınlara, projelerde görevler verilmeli ve aynı zamanda çeşitli eğitim olanakları sağlanmalıdır. Geliştirici ve destekleyici uygulamalar olmayan işletmelerde kadınların ilerlemesinden ve erkek egemen iş dünyasında kadınların başarılı olmasından söz edilemez. Cam tavan sendromunu engellemek için iki süreç ele alınabilir. Bu süreçlerden birincisi kadının kişisel açıdan cam tavanı engelleme girişimleri, ikincisi ise işletmelerin cam tavanı ortadan kaldırmak için yapması gereken uygulamalardır (Knutson ve Schmidgal, 1999).

Yapılan bazı araştırmalarda, üst düzey yönetici olma açısından kadınların erkeklere göre azınlıkta olduğunu göstermektedir. Türkiye’de hizmet sektöründe %42,4’lük kısmı kadınlar, kalan %57,6 kısmı ise erkekler oluşturmaktadır. Eşit olmayan bu dağılım karşısında yönetici olan erkek orasını ise %70,2dir. Hizmet sektöründe erkek hakimiyeti olduğunu kolaylıkla söyleyebiliriz (Devlet İstatistik Enstitüsü, 2006). Türkiye’de, 2020 yılında şirketlerde üst düzey ve orta düzey yönetici pozisyonunda çalışan kadın oranı %19,3lük bir dilimi oluşturmaktadır (Tuik, 2021). Aynı zamanda yine temsil gücü yüksek olan milletvekilliğinde, kadın oranı 17,4’tür (Tuik,2021).

2.2.3. Kraliçe Arı Sendromu

Erkeklerin egemen olduğu iş ortamlarında üst seviyelere gelmek oldukça zor ve bunu başaran az sayıda kadın vardır. Bunun yanı sıra yapılan çok fazla araştırma gösteriyor ki, kadının önündeki tek engel erkek değil, kadındır. Genel olarak bir toplumda erkek çoğunluk varsa, lider erkeksi özellikleri olan bir profildir. Kadınların ise, rolleri ve cinsiyet özelliklerinden kaynaklı olarak belirtilen bu erkeksi profilin dışında kalmış hatta zıt düşmüştür. Bu sebeple kadınlarda benzer süreçleri yaşayan hemcinslerine karşı bazı durumlarda hoşgörülü, anlayışlı bazı durumlarda ise mesafeli ve onları desteklemeyi tercih etmeyen davranışta olduğu görülmüştür (Derks, Van Laar ve Ellemers, 2016: 457).

İş yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunların kaynağında bir kadın olduğu yani kadın yöneticilerin bilinçli olarak kadın çalışanlara kötü davranmaları durumunda “kraliçe arı sendromu” ndan söz edilmektedir. Alan yazına bakıldığında bu benzetme, kraliçe arının kovandaki yıkılmaz varlığını sürdürme gayreti ve hevesinde esinlenerek yapılmıştır. Benzer biçimde kadın yöneticiler, mevcut pozisyonları tehlike altındaysa diğer kadınları tehdit olarak görüp onlara kötü muamele edebilmektedirler (Er ve Adıgüzel,2015; Sobczak,2018).

Kraliçe arı sendromunun getirdiği davranışların arkasında, yönetici olan kadınların diğer yönetici olmayan kadınlara örnek olmaktan ziyade, üst düzey yönetici olana kadar işletmedeki diğer erkek çalışanların davranışlarını benimseyerek erkeksi davranışlar sergileme iç güdüsü vardır. Aynı zamanda kadın yöneticilerin istek ve arzularının karşılanmaması ve kadın yöneticilerle çalışanlar arasında iletişim bozularak niteliksiz hale gelmesi de bu durumu tetikleyebilmektedir (Akdöl ve Menteş, 2017:869).

2.3. Turizm ve Kadın

Turizm işsizliğin azaltılmasında hem ülke hem de bölge ekonomisine katkısı yüksek olduğu için oldukça önemlidir (Kozak, 2014: 73-80). Turizm sektörü kadınlara istihdam sağlama açısından önemli fırsatlar sunmaktadır (Kaya, 2017). Sürdürülebilir kalkınmanın sağlanabilmesi için kadınların iş gücü piyasasında olması gerekmektedir. Aynı zamanda kadınların üst kademeler olan karar verici pozisyonunda olması ülkelerin kalkınmış düzeyini göstermektedir. Dünyadaki çalışma saatlerine baktığımızda %66'sını kadınlar oluşturmaktadır. Kadınlar buna rağmen dünya gelirinin %10'una sahiptirler (UNDP,2010). Durumun bu yönlü oluşu cinsiyet eşitsizliğine bağlı sorunların olduğunu açıklamaktadır. Turizm dışı sektörlere nazaran daha fazla iş imkânı bulan kadınların, yapılan iş ve maaş bakımından cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaktadır. Birçok ülkede en az erkekler kadar aktif olan kadınlar, başlangıç pozisyonlarında ve orta düzey yönetim kademelerinde görev

almaktadırlar. Kadınlar üst düzey yönetici olarak işe başlamak ve üst düzey yönetici olmak için oldukça zorlanmaktadır (Fan vd., 2021).

Turizmde toplumsal katkıların devamlılığın korunması açısından katıların işgücüne katılımı büyük öneme sahiptir. Başka bir ifadeyle; turizm sektörünün yoğun olduğu bölgelerde ekonomik refahın artırılması, kadınların daha fazla güçlendirilmesi, bağımsızlıklarının desteklenmesi, turizm paydaşlarının sosyal rolü olarak görülmektedir (Koç ve Uşaklı, A., 2022). Turizm işletmeleri incelendiğinde üst düzey yöneticilerinin büyük çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. Yapılan pek çok araştırmada kadınların, kat hizmetleri ve önbüroda çalıştıkları belirlenmiştir (Ng ve Pine, 2003). Kat hizmetleri departmanında ağırlıklı kadın çalışmasının sebeplerinde biri erkeklerin temizlik işini kadının yapması gerektiği algısıdır. O yüzden iş ilanlarına bakıldığında direkt olarak 'kadın kat görevlisi aranıyor' ilanı vardır. Kat hizmetlerinde çok küçük oranda erkekler çalışmakta ve kadının yapamayacağı düşünülen güç gerektiren (ranza, yatak taşıma vb.) işleri yerine getirmektedirler.

Tablo 2.3 Turizm Sektörü Ana Hizmet Kategorileri İşgücü Miktarı, 2016

Turizm Tesisi Türü	Erkek		Kadın		Toplam	
	İşgücü	%	İşgücü	%	İşgücü	%
Konaklama	255.189	40,1	112.705	44,8	367.894	41,4
Yiyecek ve İçecek Hizmetleri	381.577	59,9	139.108	55,2	520.685	58,6
Toplam	636.766	100	251.813	100	888.579	100

Kaynak: TOBB Turizm Sektör Meclisi Turizm Raporu, 2016

Tablo incelendiğinde turizm sektöründe istihdam edilen erkek oranı %58,6 iken kadın oranı % 41,4 olduğu görülmektedir. Türkiye'de kadınların iş gücüne katılma oranı yaklaşık %30'lardır. Bu yönden bakıldığında kadınların ağırlıklı olarak turizmi seçtiği söylenebilir. Kadınların turizm alanında çalışıyor olması toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama açısından önemlidir (Boyacıoğlu ve Elmaz, 2020).

Tablo 2.4 Turizm Sektöründe İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı (AB-28)

Yıl	Toplam (Bin)	Erkek (Bin)	%	Kadın (Bin)	%
2014	212860	114753	53,9	98107	46,1
2015	215203	115960	53,9	99243	46,1
2016	218339	117639	53,9	100700	46,1
2017	221328	119175	53,8	102153	46,2
2018	223724	120377	53,8	103347	46,2
2019	225691	121246	53,7	104445	46,3

Kaynak: European Commission, EUROSTAT Database, 2020

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nın raporuna göre 2019'da dünya genelinde konaklama ve yiyecek içecek hizmetleri sektörünün %54,2'sini kadınlar oluşturmaktadır (İLO, 2020). Bu oranı incelediğimizde turizm sektörünü kadınların temsil ettikleri söylenebilir. İstihdamın sektörel dağılım tablosunu incelediğimizde kadınlar tarımda %26, sanayide %23,1 ve hizmet sektöründe %50,1'dir. Düşük gelirli ülkelerde kadınlar ağırlıklı olarak tarımda çalışırken, yüksek-orta gelir grubunda yer alan ülkelerde kadınlar hizmet sektöründe çalışmaktadırlar.

Tablo 2.5 Dünya Genelinde İstihdamın Sektörel Dağılımı (2019)

	Cinsiyet	Tarım	Sanayi	Hizmet
Dünya	Toplam	26,8	23,1	50,1
	Erkek	27,6	27,5	45,0
	Kadın	25,7	16,1	58,2
Düşük	Toplam	60,4	10,7	28,9
	Erkek	57,7	13,7	28,6
	Kadın	63,5	7,2	29,3
Düşük-Orta	Toplam	37,7	22,7	39,6
	Erkek	36,1	25,9	38,0
	Kadın	41,3	15,4	43,3
Yüksek-Orta	Toplam	20,9	26,2	52,9
	Erkek	22,9	30,0	47,1
	Kadın	18,1	21,2	60,7
Yüksek	Toplam	2,8	22,8	74,5
	Erkek	3,5	32,1	64,4
	Kadın	1,9	10,9	87,2

Kaynak: International Labor Organization, ILOSTAT Database, 2020

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TURİZM İŞLETMELERİ KAT HİZMETLERİ DEPARTMANINDA ÇALIŞAN KADINLARIN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE YÖNELİK GÖRÜŞLERİNİN BELİRLENMESİ: ANTALYA ÖRNEĞİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Son yıllarda toplumsal cinsiyet eşitliği/eşitsizliği konuları alan yazında çokça yer almıştır. Ağırlıklı olarak, sosyoloji, psikoloji, felsefe ve kadın çalışmaları alanlarında sıklıkla toplumsal cinsiyet konusuna değinilmiştir. Yaşamın devamı için önemli bir konumda olan kadın, Sanayi Devrimi öncesine göre görece daha iyi bir konumda olsa bile eşitsizlik devam etmektedir. Turizm işletmelerine bakacak olursak, toplumsal cinsiyet, kadın, feminizm temalı konularda yapılmış olan çalışmaların geneli üst yöneticilere yönelik olanlardır. Bu çalışma özelinde alt kademelerde toplumsal cinsiyet konusunu kadın açısından değerlendirmenin başta turizm alanı olmak üzere diğer alanlara da katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H1a: Kat hizmetleri departmanında çalışan kadınların toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik algıları (EÜGA) yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H1b: Kat hizmetleri departmanında çalışan kadınların toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik algıları (KEBKA) yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H2a: Kat hizmetleri departmanında çalışan kadınların toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik algıları (EÜGA) eğitim seviyesine göre farklılık göstermektedir.

H2b: Kat hizmetleri departmanında çalışan kadınların toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik algıları (KEBKA) eğitim seviyesine göre farklılık göstermektedir.

H3a: Kat hizmetleri departmanında çalışan kadınların toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik algıları (EÜGA) sektörde çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H3b: Kat hizmetleri departmanında çalışan kadınların toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik algıları (KEBKA) sektörde çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H4a: Kat hizmetleri departmanında çalışan kadınların toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik algıları (EÜGA) medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H4b: Kat hizmetleri departmanında çalışan kadınların toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik algıları (KEBKA) medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada nicel araştırma deseninden yararlanılmaktadır. Çalışmada, Gözütok vd., (2017) geliştirmiş oldukları Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeği kullanılmıştır. TCEÖ 45 madde ile başlayıp geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları ardından 13 madde ve 2 faktörden oluşmaktadır. Geliştirilen ölçek geçerli ve güvenilir bir araç olduğu belirlenmiştir.

3.3. Örneklem

Literatürde yer alan geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında örneklem hacmi oluşturulurken ölçekte yer alan madde sayısının 10 katı kadar kişiye ulaşılması yeterli görülmektedir (Akgül, 2005). Bu sebeple çalışmada, TCEÖ’de yer alan madde sayısının (13 madde) 10 katı kadar kişiye (130 kişi) ulaşılması hedeflenmiştir. Örneklem, Antalya ili, Kundu ve Belek bölgelerinde bulunan 5 yıldızlı otellerde kat hizmetleri departmanında çalışan 220 kadından oluşmaktadır.

3.4. Ölçüm Aracı

Araştırmada kat hizmetlerinde çalışan kadınların toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik algıları demografik özelliklere göre incelenmiştir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeği (TCEÖ) ifadeler olarak konuya uygun olduğundan herhangi bir değişiklik yapılmayıp yalnızca demografik özellikler bölümü eklenmiştir. Araştırma konusuna uygun olan ölçek kullanım izni için sorumlu yazar e-posta ile bilgilendirilmiş ve gerekli izin alınmıştır.

Veri toplama aşamasında ölçeğe ait değerlendirmeler 5’li Likert tipi ile yapılmıştır. Likert tipi ifadeler, araştırmaya katılan kişilerin herhangi bir konu hakkında tutumlarını veya görüşlerini ölçmek ve ifadelerde katılım düzeyini belirleme açısından yardımcı olan “yüksekten düşüğe”, “kötüden iyiye” ya da “azdan çoğa” doğru iki uç arasında yer almaktadır (Turan vd., 2015). Bu gerekçe ile katılım düzeylerini ölçme amacıyla 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum şeklinde kullanılmıştır.

3.4.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeği (TCEÖ)

Turizm konaklama işletmeleri kat hizmetleri departmanında çalışan kadınların demografik özelliklerine göre toplumsal cinsiyet eşitliği algılarını ölçme amacıyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeğinden yararlanılmıştır. TECÖ, 2017 yılında Gözütok, Toraman, Acar Erdol tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek 5’li likert tipinde olup 13 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte iki boyut bulunmaktadır. Bunlar, Erkeği Üstün Gören Anlayış ve Kadını Erkeğe

Bağımlı Kılan Anlayıştır. Erkeği Üstün Gören Anlayış (EÜGA) boyutunda 1,6,7,9,10,11,12,13 numaraları ifadeler yer almaktadır. Kadını Erkeğe Bağımlı Kılan Anlayış (KEBKA) boyutunda yer alan ifadeler ise, 2,3,4,5,8 numaralı maddelerdir. Gözütok ve arkadaşları tarafından geliştirilen ölçeğin Cronbach alfa değeri, 0,89 olarak belirlenmiştir.

TCEÖ ölçek ifadelerinin katılım düzeyleri 5’li Likert tipi olarak değerlendirilmiştir (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum şeklinde kullanılmıştır.

3.5. Bulgular

3.5.1. Verilerin Normal Dağılımına İlişkin Analizler

Yapılan normallik analizinin sonucunda elde edilen Skewness – Kurtosis (Basıklık – Çarpıklık) değerlerinin, +2 ile –2 (George ve Mallery, 2010) aralığında olması, verilerin normallik varsayımını karşıladığını göstermektedir (Tablo 3.1).

Tablo 3.1 Verilerin Normal Dağılımına İlişkin Analizlerin Sonuçları

	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Standard Sapma	Çarpıklık	Basıklık
İFADE 1	220	1,00	5,00	1,7818	1,13782	1,564	1,597
İFADE 2	220	1,00	5,00	2,6364	1,37643	,412	-1,119
İFADE 3	220	1,00	5,00	2,0773	1,21574	,943	-,112
İFADE 4	220	1,00	5,00	1,9091	1,16686	1,344	,993
İFADE 5	220	1,00	5,00	2,5045	1,30855	,545	-,863
İFADE 6	220	1,00	5,00	1,8545	1,17303	1,605	1,794
İFADE 7	220	1,00	5,00	1,8578	1,17157	1,553	1,564
İFADE 8	220	1,00	5,00	1,9818	1,15059	1,161	,572
İFADE 9	220	1,00	5,00	1,7864	,96268	1,556	2,501
İFADE 10	220	1,00	5,00	1,6955	1,12789	1,836	2,557
İFADE 11	220	1,00	5,00	1,7742	1,09781	1,798	2,736
İFADE 12	220	1,00	5,00	1,7318	1,18818	1,852	2,444
İFADE 13	220	1,00	5,00	1,7626	1,01956	1,718	2,889

3.5.2. Ölçek İfadeleri için Kayıp Veri Analizi

Yapılan analiz sonucunda bazı ifadelerde kayıp veri olduğu tespit edilmiş olup kayıp veri analizi yapılmıştır (Tablo 3.2).

Tablo 3.2 Kayıp Veri Analizi

	N	Ortalama	Std. Sapma	Kayıp	Yüzde	Düşük	Yüksek
İFADE 1	220	1,7818	1,13782	0	,0	0	24
İFADE 2	220	2,6364	1,37643	0	,0	0	0
İFADE 3	220	2,0773	1,21574	0	,0	0	0
İFADE 4	220	1,9091	1,16686	0	,0	0	25
İFADE 5	220	2,5045	1,30855	0	,0	0	0
İFADE 6	220	1,8545	1,17303	0	,0	0	23
İFADE 7	218	1,8578	1,17695	2	,9	0	26
İFADE 8	220	1,9818	1,15059	0	,0	0	0
İFADE 9	220	1,7864	,96268	0	,0	0	15
İFADE 10	220	1,6955	1,12789	0	,0	0	21
İFADE 11	217	1,7742	1,10541	3	1,4	0	19
İFADE 12	220	1,7318	1,18818	0	,0	0	23
İFADE 13	219	1,7626	1,02190	1	,5	0	14

Yapılan kayıp veri analiz sonucunda İfade 7’de 2, ifade 11’de 3, ifade 13’te 1 kayıp veri bulunmaktadır. Kayıp verilere rastsal değer atayıp atayamayacağımıza karar verebilmek için EM Means analizi yapılmıştır (Tablo 3.3).

EM Means analizinde anlamlılık (significant) ve 0,05’ten yüksek olması beklenmektedir. Anlamlılık 0,05.2ten büyükse kayıp verilerin rastsal atabileceği anlamına gelmektedir. Yapılan analiz sonucu 0,13 olduğundan dolayı kayıp verilere ortalama değerler atanmıştır.

Tablo 3.3 EM Means Analizi

İfade1	İfade2	İfade3	İfade4	İfade5	İfade6	
1,7818	2,6364	2,0773	1,9091	2,5045	1,8545	
İfade7	İfade8	İfade9	İfade10	İfade11	İfade12	İfade13
1,8529	1,9818	1,7864	1,6955	1,7682	1,7318	1,7598

a. Little's MCAR test: Chi-Square = 57,360, DF = 36, Sig. = ,013

Tablo 3.4’te görüldüğü gibi, ifade 7 için 1, ifade 11 için 1 ve ifade 13 için 1 değer atanmıştır.

Tablo 3.4 Kayıp Değerlere Atanan Değerler

	Kayıp Değerler	Atanan Değerler	Toplam
İFADE 1	0	1	220
İFADE 2	0	1	220
İFADE 3	0	1	220
İFADE 4	0	1	220

İFADE 5	0	1	220
İFADE 6	0	1	220
İFADE 7	2	1	220
İFADE 8	0	1	220
İFADE 9	0	1	220
İFADE 10	0	1	220
İFADE 11	3	1	220
İFADE 12	0	1	220
İFADE 13	1	1	220

3.5.3. Demografik Değişkenler İçin Frekans Analizleri

Yaş değişkeni için frekans analizine baktığımızda 25-34 yaş grubunu oluşturan kişi sayısı 31, 35-44 yaş aralığında olan kişi sayısı 109, 45-54 yaş aralığında olan kişi sayısı 77 ve 55 yaş üstü olan katılımcı sayısı 3 olarak tespit edilmiştir. En yüksek yüzdeye sahip olan 35-44 yaş aralığı iken en düşük yüzdeye sahip 55 yaş ve üzeri gruptur.

Tablo 3.5 Yaş Değişkeni İçin Frekans Analizi

Yaş	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
25-34	31	14,1	14,1	14,1
35-44	109	49,5	49,5	63,6
45-54	77	35,0	35,0	98,6
55 ve üstü	3	1,4	1,4	100,0
Toplam	220	100,0	100,0	

Eğitim durumu değişkeni için frekans analizini incelediğimizde, ilkökul mezunu kişi sayısı 93, ortaokul mezunu kişi sayısı 41, Lise mezunu kişi sayısı 58 ve üniversite mezunu kişi sayısı 28 olarak tespit edilmiştir. En yüksek yüzdeye sahip %42,3 ile ilkökul mezunları iken %12,7 ile üniversite mezunları en düşük yüzdeye sahip olarak belirlenmiştir.

Bu veri aynı zamanda eğitim düzeyi düşük olan kadın segmentinin otellerde kat hizmetleri departmanında daha ağırlıklı olarak çalıştığını söyleyen literatürü desteklemektedir. Ancak şunu da söylemek gerekir ki en düşük yüzdelik dilime sahip olsalar dahi üniversite mezunu kadınlar da kat hizmetleri departmanlarında hali hazırda çalışan bir grubun göstergesi niteliğindedir.

Tablo 3.6 Eğitim Durumu Değişkeni İçin Frekans Analizi

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
İlkokul	93	42,3	42,3	42,3
Ortaokul	41	18,6	18,6	60,9

Lise	58	26,4	26,4	87,3
Üniversite	28	12,7	12,7	100,0
Total	220	100,0	100,0	

Sektörde çalışma süresi değişkeni için frekans analizine bakıldığında, 0-2 yıl arasında 22, 2-5 yıl arasında 49, 5-10 yıl arasında 40 ve 10 yıl üzeri çalışan kişi sayısı 109 olarak tespit edilmiştir. En yüksek yüzdeye sahip grup 10 yıl ve üzeri sektörde çalışanlar iken, en düşük yüzdeyi 0-2 yıl çalışanlar oluşturmaktadır. Buradan kat hizmetleri departmanının kadınlar için uzun yıllar çalışmaya elverişli bir iş alanı olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 3.7 Sektörde Çalışma Süresi Değişkeni İçin Frekans Analizi

Sektörde Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
0-2 yıl	22	10,0	10,0	10,0
2-5 yıl	49	22,3	22,3	32,3
5-10 yıl	40	18,2	18,2	50,5
10 yıl ve üzeri	109	49,5	49,5	100,0
Total	220	100,0	100,0	

Medeni durum değişkeni için frekans analizine bakıldığında, bekar kişi sayısı 28, evli kişi sayısı 174, boşanmış kişi sayısı 18 olarak tespit edilmiştir. En yüksek yüzdeyi evliler oluştururken, en düşük yüzdeyi boşanmışlar oluşturmaktadır.

Tablo 3.8 Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans Analizi

Medeni Durum	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Bekar	28	12,7	12,7	12,7
Evli	174	79,1	79,1	91,8
Boşanmış	18	8,2	8,2	100,0
Total	220	100,0	100,0	

3.5.4. One-Way ANOVA Analizleri

Tabloda eğitim seviyesi değişkeni ile EÜGA ve KEBKA boyutları arasında olan Anova analiz sonuçları yer almaktadır. EÜGA açısından kategoriler arasında anlamlı farklılıklar yoktur ($0,077 > 0,05$), KEBKA açısından ise kategoriler arasında anlamlı farklılıklar vardır ($0,01 < 0,05$).

Tablo 3.9 Eğitim Seviyesi Değişkeni ile EÜGA ve KEBKA Boyutlarının ANOVA Analizi

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
EÜGA	Gruplar Arasında	4,621	3	1,540	2,311	,077
	Gruplar Dışında	143,989	216	,667		
	Total	148,610	219			
KEBKA	Gruplar Arasında	9,175	3	3,058	5,856	,001
	Gruplar Dışında	112,801	216	,522		
	Total	121,975	219			

Tablo 3.10 Varyansların Homojenliği Testi (Test of Homogeneity of Variances)

	Levene Statistic	Df1	Df2	Sig.
EÜGA	1,381	3	216	,249
KEBKA	,144	3	216	,934

Tablo 3.11 Medeni Durum Değişkeni ile EÜGA ve KEBKA Boyutlarının ANOVA Analizi

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
EÜGA	Gruplar Arasında	,142	2	,071	,104	,901
	Gruplar Dışında	148,468	217	,684		
	Total	148,610	219			
KEBKA	Gruplar Arasında	1,196	2	,598	1,075	,343
	Gruplar Dışında	120,779	217	,557		
	Total	121,975	219			

Tablo 3.12 Varyansların Homojenliği Testi (Test of Homogeneity of Variances)

	Levene Statistic	Df1	Df2	Sig.
EÜGA	,170	2	217	,844
KEBKA	2,908	2	217	,057

Medeni durum değişkeni ile boyutlar incelendiğinde, EÜGA açısından kategoriler arasında anlamlı farklılıklar yoktur ($0,0901 > 0,05$), KEBKA açısından ise kategoriler arasında anlamlı farklılıklar yoktur ($0,343 < 0,05$).

Tablo 3.13 Sektörde Çalışma Süresi Değişkeni ile EÜGA ve KEBKA Boyutlarının ANOVA Analizi

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
EÜGA	Gruplar Arasında	5,051	3	1,684	2,533	,058
	Gruplar Dışında	143,559	216	,665		
	Total	148,610	219			
KEBKA	Gruplar Arasında	,324	3	,108	,192	,902
	Gruplar Dışında	121,651	216	,563		
	Total	121,975	219			

Tablo 3.14 Varyansların Homojenliği Testi (Test of Homogeneity of Variances)

	Levene Statistic	Df1	Df2	Sig.
EÜGA	1,444	3	216	,231
KEBKA	,557	3	216	,644

Sektörde çalışma süresi değişkeni ile boyutlar analiz edildiğinde, EÜGA açısından kategoriler arasında anlamlı farklılıklar yoktur ($0,058 > 0,05$), KEBKA açısından ise kategoriler arasında anlamlı farklılıklar yoktur ($0,902 > 0,05$).

Tablo 3.15 Yaş Değişkeni ile EÜGA ve KEBKA Boyutlarının ANOVA Analizi

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
EÜGA	Gruplar Arasında	4,436	2	2,218	3,338	,037
	Gruplar Dışında	144,174	217	,664		
	Total	148,610	219			
KEBKA	Gruplar Arasında	9,836	2	4,918	9,517	,000
	Gruplar Dışında	112,139	217	,517		
	Total	121,975	219			

Tablo 3.16 Varyansların Homojenliği Testi (Test of Homogeneity of Variances)

	Levene Statistic	Df1	Df2	Sig.
EÜGA	1,939	2	217	,146
KEBKA	1,550	2	217	,215

Yaş değişkeni ile boyutlar incelendiğinde, EÜGA açısından kategoriler arasında anlamlı farklılıklar yoktur ($0,037 > 0,05$), KEBKA açısından ise kategoriler arasında anlamlı farklılıklar vardır ($0,00 < 0,05$).

3.5.5. Tanımlayıcı Analizler

Tabloda görüldüğü gibi İlkokul ve Ortaokul mezunu kadın çalışanlar daha üst eğitim seviyelerine göre erkekleri daha üstün görmektedir

Tablo 3.17 Eğitim Seviyesine Göre Tanımlayıcı Analizler

	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata	Alt Sınır	Üst Sınır	Min.	Max.
EÜGA İlkokul	93	1,8969	,83074	,08614	1,7259	2,0680	1,00	4,50
Ortaokul	41	1,8924	,87801	,13712	1,6153	2,1696	1,00	4,63
Lise	58	1,5792	,63398	,08325	1,4125	1,7459	1,00	5,00
Üniversite	28	1,6473	,99539	,18811	1,2613	2,0333	1,00	5,00
Toplam	220	1,7806	,82376	,05554	1,6711	1,8900	1,00	5,00
KEBKA İlkokul	93	2,4430	,73771	,07650	2,2911	2,5949	1,20	4,80
Ortaokul	41	2,2000	,69282	,10820	1,9813	2,4187	1,20	3,80
Lise	58	1,9690	,69059	,09068	1,7874	2,1505	1,00	4,60
Üniversite	28	2,0429	,77814	,14705	1,7411	2,3446	1,20	4,40
Toplam	220	2,2218	,74630	,05032	2,1227	2,3210	1,00	4,80

Medeni durum göre, evli katılımcılar, bekar ve boşanmış katılımcılara göre erkekleri daha üstün görmektedir.

Tablo 3.18 Medeni Duruma Göre Tanımlayıcı Analizler

	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata	Alt Sınır	Üst Sınır	Min.	Max.
EÜGA Evli	28	1,8469	,97685	,18461	1,4682	2,2257	1,00	5,00
Bekar	174	1,7702	,81287	,06162	1,6485	1,8918	1,00	5,00
Boşanmış	18	1,7778	,70262	,16561	1,4284	2,1272	1,00	3,63
Toplam	220	1,7806	,82376	,05554	1,6711	1,8900	1,00	5,00
KEBKAEvli	28	2,1571	,86813	,16406	1,8205	2,4938	1,20	4,60
Bekar	174	2,2552	,74690	,05662	2,1434	2,3669	1,00	4,80
Boşanmış	18	2,0000	,48020	,11318	1,7612	2,2388	1,20	3,20
Toplam	220	2,2218	,74630	,05032	2,1227	2,3210	1,00	4,80

Katılımcıların sektörde çalışma süresi incelendiğinde, sektörde 0-2 yıl arası çalışmış olanlar 5-10 yıl çalışmış olanlara göre erkeği daha üstün görmektedir.

Tablo 3.19 Sektörde Çalışma Süresine Göre Tanımlayıcı Analizler

	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata	Alt Sınır	Üst Sınır	Min.	Max.
EÜGA 0-2 Yıl	22	2,1193	1,02606	,21876	1,6644	2,5742	1,25	5,00
2-5 yıl	49	1,7289	,74047	,10578	1,5162	1,9416	1,00	4,50
5-10 Yıl	40	1,5455	,66828	,10566	1,3317	1,7592	1,00	4,88
10 +	109	1,8217	,84828	,08125	1,6607	1,9828	1,00	5,00
Toplam	220	1,7806	,82376	,05554	1,6711	1,8900	1,00	5,00
KEBKA 0-2 Yıl	22	2,3273	,82009	,17484	1,9637	2,6909	1,20	4,00
2-5 yıl	49	2,1837	,70455	,10065	1,9813	2,3860	1,20	4,60
5-10 Yıl	40	2,2300	,68020	,10755	2,0125	2,4475	1,00	4,40
10 +	109	2,2147	,77970	,07468	2,0666	2,3627	1,00	4,80
Toplam	220	2,2218	,74630	,05032	2,1227	2,3210	1,00	4,80

Yaş değişkeni ile yapılmış analizlere göre, 45-54 yaş arası olan katılımcılar, erkeği diğer yaş gruplarına göre daha üstün görmektedir.

Tablo 3.20 Yaş Değişkenine Göre Tanımlayıcı Analizler

		N	Ort.	Std. sapma	Std. hata	Alt sınır	Üst sınır	Min.	Max.
EÜGA	25 – 34 Yaş	31	1,6774	,94416	,16958	1,3311	2,0237	1,00	5,00
	35 – 44 Yaş	109	1,6720	,69853	,06691	1,5394	1,8047	1,00	4,63
	45 – 54 Yaş	80	1,9684	,90521	,10121	1,7670	2,1698	1,00	5,00
	Toplam	220	1,7806	,82376	,05554	1,6711	1,8900	1,00	5,00
KEBKA	25 – 34 Yaş	31	2,1484	,77798	,13973	1,8630	2,4338	1,20	4,60
	35 – 44 Yaş	109	2,0404	,65080	,06234	1,9168	2,1639	1,00	4,00
	45 – 54 Yaş	80	2,4975	,78143	,08737	2,3236	2,6714	1,00	4,80
	Toplam	220	2,2218	,74630	,05032	2,1227	2,3210	1,00	4,80

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu tez çalışmasını amacı, turizm işletmelerinde kat hizmetlerinde çalışan kadınların toplumsal cinsiyet eşitliği algısının demografik özelliklere göre incelemektir. Çalışma nicel araştırma yöntemi benimsenerek tasarlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, Antalya turizm merkezlerinden olan Kundu ve Belek bölgesinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinin kat hizmetleri departmanında çalışan 220 kadından veri toplanmıştır. Araştırmadaki hipotezleri test edebilmek için Gözütok vd. 2017’de geliştirmiş oldukları ‘Toplumsal Cinsiyet Eşitliği’ ölçeği demografik özelliklerle birlikte kullanılmıştır. Veriler toplandıktan sonra çeşitli analizler yapılarak bulgulara yer verilmiştir.

Kat hizmetleri departmanında ağırlıklı olarak kadın çalışmaktadır. Araştırma esnasında büyük bir zincir otelde kat hizmetleri departmanında ortalama %85 kadın, %15 ise erkek olduğu tespit edilmiştir. Kat hizmetleri departmanı yapılan iş kaynaklı gündüz mesaisine uygundur. Akşam mesaisinde çalışan kişiler ağırlıklı olarak erkektir ve erkek tercih edilmektedir. Gündüz mesaisi oluşundan kaynaklı düzenli bir iş sayılmaktadır. Bu çalışmada da 220 katılımcıdan 174’ü evlidir. Kadınlar düzenli bir iş olarak gördüğü için kat hizmetlerini tercih ederler yorumu yapılabilmektedir. Aynı zamanda kat hizmetlerinde çalışan kadınlar bu departmanda uzun dönem çalışmaktadırlar.

Toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmaları incelendiğinde, özellikle kadınların toplumsal cinsiyet algısı erkeklere göre daha yüksektir ve konu hakkında bilgiye sahiptirler (Büyükakgöl, Ü. C vd.,2021). Avrupa’da iki büyük ülkede gerçekleşen toplumsal cinsiyet eşitliği araştırması 1295 katılımcı ile gerçekleşmiştir. Oldukça büyük örneklem ile yapılmış olanbu çalışmada kadınların erkeklerden daha yüksek cinsiyet eşitliği algısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (García-González, Forcén ve Jimenez-Sanchez, 2019). Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülke ile gelişmiş olan Avrupa ülkelerinde yapılmış olan benzer çalışmalarda katılımcıların toplumsal cinsiyet algısı farklı oranlarda olsa da istenen düzeyde değildir.

Bozca ve Akgül (2022) yapmış oldukları Elit Kadın Sporcuların Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Görüşleri ile Olumsuz Değerlendirilme Korkusu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi’ adlı çalışmada aynı ölçek kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında, eğitim düzeyi düşük olan kadın sporcuların erkeği üstün gören anlayışa ve kadını erkeğe bağımlı kılan anlayış düzeylerinde artış olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer bir sonuç olarak bu çalışmada da aynı bulguya ulaşılmıştır. İlkokul ve ortaokul düzeyinde mezun olan kadın katılımcılar üniversite mezunlarına göre erkeği üstün gören anlayışa sahiptirler.

Araştırmada evli katılımcıların bekar veya boşanmış katılımcılara göre erkeği üstün gören bir anlayışa sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bekar veya boşanmış katılımcıların bir erkek olmadan da ayakları üstünde durabileceğine inanan kişiler oldukları söylenebilir ve bekar veya boşanmış olan kişilerin erkeği üstün gören anlayışa sahip olmadığı söylenebilir. İlgili literatüre bakıldığında düşük maaşlı ve alt kademelerde eğitim seviyesi düşük kadınlar çalışmaktadır. Kat hizmetleri temizlik, düzen gibi toplumca daha kadınsı olarak algılanan bir iş olduğu için hem erkekler tarafından tercih edilmemektedir hem de toplumsal bu algıdan kaynaklı yöneticiler kat hizmetleri departmanı için kadınları tercih etmektedirler. Eğitim seviyesi yüksek olan kişiler genellikle üst yönetim kadrolarında yer almaktadırlar. Araştırma sonucuna göre, 220 katılımcı kadından 134'ü ilkokul ve ortaokul mezunudur. Eğitim seviyesi düşük olan kat hizmetleri çalışanı kadınlar üniversite mezunu katılımcılara göre erkeği üstün gören bir anlayışa sahiptir.

Bu araştırma Antalya bölgesinde gerçekleştirilmiş olup konaklama işletmelerinin kat hizmetleri departmanında yalnızca kadınlara yönelik yapılmıştır. Ayrıca araştırmada nicel yöntem kullanılmıştır. Bu sınırlılıklara istinaden çeşitli öneriler verilebilir. Gelecekte yapılacak olan çalışmalarda konunun derinlemesine incelenebilmesi açısından nitel araştırma deseni kullanılabilir. Ek olarak bu araştırmada konu demografik değişkenlere göre incelenmiştir. Ancak diğer çalışmalarda farklı değişkenler ile sonuçlara ulaşılabilir. Turizm işletmelerinde alt kademelere yapılan çalışma sayısı yeteri kadar değildir o yüzden benzer bir çalışma farklı bir alt kademeye de yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akgül, A. (2005). *Faktör Analizi. Tıbbi Araştırmalarda İstatistiksel Analiz Teknikleri SPSS Uygulamaları*. Emek Ofset, Ankara.
- Aşkın, E. Ö. Ve Aşkın, U. (2017). Toplum Yararına Programların Kadın İşsizliği ile Mücadeledeki Etkinliği: Tokat İli Araştırması. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 19(1), 23-48.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer: Yönetimi, Planlanması, Gelişimi ve Sorunları*. Ezgi Kitapevi, Bursa.
- Bayraktaroğlu, S. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya Kitapevi Yayınları, Sakarya.
- Bektemür G, Demiray S, Ürkmez DÖ (2016). Hemşirelerin Kariyer Planlaması: Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği. *Okmeydanı Tıp Dergisi* 2016, 32(1): 7-13.
- Bem, S. L. (1981). Gender Schema Theory: A Cognitive Account Of Sex Typing. *Psychological Review*, 88(4), 354.
- Berktaş, F. (2003). *Tarihin Cinsiyeti*. Metis Yayınları, İstanbul.
- Bingöl, D., Aydoğan, E., Şenel, G., ve Erdin, P. (2011). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Hiyerarşik Yükselmelerindeki Engeller: T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 12(1): 115-13.
- Bora, A. (2021). *Kadınların Sınıfı, Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası*. 10. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Boyacıoğlu, E. Z., & Elmas, Ç. (2020). “Turizm ve Kadın” Olgusunun Bibliyometrik Yaklaşım ile İncelenmesi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 17(1), 32-52.
- Bozca, A., & Akgül, M. H. (2022). Elit Kadın Sporcuların Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Görüşleri ile Olumsuz Değerlendirilme Korkusu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 5(3), 510-521.
- Bussey, K., Bandura, A. (1999). “Social Cognitive Theory of Gender Development and Differentiation”, *Psychological Review*, 676-713.
- Butler, J. (2008). *Cinsiyet Belası*. Metis Yayıncılık, İstanbul.
- Büyükkakgöl, Ü. C., Özsoy, D., Büyükkakgöl, Ş. P., & Özman, C. (2021) Spor Gönüllülüğü ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Gençlik Ve Spor Gönüllüleri Derneği Örneği. *Uluslararası Bozok Spor Bilimleri Dergisi*, 202-210.
- Cain, Patricia A., (2013). “Feminist Jurisprudence: Grounding The Theories,” Berkeley

- Women's Regarding The Gender Roles". *Law Journal*, 4(2): 191- 214.
- Çelik Uğuz, S. Ve Topbaş F. (2016). Turizmde Kadın İstihdamı ve Ücret Ayrımcılığı: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 27 (1), 62-78.
- Dedeoğlu, S. & Elveren, A.Y. (2012). Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın. *İstanbul: Dergisi*, 8(16):159-176.
- Doreen, K. (2002). “Men And Women Display Patterns Of Behavioral And Cognitive Differences that Reflect Varying Hormonal Influences On Brain Development,” *Scientific American*, 12(1): 32-39.
- Donovan, J. (2015). *Feminist teori entelektüel gelenekler*. İletişim Yayınları, İstanbul.
- Dökmen, Z. Y. (2009). *Toplumsal Cinsiyet, Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. Remzi Kitabevi, İstanbul
- Dusek, J. B. (1987). *Adolescent development and behavior*. Prentice-Hall, Inc
- Enginyurt, D. (2018). SOSYAL HAREKETLER SOSYOLOJİSİ AÇISINDAN FEMİNİZM. *USE Uluslararası Sosyoloji ve Ekonomi Dergisi*, (1), 36-59.
- European Commission (2020). EUROSTAT Database, [Tourism Statistics]. 01.05.2021 Tarihinde <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> Adresinden Erişilmiştir.
- Erbaydar, N. P. (2018). “Sosyalleştirilmiş Sağlık Hizmetlerinde Ebelerin Sağlık Ocağı İle ilişkisinin Mekânsal İncelemesi”. *Fe Dergi*.10 (2), 140-9.
- Erdoğan N. (2003). *Kariyer Geliştirme*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Er, O. ve Adıgüzel, O. (2015). Cam tavan gölgesindeki kraliçe arılar: Kadınların kariyer ilerlemelerinde karşılaştıkları engeller ve etkili liderlik, *RTEÜ Journal of Social Sciences*, (2): 163-175.
- Evrin, S., (1972), *Şahsiyet Alanında Psikososyolojik Bir Kavram Olarak Rol Sorununa Giriş*. İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Fan, X., Im, J., Miao, L., Tomas, S., & Liu, H. (2021). Silk And Steel: A Gendered Approach To Career And Life By Upper Echelon Women Executives In The Hospitality And Tourism Industry In China. *International Journal Of Hospitality Management*, 97-103011.
- Faniko, K., Ellemers, N., & Derks, B. (2016). Queen Bees And Alpha Males: Are Successful women More Competitive Than Successful Men?. *European Journal Of Social Psychology*, 46(7): 903-913.
- Fast, I. (1993). Aspects of early gender development: A psychodynamic perspective. *The psychology of gender*, 173-193.
- Fraser, N. (2009). “Feminism, Capitalism and the Cunning of History”, *New Left Review*, 56:

97-117.

- García-González, J., Forcén, P. Ve Jimenez-Sanchez, M. (2019). Men And Women Differ In Their Perception Of Gender Bias In Research Institutions. *Plos One*, 14(12): 225-763.
- Geçici, F., Göllüce, A., Güvenç, E., & Çelik, S. (2017). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 8(1): 21-27.
- Global Cinsiyet Farkı Raporu (Global Gender Gap Report (2021). Insight Report March 2021.
- Golombok, S., Fivush, R. (1996). Gendered themes in family reminiscing. *Memory*, 8(6): 401-412.
- Güneş, F. (2017). Feminist Kuramda Ataerki Tartışmaları Üzerine Eleştirel Bir İnceleme. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(2):245-256.
- Gün, Taş (2016). Feminizm üzerine genel bir değerlendirme: Kavramsal analizi, tarihsel süreçleri ve dönüşümleri. *Akademik hassasiyetler*, 3(5): 163-175.
- Hooks, Bell (1981). *Ain't I A Woman: Black Women, And Feminism*, South End Press, Boston.
- Kadın Cinsiyetlerini Durduracağız Platformu (2022). “Veriler”. <https://Www.KadincinsiyetleriniDurduracagiz.Net/Kategori/Veriler?Sayfa=1> (erişim tarihi:20.11.2022)
- International Labour Organization. (2020). ILOSTAT Database [Population, Labor Force Participation And Employment Statistics]. 01.05.2021 Tarihinde <https://ilostat.ilo.org/Data/> Adresinden Erişilmiştir.
- Jahangirov, N. (2012). Kültürel bir değişken olarak güç mesafesi ve cam tavan engeli arasındaki ilişkiler üzerine ampirik bir araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Ankara.*
- İçli, G. (2017). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları Ve Küreselleşme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 134-143.
- Karadağ, A., Sabancılar, S. (2012). Toplumsal Cinsiyet’ten ‘Çoklu Kesişen Farklılıklar’a Küreselleşme ve Kadın, Turgut Özal Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Kongresi-II: Küresel Değişim ve Demokratikleşme, 90-101.
- Kaya, Ş. (2017). Turizmde Kadın Emegi, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 9: 1-22.
- Kaypak, Ş. (2014). Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısından Kente Bakmak, Niğde Üniversitesi *İİBF Dergisi*, 7(1): 344-357.
- Kolay, H. (2015). Kadın Hareketlerinin Süreçleri, Talepleri ve Kazanımları, *EMO Kadın Bülteni*, 3: 5-11.

- Knutson, B. J., & Schmidgall, R. S. (1999). Dimensions of the glass ceiling in the hospitality industry. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 40(6), 64-75.
- Koç, B., & Uşaklı, A. (2022). Kadın Çalışanların Turizm Sektöründen Ayrılma Nedenleri: Keşifsel Bir Araştırma. *Journal Of Tourism And Gastronomy Studies*, 10(1): 589-609.
- Koray, M. (1992). Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri. *Amme İdaresi Dergisi*, 93-122.
- Korkmaz, H. (2014). Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2 (5): 1-14.
- Kozak, N. (2014). *Genel Turizm: İlkeler-Kavramlar*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Lister, R. (1997). Citizenship: Towards a feminist synthesis. *Feminist review*, 57(1): 28-48.
- McLaughlin, J. (2003), *Feminist Social and Theory: Political Contemporary Debates and Dialogues*, Palgrave Macmillan, NY.
- Moore, H. L. (1994). *A Passion For Difference: Essays In Anthropology And Gender*. Indiana University Press.
- Myrtle P. Bell, Mary E. McLaughlin ve Jennifer M. (2002). Sequeira, "Discrimination, Harassment, And the Glass Ceiling: Women Executives As Change Agents", *Journal Of Business Ethics*, 37-68.
- Ng, C. W. & Pine R. (2003). Women And Men In Hotel Management In Hong Kong, Perceptions Of Gender And Career Development Issues. *Hospitality Management*, 22: 85-102.
- Oglesby, Carole & Hill, Karen (1993), *Gender And Sport, Handbook Of Research On Sport Psychology*, Macmillian Publishing Company, New York.
- Okin, S. M. (1998), "Gender, the Public and the Private", Phillips, A. (Ed.), *Feminism and Politics*, London, NY, *Oxford University Press*, 116-192.
- Öcal, A. T. (2021). Türkiye’de İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği, In *World Women Conference-II*. 813-825.
- Özcatal, E. (2011). Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet Ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1): 21-39.
- Özveri, D. (2009). *Feminist Teorinin Gelişim Sürecinde Uluslararası İlişkilere Bakışı Üzerine Kısa Bir Değerlendirme. Uluslararası İlişkilere Giriş: Teorik Bakış*. Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- Özüdoğru, Büşra, (2018), Beyaz Feminizm ve Öteki Kadınlar, *Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12: 304-319.
- Money, John. (1995). Gendermaps: Social Constructionism, Feminism, And Sexosophical

- Journal Of Sociological Studies*, (35): 29-56.
- Narcıraka, E. B.,(2018).Sosyal Kimlik Teorisi Perspektifiyle Kraliçe Arı Sendroumu. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler SDÜ Sağlık Bilimleri Dergisi*. 8 (1): 21-27.
- Necipoğlu, D., Bebiş, H., SEVİĞ, Ü. (2021) Kuzey Kıbrıs’ Ta Toplumsal Cinsiyet’in Sağlık, Eğitim, İşgücü Ve Siyaset Alanına Yansımaları. *Halk Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 3(1): 55-63.
- Saraç, S. (2013). *Toplumsal Cinsiyet. Toplumsal Cinsiyet Ve Yansımaları*. Atılım Üniversitesi Yayınları, Ankara,
- Savran, G. A. (2004), *Beden Emek Tarih*, Kanat Kitap, İstanbul.
- Sevim, A. (2005). *Feminizm*. İnsan Yayınları, İstanbul.
- Sevenhuijsen, S. (1998), *Citizenship and the Ethics of Care: Feminist Considerations on Justice, Morality and Politics*, Routledge, London ve NY.
- Şerbetçi, D. (2013). *Postkolonyal Feminizm Bağlamında “Küresel Kız Kardeşlik” Kavramının İncelenmesi: Hindistan Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Taş, G. (2016), “Feminizm Üzerine Genel Bir Değerlendirme: Kavramsal Analizi, Tarihsel Süreçleri Ve Dönüşümleri”, *Akademik Hassasiyetler*, 3(5): 163-175.
- Tekin, Ö. A. (2017). Turizm Sektöründe Toplumsal Cinsiyet Algısı: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(12): 669-684.
- TOBB Turizm Sektör Meclisi Turizm Raporu, Yıl: 6, Sayı: 11, 2016. (Erişim 24.07.2019)
- Turner, B. S. (2008), “Citizenship, Reproduction and the State: International Marriage and Human Rights”, *Citizenship Studies*,12(1): 45-54.
- TÜİK (2021). “İstatistiklerle Kadın”. <https://Data.Tuik.Gov.Tr/Bulten/Index?P=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635> (erişim tarihi:15.01.2021)
- Türk Dil Kurumu (2022). “Cinsiyet”. <https://Sozluk.Gov.Tr/>(erişim tarihi:17.03.2022)
- Türk Dil Kurumu (2022). “Kariyer”. <https://Sozluk.Gov.Tr/>(erişim tarihi:17.03.2022)
- Türlüoğlu, E. (2018). Kadın İstihdam ve Büyüme İlişkisi: Var Modeli Analizi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(9): 59-68.
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal Cinsiyet Ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. *Istanbul Journal Of Sociological Studies*, (35): 29-56.
- Yetiş, Ş. A. Ve Çalışkan, N. (2020). Turizm Sektöründe Kadın İstihdamı: Mevcut Duruma İlişkin Bir Değerlendirme. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler*

Dergisi, 18(3): 105-119.

Yeşilyaprak, B. (2012). *Meslek Rehberliği ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*. Pegem Akademi, Ankara.

Beauvoir, S.(1993), *Kadın “İkinci Cins I” Genç Kızlık Çağı*. Payel Yayınları, İstanbul.



EK 1- Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Bu anket, Akdeniz Üniversitesi'nde yürütülen bir tez çalışması için hazırlanmıştır. Bu çalışma; kat hizmetleri bölümünde çalışan kadınların, toplumsal cinsiyet rollerini ve toplumsal cinsiyet ile ilgili görüşlerini araştırmayı amaçlamaktadır. Araştırmanın önemi için hiçbir alanı boş bırakmamanız gerekmektedir. Anket üzerine adınızı ve soyadınızı lütfen yazmayınız. Cevaplarınız yalnızca araştırmacı tarafından değerlendirilecek ve gizli kalacaktır. Vakit ayırdığınız ve bilime katkı sağladığınız için teşekkür ederiz.

Gamze GÜN

Turizm İşletmeciliği Yüksek Lisans Öğrencisi

Sıra	İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Erkek kadına göre olaylara daha mantıklı yaklaşır.					
2	Kadının erkekten çok para kazanması kadın erkek arasındaki ilişkiyi bozar.					
3	Kadın görüşeceği kişiler için kocasının onayını almalıdır.					
4	Ailenin parasal harcamaları erkeğin kontrolünde olmalıdır.					
5	Evle ilgili dışarıda yapılması gereken işler (fatura yatırma gibi) erkeğin sorumluluğudur.					
6	Erkek, erkek zeki olduğu algısından dolayı kadından daha başarılı olur.					
7	İş yaşamında erkeğe öncelik verilmelidir.					
8	Ev işleri (ütü, bulaşık, evin toplanması, temizliği, çocuk bakımı gibi) kadının sorumluluğudur.					
9	Siyaset "erkeksi" bir alandır.					
10	Kadının özgürlüğü her zaman erkeğin denetiminde olmalıdır.					
11	İş yaşamında üst düzey görevler erkeğe göredir.					
12	Erkek kadından her zaman bir adım öndedir.					
13	Erkek matematik ve fen alanındaki mesleklerde kadından daha başarılıdır.					

YAŞ	18-24 ()	25-34 ()	35-44 ()	45-54 ()	55 ve üstü ()
EĞİTİM	İlkokul ()	Ortaokul ()	Lise ()	Üniversite ()	Lisansüstü ()
ÇALIŞMA SÜRESİ(HK)	0-2 yıl ()	2-5 yıl ()	5-10 yıl ()	10 yıl ve üzeri ()	
MEDENİ DURUM	Bekar ()	Evli ()	Boşanmış ()		

Ö Z G E Ç M İ Ş

Adı ve Soyadı	Gamze GÜN
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Sultangazi Atatürk Lisesi
Lisans Diploması	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi – Seyahat İşletmeciliği
Yüksek Lisans Diploması	Akdeniz Üniversitesi – Turizm İşletmeciliği
Tez Konusu	Turizm İşletmeleri Kat Hizmetleri Departmanında Çalışan Kadınların Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi: Antalya Örneği
Yabancı Dil / Diller	İngilizce
BİLİMSEL FAALİYETLER	
Uluslararası Bilimsel Kongre Bildirisi	Ayazlar, A. R., & Gün, G. (2017). Restorandaki fiziksel çevre unsurlarının algılanması. <i>Journal of Tourism and Gastronomy Studies</i>, 5(Special Issue 2), 138-150. Ayazlar A. R. & Gün, G. (2017). The Attitudes of Customers towards Green Hotels. <i>PROCEEDINGS BOOK</i>, 152. Ayazlar, R. A., & Gün, G. (2018). Yiyecek deneyiminin müşteri memnuniyeti ve davranışsal niyetine etkisi. <i>Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi</i>, 10(18), 377-397. GÜN, G., N. Y. B. M. Alternatif Turizmde Sürdürülebilirlik: Kış Turizmi ve Ekoloji İlişkisi. In <i>The First International Winter Tourism Congress (IWTC 2019)</i> (p. 73). Ayazlar A., R., & Gün, G. (2020). Yeşil İmaj ve Ağızdan Ağıza İletişimin Yeşil Otellere Fazla Ücret Ödeme Niyeti Üzerindeki Etkisi.
İŞ DENEYİMİ	
Stajlar	İstanbul ve Muğla İl Kültür Turizm Müdürlükleri
Çalıştığı Kurumlar	Diana Travel