



Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi  
Van Yüzüncü Yıl University  
The Journal of Social Sciences Institute  
Yıl / Year: 2020 - Sayı / Issue: 50  
Sayfa/Page: 373-396  
ISSN: 1302-6879



**Turizm İşletmelerinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanlar:  
Yöneticilerinin Konuya İlişkin Tutum ve Uygulamaları**  
*Gender Discrimination and Women Employees in Tourism Enterprises:  
Attitudes and Practices of Managers on the Subject*

• **Aylin NALÇACI İKİZ\***

\*Dr. Öğr. Üyesi, Kırıkkale Üniversitesi,  
Fatma Şenses Sosyal Bilimler Meslek  
Yüksekokulu, Turizm ve Otel İşletmeciliği  
Bölümü, Kırıkkale/Türkiye,  
Asst. Prof., Kırıkkale University, Fatma  
Şenses Vocational School of Social  
Sciences, Department of Tourism and  
Hotel Management, Kırıkkale/ Turkey,  
a.nalcaci@yandex.com  
ORCID: 0000-0001-9824-588X



**Makale Bilgisi | Article Information**

**Makale Türü / Article Type:**

Araştırma Makalesi/ Research Article

**Geliş Tarihi / Date Received:**

08/06/2020

**Kabul Tarihi / Date Accepted:**

30/11/2020

**Yayın Tarihi / Date Published:**

31/12/2020

**Atf:** Nalçacı İkiz, A. (2020). Turizm İşletmelerinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanlar: Yöneticilerinin Konuya İlişkin Tutum ve Uygulamaları. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 50, 373-396

**Citation:** Nalçacı İkiz, A. (2020). Gender Discrimination and Women Employees in Tourism Enterprises: Attitudes and Practices of Managers on the Subject. *Van Yüzüncü Yıl University the Journal of Social Sciences Institute*, 50, 373-396

**Öz**

Bu çalışmanın amacı turizm işletmelerinde görev yapan yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığına ve kadın çalışanlara yönelik tutumlarının incelenmesi ve konu ile ilgili yöneticilerin işletmelerindeki mevcut uygulamalarının belirlenmesidir. Araştırmada nitel araştırma desenlerinden olgubilim kullanılmış ve veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme tekniği uygulanmıştır. Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan ölçüt örnekleme tekniği kullanılmış ve Ankara'da bulunan 33 adet turizm işletmesinin yöneticileri ile yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler 1 Eylül - 30 Kasım 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler sonucunda elde edilen veriler betimsel analiz, içerik analizi ve frekans dağılımı ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular, turizm işletme yöneticilerinin kadın çalışanlara yönelik olumlu algı ve tutumlara sahip olduğunu fakat cinsiyet ayrımcılığı konusunda bilgi eksikliklerinin olduğunu ve çalışma ortamında birtakım cinsiyet eşitsizliği durumlarını normalleştirdiklerini göstermektedir. Ayrıca araştırmadan elde edilen diğer sonuçlar, sektörde kadınların yönetim kademesinde mevcut temsiliyetinin az olduğu, sektörde departmanların ve işlerin cinsiyete göre ayrıldığı, kadınları çalışmaya iten en önemli faktörün ekonomik bağımsızlık kazanmak olduğu ve kadınların işten ayrılmalarının temel nedeninin ise iş-aile çatışması olduğudur. Araştırmadan elde edilen sonuçların literatüre olumlu katkılar sağlayacağı ve geliştirilen önerilerin turizm işletmelerinin uygulamalarında fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Turizm sektörü, kadın çalışanlar, cinsiyet ayrımcılığı

## **Abstract**

The aim of this study is to examine the attitudes of managers working in tourism enterprises towards gender discrimination and women employees and to examine the current practices in the business. Phenomenology, one of the qualitative research designs, was used in the study and also semi-structured interview technique was used as a data collection tool. The criterion sampling technique, one of the purposeful sampling methods, was used in the study and face-to-face interviews were made with the managers of 33 tourism enterprises in Ankara. The interviews were held between 1 September - 30 November, 2019. The data obtained as a result of the interviews were analyzed by descriptive analysis, content analysis, and frequency distribution. Findings obtained as a result of the analysis show that tourism business managers have positive perceptions and attitudes towards female employees, but they lack knowledge about gender discrimination and normalize some gender inequality situations in the work environment. In addition, other results obtained from the research are that the current representation of women in the sector at the management level is low, departments and jobs in the sector are separated by gender, the most important factor that pushes women to work is to gain economic independence, and the main reason for women leaving the job is work-family conflict. It is thought that the results obtained from the research will provide positive contributions to the literature and the proposals developed in the research will be beneficial for the applications of tourism enterprises.

**Keywords:** Tourism sector, women employees, gender discrimination

## **Giriş**

Tarih boyunca erkekler ve kadınlar farklı niteliklerle, sorumluluklarla ve biçimlerle üretime katkı sağlamışlardır. Sanayi öncesinde, üretim evin içinde ya da evin yanında (tarla, el zanaatları vb.) yapılmakta ve tüm aile üyeleri üretime katılmaktaydı. Bu durum, modern sanayinin gelişmesi ile birlikte değişmiş, fabrikaların artmaya başlamasıyla işyeri ile ev ayrımı ortaya çıkmıştır. Bu ayrımla birlikte erkekler ev dışında, kadınlar ise daha çok ev içindeki sorumlulukları yüklenmişlerdir. Ev dışında çalışan kadınların istihdam oranları oldukça düşük olmasına rağmen Dünya’da yaşanan değişimler, gelişmeler ve özellikle İkinci Dünya Savaşından sonra bu oran artmaya başlamıştır (Giddens, 2012:801). Artan iş imkânlarının neticesinde kadınlar da kendilerine iş hayatında yer edinmeye başlamışlardır. Fakat günümüzde gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranı erkeklere göre daha azdır. Oransal dağılım incelendiğinde sektörel anlamda da cinsiyete bağlı farklılıklar görülmektedir.

Türkiye’de özellikle 2000’li yıllardan itibaren istihdamın, tarım sektöründen hizmetler sektörüne kaydığı izlenmektedir (Akçomak ve Gürcihan, 2013:2). Hizmet sektöründe yer alan ve emek yoğun bir özellik taşıması dolayısı ile kadın istihdamın en çok olduğu alanlardan biri de turizmdir. Turizm sektöründe iş imkânları kadınların evlerinde yaptıkları işlerle benzerlik gösterdiğinden kadınlar yoğun bir şekilde turizmde istihdam edilmektedir. Fakat kadınların turizm sektöründe fazlaca yer alması diğer sektörlerde yaşadıkları sorunların, eşitsizliklerin ve ayrımcılıkların turizm sektöründe de görülmesini engellememektedir.

Bu araştırma, turizm sektöründe yer alan işletmelerde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanlara yönelik tutumların ve konu ile ilgili iş ortamındaki mevcut uygulamalarının incelenmesini amaçlamaktadır. Kadınların işgücü piyasalarında aktif bir şekilde yer alması öncelikle onları işe alacak kişilere yani yöneticilere bağlıdır. Kadınları istihdam ettirenler, yöneticilerdir. Yöneticilerin kadın istihdamına yönelik tutumu, çalışma hayatında cinsiyet eşitliği durumunun belirlenebilmesi için önem arz etmektedir. Bu nedenle, araştırma katılımcılarının tümü turizm sektöründe yönetici pozisyonunda çalışanlardan oluşmaktadır. Böylece bu çalışma turizm sektöründe cinsiyet eşitsizliği konusuna yöneticilerin penceresinden bakma olanağı sunmaktadır.

### **Kadın İstihdamının Önündeki Engeller ve Türkiye’de Kadın Çalışanlar**

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin belirlenmesinde (İstihdam göstergeleri kapsamında) ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasında kadınların iş yaşamındaki yeri ve işgücüne katılım oranı önemli kriterlerinden biridir (Dedeoğlu ve Beyazlı, 2018:29). Türkiye’de işgücüne katılımda kadınların oranında 2014 - 2019 yılları arasında artış görülse de (%30,3 - %34,4) bu oran beklenen ve yeterli düzeyde değildir. Hükümetin ve çeşitli kuruluşların desteklerine ve eşitlik çabalarına rağmen Türkiye İstatistik Kurumunun 2019 yılı İşgücü İstatistiklerine göre işgücüne katılım oranı kadınlar için %34,4 iken erkekler için %72’dir. Kadın istihdamının artmasının önünde bulunan engeller çeşitli araştırmalarda irdelenmekte ve bu engellerin temelinde sosyal ve ekonomik birçok faktörün etkili olduğu görülmektedir.

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları engellerin ve maruz kaldıkları zorlukların temel sebeplerinden biri toplumsal cinsiyet algısıdır (Öneren vd., 2014:324). “Kadınlar ve erkekler için toplum tarafından ve toplumsal olarak inşa edilen roller, davranışlar,

eylemler ve nitelikler” olarak açıklanan toplumsal cinsiyet kavramı kültürden kültüre farklılık gösterebilmektedir (Demirgöz Bal, 2014:15). Giddens (2012:209), cinsiyetin erkek ve dişi bedenindeki biyolojik farklılıkları, toplumsal cinsiyetin ise erkekler ve kadınlar arasındaki toplumsal ve kültürel farklılıkları ifade ettiğini belirtmektedir. Toplumsal cinsiyetin sahip olduğu kalıp yargılar, bireylerin davranışlarına, kullandıkları dile, rollerine ve mesleklerine yansımaktadır. Toplumsal cinsiyet erkeğe çalışıp ailesini geçindirme sorumluluğu yüklerken, kadına ev işlerini yapma ve çocuklarını büyütme sorumluluğunu vermektedir. Kadınlara dayatılan bu rol kalıpları onların yeteneklerini ortaya çıkarmasını engelleyerek kadınları çalışma alanlarının dışına itmektir. Kadının çalışmasına ilişkin toplumlarda var olan olumsuz bakış açısının yansımaları işe alım sürecinde ortaya çıkmakta kadınların çalışan olarak tercih edilme oranını düşürmektedir (Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, 2013). Devlet kurumlarına ait mesleki yerleştirmelerde dahi cinsiyet ayrımı yapılabilmekte ve bazı işler için erkek olma koşulu aranmaktadır (Timurturkan, 2009:154).

Toplumsal cinsiyet algısının bir yansıması da iş ile aile yaşamının uyumlaştırmasında ortaya çıkmaktadır. Toplum tarafından yaratılan kadın ve erkeklere ait roller sonucunda kadınların üzerine bırakılan evin ve çocukların bakımı ve sorumluluğu sonucunda kadınlar iş ve aile arasında denge kurmaya çalışmaktadır. Çalışma koşullarının zorluğu, çalışma saatlerinin uzunluğu, iş yükü fazlalığı gibi sebepler ev hayatında sorunlara sebep olmaktadır. Aile yükümlülüklerini yerine getirmek için kadınlar yarı zamanlı ve daha düşük ücretli işlere yönelebilmektedir. Kadın bir yandan işi ile ilgili gereklilikleri yerine getirmeye çalışırken diğer yandan ailesinin ihtiyaçlarını gidermeye ve onlara zaman ayırmaya çalışmaktadır. Bu durum, kadında rol çatışmalarına, baskı ve stres oluşumuna neden olmaktadır.

Kadın istihdamını etkileyen bir diğer faktör kadınların eğitim düzeyidir. Ulusal Eğitim İstatistiklerine göre (2018), Türkiye’de okuma yazma bilmeyen (6 yaş ve üzeri) nüfus 2.198.088 iken bunu 1.872.537 kişi ile kadınlar, 325.551 kişi ile erkekler oluşturmaktadır. Kadınların eğitim alanındaki bu dezavantajlı durumu onları işgücü piyasasının talep ettiği niteliklere sahip olmaktan yoksun bırakmaktadır. Nitekim TÜİK’in eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranı incelendiğinde kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne daha fazla katıldıkları görülmektedir. Buna göre, okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı %15,9, lise altı eğitimli kadınların işgücüne katılım oranı %27,7, lise mezunu kadınların

işgücüne katılım oranı %34,3, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %42,6 iken yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %72,7'dir. Ayrıca, bireylerin eğitim düzeyinde artış oldukça toplumsal cinsiyet algısının daha olumlu hale geldiği görülmüştür (Tekin, 2017: 679).

Özellikle son yıllarda kadınlar ile ilgili yapılan araştırmalara konu olan cam tavan sendromu da kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları engellerden biridir. Cam tavan sendromu kadınların üst düzey yönetim seviyelerine ulaşmasını engelleyen görünmez ve yapay engellerdir. Cam tavan engelleri, bireyin kendisinden, örgütten ya da toplumdan kaynaklı ortaya çıkabilmektedir (Akdemir ve Çalış Duman, 2017: 518). Dünyada, yönetim kademelerinde artan sayılarına rağmen, kadınlar hala üst düzey yönetim pozisyonlarında yeterince yer alamamaktadır (Kalysh vd., 2016: 504). Türkiye'de de durum Dünya ile paralellik göstermektedir. TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre; şirketlerde üst düzey ve orta kademe yönetici pozisyonundaki kadın oranı 2012 yılında %14,4 iken 2017 yılında %17,3 ulaşmıştır. Yine TÜİK işgücü istatistiklerine göre Türkiye'de 2019 yılında meslek gruplarına göre yapılan ayırmada kadınlar en az (244.000 kişi) yönetici olarak, en fazla (1.915.000 kişi) hizmet ve satış elemanları olarak istihdam edilmektedir.

Kadınlar toplumsal anlamda eşitsizliklerle mücadele ederken bir taraftan da ekonomik anlamda çeşitli ayrımcılıklarla baş etmeye çalışmaktadırlar. İşe alımlarda yaşanan cinsiyet ayrımcılığı iş alınma sonrasında da devam etmektedir. Kadınlar aynı işi yapsa dahi erkek çalışanlardan farklı şekilde ücretlendirilebilmektedir. Kadın emeğinin erkek emeğine göre daha değersiz görülerek farklı ve düşük ücretlendirilmesinde verimlilik dışındaki unsurlar etkili olmaktadır (Küçük, 2015:2). Özkan ve Özkan (2010) yaptıkları araştırmada işverenler ücretlendirmede kadın işçiye ilk olarak cinsiyeti nedeniyle daha sonra işverene yakınlık, kültürel, ekonomik, dinsel ve politik faktörler nedeniyle ayrımcılık yaptığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu ücret ayrımcılığı bir süre sonra kadınlarda işgücüne katılım konusunda isteksizliğe neden olmakta ve erkek egemen piyasaların oluşmasına zemin hazırlamaktadır (Çelik Uğuz ve Topbaş, 2016:63).

Kayıt dışı istihdamın da yine en fazla etkilediği kesimlerin başında kadınlar gelmektedir. Bunun temel nedeni, erkeklerin kazançlarına "temel gelir" gözüyle bakılırken kadınların gelirlerine "ek gelir" olarak bakılmasıdır. Yani kadınlar, ikincil işgücü olarak gördüklerinden işverenler tarafından ya tercih edilmemekte ya da işe alınsalar bile erkeklere nazaran özellikle ekonomik anlamda (kayıt dışı çalışma / düşük ücret) daha olumsuz şartlarda çalışmaktadır (Bakırcı,

2012:5). 2016 yılının istatistiksel verileri de bunu doğrular niteliktedir. Kadınların kayıt dışı istihdam oranı yüzde 44 iken, erkeklerde bu oran yüzde 29'dur. Ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan kadınların da kayıt dışı çalıştırılma oranı yüzde 20'dir. Sektörel dağılım olarak incelendiğinde ise kadınların en çok tarım sektöründe kayıt dışı çalıştırıldığı görülmektedir (Kayıt Dışı İstihdam Raporu, 2017:6).

Kadınların çalışma hayatına girmesi ve çalışma hayatında varlığını sürdürebilmesi için yukarıda konu edilen tüm bu engellerin kaldırılması toplumsal anlamda daha eşitlikçi bir ortam yaratacağı gibi ekonomik anlamda da refahı ve kalkınmayı beraberinde getirecektir.

### **Turizm Sektöründe Kadın Çalışanlar**

Hizmet sektörünün, sağladığı istihdam olanakları, diğer sektörlerle katma değer sunması ve kalkınmaya olan olumlu etkilerinden dolayı ülkelerin ekonomileri içerisindeki payı gün geçtikçe artmaktadır. Türkiye'de işgücüne katılım oranları sektörel bazda incelendiğinde de en yüksek paya sahip sektörün hizmet sektörü olduğu görülmektedir. Yine kadınların işgücüne katılım oranlarında en yüksek pay hizmet sektöründedir. 2017 yılı TUIK Hane halkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; tarım sektöründe toplam istihdam oranı %19,4, erkek istihdam oranı %15,4, kadın istihdam oranı ise %28,3'tür. Sanayi sektöründe toplam istihdam oranı %26,5, erkek istihdam oranı %31,4, kadın istihdam oranı ise %15,6'dır. Hizmet sektöründe ise toplam istihdam oranı %54,1 olup bu oran erkeklerde %53,2, kadınlarda %56,1'dir.

Turizm de hizmetler sektörü içerisinde yer almakta ve emek-yoğun özelliğinden dolayı istihdama katkı sağlamaktadır (Tutar vd., 2013:25). Son 10 yılda Türkiye ekonomisinde turizm sektörünün toplam istihdam içerisindeki oranı yaklaşık yüzde 8'e ulaşmıştır (Şit, 2016:116). Dünyada turizm sektöründe çalışanların % 54'ünü kadınlar oluşturmaktadır (Global Report on Women in Tourism, 2019).

Turizm sektörü, kadınların bilgi ve becerisine dayanan iş alanlarının fazla olması ve kadınlar için yeni iş alanları oluşturması bakımından kadın istihdamı açısından bir fırsat alanıdır (Duffy vd., 2015:72). Ancak konu ile ilgili yapılan araştırmalar, turizm kültürünün kendisinin mevcut cinsiyetçi istihdam modellerinin korunmasına katkıda bulunan bir faktör olduğunu (Jordan,1997), sektörde çeşitli değişkenleri kontrol ettikten sonra bile belirgin bir cinsiyet farkı açığı olduğunu göstermektedir (Carvalho vd, 2018, Hutchings vd., 2020, Santero-Sanchez vd., 2015 ). Özellikle cinsiyete dayalı ayrımcılık, emeğin evselleştirilmesi, çifte işgünü, düşük ücretler ve düşük eğitim düzeyleri söz konusu olduğunda, turizm istihdamının kadınlara ilişkin

geleneksel inançlardan istifade ettiği görülmektedir (McKenzie Gentry, 2007: 490)

Turizmde Kadın Küresel Raporuna (Global Report on Women in Tourism) göre (2019), turizm istihdamı, hem erkekler hem de kadınlar için, ekonomideki ortalama ücretlerden nispeten daha düşük ücretlidir. Ayrıca, turizm sektöründe cinsiyete dayalı ücret farkı vardır ve kadınlar eşdeğer iş için erkeklerden daha az kazanmaktadırlar. Çelik Uğuz ve Topbaş (2016) yaptıkları çalışma ile Türkiye genelinde erkeklerin kadınlardan %1,2 turizm sektöründe ise yaklaşık %18 oranında daha fazla kazanç elde ettiğini ortaya koymuştur.

Toplumlardaki cinsiyet algısı, sektördeki cinsiyet eşitliğinin de önündeki büyük engellerden biridir. Kadınların turizm sektöründe önemli rol oynamasına ve turizm işçilerinin (ön büro, kat hizmetleri, temizlik alanları vb.) çoğunluğunu temsil etmesine rağmen, kadınlar sektördeki alt düzey pozisyonlarda çalıştırılmakta ve üst yönetim pozisyonlarında yeterince bulunamamaktadırlar (Jordan, 1997:526). Yani, kadınlar ağırlıklı olarak toplumsal olarak cinsiyetleştirilmiş kadın işi diye adlandırılan ve kazancı düşük olan işlerde yoğunlaşmaktadır (Giddens, 2012:805).

Carvalho vd., (2018) yaptıkları araştırmada kadınların kariyer engellerinin cinsiyet temelli olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca kadınların, geleneksel cinsiyet rollerine bir uzantısı olan pozisyonlarda çalıştıklarında iş yükleri ikiye katlanmaktadır (Duffy vd., 2015:83) Tüm bunların dışında, turizm işletmelerindeki uzun çalışma saatleri, mevsimsellik özellikleri çalışanların ortak sorunlarından (Kaya, 2017:8). Bir diğer konu da hızla gelişen teknolojilerin etkisiyle tüm sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe de işgücünden beklenen bilgi ve iletişim teknolojisi alanında yeterli donanıma sahip olmalarıdır. Eğitim düzeyi anlamında erkeklere oranlara daha dezavantajlı durumda olan kadınlar mevcut eğitim sisteminde aldıkları eğitimle sektörün ihtiyaç duyduğu niteliklere kavuşamadıklarında çalışma yaşamında yeterince yer alamamaktadır (Keskin, 2018:26). Kadınların bu anlamda mesleki eğitimde de fırsat eşitliğine sahip olması ve teknolojiye erişimlerinde bir engel bulunmaması gerekmektedir.

### **Araştırmanın Yöntemi**

### **Araştırmanın Önemi ve Amacı**

Kadın istihdamının önündeki en büyük engel olan cinsiyet ayrımcılığının, kadın istihdamının yoğun olduğu turizm sektöründe de incelenmesi gerekmektedir. Bu araştırmanın amacı turizm işletmelerinde görev yapan yöneticilerin kadın çalışanlara ve cinsiyet

eşitsizliğine yönelik tutumlarını belirlemek ve bu tutumların yansımalarını ve iş yerindeki uygulamalarını ortaya koymaktır. Bu çalışma kapsamında yapılan literatür araştırması neticesinde, kadın çalışanlarla ilgili hazırlanan yerli ve yabancı araştırmalardaki genel tavrın, kadınların çalışma hayatındaki sorunlarının belirlenmesi için kadın çalışanlar üzerine araştırma yapılması olduğu görülmektedir. Ancak hazırlanan bu çalışma kadınların çalışma hayatındaki rolünün belirlenmesi ve kadınların iş hayatında karşılaştıkları engellerin ortaya konulması için yöneticilerin gözünden bir bakış sağlamaktadır.

İşletmelerde gerek işe alımlarda gerekse iş süreçlerinin planlanmasında karar verici merci olan yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığına ve kadın çalışanlara yönelik düşünceleri ve işyerindeki uygulamaları konunun farklı bir yönden incelenmesini sağlayacaktır. Kadınlara sadece istihdam olanakları yaratmak onları işgücüne dâhil ederek ekonomik özgürlüklerini elde etmelerini sağlamak yeterli olmamakta onlara uygun çalışılabilir iş ortamları ve çalışma koşullarının sunulması da önemlidir. İşe alım ve işe devam süreçlerinde yöneticilerin en etkili faktör olduğu göz önünde tutulduğunda yöneticilerin kadın çalışanlara ve cinsiyet ayrımcılığına yönelik tutumu konu ile ilgili önemli bir katkı sunacağı düşünülmektedir.

### **Araştırmanın Örnekleme**

Araştırmada örneklemin belirlenmesinde, amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan ölçüt örnekleme tekniği kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme, nitel araştırma geleneği içinde ortaya çıkan, pek çok durumda olgu ve olayların keşfedilmesine ve derinlemesine açıklanmasına fayda sağlayan bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2016:118). Araştırma kapsamında ulaşılabilir olan ve Ankara ilinde faaliyet gösteren turizm işletmelerinde görev yapan yöneticiler seçilmiştir. Ulaşılabilirlik; zaman, maliyet ve mesafe olarak belirlenmiştir. Turizm işletmelerini, ulaştırma işletmeleri, konaklama işletmeleri, seyahat işletmeleri, yiyecek içecek işletmeleri, rekreasyon işletmeleri olarak sınıflandırmak mümkündür. Buna göre çalışmada, 17'si konaklama işletmesi yöneticisi, 9'u yiyecek içecek işletmesi yöneticisi ve 7'si ulaştırma işletmesi yöneticisi olmak üzere 33 katılımcı ile yüz yüze görüşmeler yapılmıştır.

### **Veri Toplama Aracı**

Araştırmada nitel araştırma desenlerinden biri olan "olgubilim" kullanılmıştır. Olgubilim araştırmalarında başlıca veri toplama aracı görüşmedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016:71). Araştırma



kapsamında yapılan literatür taraması ve uzman görüşlerinin alınması sonrasında yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşme formunun kullanılan ifadelerin açık, anlaşılır ve belirgin ifadeler olmasına dikkat edilmiş çok boyutlu ve yönlendirici sorular tercih edilmemiştir. Görüşme formu yapılan ön uygulama sonrası düzenlenerek son haline getirilmiştir.

Görüşme formunun ilk bölümünde, görüşülen yöneticilerin demografik bilgilerine ve görevlerine ilişkin sorular yer almaktadır. Görüşme formunun ikinci bölümünde ise, yöneticilerin kadın çalışanlar ve cinsiyet eşitsizliğine yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla hazırlanan sorular yer almaktadır.

### **Verilerin Toplanması**

Ankara ilinde faaliyet gösteren turizm işletmelerini içeren bir havuz oluşturulmuştur. Havuzda yer alan turizm işletmelerinin yöneticilerinden görüşme randevusu talep edilmiştir. Görüşmeyi kabul eden 33 adet turizm işletmesi yöneticisi ile 1 Eylül- 30 Kasım 2019 tarihleri arasında yüz yüze görüşme yapılmıştır. Katılımcılarla çalıştıkları işletmelerde görüşülmüş ve görüşmeler, izin verenler ile ses kaydı alınması yoluyla, ses kaydı alınmasını tercih etmeyenler ile not alma şeklinde yürütülmüştür.

### **Verilerin Analizi**

Araştırma verilerinin analizinde nitel araştırma yöntemlerinden betimsel analiz ve içerik analizi teknikleri kullanılmıştır. Veriler betimsel analizde önce sistematik şekilde betimlenmekte, daha sonra betimlemeler açıklanıp yorumlanmakta ve en son sonuçlara ulaşılmaktadır. İçerik analizinde ise, Veriler önce kodlanmakta, daha sonra temalar oluşturularak düzenlenmekte ve en son bulgular tanımlanarak yorumlanmaktadır. Yazılarda geçen ifadeler tek tek kontrol edilerek kodlanmış ve benzerlik ve uyum gösteren kodlamalar kategorileştirilerek isimlendirilmiştir. Görüşmeler sonucunda ses kaydı ya da notlar yardımı ile elde edilen veriler bilgisayar ortamında yazıya geçirilmiştir. Düzenlenen veriler tanımlanırken doğrudan alıntılarla desteklenmiştir. Yazılarda geçen ifadeler tek tek kontrol edilerek anlaşılabilir bir dille tanımlanmasına ve gereksiz tekrarlardan kaçınılmasına dikkat edilmiştir. Ayrıca çalışmada sınıflanabilen ve sıralanabilen veriler için frekans dağılımı kullanılmıştır.

**Bulgular****Tablo 1: Katılımcıların demografik özellikleri**

		Frekans	Yüzde
Yaş	20-29 arası	6	18,2
	30-39 arası	10	30,3
	40-49 arası	14	42,4
	50 ve üstü	3	9,1
	<b>Toplam</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>
Cinsiyet	Kadın	10	30,3
	Erkek	23	69,7
	<b>Toplam</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>
Medeni Durum	Evli	22	66,7
	Bekâr	11	33,3
	<b>Toplam</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>
Öğrenim Durumu	Lise	10	30,3
	Ön lisans	7	21,2
	Lisans	11	33,3
	Lisansüstü	5	15,2
	<b>Toplam</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

Tablo 1’de katılımcıların demografik özelliklerine yer verilmektedir. Buna göre, 20-29 yaş arası katılımcı 6 kişi, 30-39 arası 10 kişi, 40-49 arası 14 kişi, 50 ve üzeri yaşta katılımcı 3 kişidir. Toplam 33 katılımcının 10’u kadın, 23’ü erkektir. Katılımcıların 22’si evli, 11’i bekârdır. Öğrenim durumları incelendiğinde ise, yüzde 33,3 ile en yüksek payı lisans, yüzde 15,2 ile en düşük payı lisansüstü mezunları oluşturmaktadır.

**Tablo 2: Katılımcıların görevleri ile ilgili özellikler**

		Frekans	Yüzde
Görev (pozisyon)	Genel Müdür	15	45,5
	Genel Müdür Yardımcısı	1	3,0
	İ.K Yöneticisi	15	45,5
	H. İ. Yöneticisi	2	6,1
	<b>Toplam</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>
	Çalışma Deneyimi	1 yıldan az	2
1-5 yıl arası		6	18,2
6-10 yıl arası		7	21,2
10 yıl ve üstü		18	54,5
<b>Toplam</b>		<b>33</b>	<b>100,0</b>
Turizm İşletmesi	Konaklama İşletmesi (otel)	17	51,5
	Yiyecek-İçecek İşletmesi	9	27,3
	Ulaştırma İşletmesi	7	21,2
	<b>Toplam</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

Görüşme yapılan kişilerin görevleri ile ilgili bilgilere Tablo 2’de yer verilmiştir. Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların 15’inin genel müdür, 1’inin genel müdür yardımcısı, 15’inin insan kaynakları yöneticisi ve 2’sinin Halkla ilişkiler yöneticisi olduğu görülmektedir. En yüksek çalışma deneyimi oranı yüzde 54,5 ile 10 yıl ve üstünde, en düşük oran ise yüzde 6,1 ile 1 yıldan az çalışma deneyimindedir. Araştırmanın örneklemini turizm işletmelerinin yöneticileri oluşturmaktadır. Buna göre, konaklama işletmesinde yönetici olarak görev yapanlar 17 kişi, yiyecek içecek işletmesinde yönetici olarak görev yapanlar 9 kişi ve ulaştırma işletmesinde yönetici olarak görev yapanlar 7 kişidir.

**Tablo 3:** Cinsiyet ayrımcılığına yönelik ifadelerin frekans ve yüzde değerleri

İFADELER		Frekans	Yüzde
<b>1 Genel olarak çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı olduğuna düşünüyor musunuz?</b>	Evet	15	45,5
	Hayır	18	54,5
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hayır düşünmüyorum. Çünkü işletmemde hem kadın hem de erkek çalışana ihtiyaç duyuyorum (k29).</li> <li>Evet toplumda olan ön yargılardan kaynaklı olduğuna düşünüyorum. Burası ilk açıldığında görüşmeye gelenler müdür beyle görüşeceğiz dediler ve karşılıklı ben çıktığımda şaşırıldılar (k11).</li> <li>Evet düşünüyorum, her ne kadar bazı sahalarda hanımlara pozitif ayrımcılık yapılırsa da genel itibarıyla kadınların her işi yapamayacağı her işin altından kalkamayacağı düşünülmektedir (k13).</li> </ul>			
<b>2 Çalıştığımız işyerinde kadın mesleği, erkek mesleği gibi bir ayrım olduğuna düşünüyor musunuz?</b>	Evet	9	27,3
	Hayır	24	72,7
<ul style="list-style-type: none"> <li>Eğer yük ve ağır iş gibi bir durum olursa evet. Bu gibi işler için erkekleri daha uygun görüyoruz (k3).</li> <li>Hayır, kesinlikle eğitim durumuna göre herkes mesleğini layığıyla yapmaya çalışır (k22).</li> <li>Hayır, söz konusu değildir. Fakat kadın çalışanların yapamayacağı bazı işleri erkek çalışanlara yaptırdığım oldu mesela ağır bir kutunun kalkması gibi(k15).</li> <li>Hayır değildir. Hepimiz biriz. Burası aile restoranı olduğu için erkek çalışan da kadın çalışan da bizim için aynı konumdadır (k20).</li> </ul>			
<b>3 Sızce işe alımlarda cinsiyet önemli bir faktör müdür?*</b>	Evet	17	51,5
	Hayır	16	48,5
<ul style="list-style-type: none"> <li>Bazen bayan seçiminde daha dikkatli olmamız gerekiyor çünkü uzun çalışma şartlarında bizim negatif bakış açımızdan değil de onların yaşayacakları zorluklar nedeniyle bazı yöneticilerin erkek çalışan seçiminde pozitif düşüncelerine sebep olabilir (k5).</li> <li>Hayır, eğitim ve tecrübeleri olduktan sonra bu konuların hiçbir önemi kalmamaktadır (k1).</li> <li>Departmanına göre değişir (k17).</li> </ul>			

	<i>Eğer bir vale alacaksam kadın tercih etmem ama ön büro, muhasebe, mutfak gibi diğer alanlarda erkek olacak diye bir şey yok duruma göre değişir (k11).</i>		
4	<b>Çalışanların cinsiyetinin iş verimi, başarı ve performans gibi konuları etkilediğini düşünüyor musunuz?</b>	Evet	18 54,5
		Hayır	15 45,5
	<i>Evet, kadınların yaptıkları işleri daha titiz şekilde yapmaktalar ve daha çalışkan olduklarını düşünüyorum (k29).</i>		
	<i>İş veriminde önemli olan yetkinlik, motivasyon ve kişilik olarak işe uygun olmaktır. Cinsiyetin verimlilik üzerinde çok etkisi olduğunu düşünmüyorum (k9).</i>		
	<i>Düşünüyorum. Bayan yöneticiler bu konuda daha hassas, bayan çalışanların olduğu departmanlarda hâkimiyet var, daha otoriterler (k16).</i>		
5	<b>Sizce bir erkekle aynı pozisyonda çalışan bir kadın ücret, terfi ve eğitim konularında aynı olanaklara sahip midir?*</b>	Evet	21 63,6
		Hayır	12 36,4
	<i>Hayır değildir. Aynı işte ve aynı saatte çalışmalarına rağmen, erkekler daha fazla maaş alıyor. Bu nedenle toplumda yıkılması zor olan bir algı var (k19).</i>		
	<i>Hayır değildir. Otel ortamında erkek çalışanların daha çok tercih edildiğini düşünüyorum (k10).</i>		
	<i>Dünyada, Kadınlar maalesef erkeklerle aynı mücadeleyi verse bile erkeklerin daha iyi maaşlar aldığı daha yukarılara terfi ettirildiği istatistiksel olarak açıklanıyor (k7).</i>		
6	<b>Kadınların iş hayatında (cinsiyetleri nedeniyle) karşılaştıkları sorunlar olduğunu düşünüyor musunuz?*</b>	Evet	31 93,9
		Hayır	2 6,1
	<i>Evet. Karşı cins başka şeyler bekleyebiliyor o yüzden kadınların bazı sektörlerde çalışması zor oluyor (k22).</i>		
	<i>Kadınların mobbinge maruz kaldıklarını düşünüyorum. Adil olmayan ücret ve terfi uygulamaları ile mücadele etmek zorunda bırakılıyorlar (k9).</i>		
	<i>Evet düşünüyorum. En büyük örneği kadınların ses çıkarmayacağını düşünerek mobbing uygulanması(k15).</i>		
	<i>Mülakatlarda yeni evlisiniz hamile kalmayı düşünüyor musunuz diye sorarlar inanın buradan çıktıktan sonra bir beyefendinin de kanser olup olmayacağı belli değil (k7).</i>		
	<i>Evet kadınlar özellikle taciz gibi sorunlar yaşarlar (k26).</i>		
	<i>Zorluklar tabii ki var. Örnek veriyorum; otel işletmeciliğinde densiz insanlar oluyor bu yüzden işi bırakmak isteyen kadınlar olabiliyor (k2).</i>		
7	<b>Çalışma hayatınızda cinsiyet ayrımcılığı yaşadınız mı ya da böyle bir duruma tanık oldunuz mu?*</b>	Evet	6 18,2
		Hayır	27 81,8
	<i>Evet oldum. Erkek şeflerimizden biri kadını erkek ayrımcılığını çok yapar ve kadınları dışlar (k19).</i>		
	<i>Evet yaşadım. Ben hemen hemen 17 yaşımdan beri çalışıyorum. 1 gün çalışıp çıktığım iş çok oldu (k17).</i>		
	<i>Kendi işletmemde görmedim ama başkasının işletmesinde tanık oldum. Kadını köle gibi kullanan işletmeler var (k30).</i>		
8	<b>İşyerinizde kadın çalışanların ve erkek çalışanların yaşadığı sorunlar farklılık gösteriyor mu?</b>	Evet	22 66,7
		Hayır	11 33,3
	<i>Evet kadınların ön planda ailevi sorunları oluyor (k31).</i>		

- Evet, işe geliş gidiş saatleri, iş yorgunluğu gibi olumsuzluklar kadınları daha çok etkiliyor (k25).
- Evet erkekler aileye bakmakla yükümlü olduğu için sorunları daha çok oluyor (k14).

Araştırmada, görüşülen kişilere “katılımcı” kelimesini ifade etmesi için K1 ile K33 arasında kodlar verilmiştir. Araştırmanın bu kısmında, katılımcılar cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili sorulara katılım düzeylerini evet- hayır şeklinde belirttikten sonra katılım durumlarının nedenini açıklamışlardır. Her açıklamanın ardından açıklamanın hangi katılımcıya olduğuna dair kodlama yapılmıştır. Tabloda tüm katılımcıların görüşlerine yer vermek amacıyla her soru sonrasında farklı katılımcıların görüşlerine yer verilmiştir.

Tablo incelendiğinde, katılımcıların yüzde 54,5’inin çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı olduğunu düşünmediği, yüzde 45,5’inin ise çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı olduğunu düşündüğü ortaya çıkmıştır. Literatür incelendiğinde, turizm işletmelerinde kadınların toplumsal rollerinin yansımaları işlerde (temizlik, mutfak...) çalıştıkları ifade edilmektedir. Konu ile ilgili katılımcılara “işyerlerinde kadın mesleği, erkek mesleği gibi bir ayrımın olup olmadığı sorulduğunda 24 kişi olmadığını, 9 kişi olduğunu ifade etmiş fakat olduğunu belirtenlerin çoğunluğu bu ayrımın fiziksel güçle alakalı olduğunu vurgulamıştır. İşe alımlarda cinsiyet faktörünün önemine dair yöneltilen soruya verilen cevapların yüzdesi oldukça yakındır. 17 kişi özellikle hangi departmana alınacağı konusunda cinsiyetin önemli bir faktör olduğunu, 16’sı ise olmadığını belirtmiştir.

Cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili 4. Soru olan “Çalışanların cinsiyetinin iş verimi, başarı ve performans gibi konuları etkilediğini düşünüyor musunuz?” sorusuna 18 kişi evet, 15 kişi hayır yanıtını vermiş fakat evet diyenlerin çoğunluğu örnek alınan ifadelerden görüldüğü gibi kadınların lehine bir değerlendirme yaparak kadınların olumlu kişilik ve davranış özelliklerini belirtmiştir.

Katılımcıların %63,6’sı aynı pozisyonda çalışan erkekle kadının ücret, terfi ve eğitim konularında aynı olanaklara sahip olduğunu, %36,4’ü ise olmadığını ifade etmektedir. Bu oranda katılımcıların büyük çoğunluğunun erkek olmasının etkili olduğu düşünülmektedir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%93,9) Kadınların iş hayatında (cinsiyetleri nedeniyle) karşılaştıkları sorunlar olduğunu düşünmektedir. Bu sorunların genelini de mobbing ve cinsel tacizin oluşturduğunu ifade etmişlerdir. Fakat aynı zamanda katılımcıların yüzde 81,8’i (27 kişi) çalışma hayatınızda cinsiyet ayrımcılığı yaşamadığını ya da böyle bir duruma tanık olmadığını belirtmiştir. “İşyerinizde kadın çalışanların ve erkek çalışanların

yaşadığı sorunlar farklılık gösteriyor mu?” sorusuna ise 22 katılımcı toplumsal roller ve iş aile çatışması gibi nedenlerle “evet” yanıtını verirken, 11 katılımcı “hayır” yanıtını vermiştir.

**Tablo 4:** Cinsiyet ayrımcılığına yönelik ifadelerin frekans değerleri ve kategorik değerlendirmeleri

Ana Kategori: Yöneticide Cinsiyet Tercihi		Frekans	Yüzde
Alt Kategoriler	Kadın	8	24,2
	Erkek	19	57,6
	Fark etmez	6	18,2

**Örnek Alıntılar:**

- *Kadın yönetici tercih ederdim. Çünkü kadınlar daha naif ve sakin oldukları için iletişim kurma ve sorun çözmeye daha başarılılar (k3).*
- *Disiplin ve düzen yönünden kadın yönetici olmasını tercih ederim (k4).*
- *Kesinlikle kadın. Çünkü kadınlar daha planlı, istikrarlı ve daha fazla güven verici ve mükemmeliyetçidirler (k33).*
- *Erkek tercih ederim. Çünkü erkekler bayanlara göre daha tecrübelidir (k25).*
- *Erkek yöneticiyi tercih ederdim. Otel işletmelerinde erkeklerin yöneticilikte daha uygun olduğunu düşünüyorum (k2).*

Ana Kategori: Kadınları Çalışmaya Yönelten Faktörler		Frekans	Yüzde
Alt Kategoriler	Ekonomik bağımsızlık	27	81,8
	Çevresinde Saygınlık kazanmak	1	3,0
	Kariyer edinmek	2	6,1
	Hepsi	3	9,1

**Örnek Alıntılar:**

- *Daha çok ekonomik özgürlük. Kadınlar ileride eşine bağlı kalmak istemiyor(k31).*
- *Bence ekonomik özgürlük. Kolunda her zaman bir altın bileziğinin olduğunu hissetmek kendine olan güvenini artırır (k23).*
- *Günümüzde kadınlar erkeklerin himayesinde olmayı sevmemektedirler. Kadınlar ekonomik olarak bağımsız olmak isterler (k13).*

Ana Kategori: Kadınların İşten Ayrılmalarında Etkili Olan Faktörler		Frekans	Yüzde
Alt Kategoriler	İş-aile çatışması	18	54,5
	İşyeri stresini kaldıramama	2	6,1
	Erkeklerin tavırları	4	12,1
	Kariyer imkânı olmaması	2	6,1
	Cinsiyet ayrımcılığı	4	12,1
	Ücretin (maaş) yeterli olmaması	2	6,1
	Hepsi	1	3,0

**Örnek Alıntılar:**

- İş ve özel hayat arasındaki dengesizlikler (k8).
- Maddi olarak yeterli gelmediği için işten ayrılabilir (k25).
- Aile baskısı ve sektördeki çalışma saatlerinden kaynaklanan problemlerden dolayı (k28).
- Aile içi kıskançlık olabilir. Erkek kadının çalışmasına izin vermiyor olabilir özellikle öze sektörde (k16).
- Ataerkil toplumlar kadınların çalışmasının hoş karşılamaması, iş yerinde kadına karşı uygun olmayan tavırlar (k18).
- Kadınların yoğun çalışma temposuna ayak uyduramaması (k21).

Ana Kategori: Kadınların Hayattaki Öncelikleri		Frekans	Yüzde
Alt Kategoriler	Ailesi	14	42,4
	Kariyeri	5	15,2
	Aile ve iş arasında denge kurması	11	33,3
	Ekonomik özgürlüğünün olması	1	3,0
	Özgüvenli ve özsaygılı bir birey olması	2	6,1

**Örnek Alıntılar:**

- Ayaklarının üzerinde durup bir aileye sahip olmak ve sadece ev hanımı olarak kalmadan istediği işi, kurduğu hayali ve kariyeri gerçekleştirmektir(k6).
- Eş ve aile bütünlüğü olmalıdır (k28).

Ana Kategori: Çalışanların İş ve Aile Hayatı Arasında Yaşadığı Çatışma Durumu		Frekans	Yüzde
Alt Kategoriler	Çatışma olduğunu düşünmüyorum	6	18,2
	Kadınlar yaşıyor	18	54,5
	Erkekler yaşıyor	5	15,2
	Her ikisi de yaşıyor	4	12,1

**Örnek Alıntılar:**

- Kesinlikle bayanlarda daha fazla olduğunu düşünüyorum. İster istemez eşleri ve çocuklarıyla sıkıntı yaşayabiliyor (k4).
- Evet, gözüküyor bu. Kadın çalışanlar daha fazla bu sorunla karşılaşılıyor (k1).
- Evet, kadınlarda daha fazla görülüyor sebebi de kendilerini duygusal bakış açısından sıyramamaları, profesyonel bakamamaları (k8).
- Erkekler daha fazla yaşıyor, iş stresi erkekler de daha fazladır ve eve yansıyor olabilir(k16).

Ana Kategori: İşyerinde Kadın Çalışanların İş Yaşamını Kolaylaştırmaya Yönelik Uygulamalar		Frekans	Yüzde
Alt Kategoriler	Yasal haklarını kullanabiliyorlar	25	75,8
	Servis	1	3,0
	Esnek çalışma saatleri	4	12,1
	İhtiyaç duyulan tüm uygulamalar mevcut	3	9,1

**Örnek Alıntılar:**

- Hukuki hakların hepsi mevcut (k12).

Ana Kategori: İşyerinin Gelecek Hedeflerinde Kadın Çalışanların İş Yaşamını Kolaylaştırmaya Yönelik Uygulamaların Olup Olmadığı		Frekans	Yüzde
	Evet	11	33,3
	Hayır	22	66,7

**Örnek Alıntılar:**

- *Yasal haklar ne düzeyde ilerlerse o şekilde devam eder (k6).*
- *Yönetim kadrosunun kadın olması yönünde çalışmalarımız olacak (k33).*

Ana Kategori: Türkiye’de Kadının İş Gücüne Katılma Oranı ve Çalışma Hayatındaki Yeri		Frekans	Yüzde
Alt	Yeterli	8	24,2
Kategoriler	Yetersiz	25	75,8

**Örnek Alıntılar:**

- *Kadınların iş hayatına atılması sonucu istatistikler arttı. Ama hala % 50 kadın, %50 erkek durumunda eşit değil (k3).*
- *% 14 işsizliğin olduğu bir ülkede kadın veya erkek diye bir ayrımı saçma buluyorum(k12).*
- *Günümüzde kadın çalışan yerine erkek çalışmalıdır. Erkeğin çalışması şarttır ama kadının çalışması şart değildir(k32).*
- *Ben bayanların iş hayatında öncelikli olmasını istiyorum ki ülke kalkınsın(k17).*
- *Eğer ülke ekonomisi yerindeyse erkekler için işsizlik oranları düzenlenirse kadınlarımızın çalışmasına gerek kalmayacağını düşünüyorum (k29).*
- *Kadınların çalışmasını onaylıyorum ama her sektörde değil (k27).*
- *Kadınların çok zor durumda kalmadıkça bizim sektörde çalışmasını istemem (k24).*

**Kadınların Çalışma Yaşamında Daha Fazla Yer Almaları İçin Neler Yapılmalıdır?****Örnek Alıntılar:**

- *İş hayatında erkeklerden ziyade kadınlara daha fazla tolerans gösterilmesi gerekli örneğin izinler ve çalışma saatleri gibi (k4).*
- *Kesinlikle her şeyin yolu eğitim. Bayanlarımız eğitiliyor da birazda erkekler eğitilirse iş hayatında kadınların kabulünde öncelik olur. Bayanlar yapamadığından değil, yapmasına gerek duyulmadığından (k5).*
- *Bu ülkede kadınların da erkeklerle eşit haklara sahip olduğunu öğretmemiz gerekiyor (k23).*
- *İşverenlerin ve toplumun bakış açıları değiştirilmelidir (k9).*
- *Önyargılardan arınmak, kadınların başarılı olabileceğine dair güvenlerini desteklemek, kadınların bilgi, beceri ve donanımlarını artırıcı eğitim ve gelişim programlarına katılmalarını sağlamak (k8).*
- *İnsanların kadın erkek olarak değil birey olarak değerlendirilip yeteneklerine göre bir sınıflandırmaya gitmemiz gerekli (k18).*

Tablo 4’te cinsiyet ayrımı ile ilgili katılımcılara sorulan 9 sorunun analizleri yer almaktadır. Analiz sonrasında ilk 8 soruya verilen yanıtlar kodlanmış daha sonra birbiriyle uyum gösteren yanıtlar çeşitli kategoriler altında toplanarak kategoriler isimlendirilmiştir. Böylece ana kategoriler ve alt kategoriler oluşturulmuştur. 9. Soru ise kategorilendirilmemiş açık uçlu bir soru olarak yöneltilerek katılımcıların önerilerinden örneklere yer verilmiştir.



Bu bölümdeki ilk soru kadın yönetici mi erkek yönetici mi tercih edildiği ile ilgilidir. Katılımcıların yarısından çoğu (% 57,6) erkek yöneticiyi tercih etmektedir. % 18,2 yönetici konusunda herhangi bir cinsiyet ayrımı yapmazken % 24,2'si kadın yöneticileri tercih etmektedir. Tercihlerinin nedenlerini açıklayanların ifadelerine tabloda yer verilmiştir. Ek olarak, Güvenel Karaduman ve Ergun'un (2018) çalışmalarında ifade ettikleri gibi yöneticilerde bulunması beklenen cesaret, hırs, rekabetçilik gibi özelliklerin erkeklerde daha baskın olduğu düşüncesi insanların erkek yöneticileri tercih etmesine neden olabilmektedir.

Tablo 4'te yer alan "kadınları çalışmaya yönelten faktörler" ana kategorisinin, dört adet alt kategorisi bulunmaktadır. Bunlar, Ekonomik bağımsızlık, Saygınlık kazanmak, Kariyer edinmek ve tüm alt kategorileri içine alan "Hepsi" seçeneğidir. Toplamda 33 katılımcının ifadelerinden, ekonomik bağımsızlık kazanma isteğinin kadınları çalışmaya yönelten en önemli neden olduğu anlaşılmaktadır. Tablonun üçüncü ana kategorisi "kadınların işten ayrılmalarında etkili olan faktörler" dir. Bu ana kategorinin ise "İş-aile çatışması, İşyeri stresini kaldıramama, Erkeklerin tavırları, Kariyer imkânı olmaması, Cinsiyet ayrımcılığı, Ücretin (maaş) yeterli olmaması ve Hepsi olmak üzere yedi adet alt kategorisi bulunmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu en önemli neden olarak iş aile çatışmasını görmektedir.

Katılımcıların kadınların hayattaki öncelikleri sorulduğunda yanıtlarından yapılan analiz sonrası aile (% 42,4), iş ve aile dengesi (% 33,3), kariyeri (% 15,2), özgüvenli ve özsaygılı bir birey olması (% 6,1) ve ekonomik özgürlüğü (%3) şeklinde alt kategoriler belirlenmiştir. Yapılan görüşmede iş-aile çatışması ile ilgili ifadeye verilen yanıtlarda; 6 kişinin çatışma olduğunu düşünmediğini, 18 kişi çatışmayı en çok kadınların, 5 kişi ise en çok erkeklerin yaşadığını ve 4 kişi hem kadın hem de erkeğin iş aile çatışması yaşadığını ifade etmiştir.

Tablo 4'ün 6 ve 7. ana kategorileri katılımcıların işyerleri ile ilgili olarak belirlenmiştir. Bu ana kategorilerden ilki "İşyerinde kadın çalışanların iş yaşamını kolaylaştırmaya yönelik uygulamalar" şeklindedir. Yöneticilerin ifadeleri incelendiğinde, % 75,8'i oluşturan 25 kişi kadın çalışanların yasal hakları doğrultusunda tüm imkânların sunulduğunu ifade ettikleri görülmektedir. Diğer ana kategori ise "İşyerinin gelecek hedeflerinde kadın çalışanların iş yaşamını kolaylaştırmaya yönelik uygulamalar"dır. Büyük çoğunluk yine yasal haklar doğrultusunda devam edeceğini bunun dışında bir düzenleme yapılmayacağını belirtmiştir. Sadece bir katılımcı, yönetim

kadrosunun kadın olması yönünde çalışmalarının olacağını ifade etmiştir.

33 katılımcının 25'i Türkiye'de kadının iş gücüne katılma oranının yetersiz olduğunu ve çalışma hayatındaki kadının daha fazla yer almasının gerektiğini belirtmişlerdir. Fakat kadınların çalışma ortamında girdiğinde sektör anlamında bir ayırım yapılması gerektiğini ya da kadınların çalışmasının zorunlu olmadığını ifade edenler de bulunmaktadır. Görüşmenin son sorusu olan "Sizce kadınların çalışma yaşamında daha fazla yer almaları için neler yapılmalıdır" sorusuna cevap verenlerin ifadelerinden örnekler tabloda sunulmaktadır. Katılımcılar genellikle çalışma hayatında eşitliğin sağlanabilmesi için öncelikle toplumsal önyargıların kaldırılması gerektiğine vurgu yapmışlardır.

### **Sonuç ve Öneriler**

İş hayatında cinsiyet eşitsizliği, dereceleri değişiklik gösterse bile her toplumda ortaya çıkan bir sorundur. Son yıllarda konu ile ilgili gerek hükümetlerin politikaları gerekse sivil toplum kuruluşlarının çabalarıyla cinsiyet eşitsizliğini gidermeye yönelik büyük adımlar atılmaktadır fakat sorunun özü kültürel ve toplumsal yerleşik algılara dayandığından konu güncelliğini her daim korumaktadır. Cinsiyete ilişkin toplumlarda var olan geleneksel bakış açısı kadını evde tutarken, erkeğe kamusal alanların hâkimiyetini vermekte (Timurturkan, 2009: 145) böylece çalışma hayatında kadın erkekten geri planda kalmaktadır.

Türkiye'de kadınlar diğer sektörlerde oranlara hizmet sektöründe daha fazla istihdam edilmektedir. Hizmet sektöründe yer alan turizm de her geçen gün gösterdiği gelişmeyle birlikte ülke istihdamına katkı sağlamaktadır. Turizm sektöründe mevcut iş alanlarının niteliklerinden dolayı kadın çalışanlar tercih edilmektedir fakat işe alım ve çalışma süresince cinsiyete ekseninde diğer sektörlerde yaşanan çeşitli sorunlar ve engeller bu sektörde de görülmektedir. İş hayatında kadınlara yönelik önyargıların ve engellerin üstesinden gelinebilmesi ve bu sorunun ortaya konması için yapılacak akademik çalışmalar oldukça önemlidir. Bu çalışma kapsamında gözden geçirilen yerli ve yabancı literatürde kadın çalışanların çalışma hayatında karşılaştığı engellerle ilgili çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Fakat bu çalışma kadınların istihdamında anahtar rol oynayan yöneticilerin görüşlerini ortaya koyması bakımından farklılık göstermektedir. Turizm işletme yöneticilerinin cinsiyet eşitsizliği ve kadın çalışanlara yönelik tutumlarının

belirlenmesi amacıyla hazırlanan bu çalışmadan elde edilen sonuçlar aşağıda açıklanmaktadır.

Turizm işletme yöneticileri ile çalışmanın kapsamında yapılan görüşmelerde yöneticilerin büyük çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu, kadın yöneticilerin oranının erkeklere göre düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcılardan, tercih durumunda erkek yöneticileri tercih edeceklerini ifade edenlerin sayısı oldukça yüksektir. Bu durum sektörde kadınların yönetim kademesinde mevcut temsiliyetinin azlığına ve tercihlerin de erkek yöneticilerden yana kullanılması gelecekte de durumun erkek yöneticilerin lehine olacağına işaret etmektedir.

Görüşme yapılan yöneticilerin yarısından fazlası genel olarak iş hayatında cinsiyet ayrımı yapılmadığı yönünde görüş bildirmiştir. Ancak görüşme süresince diğer sorulara verdikleri yanıtlar yöneticilerin aslında cinsiyet ayrımcılığı ya da cinsiyet eşitsizliği kavramlarının tam olarak ne ifade ettiği ve bu kavramların kapsamı hakkında bilgi eksikliklerinin olduğu göstermektedir. Çünkü katılımcı yöneticilerin çoğunluğu bir taraftan iş hayatında cinsiyet ayrımı yapılmadığını ifade ederken diğer yandan, kadınların hayattaki önceliğinin aileleri olması gerektiği, kadın çalışanlarla erkek çalışanların sorunlarının farklılaştığını ve özellikle kadınların iş aile çatışması yaşadığını ifade etmektedirler. Ayrıca katılımcıların %93,9'u kadınların cinsiyetleri nedeniyle iş hayatında karşılaştıkları sorunlar olduğunu belirtmektedir.

Çalışmadan elde edilen bir diğer sonuç da, turizm sektöründe departmanların ve işlerin cinsiyete göre ayrıldığıdır. Görüşülen yöneticilerin verdikleri yanıtlar neticesinde, kadınların çalışacağı departmanların farklı olması gerektiğini ve kadınları “cinsiyete uygun” pozisyonlar için işe aldıkları, erkekleri ise esneklik gerektiren daha ağır işler için işe almayı tercih ettikleri görülmüştür. Bu ayrımcı durumun yöneticiler tarafından sektörün kendine has doğası gereği, özel çalışma gereksinimleri gibi nedenlerle rasyonelleştirildiği görülmektedir.

Görüşülen yöneticiler, cinsiyetin verimliliği ve başarıyı etkilediğini özellikle kadınların sahip olduğu bazı özelliklerin verimliliği olumlu yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Cinsiyetin firma verimliliği ve kârına etkilerinin araştırıldığı çalışmalarda kadın çalışanların daha fazla paya sahip olduğu firmalarda kârlılığın (biraz) daha yüksek olduğu fakat cinsiyetin verimlilik düzeyini belirleyen temel bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. (Gui-Diby vd., 2017 ; Pfeifer ve Wagner , 2012).

Görüşmelerden elde edilen olumlu sonuçlardan biri, kadın çalışanlar ile erkek çalışanların işe alındıktan sonraki süreçte ücret, terfi ve eğitim konularında eşit olanaklara sahip olmalarıdır. Tabii bu sonuç yöneticilerin ifadeleri neticesinde ortaya çıkmış olup uygulamadaki mevcut durumların net olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Yöneticilerin ifadelerinden çıkarılan diğer olumlu sonuçlar ise yöneticilerin çoğunluğunun iş hayatında cinsel ayrımcılığa tanık olmaması ya da bu ayrımcılığı deneyimlememiş olması ve kadın çalışanlara tanınan tüm yasal hakların turizm işletmelerinde uygulandığını gelecekte de uygulanmaya devam edileceğidir.

Bu çalışmadan elde edilen önemli bir sonuç da, Kadınları çalışmaya iten en önemli faktörün ekonomik bağımsızlık kazanmak olduğu, kadınların işten ayrılmalarının temel nedeninin ise iş-aile çatışması olduğudur. Bu sonuç literatür tarafından da desteklenmekte ve kadın çalışanlar ile ilgili diğer çalışmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Son olarak katılımcıların büyük çoğunluğu (%75,8), Türkiye’de kadının iş gücüne katılma oranını yetersiz bulmakta ve kadınların iş hayatına daha büyük oranda katılımının sağlanmasının ülke kalkınmasına fayda sağlayacağını düşünmektedirler. Bunun için de eğitim konusunda (temel ve mesleki) cinsiyetler arası eşitliğin sağlanması ve kadınlara iş yaşamında ihtiyaç duydukları esnekliklerin verilmesi gerektiğini ifade etmektedirler.

Gözden geçirilen literatürden ve bu makalede bildirilen sonuçlardan da anlaşılacağı gibi, diğer sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe de kadınların istihdamına yönelik olumlu tutumlar ve uygulamalar mevcut olsa da, kadınlar gerek ekonomik gerekse toplumsal hâlâ bir takım zorluklar ile karşılaşmaya devam etmektedir. Kadınlara sadece istihdam olanakları yaratmak onları işgücüne dâhil ederek ekonomik özgürlüklerini elde etmelerini sağlamak yeterli olmamaktadır. Sorunun çözümü için toplumun kalıplaşmış cinsiyet yargılarının ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalara hız verilmeli ve gerek devlet gerekse tüm sektör paydaşları bu çalışmalara katkı sağlamalıdır. Ayrıca kadınların temel eğitime katılımının artırılması gerekmekte ve mesleki eğitimi de dünyadaki hızlı değişime ayak uyduracak, iş yaşamının talep ettiği nitelikleri sağlamaya odaklı olmalıdır. Kadınların erkeklerle eşit ücret ve kariyer olanaklarından faydalanması için gerekli düzenlemelerin yapılması, kadınlara uygun çalışılabilir iş ortamları ve çalışma koşullarının sunulması da önem arz etmektedir.

Turizm sektöründe cinsiyet ayrımcılığına yönelik problemlerin tespit edilebilmesi ve çözülebilmesi için daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir. Bu araştırma turizm işletmelerinde görev yapan yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığına ve kadın çalışanlara yönelik bakış açılarını belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Daha derinlemesine bilgi birikimi elde edebilmek ve sorunu farklı yönleri ile ortaya koyabilmek açısından Turizm sektöründeki kadın girişimcilerin çalışmalara dâhil edilmesinin ve işletmelerde farklı pozisyonlarda görev yapanlarla konu ile ilgili görüşmeler yapılmasının fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

### Kaynakça

- Akçomak, S. ve Gürçihan, H. B. (2013). Türkiye İşgücü Piyasasında Mesleklerin Önemi: Hizmetler Sektörü İstihdamı, İşgücü ve Ücret Kutuplaşması. *Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Çalışma Tebliği*, 13/21.
- Akdemir, B. ve Çalış Duman, M. (2017). Kadın Çalışanların Performansında Cam Tavan Sendromu Engeli. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(15), 517-526.
- Bakırcı, K. (2012). İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1(10), 1-37.
- Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N. ve Torres, A. (2018). Agency, Structures and Women Managers' Views Of Their Careers In Tourism. *Women's Studies International Forum*, 71, 1-11.
- Çelik Uğuz, S. ve Topbaş, F. (2016). Turizmde Kadın İstihdamı ve Ücret Ayrımcılığı: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 27(1), 62 – 78.
- Dedeoğlu Özkan, S. ve Beyazlı, D. (2018). Bölgesel Gelişmişlik Düzeyinin Belirlenmesine İlişkin Veri Seti Sorunsalı: Eleştiri ve Öneriler. *Planlama Dergisi*, 28 (1), 22-39.
- Demirgöz Bal, M. (2014). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış. *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 1(1), 15 – 28.
- Duffy, L. N., Kline, C.S., Mowatt, R. A. ve Chancellor, H. C. (2015). Women in tourism: Shifting gender ideology in the DR. *Annals of Tourism Research*, 52, 72–86.
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji*. İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Global Report on Women in Tourism (2019) Second Edition, eISBN: 978-92-844-2038-4 | ISBN: 978-92-844-2037-7.

- Gui-Diby, S. L., Pasali, S. S. ve Rodriguez-Wong, D. (2017). What's Gender Got to Do with Firm Productivity? Evidence from Firm Level Data in Asia. *MPFD (Macroeconomic Policy and Financing for Development Division) Working Papers*.
- Güvenel Karaduman, C. ve Ergun, A. (2018). Erkek Egemen İş Ortamlarında Kadın Yöneticilerin Deneyimleri ve Stratejileri. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi / Journal of Sociological Research*, 21 (2), 114-143.
- Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu. (2013). Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu yayınları. No:12
- Hutchings, K., Moyle, C., Chai, A., Garofano, N. ve Moore, S. (2020). Segregation of women in tourism employment in the APEC region. *Tourism Management Perspectives*, 34,1-14.
- Jordan, F. (1997). An occupational hazard? Sex segregation in tourism employment. *Tourism Management*, 18(8), 525-534.
- Kalysh, K., Kulik, C.T. ve Perera S. (2016). Help or Hindrance? Work-life Practices and Women in Management. *The Leadership Quarterly*, 27, 504-518.
- Kaya, Ş. (2017). Turizmde Kadın Emegi. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 9, 1-22.
- Kayıt Dışı İstihdam Raporu (2017). Emek Araştırmaları. DİSK- Genel İş Sendikası.
- Keskin, S. (2018). Türkiye’de Eğitim Düzeyine Göre Kadınların İş Hayatındaki Yeri. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 2, 1-30.
- Küçük, M. (2015). Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 1-17.
- McKenzie Gentry, K. (2007). Belizean Women and Tourism Work; Opportunity or Impediment? *Annals of Tourism Research*, 34(2), 477-496.
- Öneren, M., Çiftçi, G.E. ve Özder N.(2014). Çalışanlarda Kadın İş Gücü Algısı. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 324-358.
- Özkan, S. G. ve Özkan, B. (2010). Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(24), 91-104.
- Pfeifer, C. ve Wagner, J. (2012). Age and Gender Composition of the Workforce, Productivity and Profits: Evidence from a New

- Type of Data for German Enterprises. *The Institute for the Study of Labor (IZA) Discussion Paper* No:6381.
- Santero-Sanchez, R., Segovia-Perez, M., Castro-Nunez,B., Figueroa-Domecq, C. ve Talon Ballester, P. (2015). Gender Differences In The Hospitality Industry: A Job quality index. *Tourism Management*, 51, 234-246.
- Şit, M. (2016). Türkiye’de Turizm Sektörünün İstihdama Katkısı. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7 (1), 101-117.
- Tekin, Ö. A. (2017). Turizm Sektöründe Toplumsal Cinsiyet Algısı: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4 (12) 669 –684.
- Timurturkan, M. (2009). Cinsiyet Eşitsizliği Sorunu. Nurşen Adak (Ed). *Sosyal Problemler Sosyolojisi, Dünyadan ve Türkiye’den Örnekler* içinde (s.135-159). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Tutar, F., Alpaslan, C., Tutar, E. ve Erkan, Ç. (2013). Turizm Sektörünün İstihdam Üzerine Etkileri. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 2 (4), 14-27.
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu). <http://www.tuik.gov.tr/> Erişim Tarihi:10 Mart 2020.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

