

Beş Yıldızlı Otellerde Çalışan SPA Terapisti Yabancı Kadınların Çalışma Koşulları ve Karşılaştıkları Zorluklar

Havva Gözgeç Mutlu^{1**} 

¹ Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, Erdek Meslek Yüksekokulu, Balıkesir, Türkiye, hgozgec@bandirma.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3891-8960

Öz

Bu çalışma, beş yıldızlı otellerde SPA terapisti olarak görev yapan yabancı kadın işçilerin çalışma koşullarını ve karşılaştıkları zorlukları incelemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, bu işçilerin taciz, tecavüz, ayrımcılık ve uyum süreçleriyle ilgili deneyimlerini belirlemeyi hedeflemektedir. Çalışma kapsamında, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği, birincil veri toplama tekniği olarak tercih edilmiştir. Çalışma verileri, 15 Aralık 2023 ve 15 Ocak 2024 tarihlerinde İzmir'in Selçuk ilçesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerde çalışan SPA terapistleri ile yüz yüze görüşülerek toplanmıştır. Çalışma grubu SPA terapisti olarak görev yapan 9 yabancı kadın işçiden oluşmaktadır. Betimsel analiz yöntemi kullanılarak elde edilen araştırma bulgularına göre, SPA terapisti kadınların çoğunluğunun maaşlarının zamanında ödenmediği, fazla mesai ücretlerinin ödenmediği ve uzun çalışma sürelerine maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların çoğunluğunun, yeni bir ülkeye uyum sağlama konusunda zorlanmadıkları ve cinsel taciz gibi kötü muamelelere maruz kalmadıkları belirlenmiştir. Bu çalışmanın, yabancı işçi kadınlarla ilgili sınırlı literatürü genişletme, otel yöneticilerine ve turizm politika yapıcılara çözüm önerileri sunma açısından önemli bir katkı sağlaması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kadın, SPA Terapisti, Yabancı İşçi, SPA Turizmi, Beş Yıldızlı Otel

Foreign The Working Conditions and Challenges Faced by Foreign Female SPA Therapists in Five-Star Hotels

Abstract

This study aims to examine the working conditions and challenges faced by foreign female workers employed as SPA therapists in five-star hotels. Additionally, it aims to identify their experiences regarding harassment, assault, discrimination, and adaptation processes. Semi-structured interviews were chosen as the primary data collection technique. Data were collected through face-to-face interviews with SPA therapists working in five-star hotels in the Selçuk district of İzmir between December 15, 2023, and January 15, 2024. The study group consists of nine foreign female workers employed as SPA therapists. According to the research findings obtained using descriptive analysis, it was determined that the majority of SPA therapist women did not receive their salaries on time, were not compensated for overtime work, and were subjected to long working hours. It was also found that the majority of participants did not struggle to adapt to a new country and did not experience mistreatment such as sexual harassment. This study is expected to make a significant contribution by expanding the limited literature on foreign female workers in the tourism sector in Turkey and providing solutions to hotel managers and tourism policymakers.

Keywords: Female, SPA Therapist, Foreign Worker, SPA Tourism, Five-Star Hotel

önerilen atf/cite this article as

Gözgeç Mutlu, H. (2024). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışan SPA Terapisti Yabancı Kadınların Çalışma Koşulları ve Karşılaştıkları Zorluklar. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 427-444.

**Sorumlu yazar e-posta/ Corresponding author e-mail: hgozgec@bandirma.edu.tr

Araştırma Makalesi

Cilt 8, Sayı 2, 2024
ss. 427-444

Gönderim : 17.01.2024
1. Düzeltme: 26.03.2024
2. Düzeltme: 04.06.2024
Kabul Tarihi: 31.07.2024

Research Article

Vol 8, No 2, 2024
pp. 427-444

Received : 17.01.2024
Revision1: 26.03.2024
Revision2: 04.06.2024
Accepted: 31.07.2024

GİRİŞ

SPA turizmi, termal turizm, wellness turizmi ve medikal turizm, sağlık ve iyilik odaklı olan ve bireylerin yaşam kalitesini artırmayı amaçlayan sağlık turizmi türleridir. Bu sağlık turizmi türleri, bireylerin sağlıklarını korumak ve iyileştirmek amacıyla belirli bir süre için yer değiştirmelerini içermektedir (Siner & Torun, 2020). Smith & Puczkó (2008: 7), SPA tesislerini hem wellness turizmi hem de medikal turizm kavramları/çerçeveleri altında konumlandırmıştır.

Global Wellness Enstitüsü'ne göre, dünyadaki SPA tesislerinin sayısı 2017'de 149,252 iken, 2020'de yüzde 7,3'lük bir artışla 160.100'e yükselmiştir (Research and Markets, 2023). Bu artış, istihdam olanaklarının genişlemesine yol açmıştır. Bu durum sadece ülke içindeki işçilerin değil, aynı zamanda yabancı işçilerin de istihdam edilmesine olanak tanımıştır. Ülkemizde SPA ve animasyon gibi hizmetlerde (www.csgeb.gov.tr, 2023) yabancı işçi istihdamını kolaylaştırmak amacıyla, Turizmi Teşvik Kanunu madde 2634 kapsamında işletmelere, yabancı işçi istihdamında kolaylık sağlanmıştır (2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu, 1982).

Yabancı işçiler, Türkiye'nin turizmi için nitelikli iş gücünün eksik ve emek arzının kısıtlı olduğu alanlarda pozisyonları doldurma imkanına sahiptir (Ekiz-Gökmen, 2018). Turizm sektöründe özellikle SPA hizmetlerinde, bu tür çalışanlara sıkça rastlanmaktadır. Dünya genelinde özellikle Balili SPA terapistlerine olan talebin yüksek olması Balili kadınları bu alanda çalışmaya motive etmiştir (Yanthy, Dewi & Juwitasari, 2015). Ancak, yurt dışında çalışmanın yabancı SPA terapistleri için birtakım sorunları da beraberinde getirdiği yapılan çalışmalarda görülmüştür.

Çeşitli araştırmacılar, yabancı SPA terapistlerinin ve benzeri işlerde çalışanların çalışma koşullarına ve karşılaştığı zorluklara dikkat çekmiştir. Bu zorluklar arasında uzun çalışma saatleri, aşırı iş yükü ve stresi (Hsieh, Apostolopoulos & Sönmez, 2016), düşük ücretler (Bhattacharjee, 2015), dil engelleri (Alberti, 2014; Ahmad & Scott, 2021), entegrasyon sorunları (Cruz-Manjarrez, 2018; Joppe, 2012), sözlü ve fiziksel taciz (Miles, Blase, Clark, Ding & Geyer, 2020), cinsel taciz (Aksonnit, 2014), şiddet (Bungay, Halpin, Halpin, Johnston & Patrick, 2012), psikolojik ve fizyolojik sağlık sorunları (Weldegebrail & Belete, 2020) bulunmaktadır.

Yukarıda bahsedilen çalışmalarda farklı ülkelerdeki yabancı turizm personeli ve SPA terapistlerinin çalışma koşulları ve karşılaştıkları zorluklar incelenmiştir. Ancak, Türkiye'de SPA hizmeti sunan otellerde çok sayıda Uzak Doğulu kadının istihdam edilmesine rağmen (Çetinkaya, 2010), SPA terapisti kadınların çalışma koşulları, karşılaştıkları zorluklar ve topluma uyum süreçleriyle ilgili çalışma sayısı kısıtlıdır. Türkiye'de bu kapsamda yapılan bir çalışmada Çanakkale ilinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otellerdeki SPA çalışanlarının Türk kültürüne uyum sürecinde karşılaştıkları zorluklara odaklanılmıştır (Saatcı, Atalay Tohumcu & GÜdü Demirbulat, 2022). Alanyazın incelendiğinde Türkiye'deki mevcut durumun ortaya çıkarılması için yeni çalışmalar yapılması gerektiği ortaya çıkmıştır. Bu çalışma, SPA hizmeti veren beş yıldızlı otellerin yabancı işçilere sağladığı çalışma koşullarını inceleyerek, bu işçilerin taciz, tecavüz, ayrımcılık ve uyum süreci konularında neler

yaşadıklarını belirlemeyi amaçlamaktadır. Elde edilen bulgular, otel yöneticilerine ve turizm politika yapıcılarına önemli ipuçları sunarak, sektörel yönetimi iyileştirmeye yönelik değerli katkılar sağlayabilme potansiyeline sahiptir.

Kavramsal Çerçeve

Turizm Sektöründe ve Spa Hizmetlerinde Çalışan Yabancı Kadınların Çalışma Koşulları ve Karşılaştıkları Zorluklar

Çalışma koşulları, çalışma saatleri, fiziksel özellikler, yasal hak ve sorumluluklar gibi faktörler, bir kişinin çalıştığı ortamı ifade eder. Kötü çalışma koşulları, çalışanların sağlıklarına zarar verebilir ve güvenliklerini riske atabilir (Turanlıgil & Farooq, 2019). Turistik destinasyonlarda çalışan yabancı kadınlar genellikle turizm sektöründe masözlük, rehberlik, tur operatörlüğü, animatörlük gibi işlerde çalışmaktadır ve eksik ücret, geç ödeme, fiziksel ve sözlü taciz gibi kötü çalışma koşullarına maruz kalabilmektedir (Ekiz-Gökmen, 2011). Hsieh, Apostolopoulos & Sönmez (2016), Latin göçmen kat görevlisi kadınların dil engelleri, sağlık hizmetlerine kısıtlı erişim, iş yükü fazlalığı, sağlık sorunları, kötü muameleye bağlı iş stresi, uzun çalışma saatleri gibi çalışma koşulları sorunlarına dikkat çekmiştir. Bhattacharjee (2015) ise ücretler ve çalışma koşullarındaki sıkıntılara değinmiştir. Bali'de yapılan bir çalışmada, turizm istihdamında kadınların daha üstün niteliklere sahip olması beklendiği, ancak benzer pozisyondaki erkeklerden daha düşük ücret aldıkları tespit edilmiştir (Cukier, Norris, & Wall, 1996).

Bazı araştırmacılar (Alberti, 2014; Ahmad & Scott, 2021), dil engellerine dikkat çekmiştir. Dil engelleri genellikle farklı dilleri konuşan iki kişi arasında anlaşmazlık ve iletişimin kopması durumlarında ortaya çıkar. Sık seyahat eden veya yabancıların yoğun olduğu bir bölgede yaşayan insanlar, dil engelleri ile karşılaşabilirler (Misaki, 2017). Cruz-Manjarrez (2018) ve Joppe (2012), çalışmalarında yeni topluma uyum zorluklarına vurgu yapmışlardır. Adaptasyon veya uyum süreci, bir bireyin bir kültürden diğerine geçerken, ilişkiler yoluyla yeniden yapılandırdığı veya ayarladığı bir süreci ifade etmektedir (Corrigan, 2017: 23). Tayland otelcilik sektöründe çalışanların, müşterilerden maruz kaldıkları cinsel tacizler vurgulanmıştır (Aksonnit, 2014). Taciz, sözlü ve/veya fiziksel olabilir ve fiziksel zarar, acı veya yaralanma şeklinde ifade edilebilir (West Virginia Department of Health & Human Resources, t.y.).

Dünya çapında turizm sektöründe göçmenler, genellikle daha düşük maliyetli ve niteliksiz iş gücüne ulaşmanın bir yolu olarak görülürken, Türkiye'deki turizm sektörü için sektördeki nitelikli iş gücü eksikliğini giderme ve emek arzının sınırlı olduğu işler için iş gücünü karşılama anlamına gelmektedir (Ekiz-Gökmen, 2018). Nitelikli iş gücünün ve iş gücü arzının sınırlı olduğu alanlardan biri olan kadın SPA terapistlerinin çalışma koşulları ve karşılaştıkları zorluklar farklılaşmaktadır.

Turizm sektöründe çalışan masaj terapistleri gibi yabancı işçi kadınlar, uluslararası literatürde artan bir şekilde incelenmektedir. Yanthy, Dewi & Juwitasari (2015) çalışmalarında, yurt dışında çalışan SPA terapistlerinin; uzun çalışma saatleri, fazla

mesai ve müşterilere cinsel hizmetler sunma gibi sebeplerden dolayı negatif bir imaj sorunu yaşadıklarını belirlemişlerdir. Bu araştırma sonuçlarını destekler nitelikte, Richard, O'Sullivan & Peppard (2020), masaj terapistlerinin yüzde 74,8'inin müşteriler tarafından cinsel tacize uğradığını, yüzde 26,5'inin ise bu olayı üçten fazla kez yaşadığını ortaya çıkarmıştır. Benzer şekilde, Miles vd., (2020) Kamboçya'da masaj sektöründe çalışan göçmen kadınların düşük ücretlerin yanında cinsel sömürü gibi fiziksel istismara, damgalama, ayrımcılık gibi zihinsel istismarlara maruz kaldıklarını ortaya çıkarmıştır. Dahası, Bungay vd., (2012), masaj sektöründe çalışan Kanadalı göçmen kadınların şiddete uğradıklarını ortaya koymuştur. Weldegebrail & Belete (2020), Etiyopyalı kadın masaj terapistlerinin sosyal önyargı, cinsel şiddet, psikolojik sorunlar ile temizlik ve hijyen sorunları, cinsel yolla bulaşan enfeksiyonlar ve cilt hastalıkları gibi sağlık sorunlarıyla karşılaştığını belirlemiştir. Saatcı, Atalay Tohumcu, & Güdü Demirbulat (2022) ise Çanakkale ilinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otellerdeki SPA çalışanlarının Türk kültürüne uyum sağlama, iletişim, komşuluk ilişkileri, erkek müşteriler ile ilgili zorluklarla karşılaştığını tespit etmiştir. Bu çalışmaların ortak noktası, SPA çalışanları gibi turizm sektöründe çalışan kadınların çeşitli zorluklarla karşılaştığına dair geniş ölçüde veri sunmalarındır.

Türkiye'de Turizm Sektöründe Yabancı İşçi Çalıştırma Kriterleri ve Yabancı İşçi Hakları

2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu'nun "Teşvikle İlgili Esaslar ve Hükümler", başlıklı 18. maddesinin (a) fıkrasında (Değişik: 27/2/2003-4817/31 m.) "*Belgeli işletmelerde, Bakanlık ve İçişleri Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilen izinle yabancı uzman personel ve sanatkarlar çalıştırılabilir. Ancak bu şekilde çalıştırılan yabancı personelin miktarı toplam personelin %10'unu geçemez. Bu oran Bakanlıkça %20'ye kadar artırılabilir. Bu personel işletmenin faaliyete geçişinden 3 ay öncesinden itibaren çalışmaya başlayabilir.*" hükümlerine göre Türkiye'de bir otelde çalışacak yabancı sayısı tüm personelin yüzde 10'nu geçemez. Bakanlık kararı ile bu oran yüzde 20'ye yükseltilebilir (2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu, 1982). Öte yandan, 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu'nun "Teşvikle İlgili Esaslar ve Hükümler", başlıklı 18. maddesinin (b) fıkrasında "2559 sayılı Polis Vazife ve Selahiyet Kanununun 12. maddesi kapsamına giren belgeli işletmelerde 21 yaşından küçük kişilerin çalıştırılabilmeleri o yerin en büyük mülki amirinin izni ile mümkündür (2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu, 1982). Ayrıca, yabancıların çalışma taleplerine ilişkin başvuru sahibi iş yerinin ve yabancıların karşılaması zorunlu değerlendirme kriterleri belirlenmiştir (www.csgb.gov.tr, 2023). 5. kriter altında:

"(Değişik: 16.03.2012/ÇGM-5241) *Turizm-animasyon organizasyon firmalarında akrobat ve benzeri unvanlarda çalışacak yabancılar ile masör, masöz ve SPA terapisti gibi işlerde çalışacak yabancılar için asgari ücretin 2 katı olması gerekmektedir.*" Ocak 2023 aylık brüt asgari ücret 10.008 TL, brüt asgari ücretin iki katı 20.016 TL, net asgari ücret 8.506,80 TL, iki katı ise 17.013,6 TL'dir. Temmuz 2023-Aralık 2023 tarihleri arasında uygulanan aylık brüt asgari ücret 13.414,50 TL'dir. Brüt asgari ücretin iki katı 26.829 TL, net asgari ücret 11.402,32 TL, iki katı ise 22.804,64 TL'dir. 2024 yılı itibariyle uygulanan aylık brüt

asgari ücret 20.002,50 TL'dir. Brüt asgari ücretin iki katı 40.005,00TL. 2023 yılı temmuz ayında yürürlükte olan kriterlere göre, bir SPA terapisti net asgari ücret üzerinden en az 22.804,64 TL maaş alması gerekmektedir.

Çalışma izni almış bir yabancı işçi, Türk vatandaşı gibi İş Kanunu'na tabi olarak çalışabilir. Hastalanan ya da iş kazası geçiren çalışma iznine sahip yabancı işçiler, Türk vatandaşları ile aynı haklara sahiptir. Ayrıca, bu işçiler sendika üyesi de olabilir (Horuztepe, 2021). 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 18. maddesinde şu hüküm yer almaktadır: *Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla "b) (Değişik: 17/4/2008-5754/11 m.) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi ile 5 inci madde kapsamındaki sigortalılardan hastalık sigortasına tabi olanların hastalık sebebiyle iş göremezliğe uğraması halinde, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir".* Bu hüküm, çalışana üç günün altında raporlu hastalık izni verilmesi halinde işverenin iş göremezlik ödeneği vermek zorunda olmadığı şeklinde yorumlanabilmektedir.

YÖNTEM

Araştırmanın tasarımı ve yaklaşımı

Araştırma, nitel desende tasarlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme soru formu hazırlanmıştır. Bu formdaki sorular katılımcılara yöneltilerek yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların İngilizce ifade edemediği noktaları kendi dillerinde yazmaları istenmiştir veya araştırmacının not alması gerekmiştir. Veriler görüşmeler ve notlar aracılığıyla toplanmıştır.

Görüşme Soru Formu Tasarımı

Görüşme soru formu, göçmenlerin ve yabancı çalışanların çalışma koşulları, iş yerinde yaşadıkları zorluklar ve sosyal entegrasyona odaklanan önceki çalışmalar (Tablo 1) dikkate alınarak hazırlanmıştır. Görüşme soru formu dört demografik, dokuz açık uçlu soru şeklinde hazırlanmıştır. Araştırma hedefine uygun olarak, görüşme soruları üç farklı tema etrafında şekillendirilmiştir: Çalışma koşulları, karşılaşılan zorluklar ve uyum süreci. Görüşme soruları Türkçe, Endonezce ve İngilizce dillerinde hazırlanmıştır. Çalışma grubunun kolay ulaşılabilir olmaması nedeniyle pilot çalışma yapılamamıştır. Uzman görüşü için sorular, bu alanda uzun yıllar çalışmış olan SPA sektöründen bir uzman ile paylaşılmıştır. Uzmanın görüşüne uygun olarak herhangi bir revizyona gidilmemiştir. Tablo 1'de görüşme soru formu ve destekleyici referanslar yer almaktadır.

Tablo 1. Görüşme Soru Formu ve Destekleyici Referanslar

Araştırma Soruları (AS)	Kaynaklar
Demografik sorular (DS)	
SPA sektöründe hangi pozisyonlarda çalışıyorsunuz?	(Suttikun, Chang & Bicksler, 2018)
Bu sektörde kaç yıldır çalışıyorsunuz?	
Aylık kazancınız hakkında bilgi verir misiniz?	
Eğitim durumunuz?	
Çalışma Koşulları	
Çalışma koşullarınız hakkında neler söylemek istersiniz?	(Bhattacharjee, 2015; Hsieh, Apostolopoulos & Sönmez, 2016; Marchang, 2022; Sakolnakorn, 2019)
İşçi Hakları ve İşveren Desteği	
İşvereninizin veya iş yerinizin çalışanlar için sunduğu destek ve güvenceler hakkında neler söylemek istersiniz?	(Nabila, 2021; Sakolnakorn, 2019)
İşçi hakları ve korumaları hakkında bilgi sahibi misiniz?	(Nabila, 2021; Sakolnakorn, 2019)
Eğer iş yerinde sorun yaşarsanız, kime/ hangi kuruma başvurabilir veya yardım alabilirsiniz?	
Karşılaşılan Zorluklar ve Uyum Süreci	
Dil ve İletişim Engelleri	
İş yerinizde müşterilerinizle iletişim kurarken dil engelleriyle karşılaşıyor musunuz? Anlatır mısınız?	(Hsieh, Apostolopoulos & Sönmez, 2016; Joppe, 2012; Sakolnakorn, 2019)
Cinsel Taciz ve Ayrımcılık	
SPA sektöründe cinsel taciz veya ayrımcılık gibi sorunlar yaşadınız mı?	(Aksonnit, 2014; Frost, Ooi & Van Dijk, 2022; Vučetić, 2018)
Eğer karşılaştıysanız bu konu ile nasıl başa çıktınız?	
İşverenler veya yöneticiler, çalışanları bu tür sorunlardan koruma konusunda ne tür önlemler alıyor?	
Uyum Süreci	
Yabancı işçi olarak Türkiye'de çalışmak ve yaşamak hakkında nasıl bir deneyiminiz var?	(Alberti, 2014; Cruz-Manjarrez, 2018; Joppe, 2012)

Katılımcıların Belirlenmesi

Selçuk'ta 2024 yılı itibariyle SPA hizmeti veren beş yıldızlı otel sayısı beştir (izmir.ktb.gov.tr., 2024). Çalışma yapılan dönem, yoğun yaz sezon dışı olduğu için SPA terapisti yabancı kadınların bir kısmı kendi ülkelerine dönmüştür. Bu nedenle kalan SPA terapistleri arasından çalışma grubu oluşturulmuştur. Katılımcı seçiminde kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kartopu örnekleme yöntemi, katılımcıların gönüllülük koşullarını karşılayan ve katılmak isteyebilecek diğer kişileri önerdiği bir

yöntemdir (Proyrungroj, 2013). Bu doğrultuda öncelikle araştırmacı araştırma yapılan destinasyonda SPA sektöründe çalışan uzman olarak seçilmiş bir kişi ile telefon yoluyla iletişime geçmiştir. Araştırmacı amacını ve çalışma grubunda aradığı özellikleri karşı tarafa bildirmiştir. Araştırmacı, SPA hizmetlerinde çalışan yabancı kadın işçilerin çalışmaya katılmasını talep etmiştir. Bu kişi öncelikle çalıştığı otelden çalışmaya katılmaya davet ettiği ve olumlu geri dönüş aldığı üç katılımcıyı araştırmacıya önermiştir. Araştırmacının talebi üzerine öneren kişi araştırmacı adına katılımcılardan 16 Aralık 2023 tarihi 18:00 sonrası için görüşme randevusu almıştır. Randevu günü görüşme yapılan üç katılımcıdan biri başka otelde çalışan diğer üç arkadaşını, diğer bir katılımcı civardan başka bir otelde çalışan üç arkadaşını önermiştir. Araştırmacı iki katılımcıdan kendi adına bu 6 katılımcıdan görüşme günü talep etmesini istemiştir. Altı katılımcıdan da görüşme ile ilgili 13 Ocak 2024 ve 14 Ocak 2024 tarihlerinde saat 18:00 sonrası için olumlu geri dönüş alınmıştır. Katılımcıların izni ile irtibat numaraları alınmıştır. Katılımcılar mesaj ve telefon görüşmesi aracılığıyla yeni katılımcılarla iletişime geçmiştir. Görüşme günlerinde katılımcılardan yeni katılımcı önerisi alınamamıştır. Bu nedenle toplamda beş yıldızlı üç farklı otelden üç er katılımcı, toplamda dokuz katılımcı ile çalışma grubu oluşturulmuştur.

Verilerin Toplanması Süreci

Görüşmeler, bizzat araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Görüşme öncesinde, katılımcılardan ses kaydı için sözlü izin alınmıştır. Etik ilkeler gereği, katılımcılara görüşme kayıtlarının ve kişisel verilerinin üçüncü şahıslarla paylaşılmayacağı, sadece bilimsel amaçlarla kullanılacağı belirtilmiştir. Ayrıca bu çalışma için Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 12/12/2023 tarih ve 2023-10 sayılı karar numarası ile izin alındığı katılımcıya bildirilmiştir. Etik kurulca onaylanan "Gönüllü Katılım ve Bilgilendirilmiş Onam Formu" katılımcıya hem İngilizce olarak okunmuş hem de Endonezce ve İngilizce yazılı metin halleri, katılımcıya verilen görüşme sorularına eklenmiştir.

İngilizce ve Endonezce hazırlanmış görüşme soruları katılımcıların gerektiği yerlerde görüşlerini yazabilmeleri için katılımcılara verilmiştir. Katılımcıların İngilizce söyledikleri tekrar edilerek, verilen cevaplar teyit edilmiştir. Anlaşılmayan noktalarda katılımcılara İngilizce "... böyle mi, demek istediniz?" şeklinde sorular yöneltilmiştir. Bu şekilde verilerin doğruluğu test edilmiştir.

Katılımcıların sekizi görüşlerini İngilizce ifade etmiştir. Ancak bu katılımcılar, İngilizce ifade edemedikleri kelimeleri Endonezce olarak yazmışlardır. Araştırmacı, bu durumda çevrim içi bir çeviri programından İngilizce'ye ve Türkçe'ye çeviri yapmış ve '.....bunu mu demek istediniz?' diyerek katılımcılardan onay almıştır. Görüşmeler sırasında katılımcıların ifadelerinin içerdiği anlamın bozulup bozulmadığını kontrol etmek için geri çeviri yöntemi kullanılmıştır. Bir katılımcı, görüşlerini Endonezce olarak hem sözlü olarak ifade etmiş hem de yazmıştır. Her bir katılımcı ile yapılan görüşmeler 40-45 dakika sürmüştür.

Geçerlilik, Güvenilirlik Stratejileri ve Verilerin Analizi

Veri analiz sürecinde, her bir görüşmeden sonra kayıtlar bilgisayar ortamına aktarılmalıdır (Kozak, 2018). Katılımcılarla yapılan görüşmelerin ses kayıtları ve notları, araştırmacı tarafından ayrı ayrı K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9 şeklinde isimlendirilen Word belgelerine yazılmıştır. Sekizi İngilizce ve biri Endonezce word belgesi hazırlanmıştır. Çeviri ve geri çeviri işlemleri, İngilizce diline hâkim araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Çevirilerin doğruluğunu sağlamak için ilgili dile ve sektöre uzman olarak seçilen SPA sektörü çalışanı çevirileri inceleyip onaylamıştır. Çünkü çevirinin kalitesini etkileyen faktörler arasında çevirmenin dilsel yeterliliği ve görüşülen kişiler hakkındaki bilgisi önemlidir (Birbili, 2000).

Benimsenen çeviri yaklaşımı doğrultusunda sekiz İngilizce metine Türkçe çeviri yapılmıştır. Çevirinin doğruluğunu kontrol etmek için geri çeviri işlemi uygulanmıştır. Geri çeviri, hedef dildeki metni kaynak dile geri çevirme işlemi olup çeviri güvenilirliğini sağlamak için sıkça önerilen bir prosedürdür (Brislin, 1970; Chapman & Carter, 1979). Aynı şekilde bir Endonezce metine çevrim içi çeviri geri çeviri yöntemi kullanılarak İngilizce ve Türkçe'ye çevrilmiştir. Daha sonra, her iki dilde tekrar Endonezce'ye çevrilerek anlamın bozulmadığı gözlemlenmiştir. Son olarak, Endonezce dilini ve İngilizce dilini bilen SPA terapisti, İngilizce çevirilerin doğruluğunu sağlamak için inceleyip onaylamıştır. Ardından araştırmacı metni Türkçe'ye çevirmiştir. Bu şekilde, çevirilerin kalitesi ve güvenilirliği sağlanmıştır.

Türkçe'ye çevrilmiş katılımcı görüşlerine betimsel analiz yöntemi uygulanmıştır. Bu analiz şekli verilerin olduğu gibi gösterildiği, betimlendiği, resmedildiği ve anlatıldığı temel analizdir (Sönmez & Alacapınar, 2018). Bu yöntemle göre, veriler önceden belirlenmiş temalar doğrultusunda özetlenir ve yorumlanır (Yıldırım & Şimşek, 2011). Alan yazın temel alınarak "Çalışma Koşulları" ve "Karşılaşılan Zorluklar ile Uyum Süreci" olarak iki ana tema belirlenmiştir. Kodlar ve alan yazındaki bulgular, alt temaların belirlenmesinde önemli bir rol oynamıştır. Nitel araştırmalarda veri kodlama süreci genellikle birkaç adımdan oluşmaktadır. İlk olarak, araştırmacılar verilerdeki anahtar öğeleri belirleyerek açık kodlama yaparlar (Younas vd., 2022; Pratt, 2023). Daha sonra, bu kodlar daha geniş kavramlar altında toplanarak temalar oluşturulur (Brailas, Tragou & Papachristopoulos, 2023). Bu çalışmada veri analiz sürecinde bu prosedürler uygulanmıştır. Çalışma verileri analiz edildikten sonra ortaya çıkan iki tema, sekiz alt tema ve kod örnekleri Tablo 2'de özetlenmiştir.

Betimsel analizde bulgular ortaya çıkarılırken, yapılan görüşmelerden doğrudan alıntılara sıkça yer verilir (Yıldırım & Şimşek, 2011). Nitel çalışmalarda bulgular, araştırmacıların görüşleri yerine katılımcıların görüşlerini içermelidir (Lincoln & Guba, 1985). Bu şekilde çalışmanın denetlenebilirliği ve aktarılabilirliği sağlanmış olur. Geçerlik ve güvenilirliğin desteklenmesi amacıyla; görüşme ses kayıtları birden çok kez dinlenmiş, araştırmacı tarafından alınan notlar ve katılımcıların cevapları birden çok kez okunmuştur.

Tablo 2. Temalar, Alt temalar ve Kodlar

Temalar	Alt temalar	Kod Örnekleri
Çalışma Koşulları	<ul style="list-style-type: none">• Maaş ve Fazla Mesai Sorunları,• Uzun ve Düzensiz Mesai Saatleri,• Ek İşveren Desteği• İşçi Hakları.	Maaşın gecikmeli ödenmesi, düzensiz çalışma saatleri, ödenmeyen fazla mesai ücretleri, çalışma motivasyonu, zihinsel hazırlık, lojman, servis, elektrik masrafları, Uzun çalışma saatleri, hastalık izni, KBRI (Endonezya Büyükelçiliği), Endonezya Göçmenlik Ofisi,
Karşılaşılan Zorluklar ve Uyum Süreci	<ul style="list-style-type: none">• Dil ve İletişim Engelleri,• Cinsel Taciz ve Ayrımcılık,• Sorunlarla Başa Çıkma Yöntemleri• Uyum Süreci	Rusça, Almanca, başıma gelmedi, üst yöneticilere şikâyet etmek, resepsiyon görevlilerine bildirmek, zihinsel hazırlık, olgun düşünme, enerjiyi yüksek tutma, KBRI (Endonezya Büyükelçiliği), Endonezya Göçmenlik Ofisi, Yeni insan tanıma, turistik gezi, Türkiye turu, keyifli vakit geçirme, aile özlemi, çocuk özlemi.

Verilerin doğruluğunu ve güvenilirliğini artırmak için kullanılan yöntemlerden biri olan uzman incelemesi yöntemi, Holloway & Wheeler'ın (1995) önerdiği yöntemlerden biridir. Uzman olarak, SPA sektöründen bir kişinin seçilmesi elde edilen verilerin doğruluğunu ve güvenilirliğini test etmede etkili olmuştur. Nitel araştırmalarda güvenilirliği sağlamadaki temel ölçütler, araştırmanın kaç kişiyle, nerede, ne zaman ve kiminle yapıldığına dair soruları içermektedir (Whittemore, Chase & Mandle, 2001). Çalışmanın güvenilirliğini sağlamada kullanılan ölçütler, yöntem bölümü altında ayrıntılı bir şekilde verilmiştir.

BULGULAR

Bulgular ve tartışma bölümünde öncelikle katılımcılara ait bulgulara, çalışmanın bulgularına ve mevcut alan yazın ile karşılaştırılmasına yer verilmiştir. Tablo 3'te katılımcılara ait bilgiler sunulmuştur. Katılımcıların hepsi kadındır ve bu katılımcılar Endonezya'nın Bali adasındadır. Aylık kazançları ortalama 800-850 dolar arasında değişmektedir. İşveren, katılımcılara üç öğün yemek, konaklama ve ulaşım desteği sağlamaktadır. Katılımcıların hepsi SPA terapistidir. Deneyim süreleri dört ay ila beş yıl arasında değişmektedir. Katılımcıların eğitim düzeyleri ortaokul ve lise olarak belirtilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu lise eğitimine sahiptir. Katılımcıların yaşları 21 ila 31 arasında değişmektedir.

Demografik soruların cevapları değerlendirildiğinde, katılımcıların hepsi cevaplarını 2023 yaz sezonunu düşünerek verdiği görülmüştür. Katılımcıların maaşı ortalama 800-850 dolar arasında değişmektedir. 15 Haziran 2023 tarihinde ABD doları/TL kuru 23,66 TL'dir. Bu doğrultuda katılımcıların aylık maaşları aşağı yukarı 18.928 TL-20.111 TL arasında değişmiştir. 15 Ağustos 2023 tarihinde ABD doları/TL kuru 27,07 TL'dir. Bu doğrultuda katılımcıların aylık maaşları 21.656 TL-23.009,5 TL arasında değişmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın belirlediği kriterlerde ".....SPA terapisti gibi işlerde çalışacak yabancılar için asgari ücretin 2 katı olması gerekmektedir." hükmü yer almaktadır. 2023 Temmuz ayına kadar net asgari ücretin iki katı 17.013,6 TL'dir. Temmuz ayı sonrası net asgari ücretin iki katı 22.804,64 TL'dir

(www.csgb.gov.tr). Konaklama, yemek ve ulaşım imkânları da hesaba katıldığında katılımcıların asgari ücretin iki katından fazla maaş aldıkları söylenebilir.

Tablo 3. Katılımcılara Ait Bilgiler

Katılımcı kodları	Yaş	Eğitim durumu	Çalışma deneyimi	Aylık Kazanç(\$)	İşveren desteği	Çalıştığı pozisyon
K1	22	Lise	2 yıl 2 ay	800-850	3 öğün yemek, ulaşım	konaklama, SPA Terapist
K2	28	Lise	1 yıl 6 ay	800-850	3 öğün yemek, ulaşım	konaklama, SPA Terapist
K3	21	Lise	1 yıl 6 ay	800-850	3 öğün yemek, ulaşım	konaklama, SPA Terapist
K4	24	Lise	4 yıl	800-850	3 öğün yemek, ulaşım	konaklama, SPA Terapist
K5	31	Orta okul	5 yıl	800-850	3 öğün yemek, ulaşım	konaklama, SPA Terapist
K6	26	Lise	1 yıl 4 ay	800-850	3 öğün yemek, ulaşım	konaklama, SPA Terapist
K7	21	Lise	4 ay	800-850	3 öğün yemek, ulaşım	konaklama, SPA Terapist
K8	29	Orta Okul	4 ay	800-850	3 öğün yemek, ulaşım	konaklama, SPA Terapist
K9	24	Lise	1 yıl	800-850	3 öğün yemek, ulaşım	konaklama, SPA Terapist

Katılımcıların yaşları 21 ila 31 arasında değişmektedir. 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu'na göre, "2559 sayılı Polis Vazife ve Selahiyet Kanununun 12'nci maddesi kapsamına giren belgeli işletmelerde 21 yaşından küçük kişilerin çalıştırılabilmeleri o yerin en büyük mülki amirinin izni ile mümkündür." Bu doğrultuda katılımcıların yaşları 21 yaşından küçük olmadığı için bu kanun maddesine uyulduğu belirlenmiştir.

Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları teması altında "Maaş ve Fazla Mesai Sorunları", "Uzun ve Düzensiz Mesai Saatleri", "Ek İşveren Desteği" ve "İşçi Hakları" alt temalar olarak belirlenmiştir.

Maaş ve Fazla Mesai Sorunları

Sekiz katılımcı maaş sisteminden ve fazla mesai ücretlerinin ödenmemesinden bahsetmiştir. Beş katılımcı da maaş ödemelerinin düzensiz veya gecikmeli olduğunu ifade etmiştir. Sekiz katılımcıda da maaş ve ödemeler genel bir endişe oluşturmuştur. Çalışma sonuçları Ekiz-Gökmen, (2011) çalışmasında belirtilen turistik destinasyonlarda masözlük, rehberlik, tur operatörlüğü, animatörlük gibi işlerde çalışan yabancı kadınların maaşlarının zamanında ödenmemesi sorununu desteklemektedir. Önceki çalışmalar (Cukier, Norris, & Wall, 1996; Ekiz-Gökmen, 2011; Miles vd., 2020) düşük ücretlerden bahsetmesine rağmen bu çalışmada

katılımcıların ücretlerinin düşüklüğünden bahsettiklerine rastlanmamıştır. Üç katılımcı ücret konusundaki düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir.

K1: *“Şu anda buradaki çalışma koşulları çok zor çünkü maaş sistemi yavaş ve fazla mesai ücreti ödenmiyor.”*

K6: *“Maaş, belirtilen tarihle uyumsuz ve ödenmeyen fazla mesailer var. Bu durumdan hiç memnun değiliz.”*

K8: *“Maaşın belirlenen süre içerisinde verilmesine ve geciktirilmemesine dikkat edilmesi gerekiyor. Her ay aynı sıkıntıları yaşıyoruz.”*

Uzun ve Düzensiz Mesai saatleri

İki katılımcı, düzensiz ve uzun çalışma saatleri nedeniyle sıkıntılar yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Yanthy, Dewi & Juwitasari (2015) çalışmalarında, yurt dışında çalışan Endonezya'nın Bali adasından SPA terapistlerinin uzun çalışma saatleri ve fazla mesai sebebiyle şikâyetçi olduklarını belirtmişlerdir. Bu sonuçlar, bu çalışmanın elde ettiği sonuçları desteklemektedir. Bu konuda destekleyici nitelikte olan bir katılımcı görüşü şöyledir:

K9: *“Çalışma saatleri bazen 12 saatten fazla oluyor ve özellikle fiziksel olarak çok yoruluyoruz. Dinlenecek vaktimiz çok az. Ayrıca maaş konusunda sık sık gecikmeler yaşıyoruz.”*

Ek İşveren Desteği

İki katılımcı, işverenlerin veya iş yerinin sağladığı desteklerin yetersiz olduğunu dile getirmiştir. Bu katılımcılar, aylık lojman elektrik faturalarından rahatsızlık duyduklarını ve iş yerinin sadece lojman, ulaşım ve yeme içme desteği sağladığını belirtmişlerdir. Bu bulguyu destekleyen iki katılımcı görüşü şu şekildedir:

K3: *“Bize ücretsiz tahsis edilen lojman donanımları gayet iyi, ancak aylık elektrik masraflarını bizden kesiyorlar kesmemeleri gerekiyor.”*

K1: *“Bize ücretsiz olanaklar sağlanıyor kalacak yer ve ulaşım gibi, sadece elektrik masrafı alınıyor. Almamaları gerekiyor.”*

İşçi hakları

Altı katılımcı işçi hakları konusunda bilgi sahibi olduklarını ifade etmiştir. Ayrıca, katılımcılar haklarını Endonezya Büyükelçiliği ve Göçmenlik Ofisi'nden öğrenebileceklerini, iş yeri problemlerini bu kurumlara şikâyet edebileceklerini belirtmiştir. İki katılımcı hastalık izninin ödenmesi gerekliliğinden bahsetmiştir. İşverenler, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 18. maddesine dayanarak, *“..... sigortalılardan hastalık sigortasına tabi olanların hastalık sebebiyle iş göremezliğe uğraması halinde, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir”* hükmünü kullanarak, 3 günün altındaki raporları ödemediği durumlar olabilmektedir. Bu bulguları açıklayan iki katılımcı görüşü aşağıdaki gibidir.

K2: *“İşçi haklarımı biliyorum. Mesela çalışma saatleri sekiz saati geçmemeli, maaşlar her ay düzenli olarak zamanında ödenmeli, izinlerde ve hastalıklarda ücret kesintisi yapılmaz, çünkü bunlar bir çalışanın hakkıdır. Öncelikle sorunumu yöneticime anlatırım çözemezsem Endonezya Büyükelçiliği ile iletişime geçerim.”*

K3: *“İş yerinin düzenli çalışma saati uygulaması gerektiğini, maaşı düzenli olarak ödenmesi gerektiğini ve hastalandığımızda maaş kesilmemesi gerektiğini biliyorum. Maaşım verilmezse bunu önce yöneticime sonra da Endonezya göçmenlik ofisine bunu bildiririm.”*

Karşılaşılan Zorluklar ve Uyum süreci

Karşılaşılan zorluklar ve uyum süreci teması altında "Dil ve İletişim Engelleri", "Cinsel Taciz ve Ayrımcılık", "Sorunlarla Başa Çıkma Yöntemleri" ve "Uyum Süreci" alt temaları oluşturulmuştur.

Dil ve iletişim engelleri

Yedi katılımcı iletişim sorunu yaşamadıklarını belirtirken, iki katılımcı Almanca ve Rusça konuşmadıkları için iletişim sorunu yaşadıklarını ifade etmiştir. Benzer şekilde, Saatcı, Atalay Tohumcu & GÜDÜ Demirebulat (2022) çalışmalarında Çanakkale ilinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otellerdeki SPA çalışanı kadınların iletişim sorunları yaşadığını belirtmiştir. Kısmi olarak, bu çalışmada da aynı sorunun yaşandığı saptanmıştır. Katılımcılardan biri iletişim konusundaki düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir.

K3: *“Evet, müşterilerle iletişim sorunları yaşadım çünkü onların dilini anlamıyorum ve onlar da İngilizceyi anlamıyor. Ben de Almanca, Rusça veya diğer ülkelerin dillerini konuşmuyorum. Bu durum bazen çok zor oluyor.”*

Cinsel Taciz ve Ayrımcılık

Katılımcıların tamamı, cinsel taciz veya ayrımcılık gibi fiillere maruz kalmadıklarını ifade etmiştir. Ancak, bu sonuçlar önceki çalışmaların sonuçlarını desteklememektedir. Richard, O’Sullivan & Peppard (2020), masaj terapistlerinin yüzde 74,8’inin müşteriler tarafından cinsel tacize uğradığını, yüzde 26,5’inin ise bu olayı üçten fazla kez yaşadığını ortaya çıkarmıştır. Benzer bir şekilde, Miles vd., (2020) Kamboçya’da masaj sektöründe çalışan göçmen kadınların cinsel sömürü gibi fiziksel istismara, damgalama, ayrımcılık gibi zihinsel istismarlara maruz kaldıklarını ortaya çıkarmıştır. Saatcı, Atalay Tohumcu, & GÜDÜ Demirebulat (2022) ise Çanakkale’de çalışan SPA personellerinin erkek müşterilerden zaman zaman rahatsızlık duyduklarını belirtmiştir. İki katılımcı, bu konudaki düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir.

K1: *“Ben buna henüz tanıklık etmedim, çünkü böyle bir durumu yaşamadım.”*

K3: *“Hayır, çünkü biz profesyoneliz. Müşteriyle sadece normal masaj yapıyoruz, başka bir şey yapmıyoruz.”*

Sorunlarla Başa Çıkma Yöntemleri

Altı katılımcı, cinsel taciz gibi sorunlar yaşarlarsa genellikle bunu üst yöneticilere veya resepsiyon görevlilerine bildireceklerini ifade etmiştir. Ancak, katılımcıların bir kısmı işverenlerin veya yöneticilerin bu tür durumları önlemek için gerekli politikaları uygulayıp uygulamadıkları hakkında detaylı bilgi vermemiştir. Bir katılımcı zaman zaman yaşadıkları zihinsel düşüklük ve yorgunluk durumlarında bu sorunları kendi başlarına çözmek zorunda kaldıklarını belirtmiştir. Konuyla ilgili görüşler şu şekildedir.

K1: *“Eğer öyle bir şey olursa, bunu resepsiyona bildireceğim. Ayrıca zaman zaman mental olarak düşüyorum böyle zamanlarda motive olmalı ve önümüzdeki zorluklara karşı mental olarak hazırlıklı olmalıyım diye düşünüyorum.”*

K6: *“Bilmiyorum, çünkü böyle bir durumu hiç yaşamadım ve umarım yaşamam.” Belki bunu üstüme rapor ederim.”*

K5: *“Bilmiyorum, çünkü böyle bir durumu hiç yaşamadım. Yaşarsam şefime bildireceğim.”*

Uyum Süreci

İki katılımcı, uyum sürecinin çok zor olduğunu belirtirken, yedi katılımcı Türkiye'de olumlu bir uyum süreci geçirdiğinden bahsetmiştir. İki katılımcı, Türkiye'de çevrelerindeki insanları tanıma, daha bağımsız ve güçlü hissetme konusunda olumlu deneyimler yaşadıklarını ifade etmiştir. Ayrıca, aynı iki katılımcı Türkiye'nin turistik yerlerini ziyaret etme imkânına sahip olduklarını belirtmiştir. Saatçı, Atalay Tohumcu, & Güdü Demirbulat, (2022) Çanakkale'de çalışan SPA personellerinin mutfak kültürü ve komşuluk ilişkilerinde zorluklar yaşadığını ortaya koyarken, bu çalışmada uyum sürecini zorlaştıran durumlar daha çok aile özlemi kapsamındadır. Katılımcılara ait görüşler şu şekildedir:

K7: *“Sadece yeni çevre şartlarına uyum sağlamaya çalışıyorum. Ailemi ve arkadaşlarımı özleyorum bazen bu çok zor oluyor.”*

K8: *“Küçük çocuğumdan ayrı kalmak benim için çok zor. Alışmaya çalışsam da zaman burada benim için geçmek bilmiyor.”*

K1: *“Çalışma deneyimim Türkiye'de çok keyifli. Burada çalışmanın yanı sıra Türkiye'deki turistik yerlere de tatil yapma fırsatım oldu.”*

K3: *“Türkiye'de yaşadığım deneyim çok güzel. Çevremdeki insanları tanıma fırsatım oldu ve beni daha bağımsız ve güçlü kıldı. Ayrıca kültürel farklılıklarla benim için bir sorun değil çünkü hepimiz aynı yerden gelen işçileriz ve gerektiğinde birbirimize destek oluruz. Uyum sağlamak hiç zor değildi.”*

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, İzmir'in Selçuk ilçesindeki beş yıldızlı otellerde çalışan Balili SPA terapisti yabancı kadınların çalışma koşulları, karşılaştıkları zorluklar ve uyum sürecine dair görüşleri analiz edilmiştir. Demografik soruların değerlendirilmesi sonucunda, katılımcıların maaşlarının kanunlar çerçevesinde belirlenen iki kat asgari

ücret ödenmesi hükmüne uygun olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda, yaş sınırlamasına da uyulduğu belirlenmiştir (DS: 1,2,3,4).

Bu çalışmaya dâhil olan SPA terapisti kadınların finansal konulardaki başlıca memnuniyetsizlikleri, maaş ödemelerinin zamanında yapılmaması ve fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi gibi konulara odaklanmıştır. Ancak, düşük ücretlere dair şikâyetlere rastlanmamıştır. Bazı SPA terapistleri, işverenlerinden daha iyi destek ve güvenceler talep etmiştir. SPA terapisti kadınlar; konaklama, ulaşım ve üç öğün yemek gibi işveren desteği almaktadır. Ancak, bazı terapistler işverenlerinden maaşlarından kesilen lojman elektrik masraflarının da karşılanmasını bekledikleri tespit edilmiştir. Ayrıca, yabancı kadın çalışanların işçi haklarını bilerek, sıkıntılı durumlarını Endonezya Büyükelçiliği ve Göçmenlik Ofisi'ne bildirme konusunda istekli oldukları belirlenmiştir (AS: 1,2,3,4).

SPA terapisti kadınların müşterilerle genellikle İngilizce iletişim kurdukları, İngilizce bilmeyen Almanca ve Rusça konuşan müşterilerle iletişim problemleri yaşadıkları belirlenmiştir. Ayrıca, cinsel taciz ve ayrımcılık gibi zorluklarla karşılaşmamışlardır. Terapistler, bu tür durumları iş yerindeki yetkililere bildirme konusunda kararlılık göstermiştir (AS: 5,6,7,8).

SPA çalışanları arasında Türkiye'ye ve iş çevrelerine uyum süreçlerinin farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Çoğunlukla olumlu bir süreç geçiren yabancı çalışanlar, sadece iş yaşamlarıyla sınırlı kalmayıp ülkenin kültür ve turistik olanaklarından da faydalanmışlardır. Ancak, uyum sürecini zorlaştıran faktör olarak aile ve arkadaş özlemi bildirilmiştir (AS: 9).

Teorik açıdan, bu çalışma Türkiye'deki beş yıldızlı otellerde çalışan SPA terapisti yabancı kadınların çalışma koşulları ve karşılaştıkları sorunları ele alan literatürü genişletmektedir. Bu çalışma, özellikle önceki çalışmalarda (Miles vd., 2020; Richard, O'Sullivan & Peppard, 2020; Weldegebrail & Belete, 2020) farklı ülkelerde vurgulanan cinsel taciz ve ayrımcılık gibi konuların Türkiye'de var olup olmadığını belirleme noktasında önemli bir kaynak niteliği taşıyarak, bu sorunların evrensel bir mesele olduğunu ve farklı coğrafyalarda farklı şekillerde ortaya çıkabileceğini göstermiştir. Ayrıca, çalışma, Türkiye'de yabancı işçilere yönelik uygulanan yasal düzenlemelerin etkinliğini değerlendirme fırsatı sunmuştur. Bu çalışma, mevcut kanunların yabancı işçilerin haklarını korumadaki etkinliğini ve uygulamadaki zorlukları ortaya koymak suretiyle ilgili teorik literatüre katkıda bulunmaktadır.

Uygulama açısından değerlendirildiğinde, ilk olarak Yanthy, Dewi & Juwitasari'nin (2015) çalışmasında yurtdışında çalışan Balili SPA terapisti kadınların müşterilere cinsel hizmetler sundukları yönündeki olumsuz imaj sorunları yaşadıkları ifade edilmiştir. Ancak, bu çalışmanın bulguları, SPA terapisti kadınların böyle bir hizmet sunmadıkları yönündeki olumlu imajlarını güçlendirecektir. Bu çalışma, SPA sektöründe çalışan kadınların itibarını artırarak sektördeki cinsel taciz ve istismar sorunlarını azaltmaya yardımcı olabilir. Bu çalışma, turizm politika yapıcıları ve Sosyal Güvenlik Kurulu gibi yetkili devlet organlarının kanunların uygulanıp uygulanmadığını takip etmelerini kolaylaştırarak onlara önemli ipuçları sunmaktadır.

Örneğin, Sosyal Güvenlik Kurulu ve diğer yetkili devlet organları için, SPA sektöründe çalışanların haklarını korumak ve çalışma koşullarını iyileştirmek için hangi politika ve düzenlemelerin yapılması gerektiği konusunda öneriler sunabilir. Ayrıca bu çalışma sonuçları, otel yöneticilerine öngörü ve çözüm geliştirmelerinde yardımcı olacak önemli ipuçları sunmaktadır. Örneğin, maaş ve fazla mesai ödemelerindeki gecikmelerin veya eksikliklerin giderilmesi, çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve çalışanların hastalık izinlerinin doğru bir şekilde yönetilmesi gibi konularda otel yöneticilerine personel politikalarını gözden geçirmeleri ve iyileştirmeler yapmaları konusunda rehberlik edebilir.

Çalışma, öncelikle İzmir'in Selçuk ilçesindeki beş yıldızlı otellerde SPA terapisti olarak çalışan dokuz yabancı kadın katılımcının görüşleri ile sınırlıdır. Nitel araştırmanın doğası gereği, elde edilen bulguların genelleştirilmesi mümkün değildir. Katılımcıların kolay ulaşılır olmamaları nedeniyle pilot çalışma yapılamamıştır. Ayrıca, çalışmanın yapıldığı dönemin sezon dışı olması, daha fazla katılımcıya ulaşmayı engellemiştir. Gelecek çalışmalarda, SPA terapisti kadınların negatif imajına yönelik bakış açılarını araştıran çalışmalar yapılabilir. Ayrıca, turizm sektöründe çalışan yabancı işçilerin istihdam edilmesiyle ilgili kanunlar detaylı bir şekilde değerlendirilebilir. Fizyoterapi bölümü ile iş birliğine gidilerek SPA terapisti kadınların masajı bağlı elleri ile ilgili yaşadıkları sağlık sorunları araştırılabilir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Teşekkür: Katkılarından dolayı hakemlere teşekkür ederim.

Destek Bilgisi: Herhangi bir kurum ve/veya kuruluştan destek alınmamıştır.

Etik Onayı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Güncel Turizm Araştırmaları

Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazar(lar)ına aittir.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Tüm taraflar kendi rızaları ile çalışmaya dâhil olmuşlardır.

Etik Kurul Onayı: Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 12/12/2023 tarih ve 2023-10 sayılı karar numarası ile izin alınmıştır.

Veri Kullanılabilirlik Beyanı: Araştırma verileri paylaşılmamıştır.

KAYNAKÇA

- Ahmad, R., & Scott, N. (2021). Benefits and challenges for Malaysian hotels when employing foreign workers and interns. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 15(2), 248-265.
- Aksonnit, P. (2014). Sexual harassment by hotel customers: Impacts on workers, and reactions from management: A Thailand study (Doctoral dissertation, University of Waikato).
- Alberti, G. (2014). Mobility strategies, 'mobility differentials' and 'transnational exit': the experiences of precarious migrants in London's hospitality jobs. *Work, employment and society*, 28(6), 865-881.
- Birbili, M. (2000). *Translating from one language to another*. <http://www.soc.surrey.ac.uk/sru/SRU31.htm>

- Brailas, A., Tragou, E., & Papachristopoulos, K. (2023). Introduction to qualitative data analysis and coding with QualCoder. *American Journal of Qualitative Research*, 7(3), 19-31.
- Brislin, R. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1, 185-216.
- Bhattacharjee, D. (2015). Locals, migrants and work profiles in an Indian five-star hotel. *The Indian Journal of Labour Economics*, 58, 487-502.
- Bungay, V., Halpin, M., Halpin, P. F., Johnston, C., & Patrick, D. M. (2012). Violence in the massage parlor industry: experiences of Canadian-born and immigrant women. *Health Care for Women International*, 33(3), 262-284.
- Chapman, D.W., & Carter, J. F., (1979). Translation procedures for the cross-cultural use of measurement. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 1, 71-76.
- Corrigan, T. (2017). *Defining adaptation*. Oxford University Press.
- Cukier, J., Norris, J., & Wall, G. (1996). The involvement of women in the tourism industry of Bali, Indonesia. *The Journal of Development Studies*, 33(2), 248-270.
- Cruz-Manjarrez, A. (2018). Gender, Work, and Social Integration of Yucatec Maya Immigrants in San Francisco, California. *Norteamérica*, 13(2), 113-142.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), (2024). Çalışma İzni Değerlendirme Kriterleri. <https://www.csgb.gov.tr/uigm/calisma-izni/calisma-izni-degerlendirme-kriterleri>
- Çetinkaya, T. (2010). Sağlık turizmi açısından Bursa ilinin pazarlanabilirliği konusunda sağlık çalışanlarının görüşlerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. [Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Ekiz- Gökmen, Ç. (2011). Türk turizminin yabancı gelinleri: Marmaris yöresinde turizm sektöründe çalışan göçmen kadınlar. *Çalışma ve Toplum*, 1(28), 201-232.
- Ekiz-Gökmen, Ç. (2018). Turizm sektöründe göçmen emeği: Nitelikli emek mi? Ucuz emek mi?. *Çalışma ve Toplum*, 1(56), 139-166.
- Frost, J. H., Ooi, N., & Van Dijk, P. A. (2022). 'Is he going to be sleazy?' Women's experiences of emotional labour connected to sexual harassment in the SPA tourism industry. *Journal of Sustainable Tourism*, 30(12), 2765-2784.
- Horuztepe, G. S. (2021). Türkiye'de çalışan yabancıların iş kanunundan kaynaklanan hak ve yükümlülükleri [Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü]. https://www.csgb.gov.tr/media/89560/gul-setenay-horuztepe_turkiye-de-calisan-yabancilarin-is-kanunundan-kaynaklanan-hak-ve-yukumlulukleri-1.pdf
- Holloway, I., & Wheeler, S. (1995). Ethical issues in qualitative nursing research. *Nursing Ethics*, 2(3), 223-232.
- Hsieh, Y. C., Apostolopoulos, Y., & Sönmez, S. (2016). Work conditions and health and well-being of Latina hotel housekeepers. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 18, 568-581.
- Joppe, M. (2012). Migrant workers: Challenges and opportunities in addressing tourism labour shortages. *Tourism Management*, 33(3), 662-671.

- Kozak, M. (2018). *Bilimsel araştırma: Tasarım, yazım ve yayım teknikleri* (4. Baskı). Detay Yayıncılık.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı (2024). Selçuk Kültür ve Turizm Bakanlığında belgeli konaklama tesisleri sayısı. <https://izmir.ktb.gov.tr/TR-77467/selcuk.html>
- Lincoln, S. Y., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Thousand Oaks, CA: Sage,
- Marchang, R. (2022). Evidences of job search behaviour, waiting, employability skills, change and dissatisfaction of north-east migrant worker and employer's reciprocity in Bengaluru. *Journal of North East India Studies*, 12(2), 1-26.
- Miles, G. M., Blase, O., Clark, K., Ding, R. J., & Geyer, T. (2020). "Don't look down on us!" Assessing the vulnerabilities of female massage parlor workers in Phnom Penh, Cambodia. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(1/2), 20-43.
- Misaki, O. (2017). Language barriers. /<https://www.nagano-c.ed.jp/someyahs/ics/tokusyoku-ics/2017%20oimisaki-Language%20Barrier%20FORMAL.pdf> adresinden alınmıştır.
- Nabila, A. (2021). Can the subaltern resist? A collaborative work with the six female spa therapists: a discussion about patriarchal capitalism in Indonesia's labor migration system [Doctoral dissertation, Arizona State University].
- Pratt, M. (2023, January 31). General Coding and Analysis in Qualitative Research. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. <https://oxfordre.com/psychology/view/10.1093/acrefore/9780190236557.001.0001/acrefore-9780190236557-e-859>.
- Proyrungrroj, R. (2013). Orphan volunteer tourism in Thailand: Understanding motivations, experience, and interactions. [Doctoral dissertation, University of Bedfordshire].
- Research and Markets (2023). Wellness tourism global market report 2023: Improving consumer awareness of health and personal care boosts growth. <https://www.globenewswire.com/en/news-release/2023/02/22/2613257/28124/en/Wellness-Tourism-Global-Market-Report-2023-Improving-Consumer-Awareness-of-Health-and-Personal-Care-Boosts-Growth.html>
- Richard, M. E., O'Sullivan, L. F., & Peppard, T. (2020). Sexual harassment of massage therapists by their clients. *The Canadian Journal of Human Sexuality*, 29(2), 205-211.
- Saatcı, G., Atalay-Tohumcu, S. & Gülü-Demirbulat, Ö. (2022). Temas hipotezi kapsamında SPA çalışanlarının kültürlerarası yeterliliklerinin incelenmesi. *The Turkish Online Journal of Design Art and Communication*, 12(4), 968-981
- Sakolnakorn, T. P. N. (2019). Problems, obstacles, challenges, and government policy guidelines for Thai migrant workers in Singapore and Malaysia. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 40(1), 98-104.
- Siner, G., & Torun, N. (2020). Sağlık turizminde termal turizm ve Spa-Wellness turizminin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (48), 517-533.
- Smith, M., & Puczko, L. (2008). *Health and wellness tourism*. Routledge.
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. (2006). Kanun No: 5510, Kabul Tarihi: 31/5/2006. Resmi Gazete Tarih: 16/6/2006, Sayı: 26200. Erişim adresi:<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510-20120101.pdf>

- Sönmez, V., & Alacapınar, F. G. (2018). *Örneklendirilmiş bilimsel araştırma yöntemleri*. (7. baskı) Anı Yayıncılık.
- Suttikun, C., Chang, H. J., & Bicksler, H. (2018). A qualitative exploration of day SPA therapists' work motivations and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 1-10.
- Turanlıgil, F. G. & Farooq, M. (2019). Work-life balance in tourism industry. In D. Tüzünkan & V. Altıntaş (Eds.), *Contemporary human resources management in the tourism industry* (pp. 237-274). IGI Global. <https://www.igi-global.com/chapter/work-life-balance-in-tourism-industry/210385?camid=4v1>
- Turizmi Teşvik Kanunu. (1982). Kanun No: 2634, Kabul Tarihi: 12/3/1982. Resmi Gazete Tarih: 16/3/1982, Sayı: 17635. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2634.pdf>
- Yanthy, P. S., Dewi, L. G. L. K., & Juwitasari, W. C. (2015). Quality of life (QOL) of Balinese women working in SPA tourism industry. *Journal of Business on Hospitality and Tourism*, 1(1), 13.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8. Baskı). Seçkin Yayınevi.
- Younas, A., Cuoco, A., Vellone, E., Fàbregues, S., & Barrios, E. (2022). Contextual coding in qualitative research involving participants with diverse sociocultural backgrounds. *The Qualitative Report*, 27(11), 2509-2527.
- Vučetić, A. Š. (2018). Influence of specialized hotels on employees' perception of abuse in the selective tourism destination. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(2), 740-756.
- Weldegebrail, S. M., & Belete, Y. M. (2020). Challenges and unheard voices of female massage therapists' in Addis Ababa city administration, Ethiopia: A phenomenological study. *International Journal of Community Research*, 9(2), 42-50.
- West Virginia Department of Health & Human Resources, (t.y.). What is abuse? What is exploitation? What is neglect? Who do I call? <https://dhhr.wv.gov/Pages/Search.aspx?q=abuse%20report>
- Whittemore, R., Chase, S. K., & Mandle, C. L. (2001). Validity in qualitative research. *Qualitative Health Research*, 11,117-132.