

CİNSİYET FARKLILIĞININ KADIN ÇALIŞANLARIN KARIYER PLANLARINA VE KARIYER HEDEFLERİNE ETKİLERİ: HAVAYOLU ŞİRKETLERİNDE ÇALIŞAN KABİN MEMURLARI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Doç. Dr. Bora YENİHAN* 

Arş. Gör. Bayram BALCI** 

Yük. Lis. Öğr. Çağla VARDAR*** 

ÖZ

Bu çalışma da havayolu şirketlerinde çalışan kadın kabin memurlarının kariyer planları ve kariyer hedefleri erkek kabin memurları ile karşılaştırmalı olarak incelenmiş ve kadın kabin memurlarının cinsiyetlerinin kariyer planlarına ve kariyer hedeflerine olan etkilerine yönelik sonuçlara varılmaya çalışılmıştır. Elde edilen veriler içerik analizi ile incelenmiş ve çeşitli sorun alanlarına ulaşılmıştır. Bu sorun alanları: “Erkek kabin memurları bu işi bir basamak olarak görmekteyken, kadın kabin memurlarının kariyerlerinin sonu olarak görmesi”, “Erkek kabin memurları bu işi farklı kültürleri tanımak için bir fırsat olarak görmekteyken, kadın kabin memurlarının çalışma yaşamında en çok maddi getiriyi bu işten elde edebileceğini düşünmesi”, “Erkek kabin memurları fiziksel yorgunluktan etkilenirken, kadın kabin memurlarının aile yaşamlarının olumsuz etkilenmesi” şeklindedir. Sorun alanlarının incelenerek literatür çerçevesinde desteklenmesi ile birlikte kadın kabin memurlarının toplumsal cinsiyet baskısı ile yaptıkları işi kariyerlerinin sonu olarak gördüğü veya kariyerlerine yine hizmetler sektöründe devam etmek istedikleri sonucu ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet, Kadın, Kariyer, Kabin Memuru

JEL Sınıflandırması: J11, J12, J160

* Kırklareli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, bora.yenihan@klu.edu.tr

**Kırklareli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, bayram.balci@klu.edu.tr

***Kırklareli Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, caglavardar93@gmail.com



THE EFFECTS OF SEXUAL DIFFERENCE ON CAREER PLANS AND CAREER TARGETS OF WOMEN STAFF: A QUALIFIED RESEARCH ON CABIN CREW IN AIRLINE COMPANIES

ABSTRACT

In this study, the career plans and career goals of female cabin crews working in airline companies were examined in comparison with male cabin crew. Also, the results of the effects of the gender of female cabin crew officials on career plans and career goals were tried to be reached. In the study, a semi-structured interview technique was used and open-ended questions were asked to participants. The obtained data were analyzed by content analysis and various problems were reached. These problem areas are: "While male cabin crews see this as a step, it is the end of their career as female cabin crews", "Male cabin crews see this as an opportunity to get to know different cultures, because female cabin crews think they can get the most financial returns from their work", and "When male cabin crews are affected by physical exhaustion, the female cabin crew's family lives are affected negatively". With the examination of the problem areas and the support of the literature, female cabin crews see the work they do with gender pressure as a result of their careers or their career they want to continue in the service sector.

KeyWords: *Gender, Female, Career, Cabin Crew*

JEL Classification: *J11, J12, J160*

1. GİRİŞ

Günümüzde çalışma yaşamı erkek ve kadın çalışanların eşit şartlarda yer aldığı, bu eşitliğin kanunlarla korunduğu bir alan olarak görülmektedir. Özellikle endüstri toplumu ile başlayan ve günümüze kadar gelen bu eşitlik anlayışı kadınların çalışma yaşamında daha çok görünmesi ve eşit fırsatlara sahip olması şeklinde kendisini göstermektedir. Ancak tarım toplumlarından günümüze kadar gelen erkek egemen yapıya sahip toplumsal cinsiyet baskısı hala zaman zaman kadınların ve kadın çalışanların işgücü piyasasına girmelerine ve eşit fırsatlara sahip olmalarına engel olabilmektedir.

Toplumsal cinsiyetin hem erkeklere hem kadınlara dayattığı roller ve zorunlu iş bölümü kendisini erkek ve kadın çalışanların kariyer planları ve kariyer hedeflerinde de göstermektedir. Bu durum kadınlar açısından ele alındığında kariyer planlarının daha çok maddi getiri odaklı olması ve aile yaşamına daha çok vakit ayrılabilme şeklinde kendisini gösterirken, kariyer hedefleri açısından ise hizmetler sektöründe konumlanabilme biçiminde ortaya çıkmaktadır. Bu durumun temelinde kadının öncelikli görevinin ev işleri olması ve kadının asıl sorumluluğunun eş ve çocuklarına ya da ailesine

karşı olduğu düşüncesi yatmaktadır. Bu düşünceyle birlikte kadına ekonomik bir rol yüklenmemesi ve kadının çalışmasının bir zorunluluk olmadığı anlayışı, işgücü piyasasında işleri erkek işi ve kadın işi şeklinde ayırıştırırken aynı zamanda kadınların kariyer plan ve hedeflerini de etkilemektedir.

Bu çalışmada kabin memuru olarak çalışan kadınların kariyer planları ve kariyer hedefleri erkek kabin memurları ile karşılaştırmalı olarak incelenmeye çalışılmıştır. Erkek ve kadın kabin memurlarının kariyer planlarını ve kariyer hedeflerini etkileyen değişkenlerden cinsiyet incelenerek, karşılaştırmalar yapılmış ve bu karşılaştırmalar literatür ile desteklenerek sonuçlara ulaşılması hedeflenmiştir.

2. KARİYER, KARİYER PLANLAMA VE KARİYER YÖNETİMİ

Kariyer kelimesi günlük dilde mesleki olarak ilerlemek, başarılı olmak şeklinde kullanılsa da daha geniş bir ifadeyle çalışanların iş hayatları boyunca gerçekleştirdikleri başarıları, gelişme ve ilerleme safhalarını içermektedir (Bingöl, 2004: 245, Taşlıyan vd., 2011: 233). Kariyer bir başka tanıma göreyse çalışmayla ilgili uğraşlar, elde edilen bilgi ve becerilerin sonucunda görülen tutum ve davranışlardır (İrmiş ve Bayrak, 2001: 179).

Kariyer planlama ise bir tanıma göre çalışanların yetenekleri, edindikleri bilgi ve becerileriyle içinde buldukları örgütte veya buldukları örgüt dışındaki ilerlemelerinin planlanmasıdır (Güney, 2000: 135). Bir başka tanıma göreyse kariyer planlama, çalışanın içinde bulunduğu kurumda kendisi için bir kariyer patikası belirleyerek bu patika doğrultusunda ilerleme sürecinde, kendi kariyer hedeflerini ve bu hedefleri gerçekleştirmek için gerekli olan araçları belirleme sürecidir (Çiftçi ve Cevher, 2014: 220). Kariyer planlaması durağan ve statik bir yapıda olmaktan çok çalışanların iş hayatına girmesi ile başlayıp, edindikleri bilgi, beceri ve tecrübelerle devam eden bir süreçtir. Diğer bir ifade ile kariyer planlaması değişime açık bir yapıdadır. Bunun başlıca sebepleri ise çalışanların, kurumların, iç ve dış çevrenin sürekli bir değişim döngüsü içinde olmasıdır. Bu durum beraberinde kariyer planlamasının esnek bir yapıya sahip olmasını getirmektedir (Ergül, 1996: 75, Özgen vd. 2002: 180). Kariyer kavramı her ne kadar bireysel bir anlam ifade etse de, kariyer planlaması bunun aksine hem çalışana hem de çalışanın içinde yer aldığı kurumu ilgilendiren bir süreçtir. Bu bakış açısıyla kariyer planlaması, çalışan ile çalışanın içinde bulunduğu kurumun amaçları arasında birliktelik sağlanması, çalışanın işi ile ilgili yetkinlikleri geliştirmesi ve ilerleyen süreçte çalışanın yerine getirmesi gereken çeşitli görevler için hazır hale gelme sürecidir (Büyükyılmaz vd., 2016: 2067).

Kariyer yönetimi de, kariyer planlaması gibi hem çalışana hem de çalışanın içinde bulunduğu kurumu içeren iki yönlü bir kavramdır. Eğitim düzeyi belirli bir seviyeye ulaşmış, çeşitli yetkinlik ve becerileri geliştirerek kendisine ilgi alanları oluşturmuş her insan iş yaşamında mesleki açıdan ilerlemeyi hedeflemektedir. İş yaşamında ilerlemede bilişsel beceriler, kişilik ve karakter özellikleri,

eğitim seviyesi, algı ve kavrama düzeyleri etkili olabilmektedir. Çalışma hayatında yükselme de kariyer yönetiminin başlıca inceleme alanlarındadır (Fındıkçı, 1999: 343). Bireysel ve kurumsal hedeflerin uyumlu hale getirilmesi olarak tanımlanabilecek kariyer yönetimi; kurumların, çalışanlarının bireysel performans ve tercihleri ile kurumun önceliklerinin değerlendirilmesi doğrultusunda çalışanların kurum içinde yükselmelerini planlama ve şekillendirmesidir (Eryiğit, 2000: 7).

3. CİNSİYET FARKLILIKLARININ KARIYER PLANLARINA ETKİLERİ

Cinsiyet kavramı biyolojik olarak sahip olunan bedensel farklılıkları tanımlamak için kullanılmakla birlikte günümüzde çalışma yaşamı başta olmak üzere birçok farklı alanda sosyal davranışları etkileyen bir değişken durumundadır (Omay, 2015: 156, Alparslan vd., 2015: 68). Cinsiyet farklılıklarının işgücü piyasalarında kariyer planlarını farklılaştırması her ne kadar endüstri ve özellikle endüstri sonrası toplumların bir gerçeği gibi algılsa da bu durumun temelinde batı endüstrilerinin, endüstri öncesi tarım toplumlarında oluşturdukları aile yapıları ve bu yapıların kadınlara dayattığı toplumsal cinsiyet rolleri yer almaktadır. Tarım toplumlarında güç sahibi olmanın daha fazla toprağa ve fiziki kuvvete sahip olmayla eşdeğer olması beraberinde toprağı işlemek için daha fazla insan gücü gereksinimini ve bu durum da geniş aile yapılarını ortaya çıkarmıştır. Ayrıca güvenlik ve korunma gibi ihtiyaçların karşılanması da fiziki güç gereksinimini artırarak toplumsal rollerde erkek egemen yapıyı ortaya çıkarmıştır. Ataerkil bir şekilde evrilen tarım toplumları bu yapıyı koruyarak endüstri ve endüstri sonrası toplumlara da taşımışlardır (Zencirkıran, 2015: 184-186).

Günümüzde cinsiyet çalışma yaşamındaki en önemli değişkenlerden biri durumundadır. Tüm işkollarında kadın ve erkek çalışan oranları farklılıklar göstermektedir ve bu farklılıklar belirli işlerde kadınların çalışma hayatına girememesi ve yine belirli işkollarında sadece erkek ya da sadece kadının istihdam edilmesi olarak açıklamak mümkündür. Kadınlara yönelik uygulanan cam tavan kadınların istihdam da bilgi, beceri ve yeterlilikleri ile ilgisi olmayan kişilerin ve örgütlerin tutum ve önyargılarından doğan, onları bir şekilde başarıya giden yolda görülemeyen fakat etkisi hissedilen geçilemeyen engeller olarak tanımlanabilir. Bu tür yaptırım ve engeller zamanla içselleşerek kadınları erkek-kadın işi olarak bir ayrıma sürükleyerek onları meslek ve kariyer planlarında bir kısıtlamaya götürmektedir (İnandı ve Tunç, 2012: 205, Bulut, 2014: 205-206).

Cinsiyete yönelik bu gibi engeller kadınları kariyer planlamalarını, psikolojik olarak her zaman erkeklerden daha az ücretle çalışmaları, erkeklerle aynı ödülleri kazanmak için daha çok emek harcamaları gibi bireysel düşünceler ışığında gerçekleştirmeye itmektedir (Yelboğa, 2007: 2-3). Personel seçimi konusunda işletmelerin ilanlarında yalnız kadın aday ya da yalnız erkek aday olarak nitelendirme yapması, belli mesleklerde yalnız kadınların ya da erkeklerin çalışmasına yönelme gibi

bir durumu da beraberinde getirmektedir. İşgücü piyasalarında daha çok kadınlara yönelik uygulanan işe alım süreçlerinde bekâr kadınların tercih edilmesi, erkeklere göre düşük ücretlerle çalıştırılması, yüksek mevkilere gelmenin erkeklere göre daha zor olması, toplumda kadınların erkeksi bir hale bürünmesine ve kadınların bireysel kariyer planlamasını ve yönetimini kendini erkeklerden ya eksik olarak düşünerek yapmasına ya da erkeksi bir düşünceyle gerçekleştirmesine neden olmaktadır (Alparslan vd., 2015: 70-72).

Geleneksel olarak kadın aynı zamanda bir anne ve evin işlerinden sorumlu kişi olarak görüldüğünden ve toplumun kadına biçtiği rollerden dolayı kadınların kariyer planlamaları aşamasında kesintiler ve engeller meydana gelmektedir. Toplumda çalışmanın ve belli bir kariyer yolu ve başarının, erkeğin asli görevi olarak görülmesi kadınların kariyer planlamasını da tek düze işlere doğru yönlendirmesine ya da bir kariyer hedefi koyamamasına neden olmaktadır. Çalışma saatlerinde esnekliğin olmaması kadınları, belli mesleklerde kariyer yapmaya veya bireysel kariyer planlamasını bekârlık döneminde gerçekleştirip sonraki aşamada kariyerlerinden vazgeçmesi gibi durumlara itmektir (Dursun ve İştar, 2014: 127-130).

4. ÇALIŞAN KADINLARIN CİNSİYETLERİNİN İŞ YAŞAMLARINA ETKİLERİ

Günümüzde kadınlar toplum içindeki rollerinde büyük ölçüde geleneksel, ataerkil kültürel değerler tarafından belirlenen çerçevelerde hareket etmek zorunda kalmaktadırlar. Birçok kültürde kadının işgücüne katılımına ancak ev idaresi sorumluluklarını yerine getirmeye devam etmesi şartıyla müsaade edilmektedir (Bebekoğlu ve Wasti, 2002: 223). Çalışan kadınların cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığına maruz kalması, kadınların işgücü piyasasında çeşitli sorunlarla karşı karşıya gelmesine neden olmaktadır. Bu sorunları şu şekilde özetlemek mümkündür:

- **Kadınların Belirli Sektörlerde Yoğun Olarak Çalışması:**Sektörel dağılımlarda kadın ve erkeğe yönelik ayrımın olması. Belli sektörlerde kadınların çalışıp, belli sektörlerde erkeklerin istihdam edilmesidir (Parlaktuna, 2010: 1221-1223).
- **Mesleklerin Yatay Olarak Katmanlaşması:**Pek çok toplumda meslekler yatay olarak katmanlaşarak “kadın işi “ ve “erkek işi” olarak ikiye ayrılmaktadırlar. Genel olarak “kadın işi” düşük statülü ve ücretli, geçici, güvencesiz olan niteliksiz işlerden, buna karşı “erkek işi” yetki ve sorumluluk gerektiren, yüksek ücretli, sürekli, güvenceli olan nitelikli işlerden oluşmaktadır(Parlaktuna, 2010: 1221-1223).
- **Mesleklerin Dikey Olarak Katmanlaşması:**Aynı beşeri sermaye donanımına sahip olan kadın ve erkeğin aynı meslekte farklı iş pozisyonlarında yer alması dikey katmanlaşma olarak tanımlanmaktadır. Bugün kadınların sosyal ve ekonomik yaşamda aldıkları roller artmış

olmasına rağmen, üst yönetim kademelerine erkekler kadar ulaşamadıkları ve terfi ayrımcılığına maruz kaldıkları görülmektedir (Parlaktuna, 2010: 1221-1223).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorunu bağlamında ekonomik katılımcılık ve fırsatlar alanındaki eşitsizlikler, aynı zamanda kadın emeğinin işgücü piyasasında etkin kullanılmaması sorunu ile de örtüşmektedir. Bu sorun kadın emek gücünün özellikle kentsel alanlarda yetersiz istihdamı ile birlikte düşük ücrete sahip olması ve kayıt dışı olarak istihdam edilme biçiminin yaygınlığı ile göze çarpmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorununun kadınlar aleyhine açıldığı en dikkat çekici alanlardan biri kadın istihdamı ve bu açıdan uygulanan ücret politikalarının da belirlediği cinsiyete bağlı gelir eşitsizliği sorunu olmaktadır. Bu açıdan Toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorununun en önemli bileşeni de kadınların düşük gelir sorunu ile ilişkili olarak kadın emeğinin etkin kullanılması sorunu olmaktadır (Deniz ve Hobikoğlu 2012: 126). Çarıkçı ve Oksay'a göre ise (2004: 170) kadın ve erkeğin sosyal rollerindeki farklılıklar, beklentilerinin de farklı olmasına yol açmakta; bu da beraberinde farklı tatmin kaynakları ve tatmin düzeylerini getirmektedir. Kadınların erkeklere oranla aile tatminine, kişisel tatmine ve güvenliğe daha fazla önem verdiklerini; buna karşılık işle ilgili tatmin düzeyleri ve bakış açılarının farklılaştığı belirtilmektedir.

5. MATERYAL VE YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı Havayolu Sektöründe çalışan kabin memurlarının cinsiyet farklılıkları çerçevesinde çalışma şartlarını, cinsiyetlerine bağlı olarak yüz yüze kaldıkları sorunları karşılaştırarak, bu durumun kariyer planlarına etkilerini incelemektir. Çalışmanın evrenini havayolu şirketlerinde çalışan erkek ve kadın kabin memurları oluşturmaktadır. Evren olarak sadece tek bir havayolu şirketi çalışanı kabin memurlarının seçilmiştir. Bu durumun sebebi örnekleme oluşturacak katılımcılar açısından çalışma şartlarının ve değişkenlerin eşit olmasının hedeflenmesidir. Ancak gerek kurum politikaları, gerekse de katılımcıların ısrarları doğrultusunda hangi havayolu şirketi olduğu gizli tutulmuştur. Havayolu çalışan sayıları 2017 yılı itibarı ile 19.341 kişidir. 19.341 çalışanın 11.203 kişisi uçuş personeli olarak geçmektedir. Uçuş personelinin ise 9.806 kişisi kabin memurudur. Ancak kabin memuru olarak çalışanlardan kaç kişinin erkek kaç kişinin ise kadın olduğu belirlenememiştir. Bu konuda havayolu şirketinin internet sitesinde yayınlanan bilgiler yetersizdir. Ayrıca havayolu şirketinin internet sitesine bilinçli olarak bu çalışma da yer verilmemiştir.

Örneklemin çok küçük olması durumunda araştırma sonuçlarının evren için genellenebilmesi güçleşmektedir. Betimsel araştırmalarda örneklemin en az % 10 olması, evrenin küçük olması durumunda ise % 20'lik bir örnekleme ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışma eğer korelasyonsa en az 30, nedensel kıyaslamalarda ise her gruptan en az 30'ar eleman gereklidir. Deneysel araştırmalarda ise, her grupta 15'er denek gibi az sayıda denek olması sonuçların geçerli olmasını sağlayabilir. Bazı

çevreler ise deneysel araştırmalarda her grupta en az 30'ar deneğin bulunmasını önermektedir. Ancak örnek büyüklüğünün fazla olması fazla olması sonuçların güvenilirliğini artırır (Gay, 1987; Akt. Arlı ve Nazik, 2001: 77).

Nitel araştırmalarda verilerin, konuyla ilgili olarak birinci elden toplanması gerekmektedir. Örneklemin genişliği ise sorunun temel özellikleri ve araştırmacının sahip olduğu kaynakların sınırlılıkları ile belirlenebilir (Karataş, 2015: 69-70). Ayrıca nitel araştırma tekniklerinde en çok tercih edilen yöntem olan görüşme ve gözlem hem zaman hem de maliyet açısından zorlayıcı olabileceği gibi örneklemin büyük tutulması verilerin analizini ve yorumlanmasını da zorlaştırmaktadır. Bu açıdan nitel araştırma teknikleri kullanılan çalışmalarda örneklem seçimi yapılırken evreni temsil yeteneğinden çok araştırma konusuyla direkt ilgili katılımcıların seçilmesine dikkat edilmektedir (Neuman, 2012: 321).

Çalışmanın örneklemini havayolu şirketinde çalışan yirmi erkek ve yirmi kadın kabin memuru oluşturmaktadır. Katılımcı sayısının toplam kırk olarak belirlenmesinde evreni oluşturan katılımcılara çeşitli sebeplerden dolayı ulaşım zorluğu oluşturmaktadır. Bu zorlukların başında evren üyelerinin çalışmaya zaman sorunu sebebiyle katılmak istememeleri ve işlerini kaybetme korkuları gelmektedir. Katılımcılar kimliklerinin gizli tutulmasını istemişlerdir. Veriler incelenirken erkek katılımcılar "E" simgesi ile kadın katılımcılar "K" simgesi ile ifade edilmişlerdir.

Araştırmada veri toplama tekniği olarak yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılmıştır. Sosyal içerikli araştırmalarda sıklıkla tercih edilen mülakat/görüşme tekniği, araştırmaya katılan tüm katılımcıların verdiği yanıtları karşılaştırarak farklılıkları ve ortak yönleri tespit etmeyi amaçlar (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 22). Katılımcılar ile yüz yüze yapılan görüşmelerden önce yazılı bir soru seti hazırlanarak, katılımcılara görüşmeler esnasında açık uçlu sorular yöneltilmiş ve cevaplar kayıt altına alınmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun isteği üzerine ses kayıt cihazı kullanılmamış ve görüşmeler yazılı olarak kaydedilmiştir.

Katılımcıların yöneltilen açık uçlu sorulara verdiği cevaplar incelenerek, ifadeler kodlanmış ve bu kodlamalar üzerinden içerik analizi yapılarak sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Benzer ifadeler ile kast edilen, görüşme yapılan katılımcıların aynı sorulara verdikleri benzer ifadelerin ortaya konması ve ayrıştırılması şeklindedir. Bu işlem yapılırken herhangi bir program kullanılmamış ve ifadeler manuel olarak taranmıştır. İçerik analizi, ifade edilen kavramlar ve kelimeler arasındaki ilişkiyi inceleyerek elde edilen ham haldeki verileri açıklamayı amaçlar. İçerik analizi ile benzer ifade ve kavramlardan oluşturulan temalar doğrultusunda açıklamalar yapılmaya çalışılır (Krippendorff, 2004: 18).

5.1. Araştırmanın Bulguları

Yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen ham verilerin incelenerek analiz edilmesiyle, havayolu şirketinde görev yapan kadın kabin memuru çalışanların çalışma şartlarına ve kariyer planlarına yönelik yaşadıkları sorunlar içinde; “erkek kabin memurları bu işi bir basamak olarak görmekteyken, kadın kabin memurlarının kariyerlerinin sonu olarak görmesi”, “erkek kabin memurlarının bu işi farklı kültürleri tanımak için bir fırsat olarak görmesi, kadın kabin memurlarının çalışma yaşamında en çok maddi getiriye bu işten elde edebileceğini düşünmesi”, “erkek kabin memurları fiziksel yorgunluktan etkilenirken, kadın kabin memurlarının aile yaşamlarının olumsuz etkilenmesi”ön plana çıkmaktadır.

Tablo 1. Havayolu Şirketinde Çalışan Kadın Kabin Memurlarının Çalışma Şartları ve Kariyer Planları Açısından Karşılaştıkları Problemlere Yönelik Sorun Alanları

SORUN ALANLARI	N (T)	N (E)	%	N (K)	%
Erkek kabin memurları bu işi bir basamak olarak görmekteyken, kadın kabin memurlarının kariyerlerinin sonu olarak görmesi.	40	12	60	16	80
Erkek kabin memurlarının bu işi farklı kültürleri tanımak için bir fırsat olarak görmesi, kadın kabin memurlarının çalışma yaşamında en çok maddi getiriye bu işten elde edebileceğini düşünmesi.	40	19	95	17	85
Erkek kabin memurları fiziksel yorgunluktan etkilenirken, kadın kabin memurlarının aile yaşamlarının olumsuz etkilenmesi.	40	18	90	15	75

5.2. Erkek Kabin Memurları İşlerini Bir Basamak Olarak Görmekteyken Kadın Kabin Memurlarının İşlerini Kariyerlerinin Sonu Olarak Görmesi Sorun Alanı

Görüşme yapılan havayolu çalışanı erkek ve kadın kabin memurlarının “erkek kabin memurları bu işi bir basamak olarak görmekteyken, kadın kabin memurlarının kariyerlerinin sonu olarak görmesi” sorun alanı içerisinde ifade ettikleri problemler sırasıyla; erkekler için “pilot olmak, şirket içinde yükselmek, girişimci olmak” ve kadınlar için “işini kaybetmemek, işine devam edebilmek, hizmetler sektörü içinde kalabilmek” şeklindedir. Bu sorunlar ve ortaya çıkan sorun alanı çerçevesinde bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Tablo 2. Erkek Kabin Memurları İşlerini Bir Basamak Olarak Görmekteyken Kadın Kabin Memurlarının İşlerini Kariyerlerinin Sonu Olarak Görmesi Sorun Alanına Yönelik Mülakat Örnekleri

E1	Gelecek planlarım içerisinde tabii ki ilk sırada <i>havayolu şirketi içinde yükselmek</i> yer alıyor. Bu işin ise bu konuda bana kattığı en büyük artılardan birisi her gün yüzlerce farklı insan ve yüzlerce farklı karakter tanıyorsun ve haliyle bir süre sonra insanların sadece gözlerinin içine bakarak onlar daha ne istediklerini söylemeden sen onların istediklerini anlıyor hale geliyor olabilir en büyük katkı. Bu durumun havayolu şirketi içinde yükselmeme ve yönetsel pozisyonlara gelmeme katkısı olacağına inanıyorum.
E4	Gelecekteki <i>planım pilot olmak</i> . Şu an yaptığım işin bana katkısı havacılık sektörünü iyi ve kötü tüm yanlarıyla yaşayarak, göstererek öğretmesi. Bunun yanında havacılığa ait terimleri öğretmesi ve en önemlisi finansal açıdan da planlarıma büyük katkı sunması.
E8	Gelecek <i>planlarım içinde Çin 'de ticaret yapmak var</i> , Çin'de belki bir restoranla, mal alış-verişi olabilir. Bu işin bana kattığı ise her Çin uçuşunda veya başka uçuşlarımda karşılaştığım Çinlilerle onları tanıma, kültürlerini tanıma, onların coğrafyasını tanıma gibi değişik faktörleri o küçük uçta fark etme imkânım oluyor ve bunları sentezleyebiliyorum, bana kattığı en büyük şeylerden birisi budur.
K2	Gelecek planlarım arasında şu anda yapmakta olduğum kabin memurluğu mesleğini en iyi şekilde yapabildiğim kadar yapmayı düşünüyorum . Birikim yaparak en azından yaşlandığım zaman rahat bir yaşam hedefliyorum.
K3	Öncelikle genç yaşta işe başladığım için çok fazla deneyime sahip bir insan değilim bu yüzden de bana katkısı deneyim kazandıracak olması, birçok insanla yüz yüze gelmem ve farklı sorunlarla karşılaşmam açısından da bu deneyimi elde edeceğimi düşünüyorum. Bu meslekte erken yaşta emeklilik olduğu için daha farklı planlar yapmam gerekiyor. Bu planlar içinde de <i>hizmetler sektörü içinde kalabilmek</i> ilk sırayı alıyor.
K7	<i>Önceliğim işimi koruyabilmek</i> . Havacılık sektörü krizlerden etkilenebiliyor ve zaman zaman işsiz kalma korkusu yaşıyorum. Geleceğe yönelik ise yapabildiğim kadar bu işi yaparak havayolu şirketi içinde kalabilmeyi istiyorum.

Yapılan görüşmeler sonucunda erkek kabin memurları ile kadın kabin memurlarının geleceğe yönelik planları ve kariyer beklentileri birbirinden farklılıklar gösterdiği ön plana çıkmaktadır. Erkek kabin memurları kariyerlerine yönelik olarak farklı planlamalar ve beklentiler içindeyken, kadın kabin memurlarının genellikle işlerine devam etmek ve işlerini koruyabilmek eğiliminde oldukları görülmektedir. Üzümlü ve Uçkun (2015: 79) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde yapılan çalışmada da kız öğrencilerin ekonomik kaygılar endişesi ile bir işe sahip olmak istedikleri sonucu ortaya konmuştur. Dikmetaş'ta (2009: 158-159) çalışmasında kadınların erkeklerden farklı olarak önceliğinin bir meslek edinmek olduğunu ve kariyer hedeflerinin ikinci planda olduğunu belirtmektedir. Kocacık ve Gökçaya (2005: 208) bu durumu toplumsal cinsiyet baskısıyla kadınlara

biçilen önce eş ve anne olma rollerinden dolayı kadınlar için mesleki başarı ve kariyer hedeflerinin ikinci planda kalmasıyla açıklamaktadırlar. Toksöz ise (2013: 292) toplumun geleneksel ve kuralcı yapısından dolayı kadınlara öncelikle eş ve anne olduklarının dayatılmasının da düşünsel olarak kadınları bu duruma yönlendirdiğini ifade etmektedir.

5.3. Erkek Kabin Memurlarının Yaptıkları İş Farklı Kültürleri Tanımak İçin Bir Fırsat Olarak Görmesi, Kadın Kabin Memurlarının Çalışma Yaşamında En Çok Maddi Getiriyi Bu İşten Elde Edebileceğini Düşünmesi Sorun Alanı

Görüşme yapılan havayolu şirketi çalışanı erkek ve kadın kabin memurlarının “erkek kabin memurlarının bu işi farklı kültürleri tanımak için bir fırsat olarak görmesi, kadın kabin memurlarının çalışma yaşamında en çok maddi getiriyi bu işten elde edebileceğini düşünmesi” sorun alanı içerisinde ifade ettikleri problemler sırasıyla; erkekler için “özel yaşam, iş ve kariyer fırsatları” ve kadınlar için “maddi getiri, geleceği güvenceye almak” şeklindedir. Bu sorunlar ve ortaya çıkan sorun alanı çerçevesinde bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Tablo 3. Erkek Kabin Memurlarının Yaptıkları İş Farklı Kültürleri Tanımak İçin Bir Fırsat Olarak Görmesi, Kadın Kabin Memurlarının Çalışma Yaşamında En Çok Maddi Getiriyi Bu İşten Elde Edebileceğini Düşünmesi Sorun Alanına Yönelik Mülakat Örnekleri

E2	Şu anda yaptığım meslek bana indirimli biletler, güzel bir maaş, farklı ülkeler ve farklı kültürlerle tanışmama olanak sağlıyor. Fotoğraf çekmeyi çok seviyorum bu imkânlar sayesinde de, çok farklı ülkelerden fotoğraflar çekebiliyorum.
E5	Bu işe hayallerimin arasında uçmak, yeni yerler, yeni kültürleri görmek gibi şeylerin olması sonucu başladım. Normal bir işte çalışmakla bu kadar fazla yer gezilebileceğini düşünmüyorum bu yüzden de bu tür fırsatları sağlayan başka bir iş daha görmüyorum çalışırken aynı zamanda gezmek Dünya'nın en güzel şeyi.
E9	Dünya'nın dört bir yanında gördüğüm yeni kültürler ve fikirler, tanıştığımız yeni insanlar gelecekteki yeni girişimcilik fikirlerim için ilham kaynağı olabiliyor.
K4	Bu işe girmemdeki sebep, maddi olarak düşündüğümde piyasadaki diğer mesleklere bakıldığında getirisi çok yüksek olan bir iş yani normal bir öğretmenlik yapsam alacağım ücretin 3-4 katı bir maaş alıyorum.
K5	Ben Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri okudum bu yüzden de bu sektör benim işim, seçme nedenim de maddi olarak getirisinin iyi olması her şeyden önce.
K8	Güzel bir iş her şeyden önce. Türkiye şartlarında çok güzel ve herkesin yapmak istediği popüler mesleklerden, maddi imkânlarının yanı sıra sağladığı sosyal imkânlarda bu işi cazip kılıyor. Ayrıca birikim yapıp geleceğimi de güvenceye alabiliyorum.

Mülakata katılan kabin memurlarının verdikleri cevaplar incelendiğinde erkek ve kadın kabin memurlarının bu mesleği seçmelerinde birbirinden farklı sebeplerin rol oynadığını söylemek mümkündür. Erkek çalışanlar daha çok kültürel ve sosyal sebeplerle bu mesleği seçerken, kadın çalışanlar maddi kaygılar ve gelecek endişe ile bu mesleği seçmektedirler. Kabin memurları ile yapılan görüşmeler de ortaya çıkan bu sonuçlar literatürle örtüşmemektedir. Koray'a göre (1992: 95), toplumsal cinsiyetin dayattığı roller sonucu çalışarak evin ekonomik olarak idaresini sağlayan erkek, eve ve çocuklara bakan ise kadındır ve iş bölümü bir nevi toplumsal rol bölümü olarak evrilmiştir. Özçatal ise (2011: 23-24), Neo-Liberal Kurama ve Feminist Kurama atıfta bulunarak kadınların beşeri sermaye eksikliklerinden dolayı ev işleri ve çocuk bakımına uygun görülmeleri ile ataerkil toplum yapısının cinsiyete dayalı iş bölümünü kadınlara dayatmasını eleştirmektedir. Bu sonuçlar literatürde eleştirilen toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyetin kadınlara dayattığı roller ile aynı doğrultuda görülmemektedir. Ancak toplumsal cinsiyetin kadınlara dayattığı roller ve yine kadın işi olarak nitelenen bazı işler bulunmaktadır. Özellikle duygusal emek gerektiren işler olarak belirtilebilecek bu mesleklerden birisi de kabin memurluğu olabilir. Özkaplan'da (2009: 19) çalışmasında duygusal emekten bahsederek Hochschild tarafından 1983 yılında kabin memurları ile yapılan çalışmaya atıfta bulunmaktadır. Önder'de (2013: 51-54) çalışmasında toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün kadınlara dayattığı işlerden bahsederek bu işlerin genellikle hizmetler sektöründe yer aldığından bahsetmektedir. Besler ve Oruç'ta (2010: 19) çalışmaların da, kadınların özellikle hizmetler sektörüne yönlendirildiklerinden ve hosteslik/kabin memurluğunun da kadınların yönlendirildiği işlerden biri olduğundan bahsetmektedirler. Bu bakış açısı ile ele alındığında mülakata katılan kabin memurlarının cevaplarının özellikle toplumsal cinsiyetin kadınlara dayattığı roller ve iş bölümü sonucu kadın işi olarak görülen hizmetler sektörü içindeki işlerle uyumlu olduğu görülmektedir.

5.4. Erkek Kabin Memurları Fiziksel Yorgunluktan Etkilenirken, Kadın Kabin Memurlarının Aile Yaşamlarının Olumsuz Etkilenmesi Sorun Alanı

Çalışmaya katılan havayolu şirketi çalışanı erkek ve kadın kabin memurlarının “erkek kabin memurları fiziksel yorgunluktan etkilenirken, kadın kabin memurlarının aile yaşamlarının olumsuz etkilenmesi” sorun alanı içerisinde ifade ettikleri problemler sırasıyla; erkekler için “yorgunluk, uykusuzluk, fiziksel rahatsızlıklar” ve kadınlar için “anne ve babanın endişe duyması, eş ve çocuklara yeterli zaman ayıramama” şeklindedir. Bu sorunlar ve ortaya çıkan sorun alanı çerçevesinde bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Tablo 4. Erkek Kabin Memurları Fiziksel Yorgunluktan Etkilenirken, Kadın Kabin Memurlarının Aile Yaşamlarının Olumsuz Etkilenmesi Sorun Alanına Yönelik Mülakat Örnekleri

E4	Çalışma saatlerinin uygunsuzluğunun vücuda olan olumsuz etkileri, uzun vadede yaratacağı kronik sorunlar ve yorgunluk en önemli sorunum şimdilik.
E7	Yaptığım iş biraz yorucu ve bu nedenle çok fazla istirahat gerektiren bir durum bu benim için. Bu nedenle seferlerden sonra sosyal hayatımda çok fazla enerjik olamıyorum bu da çoğu zaman ruh halimi olumsuz etkileyebiliyor.
E10	Mesai saatlerimiz normal mesailere göre biraz daha uzun biraz daha yorucu , sosyal yaşantıdan çok uykuya ihtiyacımız oluyor .
K6	Anne ve babam sürekli havada olmamdan dolayı korkuyorlar . Onlar için endişeli bir süreç haliyle biraz gergin oluyorlar. Zamanla o ilk korkular atılsa da yine de ayrı bir kriz haline geliyor benim kabin memuru olmam . Ailemin tercihi ayaklarımın yere basacağı bir iş bulmam ve çalışma yaşamıma bu şekilde devam etmem yönünde.
K7	Evli olduğum için bazen uzun sayılabilecek sürelerle çocuklarımdan ve eşimden ayrı kalabiliyorum. Doğal olarak bu durum problem yaratıyor benim açımdan. Her ne kadar bu konuda eşimle bir sorun yaşamamış olsak bile zaman zaman eşimin bu durumdan rahatsızlık duyduğunu hissedebiliyorum . Ama asıl endişem çocuklarımdan benden uzak kalmalarının onları kötü etkileyebilecek olması.
K10	Çalışma saatleri oldukça düzensiz. Bir uçuş olduğunda yeri geliyor gece, yeri geliyor sabah çok erken saatlerde gidebiliyoruz. Aynı anda 3-4 sefer gerçekleştirebiliyor ve bu durum aile yaşantımızı ister istemez olumsuz etkiliyor . Annemin ve özellikle babamın sıkça homurdanmalarına maruz kalabiliyorum.

Görüşme yapılan çalışanların cevapları incelendiğinde erkek kabin memurlarının ve kadın kabin memurlarının yaptıkları işten dolayı yaşadıkları problemlerin birbirinden oldukça farklı olduğunu söylemek mümkündür. Erkek çalışanlar daha çok fiziksel yorgunluk gibi şikâyetlerde bulunurlarken aile yaşantılarının işlerinden dolayı olumsuz etkilenmesi gibi bir durumdan bahsetmemekte, bunun aksine kadın çalışanlar ise aile yaşantılarındaki olumsuzluklardan bahsederken fiziksel yorgunluktan bahsetmemektedirler. Toksöz (2013: 293-295) bu durumu kadının işgücü arzını sınırlayan faktörlerle açıklamaktadır. Erkeğe yüklenen toplumsal rol olan gelir getirici bir işte çalışma, evi geçindirme ve aileyi koruma rolünün yanında kadına yüklenen ev işleri ve ancak erkeğin evi geçindirmede zorluk yaşaması veya çalışmayacak durumda olması halinde kadının çalışması gerektiği algısının toplumda oluşturduğu bilinçaltı erkek ve kadın çalışanların karşılaştığı ya da ifade ettiği zorlukların farklılaşmasına neden olarak gösterilebilir. Sayılan 'da (2008: 271-272) çalışmasında toplumsal cinsiyete bağlı iş bölümünün kadın ve erkeği hane ve işgücü piyasası arasında konumlandığından bahsetmektedir. Bu konumlandırma doğal olarak çalışma konusunda erkeğin aile ve diğer toplumsal yapılardan daha çok destek görmesini beraberinde getirmektedir. Çalışmanın bu bölümü sonuçları

itibari ile özellikle feminist kuram ve literatür ile uyumludur. Genel olarak kadınların çalışma yaşamında ve sosyal hayatta cinsiyetlerinden dolayı haksızlığa uğradığını savunan feminist anlayış ve ev işleri ile işgücü piyasasında aynı anda çalışmanın kadınlara adeta “ikinci vardiya” yükü getirdiğini savunan sosyalist feminist kuramın da (Berberoğlu, 2009: 204-215) altını çizdiği gibi toplumsal cinsiyet baskısıyla önceliği çalışmak olarak görülmeyen kadınların gerek aile gerekse diğer toplumsal yapılardan erkeklerin gördüğü kadar destek görmemesi çalışmanın sonuçları itibari ile normal olarak kabul edilebilir.

6. SONUÇ

Tarihsel süreç içinde tarım toplumundan önce endüstri toplumuna daha sonra ise endüstri sonrası topluma evrilen çalışma yaşamı, her ne kadar sosyo-ekonomik olarak değişse de erkek egemen yapısını korumuştur. Erkek egemen çalışma yaşamı beraberinde çalışmanın öncelikle erkeklerin görevi olduğu daha sonra ise işlerin erkek işi ve kadın işi olarak ayrışması algısını da beraberinde getirmiştir. Bunun sonucu olarak toplumsal cinsiyet baskısıyla çalışma yaşamında erkeklerin ve kadınların gerek kariyer planları gerekse de karşılaştığı sorunlar farklılaşma göstermektedir.

Erkekler sosyal çevrelerinden gördükleri destekle çalışma yaşamlarında her zaman daha iyi bir iş ve daha çok geliri hedeflerken, kadınların önceliğinin daha iyi gelir olduğunu söylemek en azından bu çalışma için mümkündür. Bunun sebebi olarak erkeklerin toplumsal cinsiyetin kendilerine çizdiği doğal rol gereği çalışmayacak duruma gelene veya emekli olana kadar işgücü piyasası içinde kalacaklarını düşünmeleri, kadınların ise yine toplumsal cinsiyetin kendilerine çizdiği doğal rol gereği önceliklerin aile yaşamı ve ailevi sorumluluklar olarak görülmesidir. Çalışmanın ilk bölümünün sonuçları bu bakış açısını destekler niteliktedir. Erkek kabin memurları yaptıkları işi bir basamak olarak görmektedirler. Ancak kadın kabin memurları ise yaptıkları işi kariyerleri açısından son nokta olarak görmekte ve işlerini koruma endişesi taşımaktadırlar. Yapılan görüşmeler esnasında erkek ve kadın kabin memurlarının yaptıkları işte yükselme kriterleri açısından bir endişeleri olmadığı ve fırsatların tüm çalışanlar için eşit olduğunu belirtmelerine rağmen, kadın çalışanların önceliği en azından bu çalışmanın sonuçları açısından kariyerlerinde yükselmek değil mevcut işlerini korumak şeklinde kendisini göstermektedir.

Meslek olarak kabin memurluğunu seçen erkek katılımcılar yaptıkları işi yeni kültürler tanıma, sosyalleşme ve seyahat etme adına bir fırsat olarak görmekte, kadınlar ise işgücü piyasasında en yüksek ücreti alabilecekleri işlerden birisi olduğu için tercih etmektedirler. Bu açıdan çalışmanın sonuçları toplumsal cinsiyetin erkeklere ve kadınlara biçtiği doğal rol ile çelişiyor gibi görünmektedir. Ancak toplumsal cinsiyetin erkek ve kadına dayattığı iş bölümü içinde ayrışan erkek işi ve kadın işi algısını ise destekler niteliktedir. Çalışma yaşamına girmek zorunda olduğu düşünülen kadınların

yapabileceği işleri hizmetler sektörü ve duygusal emek gerektiren işler olarak sınırlandırmaya çalışan toplumsal cinsiyet bakış açısına sahip düşünce yapısı kabin memurluğunun kadın işi olarak konumlandırılması sonucunu beraberinde getirebilmektedir. Bu bakış açısından dolayı erkek kabin memurlarının yapmakta oldukları işi maddi kazançtan çok sosyal bir araç olarak görmeleri, kadın kabin memurlarının ise gelir getirici bir iş olarak görmeleri anlaşılabilir bir durumdur.

Diğer yandan erkek kabin memurlarının karşılaştığı zorlukların genelde fiziksel zorluklar olması, kadın kabin memurlarının ise fiziksel zorluklardan bahsetmezken aileleri ile ilgili sıkıntılardan bahsetmeleri, kadınların işgücü piyasasındaki konumlarına toplumsal bilinçaltı açısından iyi bir örnek olarak verilebilir. Kadın kabin memurlarının seyahatleri gereği ailelerinden uzak kalmaları ailelerine karşı sorumlulukları aksattıkları şeklinde düşünülebilmekte ve bu durum kadın kabin memurları üzerinde baskı yaratmaktadır. Bir diğer sorunlu durum ise hem erkek hem kadın kabin memurlarının eşit şartlarda çalışmalarına rağmen, kadın kabin memurlarının ailelerinin, çocuklarının/eşlerinin yaşayabilecekleri kazalardan endişe duymaları en azından erkek kabin memurlarının ailelerine nazaran bu durumu daha çok dile getirmeleridir. Bu durum tarım toplumlarından günümüze kadar gelen güvenlik ve korunma için fiziki güç ihtiyacının bir yansıması olarak gösterilebilir.

Çalışmanın sonuçları kadın çalışanlar ve kariyer planları açısından ele alındığında, kabin memurluğunu meslek olarak seçen kadınların kendilerini kariyer planlarını gerçekleştirmiş olarak görmeleri ve kariyer hedefi olarak kendilerine işlerini korumayı veya hizmetler sektöründe çalışmaya devam etmeyi seçtikleri şeklinde yorumlanabilir. Kadın çalışanların erkek çalışanlardan bu noktada ayrılmasının sebebini, toplumsal cinsiyetin erkek ve kadın ayırmaksızın topluma dayattığı iş bölümü algısının bir sonucu olarak görmek mümkündür.

KAYNAKÇA

- Alparslan, Ali Murat, Çetinkaya Bozkurt, Özlem ve Özgöz, Ayşe (2015) “İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları”, MAKÜ İİBF Dergisi, 2(3): 67-72.
- Arılı, Seçkin ve Nazik, Mahmut Hamil (2001) “Bilimsel Araştırmaya Giriş”, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Bebekoğlu, Gözdem ve Wasti, Arzu (2002) “Çalışan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Temelli Düşmanca Davranışların Sebepleri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma”, Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2(2): 223.
- Berberoğlu, Berch (2009) “Klasik ve Çağdaş Sosyal Teoriye Giriş: Eleştirel Bir Perspektif”, Çev. Can Cemgil, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, s. 204-215, İstanbul.
- Besler, Senem ve Oruç, İlke (2010) “Türkiye’de ve Yazılı Basında Kadın Yöneticiler”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(1): 19, Eskişehir.



- Bingöl, Dursun (2004) “İnsan Kaynakları Yönetimi”, Beta Yayıncılık, S. 245, İstanbul.
- Bulut, Meryem Berrin (2014) “Kadınların Yüksek Pozisyonlara Gelememe Nedenleri”, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2(7):205-206.
- Büyükyılmaz, Ozan, Ercan, Sertaç ve Gökerik, Mehmet (2016) “Öğrencilerin Kariyer Planlama Tutumlarının Demografik Faktörler Açısından Değerlendirilmesi: Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 5(7): 2067.
- Çarıkcı, İlker ve Oksay, Aygen (2004) “Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 9(2): 170.
- Çiftçi, Münire ve Cevher, Ezgi (2014) “Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Öğrencilerinin Kariyer Olanaklarına Bakış Açılarının İçerik Analizi ile İncelenmesi: Facebook Örneği”, Electronic Journal of Vocationalcolleges - Ağustos 2014 Bürokon Özel Sayısı, S. 220.
- Deniz, Müjgân ve Hobikoğlu, Elif (2012) “Cinsiyete Göre Gelişme Endeksi Çerçevesinde Kadın İstihdamının Ekonomik Değerlendirmesi: Türkiye Örneği”, International Conference On Eurasianeconomies 2012, 126, Almaty - Kazakhstan.
- Dikmetaş, Elif (2009) “Hastane Çalışanlarında Cinsiyet Farklılığının İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama”, KMU İİBF Dergisi, 16: 158-159.
- Dursun, Salih ve İstar, Emel (2014) “Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi”, Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, 28(3):127-130.
- Ergül, Şebnem (1996) “Personel Yönetimi”, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası Araştırma Yayınları, No: 9, s. 75, İstanbul.
- Eryiğit, Süleyman (2000) “Kariyer Yönetimi”, Kamu-İş Dergisi, 6(1).
- Fındıkçı, İlhami (1999) “İnsan Kaynakları Yönetimi”, Alfa Basım Yayın ve Dağıtım, s. 343, İstanbul.
- Güney, Salih (2000) “Yönetim ve Organizasyon El Kitabı”, Nobel Yayınları, 2. Baskı, s. 135, Ankara.
- İnandı, Yusuf ve Tunç, Binali (2012) “Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki”, Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 2(2): 205.
- İrmiş, Ayşe ve Bayrak Sabahat (2001) “İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Kariyer Yönetimi”, Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 1-2: 179.



- Karataş, Zeki (2015) “Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri”, Sosyal Hizmet E-Dergi, 1(1): 69-70.
- Kocacık, Faruk ve Gökkaya Veda (2005) “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, Cumhuriyet Üniversitesi, İİBF Dergisi, 6(1): 208.
- Koray, Meryem (1992) “Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri”, Amme İdaresi Dergisi, 25(1): 95.
- Krippendorff, Klaus (2004) “Content Analysis: An Introduction To Its Methodology”, Sage Publication, USA - New York.
- Neuman, Lawrence (2012) “Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar: Cilt 2”, 5. Baskı, Yayın Odası, s. 321, İstanbul.
- Omay, Umut (2015) “Çalışma Sosyolojisi”, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 2702, Ed. Zerrin Sungur, s. 156, Eskişehir.
- Önder, Nurcan (2013) “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, 1(1): 51-54.
- Özçatal, Elif Özlem (2011) “Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı”, Çankırı Karatekin Üniversitesi, İİBF Dergisi, 1(1): 23-24, Çankırı.
- Özgen, Hüseyin, Öztürk Azim ve Yalçın, Azmi (2002) “İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Yayınları, s. 196, Ankara.
- Özkaplan, Nurcan (2009) “Duygusal Emek ve Kadın İşi/Erkek İşi”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 1(2): 19.
- Parlaktuna, İnci (2010) “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”, Ege Akademik Bakış Dergisi, 10(4): 1221-1223.
- Sayılan, Fevziye (2008) “Kadın Emekçiler ve Sendikalar”, Emek Tartışmaları 1, Disk Yayınları, No: 56, s. 271-272, Ankara.
- Taşlıyan, Mustafa, Arı, Nazmiye Ülkü ve Duzman, Burak (2011) “İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İibf Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2): 233.
- Toksöz, Gülay (2013) "Toplumsal Cinsiyetin Perspektifinden Kalkınma ve İşgücü Piyasaları", Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2, Türk-İş Yayınları, s. 292-295, Ankara.



Üzüm, Burcu ve Uçkun, Seher (2015) “Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Öğrencilerinin Demografik Özellikleri ile Kariyer Geleceği Beklentilerinin Ölçülmesi: Kocaeli MYO Örneği”, Elektronik Mesleki Geliştirme ve Araştırma Dergisi, 1: 79.

Yelboğa, Atilla (2007) “Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi”, Sosyal Bilimler Dergisi, 4(2): 2-3.

Yıldırım, Ali ve Şimşek, Hasan (2008) "Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri", Seçkin Yayıncılık, 6. Baskı, Ankara.

Zencirkıran, Mehmet (2015) “Çalışma Sosyolojisi”, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 2702, Ed. Zerrin Sungur, s. 184-186, Eskişehir.