

Konaklama endüstrisinde kadının konumu

DR. MERYEM AKOĞLAN

I. GİRİŞ

Kadınların çalışma yaşamındaki gelişmişliğinin en önemli göstergesi olarak sayısal artışlarının yanında, kadının tarım kesiminden endüstriyel işlere ve hizmet sektörüne geçişi gösterilmektedir.

Dünya standartlarında sektörlerin iktisadi faaliyet kollarına göre ayırımı; tarım, sanayi, ticaret ve hizmet biçiminde yapılmaktadır. Konaklama endüstrisi bu ayırımında, üretim özelliği nedeniyle hizmet sektörü içinde yer almaktadır. Bu ayırım sonucunda konaklama ile ilgili çalışma alanları hizmet sektörü içinde düşünülmektedir.

Hizmet sektörü içinde yer alandığı diğer iş alanlarında (hemşirelik, sekreterlik, öğretmenlik vb.) olduğu gibi, turizm sektöründe de yapılan işlerin önemli bir bölümü "kadınsı" olarak kabul edildiğinden (örneğin; yemek pişirme, karşılama, yatak yapımı, temizlik, servis yapmak vb.) çalışan işgücünün kadın olması tercih edilmektedir. Bu nedenle, endüstri emek-yoğun olduğu kadar kadın -yoğun iş alanı özelliği de göstermektedir (Contemporary Hospitality Management 1993, s. 23).

II. KONAKLAMA ENDÜSTRİSİNİN İSTİHDAM ÖZELLİKLERİ

Konaklama endüstrisi, istihdam edilen kişiler açısından diğer endüstrilerden farklı özellikler göstermektedir. Bu özellikler kadın işgücünün yoğunluğunun nedenlerini açıklar niteliktedir. Bu özellikler şöyle sıralanabilir:

a) Konaklama endüstrisi emek-yoğun bir özellik gösterir. Bu iş alanında üretilen ve sunulan işlerin büyük bir bölümü (yaklaşık % 58'i) insangücüne dayanır. Otomasyon sistemlerindeki gelişmelere rağmen, halen otellerde karşılama, yatak yapımı, telefonlara cevap verme, servis vb. hizmetler insangücü tarafından yapılmaktadır. Bu durum müşteri tatmini açı-

sından daha uzun yıllar süreceğe benzenmektedir. Çünkü, ağırlanan konuklar insanların kendilerine hizmet etmelerinden psikolojik olarak tatmin duymaktadırlar (Bdymmer 1985, s. 48).

Turizmin emek-yoğun olması bu sektörde çalışan kişilerin sayısal olarak fazla olmasını sağladığından, bu artış kadın çalışan sayısının da artmasına neden olmaktadır. Ancak, sektördeki işlerin kadınlar tarafından kolaylıkla yapılabilir nitelikte (kadınsı) olması da dikkate alınması gereken önemli bir faktördür (Purcell 1993, s. 27).

Dünya standartları, otellerin yıldız sayılarına göre yatak başına ortalama personel sayısının 0.50 ile 1.1 arasında değiştiğini göstermektedir (Qıck 1993, s. 105). Günümüzde, konaklama sektöründe yaklaşık 9 milyon kişi çalışmaktadır. Bu toplamın altı milyonunu kadın çalışanlar oluşturmaktadır (Wood 1993, s. 297).

Türkiye'de ise, 1962 yılında planlı döneme girilmesi ile gelişen turizm hareketleri özellikle 1980'li yıllarda gelişme göstermiştir. Günümüzde, Turizm Bakanlığı'ndan ve belediye belgeli tüm tesislerde mevsimlik ve sürekli çalışan sayısı yaklaşık bir milyonu bulmaktadır (TÜRSAB Dergi 1992, s. 38). Bu sayının % 20'sini ise kadınlar oluşturmaktadır (Ağaoğlu 1991, s. 67).

b) Konaklama endüstrisinde insangücüne olan ihtiyacı karşılayacak nitelikli eleman bulmak çok zordur. Bu durum, özellikle az gelişmiş ülkelerde büyük sorun olmaktadır. Bu nedenle, genellikle az eğitim almış kişiler özellikle fazla eğitim gerektirmeyen alt düzey işlerde rahatlıkla çalıştırılabilmektedir. Fazla nitelik gerektirmeyen işlerin bu sektörde % 28'nin üzerinde olduğu belirlenmiştir. Bu özelliğiyle turizm (mesleki alanda) az eğitim almış kadınlar için önemli bir çalışma alanı olmaktadır (Qıck 1993, s. 106).

ABSTRACT

POSITIONS WOMEN HOLD IN THE ACCOMMODATIONS INDUSTRY

Women in managerial and other positions in the accommodations industry are discussed in the article. The article looks at increasing numbers of women in managerial positions around the world as well as in Turkey. More specifically, women in hospitality management are examined in terms of professional barriers, management strategies, salaries, and professional specializations.

Meryem Akoğlan, Eskişehir Vocational Training School, Anadolu University, Yunus Emre Kampüsü, Eskişehir, Turkey.

Yard. Doç. Dr. Meryem Akoğlan: Lisans, Ege Üniversitesi Aydın Turizm İşletme ve Özetlik Yüksekokulu; yüksek lisans, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletme Programı (1991); doktora, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletme Programı (1996). Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu'nda öğretim üyesidir.

Turizm Bakanlığı ve ILO'nun 1989 yılında yaptığı işgücü araştırma sonuçları bu durumu ortaya koyar niteliktedir. Bu araştırmaya göre, Türkiye'de konaklama endüstrisinde çalışanların % 88'i, restoranlarda çalışanların % 89'u, seyahat acentalarında çalışanların % 83'ü herhangi bir mesleki eğitimden geçmemiştir. Türkiye'de 1989 yılındaki bu görüntü dünyadaki eğilimin çok gerisinde kalmanın da bir göstergesidir. Çünkü, bu araştırma ile Türkiye turizm sektöründe çalışanlarda sadece alt düzey değil her düzeyde eğitimsiz elemanın fazlalığı kaydedilmiştir (Aydos 1992, s. 176).

c) Konaklama endüstrisinde üretilen ve sunulan hizmetlerin yaklaşık % 49.8'i karşılama, yemek hazırlama ve sunma, yatak yapma, temizlik gibi kadınların günlük yaşantılarında yaptıkları ve toplumda "kadınınsı" işler olarak kabul gören işlerden oluşmaktadır. İşlerin çoğunlukla bu tür bir özellik göstermesi, kadınlar tarafından daha kolay yapılması kadın çalışanların bu sektörde tercih edilmesine neden olmaktadır (Fore 1989, s. 50).

d) Hizmet üretiminin birçok aşamasında müşteri ile personel aynı ortamları paylaşmaktadırlar. Restoran, resepsiyon ve kat hizmetleri bunlardan bazılarıdır. Bu tür çalışma alanlarında, kadınların beşeri ilişkilerde başarılı olmaları ve görsel açıdan çalışma alanını tamamlamaları nedeniyle istihdamda tercih edildikleri görülmektedir. Bu anlamda da turizm işletmeleri kadınlar için önemli bir çalışma alanı olmaktadır.

e) Konaklama endüstrisinde müşteriye açık sezonda günün yirmi dört saatinde, hafta sonları ve bayram tatillerinde hizmet sunulmaktadır. Vardiyalı çalışmalar, uzun vardiyalar, tatillerde çalışmalar kadınlar için uygun olan bu iş alanını özellikle, evli ve çocuklu kadınlar için zorlaştırmaktadır (Cristopherson 1991, s. 42).

f) Konaklama endüstrisinde talep önceden kesin bir biçimde tahmin edilemediğinden, politik, doğal afetler, krizlerle çok sıkı talep esnekliği göstermesi nedeniyle, ani işten çıkarmalar az işçi ile sezonu taşımalar çok sık rastlanan olaylardır. Bu nedenle, sektörde genellikle sürekli veya

mevsimlik olmak üzere iki tür personel istihdam edilmektedir (Wood 1992, s. 290). Sürekli personel kilit personel, sayısına göre sınırlı sayıdadır. Genellikle, işler mevsimlik özellik gösterdiğinde ve günün farklı saatlerine dağıldığından part-time istihdam bu iş alanında çok önemli bir yer tutmaktadır. Kadın çalışanlar için özellikle, yılın ve günün belli dönemlerinde çalışmak bir tür kolaylık ve boş zamanın değerlendirilmesi olarak görülmektedir. Bu uygulama aynı zamanda tatil yörelerindeki yerli halk için önemli bir gelir kaynağını da oluşturmaktadır. Son on yılda dünya konaklama endüstrisinde part-time çalışan kadın oranının % 19'dan % 40.6'ya yükselmesi, bu konunun endüstrideki önemini göstermektedir.

III. KONAKLAMA ENDÜSTRİSİNDE ÇALIŞAN KADINLAR

Günümüzde, başta gelişmiş ülkeler olmak üzere tüm dünyada hizmet sektörü diğer sektörlerle kıyasla hızlı bir gelişme içindedir. Bu hızlı gelişmenin başlıca örnekleri arasında ABD ve İngiltere sayılabilir. Zira, ABD'de milli gelirin % 70'i ve İngiltere'de ise % 35'i hizmet sektörü tarafından üretilmektedir. Hizmet sektörü kapsamındaki turizm sektörünün bir alt dalı olan konaklama endüstrisi ise, ülke ekonomilerinde gittikçe artan bir öneme sahip olmaktadır. Çünkü, bu endüstri emek - yoğun olma özelliğinden başka, belirli bir becerisi olan veya olmayan çok sayıda kişiye iş imkanı sağlama özelliğine de sahiptir ve ekonomilere geniş istihdam alanı sunmaktadır (Medlik 1989, s. 79). Ayrıca, konaklama endüstrisi, hizmet üretmesi ve üretilen hizmetlerin de kadınlar tarafından kolay yapılabilir olması nedeniyle kadın-yoğun olma özelliği de göstermektedir. Örneğin ABD'de % 38 den % 49'a, Canada'da % 18 den % 21'e, Norveç'te % 8 den % 11'e, İngiltere'de % 22 den % 28'e, Türkiye'de % 18 den % 19.6'ya yükselmiştir (Heimstra 1993, s. 223-248).

Konaklama endüstrisinin kadın çalışanlara uygun olması ve sayısının da gün geçtikçe artmasına rağmen, kadın çalışanlarla ilgili yapılmış araştırmalar oldukça sınırlı sayıda ve genellikle kariyer engelleri

Bu çalışmada konaklama endüstrisinin istihdam özellikleri, kadın çalışanların bu sektöre uygunlukları, konuları, çalıştıkları yönetsel düzeyler, kariyer engelleri, kullandıkları stratejiler ilgili literatüre bağ olarak incelenmektedir.

ile ilgilidir. Türkiye'de ise, konaklama sektöründeki istihdam yapısı ile ilgili çalışmalara 1989 yılında başlanmıştır. Bu amaçla, ILO ve Turizm Bakanlığı her yedi yılda bir düzenli olarak işgücü araştırmaları yapmaya başlamıştır. Bu araştırmalarda sektörde çalışanların mevcut durumları farklı açılardan araştırılırken, gelecek için de projeksiyonlar yapılmaktadır. Aynı zamanda bu araştırma ile kadının sektör içindeki sayısal gelişimi ve yoğunlaştığı çalışma alanlarına ait bulgular da ortaya konulmaktadır. Yapılan bu araştırma sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Turizm Bakanlığı tarafından yapılan Turizm sektöründe işgücü adlı bu araştırma, 1993 yılında Bakanlık belgeli tesislerdeki toplam 285.000 adet yatak esas alınmıştır. Hesaplamalar, her yatağa tesis türüne göre düşen 0.30-0.70 personel sayısı oranı ile yapılmıştır. Sürekli çalışan personel sayısı Türkiye'de turizm mevsiminin 3-4 aylık dönemlerle sınırlı olması nedeniyle oldukça az sayıdadır (114.622 kişi). Oysa, mevsimlik çalışanlar ve 535.000 belediye belgeli tesislerdeki çalışanlar da dahil edildiğinde bu sayı bir milyonu aşmaktadır. Bu bölümdeki, konu ile ilgili Tablo 1'de Turizm Bakanlığı'nın işgücü ile ilgili saptadığı bu bilgilerden yararlanılmıştır.

Tablo 1 incelendiğinde, Türkiye'de turizm sektöründe çalışan kadınların % 36'sinin seyahat acentelerinde, % 20'sinin konaklama, % 7'sinin de bağımsız restoranlarda çalıştıkları ve kadınların turizm sektöründe öncelikle seyahat acentelerini tercih ettikleri görülmektedir. Oysa, ABD istatistikleri incelendiğinde, konaklama işletmelerinde % 17, yiyecek-içecek işletmelerinde % 41 ve seyahat acentelerinde ise % 35 oranında kadın çalışanın bulun-

duğu tesbit edilmektedir (Purcell 1993, s. 29). Bu durum, Türkiye'de servis ve mutfak iş alanında halen kadınların çalışması kültürünün yerleşmediğini göstermektedir.

Konaklama sektöründe kadın çalışanların çalışılan bölümler itibariyle dağılımının incelendiği bir araştırmaya göre, kat hizmetleri % 45 ile en çok yoğunlaşan bölüm olurken, % 25 oranıyla ön büro, % 24 ile idari hizmetler (muhasabe, sekreterlik vb. dahil) ve % 22 ile animasyon kadınların çalıştıkları bölümleri oluşturmaktadır. En az tercih edilen bölüm ise, % 4 ile mutfak, % 6 oranıyla servis ve % 2 ile de mühendislik bölümleridir. İngiltere'de bu konuda yapılan bir araştırma sonuçları incelendiğinde, kat hizmetleri % 28 ile en fazla tercih edilen bölümler olmakta ancak, bunu % 19'la mutfak, % 13 ile servis bölümleri takip etmekte ve idari hizmetler ise, % 8'lik bir oranla en az tercih edilen bölüm olmaktadır (HCITB 1990, s. 42).

IV. KONAKLAMA ENDÜSTRİSİNDE KADIN YÖNETİCİLER

Çalışmanın bu bölümünde, kadın-yoğun bir çalışma alanı olan konaklama endüstrisinde, kadınların üst yönetim düzeylerinde temsil edilme oranları, yönetici olarak konumları, kariyer engelleri, çalıştıkları bölümler ve eğitim durumları gibi, bu sektördeki kadın yöneticilerin durumlarına literatürdeki sınırlı sayıdaki araştırmalarla açıklık getirilmeye çalışılacaktır. Bazı ülkelerin konaklama sektöründeki kadın yöneticilerle ilgili sayısal veriler, Tablo 2'de verilmektedir. Tablodan da görüleceği gibi, turizm sektörünün gelişmiş olduğu ülkelerde bile üst yönetim düzeylerinde çalışan kadınların oranı % 10'u geçmemektedir.

TABLO-1: Türkiye'de belgeli tesislerde çalışanların cinsiyet ve çalışma alanına göre dağılımı (1993)

	Otellerde Çalışan Sayısı	Seyahat Acentelerinde Çalışan Sayısı	Restoranlarda Çalışan Sayısı
	63.875	18.400	34.200
Kadın	% 20	% 36	% 7
Erkek	% 80	% 64	% 93

Kaynak: Turizm Endüstrisi İşgücü Araştırması, Turizm Bakanlığı, 1993, s. 52 ve 55'deki tablolardan yararlanarak hazırlanmıştır..

Eme-yoğun olması konaklama endüstrisinde çalışan kişilerin sayısal olarak fazla olmasını sağladığından, bu artış, kadın çalışan sayısının da artmasına neden olmaktadır.

1. Kadın yöneticilerin çalışma alanları

Kadınlar, konaklama endüstrisinde çalışanlar olarak ağırlıklı grubu oluşturmalarına rağmen, yönetim seviyelerine yükselmede fazla kabul görmemektedirler. Kadınların yönetsel seviyelerdeki çalışma alanı olarak yaptıkları seçimleri ve konuyla ilgili olarak aldıkları eğitimleri incelediğinde, bu konuda erkek meslektaşlarından farklı seçimleri olduğu görülmektedir. Kadınlar, bu endüstride yönetici olarak, daha çok operasyonel ve teknik anlamda bizzat yürütücülük veya nezaretçilik yapacakları konularda ilerlemek istenmekte ve bu yönde eğitim almaktadırlar. Erkeklerin ise, daha kapsamlı ve makro düzeyde eğitildikleri ve üst düzey konumlara hazırlandıkları görülmektedir (Browncll 1993, s. 21).

Türkiye'de 1993 yılında yapılan işgücü araştırmalarının sonuçlarına göre, konaklama sektöründe çalışan kadınların % 9'u üst düzey (otel müdürü ve müdür yardımcısı), % 24'ü orta düzey (departman müdürü), % 16'sı da alt düzey (bölüm şefi veya nezaretçi) yönetici olarak çalışmak-

tadır. Bu durum, diğer sektörlerdeki kadın yöneticilerin sahip oldukları % 1 ve % 3'lük oranları ile karşılaştırıldığında önemli bir gelişme olarak kabul edilebilir.

Kadınların bölüm yöneticisi olarak tercihleri veya yoğunlaştıkları alanlarla ilgili olarak 1993 yılında Purcell tarafından yapılan bir araştırmanın (Purcell 1993, s. 133) sonuçlarına göre; kadın yöneticilerin % 26'sı kat hizmetleri, % 14'ü eğitim departmanı müdürü olarak görev yapmaktadırlar. Ayrıca, bu veriler; kadınların yoğun olarak çalıştıkları alanlarla yöneticilik yaptıkları konular arasında bir paralellik olduğunu ve kadın.-yoğun olan bölümlerin yönetiminde kadınların daha çok kabul gördükleri gerçeğini de ortaya koymaktadır.

Yapılan bu araştırmalarda da görüldüğü gibi, konaklama endüstrisinde de kadının konumun genellikle çalışan kadınlar bopyutuyla ele alınmış ve sınırlı sayıda yönetici kadınlarla ilgili araştırma bulgularına rastlanmıştır. Kadın yöneticilerle ilgili araştırmalarda ise, kadın yöneticilerin eğitim durumları, yoğunlaştıkları bölümler,

TABLO-2: Bazı Ülkelerde Konaklama Endüstrisinde Çalışan Kadın Yöneticiler

Ülkeler	Konaklama Endüstrisinde Toplam Kadın Sayısı	Konaklama Endüstrisinde Yönetici Kadın Sayısı
A.B.D.	3.454.679	315.567
Kanada	1.534.780	124.678
Meksika	2.729	82
İsrail	60.100	600
Japonya	1.789.910	30.300
Kazakistan	219.000	32.000
Avusturya	142.000	8.1000
Bulgaristan	200.000	7.050
Hollanda	201.100	-
Norveç	123.000	-
İsveç	132.000	-
Türkiye	45.000	-

KAYNAK: HEMSTRA, Stephan: "Employment Policies and Practices in the Lodging Industry", International Journal of Hospitality Management, C. 9, No. 3, 1994, s.

Konaklama endüstrisinin kadın çalışanlara uygun olması ve sayılarının da gün geçtikçe artmasına rağmen, kadın çalışanlarla ilgili yapılmış araştırmalar oldukça sınırlı ve genelinde de kariyer engelleri ile ilgilidir.

kariyer sorunları, çalışma nedenleri gibi konular incelenip, benimsedikleri yönetsel davranış tarzları ve yönetsel etkinlikleri ile ilgili konuların gözardı edildiği belirlenmiştir.

2. Kadınların yönetimde çalışma nedenleri

Kadınların çalışma nedenleri arasında sektörler arasında benzerlik söz konusu olsa da yönetici olarak çalışan kadın ve konaklama sektörü konu olduğunda bazı farklı nedenler söz konusu olabilmektedir. Bunlar şöyle sıralanabilir:

a – Ekonomik Nedenler: Kadın yöneticilerin de diğer çalışanlar gibi ilk amaçları, gelir sağlamaktır. Yönetsel seviyelerde, para kazanmak prestij sağlamanın ve güçlü olmanın gerisinde kalmakla beraber yine de kişiler geçimlerini sağlamak veya belli bir hayat standardı düzeyinde yaşamak için çalışmak ve kazanmak zorundadırlar. Ancak, konu kadının yönetici olarak çalışması olunca, ekonomik bir getiri veya olağan ihtiyaçların karşılanması için değil de ailenin refah seviyesinin yükseltilmesi ve daha lüks ihtiyaçlar için çalışma şeklinde anlaşılmaktadır. Kadın çalışanların gelirlerinin erkeklere kıyasla daha az tutulmasının nedenleri arasında bu düşüncenin olduğu da söylenebilir.

Konaklama endüstrisinde diğer alanlarda olduğu gibi kadınlar yine erkeklerden daha az kazanmakta ve erkek yöneticilerin aldıkları ücretin yaklaşık % 78'ini kazanmaktadırlar. Bu farklılaşma alt düzeylerde % 66'ya kadar düşmektedir. Kadınların ekonomik nedenlerle çalışmaları % 68 oranında gerçekleşirken, yönetsel düzeylerde bu oran, yaklaşık % 56'dır.

b–Yapılan Eğitimi Değerlendirme: Kadınların iyi eğitim almış olması ve bu eğitimin değerlendirilmesi en önemli çalışma nedenidir. Bu faktör, konaklama endüstrisinin nitelikli elemana olan ihtiyacından dolayı daha da etkili olmaktadır. Çünkü, eğitilmiş bir çalışan olarak ilerleme şansı daha fazla olacaktır. Turizme farklı dallarda yönetici eğitimi veren bir programdan mezun olan kişi çok kısa sürede ilk kademe yöneticisi seviyesine gelebilmektedirler.

Türkiye'de 1990 yılında yapılan bir araştırmaya göre, turizm sektörüne farklı amaçlarla yönetici yetiştiren fakülte ve yükseköğretim mezunları konaklama, seyahat acentesi ve bağımsız restoranlardaki yönetici ihtiyacının % 29'unu alt, % 22'sini orta, % 11'ini de üst yönetim seviyesi olarak karşılamaktadırlar. Bu oranlar kadınlardan incelendiğinde, % 38 alt, % 31 orta, % 2.7 üst yönetici ihtiyacının bu kurumlarda eğitilmiş kişilerce karşılandığı görülmektedir. Kadınların özellikle, mesleki bir eğitim aldıktan sonra çalışmalarını yönetici olarak kabul görmelerini de kolaylaştırmaktadır.

c – Boş Zamanın Değerlendirilmesi: Kadınların çalışma yaşamında yönetsel seviyelere yükselmelerini zorlaştıran en önemli nedenlerden biri, evlenmeleri, eş ve anne olarak farklı sosyal yükümlülükler taşımaları ve yöneticilik gibi ağır bir çalışma temposuna uygun olmamaları düşüncesidir. Örneğin, Türkiye'de yönetici kadınların % 22'nin bekar olması, bu konunun önemli bir göstergesidir. Ancak artan teknolojik gelişmeler, otomasyon ve sosyal düzenlemeler (kreşler, bakımevler vb.) evli kadınlarında günlük ev işlerini kolaylaştırmaktadır (Akyol 1994, s. 7). Bu nedenle, yeterli zamana ve yönetsel beceriye sahip olduğuna inanan kadınlar kapasitelerini farklı yönetsel düzeylerdeki işlerde tam zamanlı veya yarı zamanlı çalışarak değerlendirmek istemektedirler (Luckok 1991, s. 8).

Türkiye'de 1986 yılında kamu sektöründe çalışan kadınlarla ilgili olarak yapılan bir araştırmaya göre, kadınların % 23'ü boş zamanlarını değerlendirmek için çalışmaktadırlar (Çitçi 1986, s. 170). Konaklama endüstrisinde boş zamanı değerlendirmek amacıyla çalışan kadınların sayılarına ilişkin herhangi bir araştırma bulgusuna rastlanmamıştır.

d – Sektörel Nedenleri: Konaklama endüstrisi, turizm sektörünün bir alt dalıdır ve bu sektörün tüm cazip özelliklerini de taşımaktadır. Diğer sektörlerden farklı olarak bu pırıltılı çalışma alanında kadınlar çalışmaya ve kariyer yapmaya daha çok istekli davranmaktadırlar. İçöz tarafından yapılan konuyla ilgili bir araştırma sonuçlarına göre

Kadınların yönetsel seviyelerdeki çalışma alanı olarak yaptıkları seçimleri ve konu ile ilgili olarak aldıkları eğitimleri incelendiğinde, bu konuda erkek meslektaşlarından farklı seçimleri olduğu görülmektedir.

(İçöz 1991, s. 16); bu sektörde, değişik kültürden kişilerle tanışmak, farklı kültürleri öğrenmek, yabancı dilini kullanma fırsatı bulmak, diğer sektörlerle göre daha rahat ve konforlu bir çalışma ortamında bulunmak, sürekli olarak kendine özen gösterme alışkanlığı kazanmak, sektörün parlak dönemlerinde iyi ücretlerle diğer işletmelere transfer olmak, sektörün yirmidört saat hizmet verme özelliğine dayanan vardiya sisteminden yararlanarak part-time çalışarak yöneticilik yapabilmek gibi nedenlerle çalışılmaktadırlar.

Kadınların konaklama endüstrisinde çalışma nedenleri ile ilgili gerçekleştirilen bir araştırmaya ise; çalışma nedenlerinin çalışma ortamını cazip bulmak, çabuk yükselme fırsatı yakalamak, akademik çalışmayı pratikle birleştirmek, ailece sektörle bağlantılı olmak şeklinde sıralandığı görülmektedir (Sherry 1994, s. 92).

3. Kadın yöneticilerin eğitimleri

Kadınların çalışma yaşamına katılımının önemli bir göstergesi olan eğitim, aynı zamanda yönetsel seviyelere gelmelerinin de bir belirleyicisi olmaktadır. Konaklama endüstrisinde de kadınların fazla nitelik gerektirmeyen genel hizmet alanlarında çalıştırılması eğilimi kadınların yönetsel seviyelere ulaşmalarını zorlaştırmıştır.

Ancak, dünyada 1980'li yıllara gelindiğinde kadınlar her alanda olduğu gibi bu alanda da adlarını duyurmaya başladılar. Çünkü, bu yıllarda kadınlar artık gerek eğitimlerini tamamlayarak gerekse çalıştıkları kurumlarda tecrübeli elemanlar olarak yönetsel seviyelerde çalışmaya hak kazanmaya başlamışlardır. Alınan eğitim türü mesleki kurslardan, lisansve yüksek lisans düzeyine kadar değişmektedir. Türkiye'de dört yıllık eğitim veren yüksek okullardan son on yılda toplam 1572 kişi mezun olmuştur. Bu rakamın 484'ü kız öğrencidir. Mezun kızların konaklama sektöründe istihdam edilme oranları ise, % 32 dir. Bu oranın % 53'ü farklı yönetici seviyelerinde bulunmaktadır. İki yıllık meslek yüksekokullarının turizm-otelcilik bölümlerinden son on yılda toplam 3096 kişi mezun olmuştur. Mezunların 1068'i

kız öğrencilerdir. Mezun kızların sektöre katılma oranı % 25.4'dür. İstihdam edilenlerin % 12.6'sı farklı yönetim seviyelerindedir (Hacıoğlu 1992, s. 94). Bu okullardan mezun kız öğrenci sayısı arttıkça, sektörde kadınların yönetici seviyelere gelmeleri de kolaylaşacaktır.

1993 yılında turizm sektöründe yapılan işgücü araştırması verilerinden çıkartılan sonuçlara göre; konaklama alanında çalışan kadınların, % 8'i ilkökul, % 3.5'i orta okul, % 5.8'i lise, % 2.9'u ise üniversite mezunudur. Turizm konusunda mesleki eğitim almış olan çalışan kadın oranları: Üniversite düzeyinde % 0.48, lise düzeyinde % 0.11, TUREM % 0.54 olarak belirlenirken, kadın yöneticilerin mesleki eğitim alma durumuna göre dağılımları ise; üst düzey % 5, orta düzey % 4, alt düzey % 3.2 olarak belirlenmiştir (Turizm Bakanlığı 1992, s. 32).

4. Kadın yöneticilerin ücretleri

Kadının tarım dışı sektörlerde çalışmaya başlaması II. Dünya savaşı sonrasında hız kazanmıştır. Önceleri, faal nüfus içinde % 87 gibi yüksek bir oran tarım endüstrisinde çalışırken, bu oran 1990'lı yıllarda %47'nin altına düşmüştür. Kadının tarım dışı alanlarda çalışması kadının diğer endüstriyel sektörlerle kaymasını ve ücretli çalışmasını gündeme getirmiştir. Kadının ücretli olarak işgücü piyasalarında yer almasının diğer önemli nedeni de, kuşkusuz kadınlar arasındaki eğitim seviyesinin artmasıdır. Kadının ücretli olarak çalışmasında en çok istihdam edildiği alan, hizmet endüstrisi olmuştur. Bugün AB ülkelerinde çalışan toplam kadın işgücünün % 45.3'ü hizmet sektöründe istihdam edilmektedir (Nuss 1990, s. 31).

Konaklama endüstrisinde çalışan kadınların genellikle alt kademelerde istihdam edilmeleri, mevsimlik ve yarı zamanlı çalışmaları erkeklerden % 66 az gibi yüksek bir oranla daha az kazanmalarına neden olmaktadır. Ücretler arasındaki eşitsizliğin eğitim seviyesi ile de yakından ilişkisi bulunmaktadır. Fakülte mezunu kadın yöneticilerin % 38'i erkeklerle aynı ücreti alırken orta kademe eğitim programlarından mezun olan kadın yöneticilerin % 22'si

Kadınların çalışma yaşamında yönetsel seviyelere yükselmelerini zorlaştıran en önemli nedenlerden biri, evlenmeleri, eş ve anne olarak farklı sosyal yükümlülükler taşımaları ve yöneticilik gibi ağır bir çalışma temposuna uygun olmamaları düşüncesidir.

erkeklerle aynı ücret düzeyinde çalışmaktadır (Bdymer 1985, s. 45).

Bu konuda ABD'de W. Alpert tarafından yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre; konaklama endüstrisi ve bağımsız restoranlar kadın çalışanların en az kazandıkları iş alanlarıdır. Restoran yöneticisi bir kadın erkeklerden % 56 daha az kazanmakta ve eğer bu çalışma part-time çalışılıyorsa, bu oran % 42'lere düşmektedir (Huffman 1987, s. 22).

1990 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi'nin İzmir'de 54 işletmeyi örnekleme olarak yaptığı "Çalışanların Ücretleri Hakkında Düşüncükleri" konulu araştırmanın sonuçlarına göre, kadınların % 6'sı ücretlerini çok iyi, % 38'i iyi, % 20'si kötü seviyede bulurken, erkeklerin % 8'i çok iyi, % 50'si iyi, % 6'sı ücret seviyelerinin kötü olduğunu belirtmişlerdir. Kısacası, kadınların sadece % 38'i ücretlerini tatmin edici düzeyde bulmaktadır (Oral 1992, s. 139).

1994 yılında Sherry'in kadınlar ve erkeklerin kazançlarını yıllık olarak karşılaştırdığı bir araştırmanın sonuçlarına göre; 1993 yılında ABD'de turizm sektöründe çalışan kadınların % 48.7'si 20.000 dolardan daha az kazanmaktadır. Aynı oran erkeklerde % 32'dir (Sherry 1994, s. 17). Konaklama endüstrisinde işlerin mevsimlik ve kadınlara düşük ücret verilmesi eğiliminin sektörde egemen görüş olması, iş ve iş akışının özellikleri ve talebin günün saatlerine eşit bir dağılım göstermemesi (müşterinin olmadığı veya servis istemediği zamanların boş geçmesi), gibi nedenlerle konaklama işletmelerinde çalışanlara fazla ücret ödemesi yapılmamaktadır. Bu durum doğal olarak, erkeklerden daha az ücretle çalıştırılmak istenen kadınları olumsuz etkilemektedir.

5. Kadın yöneticilerin kariyer engelleri

Kadınların konaklama endüstrisine girişleri her yıl turizmin gelişmesine paralel artış göstermektedir. 1993 yılında yapılan bir araştırmada dünyada yaklaşık on milyon kişinin bu sektörde çalışmakta olduğu, bunun yedi milyonunu kadınların oluşturduğu, çalışan kadınların da % 42'sinin

mesleki bir eğitimden geçmemiş vasıfsız eleman oldukları belirlenmiştir.

Özellikle üst yönetsel düzeyde çalışmaya isteyen kadınlar için eğitim önemli bir engel oluşturmaktadır. Halen alt ve orta kademede yönetici olarak çalışan kadınların üçte birinin daha üst düzeylere yönetici aday olabilmeleri için yönetici eğitim programlarından geçmeleri gerekmektedir.

Ancak, eğitimden başka nedenlerle de kadınlar üst düzey yöneticilik pozisyonlarına ulaşamamaktadırlar. Erkek meslektaşlarının her sektörde olduğu gibi bu sektörde de daha önceden üst yönetim kademelerini tutmuş olmaları, kadınlar için bir "görünmez duvar" oluşturmakta, daha sonraki yapılaşmayı da erkekler lehine sürdürmekte ve erkek egemen bir çalışma ağını oluşturmaktadır.

Yönetsel seviyelere gelemedikleri veya geldikleri halde kesin rekabet nedeniyle çalışmadıkları için işten ayrılan kadınlar sayısı erkeklere göre % 11.6 daha fazladır. Sektörün kadın-emek-yoğun olmasına rağmen üst düzeylerde çok sınırlı oranlarla temsil edilmeleri, çarpıcı bir sonuçtur. A.B.D.'de Cornell Üniversitesi'nde 389 işletmede yapılan bir araştırma sonuçları üst düzeyde çalışan kadın yöneticilerin % 3-8 arasında olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Cornell Üniversitesi'nin araştırmasında yukarıda belirtilen konulardan başka kadınların yönetici olarak yeterli eğitimi almadıkları, erkek -egemen çalışma ağına olumsuz etkilendikleri ve profesyonel anlamda kredisizlik, üst yönetimce güvenilmemek gibi davranışlara maruz kaldıkları belirlenmiştir (Brownell 1993, s. 53).

Kadınların sektörde uzun süre çalışmalarını, işlerini sevmelerini, başarılı olmalarını ve örgütsel yapı içinde varlık göstermelerini engelleyen bir diğer konu ise, cinsel tacizdir. Bu faktör, müşteri ile aynı ortamda çalışma, gece vardiyaları ve eğlence psikolojisindeki müşteri rahatlığı gibi nedenlerle zaman zaman kadınları rahatsız etmekte ve konaklama sektöründe kariyer yapma kararlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu konuda çeşitli ülkelerde yapılan araştırmalar, otel işletmelerinde cinsel tacizin yaygın bir sorun olduğunu

Konaklama endüstrisinde çalışan kadınlar genellikle alt kademelerde istihdam edilmeleri, mevsimlik ve part-time çalışmaları nedeniyle erkeklerden % 66 az gibi yüksek bir orana daha az kazanmaktadırlar.

göstermektedir (Hemming 1985, s. 68). Bu sorun, bazen erkekleri de rahatsız etse asıl mağdur olan kadınlar olmaktadır. Cinsel taciz müşteri tarafından yapılabildiği gibi, çalışma arkadaşları ve amirleri tarafından da yapılabilmektedir.

Konuyla ilgili bir çalışmasında A venturing cinsel tacizi; kadınların cinsellik rollerine yer vermek, istenmeyen bir erkek davranışı olarak tanımlanmaktadır. Aynı çalışmada kadınlara yapılan cinsel tacizin genellikle, sözel sataşmalar, bakış, ilişki teklifi, hatta saldırı biçiminde yapılabildiği belirtilirken, bu davranışlara olumlu tepki vermenin, kadınların istihdam ve terfi kararlarında bir koşul olması durumunda onların performanslarını etkileyen, çarpıtıcı olumsuz ve sindirici bir ortam yaratan önemli bir kariyer engeli olduğunu da ortaya konmuştur (Aventuring 1990, s. 29).

V. SONUÇ

Bu makalede, kadın yöneticiler ve konaklama endüstrisinde konumları ile ilgili konular tartışılmıştır. Öncelikle, kadın ve yöneticilik mesleği ile ilgili kavramlar, dünyada ve Türkiye'deki gelişimi konularına yer verilmiş daha sonra, konaklama endüstrisindeki kadın yöneticilerin kariyer engelleri, kullandıkları stratejiler, çalışma alanları, ücretleri ve yoğunlaştıkları yönetsel düzeyler ilgili konular literatüre dayanılarak açıklanmaya çalışılmıştır.

Bu makalenin ışığında Türkiye'de konaklama endüstrisinde çalışan kadın yöneticilerin demografik özellikleri yanında, yönetsel davranışları ve etkinlik algılamalarına ait saptamalar yapılması da gerekli olduğu açıktır.

KAYNAKÇA

- AĞAOĞLU, Kemal: Türkiye'de Turizm Eğitimi ve Etkinliği, MPM Yayını, No. 439, Ankara, 1991.
- AKYOL, Türkan: "Kadın İçin Dünyada Gelişmiş Bir Dünya Yok" Anahtar Dergisi, Yıl: 6, Sayı: 62, Şubat 1994.
- AVENTURING, Edward: "The Division of Labour and Seksüel İnequality", *Women Workers and Society*, ILO Pub., Genova, 1990.
- AYDOS, Hasan: "Türkiye'de Turizm Sektörüne İşgücü Yetiştirilmesi", *Turizm Eğitim Kongresi*, 9-11 Aralık, Ankara, 1992.

- BDYMER, Robert A. : *Introduction To Hotel Restaurant Management*, Kendal Publishing, Florida, 1985.
- BROWNE, Judy: "The Gender Gap", *The Cornell H.R.A. Quarterly*, V. 34, N. 2, April 1993.
- BROWNE, Judy: "Women Hospitality Managers: Perceptions of Gender Related Career Challenges", *FTU Hospitality Review*, Vol. 11, No. 2, Fall 1993.
- Contemporary Hospitality Management*, Number. 5, Nisan 1993, S. 23.
- CRISTOPHERSON, Susan: *The Service Sector; A Labor Market For Women*, Cornell University, U.S.A. 1991, s. 42.
- ÇİTÇİ, Oya: *Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Yayını, N. 200, Ankara.
- FORE, Nita Lodd: "Where Next For Women", *The Cornell H.R.A. Quarterly*, Vol. 29, No. 3, November 1989.
- HCITB, "Women Path To Management", 1990, London.
- HEMMING, H.: "Women in a Man's Word: Seksüel Harrasment", *Human Relations*, V: 38, No: 1, 1985.
- HUFFMAN, Lynn M. ve Jay R. Schrock: "Corporate Day Care", *The Cornell H.R.A. Quarterly*, Vol: 28, No. 1, May 1987.
- İÇÖZ, Orhan: "Turizm Sektörünün Gelişmesinde İnsan Unsurunun Önemi", *Anatolia*, Yıl: 2, Sayı: 23-2, 1991.
- "İşsizliğe Karşı Turizm", *TURSAB Dergisi*, S. 18, Mayıs 1992.
- LUCKOK, Sandra, "Flexible Working Pratices For Women Returners", *Contemporary Hospitality Management*, V. 3, N. 3, 1991.
- MEDLIK, S.: *Profile of the Hotel and Motel Industry*, 2. Baskı, Richard Clay The Chaucer Press Ltd., Heinemann, London, 1989.
- NUSS, Shirley: *Women The Women Of Work*, International Labor Office, Cenova, 1990.
- ORAL, Saime, Nilüfer Koçak: "Konaklama Endüstrisinde Motivasyonun Önemi ve Bir Araştırma", *III. Turizm Kongresi*, Kuşadası, Belediye Yayınları, No: 5, 25-27 Kasım, 199.
- ÖZKALP, Enver: "Hizmet Sektöründe Çalışan Kadınların Çalışma Nedenleri
- PURCELL, Kate: "Equal Opportunities in the Hospitality Industry", *Hospitality Management*, V. 12, N. 2, 1993.
- QUICK, Paddy: "Women's Work" *Journal of Women*, Vol. 5, No. 2, Fall 1993.
- SHERRY-JOHN E.H.: "Sex Price Discrimination", *The Cornell H.R.A. Quarterly*, Vol: 30, No: 2, Nisan. 1994.
- TURİZM BAKANLIĞI: *Belediye Belgeli Tesisler Bülteni*, Araştırma ve Değerlendirme Başkanlığı Ankara, 1992.
- TURİZM BAKANLIĞI: *İşletmeler Genel Müdürlüğü, Konaklama Tesisleri Bülteni*, Ankara, 1993.
- WOOD, Roy C.: "Hospitality Industry Labour Trends", *Tourizm Management*, Vol. 13, No. 3, 1993.
- WOOD, Roy C.: "Labour In Hospitality", *Tourizm Management*, V. 12, Sayı. 2, September 1992.

Kadınların bu sektörde uzun süre çalışmalarını, işlerini, başarılı olmalarını ve örgütsel yapı içinde varlık göstermelerini engelleyen bir diğer konu ise, cinsel tacizdir.