

Cumhuriyetin İlanından Günümüze Kadının Turizm Sektöründeki Yeri: Karşılaşılan Kariyer Engelleri

The Place of Women in The Tourism Sector from The Proclamation of The Republic to The Present: Career Barriers Encountered

Merve ÖKSÜZ*

*Dr. Öğr. Üyesi, Başkent Üniversitesi, Ticari Bilimler Fakültesi, Turizm İşletmeciliği, Bağlıca Kampüsü Fatih Sultan Mahallesi, Eskişehir Yolu 18.km TR 06790, Ankara.

E-posta: merveoksuz@baskent.edu.tr

ORCID: 0000-0003-2470-7919.

MAKALE BİLGİLERİ

Makale işlem bilgileri:

Gönderilme tarihi: 20 Haziran 2023

Birinci düzeltme: 1 Ağustos 2023

İkinci düzeltme: 5 Eylül 2023

Kabul: 5 Eylül 2023

Anahtar sözcükler: Turizmde kariyer engelleri, Turizmde kadın çalışanlar, Kadın çalışanlar, Mesleki sorunlar.

ARTICLE INFO

Article history:

Submitted: 20 June 2023

Resubmitted: 1 August 2023

Resubmitted: 5 September 2023

Accepted: 5 September 2023

Key words: Career barriers in tourism, working women in tourism, working women, Professional problems.

ÖZ

Dünya ve Türkiye nüfusunun yaklaşık olarak yarısını temsil eden kadınların çalışma hayatında önemli bir yeri vardır. Turizm, kadınların gündelik hayatlarıyla örtüşen yapısal özelliği nedeniyle önemli bir kadın istihdam alanıdır. Ancak alanyazında turizm sektöründe çalışan kadınların birçok kariyer engelliyle karşılaştığı görülmektedir. Bu engellerin belirlenmesi amacıyla hazırlanan bu çalışmada doküman inceleme yöntemi kullanılmıştır. İncelemeler, 1923-2023 yılı arasında turizmde çalışan kadınlar ile yapılmış röportajlar, makaleler ve kitaplar üzerinden yapılmıştır. Yapılan analizlerde, geçen 100 yıla rağmen turizm sektöründe kadın istihdamını arttırmak ve kariyer engellerini aşmak adına özel sektörün, devletin (yasal düzenlemelerin), toplumun (cinsiyet ayrımcılığı ve eşitsizliğinin) birlikte yapılacak çok şeyin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başarılı kadın turizmcilerin ortak noktaları ise azim, aile ya da yöneticiye başkaldırabilme, disiplinli çalışma ve gerektiğinde kendilerini hatta aile hayatlarını bile ikinci plana atabilme olarak belirlenmiştir.

ABSTRACT

Women, representing about half of the world's and Turkey's population, have a crucial point in working life. Tourism is a significant sector of women's employment due to its structural feature that overlaps with women's daily lives. However, in the literature, it is seen that women working in the tourism sector face many career disabilities. The document review method was used in this study, which was prepared to determine these obstacles. The analyzes were made through interviews, articles and books with women working in tourism between the years 1923-2023. As a result of the study, to overcome career barriers and increase women's employment in the tourism sector, despite the past 100 years, there are many things to be done together with the private sector, the government (legal regulations) and society (gender discrimination and inequality). The common points of successful women tourism professionals are determined as perseverance, being able to rise against family or managers, discipline, hard-working and putting even their needs on the back burner when necessary.

GİRİŞ

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de turizm ve tanıtma faaliyetleri hemen hemen Birinci Dünya Savaşı sonrasında hızlanmıştır. Cumhuriyetin kuruluş döneminde ve sonrasında Türkiye'nin tarihi ve doğal güzelliklerinin yanı sıra jeostratejik önemi de vurgulanmıştır. Bu vakte kadar ortaya koymuş olduğu güven ve barış politikası sayesinde tanıtımı Osmanlı Döneminde başlayan Cumhuriyet Türkiye'sinde devam eden topraklarımız turistler için artık bir cazibe merkezi olmaya başlamıştır. 1931 senesinde kurulan "Tür-

kiye Turing ve Otomobil Kurumu" TTKO ülkemizin turizm ve tanıtım faaliyetlerinde birçok ilke imza atmış, bizleri uluslararası mecralarda başarı ile temsil etmiştir. 2003 yılından bu yana tanıtım, reklam ve bilgilendirme görevlerine ise Kültür ve Turizm Bakanlığı devam etmektedir. Turizm hizmet sektörü ile iç içe geçmiş bir alandır ve bünyesinde çok fazla alt sektör bulundurmaktadır. Turizm sektöründe her kademedeki çalışanın olması, uzmanlık ve eğitim istemeyen emek yoğun işlerin çokluğu sebebiyle çok fazla insana istihdam sağlamaktadır (Bayram 2019).

Günümüzdeki oranlara bakıldığında Türkiye’de istihdamın yüzde 56,5’i hizmet sektöründe çalışmakta olduğu görülmektedir (TUIK 2022). Turizm sektörü bünyesinde barındırdığı alt hizmet işletmeleri sayesinde her kesimden insana gelir kapısı olmaktadır. Bu süreçte hizmet sektörü kadınların günlük rutin işleri ile bağdaştırıldığından kadınlar da kendilerine biçilen şekillerde turizm sektörüne katkıda bulunarak hem ekonomik hem sosyal anlamda toplumda kendilerine bir yer bulmaya çalışmışlardır (Balcı ve Aslan 2022). Kadın turizmde daha çok el emeği gerektiren işlerde çalışmış (Akoğlan 1996) ve toplumun getirdiği baskılarla mücadele ederek Cumhuriyet Dönemi’nden günümüze kadar gelmiştir. İş hayatındaki düzenlemeler, dünya koşulları, değişen iş gücü piyasaları kadının da ekonomiye katkıda bulunmasına olanak vermiştir. Yapılan incelemelere göre bu kadar ulusal ve uluslararası gelişmelere rağmen kadın halen kariyerinde çok ciddi engeller ile karşılaşmaktadır. Bu çalışmada Cumhuriyetin ilanından günümüze turizmde kadınların karşılaştığı kariyer engelleri incelenerek bir çıkarım yapılmaya çalışılmıştır. Bu çalışma tarihsel bir araştırma amacına da hizmet edeceğinden nitel araştırma yöntemlerinden doküman inceleme yoluyla yapılması planlanmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kadınların dünyada ve Türkiye’de çalışma hayatındaki katkıları hem ekonomik hem de toplumun gelişimi açısından önem taşımaktadır. Bu önem ülkelerin ekonominin her alanında olduğu gibi hizmet sektöründe de kendini göstermektedir. Yapılan alanyazın araştırmasında önce Cumhuriyet döneminden günümüze turizm ve tanıtım faaliyetleri ele alınmış, turizmde kadının yerine değinilmiş ve son olarak da kadınların çokça karşılaştığı kariyer engelleri üç ana başlık altında incelenmiştir.

Cumhuriyet Döneminde Turizm ve Tanıtım Faaliyetleri

Türk Turizm tarihinde tanıtma ve insanları topraklarımıza çekmek amacıyla çeşitli faaliyetlerin yapılacağı ilk kuruluş 6 Kasım 1923 yılında kurulan “Türk Seyyahin Cemiyeti”dir. Bu kuru-

luş hükümet tarafından 5 Aralık 1923 tarihinde onaylanmış ve faaliyetlerine başlamıştır. Bu kurumun ana amacı “*Büyük seyahâtlar tertibi ile kıymetli İstanbulumuzu ve Bursa gibi mühim şehirlerimizi ve buralardaki âsâr-ı eslâfî ve Türklük fezâilini ecânibe ve müteakabilen memâlik-i mütemeddine-i saireyi Türk vatandaşlarımıza hakayık ve an’anatiyle tanıtmak*”tır (Evcin 2014, ss:38). Bu kuruluşun faaliyetleri Cumhuriyetin ilk yıllarında ülkeye gelen ziyaretçi sayılarını arttırmıştır. İlerleyen yıllarda turizm ve tanıtım görevlerini daha kesin çizgilerle yazılmış olan “Turing Klübü” kurulmuştur. 1926’da henüz Cumhuriyetin erken yıllarında kurulan “Turing Kulübü” ile turizm ve tanıtım adına devlet desteği ile resmi uygulamalar başlatılmıştır. Günümüze kadar gelen ve 1931 yılında ismi “Türkiye Turing ve Otomobil Kurumu” Türkiye’de turizm, kültür-sanat, tanıtım ve otomobil açısından ilklere imza atmış bir kuruluştur. TTKO Türkiye’nin ilk tanıtım afişlerini, ilk şehir rehberlerini, ilk müze ilanlarını, turizm anlamında yazılmış ilk incelemelerini yapmış, bununla da kalmayıp ilk kongre ve konferansları düzenlemiştir (Türkiye Turing ve Otomobil Kurumu 2022). Türkiye’yi uluslararası alanda temsil etmiş, adeta devletin resmi bir kolu gibi çalışmalarına devam etmiştir. İlgili veriler incelendiğinde bu kurumların Cumhuriyetimizin kuruluş aşamasında ve sonrasında 1923-1938 yılları arasında ülkeye gelen ziyaretçi sayısı 5000’den 85000’e çıkması kurumların Türk turizmine ne kadar faydalı olduğunun kanıtıdır (Evcin 2014).

24.01.1989 yılında iki ayrı bakanlık olarak kurulan Kültür ve Turizm Bakanlığı, 29.04.2003 yılında tekrar birleştirilmiştir (T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı 2019). Son olarak Kültür ve Turizm Bakanlığı 10.07.2018 tarih ve Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile 2018 yılında tekrar düzenlenerek günümüzdeki varlığını devam ettirmektedir (T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı 2023).

Cumhuriyet Döneminden Bugüne Turizm Sektöründe Kadının Yeri

Cumhuriyetin ilanından (1923) bugünkü Türkiye’ye bakıldığında turizm sektörünün aynı zamanda bu alandaki istihdam oranlarının da hızla arttığını söylemek mümkündür. 1975 yılın-

da toplam iş gücünün 22'si hizmet sektöründe çalışırken (Demirkol, Fidan ve Pelit 2004), 1990 yılında yüzde 33, 2022 yılı itibariyle toplam iş gücünün yüzde 56,5'si hizmet sektöründe istihdam edilmiştir (TUIK 2022). 1980 ve 1990 sonrası Türkiye'de hizmet sektörünün hızla geliştiği 2013 yılında ise 1,3 milyon kişinin hizmet sektöründe istihdam edildiği verilerine ulaşılmıştır (Bayram 2019).

2022 yılında yine TUIK verileri incelendiğinde Türkiye'de nüfusun yüzde 50,1'ini erkekler, yüzde 49'unu ise kadınlar oluşturmaktadır. Ancak istihdam rakamlarına bakıldığında kadınların yüzde 28 erkeklerin ise yüzde 62,8 oranı temsil edildiği dikkat çekmektedir (TUIK 2022). Gelişmiş ülkelerin oranları incelendiğinde ise kadın istihdam oranı yüzde 69,3'tür (ILO 2018). Bu verilerden de anlaşılacağı üzere kadın nüfusunun ancak yarısı istihdama katılmaya imkan bulabilmiştir. Turizm sektörü özelinde incelendiğinde ise Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü'nün (UNWTO 2019) verilerine göre kadın çalışan yüzde 54, tüm sektörler ile kıyaslandığında yüzde 39'dur. Türkiye'deki otel ve restoranlarda çalışan kadınların oranı ise yüzde 14'tür (Balcı ve Aslan 2022). Bu veriler ışığında Avrupa kıtası incelendiğinde kadın istihdam oranında en düşük ülkelerden biri Türkiye'dir denebilir (UNWTO 2019).

Alanyazın incelendiğinde kadınların dünyada da Türkiye'de de çalışma hayatına daha aktif bir şekilde sanayii devriminden sonra katıldıkları görülmektedir. Emek yoğun ve hizmet tabanlı bir sektör olan turizmde yapılan işler kadının gündelik hayatında yapıyor olduğu temizlik, yemek yapmak, misafir karşılamak şeklinde bir uzantısı olarak görülmektedir (Akoğlan 1996; Çelik Uğuz ve Topbaş 2016; Ardıç Yetiş ve Çalışkan 2020). Bunun sonucunda kadınlara ev işlerine daha yakın olan işlerde çalışma fırsatı daha çok tanınmıştır (Çelik Uğuz vd. 2016). Bu da kadınların tam zamanlı, daha fazla eğitim isteyen, yüksek maaşlı ve üst düzey pozisyonlarda çalışmasının önüne geçmiştir (Tüzünkan 2019). Yöneticilik ve aktif operasyon isteyen illerde ise erkekler daha çok tercih edilmektedir. Kadınlar aslında turizm sektörü açısından olmazsa olmaz bir iş gücüdür.

Özellikle küçük kar oranıyla çalışan küçük ve orta ölçekli işletmelerde düşük maaşlara çalışmaları, erkeklerden daha az maaş almaları turizm sektörü için kadınları vazgeçilmez kılmıştır (Kaya 2017). Turizm ile ilgili broşürler incelendiğinde kullanılan imgelerin daha çok kadın ile alakalı olduğu görülmektedir. Erkekler daha hareketli ve aktif gösterilirken kadınlar daha aileleriyle ilgili gösterilmektedir (Arslan ve Şimşek 2018). Buna ek olarak kadınlar erkeklere turistlerin ihtiyaçlarını göre daha kibar ve duygusal karşılayabildikleri ve mevsimlik çalışma (Bayram 2019), yarı zamanlı çalışma gibi kolaylıkların yanı sıra niteliği ve eğitimi daha az aranan bir sektör olduğu için de önemlidir (Cave ve Kilic 2010).

Kadınların turizm sektöründe iş bulması kolay olmasına rağmen hem bireysel hem örgütsel hem de toplum baskısı gibi farklı taraflardan engellerle karşılaşmaktadırlar. Alanyazın incelendiğinde turizm sektöründe kadınların en çok cinsiyet ayrımcılığı, mobbing, cinsel taciz, eğitim eksikliği, ataerkil toplum yapısındaki toplum baskısı, vardiyalı çalışma sistemi, düşük ücret (Kaya 2017), annelik ve aile yaşamında tek başına aldığı fazlaca sorumluluklar (Pelit, Güçer ve Demirdağ 2016) gibi birbirinden benzersiz sorunla karşılaştığı görülmektedir (Ertaş 2018). Bu sorunlar kadınların pozisyonları yükseldikçe daha da artmaktadır. Örneğin, dünyada turizm bakanlarının yüzde 23'ü, Türkiye'de ise büyükelçilerin yüzde 27,2'si milletvekillerinin yüzde 17'si ve yöneticilerin yüzde 20,7'si kadındır (TUIK 2022). Cumhuriyet döneminin ilk kadın rektörü (1971) ve bakanı (Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanı) Prof. Dr. Türkan Akyol'dur (Çerezci 2018). Cumhuriyetin ilanından bu yana sadece bir Başbakan Tansu Çiller, iki turizm ve kültür bakanı görev almıştır. Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk kadın Turizm Bakanı Işıl Saygın'dır ve 1996 yılında göreve gelmiş yaklaşık üç ay bakanlık yapmıştır. 2002-2003 yılları arasında Gürdal Akşit ise ikinci kadın turizm bakanıdır ve yaklaşık bir yıl kadar görevde kalmıştır.

YÖNTEM

Bu çalışmada Cumhuriyetin ilanından günümüze kadar kadınların turizm sektöründe karşıla-

tığı kariyer engellerini nitel araştırma yöntemlerinden doküman inceleme kullanılarak ortaya konmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Cumhuriyetin ilanından günümüze kadar geçen sürede Turizm Sektöründe Kadının karşılaştığı kariyer engellerini nitel bir veri analizi şekli olan doküman inceleme yöntemi ile analiz etmektir. Dünya nüfusunda olduğu üzere Türkiye’de de veriler analiz edildiğinde kadının istihdam oranının düşük olduğu görülmektedir. Kadın çalışma hayatında bazen kendisinin yarattığı bireysel faktörlerden; çoklu rol üstlenme gibi örgütlerin uyguladığı politikalarından; cam tavan, kariyer platosu, mobbing, mentor eksikliği ve taciz gibi bazen de toplumun yaratmış olduğu dayatmalardan ve basmakalıp düşüncelerden; toplumsal baskı, cinsiyet ayrımcılığı ve eşitsizliğinden ötürü kendilerine yer bulamamaktadır. Bulduğunda ise çoğu zaman kendi başına aşamayacağı engelle karşılaşmaktadır. Kadınların karşılaştıkları tüm bu engeller turizm sektöründe kadın istihdamını düşürmekte, onları iş bırakma (Pelit vd. 2016) ya da sektör değiştirmeye kadar (Demirkol vd. 2004) itmektedir. Alanyazın incelendiğinde (Akoğlan 1996) emek yoğun olan turizm sektörü kadının evde yaptığı işlere daha yakın görülmesine rağmen kadınların yaşadıkları zorluklar sebebiyle bu sektörde de çalışma oranını düşürmektedir. Buradan hareketle bu çalışmada turizm sektöründe kadınların karşılaştığı engeller tanımlanmış, Cumhuriyetin ilan edilmesinden günümüze hangi zorluklarla karşılaştıkları araştırılmaya çalışılmıştır. Çalışma, kadınların turizm sektöründe karşılaştığı temel sorunların tespit edilmesi, özel ve kamu kuruluşlarında kadın istihdamına yönelik bir farkındalık yaratılması bakımından önemlidir.

Veri Toplama

Bilimsel araştırmalarda nicel yöntem ile “verilerin sayılarla ifade edilebildiği”; nitel ile gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi sayısal olmayan verilerin toplandığı dikkat çekmektedir. 21. Yüzyıla kadar daha çok sayısal analizlerin yapıldığı nicel veriler alanyazında kullanılırken günü-

müde olaylar, olgular ve durumları yorumlayıcı nitel araştırma yöntemleri da çok fazla kullanılmaya başlanmıştır (Kıral 2020). Nitel araştırma içerisinde bulunulan tüm durumların, insanların davranış ve tecrübelerini tüm yönleriyle detaylı bir şekilde anlamaya çalıştığı bir araştırma yaklaşımıdır. Nitel araştırmalarda detayı ortaya çıkarabilmek amacıyla “nasıl ve neden” soruları sorulmaktadır (Denzin ve Lincoln 1998).

Bu çalışmada Cumhuriyetin İlanından Günümüze Turizm Sektöründe Kadınların karşılaştığı kariyer engelleri doküman analizi ile incelenmektedir. Doküman analizi yapılan çalışma ile ilgili hem fiziki olarak basılan hem de elektronik (bilgisayar tabanlı ve internet erişimli) olarak yayınlanan tüm belgeleri inceleyen ve bu belgelerden bir anlam çıkarma, yorumlama ile değerlendirilen sistematik bir yöntemdir (Corbin ve Strauss 2008). Araştırmacılar için doküman analizi detaylı veri toplayabildiğinden çok önemlidir (Hoepfl 1997). Burada, araştırmacı konu ile ilgili var olan dokümanları ve belgeleri incelenmektedir. Bu belgeler; tüm metin, kayıtlar, toplantı tutanakları, tutulmuş notlar, gazeteler, günlükler, dergiler, yerel yönetimlerin kayıtları, not defterleri ve rapor gibi yazılı dokümanlara ek olarak tüm, resim, reklam, broşür, TV ve radyo kayıtları, fotoğraf albümleri de olabilmektedir. Doküman analizi tüm bu toplanan dokümanların sistematik olarak analiz edilmesine ve ana konular, kategoriler ve vaka çalışmaları halinde ayırıştırarak elde edilen verileri alt başlıklar halinde özetlemede önem arz etmektedir (Labuschagne 2003).

DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada doküman incelemesi olarak Tablo 1.’de görüldüğü üzere Metin Kozak ve Nazmi Kozak tarafından editörlüğü yapılan Türk Turizmi’ne Kanat Gerenler 5. Cilt Kadın Turizmciler kitabından 52 görüşmeden kariyer engellerinin anlatıldığı 16 tanesi analiz edilmiştir. Kadın Cilt 5. Turizmciler Türk turizminin ilklerini hayata geçiren önemli kadın turizmcilerin hayatlarını onların ağzından anlatan çok önemli bir kaynaktır. Dolayısı ile burada Cumhuriyet’ten günümüze Türk turizmine önemli katkıları olmuş

Tablo 1. Cumhuriyet'in İlanından Günümüze Kadar Kadınların Karşılaştığı Kariyer Engellerini Açıklayabilmek Adına Yararlanılan Kaynaklar

Kaynak	Konusu
<i>Türk Turizmine Kanat Gerenler 5. Cilt Kadın Turizmciler (2020)</i> , Metin Kozak ve Nazmi Kozak ed. 52 görüşmeden/16 Tanesi Analiz edilmiştir	Kevser Çınar; Aysun Yalçınkaya, Kendini Mesleğe Adanmış bir turizmci Duygu Babat; Ayşe Seviner, Turizmin Gülüyüzü Sonay Kaygalak Çelebi; Aytaç Tunçdemir, Van Turizmine Dokunan Kadın eli Yeliz Güler; Esmâ Sema Ece, Antalya Turizmine Değen Kadın Eli Meryem Akoğlan Kozak; Gülay Nalçacı, TURBAN Otellerinin Unutulmaz Housekeeperı Nisa Ekşili, Hediye Çete, Sıfırdan Zirveye Soner Söyler, Hülya Aslantaş, Azimle Çalışarak Elde Edilen Bir Başarı Öyküsü Duygu Babat; İnci Pirinçcioğlu, Türk Turizminin İncisi Seher Gülenç & Meryem Akoğlan Kozak; Müberra Eresin, "Eresin" Markasının Başarılı Kadın Yöneticisi Merve Öksüz; Münciye Çavuşoğlu, Hayatını Turizme Adanmış Bir İş İnsanı Arzu Toker, Müzeyyen Acır, Turizme Adanmış Bir Ömür Tuğba Şen Küpeli; Nilten Yurdakul Özel, Kurucu, Yönetici, ve Çok Yönlü Bir Kişilik Tülay Güney; Pelin Ulusoy, Basamakları Tek Tek Çıkılan Bir Kariyer Sevinç Göktepe; Sema Bakacak Kocakanat, Hayata Mutlulukla Bakan, Cesaretli bir Kadın Ayşe Selin Dülger; Songül Etili, Çalışkan, Cesur ve İşini Seven Bir Turizmci Sine Erdoğan Morçin; Şule Billur, Çok Yönlü Bir Başarı Öyküsü
Turizmde Kadın Olmak, Ahmet Vatan ed. 6 bölüm (2019)	Selda Uca, Turizm Endüstrilerinde Mobbing ve Kadın Seden Doğan & Yağmur Yiğit Seyahat; Seyahat Endüstrisinde Kadının Yeri ve Sorunları Şehnaz Demirkol & Sibel Oğuz; Konaklama Endüstrisinde Kadının Yeri ve Sorunları Ebru Günlü Küçükaltan; Turizm Endüstrilerinde Kadının Metalaştırılması Demet Tüzünkan; Turizmde Kadın İstihdamı Seda Şen Şahin; Turist Rehberliğinde Kadının Yeri ve Sorunları

kadınların nasıl engellerle karşılaştığını çok net görebilmekteyiz. Diğer bir kitap ise Ahmet Vatan editörlüğünde yazılmış olan Turizmde Kadın Olmak isimli eserdir. Bu kitapta kadınların karşılaştığı engelleri analiz eden altı bölüm çalışmaya dahil edilmiştir. Turizmde kadın olmak biraz daha günümüze vurgu yapmakta ancak yine de

geçmişte kadınların kariyer basamaklarını tırmanırken aşmakta zorlandıkları engelleri anlatmaktadır. Bunlara ek olarak Cumhuriyet'in kuruluşundan günümüze bir kariyer engellerini kıyas yapabilmek adına Meryem Akoğlan (1996), Cave ve Kılıç (2010), Çelik Uğuz ve Topbaş (2016), Pelit, Güçer ve Demirdağ (2016), Demirel ve Perçin

Tablo 1. Cumhuriyet'in İlanından Günümüze Kadar Kadınların Karşılaştığı Kariyer Engellerini Açıklayabilmek Adına Yararlanılan Kaynaklar (Devam)

Kaynak	Konusu
Akdağ ve Üçyıldız (2020)	Seyahat Acentası Çalışanlarının Cam Tavan Sendromu Algılamaları: Ege Bölgesi Seyahat Acentalarında Bir Uygulama
Arslan ve Gültekin (2018)	Kadın Turist Rehberlerinin Yaşadıkları Mesleki Sorunlar: Aydın Turist Rehberleri Örneği
Cave ve Kılıç (2010)	The gendered effects of statecraft on women in tourism: Economic sanctions, women's disempowerment and sustainability?/ Devlet yönetiminin turizmde kadınlar üzerindeki cinsiyetçi etkileri: Ekonomik yaptırımlar, kadınların güçsüzleştirilmesi ve sürdürülebilirlik?
Balcı ve Aslan (2022)	Turizmde Çalışan Kadın Sorunları: Antalya'da 5 Yıldızlı Otellerin Yiyecek-İçecek Departmanlarında Çalışan Kadınlar
Çelik Uğuz ve Topbaş (2016)	Turizmde Kadın İstihdamı ve Ücret Ayrımcılığı: Karşılaştırmalı Bir Analiz
Pelit, Güçer ve Demirdag (2016)	Kadın İş görenlerin Karşılaştığı Sorunların İş Bırakma Eğilimlerine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma
Demirel ve Perçin (2018)	Otel İşletmelerindeki Kadın Yöneticilerin Kariyer Engellerinin Kariyer Geliştirme Stratejileri Üzerine Etkisi
Meryem Akoğlan (1996)	Konaklama Endüstrisinde Kadının Konumu

(2018), Arslan ve Gültekin (2018), Akdağ ve Üçyıldız (2020) ve Balcı ve Aslan (2022) makaleleri incelenmiştir.

Kadınların Kariyer Hayatlarında Karşılaştıkları Engeller

Alanyazın incelendiğinde birçok yazarın kariyer ile ilgili tanım yaptığı görülmektedir. Kariyer engelli kısaca, kişinin iş hayatında hedeflerine ulaşmada karşılaştığı zorluklar, kariyer gelişimine engel olabilecek durumlar olarak tanımlanabilir. Kariyerde karşılaşılan engeller kişinin kendinden kaynaklanabileceği gibi örgütün kendi kültüründen de kaynaklanabilmektedir. Bütün bu engeller kişinin çalışma hayatında elde etmek istediği başarı, terfi, ücret ve statü gibi amaçlarına giden yolda karşılarına çıkmaktadır (Anafarta, Sarvan ve Yapıcı 2008). Çalışma hayatına etki eden çok fazla faktör bulunmaktadır. Ancak özellikle kadın çalışanlar hem bireysel, örgütsel faktörlerden hem de toplumsal baskı-basma kalıp düşünce-

lerle karşı karşıya kalmakta bu da kadın istihdamının azalmasına yol açmaktadır (Demirel vd. 2018).

Bireysel Faktörler

Alanyazın incelendiğinde kişinin karşılaştığı kariyer engelleri bireysel ve örgütsel engeller olarak ikiye ayrılmaktadır. Kariyer engellerinde bireysel faktörler kişinin kendi psikolojik, duygusal ve yaşam koşulları ile ilgili yaşadıkları olarak tanımlanabilir. Kişi kendi bireysel arzuları, başarıma duyguları, yetenekleri ve duyguları doğrultusunda çalışacağı işi seçmekte ve bu paralellikte iş yaşamında ilerlemektedir (Aytaç 2005). Bu özellikler kişiden kişiye değişebilmektedir, bazı insanlar daha dışa dönük ve girişken bir yapıya sahipken bazıları ise daha içe kapanık ve kalabalık ortamlardan hoşlanmayan karaktere sahip olabilmektedir. Girişken yapıdaki insanlar daha çok risk alabilen, liderlik vasıfları kuvvetli, saygınlık görmeyi ve yönetmeyi sever olarak

Tablo 2. Turizmde Kadınların Karşılaştığı Kariyer Engelleri

1. Bireysel faktörler	Figen Erkan: yöneticilik birçok şeyden feragat etmek demek (Yazıt 2020) Gülçin Güner- eşi vefatından sonra evlenmez ve çocuk sahibi olmaz, kendisini çalışmaya adar (Aydın Ünal 2020) Hacer Aydın- yıllarca hiç izin yapmadan çalışmış (Hazarhun 2020) Sema Bakacak Kocakanat- iyi bir aile yapısına sahip olmanız gerekmektedir (Göktepe 2020)
1.1. Çoklu rol üstlenme	Aysun Yalçınkaya- iyi bir eş, anne, toplumun beklentileri bitmiyor (Çınar 2020) Münciye Çavuşoğlu – evliliğim hep ikinci planda kaldı çocuklarımın büyüdüğünü göremedim (Öksüz 2020) Gülay Nalçacı- uzun çalışma saatleri, hafta sonu çalışmak- yorucu oluyor (Akoğlan Kozak 2020) İnci Pirinçcioğlu- Kızı “ben senin gibi olmayacağım, bu kadar çok çalışmayacağım” diye sitemde bulunur (Babat 2020) Nilsen Yurdakul Özel- özellikle belirli bir yaşın altında çocuğu varsa kadın ve anne diye işe alınmadığı zamanlar olmuş (Şen Küpeli 2020)
2. Örgütsel Faktörler	- Dönemsel-mevsimsel - Çalışma saatlerinin uzunluğu ve vardiyalı olması - Ücret düşüklüğü - Tatillerde iş başı - Çok iş yükü
2.1. Cam Tavan	Hülya Aslantaş- turizm şirketinin müdürlüğü verilir ancak çok genç ve tecrübesiz bulur kendini (Söyler 2020) Asuman Tarıman- verilen sözlerin tutulmaması (Aydın 2020) Aysun Yalçınkaya- patron böyle istiyor- kadın olduğu için yönetimi ikna edememek (Çınar 2020) Gülay Nalçacı- 1990 yıllarında başlayan kadınların artması ve yönetici olmasıyla çok sık görülmeye başlandı (Akoğlan Kozak 2020) Nilsen Yurdakul Özel- kadın olmasaydın seninle neler başarırız (Şen Küpeli 2020) Pelin Ulusoy- başkasının yaptığı işi kendileri yapmış gibi gösterilirdi (Güney 2020)
2.2. Kariyer Platosu	Müberra Eresin- hak ettiği halde terfi alamama (Gülenç ve Akoğlan Kozak 2020) Nilsen Yurdakul Özel- kadınlar yönetici vasıflarına uygun görülmedikleri için ilerletilmiyor (Şen Küpeli 2020) Şule Billur- çalıştığı otelde müdürlüğe kendisinde olan vasıfların hiç birine sahip olmayan biri seçilmiştir (Erdoğan Morçin 2020)

tanımlanırken içe kapanık ve dar çevrede yaşamayı seven insanlar ise güvenli, risksiz, belirli bir maaşı ve sigortası olan işlerle yetinebilmektedirler. Ancak kariyer engelleri her türlü birey için vardır ve içinde bulunduğu duruma göre değişiklik gösterebilmektedir (Bora ve Perçin 2022). Alanyazında doküman incelenmesinde bireysel olarak kadınların çok fazla çalıştıkları, azimli ve disiplinli oldukları, gerektiğinde kendilerinden

ödün verdikleri, yaptıkları işe çok büyük bir aşkla bağlı oldukları görülmektedir. Israrları, engeller karşısında yılmadan çalıştıkları takdirde bu başarılarla ulaştıkları görülmüştür. Nilsen Yurdakul Özel Hanım için çok sosyal olduğu, hareketli ve dışa dönük karakteri sayesinde sektöre hızla adapte olduğu belirtilmiştir (Şen Küpeli 2020). Münciye Çavuşoğlu ise çok isteyerek çalıştığını babasına bile henüz 18 yaşında karşı koyup Türk

Tablo 2. Turizmde Kadınların Karşılaştığı Kariyer Engelleri (Devam)

2.3. Mobbing	Hediye Çete- psikolojik baskı-satış müdürlüğü pozisyonuna getirilmesi (Ekşili 2020) Müzeyyen Acır- tehdit- (Toker 2020) Sezen K- toplantılara davet edilmemek-yok sayılmak Zeynep Hanım- hazırladığı projeyi müdürünün alması, itibarsızlaştırılma Tuğba S- psikolojik baskı, zorbalık ve taciz- çok iş verilmesi ya da hiç verilmemesi (Uca 2019) Şule Billur- silahla ofisinin basılması (Erdoğan Morçin 2020)
2.4. Mentor eksikliği	Gülay Nalçacı- çok kadın yönetici olmaması (Akoğlan Kozak 2020) Songül Etili- kadın yönetici yok denecek kadar azdı. (Dülger 2020) Antalya'daki koordinatör ya da yöneticilerin %90'ı erkek (Doğan ve Yiğit 2019)
2.5. Taciz	Nilsen Yurdakul Özel- kadınlar bekarlarsa ötekileştirilmekte (Şen Küpeli 2020) Erkekler seks ve turizm birlikte anıldığı için eşlerinin turizmci olmasını istememekte Erkekler iş hayatında kadından rahatlıkla faydalanacağını düşünmekte (Doğan vd. 2019)
3. Basmakalıp düşünceler- Toplumsal baskı	Aysun Yalçinkaya- toplumda turizmci olarak hafife alınmakta (Çınar 2020) Ayşe Seviner- kızını nasıl gönderirsin bu okula, kadın kısmı garson mu olur söylentileri (Babat, Ayşe Seviner 2020) Aytaç Tunçdemir: turizmde çalışacağını duyan çevresinden olumsuz yönde çok ciddi tepkiler alması (Kaygalak Çelebi 2020) Esmâ Sema Ece- kadınların muhafazakar giyinmesi beklenmekte (Güler 2020) Müberra Eresin- amcası kız çocuğunun otelde ne işi var gibi söylemler (Gülenç vd. 2020) Nilsen Yurdakul Özel- turizm okuyup garson mu olacaksın söylemleri (Şen Küpeli 2020)
3.3. Cinsiyet ayrımcılığı ve eşitsizliği	Katılımcı 8: turizmde vardiyalı çalışma saatleri dolayısıyla tercih erkekten yana kullanılıyor Katılımcı 3: ücret eşitsizliği motivasyon düşüklüğü sebebi Katılımcı 12: git evinde otur ne işin var bu saatte kız başına gibi cümleler (Elif Nur 2022) Aysun Yalçinkaya- kadın eşitlik için ekstra çaba ve performans göstermek zorunda (Çınar 2020) Gülçin Güner- müdürü kadın olduğu için mutfağın ortamını bozduğu söylenmiş (Aydın Ünal 2020) Güzide Kosifoğlu- ataerkil yapı kadını çocuk yapan, sofraya kuran evi çeviren kişi olarak tanınamakta (Karaca 2020) Müzeyyen Acır- kültür turizm bakanlığı – bu kadın mı sorunumuzu çözecek ya da Müzeyyen bey hitabı (Toker 2020) Nilsen Yurdakul Özel-çocuğum var ve yaşı küçük diye işe alınmamışlığı (Şen Küpeli 2020) Şule Billur- yükselmede erkek rakip varsa hep erkek seçilmiş(Erdoğan Morçin 2020) Yakın zamanda çocuk yapacak mısın sorusu -evlisin sen evinin kadını ol bu saatte burda ne işin var söylemleri (Doğan vd. 2019) Kadın rehber olduğumuz için ciddiye alınmadıkları ve kaptanlar tarafından küçük görüldükleri (Şen Şahin 2019)

hava Yolları bünyesinde çalışmaya başladığını, çalışma saatleri dolayısıyla kimi zaman evliliği ve çocuklarının ikinci planda kaldığını paylaşmıştır (Öksüz 2020).

Çoklu Rol Üstlenme

Alanyazın incelendiğinde bireysel kariyer faktörlerinden önümüze çokça çıkan engel özellikle kadınlarda çoklu rol üstlenmedir. Kariyer engelleri kadınlar açısından incelendiğinde erkeklere göre daha fazla ve zorlayıcı olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadın çalışanlar sadece iş hayatlarında zorlanmamakta aynı zamanda erkeklere göre kişisel hayatlarında da çok farklı faktörlerle mücadele etmektedirler. Çünkü kadının görevi sadece işini iyi icra etmek değildir. Toplumda kadın aynı zamanda anne, evlat, eş gibi birbirinden farklı rolleri bir arada yürütmeye çalışmaktadır. Türk toplumundaki kadının omzuna yüklenen sorumluluklar kendini ailesine adanmasını istemektedir (Aydın Tekeltürk ve Şahin Perçin 2008). Tüm bu sorumlulukları dolayısıyla çok fazla çaba sarf etmekte ve iş yaşamlarında dengeyi kurmakta zorlanabilmektedirler (Akdağ ve Üçyıldız 2020). Birey bu dengeyi sağlamaya çalışırken rol çatışmaları yaşayabilmekte, motivasyonu düşerken iş bırakma eğilimi de artmaktadır (Güzel ve Özgül 2014; Pelit vd. 2016). Mesai kavramı nedir bilmeyen, Türkiye'nin en iyi turizmcilerinden olan Aysun Yalçınkaya, "Türk toplumunun kadından beklentisinin hiç bitmediğini uzun mesai saatleri yüzünden kendi hayatımı hep ötelemek zorunda kaldım, bu kadar sorumluluğun yanında toplumun sizden beklentisi, çocukların ve ailenin beklentisi. Kısacası bu sektörde bayan olarak çalışmak tamamen seçim meselesi..." (Çınar 2020: 33). Gülay Nalçacı mesleğin çalışma saatleri, tatil olgusunun olmaması, bayram ve hafta sonlarında çalışmak zorunda olmak çocuklu ve evli kadınlar için çok zor olacağını anlatmıştır. Diğer bir kadın turizmci İnci Pirinçcioğlu- İzlanda-Münih- Amerika Brüksel gibi yerlerde iş gezilerine çıktığı bir gün yüz felci geçirir. Kızı ise ona kızar ve "ben senin gibi olmayacağım, bu kadar çok çalışmayacağım" diye sitemde bulunur. Hilton'da başlayan turizm sektöründeki kariyeri ilerleyen yıllarda VIP Turizm ile parlayacak onu

en başarılı kadın turizmciler arasına sokacaktır (Babat 2020).

Örgütsel Faktörler

Kariyer engellerinin en çok karşılaşıldığı ikinci faktör ise örgütlerin yaratmış ve sergilemekte oldukları alışkanlıklarından ya da kültüründen meydana gelmektedir. Örgüt kültürü zamanla işletmenin hedeflerine ulaşabilmek için çalışanlarının oluşturduğu yazılı olmayan kurallardır. Örgüt kültürü çalışanları bir arada tutar, kişinin kendisini işletmeye ait hissetmesinde yardımcı olur ve motive eder (Bora vd. 2022). Örgüt kültürü çalışanların aidiyetleri ve motivasyonunu olumlu yönde geliştirdiği ve daha çok çalıştıklarını göstermektedir (Ahmed, Khan, Memon ve Siddiqui 2014). Örgüt kültürü kişinin kariyer planlamasında, işine daha bağlı olmasında ve çalışanların örgütün amaçlarına ulaşma yolunda daha çok çaba sarf edeceğini ortaya koymuştur. Dolayısıyla çalışanların kariyerlerinin desteklenmesi, kariyer hedeflerinde giden yolda yardımcı ve anlayışlı olunması çalışanları örgüt bağlılığı bağlamında motive edecektir. Turizm sektörü yapısı gereği zor koşullara sahiptir. Bu yüzden çalışılan alt sektör otelcilik de olsa, ulaşım sektörü de olsa, seyahat ecenteciliği de olsa ya da yiyecek içecek işletmesi de olsa bu sektörde faaliyet gösteren tüm örgütler neredeyse 7/24 çalışmaktadır. Bununla birlikte bu hizmeti kesintisiz sağlayabilmek amacıyla vardiyalı ve uzun mesai saatleri, özellikle yaz aylarında dönemsel çalışma koşulları, ücretlerin düşük olması, tatiller de bile iş baskı gerektiren bir fitrata sahiptir. Bu da bir işletmenin örgüt kültürü ne kadar iyi olsa da kadınları kariyer hedeflerine ulaşma yönünde zorlamaktadır (Demirkol vd. 2004).

Cam Tavan

Cam tavan terimi 1970'li yıllarda Amerika'da kadınların yönetici pozisyonlarına yükselmeye sıkça karşılarına çıkan ya da inandıkları görünmez yapay engeller olarak kullanılmıştır (Arslan vd. 2018; Balcı vd. 2022). Cam tavan kadınlara karşı hem iş yerlerinde hem de sosyal hayatta kadınların karşılaşmakta olduğu eşitsizlikleri kapsamaktadır. Kadınların erkekler gibi yöneticilik

pozisyonuna yükselirken objektif olarak değerlendirilmediğini ve kadınların iş hayatlarında bu engelleri kanıksadığını anlatmaktadır. Kadınlar günümüzdeki bu kadar gelişime rağmen halen yarı zamanlı, düşük ücretli çalıştırılmakta genellikle çekicilik gerektiren resepsiyonist, garson, kat görevlisi ya da misafir ilişkileri olarak istihdam edilmekte ve orta ve üst seviyeye doğru çıktıkça sayıları azalmaktadır (Tekeltürk vd. 2008). “Kadının yeri evidir, kadın duygusaldır bu yüzden iş hayatında başarılı olamaz” gibi söylemlerin hala devam etmesi TUIK verilerine göre kadınların istihdam oranına bakıldığında yüzde 28, erkeklerde ise yüzde 62,8 olarak yansımadır (TUIK 2022). Türk Turizmine Kanat gerenler kadın turizmciler Nilsen Yurdakul Özel’in yöneticisinin söylediği “erkek olsan seninle neler başarır-dık” aslında cam tavan örneğini yansıtmaktadır. Buradan anlaşılıyor ki başarı sadece erkeğe layık gören bir anlayış hakimdir (Şen Küpeli 2020). Aysun Yalçınkaya ise çoğunlukla kadın olduğu için sözünün dinlenmediği, yönetime sözünü geçiremediğini kendini kuruma ispat etmek için hafta sonları bile çalıştığını anlatmaktadır (Çınar 2020). Gülay Nalçacı ise işe başladığı 1980’li yıllarda cam tavan etkisinin kadın yönetici azlığı sebebiyle çok hissetmediğini ancak “1990’lı yıllarda üst düzey kadın yönetici adayı olmaya başladı o zaman bu problemler daha çok ortaya çıktı” şeklinde aktarmıştır (Akoğlan Kozak 2020). Asuman Tarıman’a göre ise verilen sözlerin tutulmaması sektörde çok alışlageldik bir durumdur (Aydın 2020). Pelin Ulusoy’un sektörde çokça yaşadığı başkalarının yaptığı işlerin kendilerinin yapmış gibi göstermesi yine cam tavan sendromuna örnektir (Güney 2020). Kadınları başarısız ya da onları yeterli bulmamak veya kendilerini öyle hissetmelerini sağlamak 2023 yılında halen sıkça rastlamakta olduğumuz bir durumdur.

Kariyer Platosu

Kariyer platosu yani kariyer düzleşmesi kişinin çalıştığı yerde hak ettiği halde uzun süre veya kalıcı olarak terfi ettirilmemesi olarak tanımlanmaktadır. Bu süreç bazen uzun yıllar sürebilmekte sonucu ise yükseltilmek ya da kişinin kendini yükseltilmeyeceğine inandırarak işten

ayrılması ile sonuçlanabilmektedir. Alanyazın incelendiğinde kişinin genellikle kariyerinde durağan veya yükselme dönemlerinde karşılaştığı bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Demirel 2019) Kariyer platosu yaratan hem örgütsel hem de bireysel nedenler olabilmektedir. İşletmelerin büyümesinin yavaş olması, pozisyonlardaki yükselme fırsatlarının azlığı, emekli olması gereken yöneticilerin hala iş başında olması örgütsel nedenler olarak gösterilmektedir. Bireysel nedenler arasında ise kişinin işi ile ilgili bilgi yetersizliği, tükenmişlik algısı, iş ile ilgili mücadeleden çekinmeleri ve kendini geliştirmemesi sayılabilmektedir (Bora vd. 2022). Turizm sektöründe de kariyer platosu yaşayan kadın çalışanlar çokça vardır. TÜROB’un ilk kadın başkanı Müberra Eresin genel müdüre ön büroda çalışmak istediğini söyleyince ciddi bir dirençle karşılaşmıştır ve yıllarca çalışıp hak ettiği halde otelde terfi alamadığını anlatmıştır. Nilsen Yurdakul ise kadınların yönetici vasıflarına uygun görülmedikleri için ilerletilmediğini, alt pozisyonlarda daha rahat hareket ettiklerini açıklamaktadır (Şen Küpeli 2020). Şule Billur ise çalıştığı otelde genel müdürlüğü yabancı dil bilen ve turizm eğitimi olan biri olarak en çok kendisinin hak etmesine karşın bu vasıfların hiç birine sahip olmayan ama erkek olan aday genel müdürlüğe getirildiğini anlatmıştır (Erdoğan Morçin 2020).

Mobbing

İşletmelerde çalışanların en fazla maruz kaldığı kariyer engellerinden biri de mobbingdir. Alanyazın incelendiğinde mobbing ile ilgili çokça tanım bulunmaktadır. Mobbing, iş yerindeki bir veya birden fazla kişinin bir çalışana kasıtlı ve defaten (Bora ve Perçin 2022) üzerine fazla iş vererek ya da hiç vermeyerek, yalnız bırakarak, iftira atarak, tehdit ederek, alay edilerek (Balcı vd. 2022), taciz edilerek, psikolojik baskı ile çalışanın örgütte dışlanması ve ötekileştirilmesi (Uca 2019) şeklinde tanımlanabilir. Bu davranışlardaki temel gaye çalışana yalnız hissettirip psikolojik olarak yıpratarak tükenmişlik hissettirmek ve işi bırakmasını sağlamaktır. Mobbingin tam bir hedef kitlesi olmamakla birlikte mobbing yapılan kişi sadece bir çalışan da olabilir üst düzey yönetici de ola-

bilmektedir (Balcı vd. 2022). Bir davranışın mobbing sayılabilmesi için bu davranışların sıklığı ve süresi önem arz etmektedir. Mobbing süresi arttıkça çalışan üzerindeki etkisinin de artması kuvvetlidir (Uca 2019). Mobbinge maruz kalan çalışanın örgütsel bağlılığı düşer, kişinin bireysel ve örgütsel farkındalığı azalır, performansı negatif şekilde etkilenir, örgütte ise işleyişi bozar, takım ruhunu etkiler, çalışan devir hızını artırır, müşterileri memnuniyetini azaltır ve işletmenin sahip olduğu marka imajını da tehlikeye atabilmektedir (Altıntaş 2014; Bora vd. 2022). Çalışan eğer mobbing yüzünden işinden olduysa geliri kesilir, tükenmişlik hissi ile depresyona girebilir, toplum önünde imajı zarar görecektir ve belki sağlık ve ruhsal sağlık problemleri ortaya çıkacaktır (Tınaz 2006). Turizm sektöründe kadınların kariyer engellerinde çokça karşımıza çıkan mobbing örnekleri şu şekilde yer almaktadır; Müzeyyen Acır Turizm bakanlığında çalıştığı sürede düzgün ve güvenilir iş yapıyor olması diğer çalışanlar tarafından tehlikeli görülür ve epey eleştirilir hatta üstlerine defaten şikayet edilir bu da yetmez tehditler alır. Aynı dönemde çalıştığı ve Müzeyyen Acır'ın kadrosuna atanmayı isteyen potansiyel rakipler tarafından çok ciddi baskılara maruz kalır. Bununla birlikte Müzeyyen Hanım izin koşullarını yerine getirmeyen bir müteşebbisin iptal kararı kaldırılmadığı için ölümle bile tehdit edildiğini anlatır (Toker 2020). Uca (2019)'da mobbing ile ilgili yaptığı görüşmelerde Sezen K. Yeni gelen müdüründen toplantılara davet edilmemek ve olması gereken e-mail grubunun dışında bırakılmak gibi çeşitli mobbinge uğradığını anlatmaktadır. Üstelik işletmedeki kedileri kendisinin yakalaması söylenmesi üzerine bizzat kendi koşturmuştur. Tüm bu olan olaylar Sezen hanımın çok ciddi mobbinge maruz kaldığını gözler önüne sermektedir. Diğer bir örnek ise; Zeynep hanım yeni alınan genel müdürün kendisini rakip olarak gördüğü ve toplantılara alınmadığını aktarmaktadır. Hatta Zeynep hanımın uzun süre üzerinde çalıştığı projenin pek çoğu elinden alınmış deneyimsiz kişilere verilmiştir. 8 ay bu istismara dayanmış ancak sonunda istifa etmiştir. İstifa ettikten sonra bir süre psikolojik destek aldığını anlatıyor. Tuğba Hanım ise üç yıldır çalıştığı iş yerinde kendisiyle iletişimin kesildiğini

ya çok iş verilip ya da hiç verilmediğini, iş arkadaşları önünde defalarca küçük düşürüldüğünü anlatmaktadır. Tuğba Hanım mobbing yaşayan herkese yasal haklarını öğrenmelerini gerekirse delil toplamaları gerektiğini söylemiştir (Uca 2019).

Mentor Eksikliği

Dünden bugüne dünyadaki her şey gibi işletmeler de değişimden geçmektedir. Globalleşme ile iyice dinamikleşen işletmeler ellerindeki iyi yetişmiş iş görenleri memnun edip işletmede tutmaya çalışmaktadır. İş görenin örgüt bağlılığını arttırmada en önemli etkenlerden biri şüphesiz ki kariyer gelişimine yardımcı olmak ve ona yol açmaktır. İş görenin işletmede motivasyonunu arttırma ve kariyer gelişimine yardımcı olan stratejilerden biri mentorluktur (Kim, Im ve Hwang 2015). Mentorluk iş hayatında tecrübeli bir bireyin (mentor), deneyimsiz olan yeni çalışana (mentee) iş hayatında yaşadıklarını aktaran ve yol gösterme amacıyla kurulan ilişki olarak tanımlanmaktadır (Bora vd. 2022). Turizm sektöründe kadınlar kendi hem cinslerinin başarılarını görüp onları rol model alırlar. Ancak zaten kadın çalışanın az olduğu turizm sektöründe kadın yöneticinin olmaması onları işleyişi öğrenmede ve kariyer basamaklarını çıkarken zorluk yaşatacaktır. Sonuç olarak iş hayatlarında kariyer yolundaki örnek alacakları bir birey olmayacaktır (Akdağ vd. 2020). Gülay Nalçacı kariyer basamaklarını anlatırken kadın yöneticinin olmaması, işletme içerisindeki kadınları da teşvik etmemek açısından kötü bir durum olduğunu söylemektedir (Akoğlan Kozak 2020). Songül Etili ise "kadın yönetici o kadar az ki ancak çok mücadele ederseniz ve asla pes etmezseniz bu meslekte kazanırsınız" şeklinde açıklamaktadır (Dülger 2020). Doğan ve Yiğit'in yaptığı araştırmada ise katılımcı Türk turizminin başkenti olmaya aday Antalya'da bile kadın koordinatör ya da yöneticilerin yüzde 90 erkek diye vurgulamaktadır (Doğan vd. 2019).

Taciz

Çoğu işletmede karşımıza çıkan ve kadınların dillendirmekte çekindiği taciz davranışı kariyer engelleri arasında yer almaktadır. İş yerinde ta-

ciz; fiziksel, sözel, sözel olmayan veya görsel davranışlar bütünü olarak tanımlanabilmektedir. Taciz denince aklımıza hemen cinsel bir saldırı ya da tecavüz gelmemelidir. Tüm bu davranışların içerisinde kişinin onayı olmadan ya da istemediğini açıkça beyan etmesine rağmen rahatsız olduğu davranışları ısrarla sürdürmesi ve bireyin çalışmasına engel olabilecek cinsel içerikli her türlü davranış olarak da tanımlanmaktadır. Türkiye’de 2011-2017 yılları arasında çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanmış olan hazırlanan İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberine göre telefon hatlarına toplam 55 bin 46 kişi iş yerinde psikolojik tacize maruz kaldığını iletmiştir (Makina Mühendisleri Odası İzmir Şubesi 2021). Toplumda taciz edenin yanlış yaptığının bilinmesine rağmen kadınlar bu sorunlarını çok dile getirememektedirler. İşini kaybetme korkusu, yükseltme çıkarları ya da etrafa rezil olma duygusu içerisinde birçok insan bu durumu saklayıp ses çıkaramamaktadırlar (Balci vd. 2022). Pek çok sektörde olduğu gibi turizmde de kariyer engeli olarak taciz karşımıza çıkmaktadır. Kadını metalaştıran pek çok sektörün başında turizm gelmektedir. Hem coğrafi özellikler hem de ağırlama endüstrisinin fitratında olan ağırlama, misafirperverlik, güzellik ve hizmet etme anlayışı ile kadın özdeşleştirilmiş bu konuda reklam çalışmaları yapılmıştır. 36 yaşındaki ve 8 yıllık sektör deneyimi olan kadın turizmci sektörde tacize maruz kalıp kalmadığı sorulduğunda, “turizm sektöründe çalışan kadınlar ise özellikle tepe yöneticiler kadınlarla rahatça faydalanabileceklerini düşünüyorlar” şeklinde cevap verirken 28 yaşındaki diğer katılımcı ise iş ortamında karşı cinsin bizden beklentisi farklı olabiliyor, hatta bizleri rahatsız etme aşamasına kadar geliyor”. 36 yaşındaki katılımcı ise çoğu erkek eşlerinin turizmde çalışmasını istemiyor çünkü seks ve turizm birlikte anılıyorsa diye ekliyor (Doğan vd. 2019).

Basmakalıp Düşünceler-Toplumsal Baskı

Alanyazın incelendiğinde kadınların turizm sektöründe yaşadığı sorunların birçoğunun toplum baskısı veya ataerkil yapıdan kaynaklandığını söylemek mümkündür. Ataerkil toplumların çoğunda geçmişten günümüze değişmemekle bir-

likte kadının her türlü emeği ve hatta kadının bedeni bir kocanın ya da babanın sahiplendiği bir olgudur. Tüm ev işlerinden kadınların sorumlu olması, çocuk bakımının sadece kadına ait olması, kadının metalaştırılması, emeğinin üzerinde söz sahibi olunması ve iş hayatında kadın katılımının az olması yine toplumların ataerkil yapısından kaynaklanmaktadır (Günlü Küçükaltan 2019). Bu tip toplumlarda turizmde çekicilik olarak kadınların kullanılması tanıtımlarda ve reklamlarda görsel olarak kadının kullanılması ve kadınların turistlere hizmet eden onların duygusal ihtiyaçlarını karşılayan olarak görülmesi (Cave vd. 2010) insanları kadının turizmde çalışması fikrinden uzaklaştırmaktadır. Basmakalıp düşünceler ise toplumda bazı grupları kategorize etmeye veya sınıflamaya dayalı zihnimizde oluşan sınırları çizilmiş ve kemikleşmiş geleneksel ön yargılar olarak tanımlanabilmektedir (Anafarta vd. 2008; Akdağ vd. 2020). Toplumlardaki birtakım basma kalıp düşünceler kadınların üst düzey yönetici olabileceğinin karşısında durmaktadır. Özellikle erkek egemen sektörlerde yöneticilik ve başarı ancak bir erkeğin yapacağı bir şeydir gibi algılar kadınlar için önemli kariyer engeli oluşturmaktadır. Kadınlar daha duygusal ve sübjektif karar verdiklerinden liderlik, risk alma, üst düzey yöneticilik gibi pozisyonlar kadına yakıştırılmamaktadır. Yapılan doküman incelemesinde başarılı olan turizmci kadınların pek çoğunun ailesi, eşi ya da etrafıyla işi ile ilgili toplum baskısına maruz kaldığı görülmektedir. Ayşe Seviner tanıdıklarının “turizm okuyan ancak garson olur” basma kalıp düşüncesiyle babasına kızını turizm okuması için nasıl gönderirsin kadından garson mu olur gibi bir takım erkek egemen söylemlerde bulunmuştur (Babat 2020). Esmâ Sema Ece ise bu kadar çok turist çeken ülkede turizmde çalışan kadınların etek boyunun hala sorun olduğunu ve bununla ilgili çokça eleştiri aldıklarının aktarmaktadırlar (Güler 2020). Aytaç Tunçdemir’in ise turizmde çalışacağını duyan çevresi çok ciddi olumsuz söylemlerde bulunmuştur (Kaygalak Çelebi 2020). TÜRSAB ilk kadın başkanı olan Müberra Eresin ise eğitimini aldığı otelciliği yapmak istediğinde amcasının “kız çocuğunun otelde ne işi var” basmakalıp

düşüncesiyle karşılaşır (Gülenç vd. 2020; Kutlu, Aktaş Çimen ve Güdekli 2022).

Cinsiyet Eşitsizliği ve Ayrımcılık

Kadınların sadece kariyerde değil hayatın tüm alanında karşılaştığı engellerden biri de cinsiyet ayrımcılığıdır. Cumhuriyetin ilanından günümüze kadar teknolojik ve toplumsal farkındalığın gelişmiş olmasına rağmen kadınlar halen cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaktadırlar. Bir toplumda cinsiyet eşitsizliğinden bahsedilebilmesi için kadın ve erkeğin, kız ve erkek çocuklarının aynı hak ve özgürlüklere sahip olması gerekmektedir. Burada geçen eşitlik kavramı kadın ve erkeğin aynı olmasını değil ancak erkeğin yaşamın her yerinde sahip olduğu eğitim, çalışma, fırsat, ücret gibi hakların eşit şartlarda kadınlara da sağlanması anlamına gelmektedir (Kutlu vd. 2022). Toplumda ise toplum içerisindeki tüm kadın ve erkeklerin benzerlik ve farklılık ve toplum içerisinde üstlendikleri rollere istinaden aynı ve eşit haklara sahip olması olarak tanımlanmaktadır (Özdemir Akgül 2020:162). Yukarıda çoklu rol üstlenme başlığında da anlatıldığı üzere kadınlar henüz çalışma yaşamına gelmeden cinsiyete dayalı rol dağılımları (annelik, eş, çalışan) ya da eğitimdeki fırsat eşitsizlikleri, toplumdaki basmakalıp düşüncelerin hepsi ne kadar zor engellerle karşı karşıya olduklarının göstergeleridir (Dalkıranoğlu ve Çetinel 2008; Balcı vd. 2022). Toplumda erkek çalışmak, eve para getirmek ve ev geçindirmek rolü biçilmiş kadına ise çocuk bakmak, ev işi yapmak gibi görevler verilmiştir. Alanyazın incelendiğinde birçok toplumda erkek daha sert ve dayanıklı işlerde çalışmalıyken kadınlar daha ikinci sırada veya kenarda kalmaktadır (Elif Nur 2022).

Çalışma hayatında işler kadın ve erkek işi olarak ayrıldığı andan itibaren ayrımcılık ve eşitsizlik başlamaktadır. Hatta işletmede personel çıkarılacak bile olsa yöneticiler tercihlerini kadından yana kullanmaktadır. Çünkü erkek hele ki ailesi varsa evini geçindirmek ve masraflarını karşılamak durumundadır. Bununla birlikte kadının evli ve çocuklu olması işteki çalışma performansını negatif etkileyeceğini düşündüğünden kadını işletmede ya hiç tercih etmeme ya da işten

çıkarılacaklar arasında ilk tercih edilenlerdendir (Dalkıranoğlu vd. 2008). İşletmelerde ayrımcılık yatay ve dikey olarak iki şekilde ele alınmaktadır. Yatay ayrımcılıkta işler kadın ve erkek işleri diye ayrılmaktadır. Yatay ayrımcılıkta teknik, strateji ve bilgi gerektiren işleri erkekler üstlenirken iletişim bazlı, çok eğitim gerektirmeyen ve emek yoğun işler ise kadın mesleği olarak görülmektedir. Bunlara ek olarak dikey ayrımcılık ise iş yerinde vasıflı veya eğitimli kadınların yönetici olarak yükselememelerini anlatmaktadır. (Özkaplan 2019). İlgili alanyazın incelendiğinde Cumhuriyetin kuruluş döneminden bu yana birçok algı ve uygulamalar gelişse bile kadınların turizm sektöründe ayrımcılık, farklı düşünce kalıpları (Balcı ve Aslan 2022), düşük ücret uygulamaları (Cave vd. 2010), yönetici yeteneklerinin küçümsemesi ya da göz ardı edilmesi (Uğuz vd. 2016), kişinin istihdam edilirken aldığı eğitim ve bilgi doğrultusunda değil de tamamen kişisel özelliklere göre değerlendirilmesi (Koç ve Uşaklı 2022) gibi çalışmalar ayrımcılığın halen ne kadar yaygın olduğunu ortaya koymaktadır. Kabil (2022) yılında yaptığı çalışmada katılımcı 8; turizm sektöründeki vardiyalı ve uzun çalışma saatleri dolayısıyla kadınların çok dayanamayacağına inanılıyor derken Katılımcı 3; sektördeki ücret eşitsizliği motivasyon düşüklüğü sebebi oluyor demiştir. Yine aynı çalışmada Katılımcı 12; senin bu saatte burada kız başına ne işin var, git evinde otur gibi ayrıştırıcı cümleler çokça kullanılmaktadır. Türk Turizmüne Kanat Gerenler; Kadın Turizmciler kitabında Gülçin Güner, kadının mutfak ortamını bozduğu hatta müdürünün bir daha mutfaka inmemesi konusunda kendisini uyardığını anlatmıştır (Aydın Ünal 2020). Yine aynı kitapta yer alan Müzeyyen Acır Kültür Turizm Bakanlığı, Teşvik Dairesi Başkanlığında çalıştığı yıllarda insanların "bu kadın mı sorunumuzu çözecek" ve "Müzeyyen Bey" şeklinde sözler işittiğini çalıştığı makama kadın olarak yakışmadığı düşüncesini içeren bu sözleri anlatmaktadır (Toker 2020). Şule Billur'un görüşmesinde ise her türlü yükselmede rakibi hep erkekse onun tercih edildiğini anlatırken ayrımcılığın her zaman var olduğunu bizlere adeta kanıtlamaktadır (Erdoğan Morçin 2020). Turizmde Kadın Olmak kitabında ise "evli kadınsın sen burada ne işin var" ya da "yakın za-

manda çocuk yapacak mısın sorusu şeklinde konuşmalar (Doğan vd. 2019), aynı çalışmadan bir başka röportaj ise “kadın rehberlerin sırf kadınlar diye ciddiye alınmadıkları ve kaptanlar tarafından küçük görüldükleri” anlatılmaktadır (Şen Şahin 2019).

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada, Cumhuriyetin İlanından Günümüze Kadının Turizm Sektöründeki Yeri: Karşılaşılan Kariyer Engelleri nitel araştırma yöntemlerinden doküman inceleme yöntemi ile araştırılmış ve günümüzde halen bu engellerin devam ettiği sonucuna varılmıştır. Cumhuriyetin ilanından günümüze yapılan ve en kapsamlı çalışmalardan olan ve bünyesinde 52 başarılı kadının röportajını barındıran Türk Turizm Kanat Gerenler Kitabı; Kadın Turizmciler başta olmak üzere birçok çalışma incelenmiş olup bu çalışmalardan bir içerik analizi oluşturulmuştur. Yapılan içerik analizi alanyazın araştırması sonucunda kadınların kariyer hayatlarında en çok karşılaştığı kariyer engelleri olan bireysel faktörler; çoklu rol üstlenme, örgütsel faktörler; cam tavan, kariyer platosu, mobbing, mentor eksikliği, taciz ve basma-kalıp düşünceler-toplumsal baskı; cinsiyet ayrımcılığı ve eşitsizliği olarak ele alınmış ve bu başlıklar altında incelenmiştir. Turizm sektörünün emek yoğun bir yapısı olduğundan ve hizmet içerdiğinden aslında daha çok “kadını” ya da “kadın-yoğun” özelliği de barındırmaktadır (Tekeltürk vd. 2008). Gelişen ve değişen dünya ile birlikte 2023 yılında halen kadınlar turizm istihdamında hem örgütsel hem de toplumsal anlamda ciddi sıkıntılar yaşamaktadırlar. Turizm sektöründeki mesai saatlerinin uzunluğu, iş yükünün fazlalığı, yetkilendirmenin sınırlı olması, kariyer gelişimine verilmeyen değer, iş güvencesinin olmaması, çoğu zaman mevsimsel çalışılması (Demirkol vd. 2004), ücretlerin düşük olması, (Cave vd. 2010), çoklu roller üstlenilmek durumunda kalınması, çocuk doğurmalarından ötürü yetersiz hissettirilmesi (Demirkol vd. 2019), cinsiyet ayrımcılığı, özel günlerde bile çalışılması (Arslan vd. 2018) kadın istihdamı açısından zaten zor olan sektörü daha da karmaşık hale getirmektedir.

Turizm gibi oldukça dinamik ve çalışma şartlarının zor olduğu bu sektörde başarılı olan yönetici kadınların ortak noktaları çok çalışkan, disiplinli ve başarı için giden yolda yılmadan devam etmeleridir. Bunun dışında başarılı turizmci kadınlar aldıkları eğitim ve kariyer gelişimleri sayesinde toplum baskılarına, basma-kalıp düşüncelere ve gerekirse ailelerine başkaldıracak iradeye sahip güçlü birer bireylerdir. Turizmde kadın olmaları pek çoğuna kapı açmış, kat hizmetleri, mutfak gibi orta seviyede de olsa ayakları üzerinde durmalarını sağlamıştır. Turizm sektörünün her ne kadar kadına yönelik bir çalışma sahası olduğu söylene de yöneticilik tarafında pek çok engel barındırmaktadır. Özgüven, dışa dönüklük ve iletişim becerilerinin kuvvetli olması, problem yaratan değilde sorun çözen özellikte olmaları, çok çalışkan olmaları onları kariyer engellerini aşmalarını sağlamıştır. Kariyerleri için birçok şeyi feda eden bu güçlü kadınlar hiçbir yöneticiye ya da aile ferdine boyun eğmeden yeri geldiğinde çocuklarını ve ailelerini ikinci plana atmak pahasına çok çalışmışlardır. Turizm sektöründe başarılı olmuş ve kariyer engellerini aşmış kadınların diğer bir özelliği ise iş motivasyonunun içlerinden gelmesi ve işlerini gerçekten severek yapmış olmalarıdır.

Tüm bu yapılan doküman analizi sonucunda kadınlara eğitimde fırsat eşitliği sağlanması, kariyer gelişiminin desteklenmesi kadınların çalışma hayatına aktif katılabilmeleri için elzemdir. Turizm sektöründeki her çalışma kolunda yiyecek-içecek işletmelerinden, konaklama işletmelerine, ulaşım sektöründen turist rehberlerine kadar kadın çalışan sayısı artırılmalı eğitimlerine destek verilmelidir (Balci vd. 2022). İşletmelerdeki insan kaynakları departmanları bünyesindeki iş görenlerin yüksek lisans, doktora ya da dil eğitimi gibi eğitim taleplerini karşılamalı ve kadın-erkek çalışan arasındaki dengeyi gözetmelidir. Devlet cinsiyet ayrımcılığı ve eşitsizliği ile ilgili gerekli düzenlemeleri yapmalı (Uğuz vd. 2016) ancak işletmelerde denetim mekanizmasını hep zinde tutmalıdır. İşletmeler özellikle iş yerinde sözlü taciz ile ilgili etik ilkeler benimsemeli ve bu konuda daha hassas davranmalıdırlar. İşletmeler kadın ve erkek çalışana eşit şartlarda yükselme şansı vermeli, ödülleri çalışanları motive

etmeli ve iş rotasyonlarıyla farklı departmanlarda çalışma imkânı vermeli, tüm bunları yaparken liyakati esas almalıdırlar (Bora vd. 2022). Çalışanlara eşit ücret politikası uygulanmalı, verilen işler kadın-erkek diye ayrılmamalı ve asttan üste katılım sağlanan toplantılar yapılarak çalışanların sıkıntılarına çözüm bulmaya ya da anlamaya çalışmalıdırlar. Buna ek olarak işletmeler orta ve üst yöneticilik pozisyonlarına belirli bir sayıda kadın kotaşı getirebilirler. Günümüzde kadın yöneticiler yanlarına birer yönetici adayı alıp onları eğitebilir, mentorluk yapabilirler ya da işletmeler bünyelerinde yönetici yetiştirme programları hazırlayabilir yine burada seçilecek adaylarda liyakat esas alarak yetişmesini sağlayabilirler (Avcı 2021). Çocuklu kadın çalışanlara ücretli izin, kreş imkânı, sosyal ve kariyer hayatlarını geliştirmeye yönelik eğitimler sunulmalı, gelişimlerine katkıda bulunulmalıdır (Demirkol, Fidan ve Pelit 2004).

Araştırma doküman inceleme yoluyla Cumhuriyetin İlanından Günümüze Kadının Turizm Sektöründeki Yeri: Karşılaşılan Kariyer Engelleri'ni açıklamaya çalışmış ve bu zorlukların aşılabilmesi için birtakım öneriler sunmuştur. Doküman analizi ikincil verilerden oluşmaktadır ve kişilerin duygu ve davranışlarını gözlemlemediği için sınırlılıkları olan bir yöntemdir. Bu yöntemin sınırlılıkları arasında objektif olamama ve çok detaya girme gösterilebilmektedir (Kıral 2020). Bu yüzden farklı yöntemler kadınların turizm sektöründe karşılaştığı engelleri açıklamada daha net ortaya koyabilir. Bu çalışmada tüm turizm sektöründeki kadınların kariyer alanında yaşadığı zorluklar ele alınmıştır. Ancak turizm sektöründe birçok alt alan bulunmaktadır. Kadınların karşılaştıkları kariyer engellerini yiyecek içecek işletmelerinde, turist rehberliğinde, seyahat işletmeciliğinde ve konaklama işletmelerinde gibi alt sektörlerde ampirik şekilde araştırma yapmak sorunları daha derin analiz etmek açısından daha faydalı olabilir. Hem Türkiye'de hem de dünyada kadın istihdamını arttırmak adına daha çok çalışmak ve 1923-2023 yılları arasında halen konuştuğumuz bu engelleri ortadan kaldırmak bizleri her platformda daha ileriye taşıyacaktır.

KAYNAKÇA

- Ahmed, S., Khan, M., Memon, Z. ve Siddiqui, F. (2014). Organizational Culture and its Impact on Employee Career Progression in Public Sector Organizations in Pakistan, *IBT Journal of Business Studies*, 10 (2): 56-70.
- Akdağ, G. ve Üçyıldız, U. H. (2020). Seyahat Acentası Çalışanlarının Cam Tavan Sendromu Algılamaları: Ege Bölgesi Seyahat Acentalarında Bir Uygulama, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3 (12): 2540-2654.
- Akoğlan Kozak, M. (2020). Gülay Nalçacı: TURBAN Otellerinin Unutulmaz Housekeeper'ı. İçinde M. Kozak ve N. Kozak (Editörler), *Türk Turizmine Kanat Gerenler 5: Kadın Turizmciler* (ss. 141-150). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Akoğlan, M. (1996). Konaklama Endüstrisinde Kadının Konumu, *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2 (7): 16-23.
- Altıntaş, V. (2014). Turizm İşletmelerinde Yıldırma (Mobbing). İçinde Ş. Tekeltürk, N. Perçin ve B. Güzel (Editörler), *Turizm İşletmelerinde Çalışan İlişkileri Yönetimi* (ss. 303-320). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Anafarta, N., Sarvan, F. ve Yapıcı, N. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 15 (8): 111-137.
- Ardıç Yetiş, Ş. ve Çalışkan, N. (2020). Turizm sektöründe kadın istihdamı: mevcut duruma ilişkin bir değerlendirme, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (18): 105-119.
- Arslan, A. ve Şimşek, G. (2018). Kadın Turist Rehberlerinin Yaşadıkları Mesleki Sorunlar: Aydın Turist Rehberleri Örneği, *Journal of Travel and Tourism Research*, 13 (1): 23-49.
- Avcı, C. (2021). Turizm İşletmelerinde Cinsiyet Ayrımcılığı: Kavramsal Bir Değerlendirme, *Turizm ve İşletme Bilimleri Dergisi*, 1(2): 1-14.
- Aydın Tekeltürk, Ş. ve Şahin Perçin, N. (2008). Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler, *Journal of Administrative Sciences*, 6 (2): 113-128.
- Aydın Ünal, D. (2020). Gülçin Güner: Yerelden Genele İlerlemeyi Amaçlayan Bir başarı Öyküsü. İçinde M. Kozak ve N. Kozak (Editörler), *Türk Turizmine Kanat Gerenler 5: Kadın Turizmciler* (ss. 151-158). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aydın, C. (2020). Asuman Tarıman: Kaleiçi'nden Uluslararası Bir Arenaya. İçinde M. Kozak ve N. Kozak (Editörler), *Türk Turizmine Kanat Gerenler 5: Kadın Turizmciler* (ss. 15-23). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında kariyer: Yönetimi, Planlanması, Gelişimi ve Sorunları*. Bursa: Ezgi Yayınevi.
- Babat, D. (2020). Ayşe Seviner: Turizmin Gülüyüzü. İçinde M. Kozak ve N. Kozak (Editörler), *Türk Turizmine Kanat Gerenler 5: Kadın Turizmciler* (ss. 43-48). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Babat, D. (2020). Türk Turizminin "İnci'si. İnci Piriñcioğlu. İçinde M. Kozak ve N. Kozak (Editörler), *Türk Turizmine Kanat Gerenler 5: Kadın Turizmciler* (ss. 215-223). Ankara: Detay Yayıncılık.

- Balcı, E. ve Aslan, E. B. (2022). Turizmde Çalışan Kadın Sorunları: Antalya'da 5 Yıldızlı Otellerin Yiyecek-İçecek Departmanlarında Çalışan Kadınlar, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 10 (3): 1674-1698.
- Bayram, A. T. (2019). Türk Turizm Alan Yazınında Kadınlar Üzerine Yapılan Çalışmaların Bibliyometrik Analizi, *Turizm ve Araştırma Dergisi*, 8 (2): 56-77.
- Bora, D. ve Perçin, N. P. (2022). Turizm ve Kariyer. İçinde V. Altıntaş ve Y. Yumuk (Editörler), *Turizm İşletmelerinde Kariyer Engelleri* (ss.17-46). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Cave, P. ve Kilic, S. (2010). The Role of Women in Tourism Employment With Special Reference to Antalya, *Turkey, Journal of Hospitality Marketing & Management*, 3(19): 280-292.
- Corbin, J. ve Strauss, A. (2008). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Thousand Oaks: Sage.
- Çelik Uğuz, S. ve Topbaş, F. (2016). Turizmde Kadın İstihdamı ve Ücret Ayrımcılığı: Karşılaştırmalı Bir Analiz, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 27V(1): 62-78.
- Çerezci, S. (2018). Türkiye Cumhuriyeti'nin İlk Kadın Bakanı Prof. Dr. Peyman Türkan Akyol'un Siyasi Hayatı, *BELGI Dergisi Prof. Dr. Halil İNALCIK Özel Sayısı*, 2 (16): 820 - 844.
- Çınar, K. (2020). Kendini Mesleğe Adanmış Bir Turizmci. İçinde M. Kozak ve N. Kozak (Editörler), *Türk Turizm Kanat Gerenler 5: Kadın Turizmci* (ss. 25-37). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Dalkıranoglu, T. ve Çetinel, F. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Eğilimlerinin Karşılaştırılması, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20 (1): 277-298.
- Demirel, Z. (2019). *Kariyer Planlaması, Yönetimi, Gelişimi ve Sorunları*. Bursa: Ekin Basım.
- Demirel, Z. H. ve Perçin, Ş. N. (2018). Otel İşletmelerindeki Kadın Yöneticilerin Kariyer Engellerinin Kariyer Geliştirme Stratejileri Üzerine Etkisi, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(7): 547-557.
- Demirkol, Ş. ve Oğuz, S. (2019). Konaklama Endüstrisinde Kadının Yeri ve Sorunları. İçinde; A. Vatan (Editör), *Turizmde Kadın Olmak* (ss. 121-140). İstanbul: Değişim Yayınları
- Demirkol, Ş., Fidan, F. ve Pelit, E. (2004). Turizm Sektöründeki Bayan İşgörenlerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(8): 71-88.
- Denzin, N. K. ve Lincoln, Y. S. (1998). *The Landscape of Qualitative Research: Theories and Issues*. Sage: Thousand Oaks.
- Doğan, S. ve Yiğit, Y. (2019). Seyahat Endüstrisinde Kadın Kadının Yeri ve Sorunları. İçinde; A. Vatan (Editör), *Turizmde Kadın Olmak* (ss. 161-176). İstanbul: Gelişim.
- Dülger, A. S. (2020). Songül Etili: Çalışkan, Cesur ve İşini Seven Bir Kadın Turizmci. İçinde; M. Kozak ve N. Kozak (Editörler), *Türk Turizm Kanat Gerenler 5: Kadın Turizmci* (ss. 463-470). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ekşili, N. (2020). Hediye Çete, Sıfırdan Zirveye. İçinde; M. Kozak ve N. Kozak (Editörler), *Türk Turizm Kanat Gerenler 5: Kadın Turizmci* (ss. 179-188). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Elif Nur, K. (2022). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliklerinin Kadınların Motivasyon ve Verimliliği Üzerindeki Rolü: Mutfak Departmanı Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Journal of New Tourism Trends (JOINNTT)*, 3(1): 70-85.
- Erdoğan Morçin, S. (2020). Şule Billur: Çok Yönlü Bir Başarı Öyküsü. İçinde M. Kozak ve N. Kozak (Editörler), *Türk Turizm Kanat Gerenler 5: Kadın Turizmci* (ss. 479-490). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ertaş, Ç. (2018). Otellerde Çalışan Erkeklerin Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumu: Erilliğin Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (3): 625-645.
- Evcin, E. (2014). Türkiye Cumhuriyeti'nin İlk Yıllarında Turizm ve Tanıtma Faaliyetleri, *Ankara Üniversitesi Türk İnkılâp Tarihi Enstitüsü Atatürk Yolu Dergisi*, 55 (1): 23-82.
- Göktepe, S. (2020). Sema Bakacak Kocakanat: Hayata Mutlulukla Bakan, Cesaretli Bir Kadın. İçinde; M. Kozak ve N. Kozak (Editörler), *Türk Turizm Kanat Gerenler 5: Kadın Turizmci* (ss. 429-440). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Gülenç, S. ve Akoğlan Kozak, M. (2020). Müberra Eresin: "Eresin" Markasının Başarılı Kadın Yöneticisi. İçinde; M. Kozak vs N. Kozak (Editörler), *Türk Turizm Kanat Gerenler 5 Kadın Turizmci* (ss. 247-257). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Güler, Y. (2020). Esmâ Sema Ece: Antalya Turizmde Değen Kadın Eli. İçinde M. Kozak vs N. Kozak (Editörler); *Türk Turizm Kanat Gerenler 5: Kadın Turizmci* (ss. 111-117). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Güney, T. (2020). Pelin Ulusoy: Basamakları Tek Tek Çıkılan Başarılı Bir Kariyer Öyküsü. İçinde; M. Kozak ve N. Kozak (Editörler), *Türk Turizm Kanat Gerenler 5: Kadın Turizmci* (ss. 389-395). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Günlü Küçükaltan, E. (2019). Turizm Endüstrilerinde Kadının Metalaş(tırıl)ması. İçinde A. Vatan (Editör), *Turizmde Kadın Olmak* (ss. 101-120). İstanbul: Değişim Yayınları.
- Güzel, B. ve Özgül, E. (2014). Turizm İşletmelerinde Çalışan İlişkileri Yönetimi. İçinde; Ş. Tekeltürk, N. Perçin ve B. Güzel (Editörler), *Turizm İşletmelerinde İş-Aile Yaşamı Çatışması* (ss. 405-422). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Hazarhun, E. (2020). Hacer Aydın: Fuarçılık Alanında Azimle Kazanılan Büyük Başarı. İçinde M. Kozak ve N. Kozak (Editörler), *Türk Turizm Kanat Gerenler 5 Kadın Turizmci* (ss. 167-174). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Hoepfl, M. C. (1997). Choosing Qualitative Research: A Primer for Technology Education Researchers, *Journal of Technology Education*, 9 (1): 47-63.
- ILO. (2018). International Labour Organizations. World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf, Erişim tarihi: 20 Mayıs 2023
- Karaca, E. (2020). Güzide Kosufoğlu: Türk Turizmde Otuz Yıllık Kadın Emeği. İçinde; M. Kozak ve N. Kozak (Editörler); *Türk Turizm Kanat Gerenler 5: Kadın Turizmci* (ss. 159-165). Ankara: Detay Yayıncılık.

- Kaya, Ş. (2017). Turizmde Kadın Emeği, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 9: 1-22.
- Kaygalak Çelebi, S. (2020). Aytaç Tunçdemir: Van Turizmine Dokunan Kadın Eli. İçinde M. Kozak ve N. Kozak (Editörler); *Türk Turizmine Kanat Gerenler 5: Kadın Turizmciler* (ss. 61-69). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kim, S., Im, J. ve Hwang, J. (2015). The Effects of Mentoring on Role Stress, Job Attitude, and Turnover Intention in the Hotel Industry, *International Journal of Hospitality Management*, (48): 68-82.
- Kıral, B. (2020). Nitel Bir Veri Analizi Yöntemi Olarak Doküman Analizi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (1): 170-189.
- Koç, B. ve Uşaklı, A. (2022). Kadın Çalışanların Turizm Sektöründen Ayrılma Nedenleri: Keşifsel Bir Araştırma, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 10 (1): 589-609.
- Kozak, M. ve Kozak, N. (2020). *Türk Turizmine Kanat Gerenler Cilt V: Kadın Turizmciler*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kutlu, D., Aktaş Çimen, Z. ve Güdekli, D. (2022). Küresel Cinsiyet Eşitsizliğinin İstihdam, Eğitim ve GSYH Değişkenleri Açısından Değerlendirilmesi, *Journal of Yasar University*, 17(68): 857-877.
- Labuschagne, A. (2003). Qualitative research: Airy fairy or fundamental?, *The Qualitative Report*, 8(1): 100-103.
- Makina Mühendisleri Odası İzmir Şubesi. (2021). *İş Yerinde Mobbing İş Yerinde Taciz*. İzmir: Makina Mühendisleri Odası İzmir Şubesi.
- Öksüz, M. (2020). Hayatını Turizme Adamış Başarılı Bir İş İnsanı. İçinde; M. Kozak ve N. Kozak (Editörler); *Türk Turizmine Kanat Gerenler Cilt V: Kadın Turizmciler* (ss. 271-277). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Özdemir Akgül, S. (2020). Turizmde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadınların Güçlendirilmesi İle Mutluluk Endeksi Arasındaki İlişki, *Turizm ve Araştırma Dergisi*, 9 (2): 160-178.
- Pelit, E., Güçer, E. ve Demirdağ, Ş. A. (2016). Kadın İşgörenlerin Karşılaştığı Sorunların İş Bırakma Eğilimlerine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *Mehmet Akif Ersoy Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 8(15): 43-66.
- Söyler, S. (2020). Hülya Aslantaş: Azimle Çalışılarak Elde Edilen Bir Başarı Öyküsü. İçinde M. Kozak ve N. Kozak (Editörler); *Türk Turizmine Kanat Gerenler 5 Kadın Turizmciler* (ss. 202-213). Ankara: Detay.
- Şen Küpeli, T. (2020). Kurucu Yönetici ve Çok Yönlü Bir Kişilik. İçinde M. Kozak ve N. Kozak (Editörler); *Türk Turizmine Kanat Gerenler Cilt V: Kadın Turizmciler* (ss. 343-358). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Şen Şahin, S. (2019). Turist Rehberliğinde Kadının Yeri ve Sorunları. İçinde A. Vatan (Editör), *Turizmde Kadın Olmak* (ss. 177-190). İstanbul: Değişim Yayınları.
- T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı. (2019, 08 07). Teftiş Kurulu Başkanlığı. Teftiş Kurulu Başkanlığı, <https://teftis.ktb.gov.tr/yazdir?340F55042AC83F71F4425A3EB6A91AC7>, Erişim tarihi: 20 Mayıs 2023
- T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı. (2023). Kuruluş ve Görevler. T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, <https://www.ktb.gov.tr/TR-96130/kurulus-ve-gorevler.html>, Erişim tarihi: 10 Mayıs 2023
- Tınaz, B. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), *Çalışma ve Toplum*, 11 (4): 13-28.
- Toker, A. (2020). Müzeyyen Acır: Turizme Adanmış Bir Ömür. İçinde M. Kozak ve N. Kozak (Editörler); *Türk Turizmine Kanat Gerenler 5: Kadın Turizmciler* (ss. 271-277). Ankara: Detay Yayıncılık.
- TUIK. (2022, 03 23). İşgücü İstatistikleri. TUIK, İşgücü İstatistikleri, [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2022-49390#:~:text=yüzde C4yüzde B0stihdamyüzde C4yüzde B1nyüzde 20sektüyüzde C3yüzde B6rel-yüzde 20dayüzde C4yüzde 9Fyüzde C4yüzde B1lyüzde C4yüzde B1myüzde C4yüzde B1yüzde 2Cyüzde 20\(yüzde 25\)yüzde 2Cyüzde 202021,kiyüzde C5yüzde 9Fiyüzde 20hizmetyüzde 20sektüyüzde C3yüzde B6ryüzde C3yüzde BCndeyüzde 20istihdamyüzde 20](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2022-49390#:~:text=yüzde C4yüzde B0stihdamyüzde C4yüzde B1nyüzde 20sektüyüzde C3yüzde B6rel-yüzde 20dayüzde C4yüzde 9Fyüzde C4yüzde B1lyüzde C4yüzde B1myüzde C4yüzde B1yüzde 2Cyüzde 20(yüzde 25)yüzde 2Cyüzde 202021,kiyüzde C5yüzde 9Fiyüzde 20hizmetyüzde 20sektüyüzde C3yüzde B6ryüzde C3yüzde BCndeyüzde 20istihdamyüzde 20), Erişim tarihi: 15 Mayıs 2023
- Türkiye Turing ve Otomobil Kurumu. (2022). Turing'in Tarihçesi. Turing'in Tarihçesi, <https://www.turing.org.tr/turingin-tarihcesi/>, Erişim tarihi: 15 Mart 2023.
- Tüzünkan, D. (2019). Turizmde Kadın İstihdamı. İçinde A. Vatan (Editör), *Turizmde Kadın Olmak* (ss. 67-84). İstanbul: Değişim Yayınları.
- Uca, S. (2019). Turizm Endüstrilerinde Mobbing ve Kadın. İçinde A. Vatan (Editör), *Turizmde Kadın Olmak* (ss. 85-100). İstanbul: Değişim Yayınları.
- UNWTO. (2019). Global Report on Women in Tourism – Second Edition (Cilt 2). World Tourism Organization, <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284420384>, Erişim tarihi: 15 Mayıs 2023.
- Vatan, A. (2019). *Turizmde Kadın Olmak*. İstanbul: Değişim Yayınları.
- Yazıt, H. (2020). Figen Erkan: Rastlantı Sonucu Seçilen Turizm Mesleği. İçinde M. Kozak ve N. Kozak (Editörler); *Türk Turizmine Kanat Gerenler 5: Kadın Turizmciler* (ss. 119-123). Ankara: Detay Yayıncılık.

Cumhuriyetin İlanından Günümüze Kadının Turizm Sektöründeki Yeri: Karşılaşılan Kariyer Engelleri



Merve ÖKSÜZ

Başkent Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü'nden mezun oldu (2003-2009.) Sonrasında Washington DC'de, Global Business Strategies şirketinde İnsan Kaynakları Asistanı olarak çalıştı (2009-2010). Londra'da Brunel University'de, Uluslararası İşletme yüksek lisansını onur derecesi ile tamamladı (2010-2012). Türkiye'ye döndükten sonra İstanbul Bilgi Üniversitesi İngilizce İşletme (Pazarlama) doktorasına başladı ve mezun oldu (2019). Doktorasını yaparken Maltepe Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otel İşletmeciliği Bölümü'ne atandı (2017). Aynı üniversitede Güzel Sanatlar Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü'nde Doktor Öğretim Üyesi olarak çalıştı (2020). Şu anda mezun olduğu Başkent Üniversitesi Ticari Bilimler Fakültesi Turizm İşletmeciliği Bölümü'nde görevine devam etmektedir (2021-). Temel çalışma alanları; turizm pazarlaması, turizm işletmeciliği, sürdürülebilir turizm, eko-gastronomi ve tüketicilerin yiyecek (gıda) tercih ve tüketimidir.