



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Dilek KAPLANKIRAN

TURİZM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADINLARIN YAŞADIKLARI SORUNLAR VE
ZORLUKLAR: ANTALYA ÖRNEĞİ

Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2021



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Dilek KAPLANKIRAN

TURİZM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADINLARIN YAŞADIKLARI SORUNLAR VE
ZORLUKLAR: ANTALYA ÖRNEĞİ

Danışman

Prof. Dr. Şerife Gözde YİRMİBEŞOĞLU

Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2021

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Dilek KAPLANKIRAN'ın bu çalışması, jürimiz tarafından Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi Tülin SEPETÇİ (İmza)

Üye (Danışmanı) : Prof. Dr. Şerife Gözde YİRMİBEŞOĞLU (İmza)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi İlkey KUTLAR (İmza)

Tez Başlığı: Turizm Sektöründe Çalışan Kadınların Yaşadıkları Sorunlar ve Zorluklar: Antalya Örneği
--

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

Tez Savunma Tarihi : 29/09/2021

Mezuniyet Tarihi : 27/10/2021

(İmza)
Prof. Dr. Suat KOLUKIRIK
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Turizm Sektöründe Çalışan Kadınların Yaşadıkları Sorunlar ve Zorluklar: Antalya Örneği” 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

Dilek KAPLANKIRAN



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



... / ... / 20...

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU BEYAN BELGESİ

Öğrenci Bilgileri	
Adı-Soyadı	Dilek KAPLANKIRAN
Öğrenci Numarası	20185246010
Anabilim Dalı	Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet
Programı	Tezli Yüksek Lisans Tez
Danışman Öğretim Üyesi Bilgileri	
Unvanı, Adı-Soyadı	Prof. Dr. Şerife Gözde YİRMİBEŞOĞLU
Yüksek Lisans Tez Başlığı	Turizm Sektöründe Çalışan Kadınların Yaşadıkları Sorunlar ve Zorluklar: Antalya Örneği
Turnitin Bilgileri	
Ödev Numarası	1665858982
Rapor Tarihi	05.10.2021
Benzerlik Oranı	Alıntılar hariç: %6 Alıntılar dahil: %11
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 100 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 tarafımca yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.	
Danışman Öğretim Üyesi Unvanı, Adı-Soyadı Prof. Dr. Şerife Gözde YİRMİBEŞOĞLU İmza	

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ	iii
ÖZET	iv
SUMMARY	v
ÖNSÖZ	vi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL ROLLER VE KADIN

1.1. Ataerkil İdeoloji ve Kadın	5
1.1.1. Toplumsal Cinsiyet.....	7
1.1.1.1. Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümü ve Cinsiyet Rollerini	10
1.1.1.2. Kadın ve Erkek Meslekleri Ayrımı	11
1.1.1.3. Cam Tavan Kavramı.....	13
1.1.1.4. Kraliçe Arı Sendromu.....	14
1.1.1.5. Mobbing	15
1.1.1.6. Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	15
1.1.1.7. İş Bulma ve Terfide Eşitsizlik	16
1.1.1.8. Cinsel Taciz	16
1.1.1.9. Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği	17
1.2. Çalışan Kadınların Aile Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar	18
1.2.1. Rol Çatışması.....	19
1.2.2. Ev İşleri	19
1.2.3. Çocuk Bakımı	20
1.3. Çalışma Hayatında Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini.....	21

İKİNCİ BÖLÜM

TURİZM SEKTÖRÜ VE KADIN

2.1. Turizmin Toplumsal Yapıya Etkileri	23
2.2. Turizm Sektöründe Değişen Aile Yapısı	24
2.3. Turizm Sektöründe Toplumsal Cinsiyet	25
2.4. Turizm Sektöründe Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Temel Nedenleri	27
2.5. Turizm Sektöründe Kadına Şiddet.....	28

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEM VE BULGULARI

3.1.	Problem.....	30
3.2.	Araştırmanın Amacı.....	31
3.3.	Araştırmanın Önemi.....	31
3.4.	Sayıtlılar.....	33
3.5.	Sınırlılıklar.....	34
3.6.	Yöntem.....	34
3.6.1.	Evren ve Örneklem.....	35
3.6.2.	Verilerin Toplanması.....	36
3.6.3.	Verilerin Analizi.....	37
3.7.	Araştırmanın Bulguları.....	37
3.7.1.	Ataerkil Anlayış.....	37
3.7.1.1.	Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümü ve Cinsiyet Rollerini	41
3.7.1.2.	Kadın ve Erkek Meslekleri Ayrımı	44
3.7.1.3.	Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.....	47
3.7.1.4.	Cam Tavan Kavramı.....	50
3.7.1.5.	Kraliçe Arı Sendromu.....	54
3.7.1.6.	Mobbing	56
3.7.1.7.	Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	60
3.7.1.8.	İş Bulma ve Terfide Eşitsizlik	62
3.7.1.9.	Cinsel Taciz	66
3.7.1.10.	Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği	69
3.7.2.	Çalışan Kadınların Aile Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar	72
3.7.2.1.	Rol Çatışması.....	72
3.7.2.2.	Ev İşleri	76
3.7.2.3.	Çocuk Bakımı	78
3.7.2.4.	Turizm Sektöründe Kadına Şiddet	80
SONUÇ		82
KAYNAKÇA.....		86
EK 1- YÜZ YÜZE GÖRÜŞME SORULARI.....		93
ÖZGEÇMİŞ		94

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1 Araştırmaya Katılan Turizm Sektörü Kadın Çalışanlarla İlgili Bilgiler	36
---	----



ÖZET

Günümüz çalışma yaşamında küreselleşmenin etkisi ve insan kaynaklarının gelişimine verilen önemin artmasıyla birlikte kadınların yönetim kademelerine gelme amacı ile hem kendi gelişimlerine hem de çalışma yaşamına verdikleri emek ve yatırım artarak devam etmektedir. Kadınların çalışma yaşamında vermiş oldukları tüm emekler zaman zaman sekteye uğratarak kadınların sadece alt kademelerde veya kadın işi olarak atfedilmiş mesleklerde yoğunlaşmalarına neden olmuştur. Teknik bilgi ve beceri gerektiren işlerin erkeklere, sabır ve zahmet gerektiren işlerin ise kadınlara atfedilmiş olması birçok sektörde olduğu gibi Turizm Sektöründe de bazı mesleklerde yoğunlaşma ve cinsiyet ayrımcılığına neden olmaktadır. Turizm sektörünün de emek-yoğun bir hizmet sektörü olması, kadınlara bazı departmanlar da yoğun olarak ihtiyaç duyulması, zahmetli ve sabır gerektiren bir çalışma alanı olması nedeni ile kadınların sadece bu emek-yoğun mesleklerde yoğunlaşması, cinsiyet ayrımcılığının bir sonucu olmakla birlikte ataerkil toplum bakış açısının etkisiyle turizm sektöründe de yaşanan toplumsal cinsiyet ayrımcılığının nedenlerini oluşturmaktadır

Turizm sektöründe konaklama hizmetlerinde çalışan kadınların hem alana giriş yaparken hem de çalışma yaşamları boyunca yaşadıkları zorlukları ve engelleri ortaya çıkarmak bu çalışmanın temel amacını teşkil etmektedir. Nitel bir araştırma yöntemine dayanan bu çalışmada feminist metodolojiye uygun olarak değerlendirilmesine ilişkin açıklamalar ve bilgiler verilmiştir. Feminist yöntem; kadın odaklı bir araştırma yöntemi olmakla birlikte aynı zamanda “kadın bakış açısı” esas alınarak yapılan araştırma yöntemidir. Antalya ilinde turizm sektöründe konaklama hizmetlerinde çalışan 12 kadın katılımcı ile görüşmeler yapılmıştır. Yarı yapılandırılmış sorular ile derinlemesine görüşme sonucu katılımcıların konaklama hizmetlerin de çalışan kadınların çalışma hayatında yaşadıkları zorluklar ile ilgili düşünce ve görüşleri elde edilerek, sonuçlar bu verilere göre yorumlanmıştır. Ayrıca elde edilen bulgular, kadın çalışmaları ve toplumsal cinsiyet perspektifinde değerlendirilerek açıklanmıştır. Sonuçlar göstermektedir ki; toplumsal cinsiyet ve ataerkil anlayışın etkileri turizm sektöründe görülmekte ve sektörde çalışan kadınların çalışma hayatlarına olumsuz etkilerinin olduğu görülebilmektedir. Ancak turizm sektörünün cinsiyeti yoktur ve toplumda her alanda olması gerektiği gibi çalışma yaşamında da kadın erkek eşit olmalıdır. Bu toplumsal algı ile kadınlar çalışma hayatında daha çok söz sahibi olabileceklerdir.

Anahtar Kelimeler: Kadın, Turizm, Toplumsal Cinsiyet, Ataerkillik.

SUMMARY
PROBLEMS AND DIFFICULTIES OF WOMEN WORKING IN TOURISM:
EXAMPLE OF ANTALYA

Today, the importance given to the development of human resources has increased with the effect of globalization. As a result, efforts of women with the aim of advancing to the management levels continue to increase. Generally, their efforts in work life are not awarded. This situation has caused women to concentrate only in lower levels or in occupations attributed as women's work. The fact that jobs that require technical knowledge and skills are attributed to men, and jobs that require patience and effort attributed to women cause gender discrimination in the tourism sector as in many other sectors. Tourism sector is a labor-intensive service sector. It is a difficult and demanding field of work. In this sector, there is a strong need for female employees in some departments. Concentration of women only in these labor-intensive occupations is a result of gender discrimination. In addition, all these situations constitute the reasons for gender discrimination experienced in the tourism sector due to patriarchal culture.

This study aims to examine the experiences of women working in accommodation services in the tourism sector at the stage of finding a job and throughout their work life. It is based on a qualitative research method and evaluations have been made in the context of feminist methodology. The feminist method is a woman-oriented research method. At the same time feminist methodology is a research method based on the "woman perspective". Interviews have been made with 12 female participants working in accommodation services in tourism sector in Antalya. As a result of in-depth interviews with semi-structured questions, the thoughts and opinions of the participants about the difficulties experienced by women working in accommodation services have been obtained. The results have been interpreted according to these data. In addition, the obtained findings have been evaluated and explained in the perspective of gender and women studies. According to the results, the effects of gender and patriarchal understanding in the tourism sector have been observed. In addition, it can be seen that all these have negative effects on the working life of women working in the sector. However, the tourism sector has no gender, and as it should be in every field in society, men and women should be equal in working life. With this social perception, women will have a greater voice in working life.

Keywords: Woman, Tourism, Gender, Patriarchy.

ÖNSÖZ

Bu araştırmada Antalya’da konaklama hizmetlerinde çalışan kadınların çalışma yaşamı boyunca yaşadıkları sorunlar, mesleki cinsiyet ayrımcılığı, çalışma hayatında karşılaştıkları engellerin tespiti, çalışma alanına girerken karşılaştıkları zorluklar, atama ve yükselmede yaşanan mesleki cinsiyet ayrımcılığı konuları detaylı olarak incelenmiştir. Tüm sorunların toplumsal cinsiyet açısından analizinin yapılması adına çözüm odaklı bir çalışma yapmak amaçlanmıştır. Ayrıca kadın çalışanlar ile derinlemesine görüşme yapılarak sorunların kökenine inilerek sorunların nedenleri araştırılmıştır. Yarı yapılandırılmış sorular ile derinlemesine görüşme sonucu katılımcıların konaklama hizmetlerinde çalışan kadınların çalışma hayatında yaşadıkları zorluklar ile ilgili düşünce ve görüşleri elde edilerek, sonuçlar bu verilere göre yorumlanmıştır.

Bu çalışmanın gerçekleşmesindeki destek ve katkılarından dolayı danışmanım Prof. Dr. Şerife Gözde Yirmibeşoğlu’na teşekkürlerimi sunarım.

Dilek KAPLANKIRAN

Antalya, 2021

GİRİŞ

Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı kadınları önemli oranda etkilemektedir. Çalıştıkları alandan ücret, amaç ve isteklerine kadar birçok konuda olumsuzluklar yaşamalarına sebebiyet vermektedir. Kadın işi erkek işi ayrımının yapılması esasen toplumsal bir meseledir. Yerleşik hayata geçişle birlikte saban, hayvan, tarla mülkiyetinin erkekler tarafından sahiplenilmesi ile başlamış olan bu toplumsal mesele, günümüz toplumlarında da varlığını devam ettirmektedir. Kadınlar ilk kez sanayi devrimi esnasında “işçi” sıfatını kullanarak çalışma hayatına girmişlerdir. Kadınların sanayi devrimi döneminde çalışma hayatına işçi sıfatıyla başlamış olmaları kadınlar açısından her ne kadar başarı olmuş olsa da, burada da kadınların aslında ikinci planda olmuş oldukları görülmektedir. Kadınlar, sabır ve zahmet gerektiren işlerde ve erkeklere oranla daha az maliyetle çalıştırılmışlardır. Kadın emeğinin işgücü piyasasındaki konumu, özellik ve kullanım biçimi ucuz işgücü arayışında olan sermaye açısından önemli bir potansiyel haline dönüştürülmüştür. Bu durum kadın emeğinin değerinin düşük, toplumsal olarak ‘ikincil gelir’ olarak algılanması, ev içindeki rollerin değişmeden sürmesi sebebiyle evde çalışma, kısa çalışma uygulamalarının kabulü, örgütsüz ve itaatkâr olmaları, kolay vazgeçilebilir olmaları gibi sorunlar doğurması sermaye bakımından kadın işgücünü cazip hale getirmektedir (Urhan ve Etiler, 2011: 192).

Endüstrileşme sonrası her ne kadar çalışma yaşamında eşitliğin gelişmesi adına çaba sarf edilmiş olsa bile cinsiyet ayrımcılığının tam olarak önüne geçilememiştir (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008:278). Eğitime önem verilmesi ve kadınların eğitim almaya çalışmaları, devlet kadrolarında yer almaları, yönetici konumlarına gelebilmeleri, konunun hükümetlerce desteklenmesi kadının statüsünün artmasına olanak sağlamış fakat ataerkil yapı içerisinde dışlanıyor olan kadınlar, kendi toplumsal rollerine yakın sektörlerde varlığını devam ettirmektedirler (Kargiglioğlu ve Özer, 2018: 9).

Kadınlar, karşılaştıkları birçok sorun ve zorluklara rağmen çalışma hayatında toplumsal rollerine yakın buldukları mesleklere yönelirken, hizmet sektörlerinde yoğun olarak yer almaktadırlar. Kadınların yoğun olarak çalışmakta oldukları alanlarda özellikle de hizmet sektörlerinde cam tavan gibi kariyer engelleri görülmektedir. Kadınların çalışma hayatında yükselmelerinin önündeki engeller ile ilgili olarak Örucü vd, (2007: 133-134) ve Tükeltürk ve Perçin, (2008) cam tavan sendromu ve kariyer engelleri konusunda araştırma yapmışlardır. Cam tavan varlığını açıklamaya çalışırken bir yandan da kadınların cam tavan sorunsalından nasıl olumsuz etkilendiklerini ifade etmeye çalışmışlardır. Konu ile ilgili olarak da çözüm önerilerinde bulunmuşlardır. Çok alanlı bir hizmet sektörü olan turizm sektöründe

de, kadın çalışanların sayısı bir yandan hızlı bir şekilde artarken ayrımcılık sorunu burada da ön planda görülmektedir. Tüm yaşanan ayrımcılık sorunsalına rağmen birçok kadın, turizm sektöründen uzaklaşmış olsa da turizm sektöründe çalışan kadın sayısı artarak devam etmektedir (Tükeltürk ve Perçin, 2008: 114).

Turizm sektöründe çalışan kadın sayısı her geçen gün artış göstermiş olsa bile turizm sektörünün hizmet sektörü olması nedeni ile çok daha fazla kadın istihdamına ihtiyacı bulunmaktadır. Turizm sektöründe kadın istihdamı ile ilgili olarak yapılan bir araştırma sonucunda Türkiye’de turizm sektöründe kadın istihdam oranının tüm dünya ve Avrupa birliği ülkelerinin ortalamasından çok çok geride olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada turizm sektöründe çalışma yaşamının erkek egemen kültürden etkilenmiş olduğu bu nedenle de hem ücret eşitsizliği yaşadıkları hem de üst yönetim kademelerine daha az istihdam edildikleri belirtilmiştir. Ayrıca araştırmada, Türkiye’de turizm sektöründe kadın istihdamının artırılması, sektörün kadın çalışanlar açısından kolaylaştırılması amacıyla ilgili kurum ve kuruluşların kadın istihdamının önündeki engellerin tespit edilmesi önerisinde bulunmakla birlikte, kadınların sektördeki tüm sorunlarının ortaya çıkarılması yönünde akademik çalışmaların artırılmasına yönelik çözüm önerisinde bulunulmuştur (Yetiş, Çalışkan, 2020: 116).

Hizmet Sektörünün önde gelen birimi olan turizm sektöründe yapılan birçok işin kadın işi olarak görülmesi (yatak yapmak, servis yapmak, yemek pişirme, karşılama, temizlik) kadın çalışanların tercih edilmesine neden olmaktadır. Kadınların turizm sektöründe yönetim kadrolarında yeterince var olamamalarının önemli sebeplerinden birinin de bu konu olduğu görülmektedir. Yani; kadın işi erkek işi ayrımının vermiş olduğu yoğunlaşmadır. Otel işletmeciliğinin özünde konaklama hizmeti yer almaktadır. Otel işletmeciliğinin temelleri eski dünyanın hanlarına, kervansaraylarına dayansa da gelişimi 19.yüzyılın ortalarında olmuştur. Turizm endüstrisinin en önemli alanlarından olan konaklama hizmetleri, seyahat eden insanların barınma, yeme içme ve eğlence ihtiyaçlarını karşılayan hizmet işletmeleridir ve insanların seyahat kararlarında da son derece önemli etkiye sahiptir (Davras, 2017: 108).

Konaklama departmanı turizm sektörü içerisinde de kadınlar açısından bir nevi özel alan (ev-içi) devamı niteliğinde olan sektörlerden biridir. Bir bakıma misafir ağırlama gibi görülmektedir. Konaklama departmanı bir nevi misafir ağırlama olarak düşünüldüğünde kadınların bu alanda hem ihtiyaç olarak hem de alanın kadın işi rolü olarak görülmesinden dolayı turizm sektöründe kadınların bu alana yoğunlaşmalarına neden olmaktadır. Bir diğer konu ise yoğunlaşmanın modernite ile olan bağlantısıdır. Modernite, özellikle kadınların özgürleşmeleri, çalışma hayatına katılmaları, toplumsal hayatta erkeklerle eşit konumda

olmalarını ifade etmektedir. Bu bağlamda turizm sektöründe kadın istihdamının artış göstermesinin modernite ile ilgili olduğu görülmektedir. Ancak kamusal alanda ve özel alanda olması gerektiği gibi tüm sektörlerde modern toplumlar, toplumsal cinsiyet eşitliğini de sağlamak durumundadırlar. Turizm sektöründe kadın istihdamı ve kadın emeğinin merkezi konumunun aydınlatılması ile ilgili olarak yapılan bir araştırmada (Kaya, 2017: 17-18) turizm sektörünün modernite ile olan bağından dolayı her geçen gün kadın istihdamının artmakta olduğu tespit edilmiştir. Turizm sektöründe kadınların daha çok yer almaları ve nedenleri konusunda birçok araştırma yapılırken toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve etkileri de araştırılmıştır. Türkiye’de turizm sektöründe cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının hangi boyutta olduğunun tespiti ile ilgili olarak da yapılan bir araştırmada (Kaya ve Topbaş, 2019: 83-84) sektörde cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının yaşandığı saptanmıştır. Araştırmada ücret eşitsizliklerinin %70 ve %75 oranında ayrımcılıktan kaynaklandığı da belirtilmiştir.

Konaklama hizmetinin kesintisiz 24 saat yerine getirilmesi gereken bir hizmet olması düzensiz çalışma biçimlerinin uygulanmasına neden olmaktadır. Yani birçok açıdan konaklama departmanı zahmetli, sabır gerektiren, emek-yoğun karakterde bir çalışma alanıdır ve buna istinaden kadınların çalışma yaşamında karşılarına çıkan birçok sorun ve zorluklar görülmektedir. Konaklama sektörü ile ilgili (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008: 277) cinsiyet ayrımcılığına karşı kadın ve erkek yöneticilerin tutumları konusunda bir araştırma yapmışlardır. Çalışmada cinsiyet ayrımcılığının kabul edilmediği fakat uygulamada kadın astlarına karşı ayrımcı tutum geliştirdikleri sonucuna ulaşmışlardır. Yine turizm sektörü istihdamının cinsiyetçi yapısı itibari ile ele alındığı bir başka çalışmada (Uğuz ve Topbaş, 2014: 487) turizm sektöründe kadın emeğinin yaşadığı sorunlar tespit edilmiş ve konu ile ilgili olarak çözüm önerileri geliştirilmiştir.

Turizm sektöründe kadınların yaşadıkları başlıca sorunlar şunlardır: fazla mesai, terfide kayırmacılık, mobbing, sözlü taciz, sigortasız çalıştırılmak ve haklarını savunmak istediklerinde yerlerine yabancı işçilerin tercih edilmeleri. Turizm sektörünün, genellikle tatil dönemlerinde yoğun olması nedeniyle kadınların, ailelerine özellikle de çocuklarına yeterince zaman ayıramıyor olmaları, kadınların hamilelik dönemlerinde yaşadıkları iş kaybı, özellikle erkek egemen işletmelerde çalışan kadın-öğrenci stajyerlerin hem çalışıp hem okurken iş yükünün artırılması gibi sıkıntılar bulunmaktadır. Kısacası kadın olmanın getirdiği ev-iş arasındaki yaşadıkları soyut somut tüm zorluklardır. Otellerde çalışan orta ve üst düzey kadın yöneticilerin kariyer engellerinin kariyer geliştirme stratejileri üzerindeki etkileri ile ilgili araştırmalar da yapılmıştır. (Demirel ve Perçin, 2018) araştırma sonucunda kadınların kariyer engellerinin kariyer stratejilerini olumsuz etkilediğini tespit etmişlerdir.

Turizm sektörü ile ilgili birçok çalışma ve araştırma yapılmıştır. Turizm ve kadın olgusunun bibliyometrik yaklaşım ile incelenmesi amacıyla yapılan çalışmada (Boyacı oğlu ve Elmas, 2019: 44-45) araştırma sonucunda şu şekilde bulgular elde edilmiştir: Ulusal düzeyde “turizm ve kadın” olgularını kapsayan bilimsel çalışmaların turizm sektörü ile ilgili olan diğer alan ve konulara göre az olduğu tespit edilmiştir. Turizm ve kadın konusunda Türkiye’de sadece iki adet kitap olması da ulusal kitap açısından eksiklik olarak değerlendirilmektedir. Ancak kadınların aktif ve yoğun olarak yer aldıkları turizm sektöründe kadın çalışanların sorunlarını ortaya çıkaran ve çözüm önerileri sunan çalışmaların sayısı artmaktadır. Buna rağmen uluslar arası alan yazında turizm ve kadın konularını kapsayan teorik açıdan çok daha geniş bir literatür mevcuttur. Ayrıca turizm alanyazınında kadın olgusunun, kadınların sorunları ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili yaşadıkları sorunların çoğunlukla kadın yazarlar tarafından yazılmış olduğu da belirtilmiştir. Bu bağlamda hem sektörde çalışan kadınların sorunlarını dile getirip çözüm önerilerinde bulunmak açısından hem de literatüre katkıda bulunmak açısından “turizm ve kadın” konularında daha fazla akademik çalışmalar yapılmasının gerekmekte olduğu görülmektedir. Yarıdan fazlasını kadınların oluşturduğu turizm sektöründe, kadınların varlığının artarak devam ediyor olduğu göz önünde bulundurulduğunda konunun önemle üzerinde durulmasının gerekliliği görülmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL ROLLER VE KADIN

1.1. Ataerkil İdeoloji ve Kadın

Ataerkil Sistem, insanlığın tarım sürecine geçmesiyle başlayıp günümüze kadar devam etmekte olan erkek egemen toplum yapısıdır. Erkek egemen toplum yapısı erkek iktidarının devamlılığını sağlamak adına tüm toplumlarda yeniden üretilmektedir. Kadınların duygusal olmaları, erkeklerin akılcı olmaları gibi nedenlerin öne sürülmesi toplumsal cinsiyet ayrımcılığına neden olmaktadır. Bu durum ataerkil anlayışın sonucu olarak görülmektedir. Kadınların özel ana sıkıştırılmak istenmesi kamusal alanın erkeklere aitmiş gibi düşünülmesi ve ayrımcı anlayışın tüm toplumlara ve bu toplumların tüm çalışma yaşamına hatta eğitim, siyaset, hukuk, medya gibi toplumun ana damarlarına yansımaları görülmektedir.

Baba ya da patriyarkın rolü olarak ifade edilen ataerkil kelimesi erkek egemenliğini tanımlamak için kullanılmaktadır. Ataerkillik hem özel alanda hem de kamusal alanda erkeklerin kadınlara karşı üstünlüğü ve hâkimiyetini ifade etmektedir. Toplumda kadınlar üzerinde erkek egemenliğinin ailede çocuk ve kadın üzerinde erkek egemenliğinin kurumsallaşması ile birlikte toplumun önemli kurumlarında yerlerini almış olan erkeklerin bu kurumlarda yetkiyi ellerinde tutmak istemektedirler. Bu güç ve yetkilere kadınların ulaşmasını da engellemeye çalışmaktadırlar. Ataerkillik her alanda erkeklerin kadınlara karşı doğal üstünlüğünün olduğunu savunmaktadır. Bu bağlamda toplum, devlet ve ailede otorite yetkilerinin tamamen erkeklerin ellerinde olduğunu da savunmaktadır. Kadınların toplum ve ailede ikincil konumda olduklarını, otoritenin daima erkeklerde kalması amacı ile kadınların bu güç ve otoriteye ulaşabilmelerinin engellenmesi adına kadınları ikincil konumda tutmak istemektedirler (Sultana ve Altay, 2019: 418, 422).

Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar, tarih boyunca ekonomik, sosyal ve siyasal hayattan kısacası çalışma yaşamından uzak tutulmuşlardır. Kadınlara yönelik yapılan haksızlıklara karşı toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması adına toplumsal hareketler ortaya çıkmıştır. Yirminci yüzyılda ortaya çıkmış olan fikir akımları feminizmi etkilerken feminizm de diğer fikir akımlarını etkilemiştir “Marksizm’in etkisiyle Marksist feminizm, liberalizmin etkisiyle Liberalist feminizm, Postmodernizm’in etkisiyle Postfeminizm” ortaya çıkmıştır. Bu karşılıklı etkileşim sonucu bir nevi sosyal değişimin başlangıcı döneme damgasını vurmuştur (Öztürk, 2017: 11-12). İnsan hak ve özgürlüklerinin tüm dünyaya yayılması, aydınlanma hareketi, endüstri devrimi, Fransız devrimi gibi tarihsel gelişmelerle başlamıştır. Bu

devrimlerin fiili yaşamda hangi topluma ne kadar etki etmiş olduğu toplumların gelişme düzeyi ile alakalı olmuştur (Kaçar, 2007: 1).

On sekizinci yüzyılda kadın hareketinin başlamış olması kadınların, yapılan haksızlıklara, cinsiyet eşitsizliğine karşı başkaldırısı olmakla birlikte insan hakları için mücadele hareketidir. Wolstonecraft bu dönemde “kadın haklarının savunması” kitabıyla feminizmin ilk kaynak kitabını yayınlamış kadın-erkek hak ve eşitliğini vurgulamıştır. On dokuzuncu yüzyılda birinci dalga feminizm eğitim, oy hakkı, kamusal alanda çalışma konularını içerirken, ikinci dalga feminizm 1960larda hem özel alan hem de kamusal alanda hak ve eşitliğe vurgu yapmıştır. 1990 sonrası üçüncü dalga feminizm; görünür olma, sosyal kimlik ve radikal söylem konularını içermektedir. Kadın hareketleri, birçok mağduriyetler sonucu yaşanmış olmakla birlikte çok zor şartlarda verilmiş mücadelelerdir. Tüm zorluklara rağmen yayınlanmış kitaplarında dünyaya yayılmasıyla birlikte kadın hareketleri belirli kazanımlar elde etmiştir. Yirminci yüzyılın sonlarında en parlak dönemini yaşamıştır (Karahan ve Özdemirci, 2006: 251).

Kadınların tarih boyunca yaşadıkları sorunlar ve haksızlıklar toplumdan topluma değişmiş olsa bile aşağı yukarı tüm toplumlarda cinsiyet eşitsizliği yaşanmış ve günümüzde de varlığını devam ettirmektedir. Kadınların çalışma hayatından dışlanması, ücret eşitsizliği, emek sömürsü gibi birçok mağduriyetin sonucunda kadınların kamusal alandan dışlanarak özel alanda (ev içi) tutulmak istenmesi açıkça görülmektedir. Kadın işi erkek işi ayrımı da bu düşüncenin ürünüdür. Kadın erkek eşitliği esasen toplumsal ve kültürel bir meseledir.

Tarihsel süreçte toplumların kadınlara nasıl davrandığı tamamen toplumsal bakış açısının ürünüdür. Her toplumda erkekler babalarının kendi annelerine nasıl davrandığını örnek alır ve böylece toplumlarda kadına bakış açısının toplumsal olarak şekillendiği görülür. Ayrıca bu toplumsal şekillenmede din, örf, adet, gelenekler ve eğitim gibi birçok kültürel faktörler de yer almaktadır. İlk çağlardan günümüze kadar olan tarihsel süreçte masallarda, hikâyelerde, savaşlarda hatta dini kitaplarda bile kahramanlık ve üstünlük rolü erkeklere atfedilmiştir. Üstün veya kahraman gösterilen genellikle erkeklerdir ve çok az sayıda kadının ismi yer almaktadır. Tüm bu kültürel faktörlerin toplumlar üzerinde her alanda yansımaları olmaktadır. Çalışma yaşamında da birçok alanda etkisini sürdürmekle birlikte kadınlar açısından kamusal alanda önemli problemleri beraberinde getirmiştir.

On sekizinci ve on dokuzuncu yüzyılda yaşanan sanayi devrimi kapitalizmin kurumsallaşmasını sağlayarak yirminci yüzyılda kapitalizmin tüm dünya ekonomisine etki etmesine neden olmuştur. Küreselleşmenin etkisiyle de üretim sisteminde büyük değişim ve dönüşümler yaşanmıştır. Bu büyük değişim ve dönüşümler teknolojinin gelişmesiyle birlikte

fıyatların düşürülmesi adına emek yoğun teknolojilere sahip ülkelerde iş gücü maliyetlerinin düşürülmesi için ucuz emek olarak atfedilen kadın iş gücü istihdamında artışı da beraberinde getirmiştir. Fakat ne yazık ki küreselleşmeyle birlikte çalışma yaşamında daha fazla istihdam edilen kadınların büyük oranı düşük ücretli, düzensiz, güvencesiz ve eşit olmayan şartlarda çalışmışlardır.

Günümüzde de çalışma yaşamında kadın emeğinin hemen hemen tüm ülkelerde görülen ortak niteliklerine bakıldığında kadınların iş gücü piyasasında ucuz emek kaynağı, değeri düşük emek, vasıfsız işçi veya düşük statülü işçi olarak görülmektedir. Bir diğer konu ise kadınların bazı mesleklerde yoğunlaşmasının nedenleridir. Çalışma yaşamında kadınların kadın işi olarak atfedilen mesleklerde çalışıyor olmaları cinsiyet ayrımcılığını açıkça gözler önüne sermektedir. Tüm dünya ülkelerinde çalışma yaşamında yöneticilik pozisyonlarında erkeklerin konumlandırılması da uzmanlık ve liderlik gerektiren işlerin erkeklere atfedilmiş olmasından kaynaklanmaktadır. Özel alandan başlayarak günümüze kadar devam eden süreçte toplumsal cinsiyet ayrımcılığının kamusal alanda da kadınlar üzerindeki sayısız olumsuz yansımaları varlığını devam ettirmektedir (Kaya, 2009: 24, 28).

1.1.1. Toplumsal Cinsiyet

Toplumsal cinsiyet (gender) ilk defa 1950 yıllarında kullanılmış fakat bugünkü anlamıyla 1970 yıllarında kullanılmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliği, kız çocuklarıyla erkek çocukları arasında hak, sorumluluk ve fırsat eşitliğidir. Ayrımcılığa neden olarak gösterilen unsurların kimi zaman doğuştan gelen cinsiyet, yaş, ırk, renk vb. özellikler, kimi zamanda sonradan elde edilebilen dil, din, medeni durum, siyasi düşünce vb. özellikler olduğu bilinmektedir. Ayrımcılık, kişilerin belirli özellikleri dolayısıyla mağdur etme, dışlama olarak ifade edilmektedir. Diğer kişilere sağlanabilen hak ve olanaklardan yoksun bırakılma olarak açıklanabilmektedir. Cinsiyet, sosyal anlamda toplumların kadın ve erkeklere belirlenen rol ve sorumluluklarını ifade ederken toplumsal cinsiyet; biyolojik farklılıklardan öte toplumsal yaşamda kadın ve erkeklerin algılanmaları ve beklentilerini içeren bir kavram ve bir toplumsal algı meselesidir. İlmi literatürde toplumsal cinsiyet terimini sosyoloji literatürüne kazandıran feminist yaklaşıma göre cinsiyet, bireye rol veren erkek ve dişiye ayırt eden özel bir yaratılış olarak tanımlanırken, toplumsal cinsiyet; kadın ve erkeklerin biyolojik farklılaşmasına kültürler tarafından yüklenen değerler olmakla birlikte, kadın ve erkekler için toplumsal olarak oluşturulmuş roller, beklentiler ve öğrenilmiş davranış kalıpları olarak tanımlanmaktadır (Başak, 2010: 61) .

Francis Bacon'un “doğa dışıl, bilim erildir” sözü gibi kadın ve erkek beyinlerinin işlevsel olarak farklılığı, kas gücündeki eşitsizlik faktörleri kadınların toplumsal konumunun belirlenmesini etkileyen unsurlar olarak ifade edilmektedir. Oysa cinsiyet ayrımcılığının açıklanması ile ilgili olarak ailesel, toplumsal, dinsel ve kültürel olarak birçok nedene bağlı olarak devam ettiği de bilinmektedir (Güzel, 2014: 187). Cinsiyet ayrımcılığı, hem özel alanda hem de kamusal alanda kadınların hep geri planda kalmalarına sebebiyet vermektedir. Dünyada ve Türkiye’de kadınların çalışma hayatına katılımlarının azlığı bilinmektedir. Her ne kadar bunun nedenleri farklı olsa bile kadınların iş gücüne katılımının düşüklüğü, kadınları ekonomik özgürlüğe ulaştıracak yolu kapatmakta, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin derinleşmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Uğuz ve Topbaş, 2016: 63- 64).

Toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyet gözetilmeden kadın ve erkeğin kültürel ve sosyal açıdan tanımlanmasını onlara verilmiş rolleri içeren geniş bir kavramdır. Feminist çalışmalar açısından toplumsal cinsiyetin önemi ise; kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliklerin sorgulanmasını sağlaması ve gizlenmiş güç ve iktidar ilişkilerinin üzerini kapatan örtüyü kaldırmak için kullanılabilmesidir. Toplumsal cinsiyetin toplumda adeta mercek görevi yapıyor olması sosyolojinin bazı kuramlarının sorgulanması ve toplumsal davranış ve algıların daha net incelenmesi adına büyük önem teşkil etmektedir (Ecevit, 2011: 26).

R. W. Connell’e göre toplumsal cinsiyete bağlı bölünmeler kapitalist sistemin temel ve yaşamsal bir özelliği olarak görülmektedir. Kapitalizm, aynı zamanda görülebilir biçimde sınıf bölünmeleri içermektedir. Sosyalist teori, artık kapitalizmin erkekler tarafından ve öncelikli olarak erkeklerin lehine işletildiği gerçeğinden kaçamayacağı bir noktada olarak görülmektedir. Kapitalizmin toplumsal cinsiyet veya ev-içi yaşamın var olan ataerkil örgütlenmesini ele geçirerek bunu bir bakıma kendi yeniden üretimi için kullandığını ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet ilişkilerince yaratılan kar ve iktidar olanaklarının büyük ölçüde kapitalizmi oluşturmuş olduğunu ve sürecin bu şekilde devam ettiğine de dikkati çekmektedir (Connell, 2019: 160-161).

Toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin toplumlarda nasıl inşa edildiği incelendiğinde henüz doğduğumuz anda bu sürecin nesnesi olduğumuz görülmektedir. Yani biyolojik cinsiyetimiz ekseninde davranışlar örgüsünün içerisine dâhil edilerek yaşamımız boyunca algılarımızı etkileyebilecek biçimlerde bir yetiştirme tarzı içerisinde sürecin nesnesi olarak varlığımızı sürdürürüz. Henüz doğmadan cinsiyete göre alışveriş, kız çocuklarına pembe erkek çocuklarına mavi kıyafet alınıyor olması, doğum sonrası ise saç boyutu, oyuncaklar, kılık kıyafet, farklı davranışların cinsiyete göre ayrımı ve dozajı, arzulanan

temenni edilen meslekler vs. söz konusu inşa eyleminin sonraki aşamalar açısından öncelikli basamaklarını teşkil etmektedir. Oysa cinsel kimlik, sadece bireylerin biyolojik açıdan hangi cinse ait olduğu ile ilgili bir kategoridir. Cinsel kimlik üzerinden yapılan her tutum, önyargı, kalıplaşmış bazı sözler “saçı uzun aklı kısa” veya “erkek çocuğu yapar kız çocuğu yapamaz” gibi kalıplaşmış ve dillendirilmiş tüm düşünceler sonucunda toplumun hemen hemen her alanında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin varlığı görülmektedir.

Aile içerisinde başlayarak sosyal hayatımızda çevre, eğitim, medya ve toplumsal yapının etkisiyle ilerleyen süreç sürekli olarak yeniden inşa edilerek yeniden üretilmektedir. Tarihsel süreç açısından bakıldığında amazonlar ve anaerkil toplumlar hariç, kadınların devamlı arka planda oldukları ve arka plandaki işlerle meşgul oldukları görülmektedir. İlk toplumlarda da ev içi alan sorumlulukları kadına ev dışı sorumluluklar ise erkeğe atfedilmiştir. O zamandan bu zamana neredeyse aynı seyirde devam etmektedir. Sadece yerleşik hayata geçtikten sonra bazı değişiklikler gözlemlenmiştir.

Toplumsal cinsiyette; kadınlar erkeklere göre daha duygusal olarak nitelendirilmekle birlikte annenin annelik rolünü ve psikolojik duygu durumunu benimsemişlerdir. Farklı cinsiyetteki çocukların kodlanarak büyüyor olmaları toplumsal beklentileri beraberinde getirmektedir. Kodlanarak yetiştirilen nesiller sonucunda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sürekliliği ve toplumlar tarafından yeniden inşa edilerek şekillendiği görülmektedir. Doğumdan itibaren başlayan süreçte birçok toplumda farklı sebeplere bağlı olarak gelişen bu durum genel olarak okul, çevre, medya. Siyasi ve ekonomik durumlar ve kültürel yapı toplumsal cinsiyet bakış açısının temelini oluşturmaktadır (Kargiglioğlu ve Özer, 2018: 6).

Tarihsel süreçte Türk toplumuna bakıldığında; birçok toplum ve kültürle sentezlendiği fakat kendine has bir toplum olduğu görülmektedir. Türk toplumunda, İslamiyet öncesi dönemde toplumsal cinsiyet ayrımı yok denecek kadar azdır. Kadınlar ve erkekler aşağı yukarı eşit konumda görülmektedirler. Çocuklar açısından da kız çocuğu-erkek çocuğu ayrımı yapılmadan sevgi gösterilmektedir. Türklerin İslam dinini kabul etmeleriyle başlayan süreçte sadece din değişmemiş kültürel olarak da toplum değişime uğramıştır. Her ne kadar İslamiyet kadınlara belli haklar vermiş olsa da asıl manalardan uzaklaştırılarak farklı mana ve tefsirlerle yapılan açıklamalar kadınların erkeklerden geride bırakılmasına neden olmuş olarak görülmektedir. Osmanlı döneminde ise kadınların eş seçme ve onu görme hakkı bile ellerinden alınmıştır. Tanzimat döneminde modernleşmeye bağlı olarak yeni hükümler getirilmiş ve Tanzimat sonrası dönemde modernleşme ve kadınlar açısından yaşanacak gelişmelere ön ayak olmuştur. Cumhuriyet döneminde ise Mustafa Kemal Atatürk, toplumun tamamını içine alan köklü yenilikler başlatmıştır. Kadınların kamusal alana girmeleri, temel

hak ve eşitlik, eğitim hakkı, kalkınma sürecinde yer alabilmeleri, seçme seçilme hakkı gibi birçok konuda kadınları destekleyici haklar ve politikalar geliştirmiştir. Günümüz Türkiye'sine bakıldığında Osmanlının mirası ile batı uygarlığının birleşimi olarak görülebilmektedir. Kadınlık, erkeklik statülerinin izin verdiği ölçüde ataerkil kültür tarafından oluşturulmuş bir kurgudur. Yasada ve görünürde fırsat eşitliğine sahip olan kadınlar düşüncedeki katı kadınlık algısında erkeklerle eşit değildir. Yani ataerkil zihniyet algısının değişmesinin gerekliliği önem teşkil etmektedir. Çünkü toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kilidinin anahtarı zihniyet değişimi olarak ifade edilmektedir (Bingöl, 2014: 110, 114).

1.1.1.1. Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümü ve Cinsiyet Roller

Toplumsal cinsiyet eşitliği, kız çocukları ve erkek çocukları arasındaki hak ve sorumlulukların fırsat eşitliğidir. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının biyolojik ve demografik birçok nedeni bulunmaktadır: dil, din, cinsiyet, yaş gibi. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının kadınların özel alana sıkışıp kalması, erkeklerin kamusal alanı sahiplenmesiyle kadınlar açısından çok zor bir süreç başlamıştır. Kadınlarının özel alandaki sorumluluklarının kadın işi olarak görülmesi toplumda kadının cinsiyet rolünün oluşmasıyla ve oluşan bu cinsiyet rolünün toplumun birçok alanında kendini göstermesi kadınların hem özel alanda hem de kamusal alanda cinsiyet ayrımcılığına neden olmaktadır. Cinsiyete dayalı iş bölümü “kadının yeri” ile ilgili görüşleri yansıtmaktadır. Ailelerin işleyiş biçimi kısmen erkeklerin eşlerinin durumunu tanımlamaya yönelik olan iktidarın sonucu olarak görülmektedir. Sosyolojik araştırma sonuçlarına göre gençleri yaşlılara, kadınları erkeklere tabi kılan ataerkil örüntü ve örüntüyü destekleyen erkeksi otorite ideolojileriyle beraber tekrar tekrar ortaya çıkmaktadır. Yani aslında bir nevi kısır döngüye dönüşen sürecin ataerkil ideolojiler ve destek argümanlarıyla beraber ayrımcılığın da yeniden üretilerek devam ettirilmesi olmakla birlikte, ataerkilliğinde bir bakıma yeniden inşası şeklinde sürecin işlediği görülebilmektedir (Connel, 2019: 185).

Kadınların özel alanda ezilmişliği düşünüldüğünde cinsiyet ayrımcılığına bağlı olarak birçok sorun yaşadıkları görülmektedir. Bunun nedeni ataerkil bakış açısıyla kadına atfedilmiş rollerin devamının sağlanması gerektiği, aynı zamanda kadınlar kamusal alanda çalışırken özel alanda ki tüm sorumluluklarını yerine getirmek zorunda olmalarıdır. Kadınların tüm bu sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırken bir yandan da çalışma yaşamında çetin bir hayat mücadelesine başlamaktadır. Çünkü kadınlar çalışma yaşamına başladıkları ilk andan itibaren cinsiyet ayrımcılığının ilk darbesi olan kadın işi erkek işi nitelendirmelerinin mağduriyetini yaşamaktadırlar.

Kadınların kamusal alanda yer almalarını sağlayan gelişmeler toplumsal cinsiyetin bir sorun olarak ön plana çıkmasında etkili olmuştur. Kadınların çalışma hayatında yer almaları, toplum tarafından belirlenen sınırların dışına çıkmaları anlamına gelmektedir. Kadınların çalışma hayatında “ek iş gücü” gibi görülmesi ve ayrımcılığa bağlı uygulamalar yaşamaları genel olarak bu duruma bağlı olarak gelişen bir süreci ifade etmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı yatay ve dikey ayrımcılık olmak üzere iki kategoride açıklanabilmektedir. Ücret ayrımcılığı ve meslek ayrımcılığı yatay ayrımcılık içerisinde değerlendirilirken, cam tavan gibi sorunlarda dikey ayrımcılık kategorisinde açıklanmaktadır. Dikey ayrımcılık eşit meslek grubu veya aynı iş organizasyonu içerisinde kadın çalışanların, erkek çalışanlardan daha alt pozisyonlarda görev almaları ve kariyerlerinde yükselmemeleri olarak ifade edilmektedir. Yönetici kademelere genel olarak erkek çalışanlar tercih edilirken, kadın çalışanlar alt pozisyonlara yerleştirilmektedirler. Bu durumun temelinde kadınların evlendiklerinde veya çocuk sahibi olduklarında verimliliklerini kaybedeceklerinin düşünülmesi hatta işten ayrılacakları gibi olumsuz algılar yer almaktadır. İşletmeciler veya işverenler açısından toplumsal cinsiyet temelli algı kadınlara yönelik bir takım ayrımcılık içeren uygulamalara neden olmaktadır. Çalışma hayatında toplumsal cinsiyet algısı, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümüne neden olurken bu bağlamda kadın çalışanların da birçok konuda mağduriyet yaşamalarına neden olmaktadır (Erikli, 2020: 47-48).

Henüz ilk çalışma yaşamına başladıklarında karşılaşılan bu mağduriyet çalışma yaşamının devamında da farklı şekillerde etkisini sürdürmektedir. Ev işlerinin uzantısı olan iş alanlarına yönlendirilmek istenmeleri kadınların bu alanlarda yoğunlaşmalarına neden olmaktadır. Erkek egemen toplumlarda erkeklerin gücü temsili anlayışı günümüzde de varlığını devam ettirmektedir. Erkeklerin güç ve hâkimiyeti kaybetmek istememeleri sonucu olarak çalışma yaşamında kadınların yönetim kadrolarında yer almalarının engellenmek istenmesi, yönetimde söz sahibi olanların erkekler olmaları gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

1.1.1.2. Kadın ve Erkek Meslekleri Ayrımı

Kadınlar ev-içi (özel alan) rol ve sorumluluklarını sürdürürken kamusal alanda da yer almayı başaramamışlardır. Ancak birçok sorun ve engelle karşılaşmışlardır. İlk olarak meslek seçme konusunda engeller karşılına çıkarken, toplumsal cinsiyet ayrımcılığına bağlı olarak gelişen ve ev işlerinin uzantısı şeklinde görülen mesleklerin kadın işi olarak nitelendirilmesi kadınların çalışma hayatlarında birçok sorun ve engelle karşılaşmalarına neden olmaktadır. Kadınların bazı mesleklerde yoğun olarak yer almaları, terfi ve yükselme konularında geri planda kalmaları cinsiyet ayrımcılığının neden olduğu sorunlar olarak görülmektedir.

Kadınlar, toplumsal baskı veya toplumsal bakış açısının etkileriyle bazı meslekleri tercih etmektedirler. Hatta kadınlar, bazı mesleklere yönlendirilmek gibi sorunlarla da karşı karşıya kalmaktadırlar. Kadınlar doğası gereği duygusal olarak nitelendirilirken, erkeklerin daha çok akıl ve zekânın ön plana çıktığı mesleklerde çalışmalarının gerektiği düşünülmektedir. Yani yöneticilik gerektiren mesleklerin erkek egemenliğinde olmasının gerektiği düşünülmektedir. Kamusal alanda en önemli etkiye sahip siyaset alanında erkek egemenliğinin hâkim olduğu görülebilir. Bakan, milletvekili veya belediye başkanları açısından düşünüldüğünde kadın ve erkek sayıları arasında uçurum gibi bir fark olduğu görülmektedir. Özellikle de bakanlıklarda kadın sayısının yok denecek kadar az olduğu görülebilmektedir. Karar alma mevkilerinde kadınlara yer verilmemektedir. Yani yönetimi elinde tutan ve söz sahibi olan erkek egemen sistemin, kadınlara iktidarı devretmek veya kadınlarla paylaşmak istememeleri olarak da ifade edilebilir. Kadınların çalışma hayatında sadece doğasal, duygusal değil fiziksel özelliklerinden dolayı da birçok sorun ve engelle karşılaştıkları görülmektedir. Mesela kadınların fiziksel olarak askeriyede çalışmaları uygun görülmemektedir. Bu gibi benzeri soyutlamaların ve mesleki cinsiyet ayrımcılığının kökeninde ataerkil toplum yapısının olduğu bilinmektedir. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı da kamusal alanda kadın ve erkek meslekleri ayrımı gibi birçok sorunsala neden olmaktadır. Bu bağlamda kadınlara kamusal alan içerisinde verilen roller, özel alan içerisinde kadına verilen rollere paralel olacak şekilde düzenlenmektedir (Yılmaz, 2018: 19).

Birçok toplumda meslekler yatay olarak katmanlaşarak kadın işi, erkek işi tanımlamalarıyla ikiye ayrılmaktadır. Kadın işi olarak tanımlanan meslekler kadınların ev içi alandaki rol ve sorumluluklarının devamı niteliğinde olan mesleklerdir. Erkek işi olarak tanımlanan meslekler ise yetki ve sorumluluk gerektiren, güvenceli, nitelikli veya güç ve zekâ gerektiren meslekler olarak görülmektedir. Mesleklerin dikey olarak katmanlaşması ise aynı beşeri sermaye donanımına sahip olan erkek ve kadınların aynı meslekte farklı iş pozisyonlarında yer alıyor olmaları olarak tanımlanmaktadır. Üst yönetim pozisyonlarında erkeklerin yer aldıkları kadınların ise bir türlü bu pozisyonlara ulaşamadıkları hatta görünen ve görünmeyen (cam tavan) gibi engellerle karşılaştıkları adil ve eşitlikçi olmayan bir durum olarak ifade edilmektedir (Parlaktuna, 2010: 1222).

Kadın ve erkeklerin meslek ayrımına uğramaları yalnızca kadınlar açısından değil erkekler açısından da olumsuz durumlar ortaya çıkarmaktadır. Kadın işi olarak görülen bir mesleğin sonradan bir erkek tarafından icra edilmesi mesleği yapan erkek tarafından yıpratıcıdır. Toplumda kadın işi olarak tanımlanan mesleklerin erkekler tarafından yapılması erkeklerin erkekler tarafından alaycı bakış açısına sebebiyet verebilmektedir. Kadın işi erkek

işi ayrımının en önemli mağdurları kaçınılmaz olarak kadınlardır. Kadınların özel alandaki sorumluluklarının toplumsal cinsiyet bakış açısı nedeni ile kamusal alanda da mesleki cinsiyet ayrımcılığı olarak yansımalarıyla başlayan ve halen çalışma yaşamında devam eden toplumun erkek egemen bakış açısının somut örnekleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.1.1.3. Cam Tavan Kavramı

Cam tavan kavramı 1970 yıllarında ABD 'de ortaya çıkmış olan bir kavramdır. Açılımı ise örgütsel önyargılar ve kalıplar tarafından yaratılan, kadınların üst düzey yönetim kadrolarına gelmelerini engelleyen görünmeyen yapay engellerdir. Yönetici konumunda çalışan kadınların, belirli bir süre veya belirli bir aşamadan sonra yükselmelerini engelleyen tüm faktörler “cam tavan sendromu” olarak ifade edilmektedir. Genel olarak cam tavanın üç boyutu üzerinde durulmaktadır. Bunlar: erkek yöneticiler tarafından konulan engeller, kadın yöneticiler tarafından konulan engeller ve kişinin kendi kendine koymuş olduğu engellerdir.

Cam tavan kavramı kalıplar ve örgütsel önyargılardan oluşmuş, kadınların çalışma yaşamında çarptıkları görünmeyen duvar gibidir. Gerek devlet gerekse özel sektörde ve neredeyse tüm çalışma alanlarında kadınların yükselmelerinde son derece olumsuz etkiler yaratmaktadır. Aslında cam tavan kavramı ile anlatılmak istenen kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunların belirsizliğidir. Her alanda ve her meslek mevkiindeki kadınların tümünü olumsuz etkilemektedir. Özellikle sağlık sektöründe çok daha ön planda olduğu görülmektedir. Çünkü yarıdan fazlası kadınlardan oluşan bir sektörün yönetici pozisyonlarında, erkeklerin çoğunlukta olması zaten bu durumu ortaya koymaktadır. Aslında bu durumun nedenlerine bakıldığında erkeklerin kendi güçlü konumlarını kaybetmemek adına mücadeleleri olarak değerlendirilmektedir. Kadınların da toplum baskısı veya ataerkil toplum bakış açısı nedeniyle kendilerini içine kapatmaları, özgüven kaybı yaşamaları, eğitim alanında fırsat eşitsizlikleri, cinsiyet rolünün sürdürülmesi konusunda toplum yargılarının meslek seçimlerinde kadın işi, erkek işi olarak tanımlanması gibi faktörlerin yer aldığı görülmektedir (Örücü vd, 2007: 118, 122).

Çalışma hayatında kadınların yükselme ve terfi konularında yaşadıkları en büyük sorun cam tavan sorunu olarak görülmektedir. Kadın çalışanların yönetici mercilere gelememeleri ve yönetimde söz sahibi olamamaları genellikle görünmeyen bir duvar gibi karşılarına çıkan cam tavan sendromudur. Cam tavan sorunu ile ilgili yapılan bir çalışmada (Korkmaz, 2016) cam tavan sendromu “pire deneyi” ile açıklanmaya çalışılmıştır. Deneyde pirelerin farklı yükseklikte zıplayabildikleri için, bir kaçını 30 cm yükseklikteki cam fanusun içine koyarak zemin ısıtılmıştır. Isıdan kaçmaya çalışan pireler zıplayarak kaçmaya

çalıştıklarında cama çarparak düşmüşler ve tekrar ısıdan zıplayarak cama başlarını vurarak düşmüşlerdir. Ne olduğunu anlayamayan pireler en sonunda orada 30 cm' den daha fazla zıplayamayacaklarını öğrenirler. Sonrasında ise tavandaki cam kaldırılıp deney tekrarlandığında hiçbir engel olmadığı halde pireler sadece 30 cm zıplarlar. Yani kaçmalarına hiçbir engel olmadığı halde engel zihinlerine kazınmış olmaktadır. Canlıların neyi başaramayacaklarını nasıl öğrendiklerini gösteren bu olay cam tavan sendromuna örnek teşkil eden bir durumdur. Kadınlar da çalışma hayatında üst kademelere ve yönetime gelme konularında kendilerini nelerin sınırlandırdığını bilmeden birçok konuda öğrenilmiş çaresizlik duygusuyla hareket ederek yönetici pozisyonlarına gelememektedirler (Korkmaz, 2016: 103, 105).

1.1.1.4. Kraliçe Arı Sendromu

Kraliçe arı sendromu, 1973 yılında Carol Tavis, Toby Epstein Jayarante ve Graham L. Staines tarafından yapılmış olan bir araştırma neticesinde ortaya çıkarılmıştır. Kraliçe arı sendromu otorite veya yönetim pozisyonlarında yer alan kadınların, astları olan kadınlara daha eleştirel yaklaşımları olarak tanımlanmaktadır. Kraliçe arı sendromunda yönetici pozisyonlarında yer alan kadınların, eğer astları kadın çalışanlar ise onların karşılarında durup onları yerme, ezme, kırıcı ve eleştirel tutumlarla yıldırma politikası sergilemektedirler. Çalışma yaşamında güç ve yetkiyi elinde tutan kadının (kraliçe arı) tıpkı cam tavan sendromunda olduğu gibi kadınların önünde görünen veya görünmeyen engellerin farklı bir biçimde kadın çalışanlara uygulandığı olumsuz ve yıpratıcı bir durumu ifade etmektedir. Kraliçe arı sendromunun ortaya çıkış nedenlerine bakıldığı zaman sorunun kaynağı daha net bir biçimde görülmektedir.

Kadınların tarih içerisinde kalıplaşmış konumu, kadın çalışanların iş ortamındaki erkek arkadaşlarıyla gayri-resmi iletişim kurmakta zorluk çekiyor olmaları, yer aldıkları yöneticilik makamlarının organizasyonlarının tamamını yönetme imkânlarının olmaması, “iş-kariyer” tanımlarının erkek ihtiyaç ve değerlere uygun şekilde tanımlanmış olması, erkeklerin kadınlar ile birlikte çalışmaktan memnun olmamaları gibi nedenler göz önünde bulundurulduğunda kraliçe arı sendromunun erkek egemen sistem ve erkek egemen iş yeri koşullarından kaynaklanabileceği görülmektedir. Kadınlar, özel alan sınırlarından çıkarak kamusal alanda çalışmak, yükselmek ve çalışma yaşamında kendilerini ispat etmek istemektedirler. Kadınlar girdikleri erkek egemen topluluğun kurallarını öğrenmesi ve yeri geldiği zaman da bu kuralları uygulaması gerektiğinden dolayı kendi cinsiyet kalıplarından sıyrılarak, erkek cinsiyet kalıplarını zaman içerisinde benimsemektedirler. Çalışma

ortamındaki astlarını kendilerine rakip görme veya onların kendileri adına tehlike arz ettikleri algılarını yaşamaktadırlar.

1.1.1.5. Mobbing

Mobbing kavramı ilk olarak Alman çalışma psikologu Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. Mobbing bir çalışma alanında üstlerin astlara uyguladıkları psikolojik taciz olarak nitelendirilmektedir. Yok, sayma, sindirme, bastırma, yıldırma, şiddet uygulama gibi anlamları ifade etmektedir. Mobbing çalışma yaşamında hem erkeklerin hem de kadınların yaşadıkları olumsuz durumları ifade ederken, erkeklerin kadın astlarına ya da kadınların kadın astlarına da uyguladıkları psikolojik travmalara neden olabilen şiddeti de ifade etmektedir (Öztürk ve Cevher, 2015: 157, 162) .

Mobbing çalışmalarının İsveç'te yaptığı çalışmalara dayandığı endüstri psikologu Heinz Leymann, mobbing kapsamına girecek davranışları beş ana başlık altında ele almıştır. Kısaca ana başlıklar şu şekilde sıralanmaktadır: ilişkilere yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, sosyal konuma saldırılar, mesleki ve özel yaşamın niteliğine yönelik saldırılar, sağlığa yönelik saldırılardır (Erdem, 2014: 624). Mobbing kavramı psikolojik taciz, iş yerinde moral taciz, iş yerinde zorbalık, iş yerinde manevi taciz ve yıldırmaya yönelik psikolojik saldırı olarak da açıklanabilmektedir. Psikolojik şiddet davranışlarının kamusal alanda kadın çalışanların yoğun olduğu yerlerde daha fazla görülmekle birlikte bu durumun nedeni olarak da kadınların diğer kadın çalışanlara karşı pasif-saldırgan tutum ve davranış sergilemeyi tercih ettikleri şeklinde ifade edilmektedir.

1.1.1.6. Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları

Kadınların doğası üzerine çok eski tarihlerden bu yana pek çok fikir ortaya atılmış olsa da halen tamamlanmış ortak bir fikir birliği sonucuna ulaşamamıştır. Muhafazakâr kesimler, kadınların doğasının geleneksel cinsel toplumsal rollerin değişimi karşısında sınırlayıcı ve ayırıcı özelliklerinin var olduğunu savunmaktadırlar. Feministler ise bu fikri reddetmekle birlikte bu fikrin kadınların binlerce yıllık ezilmişliklerinin meşrulaştırılması adına ortaya atılmış olduğunu belirtmektedirler. Marksistlerin kadınların doğaları ve emekleri ile arasındaki etkileşimin cinsel/toplumsal iş bölümünün kadınların doğasını belirleyen ayırıcı bilişsel/duygusal yapılarının nedeni gibi görmekte olup kadınların ayırıcı olarak görünen davranış ve kişisel özelliklerinin kısmi nedeni olarak ifade etmektedirler.

Kadınların geleneksel toplum rolleri ve kadınlara atfedilen görev ve sorumluluklar nedeni ile kadınlar erkeklere oranla daha az özgür olmaktadır. Bir anne veya eş olarak kadınların birincil amaç ve tanımı gibi görülen ev içi alandaki sorumlulukları: ev içerisindeki

ihtiyaçların karşılanması, yemek yapmak, temizlik yapmak, ocuk ve hasta bakmak hatta tüm bunların yanında bir de eşe çekici görünmek gibi pek çok rol ve sorumluluk üstlenmektedirler. Kadınların, zel alandan (ev- içi) ıkarak kamusal alana çalışma hayatına başladıklarında bile geleneksel değerlerin ve bu yöndeki beklentilerin baskısı altında kalarak kendi tercih ve seçimlerinin önünde sadece cinsiyet ayrımcılığı, ailevi sorumluluklar gibi kısıtlamalar dışında kendilerine dair çelişen duygular, sorumluluklar, çelişkili istekler hatta alışkanlıklar yer almaktadır (Holmstorm, 2012: 261, 284) .

1.1.1.7. İş Bulma ve Terfide Eşitsizlik

Çalışma yaşamında işe alımlar konusunda yapılan ayrımcılık fizyolojik nedenler açısından fiziksel g ve kadınların annelik sıfatı gibi nedenlerle ilişkilendirilmektedir. Aslında alışma yaşamında mesleki cinsiyet ayrımcılığı kadın işi erkek işi ayırımına dayanmaktadır. Güç gerektiren meslekler için erkeklerin tercih edilmeleri kadınların daha çok annelik sıfatı ile veya ev içi alandaki sorumluluklarının uzantısı olan işlere yönlendirilmesi cinsiyet ayrımcılığının iş bulma ve işe alımlardaki etkilerini açıkça göstermektedir. İşe alımlarda kadınların evli ve çocuklu olması çoğu zaman kadınların iş bulamamasına neden olmaktadır. Yani bekâr ve genç kadınlar iş bulabilirlerken, evli kadınların iş bulma konusunda zorlanabildikleri görülmektedir. Çalışma hayatında kadınların terfi konusunda da sıkıntılar ve engeller yaşadıkları bilinmektedir. Kadınların her ne kadar eskiye oranla geleneksel konumları değişmiş olsa da çok iyi eğitim almış ve tecrübe sahibi kadın çalışanlar bile yönetim ve yöneticilik gerektiren pozisyonlarda erkeklerin gerisinde kalmaktadırlar (Alparslan vd, 2015, 70).

1.1.1.8. Cinsel Taciz

Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları ve aşmak zorunda oldukları birçok sorun ve engel yer almaktadır. Kadınların alışma hayatında karşılaştıkları önemli sorunlardan biri cinsel tacize maruz kalmalarıdır. Cinsel taciz çalışma alanında karşı cinsten gelen istenmeyen cinsellik içeren fiziksel veya sözlü tutum ve davranışlardır. Cinsel taciz genel olarak fiziksel, sözlü, sözsüz ve karşılığa dayalı olmak üzere dört kategoride değerlendirilmektedir. Zoraki pme, dokunma, sarılma, tecavüz ve cinsel saldırı fiziksel taciz kategorisindedir. Cinsellik içeren sözler, şakalar veya alenen cinsel ilişki teklifi sözlü tacizin örneklerindendir. Sözsüz taciz ise cinsellik içeren mimik hareketleri, cinselliği ima edici bakışlar, el hareketleri vs.dir. Cinsel taciz; yıldıрма, utandırma, düşmanlık etme, onur kırmak gibi amaçlarla gerçekleştirilen her türlü cinsellik içeren davranış olarak da tanımlanabilmektedir. Cinsel ilişki teklif edilirken

kabul edilirse iyi, kabul edilmediği takdirde kişinin bir takım olumsuz durumlar yaşayacağı şeklinde ki tehditler ise “ karşılığa dayalı cinsel taciz” i ifade etmektedir (Topoğlu, 2007: 51).

Çalışma hayatında tacize en çok uğrayanların kadınlar olduğu bilinmektedir. Aşağı yukarı hemen her yaşta kadınlar tacize uğramakta olup en çok da eşinden ayrı yaşayan, boşanmış olan, ekonomik zorluk yaşayan, tecrübesiz ve genç olan, vasıfsız işçi olan kadınlar olduğu görülmektedir. Genel olarak en çok tacize uğrayan kadınlar kategorisine bakıldığında tacizin nedenleri de ortaya çıkmaktadır. Tacizin nedenleri bireysel ve örgütsel olarak da iki şekilde tanımlanmaktadır. Tacize uğrayanların genç ve acemi olmaları, öğrenilmiş acizlik yaşamaları, açık giyim tarzları, şikâyetçi olmamaları gibi nedenler bireysel nedenler olarak tanımlanırken, çalışma alanı koşulları, örgüt kültürünün cinsel tacizi önemsememesi, şiddete yatkınlık, yönetimin sessizliği, erkek çalışanların fazla olması gibi nedenler ise örgütsel nedenler olarak tanımlanmaktadır. Cinsel taciz dünya genelinde kadınların çalışma hayatlarında karşılaştıkları en önemli sorun olmasına rağmen cinsel tacizi engelleyecek güçlü politikalar henüz ortaya konulamamıştır. Taciz mağduru kadınların suçlanacakları kaygısıyla çekingen davranışları da sürece olumsuz bir etken olurken, organizasyonların taciz sorununa gereken önemi vermemesi ve gerekli olan destek mekanizmalarının olmaması da konuya ilişkin duyarlılığın geliştirilmesine engel olmaktadır (Karaca, 2007: 24).

1.1.1.9. Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının çalışma hayatında da etkilerinin yansıdığı mesleki cinsiyet ayrımcılığının toplum, kadınlar ve çalışma hayatında birçok olumsuzluklar yaşanmasına neden olmaktadır. Çalışma hayatında kadınlar: işe dayalı, güce dayalı, yaşa dayalı ve ücret eşitsizliğine dayalı olmak üzere birçok cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaktadırlar. Kadın işi erkek işi ayrımının yapılması sonucu başlayan süreç çalışma yaşamında kadınların kadın işi olarak görülen mesleklerde yoğunlaşmalarına neden olmaktadır. İşe başlama sürecinden terfilerdeki eşitsizliklere kadar devam etmektedir. Kadın çalışanların kadın işi olarak yoğunlaştıkları işlerde genellikle hizmet sektörlerinde ya da alt kademelerdeki çalışma alanlarından oluşması nedeni ile ücret eşitsizliğine maruz kalmalarına neden olmaktadır. Cinsiyetçi ücret ayrımını ortaya koyabilmek amacıyla yapılmış bir araştırmada Bursa ilinde üç tekstil fabrikasında 150 kadın ve erkek işçi üzerinde yapılan çalışmada çıkan sonuçlar, kadınların erkeklerden daha düşük ücretle çalışıyor olduklarını hatta asgari ücretten de daha düşük ücretle çalıştırıldıkları yönünde olmuştur. Aslında erkeklerinde çok yüksek ücret almadıkları belirlenmiştir. Yani genel olarak işçilerin düşük ücretle çalıştıkları fakat cinsiyet ayrımı göz önünde bulundurulduğunda kadınların erkeklere

oranla daha düşük ücret aldıkları ifade edilmiştir. Aynı zamanda genç kadınlarında yaşlılara oranla daha düşük ücret aldıkları da ortaya çıkarılmıştır. Bunun nedeni ise ataerkilliği destekleyen kapitalist anlayışın kadınlara atfettiği analık, dişilik, evcillik yüküdür. Yani genç kadınlar eşi ve çocuğu olmadığı için bir anlamda düşük ücretle cezalandırılmaktadırlar (Duru oğlu, 2007: 75-76). Kadınların bekâr veya evli olmaları, çocuk sahibi olmuş olmaları gibi birçok faktör farklı nedenlere bağlı olarak bir şekilde çalışma hayatına yansımaktadır. Her durumda kadın çalışanların kategorize edilmesi birçok mağduriyetin yaşanmasına neden olmaktadır. Türkiye’de turizm sektöründe cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının hangi boyutta olduğunun tespiti ile ilgili olarak yapılan başka bir araştırmada da (Kaya ve Topbaş, 2019: 83-84) sektörde cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının yaşandığı saptanmıştır.

1.2. Çalışan Kadınların Aile Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar

Kadınlar yıllardır süregelen özel alandaki (ev-içi) rol ve sorumluluklarını çalışma hayatına başladıkları zamanda devam ettirmelerinin gerekliliği nedeniyle birçok zorluk yaşamaktadırlar. Özel alandaki rol ve sorumluluklarına çalışma hayatındaki rol ve sorumluluklar eklendiği için kadın çalışanların sorumluluğu iki katına çıkmaktadır. Hem kamusal alanda başarılı olmaya çalışan kadınlar ev içi rol ve sorumluluklarını devam ettirmek durumunda kalmaktadırlar. Özel alandan çıkarak kamusal hayatta yerlerini alan kadınlar aile hayatında da bir takım sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. İş-aile çatışması, ev işleri, çocuk bakımı sorunu, rollerin çatışması gibi sorunlarla eş zamanlı mücadele etmek durumunda kalmaktadırlar. Eşin beklentileri, ailenin beklentileri, iş yaşamının kalitesi, aile yaşamının kalitesi düşünceleri arasında sıkışıp kalan kadın çalışanların sorumlulukları çok daha ağır olmaktadır. Bir yandan ekonomik özgürlüğünü eline alan kadın çalışanlar bir yandan da toplumsal değer artışına vesile olmaktadır. Fakat diğer yandan geleneksel bakış açısının vermiş olduğu toplumsal cinsiyet rollerinin devamını sürdürmek adına iş ve aile hayatı arasında ikilemde kalmaktadırlar. Çalışan kadınların aile hayatını birinci planda tutması onu çalışma hayatında ikinci planda çalışan durumunda bırakırken, iş hayatındaki başarıya öncelik vermeleri özel alandaki rol ve sorumluluklarının özellikle de geleneksel olarak atfedilen (iyi anne, iyi eş) olmak gibi aile içi rol ve sorumluluklarından ödün vermelerine neden olmaktadır (Karaca, 2007: 25).

Çalışan kadınların aile yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar genel olarak evlilik süresi, yaş, eşin eğitim seviyesi, yapılan meslekler, çalışma saatlerinin uzun olması, vardiyalı çalışma ve bulundukları iş alanı ortamı olmak üzere birçok faktöre bağlı olarak değişmektedir. Kadınlar aile yaşamında en çok çocuk bakımı konusunda sorun yaşamaktadırlar. Aile

içerisinde eşin yardımı ve iş bölümünün yapılması en azından kadınların ev içi alandaki yüklerinin hafiflemesine yardımcı olmaktadır. Çalışan kadınlara yönelik gündüz bakım evi, kreş vs. şeklindeki sosyal destek hizmetlerinin yaygınlaştırılması, çocukların bakım sorumluluklarının devlet, anne ve baba arasında eşit olarak paylaştırılması adına bazı düzenlemelerin hayata geçirilmesi ve yaygınlaştırılması çözüm önerileri olarak ifade edilmektedir (Karahana ve Bener,2005:8).

1.2.1. Rol Çatışması

Ataerkil toplumun yıllardır süregelen cinsiyetçi bakış açısı nedeni ile erkeklere ve kadınlara atfedilmiş rol ve sorumlulukları yer almaktadır. Özel alandan başlayan ve kamusal alanda da var olan bu rol ve sorumluluklar genel anlamda erkeklerin kamusal alanda yer almaları ve bu alandaki rollerinin devamına yönelik olmakta iken, kadınlarında özel alandaki rollerinin devamının sağlanması yönünde olmaktadır. Kadınların kamusal alanda yer almasıyla beraber aile ve toplum açısından bazı değişiklikler yaşanmış olması da kaçınılmaz olmaktadır. Özel alandan çıkarak kamusal alanda çalışma hayatına başlayan kadınlar iş alanındaki rollerini devam ettirirken ev-aile hayatındaki rol ve sorumluluklarını da devam ettirmek durumunda oldukları için çoğu zaman ikilemler yaşamaktadırlar. Bu durum iş-aile rol çatışması, iş ve aile rollerinden kaynaklı uyumsuz baskılar karşısında kişilerin etkilendikleri roller arası çatışma türünü ifade etmektedir. Kişilerin iş ve aile alanlarındaki rol beklentilerine uyumlu olarak davranamamaları iki yönlü bir çatışmaya neden olmaktadır. Kişilerin özel alandaki rollerinin (eş, evlat, anne, baba) vs. çalışma alanındaki rolüne etkisi nedeni ile yaşanan durum ise aileden işe doğru çatışma boyutu olarak ifade edilmektedir (Çetinceli ve Çarıkçı, 2020: 178-179).

1.2.2. Ev İşleri

Ataerkil toplum bakış açısının etkisi nedeni ile ortaya çıkmış olan “kadın işi erkek işi” ayrımının hem özel alanda hem de kamusal alanda etkilerin devam ettiği bilinmektedir. Ev-içi alandaki işler kadınlara, ev dışı alan işler ise erkeklere atfedilmektedir. Ev-içi alanda erkek çocukları babalarının yaptıkları işleri, kız çocukları ise annelerinin yaptıkları işleri örnek alarak yetiştirildikleri için toplumdaki yansımaları da bu biçimde şekillenmektedir. Aile içinde başlayan bu durum kişiler evlendiklerinde de aynı şekilde varlığını devam ettirmektedir. Ev içi alanda kız çocuklarının sorumlulukları fazla, erkek çocuklarının sorumlulukları daha azdır. Aile içerisinde bu şekilde yetiştirilen erkek bireyler evlendiklerinde de aynı beklenti içerisinde girmektedirler.

Ev içerisinde kadınların; yemek yapmak, çamaşır yıkamak, bulaşık yıkamak, çocuk bakmak, hasta ve yaşlı bakımını üstlenmek, temizlik ve ütü yapmak, misafir ağırlamak gibi rol ve sorumlulukları bulunmakla birlikte bu rol ve sorumluluklarının devam ettirmeleri gerekliliği de bulunmaktadır. Ayrıca tüm bunların yanı sıra eşin bakımı hatta eşe çekici görünmek gibi tüm görevler kadınların rol ve sorumlulukları kapsamında görülmektedir. Kapitalist üretimin toplumsal cinsiyetçi iş bölümü açısından kadınların yeniden üretiminin üç farklı yönü bulunmaktadır. Yeniden üretim görevlerinin ücretsiz yapılmasının maliyetleri azaltırken, yeniden üretim işleri için satılması mümkün olan ürünlerin satışına engel olduğundan pazarı küçültmesi birinci yönünde yer almaktadır. Karşılığı ödenmeden yapılan işlerin ücretleri düşürürken bir yandan da karlı olması mümkün olan alanın sermaye dışına çıkarılması ikinci farklı yönünü göstermektedir. Üçüncü boyutu ise sermaye açısından bedava iş gücü olan aile içi emek, artı değer üretimin dışında kalmaktadır. Kapitalizm öncesi toplumlarda yeniden üreticilik rolünü kadınların ev içi alandaki emeği olarak devam ettirirken, kapitalizmin gelişmesi ile birlikte kadınlar ev içi alandan kamusal alana geçmeye başlamışlardır (Aldemir, 2016, 17). Kamusal alanda yerlerini alan kadınları bir yandan da ev-iş bağlamında daha fazla rol ve sorumluluklar yüklenmiştir. Kadınlar çalışma hayatında birçok engel ve sıkıntı yaşamalarına rağmen kamusal alanda kalmayı başaramışlardır. Kadınların kamusal alandaki varlığının her geçen gün artmakta olduğu ve çetin bir mücadele verdikleri düşünüldüğünde kadın çalışanların yüklerinin hafifletilmesinin gerekliliği görülmektedir. Kadın çalışanların iş ve aile hayatlarını dengede ve sağlıklı yürütebilmeleri için eşlerinin, işverenlerin ve devletin kadınları destekleyici rol üstlenmeleri büyük önem arz etmektedir. “kadın işi, erkek işi” ayrımı yapılmadan eşitlikçi olarak işlerin paylaşılması gerekmektedir. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı bakış açısının değiştirilmesi ve toplumun da bu konuda bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca doğum yapan kadınlara izin verilirken babaya da izin gündeme getirilmelidir (Başak vd. , 2013: 9).

1.2.3. Çocuk Bakımı

Tarih boyunca ataerkilliğin etkisi nedeniyle genellikle tüm toplumlarda ev içi (özel alan) bakım hizmetleri ve hatta ev işlerinin uzantısı olarak görülen tüm hizmetler kadın işi olarak görülmektedir. Kadınlar, kamusal alana girdiklerinde de ev içi rol ve sorumluluklarını devam ettirmektedirler. Çünkü ev içi alandaki beklentiler devam etmektedir. Kültürel ve toplumsal olarak bazı değişimler olmuş olsa bile kadınların ev içi rollerinin sürdürülmesi, devam ettirilmesi konusundaki toplumsal bakış açısı çok da değişmemiştir. Kadınların aile içerisinde ev işleri, hasta bakımı, çocuk bakımı, yemek yapmak, misafir ağırlamak, hatta hasta

olmayan eşin bakımı gibi birçok görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Tam da bu noktada “kadınların görünmeyen emeği” “ücretsiz iş gücü” çok eski zamanlardan günümüze kadar süre gelen bu görev ve sorumluluklar, kadınlar çalışma yaşamına girdikleri zamanda adeta “ikinci vardiya” şeklinde ifade edilmektedir. Toplumsal ilişkiler içerisinde kadın ve erkeklerin eşit olmaması ve bu eşitsizliğin nedeni, kadınlara yüklenen ücretsiz bakım hizmetleri, çocuk bakımı, hasta ve yaşlı bakımlarının karşılıksız ve ücretsiz yapıyor olması olarak görülmektedir. Bakım işleri kadınların iş dünyasına katılımlarını ve nasıl işlere yöneldiklerine hatta neden çalışma alanından ayrıldıklarına kadar birçok konuda etki etmektedir (Öztürk, 2017: 17, 21). Çocuk bakımı faktörü sadece kadınları ve aileleri değil tüm toplumu ve ekonomiyi de etkilemektedir.

Çocuk bakımını kendisi üstlenen ve bu nedenle çalışma hayatından ayrılan kadınların büyük bir kısmının, çocuk bakımı maliyetlerinin yüksek olması ve bu maliyetleri karşılayamayacaklarından dolayı çalışma hayatından ayrılmak zorunda kaldıkları bilinmektedir. Kadınların çalışma hayatlarında çocuk bakımı konusunda birçok sıkıntı yaşadıkları yadsınamaz. Kadın çalışanların çalışma hayatlarındaki başarılarını ve kariyerlerini önemli ölçüde etkileyen en büyük faktörlerden biri “çocuk bakımı” olarak görülmektedir. Çocuk sahibi olmak kadınların eğitimlerini ve çalışma hayatına girmelerini etkilediği gibi çalışma hayatından süreli çekilme veya tamamen uzaklaşmalarına da neden olmaktadır. Bu nedenle de iş yerlerinde çocuk bakımı ödeneklerinin yapılması ve yaygınlaştırılması bu sorunun önlenmesinde önemli bir çözüm yolu olarak görülmektedir. Ayrıca iş yerlerinde veya yakınlarında kreş tarzı yerlerin olması da kadınların çalışma hayatında kalmaları ve daha huzurlu çalışmaları açısından önemli görülmektedir (Durmaz, 2016: 49-50).

1.3. Çalışma Hayatında Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Roller

Bireylerin kadın ve erkek olarak toplum içerisinde sosyal ortamda ifade edilme biçimi toplumsal cinsiyet rollerini oluşturmaktadır. Toplumsallaşma ile birlikte kadınsı ve erkeksi davranış kalıplarının oluşması ile toplumsal cinsiyet rolleri belirlenerek kadınlara ve erkeklere farklı cinsiyet rolleri atfedilmektedir. Ev içi alanda başlayan sorumluluklar kamusal alanda da varlığını devam ettirmektedir. Kadınların annelik rolleri nedeniyle ev içi alanda tutulmak istenmesi erkeklerin ise kamusal alanda yerlerini alması ataerkil toplum yapısının oluşması demektir.

Tüm toplumlarda ataerkil toplum bakış açısının toplumsal cinsiyet rolleri üzerinde cinsiyet ayrımcılığı açısından hem özel alanda hem de kamusal alanda önemli sorunlara neden olduğu görülmektedir. Bu sorunların kadınların çalışma hayatında bir takım eşitsizliklerle

karşılaşmasına neden olmaktadır. Tarihsel süreçte kadınların çalışma hayatında ilk olarak tarım sektöründe yer aldıkları ve sanayi devrimiyle birlikte her ne kadar düşük gelir, eşitsizlik ve benzeri durumlar yaşanmış olsa bile çalışma hayatında daha fazla yer almaya başlamışlardır. Kadınların iş gücüne dâhil olmaları eğitim, teknolojinin ilerlemesi, iktisadi ve sosyal nedenlerle kadınların çalışma hayatında daha fazla yer almalarına neden olmuştur.

Çalışma hayatında iş görenlerin benzer özelliklerde olmalarına rağmen farklı cinsten birine ayrıcalıklı davranılması anlamına gelen açık cinsiyet ayrımcılığı örgütsel sorunların yaşanmasına zemin hazırlamaktadır. Çalışma alanındaki cinsiyet ayrımcılığı, çalışma alanı içindeki grubun olumsuz etkilenmesine de neden olmaktadır. Çalışma alanındaki kişilerin bu tür durumlarda algılarının değişmesi kadın ve erkek çalışanların birbirlerine farklı davranışlar sergilemelerine ve kutuplaşmalarına da yol açmaktadır. Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığına en çok kadınların maruz kaldıkları bilinmektedir. Çalışma alanındaki cinsiyet ayrımcılığı sonucunda değişen grup algısı hem çalışan kişileri hem işletmeleri olumsuz etkilerken bir yandan da iş kalitesinin düşmesine neden olmaktadır (Demir, 2011: 766).

Günümüzde kadınların çalışma hayatında yaşadıkları sorunların ve engellerin en başında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının olduğu görülmektedir. Cinsiyet ayrımcılığına bağlı olarak gelişen ve yaşanan sorunlar, eğitim ve mesleki eğitimde yaşanan eşitsizlikler, iş bulma ve terfide yaşanan eşitsizlikler, ücretlendirmede eşitsizlik, sigortasız çalışma ve taciz gibi birçok olumsuzluklara neden olmaktadır. Özellikle kadın işi erkek işi ayrımının sonucu olarak birçok alanda mesleki yoğunlaşmalar yaşanmaktadır. Ev işinin uzantısı olarak görülen bazı mesleklerde kadınların yoğunlaşma nedeni aslında toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve ataerkil toplum bakış açısıdır. Kadınların çalışma hayatında daha aktif, eşit ve başarılı olabilmeleri adına ilk olarak geleneksel bakış açısının değiştirilmesi, kadınların eğitime daha fazla önem verilmesi, kadın ve erkeklere eşit olanakların sağlanması gerekmektedir. Eğitim, çalışma ve siyasi hükümlerde kadınların daha fazla söz sahibi olmaları ve karar verici mercilerde yer almaları gerekmektedir. Gerek sivil toplum gerekse devlet politikalarının kadınların çalışma hayatında daha verimli olmaları adına düzenleyici ve koruyucu önlemler almaları gerekmektedir (Pekel, 2019: 31, 37).

İKİNCİ BÖLÜM

TURİZM SEKTÖRÜ VE KADIN

2.1. Turizmin Toplumsal Yapıya Etkileri

Turizm sosyokültürel etkileri nedeni ile farklı yaşam biçimlerinin oluşmasına neden olmaktadır. Yerel toplumun genel özellikleri, nüfus büyüklüğü, toplumsal örgütlenme biçimleri, kadınların çalışma yaşamındaki yeri, turistlerle olan ilişkiler, dil, eğitim seviyeleri, geleneksel özellikler, yemek kültürü gibi birçok faktör turizmin gelişmesinde ve toplumun şekillenmesinde çok önemli etkenlerdir. Turizmin yoğun olduğu bölgelerde yerel halkın turistler ile olan karşılıklı etkileşimlerinin sonucunda kültürel çeşitlilik ve zenginliklerin ortaya çıktığı görülmektedir. Özellikle bu bölgelerde yabancı evliliklerin yoğun olarak yaşanıyor olması da bir başka önemli faktördür. Yapılan bu evlilikler neticesinde karşılıklı uyum sağlama çabaları yerel toplumda etkileşim ve değişimi gözler önüne sermektedir (Avcıkurt, 2017: 33).

Turizmin gelenek görenek ve normlar üzerinde olumsuz etkileri olmakla birlikte kültürel çeşitliliğin ve zenginliğin oluşmasına neden olmaktadır. Zaman zaman turistlerin davranışları yerel kültürel özellikler ve durumların çatışması uyuşmazlığa neden olurken zaman zaman da iki taraflı hoşgörünün sınanması şeklinde de karşımıza çıkmaktadır. Yerel halklar için turizmin ekonomik boyutu en önemli çekicilik kaynağını oluşturmaktadır. Bu ekonomik unsurlar birçok mal ve hizmetin turizme sunulmasını gerektirirken ekonomik amaçlarla toplumsal değer ve özelliklere sahip soyut kültürel mirasın bir nevi ticarileşmesi gibi olumsuzluklar da yaşanmaktadır. Hatta yerel halkın iç dinamiklerinde de bu tarz değişimlerin varlığı görülmektedir. Geleneksel bayramlarda köy, memleket, aile büyükleri bayramlaşmaları yerine yerel halkın otellerde tatil yapması bu değişimin en somut örneğini teşkil etmektedir.

Turizm sektöründe yerel festivaller yani düğün, bayram gibi etkinlikler, folklor, mutfak vs. gibi kültürel değerler uluslararası turizm açısından etkin bir öneme sahiptir. Turizm sektöründeki bu önemli konu maalesef halen anlaşılamamış yanlış uygulamalar ile varlığını sürdürmeye devam etmektedir. Mutfak kültürü açısından Türk veya Osmanlı mutfağı yerine Fransız, Çin, İtalyan, Hint mutfakları gibi uygulamalar yapılması bu uygulamalara örnektir. Bir diğer örnekse “Türk Gecesi” olarak tanımlanan eğlence kültürünün otellerdeki dansöz gösterileri, Arap dansları, yılanlı gösteriler veya faklı danslar ile birlikte sunulması bizim yerel kültürel özelliklerimizin gerçek anlamda kullanılmadığını ve yeterince kullanılamadığını da gözler önüne sermektedir (Demir, 2017: 65, 67).

2.2. Turizm Sektöründe Değişen Aile Yapısı

Turizm açısından gelişmişlik düzeyi turizmin aile açısından etkilerinin farklı şekilde yansımalarına sebep olmaktadır. Büyük şehirlerde yaşayan ailelerin kırsal bölgelerde yaşayan ailelere etkisi daha az olmaktadır. Bunun en önemli nedeni kadınların kırsal bölgedeki kadınlara oranla daha fazla çalışma hayatında rol almasıdır. Kadınların çalışma hayatında aktif rol almaları sonucu ailenin ve toplumun özgürleşmesine neden olmaktadır. Ekonomik özgürlüğü olan kadınların aile içerisinde rollerin değişmesi, ailenin eşitlikçi ve adil yapıya kavuşmasına etki etmektedir.

Kadınların hem turizm sektöründe çalışıyor olmaları hem de turistler ile iletişim kurmaları ailelerin bakış açılarında, yaşam tarzlarında değişimlere neden olmaktadır. Aile yapısında karar alma ve sorumluluk paylaşımı konularında önemli derecede ilerleme meydana getirmektedir. Ayrıca turizm bölgelerinde yaşayan ailelerin gençlerinde dil öğrenme, iş fırsatları, ekonomik kazanç elde etme gibi olumlu değişimler yaşanırken bir yandan da eğitimlerinin aksaması veya aile ile geçirilecek zamanın azalması gibi olumsuzluklar da yaşanmaktadır (Özkul ve Albayrak, 2019: 61).

Bu değişimlerden en çok etkilenen aslında kadınlardır. Bir yandan turizm sektöründe çalışırken bir yandan da ev içi sorumluluklarını devam ettirirler. Turizm sektörü okul tatillerine denk geldiği için çocuklarına zaman ayırmak, tatil yapmak yerine çalışmak zorunda oldukları için ailede yeterince zaman ayıramama gibi sorunlarda yaşanmaktadır. Turizm sektöründe çalışan aile bireylerinin gerek sosyal hayat gerekse aile hayatı açısından değişime uğramaları kaçınılmazdır. Bir yandan ekonomik anlamda kazanç sağlarken bir yandan da aile içerisinde bile kültür çatışması yaşanabilmektedir. Turistlerin tutum ve davranışlarından, yaşam tarzı veya ilişkilerinden etkilenen bireylerin aynı tutum ve davranışları sergileme eğilimi oluşmakta olmakla beraber geleneksel tutumların ve değişimlerin yaşandığı görülmektedir. Yaşanan değişimlerin hem aile açısından hem de toplum açısından olumlu ve olumsuz etkileri yaşanmaktadır. Geleneksel ve milli değer yargılarından evrensele, aile içerisindeki hiyerarşik düzenden serbest ilişkiye geçiş gibi yaşam tarzlarında değişikliklere neden olmaktadır.

Turistlerin yaşam tarzı ve tutumları turizm bölgelerinde çok sayıda eğlence mekânlarının açılması ile birlikte gece hayatının oluşması ve aile bireylerindeki gençlerin bu yaşam tarzını benimsemeleri de ayrı bir faktördür. Turizm sektörünün her ne kadar aile ve toplum açısından bazı olumsuz etkileri olmuş olsa da turizmin hem ekonomik hem de sosyal anlamda turizm bölgelerinde olumlu değişimlere yol açtığı görülmektedir. Farklı ülkelerden insanlarla kaynaşıp farklı yaşam tarzlarının görülmesiyle karşılıklı uyum çabaları toplumu olumlu anlamda dönüştürmektedir (Demir, 2017, 59).

Turizm bölgelerinde sayısız yabancı evliliklerin yaşanması da turist olarak gelen kadınların bu bölgelerde yaşaması sonucu, karşılıklı uyum sağlama çabaları, hem aile bireyleri hem de komşuluk ilişkileri açısından önemli değişimlere neden olmaktadır. Farklı kültür, farklı yaşam tarzları ve farklı yemek kültürlerini başka bir ülkeye gitmeden tanıma fırsatı yaratmaktadır. Dil öğrenme açısından da turizm bölgelerinde yaşayan aile bireyleri bire bir turistler ile iletişim fırsatına sahip olmaktadır.

Emek yoğun ve hizmet sektörü olan turizm sektörü aile içerisinde en fazla kadınları etkilemektedir. Ev işinin uzantısı olarak görülen bazı mesleklerin turizm sektöründe çok fazla yer alması nedeni ile özellikle konaklama sektöründe çok sayıda kadına ihtiyaç duyulmaktadır. Kadınların sektörde yerlerini almasıyla beraber hem çalışma hayatındaki sorumluluklar hem de aile içerisinde sorumluluklarını devam ettirme zorunluluğu kadınları yormakla birlikte aile içerisinde bazı çatışmalara da neden olmaktadır. Bayramlarda, tatillerde eş ve çocuklara ayrılması gereken zaman otellerde çalışmak zorunda oldukları zamana denk gelmektedir. Bu durum zaman zaman ailede kopmaların yaşanmasına neden olmaktadır (Kargiglioğlu ve Özer, 2018: 8) . Turizmin Türk toplumunda ailenin büyüklük küçüklük açısından ölçülerinin azalmasına da yol açtığı belirtilebilmektedir. Turizm bölgelerinde ailenin küçülmesi, çalışan kadınların ev içi rollerinin değişmesi, çocuk sayısı veya evlilikler ile ilgili geleneklerin değişmesi gözlemlenmektedir. Ayrıca aile içerisinde ki yaş ve cinsiyete dayalı geleneksel iş bölümü birçok ailede yerini eşitlikçi iş bölümüne bırakmaktadır (Avcıkurt, 2017: 64).

Sonuç olarak turizm sektörü turizm bölgelerinde yaşayan aileleri birçok açıdan etkilemiş ve dönüştürmüştür. Fakat bu bölgelerde yaşayan ailelerdeki kadınlarda turizm sektörünü etkilemiştir. Turizm sektöründe kadınlara çok fazla ihtiyaç duyulması nedeni ile turizm sektöründe çalışan kadınlar turizmin yerel ölçekli gelişmesinde büyük rol oynamaktadırlar. Aile içerisinde de statüsü değişen bu kadınların aile içindeki geleneksel cinsiyet rollerinin değişmesinde ve dolayısı ile de toplumun şekillenmesinde de çok önemli bir etken oldukları da görülmektedir.

2.3. Turizm Sektöründe Toplumsal Cinsiyet

Turizm sektörü tıpkı sağlık sektörü gibi sabır ve zahmet gerektiren bir çalışma sahası olduğu için kadınlara çok daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle konaklama sektöründe kat hizmetleri, ön büro, rezervasyon, misafir karşılama ve ağırlama, yiyecek içecek hizmetleri departmanlarında kadınlar yoğun olarak çalışmaktadırlar. Kadınların bu departmanlarda yoğunlaşmalarının nedenlerinin en başında ataerkil toplum bakış açısı yer almaktadır. Çok eski

dönemlerden itibaren süre gelen bu bakış açısı toplumlarda kadın işi erkek işi diye ayrışmaya neden olmaktadır. Her ne kadar özel alanda kadın işi erkek işi diye ayrışma başlamış olsa bile kamusal alanda da günümüzde bu ayrımcılık yoğun bir şekilde devam etmektedir.

Konaklama sektöründe de ev işlerinin bir uzantısı olarak görülen işler temizlik, yemek yapma, misafir ağırlama gibi sabır, zahmet ve güler yüz gerektiren alanlar kadınlara atfedilmiş böylece bu alanlarda kadınların yoğun olarak çalışmalarına neden olmuştur. Bununla da kalmamış bu alanlarda çalışmakta olan kadınlar birçok farklı sorunlarla karşılaşmışlardır. Konaklama sektörü zaten yorucu, emek yoğun, zahmetli ve streslidir. Kadınlar çalışırken bir yandan özel alandaki (ev-içi) sorumluluklarını diğer yandan kamusal alandaki (iş yeri) sorumluluklarını aynı anda devam ettirmek durumundadırlar.

Yoğun tempolu çalışma, mesai saatleri, gece çalışma, sigortasız çalışma, kısa dönemli çalışma gibi sorunlar kadınların hem kendilerini hem de aile hayatlarını olumsuz etkilemektedir. En önemli bir diğer mesele de turizm sezonun sona ermesi ile birlikte konaklama sektöründeki otellerin kapanması sonucu işsiz kalmalarıyla başlayan süreçtir. Bu süreçte kadınlar maddi manevi yıpranmaktadır. Bu durum aile ve özel hayatlarını da olumsuz etkilemekte olup psikolojik olarak da kadınların yıpranmalarına neden olmaktadır. Yoğun tempolu çalışma, mesai saatleri, gece çalışma, sigortasız çalışma, kısa dönemli çalışma gibi sorunlar kadınların hem kendilerini hem de aile hayatlarını olumsuz etkilemektedir.

Turizm sektörünün hizmet sektörü olması nedeniyle kadınlara çok daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle ev işlerinin bir uzantısı olarak görülmekte olan kat hizmetleri ve yiyecek içecek hizmetleri departmanlarında kadınlar yoğun olarak çalışmaktadırlar. Gerek mesai saatleri gerekse yorucu ve stresli işler olmasının yanı sıra bu alanlarda yönetici konumlarında genellikle erkekler bulunmaktadır. Kadınların çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı nedeni ile bazı mesleklere yönelmesi ve yönlendirilmeleri onların yönetici konumlarda olmalarının önündeki en büyük engeldir.

Bunun yanı sıra turizm sektöründe kadınların yükselmelerinde birçok engel bulunmaktadır bunlar: erkek ekmek kazanır, kadın kariyer düşünmek zorunda değildir gibi cinsiyet ayrımcılığı, toplum ve ailenin kadınlardan beklentileri, iş - aile çatışması, uzun - yorucu çalışma saatleri, yetersiz çocuk bakımı düzenlemeleri, cam tavan ve anneliğe özgü duvarlar gibi birçok faktör bulunmaktadır. Ayrıca çocuklu kadınların iyi çalışan olamayacakları bakış açısı ile kadınların fırsat ve ilerlemelerine karşı çıkılmaktadır. Kadınların kariyer engellerinden bir diğer konuda hemcinslerinin bir kadın yönetici ile çalışmak istememesidir. Kadınların kadın yönetici istememeleri durumlarına “kraliçe arı sendromu” denilmektedir. Bunun gibi birçok neden kadınların turizm sektöründe

karşılaştıkları cam tavan sorunsallarıdır. Turizm sektörünün diğer sektörlerle göre gece gündüz hizmet gerektiren bir sektör olması nedeni ile hafta sonları ve tatil dönemlerinde de kadınların çalışıyor olmaları aile ve özel yaşamlarını ihmal edebilecekleri düşüncesinden dolayı kadınların yönetici olarak zorlanabilecekleri önyargısı yaygın bir biçimde görülmektedir (Tükeltürk ve Perçin:116,119).

2.4. Turizm Sektöründe Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Temel Nedenleri

Turizm sektörü hizmet sektörü olmasından dolayı hem kadınların tercih ettikleri hem de kadınların tercih edildikleri bir sektördür. Turizm sektöründe yatay ve dikey olarak ifade edilen cinsiyet ayrımcılığı söz konusu olmaktadır. Yatay cinsiyet ayrımcılığı yapılacak işlerin kadınsı veya erkeksi olması görüşü ile ilişkilendirilmektedir. Oda görevlisi temizlik işçisi, garson, satış personeli veya karşılama işleri için genellikle kadınlar tercih edilmektedir. Sürücü, barmen veya hamal gibi işlerde ise erkeklerin tercih ediliyor olmaları yatay cinsiyet ayrımcılığına örnek teşkil etmektedir. Dikey cinsiyet ayrımcılığında ise cinsiyet piramidi sorunsalı yer almaktadır. Bir turizm işletmesinde yönetici konumunda erkekler yer aldıklarında kadınların terfi etmeleri veya yükselmeleri zordur. Turizm sektöründe çalışan kadın sayısının, erkek sayısından fazla olmasına rağmen kadın çalışanların düşük ücret ile çalışıyor olmaları ve alt kademelerde görev alıyor olmaları bu durumun nedenini açıklamaktadır.

Genel olarak Turizm sektöründe çalışan kadınlar ücret eşitsizliği, yükselme ve terfide eşitsizlik, güce dayalı ayrımcılık, departmanlar arası ayrımcılık, taciz, güvencesiz çalışma, cam tavan sendromu veya kraliçe arı sendromu gibi birçok konuda cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaktadırlar. Kadın çalışanların yaşadıkları bu zorluklar sonucunda verimsiz ve isteksiz çalışma hatta sektörden ayrılma isteklerine kadar birçok sıkıntı ve travmanın yaşanmasına neden olmaktadır. Aslında sorunun özü düşünüldüğünde Ataerkillik ile başlayan toplumsal cinsiyet ayrımcılığının turizm sektöründe de cinsiyet ayrımcılığına neden olduğu görülmektedir.

Turizm sektöründe kadın çalışanların maruz kaldıkları cinsiyet ayrımcılığının nedenleri genel olarak şu şekilde açıklanmaktadır;

- Kadın işi erkek işi ayrımcılığı
- Güç gerektiren mesleklerde erkeklerin, emek ve sabır gerektiren mesleklerde ise kadınların görev almalarının gerektiğinin düşünülmesi

- Kadın çalışanların hem özel alanda (ev-içi) hem de çalışma alanında var olan sorumluluklarının yerine getirmek zorunda oldukları için zorlanabileceklerinin düşünülmesi
- Annelik rolleri veya hamilelik döneminde işlerin aksayabileceğinin öngörülüyor olması
- Yaşa dayanan ayrımcılık nedeniyle kadın çalışanların belli bir yaş sonrası çalışma hayatında verimsiz olacağının düşünülmesi
- Turizm sektöründe kadın görsellerinin medya, gazete, sosyal medya ve dergi gibi birçok alanda kadın bedeninin ön planda olduğu otel tanıtımları göz önünde bulundurulduğunda karşılama, misafir ağırlama gibi göz önünde olan mesleklerde genç, güzel ve bakımlı kadınların çalıştırılmak istenilmesi

Turizm sektöründe göz önündeki mesleklerde çalışan kadınların belli bir yaştan sonra işsiz kalma ve hatta sektörde iş bulamama sorunlarıyla da karşı karşıya kalmaktadırlar (Karaçar, 2018: 25, 27).

2.5. Turizm Sektöründe Kadına Şiddet

Kadına şiddet; fiziksel şiddet, sözlü şiddet, psikolojik şiddet, duygusal şiddet, aile içi şiddet, ekonomik şiddet gibi birçok türden oluşsa da çalışma hayatında en çok rastlanılan şiddet türü psikolojik şiddet (mobbing) olarak ifade edilmektedir. Kadınların çalışma hayatında birçok sektörde cinsiyet ayrımcılığı yaşadıkları özellikle de psikolojik şiddet (mobbing) e maruz kaldıkları bilinmektedir. Mobbing kavramının açıklanmasında birçok farklı kavramlar kullanılmaktadır. Yıldırma, zorbalık, psikolojik şiddet, iş yeri terörü, duygusal taciz, duygusal zorbalık, psikolojik terör, duygusal yıldırma gibi kavramlar psikolojik şiddet (mobbing) olarak ifade edilmektedir. Çalışma alanında kişilere sistemli biçimde baskı yaratarak tehdit, taciz ve yıldırma politikası uygulanarak kişilerin işten ayrılmasına neden olacak durumlar yaşanmaktadır. Psikolojik şiddet yaşayan kişilerin sadece işten ayrılmakla kalmayarak birçok psikolojik problemler yaşadıkları da bilinmektedir (Aydın vd. , 2007, 62).

Turizm Sektörünün emek yoğun karakterde bir hizmet sektörü olması da turizm çalışanlarının bu durumlardan daha çabuk etkilenmelerine neden olmaktadır. Yıldırmanın yoğun olarak yaşandığı turizm işletmelerinde olumsuz psikoz-sosyal yapının varlığının yıldırma davranışlarının ortaya çıkmasına zemin hazırladığı görülmektedir. Turizm Sektöründe çalışanların farklı değerlere, farklı inanç ve tutumlara sahip olmaları, rekabete bağlı oluşan gergin ortam, çalışan kişilerin farklılıklarının da eklenmesiyle de ötekileştirme ve

dışlama gibi yıldırma tutumların ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Yıldırma tutumlarına maruz kalan kişiler, çoğunlukla eğitim düzeyi düşük ve kalifiyesiz çalışanlar olarak bilinmektedir. Turizm sektöründe yıldırma davranışları birçok bölümde yaşanmaktadır. Bir garsonun komisine servis sırasında bağırması onu azarlaması, ön büro şefinin resepsiyon memuruna kızması ve bunu süreklilik haline getirmesi. Bir genel müdürün toplantı esnasında bazı bölüm müdürlerinin görüş ve düşüncelerini alırken diğerlerinin görüş ve düşüncelerini almaması veya önemsememesi gibi sektörün birçok departmanında bu konuyla ilgili sorunlar yaşanmaktadır. Turizm sektöründe mobbingin azaltılması veya engellenebilmesi için hizmet içi eğitim ve seminerler planlanması gerekmektedir. Mobbinge dair konu ve suçların yasal çerçeveye alınması gerekmekte olup çalışanlar arasında görev ve sorumlulukların da net bir şekilde belirlenerek performans sistemi kurulması gerekmektedir. Ayrıca mobbingin ciddi anlamda örgütsel ve yönetsel bir problem olduğu kabul edilerek diğer şiddet türleri arasındaki farklılıkların belirlenmesi adına akademik çalışmalar yapılmalı ve teşvik edilmesi gerekmektedir (Ünal, 2018: 125-126).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEM VE BULGULARI

3.1. Problem

Tarihsel süreçten günümüze kadar olan zaman diliminde kadın emeğinin yadsınamaz olduğu ve ekonomik şartlara göre çalışma hayatındaki rol ve statüsünün farklılık gösterdiği bilinmektedir. Geçen zaman diliminde hemen hemen her dönemde kadın emeği şartlara göre farklılık göstermekte olup günümüz çalışma hayatında da artarak devam etmektedir. Günümüz çalışma hayatında kadın çalışanlar eskiye oranla çok daha fazla iş dünyasında yer almaktadırlar. Kadınların ev içi alandaki geleneksel rol ve sorumlulukları çalışma hayatında da mesleki cinsiyet ayrımcılığı yaşamalarına neden olmaktadır. Çok eski zamanlardan günümüze kadar devam eden süreçte ataerkil toplum bakış açısının kadınlar üzerindeki etkileri görülmekle birlikte halen çalışma hayatında kadın işi, erkek işi ayrımı gibi birçok olumsuzlukların yaşanmasına neden olmaktadır (Kaya, 2009: 31).

Kadın emeğinin gerek özel alanda gerekse çalışma hayatında görünür kılınması açısından konuyla ilgili farkındalık oluşturulması gerekmektedir. Kadınların özel alandaki rol ve sorumluluklarının çalışma hayatındaki yansımaları göz önünde bulundurulurken çalışma hayatında yaşadıkları zorluk ve sıkıntılarında özel alana yansımaları görülmektedir. Bu durum her ne kadar birbirinden ayrı gibi görünse de aslında bir nevi birbirlerini etkileyen, iş-aile çatışmasına neden olabilen, hem kişileri hem kişilerin özel alanlarını hem de çalışma alanlarını karşılıklı etkileyen bir süreci ifade etmektedir. Kişilerin çalışma alanlarına yansıyan olumsuzlukların sonucu olarak da performans düşüklüğü, iş kaybı, iş alanlarındaki kişiler arasında huzursuzluk, psikolojik problemler gibi etkiler ortaya çıktığında işletme, işletmeciler ve yöneticilerde bu durumdan olumsuz etkilenmektedirler. Dolayısıyla da karşılıklı işleyen bu sürecin ekonomiye kadar uzanan olumsuz etkileri bulunmaktadır.

Kadınların çalışma hayatında yaşadıkları cinsiyet ayrımcılığı, cam tavan sendromu, ücret eşitsizliği, yükselme ve terfide eşitsizlik, kadın işi erkek işi ayrımı gibi birçok sorun ve engellerin toplumsal cinsiyet bakış açısının bir sonucu olarak ortaya çıkmış olduğu görülmektedir. Ataerkil toplum ve toplumsal cinsiyet bakış açısının hali hazırda özel alan (e-içi) da kadınlara atfedilmiş olan rol ve sorumlulukların sürdürülmesi gerekliliği yer alırken, çalışma hayatında ki rol ve sorumluluklar da eklenince kadınların yük ve sorumlulukları iki katına çıkmaktadır. Aslında kadın çalışanların, daha fazla çaba ve emek sarf etmekte oldukları ve çalışma hayatında yaşamakta oldukları veya karşılaşmaları olası ya da kaçınılmaz olabilecek sorunlara ve engellere çözüm önerilerinin gerekmekte olduğu görülmektedir.

3.2. Araştırmanın Amacı

Turizm sektöründe konaklama hizmetlerinde çalışan kadınların hem alana giriş yaparken hem de çalışma yaşamları boyunca yaşadıkları zorlukları ve engelleri ortaya çıkarmak bu çalışmanın temel amacını teşkil etmektedir. Turizm sektöründe çalışan kadınlar ile derinlemesine görüşme yapılacak olup çalışma yaşamındaki sorunlar ve zorlukların değerlendirilip toplumsal cinsiyet açısından analizinin yapılması bu araştırmanın temel gerekçesidir. Antalya’da konaklama hizmetlerinde çalışan kadınların çalışma yaşamı boyunca yaşadıkları sorunlar, mesleki cinsiyet ayrımcılığı, çalışma hayatında karşılaştıkları engellerin tespiti, çalışma alanına girerken karşılaştıkları zorluklar, atama ve yükselmede yaşanan mesleki cinsiyet ayrımcılığı konuları detaylı olarak incelenecek olup tüm sorunların toplumsal cinsiyet açısından analizinin yapılması adına çözüm odaklı bir çalışma yapmak amaçlanmıştır.

Turizm sektöründe konaklama hizmetlerinde çalışan kadınların sektörün yoğun ve değişken temposuna ayak uydurmaya çalışırken, bir yandan da özel alan (ev-içi) sorumluluklarının devamının gerekliliği konusunda yaşadıkları zorluk ve sıkıntıların tespit edilerek konuyla ilgili çözüm yollarının araştırılması da amaçlanmaktadır. Turizm sektörünün sezonluk olması nedeniyle tatillere denk gelen çalışma şartlarının, uzun ve yorucu mesai saatlerinin, izinsiz çalışma, sigortasız çalışma, sezon sonu işsiz kalma gibi olumsuz durumların olabilirliğinin saptanması ve bu şartların aile ve özel hayata yansımalarının ne şekilde etkilendiklerinin belirlenerek toplumsal cinsiyet açısından değerlendirilmesini de teşkil etmektedir.

Turizm sektöründe çalışan kadınların, çalışma alanlarındaki zorluk ve sıkıntılarının araştırılması amaçlanmıştır. Kadınların ev içi alandaki çocuk bakımı, hasta bakımı, ev işleri, eş ve çocuklara zaman ayırma gibi sorumluluk ve rollerinin sürdürülmesinde iş-aile çatışmasının yaşanıp yaşanmadığı, yaşanıyorsa da sorunların nedenleri konusunda kadın çalışanlar ile derinlemesine görüşme yapılarak, sorunların kökenine inilerek, sorunların nedenlerinin araştırılması, toplumsal cinsiyet açısından da değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

3.3. Araştırmanın Önemi

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının çalışma hayatında kadınlar açısından birçok sorunları da beraberinde getirdiği görülmektedir. Kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesi ve çalışma hayatında daha fazla yer almalarına rağmen kadınlar açısından eşitsizlikler devam etmektedir. Cinsiyet ayrımcılığının etkileri olarak görülmekte olan bu durum, kadınların hem iş alanına giriş yaparken, hem iş alanındaki sürecin devamında, hem de terfi ve yükselme

konularında kariyer engelleri olarak görülmektedir. Kadın işi erkek işi ayrımının sonucu olarak da çalışma hayatında birçok sektörde kadınların, ev işinin uzantısı şeklinde görülen mesleklerde yoğunlaşmaları yaygın olarak görülmektedir. Özellikle de emek yoğun karakterde olan sektörlerde kadın çalışanların hem daha fazla yer almaları, hem de daha çok emek sarf etmek durumunda kaldıkları bilinmektedir.

Turizm sektörünün de emek-yoğun karakterde bir çalışma alanı olmasından dolayı sektörde çok fazla kadın çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Turizm sektörü hali hazırda çalışanlar açısından bazı zorlukları bilinmektedir. Turizm sektörünün sezonluk olması, mesai saatleri, misafir ağırlama (turiſt) dolayısıyla da hep güler yüzlü olmak gerekliliği, gece çalışma, yabancı kültürler ile etkileſim ve sürekli olarak misafir memnuniyeti gerekliliği gibi özellikler bulunmaktadır. Kadın çalışanların hem bu tempoda çalışmaları hem de ev içi alandaki sorumluluklarının eş zamanlı devam ettirmeleri gerekliliği, kadın çalışanlar açısından çok daha fazla sıkıntı ve zorluklar yaşamalarına neden olmaktadır.

Turizm sektörü konusunda birçok çalışma yapılmıſ olsa bile turizm sektöründeki kadın çalışanlara özgü, toplumsal cinsiyet açısından sorunların incelenip çözülmesi adına fazla bir çalışma bulunmamaktadır. Mesela YÖK sayfasında “turizm sektöründe kadın” yazıldığında konuyla ilgili sadece 4 tane tezin olduğu görülmektedir. Bu tezler toplumsal cinsiyet temelli araştırma ve bulguları içermektedir. Bunlardan ilk olarak kadın çalışanların performansları ve cinsiyet ayrımcılığı yaşıyıp yaşamadıkları ile ilgili yapılan çalışmada (Çiçen, 2019) Edirne ilinde konaklama sektörü işletmelerinde çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığı ve performansları konusunda bulgulara yer verilmiſtir. Diğer tezde ise kadın istihdamının yapısını ve özelliklerini toplumsal cinsiyet açısından ilişkilendirilerek çalışma hayatlarında karşılaştıkları ayrımcı tutum ve uygulamalar incelenmiſtir. Araştırma sonucunda kadınların çalışma alanlarının toplumsal cinsiyet rollerine göre ſekillenmiſ olduğu, kadın işi-erkek işi ayrımının olduğu tespit edilmiſtir (Bıyıklı, 2015) . Turizm alanındaki üniversite öğrencilerinin ayrımcı uygulamalar ve iş tercihleri ile ilgili tutumlarının araştırıldığı çalışmada ise erkek öğrencilerin kadın işi-erkek işi ayrımının yapılmasını istedikleri yönünde bulgular elde edilmiſtir. Yani erkek öğrenciler kadınların kendi toplumsal cinsiyet rollerine uygun olan işlerde çalışmalarını istemektedirler yönündeki tutum ve bulgular belirtilmiſtir (Tümen, 2009). Akdeniz bölgesindeki kadın girişimcilerin risk alma deneyimlerinin toplumsal cinsiyet temelli araştırıldığı diğer çalışmada ise; turizmin mevsimsel, emek yoğun, mikro ölçekli aile işletmesi olmasının kadınlara yönelik olumsuz bakış açısını getirdiği yönünde bulgulara yer verilmiſtir. Ayrıca mali risklerinde kadınları iş hayatında sınırlandırdığı ifade edilmiſtir (Altındal ve Gül, 2016) . Görünen ſu ki; turizm sektöründe toplumsal cinsiyet

ayrımcılığına bağlı sorunların ortadan kaldırılabilmesi, turizmin kadın temelli, toplumsal cinsiyet temelli incelenmesinin gereğini ortaya çıkarmaktadır. Kadınlara çok daha fazla ihtiyaç duyulan turizm sektöründe kadın çalışanların sorunlarına yönelik çözüm odaklı araştırmaların yapılmasının önemi görülmektedir.

Turizm sektöründe kadın istihdamı ile ilgili olarak yapılan bir araştırma sonucunda Türkiye’de turizm sektöründe kadın istihdam oranının tüm dünya ve Avrupa birliği ülkelerinin ortalamasından çok çok geride olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada, kadınların sektördeki tüm zorluk ve engellerinin ortaya çıkarılması yönünde akademik çalışmaların artırılmasına yönelik çözüm önerisinde bulunulmuştur (Yetiş, Çalışkan, 2020: 116) . Avrupa birliği ülkeleri ve hatta dünyada turizm sektöründe kadın istihdamı konusunda Türkiye olarak geride olduğumuz düşünüldüğünde hem turizm sektörü, hem ülkemize katkısı, hem de kadınlar açısından sorunların çözüme kavuşması gerekmektedir.

Bu çalışmada, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin çalışma hayatındaki yansımalarının turizm sektöründe ne şekilde olduğunun ve geliştiğinin, bu sorunların nedenlerinin neler olduğunun ortaya çıkarılması amaçlanırken, turizm sektöründe cam tavan sendromu, ücret eşitsizliği, kraliçe arı sendromu, cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadın işi erkek işi ayrımı, yükselme ve terfide ayrımcılık gibi olumsuz faktörlerin varlığının araştırılarak, sektörde çalışan kadınlar açısından etkilerinin araştırılarak çözüm önerilerinde bulunulması araştırmada büyük önem teşkil etmektedir.

Turizm sektöründe kadın çalışanların, hem ülke turizmine hem de çalıştıkları konaklama işletmelerine katkıları yadsınamaz olarak görülmektedir. Bu araştırmada, turizm sektöründe çalışan kadınların, en azından çalışma alanlarında hem yüklerinin hafifletilmesi hem de daha başarılı olabilmeleri ve yükselebilmeleri adına, sorunların ortaya çıkarılarak çözüm önerilerinin sunulabilmesi ve kadın emeğinin görünür kılınmasına katkıda bulunmak amaçlanmıştır. Turizm sektöründe yer alan konaklama işletmelerinde çalışan kadınların, çalışma alanlarında yaşadıkları sorun ve engellerin en aza indirilebilmesi adına çözüm önerilerinde bulunmak, kadın çalışmaları ve toplumsal cinsiyet konularında farkındalık yaratmak, literatüre katkı sağlamak, hem de turizm sektörüne dolaylı olarak katkıda bulunmak bu araştırmada büyük önem teşkil etmektedir.

3.4. Sayıtlar

Sayıtlar varsayımlar olarak tanımlanmakta olup genel anlamda doğru olarak kabul edilen yargıları ifade etmektedir (Duman, 2014: 3). Bu araştırmada turizm sektöründe çalışan kadınların yaşadıkları sorunlar ve engellerin araştırılarak ortaya çıkarılması ve çözüm

önerilerinin sunulabilmesi açısından aşağıdaki varsayımlar ile incelenebileceği düşünülmüştür;

- Görüşmede sorulan soruların araştırmanın amacına uygun nitelikte olduğu
- Kadın çalışanların görüşme sorularını tam ve doğru anladıkları, sorulara vermiş oldukları cevapların gerçek düşüncelerini yansıttığı
- Seçilen örneklemin doğru olduğu ve evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

3.5. Sınırlılıklar

Tüm araştırmalarda olay ve olguları açıklamaya çalışırken genel yargılara ulaşmak istenirse de belirli ölçüde sınırlılıklar içermektedir. Sınırlılıklar araştırmanın yapılış sürecinde yaşanan tüm sorun ve eksiklikleri de ifade etmektedir (Baltacı, 2020, 17).

- Bu araştırmadan elde edilen bulgular araştırma kapsamında oluşturulmuş olan çalışma grubu ile sınırlıdır.
- Bu araştırma Antalya ilinde farklı konaklama işletmeleri içerisinde çalışan 12 kadın çalışan ile sınırlı kalmıştır.
- Covid kapsamında alınan tedbirler gereği görüşmelerin iki taraflı olarak ertelenmesi
- Otellerin uzun süre kapalı olmasından dolayı kadın çalışanlara ulaşma konusundaki zaman kayıpları ve randevu oluşturma zorlukları.

3.6. Yöntem

Bu araştırmada feminist metodolojiye uygun olarak çalışmanın değerlendirilmesine ilişkin açıklamalar ve bilgiler verilmiştir. Feminist yöntem; kadın odaklı bir araştırma yöntemi olmakla birlikte aynı zamanda “kadın bakış açısı” esas alınarak yapılan araştırma yöntemidir. Araştırmalarda ise derinlemesine görüşme yöntemi şeklinde nitel araştırma yöntemlerinin kullanılması önemli olmaktadır. Bu araştırmada da nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Nitel araştırma; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, olayların ve algıların doğal ortamda bütüncül ve gerçekçi bir şekilde ortaya çıkarılmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği bir araştırma olarak tanımlanmaktadır. Nitel araştırma birçok kavramın farklı disiplinlerle yakından ilişkili olduğu bir araştırma yöntemi olarak bilinmektedir. Nitel araştırmada genellikle çevre ile ilgili veri, süreçle ilgili veri ve algılara ilişkin veri toplanır. Bu verileri toplarken araştırmacının nitel veri toplama yöntemlerini kullanması gerekli olmaktadır. En yaygın olarak kullanılan veri toplama yöntemleri ise görüşme (odak grup görüşmesi de dahil) gözlem ve yazılı dokümanların incelenmesi şeklinde görülmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 40-41).

Nitel araştırmanın en yaygın ve temel olarak kabul edilen özellikleri genel olarak doğal ortam, aktif araştırmacı, veri toplama ve araştırma stratejilerinde çeşitlilik, tümevarım ve tündengelimli veri analizi, katılımcıların bakış açılarını yakalama, esnek araştırma tasarımı, nesnelleştirme, bütüncül yaklaşım olarak ifade edilmektedir (Güçlü, 2019: 24). Nitel bir araştırmaya dayanan tez çalışmasının örneklerini Antalya ilinde turizm sektöründe konaklama hizmetlerinde çalışan kadınlar oluşturmaktadır. 12 kadın katılımcı ile derinlemesine görüşme yapılmıştır. Katılımcıların demografik bilgileri araştırma sırasında elde edilmiştir. Yarı yapılandırılmış sorular ile derinlemesine görüşme sonucu katılımcıların konaklama hizmetlerinde çalışan kadınların çalışma hayatında yaşadıkları zorluklar ile ilgili düşünce ve görüşleri elde edilerek, sonuçlar bu verilere göre yorumlanmıştır. Ayrıca konaklama sektöründe çalışan kadınların hem alana giriş yaparken hem de çalışma yaşamları boyunca yaşadıkları zorlukları ve engelleri ortaya çıkararak kadın çalışmaları ve toplumsal cinsiyet perspektifinde açıklanarak ortaya konulmaya çalışılmıştır.

3.6.1. Evren ve Örneklem

Nitel araştırmalarda genel olarak en çok kullanılan veri toplama yöntemleri gözlem ve görüşmedir. Evren ise araştırma kapsamına giren öğelerin tümünü ifade etmektedir. Belirli niteliklere sahip olan bireylerin tümünün oluşturduğu topluluk olmakla birlikte araştırma evreni, kitle, toplum veya nüfus olabilir. Gözlem ve görüşme yöntemlerinden yararlanırken büyük bir örneklem grubu oluşturmak ve araştırma yapmak zaman ve maliyet açısından mümkün olmayabilmektedir. Bu nedenle nitel araştırmalarda örneklem grubu oluşturulurken mümkün mertebe evrene genelleme yerine evrende olabilecek başkalığın ve tüm çeşitliliğin bulunabileceği şekilde bir tablo yaratılmaya çalışılmaktadır (Güçlü, 2019: 79).

Araştırmanın evrenini turizm sektöründe çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Bu araştırmada örneklem olarak turizmin yoğun olduğu Antalya ilinin konaklama sektöründeki otellerde çalışan kadınlar seçilmiştir.

Tablo 3.1 Araştırmaya Katılan Turizm Sektörü Kadın Çalışanlarla İlgili Bilgiler

İSİM	STATÜ	YAŞ	MEDENİ DURUM	ÇOCUK SAYISI	EĞİTİM DURUMU	TURİZM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞTIĞI SÜRE
K1	OTEL HEMŞİRESİ	23	BEKAR	–	LİSE	3 YIL
K2	MUTFAK ŞEFİ	47	EVLİ	2	İLKOKUL	11 YIL
K3	MUTFAK ÇALIŞANI	55	EVLİ	2	İLKOKUL	7 YIL
K4	ESNAF (ESTETİSYEN)	38	EVLİ	2	LİSE	18 YIL
K5	KALICI MAKYAJ UZM.	48	BEKAR	1	LİSE	19 YIL
K6	RESTORANT ŞEFİ	38	EVLİ	2	ORTA OKUL	20 YIL
K7	İŞLETME MÜD.	49	EVLİ	1	LİSE	27 YIL
K8	İNSAN KAYNAKLARI MÜD.	35	BEKÂR	–	ÜNİVERSİTE	4 YIL
K9	MUTFAK ÇALIŞANI	38	EVLİ	3	İLKOKUL	10 YIL
K10	KAT HİZMETLERİ PERSONELİ	43	EVLİ	2	İLKOKUL	21 YIL
K11	AŞÇI YARD.	40	EVLİ	1	LİSE	1 YIL
K12	SERVİS PERSONELİ	20	BEKAR	–	ÜNİVERSİTE	1 YIL

3.6.2. Verilerin Toplanması

Bu uygulamalı araştırmada nitel veri araştırma yöntemi olan derinlemesine görüşme yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda araştırmanın amacını kapsayacak biçimde açık uçlu sorular oluşturularak yarı yapılandırılmış gözlem formu hazırlanmıştır. Görüşme soruları analiz aşamasında karşılaştırmalar yapılmasına olanak verecek şekilde belirlenmiştir. Görüşmeye katılan kadın çalışanlara bu görüşme soruları (bkz. Ek.1) yöneltilmiştir.

Görüşmelere başlamadan önce araştırmaya katılabilecek kadın çalışanların listesi oluşturulmuş ve katılımcılar ile doğrudan iletişim kurularak tez çalışması ve resmi onay ile ilgili ön bilgi verilerek görüşme istemiyle randevu talebi iletilmiştir. Oluşturulan randevulara göre belirlenen gün ve saatte katılımcıların kendi talep ettikleri alanlarında görüşmeler gerçekleştirilmiştir. 02.05.2021 - 24.05.2021 tarihleri arasında tamamlanan ve genel olarak 45 dakikayı geçmeyen görüşmelerde ses kayıt cihazı kullanılmıştır.

Görüşmeye katılan kişilere, kayıt edilen görüşmelerin yalnızca bu çalışma için kullanılacağı ve kimlik bilgilerinin gizli tutulacağı bildirilmiştir. Görüşmeler esnasında hem ses kaydı kullanılmış hem de sorulan sorulara verilen cevaplar not alınarak görüşmeler

tamamlanmıştır. Ses kayıt cihazına kaydedilen görüşmeler yazılı hale getirilerek kaybolma riski azaltılmıştır.

3.6.3. Verilerin Analizi

Nitel araştırmada veri analizi; esneklik, çeşitlilik gibi anlamlar ifade etmektedir. Araştırmacının, araştırmanın ve toplanan verilerin özelliklerine göre veri analiz planı geliştirmesi gereklidir. Veri analiz planında betimleme, analiz ve yorumlama kavramları önemle vurgulanmakla birlikte bu kavramların ne şekilde ele alınacağına karar verilmesi açısından önemlidir. Betimleme, araştırma için toplanan verilerin probleme ilişkin olarak neler söylediği veya hangi sonuçları ortaya koyduğu ile ilgilidir. Veri setinde direk olarak görülemeyen kavramsal kodlama, sınıflama yoluyla temaların ve temalar arası anlamlı ilişkilerin ortaya çıkarılması, analiz sürecinin temel işlevidir. “Bu söylenen veya gözlenen ne anlama gelmektedir?” sorusu ise yorumlamanın temelini oluşturmaktadır. Nitel verilerin analizi konusunda farklı kavramlar ve farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Fakat tüm bu yaklaşımlarda verilerin betimlenmesine ve temaların ortaya çıkarılmasına önem verilmektedir. Ayrıca araştırmacının yorumları ve ortaya çıkan temaların anlamlı bir biçimde ilişkilendirilmesinin de önemi vurgulanmaktadır. Genel olarak veri analiz yaklaşımları olsa da yapılan analizin derinliğine göre veri analizini iki grupta incelemek mümkün olmaktadır. Bunlardan betimsel analiz; içerik analizine göre daha yüzeysel olan, araştırmanın kavramsal yapısının önceden açıkça belirlendiği araştırmalar için kullanılmaktadır. İçerik analizi ise araştırma için toplanan verilerin derinlemesine analiz edilmesini gerektirirken önceden belirgin olmayan tema ve boyutların ortaya çıkarılarak görünür olmasına olanak tanımaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 237, 239).

Bu araştırmada nitel veri analizlerinden olan, temel yorumlayıcı nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada genel kabul gören nitel araştırma veri analizi aşamaları kullanılmıştır. İlk aşamada 12 ses kaydı biçimsel bir veri tabanı halinde düzenlenmiştir. İkinci aşamada düzenlenen veriler özellikle üzerinde durulan konuların belirlenmesi açısından tekrar şeklinde okunarak incelenmiştir. Üçüncü aşamada katılımcıların fikirleri ve gözlemlerinin en iyi şekilde yansıtılabilmesi açısından doğrudan alıntılara yer vererek bulgular yorumlanmıştır. En son aşamada da elde edilen bulgular özetlenerek yorumlardan sonuçlar oluşturulmuştur.

3.7. Araştırmanın Bulguları

3.7.1. Ataerkil Anlayış

Kız çocukları ve erkek çocuklarının farklı yetiştirilmesi yani cinsiyet ayrımcılığı yapılarak büyütülmeleri toplumsal cinsiyet ayrımcılığının temel yapısını oluşturmaktadır.

Devamında gelişen davranış biçimleri anne babanın davranışlarının örnek alınmasıyla kız çocuklarının ev işi yaparken erkek çocuklarının baba temelli teknik işler yapmaları şeklinde devam etmektedir.

Bu çalışma kapsamında kadın çalışanlar ile yapılan görüşmelerde ataerkil anlayış ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığının turizm sektörü açısından etkileri araştırılmış ve konuyla ilgili olarak “turizm sektöründe kadın olarak çalışıyor olmanızın zorlukları var mıdır?” diye sorulmuş ve görüşmecilerin tamamı “evet vardır” yönünde cevaplar vermişlerdir. Görüşmecilerden K10: “Ataerkil zihniyet ve toplumsal cinsiyet bakış açısı nedeni ile iş başvurusu aşamasında bile dışlanmaya başlıyoruz. Ataerkil zihniyetler yüzünden otelde çalıştığımız için hemen bir eleştiri, bir dışlama, bir önyargı mevcut” şeklinde görüş ve gözlemlerini ifade ederken ataerkil zihniyet ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığının olumsuz etkilerinin turizm sektöründe kadınlar üzerindeki yansımalarını anlatmaya çalışmıştır.

Turizm sektörünün yoğunlukta olduğu bölgelerde özellikle konaklama sektörü alanında tatil, dinlenme ve eğlenceye yönelik tüm dünyadan gelen farklı kültürlerin bir araya gelmesi, farklı kültürlerle oluşan etkileşimler sonucu yöresel halkın turizmin başlamasında ve gelişmesindeki dönemlerde algısal olarak değişimlere neden olmaktadır. Hali hazırda bulunan ataerkil toplum yapısının ve ataerkil anlayışın etkisi devam ederken bir yandan da kültürel hareket ve kültürel yoğunluğun yaşanması ile turizm bölgelerinde kültürel değişimlerde yaşanabilmektedir. Yaşanan etkileşim sonucu oluşan kültürel değişimler kimilerine göre doğal karşılanırken kimilerine göre de daha farklı şekilde algılanabilmektedir. Yaşanan kültürel etkileşimin olumlu katkıları olurken bir yandan da olumsuz algılara neden olabilmektedir. Konaklama hizmetlerinde çalışan kadınların, toplumsal olarak dışlandıkları algısı, turizm bölgelerindeki yöresel halkın kültürel değişimlere karşı da yaşadıkları algısal tepkiler olarak da görülebilir. Fakat kültürel değişimlerin zaman içerisinde geliştiği düşünüldüğünde farklı bölgelerde ve farklı zamanlarda algısal tepkilerin az ya da çok değiştiği ve zaman içerisinde de değişebileceği öngörülebilir. Konuyla ilgili olarak görüşmecilerden K8 ise:

“Turizm sektöründe çalışmaktan memnun değilim çünkü günümüzde halen devam eden ataerkil ideoloji ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğidir. Ben turizm sektöründe insan kaynakları müdürüyüm ve işim seviyorum. Fakat turizmde özellikle konaklama sektöründe kadın çalışanlara farklı bir bakış açısı var. Kadının otelde ne işi var gibi imalar, otelde çalışan kadınların sanki otelde çok kötü bir şey yapıyormuş gibi bir algı, bir yadırgama durumu, yani bir türlü kırlamamış bir nokta var toplumda.”

şeklinde görüşlerini belirtmiş ve severek yapmasına rağmen işinden vazgeçebileceği noktaya gelmiş olduğu da ifade edilebilir. Her ne kültürel çeşitliliğin toplumsal değişime neden olduğu

bilinse de dünya üzerinde tüm toplumlarda değişim genel olarak zorlayıcı veya sarsıcı bir biçimde zaman içerisinde gerçekleşen bir süreçte ilerlemektedir. Fakat konaklama sektörü kadın çalışanların ataerkil anlayış ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığından dolayı yaşadıkları sorun ve zorluklar olduğu dikkati çekmektedir.

K8 düşüncelerini ifade ederken aslında turizm sektörüne ve sektörde çalışan kadınlara karşı ön yargıya neden olabilen ataerkil toplum bakış açısı ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığına karşı bir bıkkınlık, bir sitem ve değişmeyeceğini düşündüğü konu ve ortamlardan vazgeçmek, uzaklaşmak şeklinde tepki vermiş olduğu da görülmektedir. Çünkü: işini seven, işinde mutlu ve huzurlu olan kişiler genellikle işlerinden ve çalışma ortamlarından vazgeçmeyi, uzaklaşmayı düşünmezler. Fakat maalesef ataerkil düşünceler ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığının çalışma yaşamına yansıyan zorluk ve sıkıntıları kadın çalışanları birçok konuda olumsuz etkilerken psikolojik olarak da yıpratmaktadır. Toplumsal cinsiyet algısının oluşmasında ataerkil düşünce sisteminin etkili olduğu ve toplumsa düşünceye dönüşme sürecinde ilk olarak özel (ev-içi) alanda başlayan rol ve sorumlulukların devamında ki süreçte toplumsal olarak yayılmış olduğu ve kamusal alana da yayılarak çalışma hayatında ki toplumsal cinsiyet ayrımcılığına neden olduğu bilinmektedir. Konuyla ilgili olarak Görüşmecilerden K11: “Turizm bölgelerinde kiralar çok yüksek, tek gelirle geçinmek çok zor. Eve aileye katkıda bulunmak gerektiği için turizm sektöründeyim. Mecburiyet olmasa çalışmazdım çünkü turizm sektöründe çalışan kadınlara bakış açısı farklı oluyor” şeklinde görüşlerini belirtmiş ve bu ön yargı ve toplumsal bakış açısından duyduğu rahatsızlığı ifade etmek istemiştir. Görüşmecilerden K4 de “İşimi seviyorum fakat turizm sektöründe otel çalışanı olarak görev almam nedeni ile mesleğime bakış açısı çoğu zaman işten soğumama neden olmuştur.” şeklinde düşüncelerini belirtmiştir.

Özel (ev içi) alanda başlayan ataerkil anlayış kız çocuklarına ve kadınlara ev işlerinin atfedilmesi, erkek çocuklarının ev işlerinden muaf tutulması, babanın yaptığı işlerin sadece erkek çocuklarının örnek alıp yapabileceği diğer tüm temizlik. Yemek, ütü, misafir ağırlama, hasta bakma gibi işlerin kadınlara atfedilmiş olması nedeni ile kız çocuklarının yetiştirilmesinde sadece bu alanlara yöneltilmek istenmeleri. Erkek çocuklarının rahat ve özgüvenli yetiştirirken kız çocuklarının daha utangaç naif yetiştirilmeleri. Yeni doğmuş olduklarında bile nüfus cüzdanının renkleri, kılık kıyafet renkleri, farklı türden oyuncakların alınması ile başlayan süreç aileden topluma, toplumdan toplumsal cinsiyet ayrımcılığına oradan da kamusal alandaki cinsiyet ayrımcılığı ve mesleki cinsiyet ayrımcılığına kadar devam etmektedir. Bu durum sadece bununla da kalmayarak medya, televizyon, sosyal

medya, toplum baskısı, gazete, dergi, kitap gibi argümanlarla sürekli olarak yeniden üretilmektedir. Konu ile ilgili olarak görüşmecilerden K12:

“Benim annem de turizm sektöründe garson olarak çalışıyor. Kapalı olduğu için çok yadırgandı.” Kapalı kadın garsonluk yapar mı?” gibi söz ve imalara maruz kaldı. Farklı bir bakış açısı, farklı bir algı vardı. Fakat şimdi eskiye oranla o algı değişti. Turizm sektöründe çalışan kadınlara karşı ön yargılı bakış açısı da eskiye oranla azaldı.”

şeklinde görüşlerini bildirmiştir. Toplumsal cinsiyet algısının zamanla değişebileceği de bu örnekte görülmektedir. Fakat açık veya kapalı tüm kadınlar ayrımcı tutum ve algılardan etkilenmektedirler.

Hem özel (ev içi) alanda hem de kamusal alanda yaşanan cinsiyet ayrımcılığı kadınların ikincil konumda kalmaya devam etmeleri, eğitimde ve meslekte eşitsizlikler, fırsat eşitsizlikleri, düşük ücret, şiddet, taciz, yönetici konumuna getirilememe gibi birçok zorluk ve sıkıntılara neden olmaktadır. Kadınların yaşadıkları tüm bu sıkıntılar ve zorluklar neticesinde kadınlar kendilerini toplumdan soyutlama, işten soğuma, işten ayrılma, kendini yetersiz hissetmek ve özgüven kaybı gibi sıkıntılar ve travmalar yaşamaktadırlar. Ataerkil anlayışın toplumu bu şekilde dizaynı hem özel alanda hem de kamusal alanda erkek egemenliğinin korunması ve otoritenin bu şekilde devamının sağlanması olarak görülmektedir (Sultana ve Altay, 2019: 418, 422).

Araştırmaya katılan görüşmecilerden K6: “Turizm sektöründe otellerde çalışan kadınlara toplumsal olarak dışlayıcı ve ön yargılı bakış açısı eskiye oranla azalmış olsa bile halen olumsuz etkileri devam ediyor” şeklinde düşüncelerini belirtmiş ve turizm açısından özellikle konaklama sektöründeki kadın çalışanlara karşı toplumun bakış açısının farklı olduğunu belirtmiştir. Ayrıca eski zamanlara oranla bu algının yumuşamış olduğunu, yani bu anlamda toplumsal bir bakış açısı değişiminin yaşandığını ifade etmiştir. Konu ile ilgili olarak görüşmecilerden K7 ise:

“Turizm sektöründe çalışan otellerde çalışan kadınlara farklı bir bakış açısı mevcut. Basit veya kolay elde edilebilir tarzı bir bakış açısı yüzünden de ayrıca rahatsız oluyorum. Genellikle de bu olumsuz ön yargılar yüzünden iş hayatımda birçok kez sözlü tacize maruz kaldım. İş yerimde ki başka kadın arkadaşlarımda bu tarz sözlü tacizlere maruz kalıyorlar.”

şeklinde görüşlerini açıklamış ve cinsiyetçi bakış açısının çalışma alanında yol açtığı sorunlara da vurgu yapmıştır.

Feminist kuram kadınların çalışma yaşamını ve konumunu sorgularken cinsiyet, toplumsal cinsiyet açısından yaşanan ayrıma dikkati çekmektedir. Yani cinsiyet açısından

(biyolojik) olarak ayrı fakat toplumsal cinsiyet açısından eşit olması gereken konuların eşit olmadığını ve nedenlerini sorgulamaktadır. Neo-Klasik /Beşeri sermaye kuramına göre kadınların çalışma yaşamında ki düşük konumu, erkeklere oranla beşeri sermayenin eksikliği olarak vurgulanmaktadır. Yani vasıf, bilgi yetersizliği, tecrübesizlik gibi konulardır. Tüm bunların nedenini ise kadınların özel alanda ki rol ve sorumluluklarına hatta kadınların kendi tercihleriymiş gibi kabul etmektedirler. Fakat bu durum aslında görüldüğü gibi değildir çünkü: tercihler ve seçimler, kültürel normlar, gelenekler ve toplumsal cinsiyet rolleri tarafından şekillenmektedir. Kadınların çalışmasına izin verilmesinden, nerede çalışacaklarına, ne iş yapacaklarına kadar ataerkil ideolojinin baskı ve etkisi altında kalmaktadırlar. (Özçatal, 2011: 24).

Sonuç olarak yapılan görüşmeler sonucunda, kadın çalışanların ataerkil düşünce anlayışından ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığından önemli ölçüde olumsuz etkilendikleri ifade edilebilir. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının çalışma hayatlarındaki olumsuz etkilerinden hem çok rahatsız oldukları, hem de yaşadıkları zorluklar nedeni ile ataerkil toplum bakış açısının ve toplumsal cinsiyet algısının olumlu anlamda değişmesinin kadınlar ve kadın çalışanlar açısından önemli olduğunun gerekliliğini belirterek çalışma hayatındaki sorun ve zorlukların zamanla azalabileceği veya aşılabileceği yönünde görüşlerini bildirmişlerdir.

3.7.1.1. Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümü ve Cinsiyet Roller

Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ve cinsiyet rolleri ile ilgili olarak çalışmaya katılan görüşmecilerin çoğunluğu, evde iş bölümünün olmadığını ve tüm sorumlulukları genel olarak kadınların kendilerinin yapmak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının çalışma alanlarında da ne şekilde zorluk ve sıkıntılar yaşamalarına neden olduğunu da ifade etmeye çalışmışlardır.

Konu ile ilgili olarak görüşmecilerden K3:

“Bir yandan otelde yoğun tempoya ayak uydurmaya çalışırken bir yandan da evde ev işleri, çocuk bakımı, ütü, temizlik, çamaşır yıkamak, yemek yapmak her şey biz kadınlara ait olduğu için erkeklere oranla daha çok zor şartlarda çalışıyoruz. Benim iş ve sorumluluğum mesai saati bitince bitiyor. Ama eve geldiğim zaman evde yapmam gereken iş ve sorumluluklar başlıyor. Evde eğer yemek yoksa ya da gecikmişse hem eşim kızıyor hem de çocuklarım kızıyorlar. Çalışıyor olmamdan dolayı evde iş bölümü olmuyor.”

diyerek yaşadığı zorlukları ifade ederken aslında nasıl çalışacağının (mesaili-mesaisiz) da kararının eşinin onayına ve özel alan (ev-içi) rol ve sorumluluklarına bağlı olduğunu da ifade etmektedir. Görüşmecilerden K10:

”Ben mesaisiz çalıştığım halde eve gittiğimde ev işleri, çocuk bakımı, yemek, misafir, eşle ilgilenmek gibi bütün sorumluluklara yetismeye çalışıyorum. Hem iş hem evdeki sorumluluklar gerçekten biz kadınları çok yıpratıyor. Tüm bunları yaptığım halde eşime çocuklarıma yeterli zaman ayıramadığım için ayrıca üzülüyorum.”

demiş ve iş-ev sorumluluklarını yorucu da olsa, bir arada yürütebilmesine rağmen yine de eş ve çocuklarına daha fazla zaman ayırmak istediğini de ifade etmek istemiştir. Çalışan kadınların hem iş hayatlarındaki rol ve sorumluluklarını hem de ev-aile açısından rol ve sorumluluklarını yerine getirmeye çalışmaları zorlanmalarına neden olurken aynı zamanda kadınların ne kadar güçlü olduklarını da göstermektedir. Kadınların tüm rol ve sorumluluklarını yaptıkları halde eş, aile, çocuk veya sosyal yaşamlarına çok fazla zaman ayıramadıkları konusunda stres yaşadıkları bilinmektedir. Özellikle turizm sektöründe çalışan kadınların bu konudaki şikâyetleri hem farklı hem de daha fazladır. Özellikle konaklama sektörü çalışanlarının çalışma dönemlerinin okul tatillerine denk geliyor olması çocuklar ve aile ile geçirilecek tatil dönemlerine engel olmaktadır.

Görüşmecilerden K11 de “Biz kadınlar işten geldiğimiz zaman başka bir mesai başlıyor. Yani işten çıkınca iş bitmiyor. Ev içindeki anne, eş, misafir varsa ev sahibi, hasta varsa hemşire, doktor ve benzeri rollerimiz hem iş hem özel anlamda zorlanmamıza neden oluyor” şeklinde görüşlerini belirtmiştir. Kadınların çalışma alanlarından yorgun bir halde evlerine geldiklerinde tüm ev işlerinin ve aile içi sorumlulukların kendi omuzlarında olması adeta ikinci vardiya şeklinde çalışıyor olmalarına benzemektedir. Bu bağlamda evde iş bölümünün olmaması kadınların hem daha fazla yorulmalarına hem de daha stresli olmalarına neden olurken aynı zamanda çalışma hayatlarını da olumsuz etkilemektedir. Araştırmaya katılan görüşmecilerden K6 ise:

“Çalışma hayatımda yaşadığım zorluklar aile ve özel hayatımı olumsuz anlamda çok etkiliyor. İş ortamımda yaşadığım sorunlar eşime ve çocuklarıma yansıyor. Akşam eve geldiğimde eşimden veya çocuklarımdan yardım istediğimde biz senin personelin değiliz cevabını alıyorum zaman zaman. Evde iş bölümü olmuyor. İşten eve gittiğimde evdeki tüm iş ve sorumluluklar beni bekliyor oluyor. Evden işe, işten eve bir koşturmaca, evde ve işte herkesi memnun etmeye çalışmak çok zor.”

demiş ve hem çalışma hayatı sorumlulukları hem de özel alan (ev-içi) sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırken kadın olarak yaşadığı zorlukları ifade etmeye çalışmıştır.

Erkek ve kadın arasında toplumsal, ekonomik ve siyasal alanda yaşanan eşitsizliklerin temelinde ataerkil toplum bakış açısı yer almaktadır. Ataerkil sistemin sürekli olarak yeniden üretilerek insanlar arasında biyolojik farklılıkların olduğu vurgulanarak toplumsal cinsiyet ayrımcılığının ve mesleki cinsiyet ayrımcılığının ortaya çıktığı

görülmektedir. Toplumsal güç ve güç ilişkileri cinsiyete dayalı iş bölümü üzerinden biçimlendirilmektedir. Cinsiyete dayalı iş bölümünün temelinde toplumların değer, fikir ve bakış açısı açısından kadınlara ve erkeklere farklı roller ve sorumluluklar yüklenmiş olması yer almaktadır. Görüşmecilerden K4 “İşten eve gidince evdeki işlerimiz başlıyor. Çocuk bakımı, yemek yapmak, ütü yapmak, misafir ağırlamak, hasta bakımı, bulaşık, çamaşır, eşe vakit ayırma gibi sorumluluklarımız var. Fakat maalesef iş bölümü olmuyor.” demiş ve toplumsal olarak kadınlara yüklenmiş olan rol ve sorumlulukların, kadın işi-erkek işi ayrımının sonucu olarak iş bölümünün düzenlenemediğine dikkati çekmiştir. Konuyla ilgili olarak araştırmaya katılan görüşmecilerden K2 de:

“Turizm sektöründe çalışıyorum ve eve yorgun argın geliyorum. Mesai zorlukları, yorucu ve düzensiz işler nedeni ile ev –aile hayatında sorunlar yaşıyoruz. Çünkü işten gelince ev-aile sorumlulukları ve tüm ev işleri de beni bekliyor evde. Benim eşim mesaiye kalmamı istemiyor. Zaten mesaiye kaldığımda akşam saat 10.00 da eve gelince yemek, bulaşık, çocuklar, tüm iş ve sorumluluk aksadığı için eşimle çok sıkıntılar yaşıyorum.”Eve hiç gelmeseydin” diyor ve evde tartışmalar, huzursuzluklar başlıyor.”

şeklinde dile getirmiş ve ev içerisinde iş bölümü olmadığını, iş bölümü olmamasının ve özel alan sorumluluklarının çalışma hayatını, çalışma hayatının zorluklarının da özel alanı ne şekilde etkilediğini de ifade etmektedir.

K10, cinsiyete dayalı iş bölümü konusunda özel alan sorumluluklarını ve zorluklarını ifade ederken çalışma hayatında da yaşadığı cinsiyet ayrımcılığını:

“Ben çalışma alanımda da cinsiyet ayrımcılığının iş bölümlerine ve meslek ayrımcılığına dönüştüğüne de çok şahit oldum. İşe alımlarda, terfilerde ve çalışma ortamımızda kadın işi erkek işi ayrımı yapılıyor. Genellikle sen kadınsın bu işleri yapamazsın, sana göre değil erkek işi bu gibi sözler söylüyorlar. Güç gerektiren işleri kadınların yapamayacağını veya yöneticilik gibi işlerde kadınların başarılı olamayacağını, erkekler gibi iyi yöneticilik yapamayacaklarını düşünüyorlar.”

şeklinde görüşlerini ifade ederken toplumsal cinsiyet ayrımcılığının özel alan ile sınırlı olmadığını ve çalışma hayatında da mesleki cinsiyet ayrımcılığına dönüştüğünü ifade etmektedir. Araştırmaya katılan görüşmecilerden K7 konu ile ilgili olarak:

“Rol çatışması yaşanıyor. İş yerindeki rollerimizi bırakıp eve geldiğimizde annelik rolü, ev hanımı rolü, erkeğin eşi rolü, hasta varsa bakıcı rolü, misafir varsa ev sahibi rolü hepsi biz kadınlarda yani. Kaça bölünüyoruz bilmiyoruz bile. Tüm bu rollerin sürdürülebilmesi için gerekli enerji, sağlık her zaman olamıyor. Çünkü yorgun ve stresli olarak işten geldiğimizde illaki ev –aile hayatına da yansıyor.”

şeklinde yaşanan zorlukların bir kısır döngü biçiminde iş-aile, aile-iş ekseninde süregelen zorlu bir süreç olarak ifade etmek istemiştir. Toplumsal olarak dizayn edilen bu süreçte özel

alan(ev içi) rol ve sorumlulukların genellikle kadınlara atfedilerek kamusal alanın erkeklerin tekelinde olması gerektiğinin düşünülmesi kadın işi erkek işi ayrımının ortaya çıktığı kırılma noktası olarak görülmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yarattığı mesleki cinsiyet ayrımı çalışma yaşamında birçok zorluk ve sıkıntıların yaşanmasına neden olmaktadır. Cinsiyete dayalı iş bölümü asimetrik ve sömürüye dayanan, eşit olmayan bir ilişki biçimi olarak görülmektedir. Toplumun kadınlar ve erkeklere cinsiyet açısından yüklemiş oldukları rollerin çalışma yaşamında mesleki olarak devamı niteliğinde olduğu görülmektedir. Yani rol ve sorumlulukların “işin” cinsiyetleştirilmesi ve cinsiyete dayalı iş bölümü şeklinde devamı anlamına gelmektedir. Kamusal alanda özellikle devlet yönetimi kadrolarında kadınların söz sahibi olamamaları idari kadrolarda yönetici konumunda olamamaları kadınların birçok alanda yaşadıkları sorunların ve mağduriyetlerinin önlenememesine yol açmaktadır. Bu nedenle de kadınların çalışma yaşamında ki mağduriyetleri devam ederken, erkek egemen yönetim şekli ile kadınların sorunlarına çözüm bulunamamakta ve kadınlar yeterince seslerini duyuramamaktadırlar (Urhan, 2015, 22).

Çalışmaya katılan görüşmecilerin çoğunluğunun evde iş bölümünün olmadığını ve tüm sorumlulukları genel olarak kendilerinin yapmak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Kadınlar hem özel alanda hem de kamusal alanda toplumsal cinsiyet ayrımcılığının neden olduğu sorun ve engellerle karşılaştıklarını da belirtmişlerdir. Kadınların toplumsal cinsiyete dayalı sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırken özel alanda (ev-içi) iş bölümünün genel olarak kadınlara yüklenilmesinin zorluklarını, cinsiyete dayalı olan rol ve sorumluluklarının cinsiyete dayalı değil de eşit ve paylaşımcı bir şekilde sürdürülmesinin gerekmekte olduğunu da ifade etmişlerdir. Ayrıca cinsiyetçi bakış açısının çalışma hayatında da kadınlar açısından olumsuz etkilerinin olduğunu ve bu etkilerin çalışma hayatlarında da farklı sorunlara neden olduğu için kadınların çalışma hayatlarında daha başarılı olabilmeleri açısından iş bölümü ve mesleki alanlarda da eşit görev ve sorumlulukların olmasının gerekmekte olduğu da ifade edilebilir.

3.7.1.2. Kadın ve Erkek Meslekleri Ayrımı

.Araştırmaya katılan görüşmeciler, kadın ve erkek meslekleri ayrımı ile ilgili olan konuda, hem işe alımlarda hem de çalışma sürecinde mesleki cinsiyet ayrımcılığı yaşadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca kadın ve erkek meslekleri ayrımının çalışma alanlarında mobbing, ücret eşitsizliği, cam tavan gibi birçok sorunu da beraberinde getirdiğini ifade etmeye çalışmışlardır.

Katılımcılardan K2 kadın-erkek meslekleri ayrımı ile ilgili “Ben iş görüşmesine gittiğimde bana sen kadınsın bu işleri yapamazsın demişlerdi. Israrım üzerine işe aldılar ve ben başarılı oldum, şef konumuna yükseldim. Halen aynı yerde işime devam ediyorum” şeklindeki ifadesinde aslında kadınların çalışma hayatında mesleki cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıklarını fakat eşit imkân ve fırsat olması halinde kadınların çalışma hayatında gayet başarılı olabileceklerini de belirtmektedir. Araştırmaya katılan görüşmecilerden K6 ise:

“Mesleki cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor. Birçok alanda işe alımlarda özellikle misafir ağırlama ve yiyecek içecek hizmetleri departmanlarında ön planda görev yapabilecek kişiler genellikle kadınlar arasından seçilip işe alınıyorlar. Üstelik işe alınacak kadınların genç, güzel ve bakımlı olanlarını işe alıyorlar. Genç değilse zaten işe almıyorlar. Kilolu veya görsel olarak beğenmedikleri kadınları da işe almıyorlar alsalar bile sadece arka planda çalıştırmak için yani otel misafirlerinin (turistlerin) görmediği alanlarda çalıştırıyorlar.”

şeklinde görüşlerini açıklamış ve sadece kadın-erkek meslekleri ayrımı değil, bir de sadece kadınların işe alındığı alanların olduğu ve bu alanlarda görev alabilecek kadınların da aralarında ayırım yapılarak işe alındıklarını ifade etmeye çalışırken kadınların görsel olarak da ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtmektedir.

Birçok alanda kadınların bazı mesleklerden dışlandığı bilinmektedir. Kadınların yönetici kadrolarda yer alamamalarının ve yönetici konumlarda olamamalarının önündeki en büyük engel budur. Yani aile içerisinde cinsiyet ayrımcılığı ile yetişmiş olmakla başlayan süreç çalışma yaşamında kadınların farklı mesleklere yönlendirilmesi ile devam eder. Kadın işi olarak görülen mesleklerde (hemşirelik, ebelik, bakıcılık, hizmetçilik vs) zaten yöneticilik ve liderlik gerektiren bir durum yoktur. Kadınların ev işlerinin uzantısı olarak görülen bu tarz mesleklere yönlendirilmesi ve bu alanlarda kadınların yoğunlaşmaları zaten kadınların yönetici konumlarına gelememelerinin gerekçesidir. Erkeklerin zekâ ve bilgi gerektiren işlerde kadınların ise duygusal olarak tanımlanıp ikinci planda görülmesi bu meslek ayrımının temelini oluştururken, erkekler yönetici kadrolarda yerlerini almaktadırlar. K10 konuyla ilgili olarak yaşadığı zorlukları şöyle anlatmıştır:

“Şu anki mesleği seçme nedenim daha önce çalıştığım otelde restoran bölümünde uzun yıllar çalıştım. Devamlı mini etek, topuklu ayakkabı ve sürekli ayakta çalışırken mini etek ve topuklu ayakkabı giymek zorunda olmanın yorgunluğumu iki katına çıkarıyor olması beni yok yıpratmıştı. Bu sebeplerden dolayı işte ayrılmak zorunda kalmıştım. En azından mini etek, topuklu ayakkabıyı zorunluluktan kaldırsalardı yinede işime devam edebilirdim. Fakat bu teklifim kabul edilmedi.”

şeklinde ifade etmiştir. Kadınların çalışma alanında mesleki olarak ayrımcılık yaşamalarında “Kadın işi, erkek işi” ayrımının yanı sıra kadınların dış görünüşleri, yaşları, görsellikleri hatta

kılık kıyafetleri bile etken olurken çalışma alanlarında ki mesleki üniformalarına kadar görselliklerinin de dizayn edildiği ve ön planda tutulduğu görülmektedir. K10 yaşadığı bu sürecin sonrasında tekrar başka bir alanda işe başlamak istediğini ve iş görüşmesinde: “İşe alımlarda kadınlar genelde kat hizmetleri bölümüne yönlendiriliyorlar. Başka bölümlerde işçi alımı yok, isterseniz kat hizmetleri bölümünde işe alabiliriz diyorlar” şeklinde yaşadıklarını paylaşmış ve halen kat hizmetleri departmanında çalışıyor olduğunu belirtmiştir. Konuyla ilgili olarak K1: “Benim çalışma alanımdaki işim de güç ve kuvvet gerektiriyor. Hastayı sağa sola çevirmek, sedyeye taşımak, hele de kiloluysa veya sarhoşsa daha bir zor oluyor. Zorlanan kadın arkadaşlarımız olabilir ama ben, tüm bu işleri kendim yapabiliyorum” şeklinde görüşlerini belirtmiştir.

Kadın ve erkek meslekleri ayrımı ile ilgili olarak görüşmeci K9 işe alınma sürecinde ve sonrasında yaşadıklarını şu şekilde anlatmıştır:

“Ben mesleki olarak cinsiyet ayrımcılığı yaşadım. Çalıştığım alanda bazı işlerin erkek işi olduğunu benim kadın olduğum için bu işleri yapamayacağımı söylemişlerdi fakat yaptım ve çok da başarılı oldum. Benim terfi etmem gerekiyordu çünkü bu işi yapan erkek çalışanlar daha fazla maaş alıyorlardı. Ayrıca başarılı olduklarında erkek çalışanlar hemen terfi ediliyorlardı. Benim terfi isteğim kabul edilmedi.”

K9 un açıklamalarında da kadın işi-erkek işi ayrımının yaşandığı ve buna rağmen erkek işi olarak nitelendirilen bir iş alanında başarılı olunduğu görülürken aynı zamanda mesleki cinsiyet ayrımcılığının sonucunda kadın olarak ücret eşitsizliğine de maruz kaldığı ifade edilmektedir. Çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığına bağlı olarak yaşadıkları mesleki cinsiyet ayrımcılığı henüz daha iş başlamadan bile göze çarpmaktadır. Henüz iş görüşmesi aşamasında bile ön yargılı bir tutumla karşılaşan kadınlar sadece işe başlamak değil aynı zamanda başarılı olabileceklerini de kanıtlamaya çalışmak gibi bir sorumluluk yüklenerek endişeli ve kaygılı bir şekilde yollarına devam etmektedirler. Devam eden süreçte de birçok engelle karşılaşan kadınlar başarılı olduklarında bile düşük ücret gibi ayrımcı ve kadınları geri planda tutan sorunlarla mücadele etmek durumunda kalmaktadırlar. Görüşmecilerden K4 de konu ile ilgili olarak:

“İşe alımlarda ayrımcılık yaşanıyor. Hatta daha görüşmeye adım attınız anda tecrübe, diploma referans her şey geride bırakılıyor. Çünkü fizik, diksiyon yani kadınların görselliklerine bakarak işe alım yapıyorlar. Bu yüzden belli yaşlardan sonra kadınlar iş bulamıyorlar. Yaşa dayalı ayrımcılık da yapılıyor çünkü. Kadınları görselliklerine göre işe aldıkları için mesleki yönlendirmeler de buna bağlı yapılabilir.”

şeklinde mesleki ayrımcılığın farklı bir boyutunu ifade etmeye çalışmıştır. Birçok sektörde yaşanan yaşa dayalı ayrımcılık özellikle insan ilişkilerinin yoğun olduğu, görsel argümanların daha fazla ön planda olduğu turizm sektöründe de yoğun olarak görülebilen bir durumdur. Turizm sektörünün tatil, gezme, dinlenme ve eğlence amaçlı olması nedeniyle tabiat, deniz, doğa, otel resim ve videoları reklam ve tanıtımlarda bolca kullanılırken tatil yapan kadın görsellerine de çokça yer verilmektedir. Özellikle konaklama sektöründe misafir karşılama ve misafirle birebir iletişim gerçekleştirilen alanlarda kadın çalışanlar daha fazla ön planda olurken aynı zamanda diksiyon ve görseelliklerine göre de işe alınıyor oldukları söylenebilir.

Yine konu ile ilgili olarak K7 de:

“Ben işletme müdürü olarak eşit şartlarda personel alımı yapmak istiyorum. Fakat otel patronları buna engel oluyorlar. Çünkü otel patronları işe alacakları kadınların genç güzel ve çekici olmalarını istiyorlar. Ben bu konuda da çok sorun yaşıyorum. İş tecrübesi olan, eğitilmiş ve iyi referans sahibi kişileri değil de patronların görsel olarak beğendikleri ve istedikleri kadınları sadece işe alıyorlar.”

şeklinde yaşanan ayrımcılık sorunlarını ifade etmiştir. Çalışma yaşamında yaşanan cinsiyet ayrımcılığı en çok kadınları etkilemekle birlikte tüm toplumu olumsuz etkilemektedir. Mesleki ayrımcılık yapılmasının sonucu olarak iş dünyasında adaletsizlikler, cam tavan kavramı, birçok meslek grubunda tabakalaşma, verimsiz iş gücü gibi birçok olumsuz sonuçlar oluşmaktadır. Ekonomi ve iş dünyasında yaşanan bu sorunların topluma olumlu yansımalarının olabilmesi mümkün görünmemektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin özel alan (ev-içi) alandaki olumsuz etkilerinin kamusal alana yansıdığı, kamusal alanda yaşanan bu sorunlarında özel alana (ev-içi) alana olumsuz yansımalarının olabileceği ifade edilebilir. Araştırmaya katılan görüşmecilerin çalışma hayatlarında genel olarak mesleki cinsiyet ayrımcılığı yaşadıkları ve mesleki cinsiyet ayrımcılığı nedeni ile birçok sorun ve zorluklar yaşadıkları ifade edilmiştir.

3.7.1.3. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda araştırmaya katılan görüşmeciler çalışma alanlarında genel olarak cinsiyet ayrımcılığı yaşadıklarını belirtmişlerdir. Görüşmeciler henüz işe başlama aşamasında bile cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıklarını ve çalışma sürecinde de konunun, çalışma alanlarında birçok konuda sorun ve engeller yaşamalarına neden olduğunu da ifade etmişlerdir. Görüşmecilerden K8 cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili olarak:

“Erkek yöneticiler kadın yöneticileri kadın yönetici, kadın müdür, kadın işletmeci gibi ifadeler ve imalar ile kadınların zayıf ve güçsüz olduklarını, bir şekilde kolayca kendi taraflarına çekilebilir, kırılğan yapıda ve kendilerinden daha aşağı olarak görüyor ve algılıyorlar. Bunları hiç dile getirmeseler

bile yinede enteresan bir şekilde bu algıları kendilerini daha üstün görme gibi ataerkil düşünceleri, cinsiyetçi bakış açıları hiç mi hiç değişmiyor.”

şeklinde görüşlerini ifade etmiştir. K8, Otel içerisinde yönetim kadrosunda olmasına rağmen cinsiyet ayrımcılığının ve cinsiyetçi bakış açısının değişmediğini, kadınların çalışma hayatında sadece işlerinin değil ifade ve duruşlarının bile dolaylı olarak etkilendiğini de vurgulamak istemiştir. K8 bir diğer örnekte ise:

“Çalışma alanımda, bir kere de farklı olarak şaka gibi bir cinsiyet ayrımcılığı yaşadım. Otelde çalışan iş arkadaşlarım olan erkek müdürler bir arada yemekte konuşuyorlardı. Ben de geleyim dedim sen gelme sen git, sen kadınsın demişlerdi. Ama bunu esprili bir şekilde söylemişlerdi ama yinede gerçekti şaka değildi bende güldüm ve oradan gittim zaten.”

şeklinde çalışma alanında yaşadığı cinsiyet ayrımcılığının farklı bir yansımasını da ifade etmiştir. Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan kadınların hem özel alanda hem de kamusal alanda birçok sıkıntılar yaşadıkları ifade edilirken aynı zamanda kişisel-psikolojik anlamda da birçok sıkıntılar yaşamalarına neden olmaktadır. Çalışma hayatında özel alan içerisindeki tüm sorumluluklarını devam ettiren kadınların çalışmakta oldukları dönemde birçok alan ve mesleklerde cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaktadırlar. Çok eski zamanlardan bu yana kadınların özel alandaki sorumluluklarının ataerkil toplum yapısıyla günümüze kadar süregelen toplumsal cinsiyet ayrımcılığının kamusal alanlarda ve tüm çalışma yaşamında yansımalarını devam ettirmektedir. Yapılan görüşmelerde konuya ilişkin K3 ise:

“Kariyer bakımından erkekler daha çabuk ve daha çok yükselmekteler nedeni ise; uzun ve yorucu mesai saatleri. Biz kadınların ev işleri, çocuk bakımı gibi sorumluluklarımız nedeniyle hem ev hem iş sorumluluklarını birlikte yürütemeyeceğimizin düşünülüyor olması ve geç mesai saatlerine kalamayacağımızın düşünülmesi. Çocuklarımızla ilgilenmemiz gereken zamanlarında yöneticiler tarafından düşünülerek terfilerde karar alıyor olmaları biz kadınları geri planda bırakmaktadır.”

şeklinde görüşlerini belirmiş ve cinsiyetçi bakış açısının, cinsiyet ayrımcılığı yapılarak kariyer bakımından kadınların geri planda kaldıklarını, erkek çalışanların bu sebepten bir adım daha önde ilerlediklerini de ifade etmek istemiştir. Ataerkil toplum bakış açısının ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığının ön planda olduğu toplumlarda güç simgesi olarak erkeklerin ön planda tutulduğu ve dolayısıyla da kadınların ikinci planda kaldıkları bilinmektedir. Bu toplumsal zihniyetin sonucu olarak da yönetici konumlarında erkeklerin ön planda olması kadınların ise yönetici konumunda olmalarının istenmemesi ya da yakıştırılmaması gibi bir algı sorununun olduğu da söylenebilir. Konuyla ilgili olarak görüşmecilerden K6:

“Kariyer açısından kendimden örnek vereyim; patronum çok yetenekli ve başarılı olduğum için müdür olmamı teklif etti. Fakat müdür yardımcısı olan kişi bunu kabullenemedi ve sorun çıkardı. Benim bir alt kademede olduğum halde daha başarılı olduğumu kabullenmek istemedi. Ona göre zaten bir kadın kendisinden daha başarılı olamazdı. Agresif davranışlar ve problemler sergileyince de ben patronuma müdür olmayı kabul etmediğimi söyledim çünkü iş ortamında sorun istemiyordum.”

ifadelerini kullanmış ve cinsiyet ayrımcılığının kariyer ve yükselme açısından kadınların başarılı olabilecek güç ve potansiyelde oldukları durumda bile çalışma ortamlarında engel teşkil ettiğini belirtmek istemiştir. Görüşmecilerden K10 ise:

“Genel anlamda zaten torpil çok fazla olduğu için işe alım ve işten çıkarılmalarda ayrımcılık yapılıyor. Kadın erkek konusunda genelde kadın işi erkek işe ayrımı yapılıyor. İşe alımlarda kadınlar genelde kat hizmetleri departmanına yönlendiriliyorlar. Çünkü şu an başka bölümlerde işçi alımı yok isterseniz kat hizmetleri departmanında işe alabiliriz şeklinde konuşuyorlar ve işe ihtiyacı olan kadınlar için başka tercih şansı kalmıyor.”

şeklindeki görüşlerinde kadınların çalışma alanında ki cinsiyet ayrımcılığını vurgularken aynı zamanda kadın işi olarak görülen mesleklere kadınların dolaylı olarak yönlendirildiklerini de ifade etmek istemiştir. Turizm sektöründe de kadın emeğinin görünmezliği, cinsiyet ayrımcılığı, kadın işi, erkek işi ayrımı, cam tavan sendromu gibi birçok problem yaşanmaktadır. En önemlisi ise kadınların kat hizmetleri bölümlerinde ve yiyecek içecek hizmetleri departmanların da yoğunlaşmaları ve yöneticilik pozisyonlarına yükselememeleridir. Ataerkil toplum bakış açısının kadınlara verilmiş olan özel alandaki rollerinin çalışma yaşamında da mesleki cinsiyet ayrımcılığına neden olmuş olduğu görülmektedir. Konu ile ilgili olarak K7:

“İlk olarak erkeklerin kadınların daha üstün olmalarını istememeleri ve kabul edememeleri gibi egosal nedenlerden dolayı cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor. İkinci neden ise ev içindeki kadınların rol ve sorumlulukları nedeniyle özellikle terfilerde erkeklerin tercih ediliyor olmaları. Yani ev işleri, çocuk bakımı gibi sorumluluklarımız yüzünden hep o alanda kalmamızı istiyorlar.”

şeklinde görüşlerini açıklamıştır. Turizm sektöründe de kadınların ev işlerinin uzantısı olan mesleklerde çalışmaları veya çalıştırılmalarının en önemli nedeni toplumsal cinsiyet ayrımcılığının mesleki cinsiyet ayrımcılığına neden olmuş olması olarak görülmektedir. Görüşmecilerden K4 cinsiyet ayrımcılığının nedenine dair “Kadınlar hem iş hem özel hayatlarını aksatmadan başarabiliyor ve karşı cins bu olayı egosal bir durumdan kaynaktan hazmedemiyor. Bu durumda kadın çalışanları baskılıyor ve geri planda tutmaya çalışıyorlar ” şeklinde görüşlerini açıklamıştır. Görüşmecilerden K2:

“Ben otele iş görüşmesine gittiğimde bana: sen kadınsın bu işi yapamazsın demişlerdi. Ben de ısrarla başarabileceğimi söyleyince bir hafta deneme süresi vererek şartlı olarak işe aldılar. Sonrasında ise işimde çok başarılı olduğumu, hatta erkeklerden daha iyi çalıştığımı söylediler bana. On yıldır aynı işimde çalışıyorum yükseldim ve mutfak şefi oldum.”

demiştir. K2, cinsiyet ayrımlığı, cinsiyetçi bakış açısı ve ön yargı olmasa, eşit fırsat ve imkânlar verildiğinde kadınların çalışma hayatında nasıl başarılı olarak yükselebileceklerini de ifade etmek istemiştir. Turizm sektöründe emek-yoğun zahmetli, sabır gerektiren işlerin kadınlara atfedilmesi, iyi ücretli, yöneticilik pozisyonu olan işlerin ise erkeğe atfedilmiş olması dolayısı ile yönetici pozisyonlarında çok büyük ölçüde erkeklerin varlığı söz konusudur. Yaşanan bu cinsiyet ayrımcılığı ücret eşitsizliğini de beraberinde getirirken kadınların burada da geri planda kalmasına neden olmaktadır. Ayrımcılığı azaltmak açısından yapılabileceklerin en başında kadınların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi, yasal düzenlemeler ile kadının işgücünün desteklenmesi gelmektedir. Kadınların çalışma yaşamında doğum izni, emzirme dönemi, bakım süreleri erken yaş emeklilik gibi faktörlerin erkeklerin tercih edilmesinde etkili olduğu için bu izinlerin erkekler ile eşit sürede verilmesi erkeklerin bu avantajını ortadan kaldırabilir olarak düşünülmektedir (Uguz ve Topbaş, 2016, 75).

Yapılan görüşmeler sonucunda genel olarak kadınların çalışma alanlarında cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıkları ve çalışma alanlarında yaşadıkları sorunlardan olumsuz yönde etkilendikleri için konu ile ilgili olarak mağduriyetlerini belirterek eşit ve adil bir çalışma ortamının gerekliliğini ifade etmişlerdir.

3.7.1.4. Cam Tavan Kavramı

Cam tavan sorunu ile ilgili olarak araştırmaya katılan görüşmecilerin, çalışma alanlarında genellikle cinsiyet ayrımlığına bağlı olarak bazı sorunlar yaşadıkları belirtilmiştir. Terfi ve yükselme konularında da, erkek çalışanlara oranla geri planda kalmalarının, cam tavan sorunsalına maruz kalmaları ile ilgili olduğunu da ifade etmişlerdir. Kadın görüşmeciler, özellikle de cinsiyetçi bakış açısından duydukları rahatsızlığı açıklamaya çalışmışlardır.

Konu ile ilgili olarak araştırmaya katılan görüşmecilerden K8:

“Benim turizmde konaklama sektöründe kendi gözlemim; bir erkekle bir kadın eğitim, tecrübe gibi konularda eşit seviyede, eşit konumda olsalar bile genellikle her zaman terfi edilen, yükselen kadınlar değil erkekler olmaktadır. Çünkü toplumsal bir bakış açısı var ki hiç değişmiyor. Yani kadının ev içindeki sorumlulukları, annelik rolleri göz önünde bulunduruluyor. Ön yargılı düşünceler nedeni ile kadın çalışanlar eşit seviye ve konumda olsalar bile terfi ve kariyer bakımından ilerleyememektedirler.”

şeklinde düşüncelerini belirtmiştir. Terfi ve yükselme konularında kadınların geri planda bırakıldığı, erkeklerle eşit konumda olsalar bile cam tavan sorunuyla karşı karşıya kaldıkları da ifade edilmektedir.

Dünyanın birçok yerinde ve Türkiye’de çalışma yaşamında varlığını sürdürmekte olan toplumsal cinsiyet ayrımcılığının bir sonucu olarak karşımıza çıkan “cam tavan sendromu” kadınların yönetici konumlarına yükselememelerine neden olmaktadır. Tarihin çok eski zamanlarından bugüne devam eden ataerkil toplum bakış açısının çalışma yaşamında öncelikle toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve cam tavan olarak yansımaları görülmektedir. Bu erkek egemen bakış açısının sonucu olarak yaşanan sorunlar çalışma yaşamında birçok sektörde olduğu gibi turizm sektöründe de yaygın bir biçimde görülmektedir. Görüşmecilerden K3:

“ Turizm sektöründe yorucu ve uzun mesai saatleri kadınlar açısından çok zor çünkü başta eşlerimiz gece mesaisi ya da fazla mesai durumunda zaten hemen karşı çıkıyorlar izin vermiyorlar. Birçok kadın çalışan eşlerinin onayına göre çalışmak durumunda kaldığı için ya da kadın çalışan olarak ev-içi sorumluluğumuzun işimizde engel olarak görülmesinden dolayı zaten terfi için erkekler tercih ediliyorlar.”

demiş ve çalışma alanlarında yaşadıkları sorunların kadın olmakla ilgili olduğunu, kadın çalışan olarak özel alan (ev-içi) alan sorumlulukların ve eş, aile faktörlerinin de kadın çalışanların önünde engel teşkil ettiğini ifade etmek istemiştir.

Turizm sektörünün hizmet sektörü olması nedeniyle kadınlara çok daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle ev işlerinin bir uzantısı olarak görünmekte olan kat hizmetleri ve yiyecek içecek hizmetleri departmanlarında kadınlar yoğun olarak çalışmaktadırlar. Gerek mesai saatleri gerekse yorucu ve stresli işler olmasının yanı sıra bu alanlarda yönetici konumlarında genellikle erkekler bulunmaktadır. Konu ile ilgili olarak K12 “Ben hiç anlayamıyorum! Otelde kendi bölümümüzde sayıca çok kadın çalışıyoruz ama bölüm müdür ve yöneticileri hep erkek nedense” ifadelerini kullanmıştır.

Kadınların çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı nedeni ile bazı mesleklere yönelmesi ve yönlendirilmeleri işçi alımı yok isterseniz kat hizmetleri departmanında işe alabiliriz diyorlar. İşe alımlarda kadınlar genelde kat hizmetleri departmanına yönlendiriliyorlar” şeklinde görüşlerini belirtmiştir. K10; işe başlama aşamasında mesleki olarak yönlendirmelerin olduğunu, kadınların bazı mesleklere en başta yönlendirildiklerini gözlemlediğini belirtirken aynı zaman da kadınların yaşa dayalı ayrımcılık yaşadıklarını ve görselliklerinin ön planda tutularak çalışma alanlarına yönlendirildiklerini de ifade etmiştir. Konuyla ilgili olarak K9 ise:

“Doğum sonrası izinden sonra tekrar beni işe almadılar. Hem çocuklarına hem işine yetişemezsin dediler. Ben erkek olsaydım bu sorunları yaşamayacak ve işime devam edecektim hatta belki de işimde yükselecektim. Ama kadın olunca iş hayatında böyle sorunlar yaşıyoruz. Bu yüzden de erkekler bizden daha önde iş hayatına devam ediyorlar. Yükselen ve iyi konumlara tercih edilen de erkekler oluyor .Bu arada beni tekrar işe almadıkları gibi altı yıllık tazminatımı da vermediler.”

demış ve yaşadığı sıkıntıları kadın çalışan olmasından dolayı yaşadığını ifade etmeye çalışmıştır. Çalışma alanlarında yaşanan ayrımcı tutumlar kadınları sadece manevi olarak değil maddi olarak da yıpratmaktadır.

Konuyla ilgili olarak görüşmecilerden K2 “Biz kadınların iş hayatında yönetici olarak görev yapamıyor olmamız başarısız olduğumuz için değildir. Tam tersi hem işe hem eve yetişmeye çalışırken zorlanacağımızın düşünülmesi. Bu yüzden terfilerde erkeklere öncelik veriliyor” şeklinde düşüncelerini ifade etmiş ve “kadın işi” olarak nitelendirilen mutfak işlerinde bile yöneticilerin erkekler olduğunu belirtmiştir.

Görüşmecilerden K5 ise: “Kadın çalışanlar patron olan kadınların kapris ve kıskançlıklarına da maruz kalıyorlar. Bu durum kadınlar açısından iş hayatında farklı bir sorun ve engel olarak karşımıza çıkıyor” şeklinde cevap vermiş ve görünmeyen, hiç hesapta olmayan bir sorunun çalışma hayatında kadınların karşılarına çıkan başka bir cam tavan sorunsalının örneğini de ifade etmiştir. Kadınların kariyer engellerinden bir diğer konuda hemcinslerinin bir kadın yönetici ile çalışmak istememesidir. Kadınların kadın yönetici istememeleri durumlarına “kraliçe arı sendromu” denilmektedir. Bunun gibi birçok neden kadınların turizm sektöründe karşılaştıkları cam tavan sorunsallarıdır. Turizm sektörünün diğer sektörlerle göre gece gündüz hizmet gerektiren bir sektör olması nedeni ile hafta sonları ve tatil dönemlerinde de kadınların çalışıyor olmaları aile ve özel yaşamlarını ihmal edebilecekleri düşüncesinden dolayı kadınların yönetici olarak zorlanabilecekleri önyargısı yaygın bir biçimde görülmektedir. Sonuç olarak bakıldığında kadınların önündeki en önemli sorunun ataerkil toplum yapısının toplumsal cinsiyet ayrımcılığı nedeni ile çalışma yaşamına yansımış olduğu görülmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı ve cam tavan kavramlarının çalışma yaşamında yaygın bir şekilde görülmesinin ana sebebi budur. Turizm sektöründe de birçok çalışma alanında olduğu gibi cinsiyet ayrımcılığı ve cam tavan sorunsallarının maalesef yoğun olarak yaşanmakta olduğu görülmektedir (Tükeltürk ve Perçin, 2008: 120). K6 konu ile ilgili olarak görüşlerini şu şekilde açıklamıştır:

“Konum olarak aynı durumda olsak bile eşit değiliz. Mesela ben şeflik yapıyorum benim konumumda iki tane erkek şef var aynı ücreti veriyorlar ama bana üç kat fazla iş ve sorumluluk veriyorlar. Yani bu durumda ben çok daha fazla iş ve emek harcadığım için daha az ücret almış oluyorum. Çünkü ücretsiz

olarak yaptırıyorlar bana yükledikleri işleri. Bu iki erkek şefin işlerini de bölüm müdürüm çoğu zaman bana yaptırıyor. Yani kadın olarak çok iş, çok emek, az ücret.”

Cam tavan sorunsalı birçok çalışma alanlarında hem alt kademelerde hem de üst kademelerde yaşanan bir durumdur. Bir çalışma alanında kadın çalışanları üst kademelerden dışlamak şeklindeki tutum ve davranışların olması, orada bulunan cam tavan varlığının ispatı olarak görülmektedir. Kadınların yalnızca kadın olmalarından dolayı yönetici kadrolarından uzaklaştırmaya yönelik tutum ve davranışlar görünmeyen engellerin tamamını ifade etmektedir. Kadın çalışanlar kariyerlerinde ilerlemek istediklerinde karşılına çıkan görünmeyen engeller yüzünden geri planda kalmaktadırlar. Ayrıca kariyerlerinde başarılı olarak yönetici kadrolarında görev alan kadınların da çalışma alanlarında yetki ve yöneticilik bakımından sınırlandırılmaları veya sınırlandırılmaya çalışılmaları da cam tavan sendromunu yani görünmeyen engellerin varlığını ifade etmektedir (Güner, 2018: 20-21) .

Görüşmecilerden K4 ise ”Kadınlar hem iş hem özel hayatlarını aksatmadan başarılı olabiliyorlar. Karşı cins bu olayı egosal bir durumdan, kaynaktan dolayı hazmedemiyor. Bu durumda kadın çalışanları baskılıyor ve geri planda tutmaya çalışıyorlar” sözleri ile görüşlerini belirtmiştir. Turizm sektörünün emek-yoğun karakterde bir hizmet sektörü olması nedeni ile diğer sektörlerden farklıdır. Çalışma saatlerinin farklı veya uzun olması, sabır ve zahmet gerektiren bir iş alanı olması, her daim yüz yüze iletişimde güler yüz gerektiriyor olması gibi faktörler nedeni ile diğer sektörlerle göre daha zor olan turizm sektöründe kadın çalışanların sorumlulukları çok daha fazla olarak görülmektedir. Turizm sektöründe kadın istihdamının desteklenmesi, kadın çalışanların önündeki görünen veya görünmeyen tüm kariyer engellerinin çözüme kavuşturulması ile mümkün olacaktır.

Turizm sektöründe kadın çalışanların ilerlemesi ve gelişimi bağlı oldukları işletmelerin kadın çalışanlara verdiği değer ile ilgili olmaktadır. Kalıp yargılar ve cinsiyetçi bakış açısının değişmesi gerekmektedir. Hızla ilerleyen ve gelişen turizm sektöründeki kadın çalışanların daha fazla sektörde yer almaları ve eşit şartlarda çalışmaları gerekmektedir. Eşit şartlarda çalışmanın huzuru ile hem sektöre, hem işletmeye, hem de kendilerine çok daha fazla olumlu etkileri olacaktır. Kadın çalışanların sektörde yaşadıkları birçok problemin ortadan kalması sonucu kadın çalışanların daha mutlu ve daha başarılı olabilecekleri düşünülmektedir (Yazıt ve Demirdelen, 2018: 155, 162).

Araştırma sonucu görüşmeye katılan görüşmecilerin çalışma alanlarında yoğunlukla cinsiyet ayrımlılığına bağlı olarak yaşadıkları sorunlar ifade edilmiştir. Ayrıca kadın yöneticilerin bazı tutum ve davranışlarından da olumsuz olarak etkilendiklerini belirtmişlerdir.

3.7.1.5. Kraliçe Arı Sendromu

Birçok sektörde yaşanabilen kraliçe arı sendromunun, konaklama hizmetlerinde yaşanıp yaşanmadığı veya yaşanıyorsa da ne şekilde olduğu konusunda görüşmeler yapılmıştır. Araştırma kapsamında kraliçe arı sorunsalı konusunda görüşmeye katılan ve kadın yöneticiler ile çalışan katılımcıların, konu ile ilgili olarak bir takım sorunlar yaşadıkları belirtilmiştir. Bu sorunların genelliklede kıskançlık ve egosal tutumlar, egosal davranışlar olduğu yönünde görüşlerini ifade etmişlerdir.

Araştırma ile ilgili görüşmecilerden K1:

“Mesleğe ilk başladığım dönemlerde bir kadın ofisime geldi benden saçımı yıkamamı istedi bende bunu kuaförde yaptırabileceğini söyledim, sonrasında kafasında dikiş olduğunu söyledi beni evine çağırdı gitmek istemedim. Zaten ofisimi bırakamazdım hem de tanımadığım birinin evine gitmek istemedim. Sonra bana bağırma hakaret etmeye başladı. Ben doktoru aradım ve kadının otel sahibi olduğunu öğrendim. Bende bu durumda işten ayrılmak zorunda kaldım.”

şeklinde yaşadıklarını ifade etmiştir. Bu örnekte kraliçe arı sendromunun çok sert bir biçimde yaşandığı görülmektedir.

“Kraliçe Arı Sendromu” bir bakıma tek olma özlemi olarak da ifade edilmektedir. Aslında bu durumun özünde kadın yöneticilerin erkek yöneticilere özenerek, erkek yöneticilerin yöntem ve görüşlerini benimsemeleri yer almaktadır. İlginç ve şaşırtıcı olan, çalışma hayatında kadınların önlerinde sayısız engel var iken ve bu engelleri büyük çaba sarf ederek aşmayı başaran yönetici konumunda yetki sahibi olmuş kadınların aynı veya benzer zorlukları astlarına yaşatmak istemeleri durumudur. Fakat bu durum mutlaka aşılması gerekmekte olan bir konu olarak görülmektedir. Çünkü kraliçe arı sendromu yaşayan kadınlar diğer kadın astlarının terfi etmeleri veya sevimlerini istememektedirler. Dışlama, küçük görme, küçük düşürme, aşağılama, yok sayma, fazla iş, fazla mesai uygulama, uzaklaştırma gibi benzer yıldırma politikalı uygulamaktadırlar. “kraliçe arı sendromu” kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları kadın engelini ifade etmektedir. Kraliçe arı sendromuna maruz kalan kadın çalışanlar, psikolojik olarak yıpranmakta ve çalışma alanından uzaklaşmaktadırlar. Tam da bu yüzden kadınların çalışma hayatında daha fazla yer almaları, mutlu ve başarılı olarak iş yaşamına devam etmeleri adına kadınların çalışma hayatındaki tüm engellerin kaldırılması ve aşılması gerektiği gibi “Kraliçe arı sendromu” da aşılması ve önlenmesi gerekmektedir. Konuyla ilgili olarak görüşmecilerden K5:

“Kadın patronlarda genellikle gördüğüm özellikle bakımlı veya güzel çalışan varsa yanında değişik bir kıskançlık, bir tür ezmeye çalışma gibi tutumları oluyor. Nedenli nedensiz kapris, kıskançlık durumu oluyor. Turizm sektöründe zaten bir kadın patron genellikle eşi veya ailesinin maddi durumunun çok iyi

olmasından dolayı işletmeci veya patron konumuna geliyorlar. Bu maddi gücün üzerine birde patron sıfatı eklenince başka bir ego durumu oluyor. Bu durumu da özellikle kadın çalışanlara yansıtıyorlar.”

şeklinde açıklamalarda bulunmuş ve kendi çalışma alanında yaşadığı benzeri bir durumu da şu şekilde ifade etmiştir.

“Çalıştığım alanda kadın patron benden kendisine kalıcı makyaj uygulaması yapmamı istemişti. Uzun zaman ve emek gerektiren kalıcı makyaj uygulamasını istediği gibi kendisine yaptım. Fakat bana hiçbir ücret ödemedi ve senin için reklam olur dedi. Oysa ben düzensiz yani randevu usulü otellerle anlaşmalı çalıştığım için kalıcı makyaj malzemelerini de kendi paramla kendim alıyordum. Yani emek ve zaman hariç en azından kullandığım malzemelerin ücretini ödeyebilirdi.”

Kraliçe arı sendromu iş dünyasında birçok sektörde görüldüğü gibi turizm sektöründe de yoğun bir biçimde yaşanmaktadır. Sektörde çalışan kadınların çalışma alanından hatta komple sektörden uzaklaşmak istemelerine neden olabilecek kadar kadınları yıpratıcı ve yıldırıcı etkiye sahip önemli bir sorun olarak görülmektedir. Turizm sektörünün birçok sektörden farklı olarak kadın çalışanlara daha fazla ihtiyaç duyulması ve dışil bir hizmet sektörü olarak tanımlanması nedeni ile sektörde istihdam edilen kadın sayısı diğer bazı sektörlerle oranla oldukça fazladır. Fakat sektörde çalışan kadınların yük ve sorumlulukları da çok fazladır. Sektörün emek yoğun bir hizmet sektörü olması, uzun ve düzensiz mesai saatleri, tatil için gelmiş olan misafir ve konuklar ile birebir iletişim ve iletişimde yorgunda olsalar sürekli güler yüz ve aktif görünme zorunluluğu gibi zorluklar yaşamaktadırlar.

Turizm sektöründe aşırı ve hızlı tempo ile çalışmakta olan kadınlar yönetici pozisyonlarına yükselmek adına çok fazla çaba mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar. Birçok sıkıntı ve engelleri aşarak yönetici olabilen kadınlar ise erkek egemen bir grup yönetici arasında kendilerini yalnız hissetmektedirler. Kararlarda baskın olamama, aşırı iş temposu, yönetimde yalnızlık, rol model bulamama ve toplumsal ön yargılar nedeni ile birer “kraliçe arı” ya dönüşmektedirler. Erkek yöneticilerin erkek astını koruması sıradan algılanırken, kadın yöneticilerin kadın astlarını koruması onu cinsiyeti için koruduğu algısı yaratmaktadır. Böylece kadın yöneticiler tarafsız davranmaya hatta kadın astlarını yıldırma politikası uygulamaya başlamaktadırlar. Bir diğer faktör ise turizm sektörünün çok hızlı ve değişen yapısına ayak uydurulabilmesi için tüm bölümlerde mutlaka ekip çalışması yapılmasının gerekliliği olarak görülmektedir. Yöneticin gücü sahip olduğu ekip kadardır ve ekip sahibi olabilmek için de kadın çalışanlar kraliçe arı olabilmektedirler (Tahmaz, 2018: 165, 174) . Konu ile ilgili olarak görüşmecilerden K8 de:

“Yönetici konumundaki kadınlar genellikle dışılıklerini kullanarak bulundukları konuma yükselbiliyorlar ve çalışma alanlarında bulunan diğer kadın çalışanlara da bu anlamda fırsat vermek istemedikleri için katı ve farklı bir tutum sergiliyorlar. Erkek yöneticiler kadın yöneticileri: kadın müdür, kadın işletmeci gibi ifadeler ve imalar ile kadınların zayıf ve güçsüz olduklarını, bir şekilde kolayca kendi taraflarına çekilebilir, kırılgan yapıda ve kendilerinden daha aşağı olarak görüyorlar.”

şeklinde kendi görüş ve düşüncelerini ifade etmiştir. Araştırmayla ilgili yapılan görüşmeler sonucunda erkek yöneticiler ile çalışan diğer görüşmeciler bu tarz durumlar yaşamadıklarını sadece kadın erkek ayrımcığının iş hayatlarına yansıdığını belirtmişlerdir. Kadın yöneticiler ile çalışan görüşmecilerimizin bir takım sorunlar yaşadıkları, kıskançlık ve egosal tutum ve davranışlara maruz kaldıkları görülmektedir. Görüldüğü üzere kadın yöneticilerin çalışanlara ve kadın çalışanlara karşı olan tutum ve davranışlarının kendiliğinden gelişmediği, altında yatan farklı nedenlere bağlı olarak geliştiği de ifade edilebilir. Ayrıca kadın yöneticilerin yönetim kadrolarına ne şekilde geldikleri, nasıl sorunlarla mücadele etmek durumunda kaldıkları, cinsiyetçi bakış açısının çalışma hayatında yaşanmasının kadınlar üzerinde nasıl bir etki bırakmış olabileceği, erkek yöneticilerin cinsiyetçi bakış açısının ve kadın algısı nedeni ile dışlanmışlığın, erkeklerden daha aşağıda görülmenin yaratmış olabileceği travmaların ve karşılarında duran cinsiyet ayrımcılığı duvarlarını yıkmak adına kendi içlerinde bir savaş veriyorlarken çalışma hayatına yansıttıkları sert bir tutum ve davranış biçimlerine neden olabildiği de ifade edilebilir.

3.7.1.6. Mobbing

Birçok çalışma alanlarında yaşanan mobbing sorunun, konaklama hizmetlerinde varlığının araştırılması ve varsa ne gibi konularda olduğunun ortaya çıkarılması yönünde, konaklama işletmelerinde çalışan kadınlar ile görüşmeler yapılmıştır. Araştırma kapsamında görüşmecilerin çalışma alanlarında mobbinge maruz kaldıkları belirtilmiştir. Mobbinge maruz kalmalarının sebeplerinin de genel olarak cinsiyet ayrımcılığına bağlı sebepler olduğu ifade edilmiş, bazılarında da kadın patron ve yöneticilerin egosal tutum ve davranışları nedeniyle sorunlar yaşadıkları ifade edilmiştir.

Konu ile ilgili olarak araştırmaya katılan görüşmecilerden K4: “Erkeklerin baskınlığına yani bastırmaya, susturmaya çalışmalarına, sözlü şiddete maruz kaldım. İş ortamında başarılı olduğum zamanlar patronum tarafından takdir edilmemek gibi durumlar yaşadım. Bir teşekkürü bile çok görürlerken erkek çalışanları aynı sebepten göklere çıkarma gibi durumlar ile karşılaştım” ifadeleri ile yaşadıklarını belirtmiştir. Görüşmecilerden K12 de:

“İş yerimde mesai saati dörtte bittiği halde yarım saat peçete katlatıyorlar ve mesai bittiği halde diğer katlardan bardak toplatıyorlardı. Üstelik herhangi bir ücret ödemiyorlardı. Artık çalışmak istemiyorum çünkü çok zor şartlarda çalışmak zorunda kaldım. Özellikle de bu işleri hep kadınlara bize yaptırıyorlardı bu yüzden işimden soğudum.”

demiş ve çalışma alanında yaşadığı zorlukları belirtmiştir. Çalışma alanlarında yaşanan mobbingin işten soğuma ve işten ayrılmalara kadar sonuçlarının olduğu görülmektedir.

Genel olarak mobbingin nedenleri örgütsel, sosyal grup ve kişisel olarak değerlendirilmektedir. Liderlik, örgütsel iklim, görevle ilgili stres yapıcıları, iş örgütlenmesi örgütsel nedenler olarak tanımlanırken düşmanlık, kıskançlık, grup baskısı, günah keçiliği sosyal grup nedenler olarak açıklanabilmektedir. Kişilik, nitelik, sosyal özellikler gibi nedenler ise kişisel nedenler olarak tanımlanmaktadır. Çalışma hayatında var olan tüm bu nedenler, sosyal izolasyon, sözel saldırganlık, özel hayata saldırı, fiziksel saldırı veya birinin tutumlarına saldırı gibi olumsuz tutum ve davranışlara yani mobbing e neden olmaktadır. Mobbing, maruz kalan kişilerde psikosomatik hastalıklar, depresyon, travma sonrası stres bozukluğu, obsesyon gibi ciddi problemler yaşanmasına neden olmaktadır (Ünal, 2018: 123, 125). Araştırmaya katılan K8 ise:

“Bir gün, otele personele ödeme yapmak ile ilgili bir problem olduğunda genel müdür, operasyon müdürü herkes kenara çekildiğinde insan kaynakları müdürü olarak ortada kalan ben oldum. O dönemde çok zorluk ve sıkıntılar yaşadım. Tehdit edildim, korkarak işe gidip geldim. Dışarıda evde her yerde stres ve kaygı içinde yaşadım. Bu ve benzeri çok sorunlar yaşadım. Çalışma alanımda yaşadığım tüm bu sorunlar başta psikolojimi, sağlımı, ev, aile hatta sosyal hayatımı bile olumsuz etkilemişti.”

şeklinde yaşadığı sıkıntıları ifade ederken Yine K8:

“Ben kendi çalışma alanımda, bir grup çalışan kişiler arasında bir personelin hata yapıp sonrasında işten çıkarılması sonucunda bu kişinin sırf arkadaşı olması nedeniyle hiçbir suç ve hatası olmadığı halde psikolojik şiddete maruz kalan bir kadın çalışana şahit oldum. Sözlü şiddetle, bağırıp azarlayarak, herkesin içinde küçük düşürülmeye çalışılarak mobbing’e uğrayan kadının her gün üzüldüğü ağlaması ve psikolojik şiddete dayanamayıp işten istifa edip ayrılmasına çok üzülmüştüm.”

demiş ve kendi çalışma alanında yaşanan mobbing’e şahit olduğunu üzümlere ifade etmeye çalışmıştır. Mobbing insan sağlığı üzerinde ciddi anlamda olumsuzluklara neden olurken, insanların psikolojik ve davranışsal bozukluklar yaşamalarına da sebebiyet vermektedir. Uzun süre psikolojik şiddete maruz kalan kişilerde panik atak, uyku sorunları, aynı olayları defalarca yaşamak şeklindeki tekrarları gibi travmatik sorunlar yaşanırken bazı kişilerde de intihara yada cinayete meyillilik, hayattan bıkmama, çaresizlik ve mutsuzluk şeklinde görülmektedir. Yani aslında mobbing(psikolojik şiddet) insanların sağlıkları üzerinde ciddi

rahatsızlıklara neden olurken aynı zamanda çalışma alanlarını, aile ve sosyal ilişkilerinin de etkilenmesine neden olmaktadır. Psikolojik şiddetin travmatik sonuçları maddi manevi çok yönlü olarak etkilemekte olup performans kaybından ve iş kaybından sağlık kaybına kadar ciddi sorunların yaşanmasına neden olmaktadır (Aygün, 2012: 104). Araştırmaya katılan görüşmecilerden K6 da:

“Hamile olduğum dönemde çalışma alanımdaki erkek olan iş arkadaşlarımdan, aman yine midesi bulandı, aman hamile, o şimdi işleri de yapamaz, her işi bize yaptırırlar, hamile ya işi kaytarır vs gibi sözlerine maruz kalmıştım. Her gün iş yerinde tekrarlanan bu psikolojik baskı nedeniyle bunalıma girdim ve dayanamayarak işten ayrılmayı istemişim.”

demiş ve hamile olduğu dönemde çalışma alanında yaşadığı sıkıntıların psikolojik olarak da olumsuz etkilerini vurgulamıştır. Çalışma alanlarında toplumsal değer ve yargıların da mobbing konusunda etkileri bulunmaktadır. Toplumların kültürel farklılıkları açısından değerlendirildiğinde patronların “baba” gibi nitelendirildiği toplumlarda patronların çalışanlara mobbing uygulamaları çok fazla tepkilere neden olmazken başka toplumlarda çok daha fazla tepkilere neden olmaktadır. Toplumların kültür ve bakış açılarına göre değişen toplumsal algı birçok konuda çalışma hayatına da yansımaktadır. Toplumsal cinsiyet ve ayrımcı bakış açısı da kadınların mobbinge maruz kalmalarına neden olmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kamusal alanda mesleki cinsiyet ayrımcılığına, kadın işi, erkek işi ayrımının yapılmasına, kadınların yönetici konumlarında olmalarının istenmemesine kadar birçok sorunsalın yaşanmasına neden olmaktadır. Tüm bunların yaşandığı süreçlerde de kadın çalışanlar psikolojik yıldırma, taciz, psikolojik şiddet gibi birçok sorunla mücadele etmek durumunda kalmaktadırlar. Erkeklerin güç timsali görüldüğü kadınların ise baskılanarak büyütüldüğü toplumlarda kadınların yönetici konumda olmaları istenmemektedir. Bu nedenlerle ilişkili olarak kadınlar kamusal alanda terfilerde ve atamalarda geri planda kalmaktadırlar (Tayyar, 2008: 17) . Yine konuyla ilgili olarak görüşmecilerden K6:

“Kariyer olarak da yine kendimden örnek vereyim; patronum çok yetenekli ve başarılı olduğum için müdür olmamı teklif etti. Fakat müdür yardımcısı olan kişi bunu kabullenemedi ve sorun çıkardı. Benim bir alt kademedede olduğum halde daha başarılı olduğumu kabullenmek istemedi ona göre zaten bir kadın kendisinden daha başarılı olamazdı. Agresif davranışlar ve problemler sergileyince de ben patronuma müdür olmayı kabul etmediğimi söyledim. Çünkü çalışma alanımda sorun olsun istemiyordum.”

şeklinde yaşadıkları sıkıntıları ifade etmiştir. Birçok kadın, çalışma alanlarında mobbinge dayanamayarak işten ayrılmak zorunda kalırken birçok kadında işini kaybetmemek için veya çalışma ortamlarında kaba saba sözler, güç gösterisi, inatlaşma, rekabet ve psikolojik zorbalık sorunlarına maruz kalmak istemedikleri için bazı olumsuz durumları göz ardı ederken bazen

de kendi terfilerinden bile vazgeçiyor oldukları görülmektedir. Kraliçe arı sendromu konusunda yaşadıklarını belirtmiş olduğum görüşmecilerden K1:

“Yaşadığım zorluklar mesleğe ilk başladığım dönemlerde bir kadın ofisime geldi benden saçımı yıkamamı istedi bende bunu kuaförde yaptırabileceğini söyledim sonrasında kafasında dikiş olduğunu söyledi beni evine çağırdı gitmek istemedim zaten ofisimi bırakamazdım. Hem de tanımadığım birinin evine gitmek istemedim. Sonra bana bağırma hakaret etmeye başladı.”

şeklinde ifadelerini yinelemiştir. K1, çalışma alanından veya işinden dolayı hiçbir sorunu olmamasına rağmen hemcinsi olan patron konumunda bir kadın tarafından mobbinge maruz kaldığı ve bu durumu kabullenemediği için işinden bile vazgeçtiği görülmektedir. Yine aynı şekilde yaşadığı durumu belirtmiş olduğum K5:

“Çalıştığım alanda kadın patron benden kendisine kalıcı makyaj uygulaması yapmamı istemişti. Uzun zaman ve emek gerektiren kalıcı makyaj uygulamasını istediği gibi kendisine yaptım. Fakat bana hiçbir ücret ödemedi ve senin için reklam olur dedi. Oysa ben düzensiz yani randevu usulü otellerle anlaşmalı çalıştığım için kalıcı makyaj malzemelerini de kendi paramla kendim alıyordum. En azından kullandığım malzemelerin ücretini ödeyebilirdi. Bu tarz konular insanın psikolojisini bozuyor.”

şeklindeki ifadeleri ile çalışma alanında yaşanan bu olumsuz durumların psikolojik olarak kişileri yıpratıldığını da ifade etmiştir. Konu ile ilgili olarak görüşmecilerden K7 de:

“İş yerimde ben ve arkadaşlarım mobbing e maruz kalıyoruz. Özellikle günlük ciro konusunda çok stres yaşıyoruz. Çünkü patronlar kota koyuyorlar bizlere. Günlük ciro yani gelirin istedikleri rakamın altında olmasına tahammül edemiyorlar. Günlük ciro istedikleri rakamlarda olmadığı zamanlar da bizlere stres baskı yapıyorlar. Sert ve bağırarak konuşmalarına maruz kalıyoruz. Otelde şu kadar turist var neden satış bu kadar? Diyerek topu bize atıyorlar. O yüzden de stres ve kaygı ile çalışmak zorunda kalıyoruz.”

sözleri ile yaşadıkları zorlukları belirtmiştir. Psikolojik şiddet (mobbing)in önlenmesi veya mobbing ile mücadele edilebilmesi için bireysel, örgütsel, toplumsal ve hukuksal mücadelenin gerekliliği önem teşkil etmektedir. Bireysel mücadelede öncelik mobbinge maruz kalan kişilerin kurban psikolojilerinden çıkabilmeleri ve kendilerine güvenmeleri gerekmektedir. Örgütsel mücadelede ise çalışma alanlarında tacizi ve şiddeti önleyebilecek önlemlerin alınabilmesi ve huzurlu bir çalışma alanının yaratılması gerekmektedir. Psikolojik şiddet ile toplumsal mücadelenin yapılabilmesi için de medya, sosyal medya gibi iletişim kanalları aracılığıyla toplumun mobbing (psikolojik şiddet) konusunda bilinçlendirilmesinin sağlanması gerekmektedir. Aynı zamanda konuyla ilgili yardım ve destek hatları aracılığıyla mobbing mağduru kişilere psikolojik destek sağlanması gerekmekte olup hukuksal olarak da

yasal yollar açısından çözüm yollarının düzgün bir şekilde işleyişinin sağlanması, hukuki olarak mağduriyetlerin önlenmesi adına çözüme kavuşturulmasının gerekliliği görülmektedir (Mizrahi, 2013: 448).

Psikolojik şiddet (mobbing) in önlenmesi veya mobbing ile mücadele edilebilmesi için bireysel, örgütsel, toplumsal ve hukuksal mücadelenin gerekliliği önem teşkil etmektedir. Bireysel mücadelede öncelik mobbinge maruz kalan kişilerin kurban psikolojilerinden çıkabilmeleri ve kendilerine güvenmeleri gerekmektedir. Örgütsel mücadelede ise çalışma alanlarında tacizi ve şiddeti önleyebilecek önlemlerin alınabilmesi ve huzurlu bir çalışma alanının yaratılması gerekmektedir. Araştırma sonucu görüşmecilerin çalışma alanlarında mobbinge maruz kaldıkları ve bunun sebeplerinin genel olarak cinsiyet ayrımcılığına bağlı sebepler olduğu görülürken bazılarında da kadın patron ve yöneticilerin egosal tutum ve davranışları nedeniyle olduğu ifade edilebilir.

3.7.1.7. Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları

Kadınların kişisel tercih ve algıları konusu ile ilgili olarak araştırmaya katılan görüşmecilere, çalışma hayatına başlarken mesleklerini seçme nedenleri sorulmuş ve kişisel tercih ve algıları konusunda bilgiler elde edilmiştir. Ev işlerinin uzantısı şeklinde görülen mesleklerde çalışan ve konu ile ilgili cevaplarını belirten görüşmecilere “eğitim veya başka bir iş fırsatınız olsaydı yine de tercih ettiğiniz bu meslekleri seçer miydiniz?” diye sorulduğunda “hayır seçmezdik, seçsek bile bu işleri yönetici olarak yapmayı tercih ederdik” şeklinde cevaplar vermişlerdir.

Görüşmecilerden K3: Kendi evimde mutfakta başarılı olduğum için, yemek yapmayı sevdiğim için ve ev bütçesine katkıda bulunmak istediğim için otelde mutfakta çalışmak istedim” cevabını vermiştir. Görüşmecilerden K2 de: “Kendi evimde de mutfakta başarılı olduğum ve yemek yapmayı misafir ağırlamayı çok sevdiğim için kendi tercihimle otelde mutfakta çalışmaya başladım” şeklinde cevap vermiştir. Yine görüşmecilerden K6 da benzeri olarak: “Genel olarak misafir ağırlamayı, yemek ve servis yapmayı kendi evimde sevdiğim için otelde bu işi tercih ettim” şeklinde cevap vermiştir. K9 da aynı fikirde olduğunu: “Evimde mutfak işlerinde başarılı olduğum ve güzel yemekler yaptığım için, misafir ağırlamayı da sevdiğim için kendi işimi, kendim tercih ettim” şeklinde kendi görüşlerini bildirmiştir. K11 de: “Kadın işi olarak görüldüğü için mutfak, yemek yapmayı sevdiğim için bu işi seçtim. Fakat yüksekokul mezunu olsaydım daha farklı bir işte çalışmak isterdim” diye görüşlerini belirtmiştir. Bu görüşmecilerimizin mutfak ve restoran bölümlerinde görev

yaptıkları ve “kadın işi” olarak nitelendirilen meslekler olduğunu ve ev işlerinin uzantısı şeklinde görülebilen işleri tercih ettikleri görülmektedir.

Konu ile ilgili cevaplarını belirten bu görüşmecilere “Eğitim veya başka bir iş fırsatınız olsaydı yine de tercih ettiğiniz bu meslekleri seçer miydiniz?” diye sorulduğunda “Hayır seçmezdik, seçsek bile bu işleri yönetici olarak yapmayı tercih ederdik” şeklinde cevaplarını bildirmişlerdir. Yani aslında kadınların kendi tercihleri olarak belirledikleri mesleklerin ev işlerinin uzantısı gibi görülen meslekler olmakla birlikte imkânları dâhilinde, eğitim ve iş gibi başka fırsatlarının olup olmaması ile ilgili olduğu da tercihlerini belirlemelerinde etkili olarak ifade edilebilir. Kadınların kişisel tercihleri, algıları, stratejileri ve başa çıkma mekanizmalarının analizi onların kültürel, geleneksel, sınıfa özgü geçici sorumlulukları dâhilinde ataerkil sistemin doğasının anlaşılması ile ilişkili olmaktadır. Kadınların stratejileri ataerkil pazarlıklar üzerinden yürütülmekte olup kadınların özel alanda veya kamusal alandaki tercihlerini tanımlamakta, sınırlamakta ve etkilemektedir. Deniz Kandiyottii: “Ataerkil pazarlıkların kadınların akılcı tercihleri ve cinsiyetleştirilmiş öznelliklerinin bilinçsiz yanlarını da etkilemekte ve şekillendirmekte olduğunu” ifade etmektedir (Kandiyotti, 2012: 267).

Turizm sektöründe de kadınların yoğun olarak çalışmakta oldukları alanların (yiyecek içecek departmanı, kat hizmetleri, misafir ağırlama, karşılama) toplumsal olarak kadınlara atfedilen rol ve sorumlulukların devamı niteliğinde ev işlerinin uzantısı şeklinde olduğu bilinmektedir. Çalışma yaşamında cam tavan, kraliçe arı sendromu, ücret eşitsizliği, departmanlar arası ayrımcılık, yaşa dayalı ayrımcılık, iş aile çatışması, mobbing, taciz gibi yaşanan tüm olumsuzlukların ataerkil sistemin toplumsal cinsiyet ayrımcılığına neden olmasıyla ilgili olmaktadır. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının da çalışma hayatındaki mesleki cinsiyet ayrımcılığına dönüştüğü görülmekte olup tüm yaşanan bu sorunların kadınların zaman içerisinde algı körlüğü, yılgınlık, çekingenlik gibi travmatik etkilere maruz kalarak kişisel tercih ve algıları üzerindeki olumsuz etkilerin yaşanmasına neden olmaktadır.

Araştırmaya katılan görüşmecilerden K8: “Mesleği seçme nedenim, insanları tanımak, insanlarla ilgilenmek” ifadelerini kullanmıştır. Görüşmecilerden K5 da: “ Kendim bakımlı ve güzel olduğum için diğer kadınlarında isteklerine göre onları güzelleştirmek hoşuma gidiyor. Bu yüzden güzellik ve kalıcı makyaj uzmanlığı mesleğini seçtim” demiş ve kendi algı ve yeteneğine göre mesleğini tercih ettiğini belirtmiştir. Konu ile ilgili olarak görüşmeye katılan K1 ise: “Mesleği seçme nedenim sağlık ve turizm alanında kadınlar açısından iş olanağının daha fazla olmasıdır” şeklinde cevabını belirtmiştir. Araştırmaya katılan görüşmecilerden K4: “Mesleği seçme nedenim mesleğe ilgi ve beceri demiş.” Görüşmecilerden K7 ise: “Ekip ve

organizasyon yeteneğim yüksek olduğu için kendi mesleğimi tercih ettim” şeklinde cevap vermiştir.

Sonuç olarak tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda kadınların gerek özel alanda gerekse kamusal alanda kişisel tercih ve algılarının gerçekte bağımsız kararlar şeklinde olup olmadığının gözden geçirilmesi gerekmektedir. Doğayı algılama biçimlerinden, rol ve sorumluluklarından, aile ve çalışma yaşamlarından tüm tercih ve kararlarında ataerkil sistemin geleneksel değerlerinin toplumsal yaptırımlarının kadınlar üzerindeki sınırlayıcı ve yerine göre de karar verici etkilerinin olduğu görülmektedir. Bu nedenle de kadınların tercihlerinin tamamen kendi tercihleriymiş gibi kendi doğalarının getirmiş olduğu davranış ve kararlarmış gibi algılamak sorgulanması gereken önemli bir konu olmakla birlikte kadınlara yüz yıllardır atfedilmiş olan rol ve sorumlulukların kadınlar üzerindeki etkilerinin tanımlanması ve anlaşılması gerekmektedir. Dünya üzerinde birçok çalışma alanlarında toplumsal rol ve sorumlulukların kadınların yapmış oldukları işlerle ilgili kadınlar üzerinde nasıl karar verici olduğu görülmektedir.

3.7.1.8. İş Bulma ve Terfide Eşitsizlik

Otel yöneticilerinin turizm eğitime yönelik algıları ile ilgili yapılan bir araştırmada çalışmaya katılan otel yöneticilerinin eğitim durumlarının: %10 lise, %10 önlisans, %60 lisans, %20 lisansüstü eğitime sahip oldukları tespit edilmiştir. Otel işletmecileri yöneticilerinin %20'sinin kadın yöneticiler, %80'inin ise erkek yöneticilerden oluştuğunu da belirtmişlerdir. Turizm işletmeleri yöneticilerinin, eğitim konusundaki algı ve beklentileri genel olarak çalışanlarının mesleki deneyim kadar kişisel gelişimlerine önem vermeleri, yabancı dil öğrenmeleri, fiziki görünüm, diksiyon, ekip çalışmasına hakim olma gibi konular olduğu da belirtilmiştir. Ayrıca çalışmada, turizm eğitimi almış ve alan öğrencilerin turizm sektörünü terk etmek istedikleri başka sektörlerde çalışmak istedikleri tespit edilmiştir. Bu durum turizm sektöründeki sorunların belirlenerek çözümlenmesi gerektiğini, nitelikli ve eğitilmiş kişilerin sektörde yer almaları aksi halde eğitimsiz turizm çalışanlarının sektörde çalıştırılacağını ifade etmektedir. Bu bağlamda turizm sektöründe eğitime önem verilmesinin gerekliliği ve sektördeki sorunların çözülmesinin gerekliliği önem teşkil etmektedir (Üzümcü, 2015: 134, 145).

Bu araştırma kapsamında yapılan görüşmeler sonucunda, iş bulma ve terfide eşitsizlik konularında görüşmecilerin bazı sorunlar yaşadıkları belirtilmiştir. Özellikle de kadın olmalarından dolayı mesleki cinsiyet ayrımcılığı yaşadıklarını vurgulamışlardır. İşe alımlarda

yaşa ve görselliğe bağlı olarak yaşadıkları ayrımcılığı da ifade ederken terfi ve yükselme konularında da çalışma alanlarında yaşadıkları sorun ve engelleri açıklamaya çalışmışlardır.

Konuyla ilgili olarak araştırmaya katılan görüşmecilerden K8:

“Turizm sektöründe eğitimsiz insan çok fazla. İnsanları asla aşağı görmek istemem fakat turizm sektöründe eğitime çok fazla önem verilmediği için çok fazla cahil insanlar var. İlginç bir şekilde eğitilmiş insanların alt kademelerde görev yaptığı ve üst kademelerdeki yönetici grubundaki insanların genellikle eğitim seviyelerinin düşük olduğu bir sektör bana göre. Mesela turizm sektöründe iki üniversite mezunu bir garson görebilirsiniz ama bir işletme müdürünün ortaöğretim mezunu olduğunu da görebilirsiniz.”

şeklinde görüşlerini belirtmiştir. Konuyla ilgili olarak yine K8:

“İşe alımlarda ve işten çıkarılmalarda ayrımcılık yapılıyor. İşe alımları genelde müdürler yapıyor ve en son insan kaynaklarına bana geliyor. İkinci görüşmeyi ben yapıyorum. Bölüm müdürleri ve bölüm şeflerinin ilk olarak kendi görüşleri önemli çünkü birlikte çalışacakları için. Fakat sorun şu ki: işe alımlarda kendilerine çok lazım olmadığı halde personel alıyorlar sonra kadroyu oluşturmaya başladıktan sonra en çok emek veren kişileri ilk önce işten çıkartıyorlar.”

şeklinde görüşlerini ifade etmiştir. Görüşmecilerden K5 de:

“Mesleğimde uzmanlaşmak adına bir sürü okuldan eğitim ve diploma aldım. İyi derecede üç tane yabancı dil biliyor ve konuşuyorum. Yani mesleğimde eğitilmiş, tecrübeli ve başarılıyım aslında. Fakat turizm sektöründe yıllardır ne uzmanlık ne eğitim sormadı kimse. İnternette sipariş verip aldıkları kalıcı makyaj cihazları ile otellere görüşmeye gelen eğitimsiz, yabancı dil bilmeyen, tecrübesiz kişileri sadece düşük ücretle çalıştırmak için iş veriyorlar ve bu kişilerde ne uzmanlık nede diploma sormuyorlar.”

şeklinde yaşadıklarını belirtmiş ve çalışma alanlarında eğitime önem verilmediğini de vurgulamak istemiştir. Görüşmecilerden K12:

“İşe alımlarda genel anlamda bir ayrımcılık yapılıyor zaten çünkü torpil söz konusu oluyor. Fakat ben hiç anlayamıyorum terfi ve yükselme konularını. Çünkü: sayıca çok kadın çalışıyoruz alanlarımızda fakat yöneticiler ve patronlar hep erkeklerden oluşuyor. Oysa bakınca şartlar eşit görünüyor ama nedense yönetimde hep kendileri oluyor. ”

şeklinde görüşlerini belirtmiştir. Çalışma alanında cinsiyet ayrımcılığı henüz mesleğe başlama aşamasında ücret belirlemede ve terfi sürecinde görülmektedir. Henüz mesleğe başlama aşamasında kadın işi erkek iş ayrımının yapılması veya bu tarz düşüncelerin etkileri nedeni ile işe alımlarda bu doğrultuda yapılmaktadır. Kadınların evlenene kadar çalışabileceği,

erkeklerin ise askere gidene kadar çalışabileceği gibi ön yargılarda işe alımlarda cinsiyet ayrımcılığının yapıldığı konular olarak görülmektedir. Görüşmecilerden K9 da:

“İşe alımlarda ve işten ayrılmada ayrımcılık yapıldığı gibi terfilerde de ayrımcılık yapılıyor. Benim kendi çalıştığım alanda bana bazı işlerin erkek işi olduğunu benim kadın olduğum için bu işleri yapamayacağımı söylemişlerdi. Ben bu işleri kendim yaptım ve çok da başarılı oldum. Benim terfi etmem gerekiyordu çünkü bu işi yapan erkek çalışanlar daha fazla maaş alıyorlardı. Ayrıca başarılı olduklarında erkek çalışanlar hemen terfi ediliyorlardı. Benim terfi isteğim kabul edilmedi.”

ifadelerini kullanmış ve çalışma alanında yaşadığı ayrımcılığı ve eşitsizliği belirtmiştir. Burada aslında: kadınlara eşit fırsatlar verildiğinde kadınların ne kadar güçlü ve başarılı olabildikleri görülmektedir.

Kamusal alanda kadın çalışanların cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmalarının kökeninde toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve cinsiyetçi bakış açısının olduğu görülmektedir. Kadınlar çalışma alanlarında birçok konuda cinsiyet ayrımcılığına maruz kalsalar da zaman zaman bazı iş kararlarında ayrımcılığı pekiştirmektedirler. Kadınların toplumsal rollerini sürdürmeye çalışırken iş seçiminde de ev-içi alanı rol ve sorumluluklarını düşünerek karar verebilmektedirler. Mesaisiz çalışma, kısa çalışma, düzensiz çalışma şekli gibi. Özellikle annelik rolleri olan kadınların iş kararları çocuk bakımı konusunda sorun yaşamayacaklarını düşündükleri yönde olmaktadır. Kadınların çalışma hayatlarındaki kararları ve davranışlarının kökeninde ataerkil toplum baskısı ve toplumsal cinsiyet rolleri yer almaktadır. Kadınların özel alan(ev-içi) sorumluluklarının dayatılması toplumsal rol ve sorumluluklarını devam ettirmenin gerekliliği gibi nedenlere bağlı olarak kamusal alanda hem cinsiyet ayrımcılığına bağlı olarak yaşadıkları sorunlar hem de kendi davranışlarının kökeninde ataerkil toplum yapısı ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığı yer almaktadır (Mahmutoğlu, 2017: 16-17) . Konu ile ilgili olarak K2:

“İşe alınmalarda ve işten çıkarılmalarda ayrımcılık yapılıyor. Ben otele iş görüşmesine gittiğimde bana, sen kadınsın çalışamazsın, ağır kaldırma gibi güç gerektiren erkek işleri yapacak, güçlü kuvvetli erkek personel almak istiyoruz ” demişlerdi. Ben de ısrarla başarabileceğimi söyleyince bir hafta deneme süresi vererek şartlı olarak işe aldılar. Sonrasında ise işimde erkeklerden daha iyi çalıştığımı söylediler bana. On yıldır aynı işimde çalışıyorum zaman içinde yükseldim ve mutfak şefi oldum.”

şeklinde kendi yaşadıklarını belirtmiş ve kadınların eşit fırsatlar verildiğinde mutlaka başarılı olabileceğini de ifade etmeye çalışmıştır. K3: “Evet ayrımcılık yapılıyor bence çünkü mutfak şefi değiştiğinde kadrolar değişiyor, mutfak şefi kendi ekibiyle geliyor, kendi arkadaşlarını işe alırken bizler işsiz kalıyoruz. Bu duruma ne insan kaynakları nede patronlar karışmıyorlar.” şeklinde görüşlerini belirtmiştir. Konu ile ilgili olarak görüşmecilerden K1 de: “İşe başlarken

hepimiz sezonluk anlaşma yapıp işe başlıyorduk sezon bitince de hepimiz işsiz kalıyorduk” ifadelerini kullanmış sezonluk çalışma şeklinin zorluklarına dikkati çekmek istemiştir. Hizmet sektöründe çokça görülmekte olan bu durum turizm sektörünün de hizmet sektörü olması nedeniyle çok sık karşılaşılan önemli bir sorun teşkil etmektedir. Bu durumdan en çok da kadınlar etkilenmekte olup işe alımlarda genç kadınların tercih ediliyor olması özellikle kadınların görselliğine bağlı olarak işe alınmaları bu durumu açıkça ifade etmektedir. Hatta işe alımlardan sonrada otel içerisinde bazı mesleklerde kadınların mini etek, topuklu ayakkabı giymek zorunda kaldıkları da bilinmektedir. Gerek işe alımlarda gerek çalışma sürecinde hatta terfide bile kadınların gençlik ve görselliği ön planda tutulmaktadır. Yaşanılan ayrımcılık sonucunda birçok kadın sektörde iş bulamamakta, çalışan kadınlar ise hem zorlu tempoya ayak uydurmaya çalışırken terfide de sorunlar yaşamaktadırlar. Birçok kadın çalışan işsiz kalırken, bazı kadınlarda belli bir yaştan sonra sektörde iş bulamamaktadırlar. Konuyla ilgili olarak görüşmecilerden K7:

“İşe alımlarda ayrımcılık yapılıyor. Mesela ben işletme müdürü olarak eşit şartlarda personel alımı yapmak istiyorum. Fakat otel patronları buna engel oluyorlar. Çünkü otel patronları işe alacakları kadınların genç, güzel ve çekici olmalarını istiyorlar. Ben bu konuda da çok sorun yaşıyorum. İş tecrübesi olan eğitilmiş ve iyi referans sahibi kişileri değil de patronların görsel olarak beğendikleri ve istedikleri kadınları sadece işe alıyorlar.”

şeklinde görüşlerini belirtmiştir. Genel olarak bu gibi durumlarda bu çalışanların işletmenin geleceğinde yerlerinin olamayacağının düşünülmesi daha az ücret almaları hatta terfi sürecinde şans verilmemeleri gibi olumsuzluklar yaşanmaktadır. Özellikle kadınların terfi etmesine yönetici pozisyonlarda görev almasına engel olmakta olan cam tavan uygulaması da birçok işletmede görülmektedir. Görüşmecilerden K4 de:“İşe alımlarda ayrımcılık yaşıyor. Tecrübe, diploma, referans ikinci planda kalıyor. Kadınların görselliklerine bakarak işe alım yapıyorlar. Bu yüzden belli yaşlardan sonra kadınlar iş bulamıyorlar” şeklinde cevap vermiştir. K6 da:

“Evet, ayrımcılık yapılıyor. Birçok alanda işe alımlarda özellikle misafir ağırlama ve yiyecek içecek hizmetleri departmanında ön planda görev yapabilecek kişiler genellikle kadınlar arasından seçilip işe alınıyorlar. Üstelik işe alınacak kadınların genç, güzel ve bakımlı olanlarını işe alıyorlar. Genç değilse zaten işe almıyorlar. Görsel olarak beğenmedikleri kadınları da işe almıyorlar alsalar bile sadece arka planda çalıştırmak için yani otel misafirlerinin (turistlerin) görmediği alanlarda çalıştırıyorlar.”

şeklinde görüşlerini ifade etmiştir. Çalışma yaşamında kadınların cinsiyet ayrımcılığına bağlı olarak yaşadıkları zorluklar genel olarak; iş bulma ve terfide eşitsizlik, Sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik, Eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik, cinsel taciz, ücretlendirmede

eşitsizlik, yaşa dayalı ayrımcılık vs şeklinde gözlemlenmektedir. Özellikle de hizmet sektöründe işe alımlarda genç ve dinamik kişilerin tercih ediliyor olması yaşı ilerlemiş çalışanların iş hayatında yetersiz olacağının düşünülmesi veya bu durumdan tam tersi şekilde tersine işlemesi gibi tutum ve davranışlarda ayrımcılığın farklı bir türü olarak görülmektedir (Karaçar, 2018: 19, 23).

Yapılan görüşmeler sonucunda kadın çalışanların çalışma hayatlarında hem işe başlarken hem de çalıştıkları süreçte birçok zorluk ve sıkıntı yaşadıkları tespit edilmiştir. Çalışma alanlarında mesleki cinsiyet ayrımcılığı, yaşa ve görseelliğe dayalı ayrımcılık, ücret ve tervide ayrımcılık, işe alma, işten çıkarmada eşitsizlik gibi birçok sorun ve engeller ile çalışma hayatına devam etmeye çalıştıkları ifade edilebilir.

3.7.1.9. Cinsel Taciz

Bu araştırma kapsamında yapılan görüşmeler sonucunda katılımcıların yarısının çalışma alanlarında cinsel tacize maruz kaldıkları ve psikolojik olarak da yıprandıkları ifade edilmiştir.

Konu ile ilgili olarak araştırmaya katılan görüşmecilerden K4:

“Otel misafirleri tarafından sözlü tacize maruz kaldım. Fakat şikâyetçi olmadım çünkü otellerde genellikle misafir memnuniyeti ön planda tutuluyor. Bizler ikinci planda kaldığımız için hem iş kaybı hem de yalancı konumunda kalmak ve dışlanmak gibi sorunları yaşamamak için sustum ve işime devam etmek zorunda kalmıştım. Gerçekten işten soğutan, psikolojik olarak bunaltan ve onur kırıcı bir durum.”

şeklinde yaşadıklarını ve görüşlerini ifade etmiştir. Kadınların yaşadıkları tacizin ardından beklide yıllarca unutamayacakları psikolojik etkileri bulunmaktadır. Konu ile ilgili olarak görüşmecilerden K6 da:

“Biz kadın çalışanlar otel misafirleri tarafından ara sıra sözlü tacize maruz kalıyoruz. Tatil psikolojisiyle rahat davranan, özellikle de alkol kullanıp sarhoş olan misafirler tarafından cinsellik içeren sözlü ifadeler ve imalar, kendilerine göre iltifat olarak söylediklerini dile getirdikleri söylemlere maruz kalıyoruz. Benzeri başka bir olay kendi çalışma alanımda yaşandı. Sarhoş olan turist misafir kahve servisi yapan kadın personelimize dokunmuş ve kucaklamaya çalışmış.”

sözleriyle yaşadıklarını ifade etmiş olan K6:

“Bir gün kendi yanımda çalışan stajyer konumunda komilik yapan kadın çalışanın operasyon müdürüne kahve servisi yapmak istemediğini çünkü odasında kendisini başka bir kadın çalışan ile uygunsuz bir durumda gördüğünü ve korktuğunu söylemişti. Sonra ben patronumu konuyla ilgili bilgilendirince

durum ortaya çıkarıldı. Başka bir kadın çalışanımıza da tacizde bulunduğu ispatlandı ve operasyon müdürü işten çıkarıldı. Fakat bu konuda korktukları için hiç konuşmayanlar da vardır.”

şeklinde hem yaşadığı hem de şahit olduğu taciz olaylarını anlatırken bir yandan da başka taciz olaylarının olabileceği ve bazı kadın çalışanların kendini savunamamış ve susmuş olabileceği, bazılarının ise korku veya iş kaybı yaşamamak için her hangi bir şikâyet de bulunmamış olabileceği yönünde ifadelerini belirtmiştir. Aslında burada öncelikle kadın çalışanların bu tarz olaylara maruz kaldıklarında özgüven sorunsalının yaşanmaması gerektiği yani ilk olarak kendilerine güvenmelerinin gerekliliği de ifade edilebilir.

Tüm bunların yanı sıra sosyokültürel etmenler, erkek egemen bakış açısı, yasal düzenlemelerin yetersizliği veya uygulamalardaki eksiklikler de cinsel tacizin oluşmasında rol oynamaktadır. Cinsel taciz kişilerde tecavüze uğrama korkusu, kilo kaybı, baş ağrısı, öfke, kaygı bozuklukları, kendine saygıyı yitirme, kendini suçlama, öz güven eksikliği, utanç, cinsel işlev bozukluğu, yalnızlık duygusu İş doyumsuzluğu, bağlılık duygusunun azalması, işten ayrılma gibi birçok travmatik etkilere neden olmaktadır. Görüşmecilerden K5:

“Turizm sektöründe genellikle yönetici ve işletmeciler erkek olduğu için kadın çalışanlar hele de güzel ve alımlıysa daha çok sorun yaşıyorlar. Mesela çalıştığım otellerde birkaç kez patronlar tarafından yemek teklifi aldım ve çok kızdım fakat otele her gittiğimde mesafeli ve yüzüne bakmadan konuşmaya dikkat ediyordum. Rezervasyon usulü çalıştığım için çok fazla önemseyip tartışmadım. Ben çok fazla sorun yapmadım çünkü başka otellerle de anlaşmalı çalışıyordum sabit olarak orada durmuyordum.”

şeklinde yaşadıklarını belirtmiştir. Görüşmecilerden K8 ise:

“Bir keresinde patronum bana asılmış, ilgi duyduğunu söylemişti. Ben onu reddedip tepki gösterince bir hafta boyunca bana çalışma alanımda soğuk davranıp, surat asıp, bağırarak konuşmuştu. Bir hafta sonunda bu mobbinge dayanamadım bende patronuma siz benim gitmemi mi istiyorsunuz? Ben anlayamadım çünkü sizin tüm davranışlarınız bu yöndedir diye söyledim patronumda bana: hayır gitme, senin işinden memnunum, ben hata yaptım yanlış anlama dedi ve özür diledi.”

ifadeleriyle kendi yaşadıklarını belirtmiştir. Yapılan görüşmeler sonucunda aslında birçok kadının çalışma alanlarında tacize maruz kaldıkları ifade edilmektedir. Birçok kadın çalışanında tacize maruz kaldığı halde işlerine devam etmek zorunda kaldıkları belirtilmektedir.

Birçok çalışma alanında yaşanmakta olan cinsel taciz, turizm sektöründe hem çalışanların turistlerle oluşan yakın ilişkilerinde hem de çalışma alanındaki kişilerin birbirleriyle aralarında olan ilişkiler bağlamında yaşanmaktadır. Görüşmecilerden K7 taciz konusunda:

“Otelde otel misafirleri (turist) tarafından da tacizlere maruz kalıyoruz. Mesela otele gelen bir misafirin masaj rezervasyonu esnasında ulu orta direk olarak yüzüme karşı sen bana masaj yaparsan sana çok daha fazla para veririm demesi çok sinirlerimi bozmuştu, herkese karşı rezil olmuş hissetmişim kendimi. İşletme sahibine söylediğimde ise kabul etseydin demesi adeta çileden çıkarmıştı beni. Üstelik benim işim masaj değil ve işletme müdürüyüm. Bu bölümlerde çalışmak gerçekten çok zor.”

şeklinde yaşadıklarını belirtmiştir. Turizm sektörünün hizmet sektörü olması ve alt kademelerde kadın çalışanların yer aldıkları ve üst düzey çalışanlara karşı öz güven eksikliği yaşamaları da ayrı bir faktör olarak görülmektedir. Sektörde çalışanların bir kısmı da özellikle konaklama sektöründeki vardiya saatlerinin düzensizliği akşam ya da gece vardiyalarında çalışmak zorunda oldukları süreçte tacize neden olabilecek ortama neden olmaktadır.

Turizm sektöründe genel anlamda tacizler; misafirler, üst düzey yöneticiler veya bir arada çalışmakta oldukları iş arkadaşları tarafından gelmektedir. Müşteriler(misafirler)“her zaman haklıdır düşünce tarzının hâkim olduğu işletmelerde de tacizin daha çok yaşandığı veya göz ardı edilmekte olduğu da bilinmektedir. Görüşmecilerden K10:

“Otelde kat hizmetleri departmanında çalıştığım dönem ben ve iş arkadaşım yani iki kadın oda temizliği için gittiğimizde bir otel müşterisinin uygunsuz tavırlarıyla karşılaştık. Bize odada bulunan yatağı işaret ederek, bir yandan da kapıyı kapatmaya yani bizi odaya sıkıştırmaya çalıştı. Biz onun ne konuştuğunu anlamadık çünkü yabancı dil bilmiyorduk ama ne yapmak istediğini anlıyorduk ve hemen korkarak oradan kaçtık. Sonra resepsiyona bilgi verdik ve müdüre şikâyet ettik.”

şeklinde yaşadıklarını ifade etmiştir. K10 yaşadıklarını ifade ederken psikolojik olarak olumsuz etkilendiğini, çok korktuğu içinde bir daha otel içinde hiçbir odaya tek başına giremediğini de belirtmiştir.

Cinsel tacizin önlenmesi hususunda ilk olarak bireylerin kendilerine güvenmeleri, tacize karşı tepki gösterebilmeleri, eğer bireysel olarak tacize tepki gösteremiyorlarsa destek almaları gerekmektedir. Örgütsel olarak da cinsel tacize karşı başta yöneticiler ve insan kaynakları bölümüne önemli sorumluluklar düşmektedir. İşletmelerde cinsel taciz politikalarının olması, bu konularda eğitimin verilmesi ve tüm çalışanların yazılı ve sözlü iletişimle bilgilendirilmesi gerekmektedir (Bayram ve Ak, 2018: 140, 146).

Araştırmaya katılan görüşmecilerin cevap ve düşüncelerine göre; görüşmecilerin yarısının çalışma alanlarında tacize maruz kaldıkları ve yaşadıkları tacizlerin genellikle erkek yönetici konumundaki kişiler ve misafir olan kişiler tarafından uygulandığı ifade edilebilir.

3.7.1.10.Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği

Bu araştırma kapsamında da yapılan görüşmelerde katılımcılar, ücret eşitsizliği konusunda bazı sorunlar yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılan K6 konu ile ilgili olarak:

“Ücret ve kariyer olarak eşit fırsatlar verilmiyor. Konum olarak aynı durumda olsak bile eşit değil. Mesela ben şeflik yapıyorum benim konumda iki tane erkek şef var aynı ücreti veriyorlar ama bana üç kat fazla iş ve sorumluluk veriyorlar. Yani bu durumda ben çok daha fazla iş ve emek harcadığım için daha az ücret almış oluyorum çünkü ücretsiz olarak yaptırıyorlar bana yükledikleri işleri. Bu iki erkek şefin işlerini de bölüm müdürüm çoğu zaman bana yaptırıyor. Yani kadın olarak çok iş, çok emek, az ücret.”

Demiştir. Çalışma alanında ücret eşitsizliği ve cinsiyet ayrımcılığı yaşadığını ifade etmiştir. K6 ayrıca konu ile ilgili olarak:

“Çalışma alanımda aynı bölümde olan tüm kişilerle ve onların tüm sorunlarıyla birebir ilgilenmek zorunda kaldım. Seksen kişinin mesai saatleri, işe gelip gelmediği konusundaki bilgilerin dosyaya kaydedilmesi, otele giriş çıkış kartlarının okutulması için önceden bilgisayardan sisteme girmek, görevim olmadığı halde yapmak zorunda kaldığım bu işlerin tamamını da benim yapmam ve tüm bu işler içinde hiçbir ücret ödenmemesi işimden soğumama neden olmuştur.”

şeklinde çalışma alanında yaşadığı zorluk ve sıkıntıları da açıklamıştır. Ücret ayrımcılığı genel olarak: dağılım ayrımcılığı, işten kaynaklanan ayrımcılık, kadın işi erkek işi ayrımı şeklinde açıklanabilmektedir. Dağılım ayrımcılığı; kadın çalışanların belli bir iş dalında yoğunlaştırılması sonucu belli bir süre sonrasında terfilerde sıkıntılar yaşanması ile ilgili olmaktadır. İşten kaynaklanan ayrımcılık, aynı konumda olan kadın ve erkek çalışanların farklı maaş almaları durumudur. Kadın işi erkek işi ayrımı; kadınların çalışma hayatında tüm yetkin vasıflara sahip olsalar bile düşük ücret almalarına hatta yükselememelerine neden olan durumu ifade etmektedir. Görüşmecilerden K7 de: “Prim veya yüzdelik şekilde çalışmalarda eşit değil, düzenli maaşlarda eşit ücret ödeniyor” cevabını vermiştir. Bir diğer görüşmeci K8: “Turizmcilerin bakış açısı genel olarak çok iş az para” şeklinde görüş bildirirken görüşmecilerden K11 de: “Ücret olarak herkes yaptığı iş ne ise ona göre ücret alıyor.” cevabını vermiştir. Çalışma hayatında kadın çalışanlar kariyerlerinde eşit görülseler bile ücret konusunda ayrımcılık yaşamaktadırlar. Genel olarak kadın çalışanların ücret ayrımcılığı yaşamasının nedenleri: erkek yöneticilere daha fazla güven, kadınların yönetimde söz sahibi olamamaları, belirli iş dallarında yoğunlaşmaları, sınırlı yetkiye sahip olmaları gibi nedenlerdir. Konu ile ilgili olarak araştırmaya katılan görüşmecilerden K12:

“Çok iş, çok emek, az para kısaca böyle yani. Birde mesaim dört’te bittiği halde peçete katlatıyorlar yarım saat ve herhangi bir ücret ödemiyorlar. Yine mesai bittiği halde diğer katlardan bardak toplatıyorlardı. Bunlar için her hangi bir ücret ödemiyorlardı. Molalarda erkekler sigara içmeye gidiyorlar o zaman zarfında bütün işleri biz yapıyoruz bu konuda da ücret ödenmiyor. Daha fazla çalışmış oluyoruz tartışmalar çıkıyor. Özellikle bu işleri hep kadınlara bize yaptırıyorlardı bu yüzden işimden soğudum.”

şeklinde görüşlerini belirtmiştir. Ayrıca fiziksel güç farkı, annelik rolleri, basit veya geçici işler verilmesi, özel (ev-içi) alan sorumlulukları gibi faktörlerde ücret ayrımcılığı ve ücret eşitsizliklerine neden olmaktadır. Tüm bu ve benzeri nedenler toplumsal cinsiyet ayrımcılığının çalışma hayatında mesleki cinsiyet ayrımcılığına dönüşmesi sonucu oluşan nedenler olarak görülmektedir. Görüşmecilerden K9: “Hamileyken doğum iznine ayrıldım. Doğum sonrası izinden sonra tekrar işe almadılar. Hem çocuklarına hem işine yetişemezsin dediler. Altı yıllık tazminatımı verin dedim onu da vermediler ve halen tazminatımı alamadım.” demiş ve yaşadığı sıkıntıları belirtmiştir. Konu ile ilgili olarak görüşmecilerden K10 da:

“Ücret ve kariyer olanakları açısından eşit değil. Çünkü kadınlar asgari ücret alırken, erkekler daha fazla ücret almaktadırlar. Bu durumun nedeni ise kadın işi erkek işi ayrımının yapılıyor olması. Biz bu duruma karşı çıktığımız zaman bize: erkeklerin işi daha ağır, güç gerektiren işler diyerek bizi susturuyorlar. Ben mesaili çalışmıyorum. Ben sadece beş gün mesaili çalıştım ve mesai ücretim ödenmediği için tekrardan mesaili çalışmayı kabul etmedim.”

diye eklemiştir. Yani ataerkil toplum bakış açısının ataerkil sistem ve çalışma hayatında oluşan yansımaları olarak da açıklanabilmektedir. Bu durum kadın çalışanların düşük ücrete maruz kalmalarına, yıpranmalarına, aile içi sorun yaşamalarına, başarısız ve mutsuz olmalarına, işten ayrılmalarına gibi birçok üzücü sonuçlar yaşanmasına sebep olmaktadır (Karaçar, 2018: 22, 23). Görüşmecilerden K5 konu ile ilgili olarak:

“Kendi işimle ilgili işe alınmada ve işten çıkarılmada ayrım konusu genellikle ücrete dayanıyor. Daha ucuza çalışırsam iş veriyorlar, kendi hak ettiğim ücreti istersem iş vermiyorlar. Otel hamam-sıpa yöneticileri çok emek, çok iş, çok zaman harcamamızı istiyorlar fakat otel müşterilerinden aldıkları ücretin çok azını bize veriyorlar. Yani hak ettiğimiz emeğin karşılığını alamıyoruz.”

şeklinde görüşlerini belirtmiştir. Görüşmecilerden K1 de: “Daha önce çalıştığım otelde haftalık iznim yoktu bir sezon izinsiz çalıştım ve maaşımı alamadım diğer arkadaşlarım aldı mı bilgin yok” şeklinde cevap vermiştir. Burada da hem izinsiz çalışma hem de ücretin verilmemesi gibi sorunların yaşandığı görülmektedir.

Kadınların çalışma hayatında yaşadıkları ücret eşitsizlikleri toplumsal cinsiyet ayrımcılığının bir sonucu olarak görülmektedir. Çalışma alanında aynı işleri yapan kadınlar ve erkekler arasındaki ücret eşitsizlikleri incelenirken performans ve başarının değerlendirilmesinde cinsiyetçi bakış açısının etkili olduğu ifade edilmektedir. Erkek çalışanların çalışma alanındaki başarılarının nedeni olarak yetenek ve çabaları, kadın çalışanların başarılarının nedeni olarak da şans veya görevlerinin kolaylığı olarak yapılan nitelendirmeler cinsiyetçi bakış açısının sonucu olarak görülmektedir. Konu ile ilgili olarak görüşmecilerden K3:

“Kariyer bakımından erkekler daha çabuk ve daha çok yükselmekteler nedeni ise uzun ve yorucu mesai saatleri biz kadınların ev işleri, çocuk bakımı gibi sorumluluklarımız nedeniyle hem ev hem iş sorumluluklarını birlikte yürütemeyeceğimizin düşünülüyor olması ve geç mesai saatlerine kalamayacağımızın yöneticiler tarafından düşünülmesi.”

cevabını verirken erkeklerin kadınlara oranla daha hızlı yükseldiklerini, kadınların bazı önyargılar nedeniyle geri planda kaldıklarını ifade etmek istemektedir. Görüşmecilerden K2 de:

“Daha önce çalıştığım otelde sigortasız olarak altı ay çalıştım. Sigortamın yatırılmadığını hastaneye gittiğimde öğrenmiştim ve çok kızmışım çünkü işe başlarken sigorta başlatmışlardı ve sigortalı çalışacağımı söylemişlerdi. Ayrıca beş aylık mesai ücretim de bana ödenmedi. Aylık maaş ücretimde iki ayda bir gecikmeli ve dağınık ödendi. Yaşadığım bu sorunlar nedeni ile işten ayrılmak zorunda kaldım.”

demiş ve yaşadıkları sıkıntıları ifade etmişlerdir. Çalışma hayatında yaşanan bu tarz değerlendirmeler aynı iş yaptıkları halde kadınların yeterince ödüllendirilememesi, yükselmemeleri ve düşük ücrete tabi olmalarına zemin hazırlamaktadır. Kadınların birçok alanda karşılaştıkları dezavantajlar da çalışma hayatındaki başarılarını olumsuz etkilemektedir. Sağlık, eğitim, siyasal temsil ve iş gücü piyasasında maruz kaldıkları ayrımcılık ve fırsat eşitsizlikleri kadınların çalışma hayatında hem işe alımlarını hem de çalışma sürecindeki durumlarını olumsuz etkilemektedir (Yavuz, 2016: 79-80).

Yapılan görüşmelerde çoğunlukla görüşmecilerin çalışma alanlarında ücret eşitsizlikleri yaşadıkları belirtilmiştir. Görüşmecilerin yaşadıkları bu sorunların çalışma alanlarında mutsuz olmalarına neden olduğu ifade edilmiştir. Bazı görüşmecilerin çalışma alanlarından uzaklaşmak istemelerine ve bazı görüşmecilerinde çalışma alanlarından zorunlu olarak ayrılmak durumunda kaldıkları da ifade edilebilir.

3.7.2. Çalışan Kadınların Aile Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar

Birçok sektörde yaşanmakta olan iş-aile çatışması turizm sektöründe de belirgin bir biçimde görülmektedir. Özellikle konaklama sektöründe çalışanların bu durumdan çok daha fazla etkilendikleri bilinmektedir. Turizm sektöründe kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri konusunda yapılan bir araştırma sonucunda kadın çalışanların, iş ve aile yaşamları arasında genellikle birtakım sıkıntılar yaşadıkları tespit edilmiştir. Kadınların iş-aile bağlamında dengeyi sağlayabilmek açısından zorlandıkları da ifade edilmektedir (Tükeltürk ve Perçin, 2008: 114). Turizm sezonunun tatil zamanlarına denk geliyor olması eş ve çocuklara ayrılacak zamanın iş alanında geçirilmesi gereken zamana denk geliyor olması hem işten aileye hem de aileden işe karşılıklı bir çatışmanın olmasına neden olmaktadır. Çalışanların da bu durumda işe bağlılık oranları azalmaktadır. İşletme yöneticilerinin, çalışanların iş-aile çatışmasını en aza indirmeleri gerekmektedir. Bunun içinde iş-zaman gerginliğinin ortadan kaldırılması gerekmekte olup çalışanların memnuniyeti göz ardı edilmemelidir. Turizm sektöründe her ne kadar müşteri, turist memnuniyeti ön planda olsa da çalışanların memnuniyeti sayesinde işletmelerin başarıları ve çalışanların işe bağlılık oranları artmaktadır (Yılmaz ve Gasimova, 2020: 729).

3.7.2.1. Rol Çatışması

Araştırma kapsamında yapılan görüşmelerde konaklama hizmetlerinde çalışan kadın görüşmeciler, genel olarak rol çatışması yaşadıklarını belirtmişlerdir. Hem ev, hem de iş yükü sorumluluklarını ve rollerini sürdürmeye çalışırken yaşadıkları zorluk ve sıkıntıları da ifade etmişlerdir. Görüşmecilerden K3 konu ile ilgili olarak: “Kadın olmak zor en başta. Turizm sektöründe yorucu ve uzun mesai saatleri kadınlar açısından çok zor çünkü başta eşlerimiz gece mesaisi veya fazla mesai durumunda zaten hemen karşı çıkıyorlar izin vermiyorlar.” ifadelerini kullanmıştır. Aile içinde ortak kararın verilmesi gerektiği aksi durumda evde huzursuzluk yaşanacağı ve bu huzursuzlukların aileden işe doğru bir boyuta dönüşebileceği de düşünülebilir. Görüşmecilerden K6 da:

“Benim çalışma hayatımın özellikle de sezonluk çalışma şeklinin birçok olumsuz sonuçları vardır. Maddi manevi sorunlar yaşıyorum. Çalışma hayatına alışıp biranda işsiz kalınca depresyona eğilimli oluyoruz psikolojimiz bozuluyor. Üstelik ben küçücük evimde kayınvalidemle aynı evde 9 yıl birlikte yaşadım. Çalışan bir kadının sezon bitip işsiz kalması hiç çalışmayan bir kadının psikolojisiyle aynı olamaz çünkü bir ev-aile düzeni, aile içi roller ve sorumluluklar var. Bir de tüm düzenin değişmesi durumu söz konusu.”

şeklinde cevabını vermiş, işe bağlı olarak yaşadıkları sürecin ev-aile hayatında oluşturduğu ve sürekli değişen roller ve sorumluluklara adapte olmaya çalışırken yaşanan yorucu ve psikolojik durumlara da vurgu yapmıştır.

İnsanların birden fazla rollerinin olması da roller arası çatışmaya neden olmaktadır. Birbirleriyle çelişmekte olan roller arasında kalan kişiler, rollerden birini seçerek diğer rolden vazgeçmek, tüm rolden vazgeçmek veya roller arasında uzlaşma sağlamak gibi eğilimlerde bulunmaktadır. Çalışma hayatında rol çatışmasının birçok farklı nedenleri bulunmaktadır. Fazla hafif-aşırı rol yüklemesi, rol göndericinin kendi içinde çatışması, örgütsel yabancılaşma vs. gibi. Örneğin “artık fazla mesai yapılmayacak” diyen yöneticinin, ertesi gün çalışanından mesaiye kalmasını istemesi rol göndericinin kendi içinde çatışmasıdır. Çalışanın veya rol sahibinin kişilik, ilgi, yetenek, inanç değerleri ile rolün gereklilikleri arasındaki uyumsuzluk da kişi-rol çatışması olarak ifade edilmektedir (Aslan ve Üngüren, 2017: 47).

Rol çatışması ne şekilde yaşanırsa yasansın hem çalışanlar açısından hem de işletme ve işletmeciler açısından olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Birde bu meselenin aile boyutuna yansımaları olurken “iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması” ekseninde de olumsuzluklar ve mutsuzluklar yaşanmasına neden olmaktadır. Çalışmakta olan kişiler çalışma alanındaki rolünü oynarken, aile hayatında bu rolden sıyrılarak aile içindeki rollerine bürünmektedirler. Günümüzde hem erkekler hem de kadınlar özel alandaki rolleri ile çalışma hayatındaki rollerinin çatışması durumunu yaşamaktadırlar. Konu ile ilgili olarak K2 de:

“Turizm sektöründe mesai zorlukları, yorucu ve düzensiz işler nedeni ile ev –aile hayatında sorunlar yaşıyoruz. Benim eşim mesaiye kalmamı istemiyor. Zaten mesaiye kaldığımda akşam saat 10.00 da eve gelince yemek, bulaşık, çocuklar, tüm iş ve sorumluluklar aksadığı için eşimle çok sıkıntılar yaşıyorum. Eve hiç gelmeseydin gibi tepkileri oluyor. Ayrıca eşimde mesaiyi çalıştığı için ben mesaiye kaldığımda birbirimizi bile göremiyoruz çünkü birimiz eve gelirken diğeri işe gidiyoruz.”

demiş ve iş-aile rollerinin arasında sıkışıp kalan bir süreçte çalışma hayatındaki rol ve sorumlulukların aile hayatına ne şekilde yansıdığı ve aile içindeki rol ve sorumlulukların çalışma hayatında karar verici ve direk olarak etkileyen faktörler olduğunu da ifade etmek istemiştir. Görüşmecilerden K5 ise:

“Otelde rezervasyon usulü çalıştığım için sıra işletmecileri rezervasyon aldıkları zaman o dakika orada olmam gerekiyor. Başka herhangi bir işim olsa bile iptal etmek zorunda kalıyorum çünkü rezervasyonu ertelemiyorlar rezervasyonu kaybetmek istemiyorlar. Bu durumda benim evde işimde olsa, çocuk da olsa hasta da olsam her şeyi erteleyip o an otelde olmam gerekiyor. Böylece işim harici her şey ikinci planda kalıyor ve hem aile, hem ev, hem de sosyal hayatımı bile etkiliyor.”

şeklinde görüşlerini belirtirken çalışma hayatındaki rol ve sorumlulukların ev-aile hatta sosyal hayatındaki rol ve rol çatışmalarının etkilerini de ifade etmek istemiştir. Çalışma hayatında mesleki bağlılık, örgütsel bağlılık ve kariyer bağlılığının da rol çatışması üzerinde etkileri yer almaktadır. Mesleki bağlılık yaşam tatminini en çok etkileyen bağlılık türü olarak görülmektedir. Turizm sektöründe de çokça yaşanmakta olan bu durum sektör çalışanlarının mesleklerini seviyor olmaları ve meslekleri için birçok fedakârlıklarda bulunmaları onların yaşam tatminlerini pozitif olarak etkilemektedir. İş-aile çatışması arttıkça yaşam tatmini azalmaktadır. Bireylerin bağlılıkları arttıkça iş-aile çatışmasının azaldığı görülmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007, 14) . Görüşmecilerden K8 konu ile ilgili olarak:

“Otelde çalışan kadın personeller özellikle maaşlar geciktiği zaman ev-aile hayatlarındaki yaşadıkları sorunları daha fazla paylaşmak istemektedirler. Normalde hiç anlatmasalar da ödemeler geciktiği zamanlarda yüz ifadelerine yansıyan stres ve kaygı içinde görünen kadın personeller: evde huzursuzluk yaşandığını, eşlerinin agresif tavırlar sergilediklerini, sözlü şiddete maruz kaldıklarını, mali hesap ve düzenlerin bozulması sonucu aile içerisinde stres ve anlaşmazlıkların yaşandığını anlatmaktadırlar.”

şeklinde görüşlerini belirtirken iş-aile çatışmasının farklı bir boyutuna yani aile içerisindeki maddi gelir ve bütçe konusunda yaşanan gecikmelerin ve değişimlerin de ev-aile boyutunda çatışma ve sorunlara neden olabildiğine dikkati çekmek istemiştir.

Kadınların çalışan kadın konumunda olmaları, maddi olarak gelire sahip olmaları onların aile hayatlarındaki rollerinde daha güçlü bir misyon yüklerken, işsiz kaldıklarında ya da maddi gelirlerinin azalması-aksaması durumlarında ev-aile hayatlarında çatışmalara, tartışmalara maruz kalmaları aile içi rollerindeki söz sahibi veya güçlü misyonun da azalmasına, değişmesine de neden olabileceği ifade edilebilir. Roller arası çatışmalarının uzlaşmaya ve motivasyon amaçlı kendilerine söyledikleri “çocuk da yaparım kariyerde yaparım” sözü bu çatışmanın sonlandırılabilceğini ifade etmektedir. Roller arası çatışmanın sonlandırılabilmesi için roller arası uzlaşmanın mutlaka sağlanması gerekmektedir. Çalışma alanında konu ile ilgili bir takım düzenlemeler yapılması, aile hayatında iş bölümü gibi paylaşımların olması rol çatışmalarının sonlandırılması veya azaltılması adına hem işletmelerin hem de çalışanların daha başarılı olmalarına imkân sağlamaktadır (Erten, 2018, 14). Konu ile ilgili olarak görüşmecilerden K7:

“Ev ve iş bağlamında çok fazla sorunlar ve rol çatışması yaşıyoruz. İş yerindeki rollerimizi bırakıp eve geldiğimizde annelik rolü, ev hanımı rolü, erkeğin eşi rolü, hasta varsa bakıcı rolü, misafir varsa ev sahibi rolü hepsi biz kadınlarda yani. Kaça bölünüyoruz bilmiyoruz bile. Tüm bu rollerin sürdürülebilmesi için gerekli enerji, sağlık her zaman olamıyor çünkü yorgun ve stresli olarak işten

geldiğimizde illaki ev –aile hayatına da yansıyor. Ev ve aile içerisindeki sorunlarda iş hayatındaki rol ve sorumluluklara yansıyor.”

demiş ve rol çatışmasının ev-iş, iş-ev bağlamında birbirine bağlı olarak yaşanan bir durum olduğunu da ifade etmek istemiştir. Görüşmecilerden K10 da:

“Ben mesaisiz çalıştığım halde eve gittiğimde ev işleri, çocuk bakımı, yemek, misafir, eşle ilgilenmek gibi bütün sorumluluklara yetismeye çalışıyorum. Hem iş hem evdeki sorumluluklar gerçekten biz kadınları çok yıpratıyor. Tüm bunları yaptığım halde annelik rolümü sorguluyorum. Eşime çocuklarıma yeterli zaman ayıramadığım için ayrıca üzülüyorum.”

şeklinde görüşlerini belirtirken çalışma hayatında ki çalışan kadın rolünün ev-aile hayatında annelik rolünü sorgulamasına neden olduğunu da düşünmüş olabileceği ifade edilebilir. Araştırmaya katılan görüşmecilerden K4 de konu ile ilgili olarak:

“Otelde çalışma alanımda küçük bebeğim olmasından kaynaklı sorun yaşadım. Kreş sorunu vardı ve sezon yeni açılmış olmasından dolayı yeterli izin vermediler, yarım zamanlı çalışmamı da istemedikleri için işten ayrılmak zorunda kalmıştım. Zaten iki çocuğu kreşe bırakmaya yetecek maaşı da vermiyorlardı. Bu sebeplerden dolayı hiçbir şartta işe almadılar tekrar. Sonrasında bende borç harç kendi iş yerimi açtım çocuklarımı kendi iş yerime götürüyorum.”

şeklinde annelik rolleri ve turizm sektöründe kadın çalışan statüsü arasında sıkışıp kaldığı süreçteki sıkıntılarını ifade etmiştir.

Kadın çalışanların turizm sektöründe erkeklere oranla daha fazla rol çatışması yaşadıkları görülmektedir. Turizm sektörünün emek-yoğun bir hizmet sektörü olması, uzun çalışma saatlerinin uygulanması, ağır ve yorucu işlerin yaptırılması, sürekli ayakta çalışmanın yarattığı rahatsızlıklar, kat hizmetleri departmanında çalışan kadınların yorgunlukları, turizm sezonunun tatil zamanlarına denk geliyor olması, tatil zamanlarını aile ile değil de iş alanında geçiriyor olma zorunlulukları, iş yorgunluğu devamında geleneksel aile rollerinin sürdürülmesi çabası. Bir diğer konu ise kadın çalışanların, çocuklarını işe giderken bakacak kimse olmadığı için kreşe bırakmak zorunda kaldıkları, hatta bazı kadın çalışanların kreşe parası yetmediğinden iş alanından ayrılmak zorunda kaldıkları gibi sorunlar da yaşanmaktadır (Çalık, 2018: 42).

Araştırma sonucu görüşmecilerin genel olarak rol çatışması yaşadıkları ve yaşadıkları rol çatışmasının iş-ev, ev-iş bağlamında birbirlerini etkileyen, karşılıklı olarak gelişen bir süreci ifade ettiği söylenebilir.

3.7.2.2. Ev İşleri

Bu araştırma kapsamında katılımcılar, ev işleri konusunda iş bölümü olmamasından dolayı sıkıntı yaşadıklarını ve işten eve, evden işe bir koşturma halinde olmalarından dolayı zorlandıklarını belirtmişlerdir.

Konuyla ilgili olarak görüşmecilerden K3 de:

“Turizm sektöründe kadın olarak çalışıyor olmamızın birçok zorlukları var. Bir yandan otelde yoğun tempoya ayak uydurmaya çalışırken bir yandan da evde ev işleri, çocuk bakımı, ütü, temizlik, çamaşır yıkamak, yemek yapmak her şey biz kadınlara ait olduğu için erkeklere oranla daha çok zor şartlarda çalışıyoruz. Evde eğer yemek yoksa veya gecikmişse hem eşim hem de çocuklarım kızıyorlar. Çalışıyor olmamdan dolayı evde iş bölümü olmuyor.”

şeklinde görüşlerini belirtmiştir. Evde iş bölümünün olmaması kadın çalışanların daha fazla yorulmalarına neden olmaktadır. Görüşmecilerden K9 da:

“İşten eve geldiğimde yemek hazırlamak, ütü yapmak, çamaşır yıkamak, akşama kadar çocukların dağıtmış olduğu evi düzenlemek, evde birisi hastaysa onunla ilgilenmek, misafir varsa misafirle ilgilenmek gibi bütün sorumluluklar beni bekliyor oluyor. Ev işlerinin hangisinden başlayıp hangisine yetişeceğimi bilemiyorum bazen. Hele de iş yerinde çok yorgunsam daha da zorlaşıyor işler.”

demiş ve özel alan(ev-içi)alanda yetismeye çalıştığı iş ve sorumluluklarının hem tek başına yaptığını hem de nasıl zorlandığını da ifade etmek istemiştir.

Araştırmaya katılan görüşmecilerden K10 ev işleri ile ilgili olarak:

“Bizim iş yerinde mesaimiz bitince işimiz bitmiyor ki çünkü eve gidince başlayan ikinci mesaimiz var. Eve gidince akşama birikmiş bütün ev işlerinin, çocukların bakımı ile ilgili işlerin tamamı bizi bekliyor. Evdeki işlerimiz hem tek başına, hem de ücretsiz mesai şeklinde. Biz kadınlar işten eve gittiğimizde uyuyana kadar kumanda elimizde televizyon izlemiyoruz veya dinlenemiyoruz uyuyana kadar bir koşturmaca halindeyiz.”

şeklinde cevap vermiştir. Kadınların adeta çift mesai yaptığına ve özel alanda görünmeyen emeğine vurgu yapmıştır. Görüşmecilerden K7 de:

“Sosyal hayatım veya aile hayatım ile ilgili olarak hiçbir program yapamıyorum. Çünkü ev işlerini gün, gün planlayarak yapmak durumunda kalıyorum. Evde iş bölümü eşit şekilde olmuyor. Ben şahsen eşim ve çocuğumu liste ve küçük notlar yazarak günlük asarak eğittiğim için evde en azından düzen konusunda dikkat etmelerini sağladım. Ama yine de biz kadınların rol ve sorumlulukları her zaman daha fazla olduğu için iş bölümü de biz kadınlarda daha fazla olmak durumunda.”

şeklinde görüşlerini belirtmiştir. Konu ile ilgili olarak K11: “Eşlerimiz anlayışlı olsa bile ev işlerinde onlara her şey yaptıramayız. Ev işlerinde en çok sorumluluk biz kadınlarda olduğu

için ütü, temizlik gibi görevleri zaten üstlenmezler.” Kadınların geleneksel olarak var olan özel alandaki sorumlulukları kamusal alanda yerlerini almış olsalar bile aynı şekilde bir beklenti, bir zorunluluk olarak devam etmektedir. Hali hazırda ev içerisinde görünmeyen kadın emeği, çalışan kadınlar içinde işten eve döndüklerinde adeta ikinci vardiya gibi görülmektedir. Konu ile ilgili olarak görüşmecilerden K4:

“Biz çalışan kadınlar, iş hayatında ayakta durmak için mücadele ederken çalışma alanlarımızda ki erkek çalışanların ve yöneticilerin genellikle unutup ve göz ardı ediyor oldukları bir sorun var ki buda ev-aile hayatında bulunan ve bizler eve gittiğimiz zaman karşımızda dağ gibi görünen iş, rol ve sorumluluklarımızın olduğudur. Aile hayatı ve ev işlerinin hele de izinsiz çalışma dönemlerinde birikip yığılması biz kadınların adeta zamanla yarışarak mücadele etmeye çalışmamıza neden olmaktadır.”

şeklinde görüşlerini ifade ederken görüşmecilerden K6 da:

“Hem iş hem de ev hayatındaki sorumluluklarımı yerine getirebiliyorum. Hem ev, hem iş çift vardiya şeklinde çalışmanın zorluklarını da yaşıyorum. Çünkü her ne kadar her şeye yetişebilsem bile sağlık açısından olumsuz etkileniyorum. Hem iş hem ev işleri koşturması yorgunluk, uykusuzluk ve stresli bir ruh halinde olmama neden oluyor. Buda işte ve evde psikolojik olarak tutum ve davranışlarımdaki değişimlere dalgalanmalara neden oluyor.”

sözleriyle yorgunluğuna bağlı olarak sağlık ve psikolojik olarak yıprandığını da ifade etmek istemiştir.

Kadın çalışanların iş-aile hayatlarındaki rol ve sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırken iş-aile çatışması yaşanmaktadır. Kadın çalışanların iş ve aile hayatlarını dengede ve sağlıklı yürütebilmeleri için eşlerinin, işverenlerin ve devletin kadınları destekleyici rol üstlenmeleri büyük önem arz etmektedir. “kadın işi, erkek işi” ayrımı yapılmadan eşitlikçi olarak işlerin paylaşılması gerekmektedir. Konu ile ilgili olarak görüşmecilerden K2 de:

“İş hayatımdaki mesai zorlukları, yorucu ve düzensiz işler nedeni ile ev-aile hayatında sorunlar yaşıyorum. Benim eşim mesaiye kalmamı istemiyor. Zaten mesaiye kaldığımda akşam saat 10.00 da eve gelince yemek, bulaşık, çocuklar, tüm iş ve sorumluluklar aksadığı için eşimle çok sıkıntılar yaşıyorum. Eve hiç gelmeseydin gibi tepkileri oluyor. Ayrıca eşimde mesaiye çalıştığı için ben mesaiye kaldığımda birbirimizi bile göremiyoruz çünkü: birimiz eve gelirken diğeri işe gidiyoruz.”

şeklinde iş ve hayatı sorumlulukları arasında yaşadıkları sıkıntıları ifade etmiştir. Kadın çalışanlar iş-aile hayatlarındaki rol ve sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırken iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Araştırma sonucu görüşmecilerin genellikle çalışma hayatlarını devam ettirirken ev işleri konusunda zorluklar yaşadıkları ve konu ile ilgili olarak yeterli

yardım alamadıkları görülmekle birlikte, yaşanan zorlukların hem çalışma hayatlarına hem de sağlık ve psikolojilerine olumsuz olarak yansıyor olduğu da ifade edilebilir.

3.7.2.3. Çocuk Bakımı

Bu araştırmaya katılan görüşmecilerin, çocuk bakımı konusunda maddi manevi sorunlar yaşadıkları, bazılarının işten çıkarıldıkları, bazılarının ise mecburen işten ayrılmak zorunda kaldıkları tespit edilmiştir. Görüşmecilerden K11: “Eşlerimiz anlayışlı olsa bile ev işlerinde onlara her şey yaptıramayız çünkü ev işlerinde en çok sorumluluk biz kadınlarda olduğu için çocuk bakımı, hasta bakımı gibi görevler kadınların sorumluluğunda oluyor.” cevabını vermiştir. Ayrıca K11 çocuk bakımı konusun da: “Evde çocuk hastalansa veya ateşi çıksa sabaha kadar ilgilenen başında bekleyen biz kadınlar oluyoruz. Yani bunu görev gibi değil de içgüdüsel olarak yapıyoruz. Evde iş bölümü olsa bile çocuk bakımı her yönüyle biz kadınlara düşüyor” ifadelerini kullanmıştır. Görüşmecilerden K3: “Ev işleri de bende çocuk bakımı da bende. Eşim ev işleri konusunda anlayış gösterse de mesaiye kaldığım dönemlerde evde yemek olmadığı zaman kızıyor. Eşimin ve çocuklarımın asık suratları ile karşılaşıyorum” şeklinde yaşadıklarını açıklamıştır.

Araştırmaya katılan görüşmecilerden K10 da:

“İş hayatımda ayakta kalmaya çalışırken bir yandan da evde ki işlerimi ve sorumluluklarımı yerine getiriyorum. Evde görünmeyen emek ve iş söz konusu. Ücretsiz mesainin olduğu ev-aile hayatında her şeye yetişmeye çalıştığım halde yinede çocuklarıma yeterli zaman ayırabiliyor muyum diye kendimi, annelik rolümü sorguluyorum.”

şeklinde görüşlerini belirtmiştir. Aslında burada kadınların hem işe hem eve yetişmeye çalışmalarına rağmen halen kendilerini sorguladıkları ifade edilmektedir. Konuyla ilgili olarak görüşmecilerden K6 ise:

“İş yerimde yapmam gereken görevlerden çok daha fazla sorumluluk verildiği için çok yoruluyorum. Eve geldiğim zaman da ev işleri, çocuk bakımı gibi sorumluluklarımı yerine getirmeye çalışırken iş bölümü ve yardımlaşma amaçlı bir şeyler söylediğimde eşim ve çocuklarım bana: biz senin personelin değiliz burası ev, işyeri değil şeklinde cevaplar veriyorlar. Yani evde iş bölümü yapmak açısından öneride bile bulunamıyorum.”

demiş ve ev –aile hayatında işlerin çalışma hayatında olduğu gibi yürümediğini de ifade etmek istemiştir. Kadınların çalışma hayatında esnek işlere yönelmesi veya yönlentilmelerinin nedeni ev işleri ve çocuk bakımı sorumluluklarının devam ettirilmesi adınadır. Esnek çalışma işlerinin kadınlar açısından birçok olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir. Güvencesiz

çalışma, kurallardan uzaklaşma, istihdam güvencelerinin olmaması, düşük ücretli çalışma gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Konu ile ilgili olarak görüşmecilerden K2 de:

“İşten eve gidince evdeki ikinci işimiz başlıyor. Yorgun argın eve gelip de yığılan ev işleriyle uğraşıyorum. Fakat en zoru da insanların bakımınıdır aslında. Yani eşin ve çocukların isteklerine yetişebilmek. Çünkü ev işleri gecikmeli, aksamalı da olsa bir şekilde yetişebiliyorum. Çocuk bakımını, ya da hasta bakımını zamanında yetiştirmek gerekiyor. Yemeği, giyimi, varsa ilacı, banyosu, bakımı gibi sorumlulukların dakik şekilde yapılması gerektiğinden bu konularda daha çok yoruluyorum.”

sözleriyle kendi yaşadıklarını ve düşüncelerini ifade etmiştir. Anlatılan bu örnekte ev işlerinden ziyade eş ve çocukların bakımı, hasta bakımı gibi konuların daha yorucu olduğu da ifade edilmektedir.

Çocuk bakımını kendisi üstlenen ve bu nedenle çalışma hayatından ayrılan kadınların büyük bir kısmının çocuk bakımının maliyetlerinin yüksek olması ve bu maliyetleri karşılayamayacaklarından dolayı çocuk bakımını evde, çalışma hayatından ayrılarak devam ettirmektedirler. Araştırmaya katılan görüşmecilerden K4 konu ile ilgili olarak:

“Düzensiz gelire sahip olmam yaşamsal birçok gereğimi aksatıyor. Geniş çalışma saatleri ailemle kaliteli zaman geçirmemi engelliyor. İzinsiz çalıştığım için ev işleri de aksıyor. Yaşam şartlarının ağırlığından mecburi çalışıyor olmak da hayatımın birçok alanında zorluklar yaşamama neden oluyor. İşten eve gidince evdeki işlerimiz başlıyor. Çocukların bakımı, yemek, ütü, misafir, bulaşık, çamaşır vs. Kadınlara atfedilen sorumlulukları erkeklere yaptırıramıyoruz. Moralleri bozuluyor söyleyince zaten.”

demiş ve çocuk bakımı ve sorumluluğu ile ilgili olarak çalışma hayatında yaşadığı zorlukları da şöyle belirtmiştir:

“Doğum sonrası süreçte çocuk bakımı nedeniyle işten ayrıldım. Zaten iki çocuğu kreşe bırakmaya yetecek maaşı da vermiyorlardı. Bu sebeplerden dolayı hiçbir şartta işe almadılar tekrar. Sonrasında bende borç harç kendi iş yerimi açtım, çocuklarımı kendi iş yerime götürüyorum. Hem iş hem çocuklar bir arada otellere çiçek satışı yapıyorum. Fakat covid 19 nedeni ile otellerin kapanması, iş yapamıyor olmamız da maddi anlamda çok zararlara neden oldu. Maddi manevi toparlanamadım.”

şeklinde görüşlerini de ifade etmiştir. Kadınların çalışma hayatlarındaki başarılarını ve kariyerlerini etkileyen en büyük faktörlerden biri “çocuk bakımı” olarak görülmektedir. Kadınların eğitimlerini ve çalışma hayatına girmelerini etkileyen çocuk bakımı konusu, çalışma hayatından süreli çekilme veya tamamen çekilmelerine de neden olmaktadır. Konu ile ilgili olarak görüşmecilerden K9 da:

“Hamileyken doğum iznine ayrıldım. Toplamda dört ay izin vardı. Doğum öncesi iki ay, doğum sonrası iki ay şeklinde. Doğum sonrası izinden sonra tekrar işe almadılar. Hem çocuklarına hem işine

yetişemezsin dediler. Mecburi bir işten ayrılma durumu yaşadım. Zaten çocukları kreşe versem aldığım ücret kreş parasına yetmezdi. Ben de o zaman işe almayacaksanız altı yıllık tazminatımı verin dedim onu da vermediler ve halen tazminatımı alamadım.”

şeklinde yaşadıklarını belirtmiştir. Kadın çalışanların hem doğum öncesi hem de doğum sonrası birçok sorun yaşadıkları ve bu sorunların iş kaybı yaşamalarına neden olduğu görölmektedir. Konu ile ilgili olarak görüşmecilerden K7 ise:

“Çok zorluklar yaşıyoruz. Çalışma saatlerinin uzun olması nedeniyle daha çok yoruluyorum. Haftada bir gün izin yani Pazar günleri izin kullanmak için resmen savaş veriyorum. En zoru da doğum sonrası süreçte yaşadığım sıkıntılardı. Çünkü üç aylık bebeğimi anneme bırakıp işe gidiyordum. Ya bir de çocuğu bırakacak kimsesi olmayan kadınları düşünün ki çok var. Onların durumu daha zor. Birçoğu işlerine veda etmek zorunda kalıyorlar.”

şeklinde yaşadıklarını ve düşüncelerini ifade etmiştir. Araştırma sonucu görüşmecilerin, çoğunlukla çocuk bakımı konusunda zorluk ve sıkıntılar yaşadıkları, bazı görüşmecilerinde çocuk bakımı konusu nedeni ile çalışma alanlarından ayrılmış oldukları hatta işe tekrar geri alınmadıkları da ifade edilmiştir.

3.7.2.4. Turizm Sektöründe Kadına şiddet

Turizm sektöründe şiddet konusunda araştırmaya katılan görüşmeciler, genellikle şiddete maruz kaldıklarını ve şiddetin genellikle yıldırma, sözlü taciz gibi mobbing şeklinde yaşandığını belirtmişlerdir. Bazı görüşmeciler ise taciz ve fiziksel şiddetin de yaşandığını ifade etmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K8:

“Ben kendi çalışma alanımda psikolojik şiddete maruz kalan kişiler çok gördüm. Mesela otelde bir grup çalışan kişiler arasında bir personelin hata yapıp sonrasında işten çıkarılması sonucunda bu kişinin sırf arkadaşı olması nedeniyle hiçbir suç ve hatası olmadığı halde psikolojik şiddete maruz kalan bir kadın çalışana şahit oldum. Sözlü şiddetle, bağırıp azarlayarak, herkesin içinde küçük düşürölmeye çalışılarak mobbing’e uğrayan kadını psikolojik şiddete dayanamayıp işten istifa edip ayrılmıştı.”

şeklinde çalışma alanında yaşanılan psikolojik şiddet olayını ifade etmiştir. Ayrıca K8 turizm sektöründe çalışan ve ev içi şiddet nedeni ile otelde işe başlayan bir kadın çalışanın hikâyesini de şu şekilde ifade etmiştir:

“Ben çalıştığım otelde farklı ve çok üzücü bir şiddet olayına şahit oldum. Bir kadın personel maddi olarak durumu çok iyi şartlarda ve mülk zenginiydi. Evde her gün sözlü ve sözsüz olmak üzere her gün şiddete maruz kaldığını, psikolojik olarak bunalıma girdiğini söylemişti. Sadece daha fazla dayak yememek için otelde işe başladığını, asla oteldeki işinden ayrılmak istemediğini de belirtmişti. Evde

hem eşi hem de kızı tarafından şiddete maruz kalan bu kadın personelin huzurlu olduğu tek yer sanırım çalışma alanıydı.”

Konu ile ilgili olarak araştırmaya katılan görüşmecilerden K7 ise:

“Otel personelimiz otel patronunun yakın akrabası tarafından masaj yaptığı esnada yani görevini yaparken tacize uğramış ve odadan kaçmaya çalışırken kadıncağzın kaşı patlamıştı. Bende iş yerimde müdür olarak bu duruma tepki gösterdim. Patronumla konuştum ve tartışma yaşadım. Kaldı ki tacize uğrayan kadın personel aman patrona söylemeyin işimden olurum demesine rağmen müdahale etmiştim. Patronun tepkisi ise sadece beni sakinleştirmeye çalışmak oldu.”

sözleriyle çalışma alanlarında yaşanan taciz, mobbing ve şiddet olaylarını ifade ederken bu sorunların yaşanmaması adına da önlem alınması gerektiğini de belirtmiştir.

Görüşmecilerden K4 de:

“Erkeklerin baskınlığına yani bastırmaya, susturmaya çalışmalarına, sözlü şiddete maruz kaldım. İş ortamında başarılı olduğum zamanlar patronum tarafından takdir edilmemek gibi durumlar yaşadım. Bana bir teşekkürü bile çok görürlerken erkek çalışanları aynı sebepten göklere çıkarma gibi davranışlar ile karşılaştım.”

sözleriyle çalışma alanında yaşadıklarını belirtmiştir. Kadınların çalışma ortamlarında yaşadıkları her türlü şiddetin psikolojik olarak yıpratıcı etkileri de bulunmaktadır. Yine görüşmecilerden K8:

“Otelde çalışan kadın personeller özellikle maaşlar geciktiği zaman ev-aile hayatlarındaki yaşadıkları sorunları daha fazla paylaşmak istemektedirler. Normalde hiç anlatmasalar da ödemeler geciktiği zamanlarda yüz ifadelerine yansıyan stres ve kaygı içinde görünen kadın personeller, evde huzursuzluk yaşandığını, eşlerinin agresif tavırlar sergilediklerini, sözlü şiddete maruz kaldıklarını ve aile içerisinde stres, kavga ve anlaşmazlıkların yaşandığını anlatmaktadırlar.”

şeklinde çalışma alanında konu ile ilgili gözlemlerini belirtmiştir. Görüşmeciler çalışma alanlarında şiddete maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Genellikle şiddetin, yıldırma, sözlü taciz gibi mobbing şeklinde yaşandığını açıklamışlardır. Fakat hamam-spa bölümlerinde fiziksel şiddetin yaşandığını da ifade etmişlerdir.

SONUÇ

Turizm sektörünün, iklim, afet, savaş, yangın, salgın hastalıklar, ekonomi veya politik olarak birçok nedenden kolayca etkilendiği için hassas ve kırılgan bir yapıya sahip olduğu bilinmektedir. Turizm sektöründe yaşanan bu tür olumsuz etkiler turizm çalışanlarının da genel olarak zorluklar yaşamalarına neden olmaktadır. Hali hazırda sezonluk çalışma şeklinin uygulandığı Antalya ilinde özellikle konaklama sektörü çalışanlarının (kadın-erkek) genel olarak mevcut durum ve şartlardan etkilendikleri öngörülebilmektedir. 2019 yılının sonlarında başlayan ve bu çalışmanın yapıldığı dönemde de hala etkisini sürdüren salgın, hem turizmi hem de turizm çalışanlarını olumsuz etkilemektedir. Araştırmaya katılan görüşmecilerin covid19 salgın hastalığı nedeni ile kapalı durumda olan otellerin yani çalışma alanlarının açılmasını bekledikleri ve maddi manevi sıkıntı yaşıyor oldukları bu araştırma sonucu tespit edilen bulgular arasındadır. Araştırmanın amacı olan “turizm sektöründe çalışan kadınların çalışma hayatında yaşadıkları zorluklar ve engeller” konusu ile ilgili elde edilen bulguların, tüm bu genel şart ve durumların haricinde kadın çalışanların, hem özel alanlarında hem de çalışma alanlarında rol ve sorumluluklarını devam ettirmeye çalışırken zorlandıkları görülmektedir. Cinsiyet ayrımcılığına bağlı olarak yaşadıkları zorlukların ve sıkıntıların kadın çalışanları önemli ölçüde olumsuz etkilediği, psikolojik olarak da yıprattığı söylenebilir.

Geleneksel olarak toplumlara aktarılan ataerkil düşüncenin toplumsal cinsiyet eşitsizliği olarak sonuçlandığı ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine bağlı olarak ilk önce özel alanda (ev-içi) alanda başlayan ve kamusal alanda devam eden cinsiyet ayrımcılığının kadınlar açısından birçok sorun ve zorluklara neden olduğu görülmektedir. Özel (ev-içi) alanda başlayan cinsiyet ayrımcılığının ev işleri, çocuk bakımı, hasta bakımı gibi tüm sorumlulukların kadınlara atfedilmesine neden olurken, kamusal alanda da cinsiyet ayrımcılığına bağlı olarak yaşanan mesleki sıkıntı ve zorluklara neden olduğu bilinmektedir. Emek yoğun karakterde olan ve kadınların yoğun olarak yer aldıkları turizm sektöründe’de kadın çalışanların cinsiyet ayrımcılığına bağlı olarak gelişen “kadın işi, erkek işi” ayrımcılığı, mesleki cinsiyet ayrımcılığı, cam tavan sendromu, kraliçe arı sendromu, psikolojik şiddet ve taciz gibi birçok sorun ve engellerle mücadele etmek durumunda kaldıkları görülmektedir. Turizm sektörünün sezonluk olması ve çalışma zamanlarının sezon yoğunluğunda olan, çocukların tatil dönemlerine denk geliyor olması da özellikle kadın çalışanlar açısından zor bir çalışma dönemi olarak ifade edilebilir.

Turizm sektöründe işe alımlarda ve terfilerde kadın çalışanların özel alan (ev-içi) alan sorumlulukları nedeniyle erkek meslektaşlarına nazaran dezavantajlı konumda bulundukları

söylenbilir. Kadın çalışanların artarak devam ettiği sektörde yönetici kadrolarının genel olarak erkeklerden oluştuğu düşünüldüğünde kadın iş gücünün ayrımcı tutumlara maruz kaldığı görülebilir. Turizm sektöründe kadın çalışanların çalışma hayatlarındaki zorluk ve engellerin temel nedenleri incelendiğinde, ana temanın ön yargı ile birlikte cinsiyet ayrımcılığı olduğu söylenebilir. Çünkü kadın çalışanların özel alan sorumluluklarının göz önünde bulundurularak erkek çalışanlara terfide öncelik verilmesinden, mesleki olarak kadın işi olarak atfedilen mesleklere yönlendirilmesinden, kadınların kendi tercihleri olarak algıladıkları bu işlerde yoğunlaşmalarına kadar birçok konunun temelinde cinsiyet ayrımcılığının olduğu görülebilmektedir.

Sonuç olarak çalışma yaşamında yaşanan cinsiyet ayrımcılığı en çok kadınları etkilemekle birlikte tüm toplumu olumsuz etkilemektedir. Şöyle ki; bu ayrımcılık anlayışının sonucu olarak iş dünyasında adaletsizlikler, cam tavan kavramı, birçok meslek grubunda tabakalaşma, verimsiz iş gücü gibi birçok olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Ekonomi ve iş dünyasında yaşanan bu sorunların topluma olumlu yansımalarının olabilmesi mümkün görünmemektedir. Kamusal alanda yaşanan bu sorunların özel alana da yansması kaçınılmazdır. Kişilerin çalışma yaşamında ki huzursuzlukları aile hayatında da mutsuzluklara neden olmaktadır. Kadınların özel alanda ki sorumluluklarını düşündüğümüz de erkeklerden çok daha fazla yıprandıklarını görmemek mümkün değildir. Kısacası özel alanda başlayan cinsiyet ayrımcılığının kamusal alanda meslek ayırımına sebep olduğunu bununda tekrar özel alanda tüm olumsuzlukları ile yansıdığı, böylece cinsiyet ayrımcılığının tekrar üretilerek devam ettiği görülmektedir. Hem kadın çalışanlar ve aileleri, hem turizm sektörüne olan katkıları, hem de toplumsal faydalar açısından kadın çalışanların çalışma alanlarında eşitlikçi ve sürdürülebilirliği olabilecek şartların sağlanması gerekmektedir.

Çalışma yaşamında ki toplumsal cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi fırsat eşitliğinin devamı, tabakalaşmanın ve bazı mesleklerde yoğunlaşmanın önüne geçilebilmesi ve en önemlisi de toplumun refahı adına kadınların mağduriyetlerinin giderilmesinin gerekliliği çok büyük önem teşkil etmektedir. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının iş yaşamındaki sonucu olarak yaşanan tüm bu olumsuzlukların önüne geçilebilmesi için, kadınların yönetim kadrolarında çok daha fazla yer almalarının gerekliliği şart olmakla birlikte sürecin toplumsal cinsiyet eğitiminin yaygınlaştırılması ile pekiştirilmesi gerekmektedir.

Yapılan araştırma kapsamında turizm sektöründe, konaklama işletmelerinin yoğun olduğu Antalya ilinde, konaklama hizmetlerinde yer alan kadın çalışanlar ile yapılan görüşme sonucunda elde edilen bulguların genellikle cinsiyet ayrımcılığından kaynaklandığı söylenebilir. Bu bağlamda kadın çalışanların eşit kariyer fırsatlarına sahip olabilmeleri

açısından esnek çalışma saatlerinin oluşturulması önerilirken, cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılması açısından da işletmelerde konu ile ilgili seminer veya toplantılar yapılarak tüm personelin konuyla ilgili bilinçlendirilmesi gereklidir. Özellikle insan kaynakları bölümlerinde konu ile ilgili çalışmalara ağırlık verilmesi önerilmektedir. Kadın çalışanların çalışma alanlarında psikolojik şiddet ve taciz gibi sorunlar yaşamamaları açısından caydırıcı önlemler alınması gerekli görülürken, turizm işletmelerinde özellikle kadınların yoğun olarak bulunduğu bölümlerde “cam tavan” sorununun çözülmesinin de gerekliliği önem teşkil etmektedir. Cam tavan sorununun çözülmesi açısından turizm işletmecilerinin, departman müdürlerini ve bölüm şeflerini konuyla ilgili olarak bilgilendirmeleri önerilebilir. Özellikle otel içerisinde SPA departmanlarının ve kat hizmetleri departmanlarının önemle denetlenmeleri, tacizi önleyici önlemlerin alınması açısından önerilebilir.

Konaklama işletmelerinde mobbing, şiddet ve taciz sorunlarının engellenebilmesi açısından turizm işletmecilerinin caydırıcı önlemler alması ve tüm departmanların denetlenmesini sağlamaları önerilebilir. Turizm işletmecilerinin iş-aile, aile-iş çatışması sorunlarının engellenebilmesi yönünde tüm departmanlarda düzenlemeler yapmaları da önerilebilir. Kadın çalışanların, toplumsal cinsiyet ayrımcılığının yansımaları olarak yaşadıkları mesleki cinsiyet ayrımcılığının çalışma hayatlarında birçok sorun yaşamalarına neden olduğu da araştırma sonucu bulguları arasında yer almaktadır. Bu bağlamda kadın çalışanlara işe alımlarda ve eğitim konularında eşit fırsatların verilmesinin gerekliliği, ücret ve terfi konularında da cinsiyet ayrımcılığı yapılmadan eşit fırsatların verilmesi önerilmektedir. Konaklama işletmelerinde birçok toplantı ve salon alanlarının olmasının da avantajıyla tüm personele haftada bir veya ayda bir kez toplumsal cinsiyet eğitiminin verilmesi de önerilebilir. Konaklama işletmelerinde yöneticilerin, işe alımlarda ve eğitim konularında kadınlara eşit fırsatlar verilmesi yönünde kararlar almaları önerilebilir.

Konaklama işletmecilerinin, kadın çalışanlara ücret ve terfi konularında da cinsiyet ayrımcılığı yapılmaması açısından departman müdürlerinin ve şeflerinin uyarılması veya denetlenmeleri önerilebilir. Hem kadın çalışanlar ve aileleri, hem turizm sektörüne olan katkıları, hem de toplumsal faydalar açısından işletmecilerin konaklama hizmetlerinde eşitlikçi ve sürdürülebilirliği olabilecek şartların sağlanması yönünde teşvik ve kararlar almaları gerekli görülmektedir. Kadın çalışanların ev içi rol ve sorumlulukları nedeniyle çalışma hayatlarında bazı sorunlar yaşamamaları ve desteklenmeleri açısından kadın çalışanların, ev-içi alanda iş bölümüne bağlı olarak yüklerinin hafifletilmesi önemlidir. Turizm sektöründe çalışan kadınların ev içi rol ve sorumlulukları nedeniyle çalışma

hayatlarında bazı sorunlar yaşamamaları ve desteklenmeleri açısından kadın çalışanların aileleri tarafından ev-içi alanda iş bölümüne bağlı olarak yüklerinin hafifletilmesi önerilebilir.

Araştırma sonucu edinilen bulgulara göre, özellikle de çocuk sahibi kadınların hem annelik rolleri nedeniyle hem de çocuklarına bakabilmek açısından çalışma hayatında önemli sorunlar yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu bağlamda çocuk sahibi kadınlara çocuklarına bakabilmelerinde destek aldıkları yardımcıların veya kreş ücretlerinin karşılanabilir şekilde kendi maaş ücretlerine yansıtılabilmesi önerilirken, aynı zamanda çocuk sahibi erkek çalışanlara da aynı şekilde uygulamanın yapılması önerilebilir. Ayrıca kadınların, doğum izni ve özel durumlarındaki izin süreçlerinin sürdürülebilir şekilde düzenlenmesi önem teşkil ederken, doğum ve çocuk bakımı gibi konularda esnek çalışma şeklinin uygulanabilmesi kadın çalışanların çalışma hayatlarına devam edebilmeleri açısından önerilebilir. Kadınların annelik rolleri nedeni ile çalışma alanlarında ayrımcılık gibi sorunların yaşamamaları açısından hamilelik veya doğum izinlerinde eşlerine de izin verilmesi önerilebilir. Kadın çalışanların çalışma alanlarında veya yakınlarında çocuklarını bırakabilecekleri kreş tarzı alanların oluşturulabilmesi çocuk sahibi kadın çalışanlar açısından son derece önemli görüldüğü için hali hazırda konaklama sektörü olan işletmelerde bir bölümün, bir katın ya da her hangi bir alanın çocuk alanı olarak oluşturulması da önerilebilir.

Bu araştırmanın yine aynı ildeki diğer konaklama işletmelerinde çalışan kadınlar ile yapılarak, sonuçlarının bu çalışma ile karşılaştırılması alana katkı sağlayabilir. Aynı zamanda bu çalışmanın farklı illerdeki konaklama sektörü çalışanları ile de yapılması önerilmektedir. Elde edilecek bulgular ile kadın çalışanların yaşadıkları zorluklar ve engellerin farkları ya da benzerlikleri değerlendirilmiş olacaktır.

Bu çalışmada turizm sektöründe kadın çalışanların yaşadıkları sorunlar ve engeller araştırılarak bulgular elde edilmiştir. Araştırma sonucu elde edilen bulguların nedenlerinin genellikle toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili olduğu tespit edilmiştir. Ataerki toplum yapısı ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığı kadınların çalışma hayatlarında birçok sorun ve zorluk yaşamalarına neden olmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin engellenmesi turizm sektöründe de birçok sorunun çözüme kavuşması açısından önemli görülmektedir. Turizm sektöründe yaşanan cinsiyet eşitsizliğini gidermek için eğitim, araştırma ve politikalarda da toplumsal cinsiyet eşitliği temelli yaklaşımın gerekli olduğu görülmektedir. Çalışma yaşamında ataerki anlayışı ve toplumsal cinsiyet rol algısını değiştirmek ve uygulamada sorunsuz bir şekilde işleyişini sağlayabilmek uzun ve zor olan bir süreci ifade etmektedir. Ancak imkânsız değildir. Bu konuda yapılacak çalışmalar hedefe ulaşmaya yardımcı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Alparslan, A. M. Bozkurt, Ö. Ç. ve Özgöz, A. (2015). “İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları.” *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3): 66-81.
- Avcıkurt, C. (2017). *Turizm Sosyolojisi*. Detay Yayıncılık, Ankara
- Aydın, Ş. Şahin, N. ve Uzun, D. (2007). “Örgütlerde Yaşanan Psikolojik Şiddet Sorunlarının Konaklama İşletmeleri Açısından Değerlendirilmesi”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2): 61-74.
- Bayram, G. ve Ak, S. (2018).”Turizm Sektöründe Cinsel Taciz ve Kadın”. G. Bayram, A. Bayram ve Ö. Sürücü (Ed.). *Turizm ve Kadın*, Detay Yayıncılık, Ankara, 137-153.
- Connell, R. (2019) *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar*. (Çev. C. Soydemir) Ayrıntı Yayınevi, İstanbul
- Çalık, A. (2018). “Turizm Sektöründe Kadın İstihdamı”.G. Bayram, A. Bayram ve Ö. Sürücü (Ed.). *Turizm ve Kadın*, Detay Yayıncılık, Ankara, 31-46.
- Çetinceli, K. ve Çarıkçı, İ. H. (2020). “İş-Aile Çatışması Neden ve Sonuçları: Kuramsal Bir Değerlendirme”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(37): 174-192.
- Dalkıranoglu, T. ve Çetinel, F. G. (2008). “Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20: 277-298.
- Davras, Ö. (2017). ”Endüstriyel Boyutu ile Turizm”. M. Demir (Ed.) *Genel Turizm*, Detay Yayıncılık, Ankara, 108.
- Demir, M. (2011). “İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği”. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8 (1): 766.
- Demir, Ş. Ş. (2017). “Sosyolojik Boyutu ile Turizm”. M. Demir (Ed.). *Genel Turizm*. Detay Yayıncılık, Ankara, 59-67.
- Durmaz, Ş. (2016). “İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller”. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED)*, 2(3): 37-60.
- Ecevit, Y., Ecevit, M., Ayata, A., Gölgelioğlu, Ö. Tan, M. G., Kurdoğlu, A., Karkıner, N., Uygur, G., Çağlar, İ. ve Durakpaşa, A. (Ed.). (2011). *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Güçlü, İ. (2019). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (Teknik-Yaklaşım-Uygulama)*. Nobel Yayınevi, Ankara.

- Holmstorm, N. (2012). “Kadınların Doğasının Marksist Teorisi.” N. Holmstorm (Ed.). *Sosyalist Feminist Proje/ Teori ve Politikanın Günümüz Okuması* Cilt 2. Kalkedon Yayınları, İstanbul, 261-289.
- Kandiyotti, D. (2012). “Ataerkiyle Pazarlık.” N. Holmstorm (Ed.). *Sosyalist Feminist Proje/ Teori ve Politikanın Günümüz Okuması* Cilt 1. Kalkedon Yayınları, İstanbul, 251-276.
- Karaçar, E. (2018). “Turizm Sektöründe Kadın ve Eşitlik/Ayrımcılık”. G. Bayram, A. Bayram ve Ö. Sürücü (Ed.). *Turizm ve Kadın*, Detay Yayıncılık, Ankara, 15-27.
- Kargiglioğlu, Ş. ve Özer, E. Z. (2018). “Toplumsal Roller ve Kadın”. G. Bayram, A. Bayram ve Ö. Sürücü, Ö. A. (Ed.). *Turizm ve Kadın*, Detay Yayıncılık, Ankara, 3-12.
- Örücü, E. Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007). “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi (Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa)*, 14(2): 118-122.
- Özkul, E. ve Albayrak, A. (2019). “Turizmin Sosyal Yaşam Üzerine Etkileri”. E. Duran ve A. Aslan (Ed.). *Turizmin Sosyal Psikolojik Dinamikleri*. Paradigma Akademi, Çanakkale, 53-66.
- Öztürk, E. (2017). *Feminist Teori ve Tarihsel Süreçte Türk Kadını*. Gece Kitaplığı Yayın Evi, Ankara.
- Öztürk, U. C. ve Cevher, E. (2015). “İşyerinde Tacizin Pembe Hali: Kadınların Kadınlara Uyguladığı Mobbing”. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34(1): 151-174
- Parlaktuna, İ. (2010). “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 10(4): 1222.
- Pekel, E. (2019). “Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kadının Çalışma Hayatındaki Konumu”. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1): 31-37.
- Tahmaz, S. (2018). “Turizm Sektöründe Kraliçe Arı Sendromu.” G. Bayram, A. Bayram ve Ö. Sürücü, (Ed.). *Turizm ve Kadın*, Detay Yayıncılık, Ankara, 165-14.
- Tükeltürk, A. ve Perçin, N. Ş. (2008). “Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler”. *Yönetim Bilimleri Dergisi (Journal of Administrative Sciences)*, (6:2): 116-120
- Uguz, S. Ç. ve Topbaş, F. (2016). “Turizmde Kadın İstihdamı ve Ücret Ayrımcılığı: Karşılaştırmalı Bir Analiz” *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 27(1): 63-75.
- Urhan, B. (2015). “Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümü ve İşçi Sendikalarında İzdüşümleri”. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 15(56): 22-29.

- Ünal, İ.(2018). “Turizm Sektöründe Şiddet ve Kadın” G, Bayram, A, Bayram ve Ö.Sürücü (Ed.). *Turizm ve Kadın*, Detay Yayıncılık, Ankara, 121-135.
- Yazıt, H. ve Demirdelen, D. (2018). “Turizm Sektöründe Cam Tavan Sendromu ve Kadın” G. Bayram, A. Bayram ve Ö. Sürücü (Ed.), *Turizm ve Kadın*, Detay Yayıncılık, Ankara, 155-162.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayınevi, Ankara.

İnternet Kaynakları

- Aldemir, Ç. “Kadının Görünmeyen Emeğinin Görünür Kılınması: Ev İçi Emeğin Ücretlendirilmesi”
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=LgEdowXWkclHDAav_kOUSQ&no=fitmPV2VrerCIXeQChYkdA (erişim tarihi:11.11.2020).
- Altındal, Y. ve Gül, S. “Turizm Sektöründe Kadın Girişimcilerin Risk Alma Deneyimleri”,
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/59287945/Utku-Suad_Article-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1630341442&Signature=Urz6fPuhjbhDUJWVIGccOfHb3kfexLdsUmJqNt1dbgx1hpZ (erişim tarihi: 29. 08. 2021).
- Arslan, S. ve Üngüren, E. “Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi: Alanya Belediyesi’nde Bir Araştırma”.
https://www.researchgate.net/profile/Serdar-Arslan-8/publication/331563529_Rol_Catismasi_ve_Rol_Belirsizliginin_Orgutsel_Yabancilasmaya_Etkisi_Alanya_Belediyesi'nde_Bir_Arastirma/ (erişim tarihi: 20. 07. 2021).
- Aygün, H. A. “Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma”
<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/84382> (erişim tarihi:13.05.2021).
- Baltacı, A. “Araştırmaların Raporlaştırılması: Bir Tez veya Bilimsel Makale Nasıl Yazılır?”.
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1173714> (erişim tarihi: 14.04.2021).
- Başak, S. “Genelleşmiş Güven ve Toplumsal Cinsiyet”
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/615579> (erişim tarihi: 25. 07. 2021).
- Başak, S., Kingır, S. ve Yaşar, Ş. “Kadının Görünmeyen Emeği: İkinci Vardiya”.
https://bianet.org/system/uploads/1/files/attachments/000/001/012/original/anka_kad%C4%B1n_rapor_13-1_ikinci_vardiya_.pdf?1387185056 (erişim tarihi: 15.10.2020).
- Bıyıklı, S. “Turizm Sektöründe Kadın İstihdamının Önemi ve Karşılaşılan Sorunlara Yönelik Bir Uygulama”, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (erişim tarihi: 30. 08. 2021).

- Bingöl, O. “Toplumsal Cinsiyet Olgusu Ve Türkiye’de Kadınlık”, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/107207> (erişim tarihi: 24.07. 2021).
- Boyacıoğlu. E. ve Elmas. Ç. “Turizm ve Kadın” Olgusunun Bibliyometrik Yaklaşım ile İncelenmesi”, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1033739> (erişim tarihi: 10. 08. 2021).
- Çiçen, C., Boyacıoğlu. E. ve Oğuzhan, A. “Turizm Sektöründe Kadın İşgücü Performansının İncelenmesi: Edirne İli Konaklama İşletmeleri Örneği”
- Demirel. Z. ve Perçin. N. “Otel İşletmelerindeki Kadın Yöneticilerin Kariyer Engellerinin Kariyer Geliştirme Stratejileri Üzerine Etkisi”, https://www.researchgate.net/profile/Zuemruet-Demirel/publication/326090768_OTEL_ISLETMERINDEKI_KADIN_YONETICILERIN_KARIYER_ENGELLERININ_KARIYER_GELISTIRME_STRATEJILERI_UZERINE_ETKISI_THE_IMPACT_ON_CAREER_DEVELOPMENT_STRATEGIES_OF_CAREER_BARRIERS_OF_WOMEN_MANAGERS_IN_HOTEL_MA/links/5eade5f2a6fdcc7050a49140/OTEL-ISLETMERINDEKI-KADIN-YONETICILERIN-KARIYER-ENGELLERININ-KARIYER-GELISTIRME-STRATEJILERI-UZERINE-ETKISI-THE-IMPACT-ON-CAREER-DEVELOPMENT-STRATEGIES-OF-CAREER-BARRIERS-OF-WOMEN-MANAGERS-IN-HOTEL.pdf (erişim tarihi: 08. 08. 2021).
- Duman, A. “Tez Önerisi Hazırlama Kılavuzu”. [http://www.egitimbilimleri.mu.edu.tr/icerik/egitimbilimleri.mu.edu.tr/Sayfa/TEZ%20%C3%96NER%C4%B0S%C4%B0%20HAZIRLAMA%20KILAVUZU\(2\).pdf](http://www.egitimbilimleri.mu.edu.tr/icerik/egitimbilimleri.mu.edu.tr/Sayfa/TEZ%20%C3%96NER%C4%B0S%C4%B0%20HAZIRLAMA%20KILAVUZU(2).pdf) (erişim tarihi: 21.03.2021).
- Duruoğlu, D. “Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma”, <http://www.irfanerdogan.com/dergiweb2008/24/4.pdf> (erişim tarihi: 23.07.2021).
- Erdem, T. “Mobbing ve Mobbing ile Mücadele Yöntemleri”. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/807974> (erişim tarihi: 10.03.2021).
- Erikli, S. “Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Görünümü”, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/985716> (erişim tarihi: (18. 07. 2021).
- Erten, M. “Bağımsız Denetçilerde Rol Belirsizliği, Rol Çatışması ve Algılanan İş Yükünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi”. <https://acikerisim.isikun.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11729/1396/1396.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (erişim tarihi: 03.05.2021).

- Güner, E. “Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromu Ve Kariyer Planlaması: İstanbul İli Üzerine Bir Araştırma”
<http://acikerisim.gelisim.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11363/1185/530427.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (erişim tarihi: 1.6.2021).
- Güzel, E. “Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Medyanın rolü”,
<https://globalmediajournaltr.yeditepe.edu.tr/sites/default/files/guzel.pdf> (erişim tarihi: 25.07.2021).
- Kaçar, Ö. “Toplumsal Cinsiyet Ve Kadının Konumu: Türkiye’de Yakın Zamanlardaki Değişimi Anlamak”. <https://acikerisim.aku.edu.tr/xmlui/handle/11630/2661> (erişim tarihi: 16.04.2021).
- Karaca, A. “Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma”.
<http://acikerisimarsiv.selcuk.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/9843/217549.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (erişim tarihi: 25.11.2020).
- Karaca, A. “Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma”,
<http://acikerisimarsiv.selcuk.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/9843/217549.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (erişim tarihi: 19. 7. 2021).
- Karahan, A. ve Bener, Ö. “Bolu Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesinde Çalışan Evli Hemşirelerin ev Ortamında Yaşadıkları Sorunlar”.
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/198148> (erişim tarihi: 05.11.2020).
- Karahan, S. D. ve Özdemirci, A. “Yönetim ve Organizasyon Makaleleri”.
<https://acikerisim.bartın.edu.tr/bitstream/handle/11772/2185/2017%20Y%c3%b6netim%20ve%20Organizasyon%20Makaleleri.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (erişim tarihi: 20.06.2020).
- Kaya, C. “Çalışma Yaşamında Kadın İş Gücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri”.
<http://acikerisim.deu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/20.500.12397/11139/231368.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (erişim tarihi: 24.08.2020).
- Kaya. İ. ve Topbaş. F. “Turizm Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı”,
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/751723> (erişim tarihi: 08.08.2021).
- Kaya. Ş. “Turizmde Kadın Emeği”, https://www.researchgate.net/profile/Sehriban-Kaya/publication/340101423_TURIZMDE_KADIN_EMEGI_Sehriban_KAYA_KARATAHTA_Is_Yazilari_Dergisi_Sayi_9_Aralik_2017_s_1-22/links (erişim tarihi: 08. 08. 2021)

- Korkmaz, H. “Yönetimde Kadın Ve Cam Tavan Sendromu”, <http://alternatifpolitika.com/site/dosyalar/arsiv/Subat2016-OzelSayi/8.Korkmaz.pdf> (erişim tarihi: 23. 07. 2021) .
- Mahmutoğlu, T. “İş Hayatında Cinsel Ayrımcılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri”, <http://www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11655/3451/10148977.pdf?sequence=1> (erişim tarihi: 03.06.2021).
- Mizrahir. “Çalışma Hayatında Mobbing İle Mücadele Yöntemleri”, <https://www.acarindex.com/pdf/acarindex-7834-1461.pdf> (erişim tarihi: 14.05.2021).
- Örücü. E., Kılıç. R., Kılıç, T. “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”, <https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423939047.pdf> (erişim tarihi: 07.08.2021).
- Özçatal, E. Ö. “Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı”. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/382051> (erişim tarihi: 02.04.2021).
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü”. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/66479> (erişim tarihi: 30.04.2020).
- Öztürk, M. Y. “Ücretli İş ve Ücretsiz Bakım Hizmeti Ekseninde Kadın Emegi: 1980’lerden 2000’lere”. <http://www.sosyalistfeministkolektif.org/web-yazilari/emegimiz/ucretli-is-ve-ucretsiz-bakim-hizmeti-ekseninde-kadin-emegi-1980lerden-2000lere/> (erişim tarihi: 12.04.2021).
- Sultana, A. “Ataerkillik ve Kadının İkincilliği; Kuramsal Bir Analiz”. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/716405> (erişim tarihi: 17.03.2021).
- Tayyar, S. “İşletmelerde Psikolojik Yıldırma(Mobbing) ve Etkilerine Yönelik Bir Araştırma <https://toad.halileksi.net/sites/default/files/pdf/psikolojik-yildirma-olcegi-toad.pdf> (erişim tarihi: (03.06.2021).
- Topoğlu, S. “Kadın İstihdamında Fırsat Eşitsizliği Toplumsal Dışlanmışlık; Türkiye-AB Karşılaştırması.” <http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/43306.pdf> (erişim tarihi: 25.02.2021).
- Tümen. B. C. “Turizm Sektöründe Kadın İstihdamının Özellikleri ve Karşılaşılan Sorunlar”, https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=koxF_IkFpyAAB7qwSnsYaw&no=RAOiIX020RkpyrTz-3z5Aw (erişim tarihi: 30. 08. 2021).

- Uğuz, S. ve Topbaş, F. “Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Emegi: Turizm Sektörüne Betimsel Bir Yaklaşım”
- Urhan, B. ve Etiler, N. “Sağlık Sektöründe Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi”. <https://www.calismatoplum.org/Content/pdf/calisma-toplum-1368-ac7e33a0.pdf> (erişim tarihi: 19.03.2020).
- Üzümcü, T. “Otel Yöneticilerinin Turizm Eğitime Yönelik Algıları: Kocaeli İli Otel Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma”, https://www.researchgate.net/publication/298972051_Otel_Yoneticilerinin_Turizm_Egitimine_Yonelik_Algilari_Kocaeli_Ili_Otel_Yoneticileri_Uzerinde_Bir_Arastirma (erişim tarihi: 14. 08. 2021).
- WIKİPEDIA “Kraliçe Arı Sendromu” https://tr.wikipedia.org/wiki/Krali%C3%A7e_ar%C4%B1_sendromu#:~:text=Krali%C3%A7e%20ar%C4%B1%20sendromu%20otorite%20pozisyonundaki,Staines%2C%20T.E. (erişim tarihi: 15.01.2021).
- Yavuz, R. “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Ekseninde Kadın İstihdamı ve Ekonomik Şiddet” <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jlecon/issue/29423/315226> (erişim tarihi:10.08.2020).
- Yetiş, Ş. ve Çalışkan, N. “Turizm Sektöründe Kadın İstihdamı: Mevcut Duruma İlişkin Bir Değerlendirme”, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/779079> (erişim tarihi: 13. 08. 2021).
- Yılmaz, S. “Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Günlük Hayattaki Yansımaları: Çorum / Alaca Örneği”, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/503438> (erişim tarihi: 19.07.2021).

EK 1- YÜZ YÜZE GÖRÜŞME SORULARI

GÖRÜŞME SORULARI

Demografik Bilgiler

Kişisel Bilgiler

Yaş:

Cinsiyet:

Eğitim Durumu:

Medeni Durum:

Evliyseniz kaç çocuğunuz var?

Kaç yıldır turizm sektöründe çalışıyorsunuz?

Son çalıştığınız otelde kaç yıldır çalışıyorsunuz?

Mesleğinizde uzmanlık alanınız nedir?

İŞ HAYATI

1-Mesleği seçme nedeniniz nedir?

2-Turizm sektöründe yaptığınız işten memnun musunuz? Hayır ise neden?

3-Çalışma ortamınızda ücret ve kariyer olanakları açısından her iki cinse de eşit fırsat veriliyor mu? Hayır ise neden?

4-Turizm sektöründe kadın olarak çalışıyor olmanızın zorlukları var mıdır? Var ise nelerdir?

5-Turizm Sektöründe yaşadığınız zorluklar sizi ailenizi ya da özel hayatınızı nasıl etkiliyor?

6-Turizm sektöründeki sezonluk çalışma şeklinin kadınlar açısından olumlu veya olumsuz etkileri var mıdır? Var ise nelerdir?

7-Çalışma ortamınızda kadın olmanızdan dolayı cinsiyet ayrımcılığı yaşadınız mı? Evet ise nasıl?

8-İşe alınmada veya işten çıkarılmada ayrımcılık yapıldığını düşünüyor musunuz? Evet ise nasıl?

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI	Dilek KAPLANKIRAN
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Hatay Dörtyol Lisesi
Lisans Diploması	Eskişehir Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası İlişkiler Bölümü
Yabancı Dil / Diller	İngilizce

