

T.C.

DÜZCE ÜNİVERSİTESİ

LİSANÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

TURİZM VE OTEL İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISININ KADIN YÖNETİCİLERİN KARİYER GELİŞİMİNE ETKİSİ: TURİZM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ecem Güney

Düzce

Haziran, 2022

T.C.

DÜZCE ÜNİVERSİTESİ

LİSANÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

TURİZM VE OTEL İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISININ KADIN YÖNETİCİLERİN KARİYER GELİŞİMİNE ETKİSİ: TURİZM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ecem Güney

Danışman: Doç. Dr. Erkan Taşkıran

Düzce

Haziran, 2022

Ecem Güney
Düzce Üniversitesi, SBE
Yüksek Lisans Tezi Haziran, 2022

Toplumsal Cinsiyet Algısının Kadın Yöneticilerin Kariyer Gelişimine Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma

ÖNSÖZ

Bu araştırma kadın yöneticilerin kariyer gelişiminde toplumsal cinsiyet algısının rolünün belirlenmesine yönelik hazırlanmıştır.

Lisans ve yüksek lisans eğitim sürecim dahil olmak üzere çalışmamın her aşamasında değerli görüşlerini esirgemeyen, kendisini idol edindiğim danışmanım Doç. Dr. Erkan TAŞKIRAN'a,

Bana özgürce yaşamayı öğreten, kalbimdeki değerlerini sözcüklerin anlatmaya yetmediği, bugünümün mimarları annem Nasiye GÜNEY ve babam Ahmet GÜNEY'e,

Küçüklüğümden bu yana kadın olarak kendi ayaklarının üzerinde durmayı öğreten, hep örnek aldığım, düşünceleri ile geleceğimi aydınlatan teyzem Nesrin ERK'e,

Desteğini bir an bile esirgemeyen, aynı yolda el ele yürüdüğüm, her an yanımda olan İrem GENİŞ'e,

Yüksek lisans için beni cesaretlendiren, çalışmama olağanüstü bakış açısıyla katkıda bulunan tam zamanlı destekçim Mümin ÖRNEK'e,

Tez konumu belirlememde ve bu çalışmaya karar vermemde destek olan Kader OYMAK'a,

Araştırma konumu duyduğunda daha görüşme teklifimi kabul eden, değerli görüşlerini içtenlikle belirten ve çalışma hayatı tecrübeleriyle desteklerini esirgemeyen güzel kalpli kadın yöneticilere tüm içtenliğimle TEŞEKKÜR EDERİM.

Haziran, 2022

Ecem GÜNEY

ÖZET

TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISININ KADIN YÖNETİCİLERİN KARİYER GELİŞİMİNE ETKİSİ: TURİZM SEKTÖRÜNDE ARAŞTIRMA

GÜNEY, Ecem

Yüksek Lisans, Turizm ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Erkan TAŞKIRAN

Haziran 2022, 127 sayfa

Toplum iki cinsiyetten oluşmaktadır ve cinsiyetleri birbirinden farklılaştıran faktörler biyolojik etmenlerdir. Birçok toplumda cinsiyetler arasındaki farklar basit biyolojik farklılıklardan daha öte görülmekte ve cinsiyet ayrımcılığı bu durumla ilişkilendirilerek meşrulaştırılmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığının kültürlere yansımaları ile birlikte kadınlara doğurganlık özelliğinden dolayı ev içi işlerin, erkeklere ise fiziksel güçlerinden dolayı ev dışı işlerin sorumluluğu yüklenmiştir. Geçmişte kadınların iş hayatına girmeleri zaman almış, mesleklere yansıyarak farklılık ve ayrımcılığı beraberinde getirmiştir. Kadınların çalışma hayatında var olmasıyla birlikte, erkeklerin ev dışı kadınların ise ev içi işlerle ilgileneceğine dair normlar anlamını yitirmeye başlamıştır. Buna rağmen meslekler kişilerin erkek ya da kadın olmalarına göre gruplandırılmıştır. Günümüzde kadınların çalışma hayatında bireysel ve toplumsal olarak kalkınmada oldukça önemlidir. 2021 TÜİK verilerine incelendiğinde ülkemizde kadınların en çok hizmet sektöründe yer aldığı görülmektedir. Özellikle turizm sektöründe çalışanların %54,2'si kadın olduğu görülmektedir. Buna rağmen turizm sektöründe kadınların karar verici mevkilerde bulunma oranı %15'in altındadır. Bu araştırmanın amacı toplumsal cinsiyet algısının turizmde çalışan kadın yöneticilerin kariyer gelişimine etkisini incelemektir. Araştırma amacı kapsamında İstanbul'da 5 yıldızlı otel işletmelerinde yürütülmüştür. Söz konusu otel işletmelerinde görev yapan 11 kadın yönetici ile görüşmeler

yapılmıştır. Katılımcıların seçiminde amaçlı örneklem tekniği kullanılmıştır. Nitel araştırma teknikleriyle hazırlanan çalışmada görüşmeler Zoom ve Messenger gibi sosyal ağlar ile gerçekleştirilmiştir. Veriler betimsel analiz teknikleriyle yorumlanmıştır. Katılımcıların görüşleri farkındalık, ötekileştirme, kabullenme, kariyer gelişimi ve sorun çözme temaları altında incelenmiştir. Tüm değerlendirmeler sonucunda kadın emeğinin fazla olması nedeniyle diğer sektörlere göre turizm sektöründe cinsiyet ayrımcılığının daha az olduğu, buna rağmen toplumsal cinsiyet algısının farklı biçimlerde hissedilmesiyle kadınları kariyer gelişim sürecinde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal Cinsiyet Algısı, Kadın Yöneticiler, Turizm Sektörü

ABSTRACT

THE EFFECT OF GENDER PERCEPTION ON CAREER DEVELOPMENT OF WOMEN MANAGERS: A RESEARCH IN THE TOURISM SECTOR

GÜNEY, Ecem

Master Thesis, Department Of Tourism And Hotel Management

Advisor: Assoc. Proffesor Dr. Erkan TAŞKIRAN

June 2022, 127 Page

Society consists of two sexes and the factors that differentiate the sexes from each other are biological factors. In many societies, differences between the sexes are seen as more than simple biological differences and gender discrimination is justified by associating it with this situation. With the reflections of gender discrimination on cultures, women were burdened with the responsibility of domestic work due to their fertility characteristics and men were burdened with the responsibility of out-of-home work due to their physical strength. In the past, it took time for women to enter the business life, and it was reflected in the professions and brought about difference and discrimination. With the existence of women in working life, the norms that men will take care of domestic work outside the home and women have begun to lose their meaning. Despite this, occupations are grouped according to whether people are men or women. Today, it is very important for individual and social development of women in working life. When the 2021 TURKSTAT data is examined, it is seen that women are mostly in the service sector in our country. Especially in the tourism sector, it is seen that 54.2% of the employees are women. Despite this, the rate of women in decision-making positions in the tourism sector is below 15% . The aim of this research is to examine the effect of gender perception on the career development of women managers working in tourism. Within the scope of the research purpose, it was carried out in 5-star hotel enterprises in Istanbul. Interviews were conducted with 11 female managers working in these hotel enterprises. Purposeful sampling technique was used in the selection of participants. In the study prepared with qualitative research techniques, interviews were carried out with social networks such as Zoom and Messenger. The data were interpreted with descriptive analysis techniques. The opinions of the participants were examined under the themes of awareness, marginalization, acceptance, career development and problem solving. As a result of all evaluations, it was concluded that gender discrimination is less in the tourism sector compared to other sectors due to the high number of women's labor,

yet it affects women in the career development process by feeling gender perception in different ways.

Keywords: Gender Perception, Women Managers, Tourism Sector

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ……ii
ÖZET……...……iii
ABSTRACT……...……v
İÇİNDEKİLER……...……vii
1.GİRİŞ……1
1.1.Problem……..1
1.2. Araştırmanın Amacı…...……...……4
1.3. Araştırmanın Önemi……...4
1.4. Araştırmanın Sayıltıları……..5
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları……..5
1.6. Tanımlar……..……5
2. KURAMSAL ÇERÇEVE……...…….7
2.1. Toplumsal Cinsiyet Algısı……...…….7
2.1.1. Cinsiyet Kavramı……..……8
2.1.2. Toplumsal Cinsiyet Algısı……...……..8
2.1.2.1. Toplumsal Cinsiyet Algısı İle İlgili Kavramlar……...……...9
2.1.2.1.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği……...……...……9
2.1.2.1.2. Cinsiyet Ayrımcılığı……...……..……11
2.1.2.1.3. Toplumsal Cinsiyette Hakkaniyet……..……..……12
2.1.2.1.4. Toplumsal Cinsiyet Kimliği……...……...……13
2.1.2.1.5. Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları……..……....…14
2.1.2.1.6. Mesleki Toplumsal Cinsiyet Kavramı……..……..……16
2.1.2.2. Toplumsal Cinsiyet Kuramları……...…..…….17
2.1.2.2.1. Psikanalitik Kuram……...……..17
2.1.2.2.2. Biyolojik Kuram……..……..20
2.1.2.2.3. Sosyal Öğrenme Kuramı……..……...21
2.1.2.2.4. Bilişsel Gelişim Kuramı……..……...23
2.1.3. Toplumsal Cinsiyetin Tarihi……..…...…24
2.1.4. Toplumsal Cinsiyet ve Demografi……..……..26
2.2. Turizm Sektöründe Kariyer Gelişimi Ve Kadın Yöneticiler……..…….27
2.2.1. Turizm Sektörü ve Özellikleri……....….27
2.2.2. Kariyer Gelişimi Kavramı……...……..29
2.2.3. Çalışma Hayatında Kadın İş Gücünün Önemi……..……...33
2.2.3.1. Kadın İş Gücünün Tarihsel Gelişimi……..……...34
2.2.3.2. Kadın İş Gücünün Karşılaştığı Engeller……..……..……37
2.2.3.3. Kadınların Çalışma Yaşamındaki Yerine Yönelik Feminist Yaklaşımlar…….……...45
2.2.3.3.1. Liberal Feminizm…..……..……..……..46
2.2.3.3.2. Marksist Feminizm……..……..…….47
2.2.3.3.3. Radikal Feminizm……..…….....……48

2.2.3.3.4. Postmodern Feminizm……..……...……..……49
2.2.4. Turizm Sektöründe Kadın İstihdamı……..…..……50
2.2.4.1. Turizm Sektöründe Çalışan Kadın Olmanın Zorluğu……..…….51
2.2.4.2. Turizm Sektöründe Çalışan Kadın Olmanın Avantajları……..…53
3. YÖNTEM……..……..……..…….55
3.1. Araştırma Modeli…….……...55
3.2. Evren Örneklem…….…….56
3.3. Veri Toplama Araçları…….……..56
3.4. Verilerin Toplanması.……...……..56
3.5. Verilerin Analizi…….……....57
4.BULGULAR VE YORUM……..…….……..59
4.1. Kadın Yöneticilerin Kariyer Gelişiminde Toplumsal Cinsiyet Algısının Etkisine Yönelik Farkındalık……....59
4.2. Kadın Yöneticilerin Kariyer Gelişiminde Toplumsal Cinsiyet Algısının Etkisini Kabullenme……...…..64
4.3. Kadın Yöneticilerin Kariyer Gelişiminde Toplumsal Cinsiyet Algısının Etkisinde Ötekileştirme……...……...…….75
4.4. Kadın Yöneticilerin Kariyer Gelişiminde Toplumsal Cinsiyet Algısının Etkisinde Kariyer Yönelimi…….…..…….....81
4.5. Kadın Yöneticilerin Kariyer Gelişiminde Toplumsal Cinsiyet Algısının Etkisine Yönelik Sorunu Çözme…….……..91
5.SONUÇ VE ÖNERİLER……...……..…99
5.1. Sonuçlar……..……...…...…99
5.2. Öneriler…….…….108
6.KAYNAKÇA……...…….110
7.EKLER……...……125

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, sayıtlıları, sınırlılıkları ve tanımları ele alınmıştır.

1.1. Problem

Çalışma, insan ihtiyaçlarından doğan ve uygar bir varlık olarak insanın toplumsal ilişkilerinin bir sonucu olarak ortaya çıkan bir olgudur (Emek ve Yüksel, 2012). Günümüzde yaşamsal faaliyetlerinin devamlılığını sağlayabilmek adına hem erkekler hem de kadınlar çalışma hayatında aktif olarak rol oynamaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre ülkemizin nüfusu %49,9'unu kadınlar, %50,1'ini ise erkekler oluşturmaktadır. Türkiye nüfusunun kadın ve erkek oranı birbirine oldukça yakın olduğu görülmektedir. Buna rağmen TÜİK verilerine göre ülkemizdeki istihdam oranının kadınlarda %26,3, erkeklerde ise %59,8 olduğu tespit edilmiştir. Kadın istihdam oranı erkek istihdamının yarısından daha az orandadır. Kadın yöneticilerin oranı ise henüz %19,3 olarak belirlenmiştir. Günümüzde kadınların çoğunluk olarak hizmet sektöründe çalıştıkları görülmektedir.

Hizmet sektörleri arasından turizm ele alındığında, kadın istihdam sayısının erkelere göre daha fazla olduğu belirlenmiştir (Yetiş ve Çalışkan, 2020). Kadın emeğinin yoğun olduğu turizm sektöründe yönetici pozisyonunda çalışan kadınların sayısı %15'in altındadır (Akgül, 2020). Bu durum turizm sektöründe çalışan kadın oranının fazla olmasına rağmen sektörün erkek yönetiminde olduğunu göstermektedir.

Günümüzde cinsiyetler arasındaki istihdam oranları dengesizliğinin nedenlerine dair sorular pek çok araştırmaya konu olmuştur. Kadın ve erkek arasındaki farklar düşünüldüğünde biyolojik özellikler haricinde toplumun kişilere atamış olduğu kadınsı ve erkeksi roller kendini göstermektedir. Kadınların erkeklere göre istihdam oranlarının düşük olmasının temel nedenlerinden biri toplumun kadınlara annelik, ev işleri, eş görevleri gibi sorumlulukları yüklemiş olmasıdır (Oakley, 1972). Geçmişten günümüze kadınların ev içi, erkeklerin ise ev dışı işlerle sorumlu olması çalışma hayatında birçok eşitsizliğe neden olmaktadır (Dökmen, 2009). Toplumsal kültürün cinsiyetlere kadınsı ve erkeksi roller atayarak onları birbirinden ayırması ile toplumsal cinsiyet algısı ortaya çıkmaktadır. Böylece çalışma hayatının yaşanan

cinsiyet eşitsizliğinin temel sorunlarının ataerkil düşünce yapısı ve toplumsal cinsiyet algısı olduğu bilinmektedir (Dalkıranoğlu, 2006). Toplumsal cinsiyet eşitliği kadınların ve erkeklerin toplumsal yaşamın her alanına eşit katılımlarını sağlayan temel bir insan hakkıdır. Kadınların iş hayatında toplumsal cinsiyet algısının sonucu olarak ayrımcılığa uğradığı birçok araştırmada ortaya konulmuştur. Buradan yola çıkılarak toplumsal cinsiyet algısının turizm sektöründe çalışan kadınların kariyer gelişimine etkisi üzerine gerekli yazın incelemesi yapılmıştır.

Swain 1995'te yaptığı çalışmada toplumsal cinsiyet analizini ana akım turizm araştırmalarına dâhil etmeyi amaçlamıştır. İlgili literatür taraması sonucunda cinsiyet, ideoloji ve cinsiyetler arasındaki ilişkiler, insan etkileşimlerinde birincil faktör ve bu nedenle geleceğin turizm sosyal biliminin önemli bir yönü olduğu ortaya konulmuştur.

Kozak, 1996'da yaptığı çalışmada konaklama endüstrisinde çalışan kadınların konumunu incelemiştir. Çalışmada ilgili konu ile ilgili literatür taraması yapılmış, ikincil kaynaklardan faydalanılmıştır. Kadın yöneticilerin kariyer engelleri, çalışma alanları ve ücretleri konusun ele alınmıştır.

Türker, 1997'de konaklama işletmelerinde cinsel taciz ve cinsiyet ayrımının incelenmiştir. Ulusal/uluslararası cinsel taciz ve cinsiyet ayrımı literatürü taranmıştır. Türkiye'de cinsel taciz ile ilgili araştırmaya rastlanmamasına rağmen iş yerlerinde cinsel taciz olaylarının yüksek olduğu düşünülmektedir.

Demirkol vd. 2004'te otel işletmelerinde çalışan kadın çalışanların iş hayatlarında karşılaştıkları sorunların belirlenmesiyle ilgili araştırma gerçekleştirmiştir. İstanbul, Kocaeli ve Bursa'da 4-5 yıldızlı otellerde 209 kadın çalışana anket yöntemi uygulanmıştır. Anketler frekans tekniği ile analiz edilmiştir. Kadınların sorunları; iş yükü ve çalışma saatlerinin fazlalığı, yetki azlığı, sosyal güvence ve ücret yetersizliği şeklindedir.

Tükeltürk ve Perçin, 2008'de yaptıkları çalışmada kadınların iş hayatlarında yükselmelerine engel sebeplerin belirlemişlerdir. İkincil kaynak kullanılarak yapılan literatür taramasına göre kadınların üst kademelere gelememe sebebinin altında toplumsal roller yatmaktadır.

Anafarta vd. 2008'de kadın yöneticilerin kariyer engelleri ve cam tavana ilişkin algılamalarının incelenmesi ile ilgili çalışma yürütmüşlerdir. Konaklama işletmelerinde çalışan kadın yöneticiler ile anket yapılmıştır. Anketlere uygulanan korelasyon ve regresyon analizine göre kadınların büyük çoğunun ücret ve terfi konusunda ayrımcılığa maruz kaldığı saptanmıştır.

Uğuz ve Topbaş 2014'te Türkiye'de kadın emeğinin uluslararası verilerle kıyaslanması ve turizm sektörünün istihdamda cinsiyetçi yapı itibariyle ele alınarak yaşanılan sorunların tespiti için çalışma yürütmüşlerdir. Dünya Ekonomik Forumu, Sosyal İzleme Örgütü ve BM Kalkınma Programı endeksleri incelenip ilgili literatür taraması ile ikincil kaynaklar irdelenmiştir. Dünya geneli toplumsal cinsiyet bağlamında kadın iş gücünün özellikle ücret ve terfi konularında ayrımcılığa maruz kaldığı saptanmıştır.

Pritchard 2014'te yaptığı çalışmada turizm araştırmalarında bulunan toplumsal cinsiyet ve feminist bakış açılarını incelemiştir. Konu ile ilgili literatür taraması yapılmış ve turizmde kadınlara yönelik çalışmaların dar bir alanda sınırlı kaldığı, turizmde erkek çalışanlara yönelik çalışmaların ise hiç olmadığı vurgulanmıştır.

Ferguson ve Alarcon 2014'te yaptıkları araştırmada toplumsal cinsiyet ve sürdürülebilir turizm gibi bir turizm politikasını birlikte ele almış ve teorik bir çalışma hazırlamıştır. Toplumsal cinsiyetin sürdürülebilir turizm gibi politikalara entegre edilmesi gerekildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Demirel ve Perçin 2018'de otellerde çalışan orta ve üst düzey kadın yöneticilerin kariyer engellerinin kariyer geliştirme stratejileri üzerindeki etkisini araştırmak için Alanya'da 4-5 yıldızlı otellerde çalışan kadın yöneticiler ile Anket yapmışlardır. Korelasyon ve çoklu regresyon analizleri sonucu kadınların kariyer engellerinin kariyer stratejilerini olumsuz etkilediği saptanmıştır.

Tüm bunlar incelendiğinde direkt turizm sektöründe çalışan kadın yöneticilere yönelik toplumsal cinsiyet algısı ile ilgili yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Turizm sektöründeki toplumsal cinsiyet algısının kadınlarının kariyer gelişimini nasıl etkilediği konusunun incelenmesi ilgili literatüre katkı sağlamak adına önemli bir yere sahiptir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı turizm sektöründe belirli yönetim pozisyonlarına gelen kadın yöneticilerin toplumsal cinsiyet algısının kariyerlerine etkisi ve toplumsal cinsiyet ile ilgili görüşlerinin incelenmesidir. Buradan hareketle araştırmanın amacı şu sorulara cevap aramaktır:

1-Turizm sektöründe görev yapan kadın yöneticilerinin toplumsal cinsiyet algılamaları nasıldır?

2- Toplumsal cinsiyet algısı turizm sektöründe görev yapan kadın yöneticilerinin kariyer gelişimini nasıl etkilemektedir?

3- Turizm sektöründe çalışan kadın yöneticilerinin karşılaştıkları kariyer engelleri var mıdır?

4- Turizm sektöründe çalışan kadınların yönetici pozisyonlarına gelmeleri erkek çalışanlara göre daha zor mudur?

1.3. Araştırmanın Önemi

Toplumsal cinsiyet kavramı kadınlar ve erkekler arasındaki toplumsal ve kültürel olarak inşa edilmiş farklılıkları ifade etmektedir. Toplumun kültürüne, norm ve değerlerine göre toplumsal cinsiyet ve rol davranışları öğrenilir ve pekiştirilir. Böylece toplumda kadın ve erkeğe farklı toplumsal sorumluluk yüklenmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği kadınların ve erkeklerin toplumsal yaşamın her alanına eşit katılımlarını sağlayan temel bir insan hakkıdır. Kadınların iş hayatında toplumsal cinsiyet algısının sonucu olarak ayrımcılığa uğradığı birçok araştırmada ortaya konulmuştur. Buradan yola çıkılarak toplumsal cinsiyet algısının turizm sektöründe çalışan kadınların kariyer gelişimine etkisi üzerine gerekli literatür taraması yapılmıştır. Araştırma sonucunda direkt turizmde çalışan kadın yöneticilere yönelik toplumsal cinsiyet algısı ile ilgili yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Böylelikle turizmde çalışan kadın yöneticilerle toplumsal cinsiyet üzerine bir çalışma yürüterek bu açığı kapatmak ve literatüre katkı sağlamak adına nitel bir çalışma yapılması amaçlanmıştır.

1.4. Araştırmanın Sayıltıları

Araştırmaya dâhil olan tüm kadın yöneticilerin, görüşme esnasında yöneltilen soruları gerçek görüşleri doğrultusunda yanıtladıkları ve bu doğrultuda edinilen bilgilerin güvenilir ve geçerli olduğu varsayılmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmeleri olarak sınırlıdır. Görüşmeler söz konusu otel işletmelerinde üst düzey yönetici olarak görev yapan kadın yöneticiler ile kısıtlıdır.

1.6. Tanımlar

Cinsiyet: Toplumu biyolojik faktörler doğrultusunda kadın ve erkek olarak ikili şekilde ayıran yaratılış biçimidir. Cinsiyet kadın ve erkek arasındaki genetik, hormonsal ve fizyolojik farklılıkları kapsamaktadır (Oakley, 1972; Dökmen, 2009; Yılmaz, 2019).

Toplumsal cinsiyet algısı: Doğuştan gelen biyolojik ve genetik özelliklerin yanı sıra toplumun kişilere yüklediği rol, görev ve sorumluluk beklentileri içeren, sosyolojik ve psikolojik cinsiyet anlamına gelmektedir. Toplumun, kişileri erkeksi ve kadınsı olarak ayırarak insanların cinsiyetlerine uygun davranışlar göstermesini beklemesi toplumsal cinsiyet algısını oluşturmuştur (Dökmen, 2009; Seçgin ve Tural, 2011)

Kariyer gelişimi: Kariyer, insanların iş yaşamlarında gerçekleştirdikleri belirli mesleki rollerin yolu olarak tanımlanır. Bununla birlikte itibarın ve ödüllerin yükseltilmesiyle kariyer gelişimi sağlanmaktadır (Marshall, 2003).

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Toplumsal Cinsiyet Algısı

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet algısıyla ilgili kavramlar aşağıda detaylandırılmış olup, toplumsal cinsiyetin tarihi ve toplumsal cinsiyetin demografik faktörler ile ilişkisi başlıklar halinde açıklanmıştır.

2.1.1. Cinsiyet Kavramı

Türk Dil Kurumu'na göre cinsiyet kavramı; bireye üreme eyleminde değişik bir rol veren, erkekle dişiyi ayırt ettiren yaratılış özelliği olarak tanımlanmıştır (Türk Dil Kurumu, 2021). Cinsiyet, insanları biyolojilerine göre ayıran ve ikili olarak sınıflandıran en önemli kriterdir (Durmaz, 2020: 5). Cinsiyet farklılıklarının başlangıç ilkesi olan biyoloji; erkek ve kadın arasında olan önemli benzerlik ve farklılıkları gösterir (Ayçiçek, 2020: 7). Kişiler anatomik ve hormonsal farklılıklara göre bu iki cinsiyetten birine ait olur (Akın ve Demirel, 2003: 73).

Erkeklik ve dişilik hormonları kişilerin beynini, dolayısıyla davranış biçimlerini ve duygularını etkileyerek farklılıklara yol açmaktadır (Çolak, 2019: 52). Kadın ve erkek beyinlerinin duyulardan gelen verileri farklı bir şekilde işlemesi üzerine işitme, görme ve hissetme vb. gibi durumları algılama biçimleri birbirinden farklıdır (Brizendine, 2007: 25). Bu farklılıklar üzerine her iki cinsiyetinde kendine has birtakım özellikler ortaya çıkmıştır. Örneğin güç ve rasyonellik konusunda erkeklerin, üretkenlik ve duygusallık konularında ise kadınların öncelikli olduğu kabul edilerek fiziksel ve ruhsal farklılıklarla nitelendirilmiştir (Can, 2013: 215).

Bebeklere doğar doğmaz biyolojik cinsiyetlerine göre davranılmaya başlansa bile çocuklar ancak iki yaşına geldiğinde cinsiyetlerin farkına varabilir ve annesinin dişi, babasının ise erkek olduğunu anlayabilir (Vatandaş, 2007). Kişiler büyüdükçe erkeklik ve dişilik hormonları hayatlarının her evresinde davranış ve duygularını etkilemeye devam eder (Çolak, 2019: 52). Bunun yanı sıra sosyal çevre, biyolojik cinsiyete göre kültür, din, yaşanılan dönem vb. faktörlerle oluşturulan birtakım davranışların kişiler tarafından sergilenmesi beklentisindedir. Bunun sonucunda toplumsal cinsiyet algısı kavramı karşımıza çıkmaktadır.

2.1.2. Toplumsal Cinsiyet Algısı

Cinsiyet biyolojik bir terimdir; toplumsal cinsiyet ise psikolojik ve kültürel bir terimdir (Oakley, 1972). Doğuştan gelen biyolojik ve genetik özelliklerin yanı sıra toplumun kişilere yüklediği rol, görev ve sorumluluk beklentileri içeren, sosyolojik ve psikolojik cinsiyete, toplumsal cinsiyet denir (Seçgin ve Tural, 2011). Bu kavramlar dilimize İngilizceden geçmiştir ve cinsiyet sex, toplumsal cinsiyet ise gender kelimelerine karşılık gelmektedir (Dökmen, 2009: 18).

Kadın ve erkek kavramları doğumla kazanılırken, kadınlık ve erkeklik kavramları kişilerin toplumsal beklentileri ne derece karşıladığına göre kazanılır (Gökdemir, 2020: 5). Toplumsal cinsiyet; toplumun, kültürün, tarihin yüzyıllarca biçimlendirdiği kadın ve erkek imgelerine karşı olan beklentilere dayanır (Çolak, 2019). Bu nedenle toplumsal cinsiyet her toplumun, kültürün ve tarihin kendine has özelliklerine göre değişen bir kavramdır (Seçgin ve Tural, 2011).

2013 yılında yapılan bir çalışmaya göre, toplumsal cinsiyetin ortaya çıkması ve kalıcılaşmasında androsentrizm ve mizojinizmin etkileri vardır. Androsentrizm erkeği merkeze koymak anlamındadır ve erilliği üstün kılmaktadır. Evrim fotoğrafında dönüşen insanın erkek olması, devlet, sanat ve bilimde erkeğin merkeze konulması androsentrizmin yanılsamasıdır. Mizojinizm ise Yunanca bir kelimedir ve kadın düşmanlığı anlamına gelmektedir. Kadının aşağılanması, şiddet görmesi, sadece ev işleriyle nitelendirilmesi gibi tavırları bünyesinde barındırmaktadır (Çolak, 2019: 57).

Toplumsal cinsiyet algısı kişilerin tüm yaşamını etkileyen kalıp yargılar bütünüdür (Esen vd., 2017). Bu yargılara göre kadınlar toplumun benimsediği dişil özelliklerin hepsine sahip olmalıdır ve eril özellikler taşımamalıdır. Erkekler ise toplumun benimsediği eril özelliklerin hepsine sahip olmalıdır ve dişil özellikler taşımamalıdır (Aydın ve Kavuncu, 1991). Kadınlara atfedilen dişil özellikler; samimi, hassas, duygusal, bağımlılık yapan, itaatkar, özgecil, mütevazı, ılımlı, ince, kırılgan, ve pasif olup, erkeklere atfedilen eril özellikler; güçlü, sağlam, korkusuz, ikna edici, bağımsız, kendine güvenen, sakin, rasyonel ve aktif gibi sıfatlarla karakterizedir

(Esen vd., 2017). Bu ayrımın sonucunda erkekler kadınlara göre üstün görülerek hiyerarşik anlamda karşıtlık ortaya çıkmıştır (Ayçiçek, 2020).

2.1.2.1. Toplumsal Cinsiyet Algısı İle İlgili Kavramlar

Toplumsal cinsiyet algısıyla alakalı kavramlar başlıklar halinde detaylandırılmıştır.

2.1.2.1.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Türk Dil Kurumu'na göre eşitlik: "İki veya daha çok şeyin eşit olması durumu, denklik, müsavilik, müsavat, muadelet; kanunlar yönünden insanlar arasında ayrım bulunmaması durumu'' olarak açıklanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2021). Bir başka tanımlamayla toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeklerin eşit fırsatlara ve haklara sahip olmaları ve kaynaklara erişimlerinin ve kullanımlarının aynı koşullar altında sağlanabilmesi anlamına gelmektedir (Gökdemir, 2020).

Kadınları ve erkekleri toplumsal hayatın birçok alanında birbirinden ayıran önyargılar, çoğu zaman kadınları toplumsal hayattan dışlayan ve erkeğe kadından daha fazla önem veren daimi eşitsizliğin bir örneğidir (Esen vd., 2017). Cinsiyet eşitsizliğinin hâkim olduğu bir toplumda kadınlar, sosyal, politik, ekonomik ve yasal haklarını gerçekleştirmede ve kullanmada zorluklarla karşılaşmaktadır (Durmaz, 2020). Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitliği kavramına ihtiyaç vardır. Bu kavram cinsiyet farklılıklarına izin verirken, cinsiyet eşitsizliklerini tanımlayarak toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışını da içermeli, yani hem kadın hem de erkek bakış açısıyla adaleti yakalamalıdır (Neyer vd., 2011). Başka bir deyişle toplumsal cinsiyet eşitliği, toplumsal cinsiyet algısının getirisi olan kalıp yargıları yıkarak, kadın ve erkeğin sosyal yaşamda denk bir biçimde varlığını sürdürmesini hedeflemektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için öncelikle eşitsizliğin belirlenmesi gerekmektedir. Buna bağlı olarak Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından cinsiyet eşitsizliğini ölçmek adına Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi hazırlanmıştır. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi üreme sağlığı, güçlendirme ve iş gücü piyasası boyutlarını ele alan bileşik bir ölçüdür (Birleşmiş Milletler, 2010). 2019 verileri incelendiğinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en az olduğu 10 ülke; İsviçre, Norveç, Finlandiya, Hollanda, Danimarka, İsveç, Belçika, Güney Kore, Fransa,

İzlanda ve Slovenya şeklinde sıralanmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en fazla olduğu 10 ülke ise; Yemen, Papua Yeni Gine, Çad, Orta Afrika Cumhuriyeti, Mali, Afganistan, Liberya, Sierra Leone, Nijer ve Fildişi Sahili şeklinde sıralanmaktadır. Toplam 162 ülkenin dâhil edildiği sıralamada Türkiye 68. sıradadır (Birleşmiş Milletler, 2019).

Bu verilere göre sağlık ve iş gücü gibi alanlarda kadınların İsviçre, Norveç ve Finlandiya gibi ülkelerde erkeklerle yaklaşık olarak eşit olduğu söylenirken; Yemen, Papua Yeni Gine, Çad gibi ülkelerde eşitsizliğin fazla olduğu söylenebilir. Veriler incelendiğinde ülkelerin gelişmişlik seviyeleri ile cinsiyet eşitliği seviyelerinin doğru orantılı olduğu gözlemlenmektedir (Birleşmiş Milletler, 2019).

Ülkemizde ise iller arası toplumsal cinsiyet eşitliğinin ölçülmesi adına "81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi" raporu hazırlanmaktadır. Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) tarafından hazırlanan rapor 2014 yılından itibaren iki senede bir yayımlanmaktadır. Rapordaki analizlerde il düzeyinde sağlık, belediye meclisinde kadın-erkek oranları, eğitim ve iş gücüne katılım olmak üzere dört temel gösterge kullanılmaktadır (Demirdilek ve Şener, 2014).

Sonuncusu 2020 yılında hazırlanan "81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi" raporuna göre, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en az olduğu il Muğla olarak belirlenmiştir. Muğla 0,542 skoru ile en eşitlikçi il olmasına rağmen tam eşitlik puanına yakın sayılmamaktadır. Eşitlik sıralamasında Muğla'yı; İzmir, Yalova, İstanbul, Kırklareli, Çanakkale, Sinop, Tunceli, Aydın ve Balıkesir illeri takip etmektedir. Eşitlik endeksinin en düşük olduğu il ise 0,395 değeri ile Muş'tur. Sıralamada Muş'u; Bingöl, Bayburt, Şırnak, Batman, Bitlis, Kırıkkale, Siirt, Çankırı ve Erzurum illeri izlemektedir (Düşündere vd., 2020).

81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi raporuna göre Marmara, Ege ve Akdeniz sahil bölgelerinde bulunan illerde toplumsal cinsiyet eşitliği açısından daha iyi durumdadır. Bu bölgelerde kadının eğitim durumu daha yüksek, istihdam oranı daha fazladır. Ayrıca raporun sonuçlarına bakıldığında üretim kaynaklarına erişme ve siyaset ile ekonomide temsil edilme alanlarında eşitsizliğin fazla olduğu görülmektedir. Rapora göre kadınların %23'lük kısmı aynı işi yaptığı erkeklerle aynı

maaşı alabilmektedir (Demirdilek ve Şener, 2014). Cinsiyet eşitliğini ülke genel anlamda yaymak için; toplumsal cinsiyet eşitliğine uyumun yerel düzeyde ölçülmesi, sonuçların değerlendirilmesi ve ürün bazında toplumsal cinsiyet eşitliği stratejilerinin geliştirilmesi önemlidir (Düşündere vd., 2020).

2.1.2.1.2. Cinsiyet Ayrımcılığı

Türk Dil Kurumu'na göre cinsiyet ayrımcılığı: "Genellikle eğitim veya iş yaşamında bireye erkek veya kadın olduğu için farklı tutum ve davranışlar içinde olma" anlamına gelmektedir (Türk Dil Kurumu, 2021). Toplumdaki cinsiyet ayrımcılığının temel nedeni, toplumdaki rollerin biyolojik çeşitliliğe dayalı olarak sınıflandırılmasıdır (Durmaz, 2020). Cinsiyet ayrımcılığı genel olarak davranış biçimlerini etkileyen bir durumdur (Lobel vd., 2000). Birçok toplumda cinsiyetler arasındaki farklar basit biyolojik farklılıklardan daha öte görülmekte ve cinsiyet ayrımcılığı bu durumla ilişkilendirilerek meşrulaştırılmaktadır (Durmaz, 2020). Cinsiyet ayrımcılığı genellikle kadınlara aleyhine ve erkeklerin lehine işleyen bir ayrımdır, fakat bunun tam tersi durumlara da rastlamak mümkündür (Marshall, 2003).

Daha genç yaşlarda bireyler ev ve okul gibi sosyal ortamlarda cinsiyet ayrımcılığına maruz kalırlar. Yetişkinler ise özellikle iş yaşamlarında cinsiyet ayrımcılığını hissederler. İş yaşamlarında ayrımcılık maaş farklılıklarından statüye kadar birçok alanda kendini göstermektedir. Örneğin bir işveren ayrımcı bir düşünce yapısındaysa bir kadın çalıştırdığında ek bir maliyet algılar. İşveren için, bir erkeğin istihdam maliyeti o erkeğin ücretine eşitken, bir kadının istihdam maliyeti ise o kadının ücretine ve işverenin ayrımcılık katsayısına eşittir (Çolak ve Altan, 2003). Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, bireysel ayrışmadan örgütsel ayrıma kadar farklı düzeylerde gelişir, ancak tüm biçimlerinin ortak özelliği kalıcı eşitsizliktir (Marshall, 2003).

Gutek, Cohen ve Tsui'nin 1996'da yaptıkları çalışmaya göre cinsiyete dayalı ayrımcılık, kişisel veya mesleki performansla değil cinsiyetle ilgilidir ve ayrımcılık doğrudan veya dolaylı olarak iki şekilde ele alınır. Doğrudan ya da açık cinsiyet ayrımcılığında yapılan ayrım direkt olarak görülmektedir. Dolaylı ya da kapalı cinsiyet ayrımcılığında ise direkt belli edilmese bile çalışanların herhangi bir

ayrımdan şüphelenmesi ile ortaya çıkmaktadır (Aktaran: Alparslan vd., 2015). Cinsiyet ayrımcılığı kadınların iş yaşamları boyunca maruz kaldıkları engellerin temelini oluşturmaktadır.

2.1.2.1.3. Toplumsal Cinsiyette Hakkaniyet

Türk Dil Kurumu tarafından hakkaniyet kelimesi: "Hak ve adalete uygunluk, doğruluk" olarak nitelendirilmektedir (Türk Dil Kurumu, 2021). Toplumsal cinsiyette hakkaniyet ise kadın ve erkek arasındaki iş bölümünde, mülkiyetin kullanımında, servetin yönetiminde ve kaynaklardan yararlanmada adaletli olunmasıdır (Üner, 2008). Bu kavram, iki cinsiyet arasındaki farklı güç ve ihtiyaçları kabullenerek, bu farklılıklara dayalı olarak gerekli dengenin sağlanmasını konu almaktadır (Bekleviç, 2013).

Bu vizyonu kendine temel edilen Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi, toplumsal cinsiyet hakkaniyetini sağlamak adına Birlemiş Milletler tarafından 1979'da kabul edilmiştir. Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi uluslararası kadın hakları yasası olarak da kabul görmektedir. Bu sözleşme, Birleşmiş Milletlerin 9 adet olan insan hakları sözleşmelerinden biridir ve toplumsal cinsiyet hakkaniyetini konu alan tek sözleşmedir. Birleşmiş Milletler bu sözleşmeyi imzalayan ülkelerde kadın haklarını güven altına alarak bu konuda gelişmeyi hedeflemektedir. 1979'da kabul edilen sözleşme, 1981'de yürürlüğe girmiştir. Sözleşme Türkiye tarafından 1985 yılında imzalanmıştır (Üner, 2008; Durmaz, 2020).

1993 Viyana Deklarasyonu'nda belirtildiği üzere kadın haklarını korumak ve cinsiyetler arası eşitsizliğin insan haklarının önüne geçmesini engellemek evrensel toplumun önde gelen vazifesidir. Ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeyde kadın ve cinsiyetin siyasete, topluma, ekonomiye, sosyal ve kültürel yaşama tam ve eşit katılımına dayalı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması, dünyanın toplumsal önceliklerinden biri olmalıdır (Vienna Declaration and Proggamme of Action, 1993).

İki cins arasındaki sosyal ilişkileri düzenleyen bir cinsin diğerine hukuken tabi kılınması ilkesi yanlıştır ve insani gelişmenin önündeki engellerden biridir. Tam

eşitlik düşüncesi, bir tarafa yetki ve ayrımcılık verilmesini, diğer tarafa kısıtlamalar getirilmesini kabul etmeme ilkesiyle değiştirilmelidir (Mill, 2019).

2.1.2.1.4. Toplumsal Cinsiyet Kimliği

İnsanlar doğduklarında farkında olmasalar bile kadın ya da erkek cinsiyetine ait olarak dünyaya gelmektedirler. Yaşlarının ilerlemesiyle bunun farkına varmaktadır ve toplumsal cinsiyet kimliği bu şekilde ortaya çıkmaktadır (Yapıcı, 2020). Kimlik, bir kişiyi diğerlerinden ayıran özellikleri ifade eder ve kişinin kim olduğu, kişisel niteliklerinin, rollerinin neler olduğu gibi sorular kimlikle ilgilidir (Dökmen, 2009). Cinsiyet kimliği açısından kişiler kendilerini feminen ve maskülen karakterlerinin özelliklerine göre kabul ederek yorumlamaktadır (Güçer vd,. 2013). Kısacası toplumsal cinsiyet kimliği bireyin dişilik ve erillik algısıdır (Yapıcı, 2020). Cinsiyet kimliği oldukça küçük yaşlarda başlamaktadır. Kohlberg'e (1966) göre cinsiyeti algılama aşamaları şu şekilde sıralanmaktadır:

Cinsiyet etiketleme: 2 yaşlarındaki çoğu çocuk iki cinsiyet olduğunu kavrarlar; anneleri kadın ve babaları erkektir. Fakat cinsiyet kimliğinin tam anlamıyla ne olduğunu anlayamazlar (Vatandaş, 2007).

Cinsiyetin kararlılığı: 3-4 yaşlarındaki çocukların cinsiyet kimliği oluşmuştur fakat cinsiyetin değişmez olduğunu henüz kavrayamamışlardır (Yapıcı, 2020).

Cinsiyetin değişmezliği: 5-6 yaşlarında çocuklar cinsiyetin kalıcı ve değişemez olduğunun farkına varırlar (Dökmen, 2009).

Anneler ve babalar, cinsiyet özelliklerini çok küçük çocuklarla konuşma biçimleriyle doğrudan aktarırlar (Oakley, 1972: 176). Böylece kişiler yaşları ilerledikçe cinsiyet kimliği ile ilgili fikirlere sahip olarak tutumlar geliştirirler (Durmaz, 2020). Bem 1975'te yaptığı çalışmada dişilik ve erilliğin dışında "androjen" ve "kayıtsız" olmak üzere iki tane daha cinsiyet kimliği rolünü ele almıştır. Buna göre androjen, dişilik ve erillik derecelerinin ikisinin birden yüksek olduğu kişilerde ortaya çıkar ve bu kişiler olaylar sonucunda ne dişiliğe ne de erilliğe eğilimlidir. Eğer dişilik ve erillik dereceleri düşük ise bu kişiler kayıtsız rolü ile nitelendirilir (Aktaran: Güçer vd,. 2013).

2.1.2.1.5. Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları

Kalıp yargılar insanları farklılıklarına göre ayrıştırmak anlamına gelir. Bu farklılıklar arasında; cinsiyet, din, ırk, millet, meslek gibi gruplar vardır ve bu grupta bulunan kişilerin aynı davranış biçimlerini sergilediğine dair düşünüş biçimine kalıp yargılar denilmektedir (Durmaz, 2020). Cinsiyet kalıp yargıları ise erkeklerle kadınlar arasında, gündelik yaşamda sıklıkla yinelenen tek yanlı ve abartılı imajlar anlamına gelmektedir (Marshall, 2003: 101). Kalıp yargılar, özellikle popüler olmayan gruplarla ilgili olarak kolayca oluşur ve diğer grupların üyeleri bir araya geldiklerinde hemen tetikte olurlar ve diğer gruba nasıl davranacaklarını anlarlar. Kalıp yargılar genellikle bilişsel etiketler olarak hareket eder; yani, belirli bir duruma uygunlukları incelenmeden, üzerinde fazla düşünülmeden kabul edilirler (Dökmen, 2009).

Ataerkil toplumda düzene hâkim olan erkeklerin yüceltildiği görülürken kadınların ise geride kaldığı görülmektedir (Yapıcı, 2020). Kalıp yargılara göre erkekler kadınlara göre daha saldırgan ve bağımsızdır; daha cesur, daha dışa dönükler, dış çevreyi kontrol etme yeteneklerine güvenilirken kadınlar ise diğer insanlarla ilişkilerinde daha duyarlı ve anlayışlı; bu ilişkilere daha çok bağımlıdırlar, içedönük, evcil ve duygusal olarak kararsızdırlar (Oakley, 1972: 52). Örneğin toplumumuzdaki kalıp yargılardan bazıları şöyledir; saçı uzun aklı kısa, dini de aklı da yarım, ha çocuksuz kadın ha çorak tarla, erkek ol, erkek gibi davran, adam gibi adam (Yapıcı, 2020; Vatandaş, 2007).

Cinsiyet özelliklerine göre hareket etmeyerek duygusallık, hassaslık, ağlama gibi davranışlar gösteren erkekler ‘karı/kadın gibi adam’ sözüyle küçümsenirken, iradeli ve dayanabilme gücü açısından erkeksi özellikler gösteren kadınlar ‘erkek gibi kadın’ sözüyle övülür (Yapıcı, 2020). Cinsiyet kalıp yargıları; kadın ile erkeğin çocukların ve aile bireylerinin bakımını eşit olarak paylaşmasını, bu faaliyetler aracılığıyla kurulan kişilerarası bağlantılardan eşit olarak yararlanmasını, başarılı kariyere sahip kadınların romantik bir ortak bulmasını, işsiz erkeklerin kendilerini değerli hissetmelerini engeller. Kalıp yargılar, kadınlar için bakım işlevlerinin duygusal yükünü, erkekler için ise yorucu emeğin fiziksel yükünü hafife almamıza neden olurlar (Ellemers, 2018). Medya, çocuk kitapları, reklamlar, filmler ve bloklar

vb. ile aile ve diğer sosyal kurumlar bu kalıp yargıların sürdürülmesinde rol oynamaktadır (Dökmen, 2009).

Kadınların ve erkeklerin toplumdaki faaliyetleri ve temsilinde 1980'lerin başından itibaren değişimler meydana gelmeye başlamıştır. Yine de bu değişiklikler, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının psikolojik süreçlerini ve görünüşte işlevsel inançları değiştirmek için yeterli olmamıştır (Haines, vd,. 2016).

Ellemers'in 2018'de yaptığı Gender Stereotypes (Cinsiyet Klişeleri) adlı çalışmaya göre kalıp yargılar; belirli sosyal grupların üyeleri hakkındaki genel beklentileri yansıtmasına rağmen, bu gruplar arasında çoğunluğu kapsayan bir fark olsa bile, bu gruplardaki tüm bireysel örnekler mutlaka birbirine benzer olacaktır. Örneğin, ortalama olarak, erkekler kadınlardan daha uzundur, ancak hepimiz bunun doğru olmadığı veya farkın tersine çevrildiği bireysel erkek ve kadınları tanıyoruz. Yine de, belirli bir özelliğin belirli bir gruba üyeliği karakterize ettiğine dair basmakalıp algı, tipik olarak insanları gruplar arasındaki farklılıkları aşırı vurgulamaya ve gruplar içindeki farklılıkları hafife almaya yönlendirmektedir (Ellemers, 2018: 276).

2.1.2.1.6. Mesleki Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Cinsiyet önyargıları, insanları, meslekleri sürekli bir kadınsı ve erkeksi işler üzerinde sınıflandırmaya yönlendirmektedir (Saeedi, vd,. 2016). Toplumsal cinsiyet kavramı meslekleri kişilerin erkek ya da kadın olmalarına göre gruplandırarak ayırmaktadır (Durmaz, 2020).

Gelişmiş sanayi toplumlarında kadınların çoğu ev işi yapmakta ya da hizmet sektöründe, yani "kadın işlerinde" çalışırken erkekler ise hayatlarını ev dışındaki kariyerlere adar ve kadınlardan daha yüksek bir statü ile maaşa sahiptir (Marshall, 2003: 101). Bu durum sonucunda 'cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği' kavramı ortaya çıkmaktadır. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin temel neden araştırıldığında meslekteki ücret ve kadın istihdamı arasındaki ilişki ortaya çıkmıştır. Kadınların yoğunlaştığı iş grupları genellikle düşük ücretli meslekler olduğu görülmüştür (Kılınç, 2020).

Kadınların iş gücüne katılımının tarihi çok eski olmamakla birlikte hızla gelişmesine rağmen bir kadının profesyonel yaşamıyla ilgili bazı sorunları vardır. Bunların başında bazı bölgelerde kadınlar için istihdam sorunlarının mevcut olmasıdır. Kadınlar her alanda çalışabilse de sadece bazı meslekler kadınlara uygun görülmektedir (Dökmen, 2009). Kadınlara yönelik işler küçük ve düşük ücretli, geçici, tehlikesiz ve vasıfsız işlerden oluşurken, erkek işi; yetki ve sorumluluk gerektiren, iyi ücretli, kalıcı ve güvenilir işlerden olmaktadır (Durmaz, 2020). Buna göre erkeklere siyasi, askeri, dini vb. işler yakıştırılırken kadınlara ise hemşirelik, öğretmenlik, tezgâhtarlık, mankenlik gibi meslekler yakıştırılmaktadır (Çolak, 2019).

Farklı bir görüşe göre cinsiyetlerin genel rolleriyle ve bunların yol açtığı beklentiler ve fırsatlarla bağlantılı kapsamlı farklılıklar vardır. Gelenek ve önyargı, bu fırsatları etkilemeye devam etmektedir, bu nedenle geleneksel olarak kadınsı olan işler, genellikle kadınlara uygunluğu konusunda bazı rasyonelleştirmeler yoluyla öyle kalmaya eğilimlidir. Bir iş ya da kariyere karar veren genç kadın, 'erkeksi' meslekleri reddetme (ya da onlar tarafından reddedilme) eğiliminde olacak ve yalnızca kolay erişebildiği meslekleri potansiyel tatmin kaynakları olarak görecektir (Oakley, 1972).

Kadınların iş gücü piyasasındaki mevcut konumuna ulaşmaları, yüzyıllar boyunca verilen şiddetli bir mücadelenin sonucudur (Parlaktuna, 2010). Buna rağmen kadınların iş yaşamlarını geçirdikleri örgütlerin yönetim hiyerarşisinde, kişisel ya da mesleki anlamda yetersizlikten dolayı değil, sadece kadın olmalarından dolayı engellerle karşılaşarak kariyer basamaklarında yükselememelerine neden olmaktadır (Çolak, 2019). Kadınların istihdamına yönelik tutumlar üzerine yapılan araştırmalar, insanların uygun davranış hakkındaki inançlarına bağlı olarak, kadınların istihdam yoluyla erkeksi davranışları benimseyerek saldırgan ve baskın olacakları ve ailenin bu tür davranışlarda bulunacağı korkusu olduğunu göstermektedir (Oakley, 1972).

2.1.2.2. Toplumsal Cinsiyet Kuramları

Cinsiyetler arasındaki farklılıklar ve cinsiyet edinmeye dair çeşitli kuramlar bulunmaktadır. Kuramlar, psikolojideki olayların ve durumların nasıl ve neden ortaya çıktığını, davranışları açıklayan bir dizi fikirdir (Dökmen, 2009). Toplum cinsiyet ile ilgili başlıca kuramlar aşağıda detaylı olarak ele alınmıştır.

2.1.2.2.1. Psikanalitik Kuram

Psikanalitik kuram, Freud'un fikirlerini temel alarak toplumsal cinsiyet fikrinin oluşturulmasına dair ortaya koyulan ilk kuramlardan biri olma özelliğini taşımaktadır (Dökmen, 2009). Psikanaliz kuramında Freud'un fikirlerinden oluşan kısım *klasik psikanaliz* olarak geçerlilik görürken, psikanalitik bakış açısıyla ve Freud'un görüşlerinden uzaklaşılarak geliştirilen incelemeler *nesne ilişkileri kuramı* olarak adlandırılmıştır (Yapıcı, 2020).

Freud, kişiliğin oluşmasında iki temel varsayım olduğunu belirtmiştir. Bunlardan ilk varsayım strüktürel modeldir ve üçe ayrılmaktadır: id, ego ve süperego (Güleç, 2016). İd biyolojik kişilik sistemidir; sadece tatmin arar, haz ilkesine göre hareket eder ve içgüdüler oluşur (Ayçiçek, 2020). İd söz konusunu olduğunda mantık, akıl ve bilinç geçerli değildir (Güleç, 2016). Freud'un kaynayan heyecanlar kazanı olarak açıkladığı id, uygarlığın geliştirilmesi için kontrol altına alınması gereken tutkuları içerir (Cohen, 2019). Ego burada devreye girerek davranışı ele alır ve süper ego ile id arasında bir denge kurar (Cüceloğlu, 2019). Freud ego için düşünen adam sıfatını kullanmıştır. Bunun nedeni düşünme yetisine sahip olan kişiler davranışlarının sonuçlarını önceden tahmin edebildikleri için varoluş açısından daha uyumlu ve başarılı kararlar vermesidir (Güleç, 2016). Ahlak zabıtası olarak nitelendirilen süperego ise gelişme evrensinde çocuğun büyükleri ile olan iletişimi sonucunda gelişir ve toplumsal normları içerir (Kağıtçıbaşı ve Cemalciler, 2019). Kişiler, katı bir süperegonun sonucunda ahlakçı ve çekingen tavırlar gösterirken, zayıf bir süperegonun sonucunda ise nefsine düşkün, zayıf iradeli ve ahlak dışı davranışlara bürünebilir (Cohen, 2019).

Freud'un kişiliğin oluşumundaki ikinci varsayım ise topografik modeldir ve bilinç öncesi, bilinç ve bilinçdışını kapsamaktadır (Güleç, 2016). Bireyin farkında olduğu anıların yaşadığı bölgeye bilinç, ancak düşündüğünde hatırladığı anıların yaşadığı bölgeye bilinç öncesi, kendisini zorlasa bile hatırlayamadığı anılara sahip bölge ise bilinç dışı olarak bilinmektedir (Ayçiçek, 2020).

Freud'a göre klasik psikanalitik kuramda, kadın ve erkekte cinselliğin farklı gelişimini belirleyen üç temel özellik vardır: erkek cinsel organının dışsallığı,

kadının annelik kaderi ve ailenin yapısı (Oakley, 1972). Kişilerde bu gelişimin tamamlandığı ve toplumsal cinsiyetin benimsendiği beş evre bulunmaktadır (Yapıcı, 2020). Bu evreler şu şekilde sıralanmaktadır;

Oral dönem (0-1 yaş): Bu yaşta ağız ve çevresi haz bölgesidir. Bu yaşlarda gerçekleşen yeme ve emme eylemleri sırasında libido tatmin edilmektedir. Bu dönemde kendisine bakan kişiye bağımlı olan bebekler idin kontrolü altındadır ve doğal dürtülerinin hemen doyurulması bebeğin önceliğidir (Oakley, 1972; Dökmen, 2009; Güleç, 2016; Yapıcı, 2020).

Anal dönem (1,5- 3 yaş): Bu dönemde libido dışkılama yoluna yoğunlaşmaktadır ve cinsel hazzı buralarda aramaktadır. İdrar ve dışkı boşaltımı bu dönemde sadece fizyolojik bir ihtiyacın ötesinde dışkıyı tutma ve bırakma bir haz haline dönüşmektedir. Bu süreçte ego oldukça gelişmekte ve süperego oluşuma başlamaktadır. Çocuklar gittikçe büyüyerek yeni yetenekler kazanmaktadır. Bu dönemin en önemli özelliği ise çocukların cinsel ayrılıkların farkına varmaya başlamasıdır (Güleç, 2016; Yapıcı, 2020).

Ödipal/fallik dönem (3-6 yaş): Bu büyüme evresinde haz bölgesi genital organlardır. Bu sayede süperego iyice gelişir. Cinsel açıdan meydana gelen biyolojik farklılıklar bu yaşlarda iyice anlaşılmaktadır fakat bununla birlikte bazı kaygılar gelişmektedir. Erkek çocuklarının annelerine olan düşkünlüğü babalarından korktukları için azalır, kız çocukları ise babalarının gözüne girebilmek için annelerinin davranışlarını taklit eder. Bu evrede aileler tarafından çocuklara ahlaki değerler ve cinsel yasaklarla ilgili bilgiler verilmektedir. Cinsiyetlerin farkına varan çocuklar kendi cinsiyet özelliklerine göre davranırlar (Oakley, 1972; Güleç, 2016; Yapıcı, 2020).

Latent dönem (6-11 yaş): Gizli dönem olarak da bilinen latent dönem, cinsel dürtülerin bilinçaltına itildiği ve içten içe geliştiği bir evredir. Psikoseksüel gelişim durmaz fakat belirgin bir biçimde yavaşlar. Küçük yaşlarda yaşanılan cinsel arzular ve anne babaya duyulan ilgi bu yaşlarda unutulur. Bu unutmalar bir nevi bastırma durumudur. Çocuklar bu yaşlarda genel olarak hemcinsleriyle oynamaktan zevk alırlar ve oynanan oyunlarla toplumsal cinsiyet rolleri tekrarlanır (Güleç, 2016; Yapıcı, 2020).

Genital dönem (11 ve üzeri yaş): Psikoseksüel gelişimin son dönemi olan bu yaşlarda ergenlik başlamaktadır. Bununla birlik cinsel arzular tekrar su yüzüne çıkmaktadır. İlk üç dönemi kaplayan 0-6 yaş aralığında yaşanan çatışmalar bu dönemde çözülerek yeni bir kimlik oluşmaktadır (Dökmen, 2009; Güleç, 2016).

Nesne ilişkileri kuramı ise farklı araştırmacıların psikanalitik bakış açısıyla toplumsal cinsiyetin incelenmesi sonucunda ortaya çıkmıştır (Güleç, 2016). Bu teoriye göre toplumsal cinsiyet rollerinin temeli anneden ayrılış ile kurulmaktadır (Oakley, 1972). Freud'un psikanalitik kuramı birçok eleştiriye maruz kalmıştır. Özellikle anatomi kaderdir söylemi ve ataerkil aile yapısı çevresinde oluşturulan kuram birçok feminist tarafından eleştirilmiştir (Dökmen, 2009; Oakley, 1972; Ayçiçek, 2020). Çocukların küçük yaşlarda karşı cinsteki ebeveynlere duyduğu ilgi ve hemcinsi olan ebeveynini rakip olarak görmesi teorisi ise ev içindeki iş bölümü ile değiştirilmiş ve bu şekilde öne çıkarılmıştır (Ayçiçek, 2020). Freud'un kuramı geliştirdiği dönemler incelendiğinde dişil toplumun rolün toplumsal değeri düşüktü ve özellikle bu nedenle kadınların erkeklere imrenme olasılığı bu teoride yerini belli etmiştir (Oakley, 1972). Modernleşen dünya standartları ile kadının toplumsal rollerinin artması sonucunda, bir cinsiyetin diğerine imrenmesinden ziyade cinsiyetler arası eşitlik durumu ortaya çıkması beklenmektedir. Günümüzde bu teorinin olasılığından uzaklaşılmıştır. Gelecekte ise cinsiyet eşitliğinin artmasıyla bu teorinin geçersiz olarak nitelendirileceği öngörülmektedir.

2.1.2.2.2. Biyolojik Kuram

Biyologlar ve doktorlar da dâhil olmak üzere birçok bilim adamı, tarih boyunca kadın ve erkek arasındaki farklara dair ilginç açıklamalar yapmıştır (Dökmen, 2009). Biyologlara göre bu farklılığın arkasında biyolojik özelliklerin gözlemlenmesi sonucu sahiplendikleri kadın ve erkeğin rolleri yatmaktadır ve bu roller arasındaki en büyük fark kadının doğurgan olmasıdır (Neziroğlu, 2018). Biyolojik kurama göre cinsiyet rollerinin oluşmasında biyolojik farklılıklar temel oluşturmuştur (Yapıcı, 2020).

Biyolojik farklılıklar sebebiyle farklı rollere sahip kadın ve erkekler biyolojik özelliklerine göre davranış kalıpları geliştirmişlerdir. Çocuk bakımı ve ev işleri gibi

faaliyetler kadınlara atfedilip bu işler fiziksel olarak yetersiz kabul edilirken, ev dışı faaliyetler gerektiren işler erkekler için ayrılarak fiziksel anlamda daha güçlü olduğu kabul edilmektedir (Gökdemir, 2020). Bu durum cinsiyetlerin bazı durumlarda kendilerini kanıtlama ve hayatın akışından geri kalma gibi hususları öne çıkarmıştır. Kadınlar doğum sonrasında çocuklarıyla ilgilendikleri için yaşamsal faaliyetlerini devam ettirebilmek adına destek ararlar ve kendileri eş olarak bir erkek seçerler. Erkekler ise ailelerine bakabilmek ve eşleriyle birlikte olabilmek adına kendilerini kanıtlamaya ihtiyaç duymuşlardır (Neziroğlu, 2018). Bu durum iki cinsiyet içinde zorluklar meydana getirmiştir ve sosyal eşitliğin mümkün olmadığını gösterir.

Cinsiyetler arasındaki farklılıkları getiren tek husus biyolojik ayrımlar değildir. Kadın ve erkeğin hormonsal farklılıkları ve beyin yapısı cinsiyetler arasındaki ayrımın nedenlerindendir (Yapıcı, 2020). Beyin yapısına dayalı biyolojik açıklamalar, erkek ve kadın beyin yapılarının farklı olduğunu ve bu da bilişsel işlevlerin farklılaşmasına yol açtığını göstermektedir (Dökmen, 2009). Anatomik cinsiyet farklılaşmasının oluşturulmasında hormonların önemi oldukça büyüktür (Oakley, 1972). Ebeveynler çocuklarına karşı farklı davranmasa da kız ve erkek çocuklarının davranış biçimleri birbirinden farklıdır; kızlar daha yumuşak oyuncakları ve daha sessiz oyunları tercih ederken, erkekler araba, silah gibi oyuncakları ve hatta güreş ve koşma gibi sporları tercih eder. Bu durum hormonsal aktivite ile davranış arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir (Gökdemir, 2020).

2.1.2.2.3. Sosyal Öğrenme Kuramı

Sosyal öğrenme kuramı ilk olarak 1977'de Bandura tarafından ele alınmış ve zamanla farklı araştırmacıların incelemeleriyle geliştirilmiştir (Dökmen, 2009). Bu kurama göre bireyler gözlem, taklit ve model alma yöntemleriyle toplumsal cinsiyet davranış biçimlerini öğrenerek uygularlar (Yapıcı, 2020).

Bandura'ya göre sosyal öğrenme kuramı iki süreçte gerçekleşmektedir; edimsel koşullanma ve gözleyerek öğrenme (Dökmen, 2009). Edimsel koşullanma sürecinde ödüllendirme ve cezalandırma taktikleri söz konusudur. Yapılan iyi davranışlar ödüllendirilerek teşvik edilir, yapılan kötü davranışlar ise cezalandırılarak tekrarlanmasının önüne geçilmesi hedeflenir (Ayçiçek, 2020). Gözleyerek öğrenme

sürecinde çocuklar kendilerine bir rol model bulurlar. Bu modelin yaptığı iyi ve kötü davranışların sonucunda hak ettikleri ödül ve cezalar örnek teşkil eder ve çocuklar davranışlarını buna göre belirlerler (Dökmen, 2009). Yaşamın içinde gerçekleşen birçok bilgi kazanma yolunda olduğu gibi çocuklar toplumsal cinsiyet rollerini de bu yollarla öğrenirler (Yapıcı, 2020).

Taklit ve model alma süreçlerinde ilk örnek anne ve babadır. Kız çocukları anneyi örnek alarak ev işleri gibi konularda ona yardım ederken erkek çocukları ise babayı örnek alarak tamir işleri gibi konularda yardımcı olurlar (Neziroğlu, 2018). Aile yaşamında başlayan model alma süreci, çocukların ikinci sosyal alanı olan okulda devam etmektedir. Öğretmenlerin tutumları ve ders kitaplarından öğrenilen toplumsal değerler bu sürecin daha etkin hale gelmesinde büyük rol oynamaktadır (Vatandaş, 2007). Ayrıca kitle iletişim araçları toplumsal cinsiyetin öğrenilmesinde oldukça önemli bir yere sahiptir (Dökmen, 2009). Televizyonların ve kitapların yansıttıkları örnekler tıpkı anne babaların davranışlar üzerinde oldukları kadar etkilidir (Neziroğlu, 2018). Bu örnekler sonucunda çocukların oyuncak tercihleri bile bu yönde gelişir. Kız çocukları küçük mutfak aletleri ve bebeklerle oynarlar, erkek çocukları ise oyuncak arabalarla oynamayı tercih ederler (Oakley, 1972).

Tüm süreçler gözlemlendiğinde ailelerin çocukların cinsiyetine göre onlara farklı davrandığı çıkarılabilecek sonuçların başında gelmektedir (Dökmen, 2009). Çocuklar büyüyüp bir yetişkin haline geldiklerinde bunca zamandır öğrendikleri davranışlar sonucunda kızların babalarına eril görevlerde, erkeklerin ise annelerine dişil görevlerde yardım etmek istememesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Yılmaz, 2019). Süreç boyunca çocukların hemcinsleri olan ebeveynlerini örnek almaları ileride erkeklerin ev işleri gibi dişil rollere uzak olmasına ve kadınların saldırganlık içeren eril konularda adaptasyon sorunları yaşamasına neden olmaktadır (Ayçiçek 2020; Yapıcı, 2020).

2.1.2.2.4. Bilişsel Gelişim Kuramı

Bilişsel gelişim kuram, toplumsal cinsiyetin oluşumunu bilişsel açıdan ele alan ilk kuramdır (Dökmen, 2009). Bilişsel gelişim kuramının kurucusu Kohlberg, kuramın temellerinde Piaget'in çocuklar üzerinde gerçekleştirdiği bilişsel gelişim teorisinden

etkilenmiştir (Dökmen, 2009; Yılmaz, 2019; Yapıcı, 2020). Sosyal öğrenme kuramında çocuklar izleyerek öğrenen pasif kişiler olarak görülürken bilişsel gelişim kuramında çocuklar aktif role sahiptir (Yapıcı, 2020). Bu kurama göre çocuklar ödül ve cezadan ziyade bilişsel yetişkinliğe ulaştıklarında cinsiyet kimliklerinin farkına vararak davranışlarını şekillendirmektedir (Yılmaz, 2019). Çocuklar cinsiyetlerin iki kategoride ayrıldığını anlayarak, kendileri hangi kategoriye dâhilse o cinsiyete uyumlu davranışlar gösterirler (Gökdemir, 2020). "Ben bir erkeğim" veya "ben bir kızım" görüşü cinsiyetlerin sosyal anlamda gruplaşarak farklılaşmasını sağlar ve çocuklar bilişsel olgunluğa eriştiklerinde bu gruplara dâhil olurlar (Oakley, 1972). Kohberge'e göre cinsiyet rollerine adapte olmak için üç evre bulunmaktadır (Dökmen, 2009). Bu evreler şu şekilde sıralanmaktadır:

Cinsiyeti etiketleme (2-3,5 yaş): Bu süreçte çocuklar iki cinsiyet olduğunu bilirler fakat yine de bazen karıştırabilirler. Kendi cinsiyetlerinin farkındadırlar. Bu yaşlarda cinsiyetlerin özelliklerini tam olarak kavrayamamakla birlikte cinsiyet kavramları onlar için sadece bir isimden ibarettir. Çocukların henüz cinsiyetin değişmezliğini kavrayamadıkları bir dönemdir (Dökmen, 2009; Yılmaz, 2019; Ayçiçek, 2020; Yapıcı, 2020)

Cinsiyetin kararlılığı (3,5-4,5 yaş): Bu evrede çocuklar artık cinsiyetler arasındaki farkları iyice kavrarlar. Bebekliğinde sahip olduğu cinsiyetin ileride de devam edeceğini bilmelerine rağmen dış görünüşle ilgili bazı karışıklıklar yaşayabilirler. Bununla ilgili en iyi örnek küçük kızların saçlarının boyu kısaldığında erkek olacaklarını sanmalarıdır (Dökmen, 2009; Yılmaz, 2019; Ayçiçek, 2020)

Cinsiyetin değişmezliği (4,5-7 yaş): Bu dönemden itibaren çocuklar tam anlamıyla cinsiyet kavramını kavrarlar. Cinsiyetin dış görünüşten bağımsız olduğunu ve değişmez olduğunu anlarlar. Cinsiyetin genital bölgedeki farklılıklardan meydana geldiğinin farkına varmaktadırlar (Dökmen, 2009; Yılmaz, 2019; Ayçiçek, 2020; Yapıcı, 2020). Bütün evreler incelendiğinde bilişsel kurama göre davranışlar ve cinsiyet roller bilişsel olgunlaşma ile birlikte öğrenilmektedir (Yapıcı, 2020).

2.1.3. Toplumsal Cinsiyetin Tarihi

Toplumsal cinsiyet tarihçiliğinin ana fikri kadın ve erkek olarak adlandırılmanın ne anlama geldiğinin tarihinin araştırılmasıdır (Rose, 2018). Toplumsal cinsiyet kavramının ele alınmasına kadar tarih, geçmiş olayları erkek aktörler üzerinden ele almıştır. 1980'lerde bazı tarihçiler bu yanlılığın tarihi doğru yansıtmayacağının altını çizmiştir (Wiesner-Hanks, 2020). Örneğin tarihi olayda bir işçiden bahsedilirken akılda beliren siluette o işçi erkek olarak yansımaktadır. Oysa tarih sahnesinde kadınların yeri en az erkekler kadar önemlidir (Rose, 2018).

Bilim adamlarının birçoğuna göre toplumsal cinsiyetin kökeni ilk çağlara kadar dayanmaktadır. Özellikle kadınların doğurganlığı ve erkeklerin fiziki güçleri bu ayrımın en büyük temellerinden olarak görülmüştür (Gökdemir, 2020). Bu çağlarda kadınlar toplayıcılık gibi görevleri üstlenirken erkekler avcılık ile ilgilenmişlerdir (Bora, 2017). Cinsiyetlerin yaptıkları işler farklı olmasına rağmen temel hedef yiyecek bulmaktır. Toplumsal cinsiyetin araştırılmasıyla birlikte cinsiyet rolleri ayrımının öne çıkışı özellikle yerleşik hayata geçme ve iş bölümü ile gerçekleştiği gözlemlenmektedir (Vatandaş, 2007). İlk çağlarda ev işlerinin kadına, geçimi sağlamanın erkeğe dair bir iş olması olanaksızdır, bunun için ev ve iş yerinin ayrı olması gerekmektedir (Bora, 2012). Toplayıcı avcılarda düzen açısından daha az hiyerarşi görülürken ataerkilliği getiren tarıma dayalı düzen olmuştur (Wiesner-Hanks, 2020). Eril düzen eski Mezopotamya'dan başlayarak günümüze kadar süregelmektedir (Gökdemir, 2020). Temelleri bu kadar eskiye dayanmasına rağmen kavram olarak ataerkil kelimesi 17. Yüzyıl'ın başlarında ortaya çıkmıştır (Öztürk, 2012).

Oakley'e (1972) göre kadın ile erkek arasındaki farkın boyutu her zaman bir merak unsuru olmuştur ve bununla ilgili araştırmalar başlamasına neden olmuştur. Bu tartışmalar bazı dönemlerde diğerlerine göre daha şiddetli bir hale gelmiştir. Kadın ve erkeğin mevcut rollerinin ve statülerinin değiştiği ve özellikle üç dönem öne çıkıyor: 1540'tan 1640'a kadar olan yüzyıl, Viktorya Dönemi ve şimdiki zaman.

İlk dönemde yani 1540 ile 1640 arası dönem sanayileşme adımlarının atıldığı döneme denk gelmekteydi ve bu dönemde kadınlar bazı şirketlere yatırımlar yaparak

iş hayatında kendilerini belli etmeye başlamışlardır. Buna rağmen o dönemlerde yeni kapitalist düzenin en büyük oyuncuları erkeklerden oluşmaktadır (Wiesner- Hanks, 2020). Kadınlar, erkek egemen alanlara dâhil olmalarıyla birlikte kadın haklarını ön plana çıkarmaya başlamışlardır. Fakat bu savunma hakları korumakla sınırlıdır Oakley, 1972).

Viktorya Dönemi (1837-1901) birçok gelişme ile beraber kadınlara olan bakış açısının değiştiği bir dönem olmakla birlikte bu dönemde tahta çıkan Kraliçe Viktorya, kadın bedenin temsili haline gelmiştir (Taşdelen ve Koca, 2015). Bu dönemde sanayileşme iyice artmıştır ve kadınlar özellikle bez dokuma gibi işlerde görev almaya başlamıştır. Fakat bu işler kadınlar tarafından yapıldığı için değersiz görülmüş ve oldukça az ücretlerle karşılık bulmuştur (Wiesner-Hanks, 2020). 1830'dan itibaren ilk on yıl kadın ve erkek eşitliği adına düzenlenen argümanlar özellikle bu konulara ilgi çekmiştir (Oakley, 1972). Kadın bedeninin, erkek bedeninin yanında güçsüz görülmesi dogmatik yargılardan uzaklaşsa da tam anlamıyla yargılar kırılamamıştır. Bunun nedeni özellik dönemin ahlaki yapısındır ve kadın bedeni bu dönemde bakirelik ve annelik ile özdeşleşmiştir (Taşdelen ve Koca, 2015). Kadınların Köleleştirilmesi adlı eseriyle döneme damga vuran Mill, kadın ve erkek arasındaki farkların bir kenara bırakılmasını ve kadınlara birey olarak davranılmasını savunmuştur (Mill, 2019).

Cinsiyetler arası ayrım uzun dönemler boyunca süregelmiştir, günümüzde kadınlar hala farklı yerleşim bölgelerinde ve farklı sosyal alanlarda cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaktadırlar (Gökdemir, 2020). Kadın ve erkeklerin yapılarına göre oluşturulan meslek grupları cinsiyet ayrımının iş hayatına yansımasına neden olmuştur (Yılmaz, 2019). Kadınların istihdam oranı oldukça artmıştır ve pembe yakalı kavramı kadınlarla özdeşleşen meslekler için kullanılmaya başlanmıştır (Wiesner-Hanks, 2020). Günümüzde ise özgürlük hareketleri çok farklı boyutlara evirilmiştir. Özgürlükçü bireyler toplumsal cinsiyetin sadece kadınlara değil erkeklere de baskı oluşturduğunu savunmaktadır (Oakley, 1972). Küreselleşen dünya düzeni ile gelen modernleşme sonucu geniş aileler yerini çekirdek ailelere bırakmıştır. Ayrıca ev geçiminin sadece erkekler tarafından değil kadınların katkısıyla sağlanması, kadınların iş hayatına dâhil olması gibi etkenler, geleneksel

ataerkil yapımının azda olsa evirilmesine ve geleneksel cinsiyet rollerinin yeniden tanımlanmasına neden olmuştur (Avşar, 2017).

2.1.4. Toplumsal Cinsiyet ve Demografi

Sözlük anlamına bakıldığında demografi nüfus bilimi anlamına gelmektedir (Türk Dil Kurumu, 2021). Toplumsal demografi ise sosyal ve kültürel faktörlerin nüfusun özellikleriyle ilişkisini inceleyen bilim alanıdır (Marshall, 2003). Psikoloji alanı incelendiğinde cinsiyet kavramı önemli bir demografik değişken olarak ele alınır (Dökmen, 2009). Yaş, eğitim, meslek, gelir düzeyi, aile hayatı gibi demografik özelliklerin en önemlilerinden biri cinsiyettir (Gökdemir, 2020).

Cinsiyet biyolojik bir kavramdır fakat toplumsal cinsiyet psikolojik bir kavramdır (Neziroğlu, 2018). Toplumsal düzen, cinsiyetler arasındaki ayrım ve davranışlardaki farklılık beklentisinin en büyük etkenlerindendir (Vatandaş, 2007). Yıllar boyunca değişen nüfus özellikleri ve kültürel değişimlerin demografi üzerindeki etkisi, toplumsal demografinin temel araştırma konularıdır (Marshall, 2003). Toplumsal düzen, toplumsal cinsiyet algısını etkilemektedir. Bunun sonucunda cinsiyetin demografik bir değişken, toplumsal cinsiyetin ise demografik değişkenlerin etkilediği algı biçimi olduğu sonucuna varılmaktadır. Tarih boyunca değişen düşünceler ve demografik unsurlar, cinsiyetlere farklı zaman ve kültürlerde farklı kalıp yargılar yüklenmesine neden olmuştur (Bora, 2017).

2.2. Turizm Sektöründe Kariyer Gelişimi ve Kadın Yöneticiler

Bu bölümde turizm sektörü özellikleri ve turizm sektöründe kariyer gelişimi incelenerek, kadın yöneticilerin turizm sektöründeki iş yaşamları arasındaki ilişki ortaya konulacaktır.

2.2.1. Turizm Sektörü ve Özellikleri

Türk Dil Kurumu'na göre turizm "Dinlenme, eğlenme, görme, tanıma vb. amaçlarla yapılan gezi ve bir bölgeye turist çekmek için alınan ekonomik, kültürel, teknik önlemlerin, yapılan çalışmaların tümü." anlamlarına gelmektedir. (Türk Dil Kurumu, 2021). Latince "tornus" kelimesinden gelen turizm, daha sonra popüler olan İngilizce, Almanca ve Fransızca gibi dillere tour olarak çevrilmiştir (Yıldız, 2011).

Günümüz turizm anlayışıyla tam anlamıyla uyuşmasa da ilk çağlarda insanların yiyecek bulma gibi çeşitli amaçlarla yer değiştirmeleri turizm hareketlerinin başlangıcı olarak kabul edilmektedir (Şahiner, 2012). Yer değiştirme olayı insanlık tarihi kadar eskidir ve insanlar yıllar boyunca farklı nedenlerle bulundukları yerden başka yerlere seyahat edip konaklamışlardır (Maviş vd., 2012). Sümerlilerin M.Ö. 400 yıllarında tekerleği bulması ile seyahatler oldukça kolaylaşmış ve turizm hareketlilikleri artışa geçmiştir (Köse, 2014). Bu kadar eski bir tarihçesi olmasına rağmen kavram olarak turizm, bilim insanlarının dikkatini 19. yüzyıl sonlarında çekmiştir (Boz, 2006).

Turizm sektörü Türkiye'de 1980'lerden itibaren gelişerek ülke ekonomisine ciddi katkılarda bulunmuştur (Akın vd., 2012). Dünden bugüne yaşanan toplumsal değişiklikler ile birlikte turizmin talebi oldukça artmış ve bu artış karşısında ise turizm gelişerek önem kazanmıştır. Bu gelişmeye etki eden unsurlar arasında boş zamanın artması, teknolojinin gelişmesi, ücretli izin hakları, seyahat özgürlüğü, gelir düzeyinin artması, kültür ve eğitim düzeyinin artması gibi faktörler bulunmaktadır (Maviş vd., 2012). Türkiye'de turizmin gelişmesi toplumda tüketim alışkanlıklarının değişmesi, iş gücünün çeşitlenmesi, yeni mesleklerin yaratılması, alışkanlık ve geleneklerin değişmesi, önyargıların aşılması gibi yenilikleri beraberinde getirmiştir (Tuncel, 2011).

Hizmet sektörünün bir parçası olan turizm, özellik bakımından hizmet sektörü ile aynı unsurları taşımaktadır (Tüzünkan, 2015). Bu özelliklere göre turizm hizmetleri; ölçülemez, stoklanamaz, incelenemez, sunulmadan önce kalitesi değerlendirilemez yapıda olmakla beraber soyut, heterojen, eş zamanlı ve yoğun emek gerektiren işlerdir (Sayım ve Aydın, 2011). Karmaşık yapıda olan turizm sektörünün başlıca özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Olalı ve Timur, 1988) :

- Hizmet sektöründe yer alan turizm diğer sektörlerle iç içedir. Turistlere satılan mal ve hizmetler birçok iş dalında üretilmektedir.
- Turizm sektörünün temel unsurları doğal, tarihi ve kültürel değerlerdir. Böylece doğal arz sağlanır ve dışa bağlılık azdır.
- Diğer sektörlere nazaran turizmde makineleşme ve otomasyon imkânı daha azdır, emek faktörünün önemi oldukça fazladır.

- Turizm sektöründe üretilen hizmetler anında tüketilmelidir.
- Olumsuz şartlardan oldukça çabuk etkilenen turizm sektörü oldukça risk barındırmaktadır.
- Diğer sektörlere göre turizm sektörü zorunlu olmayan yani lüks tüketim grubuna dâhildir.
- Turistik tüketim seviyesi sürekli değiştiği için uyum sağlama zorunluluğu farklı dinamiklerin oluşumuna yol açmıştır.
- Turizm sektöründe tüketicilerin rasyonel olmayan davranışları görülmektedir.

Milli gelire büyük bir katkıda bulunan turizm sektörü, sağladığı istihdam sayesinde ülkelerin sosyal ve ekonomik dengelerini düzenlemektedir (Toprak ve Abedtalas, 2017). Turizmin sektörünün kapsamı geçmişten günümüze kadar birçok kez değişime uğramıştır ve hala birçok farklı tanım bulunmaktadır. Bununla birlikte turizmin diğer sektörlerle ilişkili olduğu ve geniş bir alanı kapsadığı bilinmektedir (Boz, 2006). Turizm sektörü diğer sektörlerden faydalanarak bir sektörler kesiti haline gelmiştir (Ünlüören, 2018). Söz konusu alanlar içerisinde ekonomi, coğrafya, psikoloji, sosyoloji, işletme ve hukuk bulunmaktadır (Maviş vd., 2012).

2.2.2. Kariyer Gelişimi Kavramı

Latincede taşıma yolu anlamına gelen "carraria" kelimesinden gelen ve Fransızca "carrierre" İngilizce "career" olarak adlandırılan kavram, Türkçeye kariyer olarak geçmiştir (Çakmak, 2011; Yavaş, 2017). Kariyer, insanların çalışma hayatları boyunca yerine getirdikleri belirli mesleki rollerin yörüngesi olarak tanımlanır, buna itibarın ve diğer ödüllerin yükseltilmesi de dâhildir (Marshall, 2003). Kariyer bireylerin davranışlarıyla şekillenen ve yaşamı boyunca devam edecek olan işler devamlılığıdır (Tüz, 2003). Kısacası kariyer bireyin çalışma yaşamı boyunca herhangi bir iş alanında ilerlemesi ve beceri kazanmasıdır. Kariyer sadece gerçekleştirilen meslekle sınırlı değildir ve meslekle ilgili yaşanan zorluklar, boş zaman aktiviteleri, işteki rolleri, benlik kavramı, karar verme biçimleri gibi birçok kavram kariyer oluşumuna dâhildir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017).

Kariyerin oluşum ve gelişim sürecinde birtakım evreler vardır. Kariyer bireylerin büyümesiyle birlikte olgunlaşır. Kariyer aşamaları 4 evrede ele alınmaktadır:

Keşfetme dönemi (0-25 Yaş): Bireylerin çocukluk, ergenlik ve gençlik yıllarını kapsayan bu dönem, kariyerleri arama ve keşfetmeden oluşmaktadır. Kişiler bu dönemde meslekleri merak etmekte, eğitimler sonucu edindikleri bilgilerle hangi mesleği seçmeleri gerektiğiyle ilgili planlar yapmaktadır. İlgileri doğrultusunda seçim yapmaya çalışan bireyler, mesleklerle ilgili bilgileri genellikle sosyal çevreden edinmektedir. Bu dönemde kişiler kendi yeteneklerinin farkına vararak hangi işlerde başarılı olacaklarını anlamaya çalışırlar. Eğer kişiler beklentileri ile bilgi ve becerilerini seçtikleri meslekte bütünleştirebilirse etkili bir kariyer keşfi gerçekleştirmiş olurlar (Demirdelen, 2013; Mutlu, 2020; Köse vd., 2020).

Kariyer kurma dönemi (26-35 Yaş): Bu dönem kişilerin mezun olma, iş arama, iş bulma ve akranları tarafından kabul görme durumlarını kapsamaktadır. Bu aşama itibariyle bireyler meslek sahibi çalışanlar haline gelmiştir. Bu dönemde çalışanlar işi öğrenme, yeteneklerini arttırma, uyum sağlama ve işle ilgili fırsatlar kovalama halindedir. Çalışan için bu dönem seçtiği meslekle ilgili beklentilerinin ne derece karşılanacağı ile ilgili merak ve belirsizlik dönemidir (Demirdelen, 2013; Mutlu, 2020; Köse vd., 2020).

Kariyer ortası dönem (35-50 Yaş): Bu dönemde çalışanlar çıraklıktan ustalığa geçiş yapmaya başlamış ve hiyerarşik düzende birkaç basamak yükselmiş olmaları beklenmektedir. Artık öğrenciden ziyade öğretici vasfına sahip olmuşlardır. Çalışanların bu aşamada bilgi ve tecrübelerine karşılık başarı ve saygınlık gibi beklentileri vardır. Bu noktada başarısız olan çalışanlar ise kariyer planlarını tekrar gözden geçirmek zorunda kalmaktadır. Kariyer gelişimi bu dönemde bireysel ve örgütlersel kaynaklı olarak durağanlaşabilir. Kişilerin değişimlere uyum sağlayamaması, kendisini geliştirememesi gibi faktörler bireysel nedenlere örnek verilirken; değişen örgüt çevresi, yetersiz insan kaynakları politikaları ve yetersiz örgüt kültürü örgütsel nedenlere örnek verilebilir. Ayrıca ilerleyen yaşla birlikte birtakım sağlık problemleri bu yaşlarda ortaya çıkabilir. Tüm bunlar çalışanlarda tükenmişlik sendromuna yol açabilir. Bu gibi durumlarda çalışanlar kendi yeteneklerinin bilincine vararak değişimi yakalamaya ve pozitif ilişkiler kurmaya çalışmalıdır (Delipoyraz, 2009; Demirdelen, 2013; Mutlu, 2020; Köse vd., 2020).

Kariyer sonu dönemi (51-65 Yaş): Bireyler yaş olarak ilerlemiş ve bilgi birikim anlamında oldukça gelişmiş, arkasından yetişen çıraklara bilgilerini aktarmaktadır. Bu dönemde mevkileri nedeniyle oldukça saygı görür. Bazı çalışanlar bu evrede kariyer hedeflerine ulaşmış olsa da bazı çalışanlar yaşları nedeniyle öğrenme anlamında düşüş yaşadıkları için hiyerarşide yükselemezler. Bu nedenle örgüte karşı olan bağlılıkları gittikçe azalır. Örgütlerin bu tarz durumlarda yapmaları gereken motivasyon ve iş tatmini arttırıcı programlar düzenlemektir. Kariyer sonu dönemi emekliliğe kadar sürmektedir (Delipoyraz, 2009; Demirdelen, 2013; Mutlu, 2020; Köse vd., 2020).

Günümüzde değişen toplumlar ve düzenlerle birlikte kariyer anlayışı da değişim göstermiştir. Örgütsel değişimlere nedenleri arasında teknolojik ilerlemenin etkisiyle ortaya çıkan satın almalar, birleşmeler, küçülmeler, işbirlikleri vb. gibi faktörler mevcuttur (Kaya, 2018). Geleneksel kariyer anlayışına göre çalışanlar hiyerarşik yapıda üst düzey mevkilere geldikçe kariyerleri gelişmekteyken, yeni kariyer yaklaşımlarına göre farklı kariyer gelişimlerini ortaya koymuştur (Çakmak, 2011). Yeni kariyer anlayışına göre sınırsız kariyer, çok yönlü kariyer ve esnek kariyer yaklaşımları söz konusu olmuştur (Kaya, 2018). Yeni kariyer yaklaşımları şu şekilde açıklanabilir:

Sınırsız kariyer: Geleneksel kariyer anlayışının aksine bireylerin mevcut işlerinde daha kısa sürelerde çalışıp işten ayrılmaları sonucunda sınırsız kariyer anlayışı ortaya çıkmıştır. Sınırsız kariyere göre bireyler bir örgütten veya bir meslekten diğerine geçebilme özgürlüğüne sahiptir. Böylece bireyler farklı yönlerde hareket ederek daha fazla gelişim göstermektedirler (Çakmak, 2011; Yavaş; 2017; Kaya, 2018).

Çok yönlü kariyer: Çok yönlü kariyer, sınırsız kariyerde ele alınmayan birtakım kişisel özellikleri ele almaktadır. Geçmişte örgütle ilgili ele alınan kariyer gelişimi artık bireylere bağlıdır. Kişilerin kariyer gelişimleri sonucu yaşadıkları psikolojik rahatlık, mutluluk gibi faktörler kendi seçimlerinin sonucudur. Bireyler bu tutum karşısında değişen düzene uyum sağlayarak gereksinimlerini karşıladıkları bir kariyer geliştirirler (Seçer ve Çınar, 2011; Kaya, 2018; Korkmaz; 2020)

Esnek kariyer: Günümüz örgütlerinde farklı departmanlarda çalışan bireyler proje kapsamlı bir arada çalışabilirler. Proje bazında çalışan kişilerin salt meslek bilgilerinin yetersiz olmasından kaynaklı farklı bilgilerle kendilerini geliştirmeleri daha başarılı işlerin gerçekleşmesi için oldukça önemlidir. Esnek kariyerli çalışanların bu sürece ayak uydurması daha kolaydır. Bu çalışanlar gelişime açık ve becerilerini göstermeye daha yatkınlardır. Böylece örgütlere olan bağlılıkları ve başarıları daha çok artmaktadır (Kaya, 2018; Ceylan, 2019) Yeni kariyer yaklaşımları sonucunda örgütler arası hareketlilik, bireylerin istihdam edilebilme özelliklerinde artış, bireylerin kendi kariyerlerini yönetebilme, kariyer başarısında artış gibi pozitif etkenler söz konusu haline gelmiştir (Çakmak, 2011).

Bireylerin kariyerleri ile ilgili hedeflerine ulaşmalarına sağlayan ve başarı getiren sürece kariyer gelişimi denilmektedir (Mutlu, 2020). Kariyer gelişimi, bireylerin çalışma hayatları boyunca gerçekleştirecekleri kariyer tercihlerinin temelini oluşturmaktadır (Yavaş, 2017). Kariyer gelişimi boyunca örgütsel gelişim ve bireysel gelişim birbiriyle etkileşim halindedir (Kaya, 2018). Bireysel anlamda kariyer geliştirme bilgi, yetenek ve öğrenim düzeyinin artmasına ve mesleki hedeflere ulaşılmasında büyük önem arz etmektedir (Mutlu, 2020). Örgütsel anlamda kariyer geliştirme ise çalışanları eğitip yeni beceriler kazandırmak için gerçekleştirilen uygulama ve prosedürleri kapsamaktadır (Yavaş, 2017). Buna göre kariyer gelişimi ile nitelikli çalışanlara, örgütlere ve yeni kariyer alanlarına dönüşüm sağlanmaktadır.

Eryılmaz ve Mutlu'nun 2017'de yaptıkları çalışmaya göre insanların doğumundan ölümüne kadar olan davranışlarını inceleyen yaşam boyu gelişim yaklaşımı gibi kariyerde yaşam boyu gelişmektedir. Ayrıca bireylerin yaş düzeylerine göre yaşadıkları ruh sağlığı gelişimi ile kariyer gelişimi arasındaki ilişkiler ortaya konulmuştur. Bunun sonucunda yaşlara göre değişen yaşam alanı, depresyon, stres, umut, inançlar, kaygı, işkoliklik, intihar gibi durumlarla kariyer gelişimi ilişkilendirilmiştir. Sonuç olarak kişilerin yaşlara göre sahip oldukları olumsuz duygular kariyer gelişimlerini olumsuz etkilerken, sahip olunan olumlu duygular ise kariyer gelişimini olumlu bir şekilde etkilediği gözlemlenmiştir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017).

2.2.3. Çalışma Hayatında Kadın İş Gücünün Önemi

Toplum iki cinsiyetten oluşmaktadır ve cinsiyetlerin getirdiği roller ile kadın ve erkekler farklı iş bölümleri ile görevlendirilmiştir. Bu iş bölümünün sonucu olarak kadınların iş hayatına girmeleri zaman almış, mesleklere yansıyarak farklılık ve ayrımcılığı beraberinde getirmiştir (Vatandaş, 2007). Kadınların çalışma hayatında var olmasıyla birlikte, erkeklerin ev dışı kadınların ise ev içi işlerle ilgileneceğine dair olan sessiz sözleşme anlamını yitirmiştir (Gökdemir, 2020).

1950'lilere kadar kadınlar ev işleriyle yükümlüyken, sonrasın iş hayatına girmeleri sosyal ve ekonomik anlamda bağımsız olmalarına ve beraberinde getirdiği birçok yeniliğe neden olmuştur (Türkkahraman ve Şahin, 2010). Kadınların iş yaşantısında varlığı toplumsal değişimleri tetiklemiş, artık kadınlar sadece ev işleriyle sınırlı değil, mesleklerle ilgili bilgi ve deneyim sahibi olmuşlardır (Oakley, 1972). Kadınların eğitim ve çalışma oranları, ülkelerin refah seviyelerini gösteren önemli istatistiklerdir (Ayoğlu ve Baraz, 2020). Cinsiyet ayrımına bağlı olarak kadınların ekonomik olaylara katılım oranının fazla olması ülkelerin gelişmişlik seviyelerinin yüksek, katılım oranının az olması ise ülkelerin gelişmişlik seviyelerinin düşük olduğunun göstergesidir (Günday, 2011). Kadınların ücretli olarak çalışması bireysel ve toplumsal olarak kalkınmada oldukça önemlidir (Karabıyık, 2012). Cinsiyet eşitsizliklerinin ekonomik hayatta var olması sadece kadınların değil, ailelerin yoksullaşmasına neden olmaktadır (Günday, 2011). Kadınların çalışma hayatında var olmasının, ailesini ikinci plana atıp toplumsal açıdan problemler yaratmaması adına hem kadın hem erkek ev içi sorumlulukları paylaşması ve iş-aile yaşamları arasından denge kurmaları gerekmektedir (Türkkahraman ve Şahin, 2010). Kadınların evlilik sonrası çalışmaları, kadın ve erkek arasındaki ayrımcılığı azaltmada önemli rol oynamaktadır. Böylece kadınlar ev işi ile sınırlandırılmış yaşam biçimden sıyrılmış, erkeklere ise ev geçindirme ağırlığından kurtulmuş olacaktır (Günday, 2011).

2.2.3.1. Kadın İş Gücünün Tarihsel Gelişimi

Tarih boyunca kadınlar sürekli çalışma hayatında bir şekilde varlığını sürdürmüşlerdir. Zamanın ilerlemesiyle yaşanan değişimler sonucu kadınların iş hayatındaki yeri ve statüsü de değişim göstermiştir (Dalkıranoğlu, 2006). İlk başlarda

kadınlar ücretsiz aile işçisi sıfatıyla konumlandırılan ve asli sorumlulukları olarak nitelendirilen ev işleriyle yükümlüydüler. Özellikle sanayi devriminin etkisi ile kadınların ev dışı işlerde rol üstlendikleri görülmektedir (Yılmaz, 2019). Kadınların ücretli bir şekilde iş hayatına girmelerinin temel nedeni, evi geçindirmek rolünü üstlenen erkeklere maddi katkılarda bulunmak istemeleri düşüncesidir (Uzkurt, 2019).

Milattan öncesinde, insanlığın ilk çağları incelendiğinde kadın ve erkek arasında erkek-kadın arasında biyolojik unsurlar haricinde bir farklılaşma olmadığı ve her iki cinsiyetinde hayatlarını idame ettirebilmek adına çalıştığı bilinmektedir (Yılmaz, 2019). Wiesner-Hanks 2020'de yaptığı çalışmada, yiyecek toplayıcı kültürlerde iş bölümünün katı olmamasına rağmen avcılıkla erkeklerin, bahçecilik ve toplayıcılık ile kadınların ilgilendiğini belirtmiştir. Bu varsayım doğrultusunda kadınların yeteneklerinin ilkel toplayıcılık aletlerinin yapımına neden olduğu ve toprağa ilk tohumu atanların yine kadınlar olabileceği sonucuna ulaşmıştır. Bu dönemlerde kadınların temel işleri tarla ve evlerle sınırlı kaldığı ve erkekler ise avcılıkla uğraştığı için erkeklerin dış dünyaya açılmaları daha kolay olmuştur (Dalkıranoğlu, 2006). Göçebe hayatta kadınlar ailesinin ihtiyaçlarını temin etmekle görevli haldeyken yerleşik hayata geçildiğinde fiziki güç üstünlüğü nedeniyle erkekler dışarıdaki işlerle meşgul olurken kadınlar ev işleri ile sorumlu hale gelmiştir (Yılmaz, 2019). Tarımla daha fazla ilgilenmeye başlayan toplumlarda hayvanlar sadece besin olarak görülmekten ziyade, sığırlar çift sürmek için, koyunlar ise yünleri için değerlendirilmekteydi (Wiesner-Hanks, 2020). Kadınlar bu süreçte üretimden gittikçe uzaklaşmış ve çocuk bakımı, temizlik, yemek gibi ev işleriyle uğraşmışlardır. Böylece ataerkil düzenin temelleri atılmıştır (Dalkıran, 2006).

Milattan önce 7000'li yıllara kadar dayanan kölelik sosyal tabakalaşmanın başlamasıyla savaş esirlerinin yeni iş gücü olarak görülmesine neden olmuştur (Wiesner-Hanks, 2020). Kölelerin büyük bir kısmı kadınlardan oluşmakta ve köleler toplumsal cinsiyet adına bir ayrım gözetilmeden çalıştırılmaktaydı (Dalkıran, 2006). 19. Yüzyılda dünyanın birçok yerinde, 20. Yüzyılda ise kalan diğer yerlerde kölelik yasaklanmıştır (Wiesner-Hanks, 2020).

1789 Fransız Devrimi ile birlikte insan haklarıyla ilgili birçok kavram geliştirilmiştir (Yılmaz, 2019). Kadınların bu direnişte varlıklarını belli etmeleri sınırlıda olsa birtakım haklar elde etmelerine yetmiştir ve örgütlenmenin önemini kadınlar tarafından fark edilmesini sağlamıştır (Dalkıran, 2006). Sanayileşmenin öncesinde bazı aileler temel geçimlerini ticaret ile sağlamaktadır ve satılan ürünlerin üretiminde ailenin çalışabilecek tüm fertlerinin iş gücü ile üretilmesi sonucu "emeğin aileleşmesi" kavramı ortaya çıkmıştır (Wiesner-Hanks, 2020). Bu dönemde özellikle dokuma işlerinde ustalaşan kadınlar sanayileşme ile birlikte dokuma fabrikalarında çalışmaya başlamış ve ilk kez bu zamanlarda kadınlar ücret karşılığı çalıştıkları için işçi statüsüne ulaşmışlardır (Yılmaz ve Zoğal, 2015; Wiesner- Hanks, 2020).

Sanayileşmenin oldukça hızlı ilerlemesi sonucu köyden kente olan göçler artmış ve kadınlar iş hayatında daha fazla yer almaya başlamıştır (Uzkurt, 2019). Dönemin şartları nedeniyle kadınlar oldukça düşük ücretler karşılığında, kötü şartlar altında çalıştırılmıştır ve ezilen sınıf olarak görülmüştür (Yılmaz, 2019). Fabrikalarda bulunan makineler nedeniyle kas gücüne olan ihtiyaç azalmış ve bu sektör ailelerin tüm üyelerini işe alarak ücretli işçi konumuna getirmiştir (Dalkıran, 2006). 19. Yüzyılda ucuz iş gücüne duyulan ihtiyacı kadınlar karşıladığı ve dokuma fabrikalarında becerilerinden dolayı kadınların çalıştırılması toplumsal anlamda birtakım değişiklilere neden olmuştur (Dalkıran, 2006; Uzkurt, 2019; Yılmaz, 2019). Bu dönemlerde savaşlar nedeniyle erkeklerin cepheye gitmeleri gerekmiştir ve kadınların ailelerinin geçimini sağlamak için iş hayatına daha fazla girmelerine neden olmuştur (Uzkurt, 2019). 1. Dünya Savaşı sonrası kadınlara verilen oy kullanma hakkı bu dönemde kadınların mücadelesine, savaşlarda hemşire olarak görev almalarına karşılık bir teşekkür mahiyetindedir (Wiesner-Hanks). Savaş sonrasında bazı kadınların işlerini bıraktığı gözlemlense de birçok kadın işlerine devam etmişlerdir. Bunun sonucunda kadınların çalışma zamanları yarıya düşürülmüş ve böylelikle kadınlar ev işlerine zaman bularak işlerine daha iyi adapte olmuşlardır (Uzkurt, 2019).

Kadınların istihdamının artmasıyla birlikte toplumdaki bazı kalıp yargılar yıkılmış, erkek işi olarak görülen mesleklerin kadınlar tarafından yapılabileceği kanıtlanmıştır (Dalkıran, 2006). Buna rağmen mesleklerin cinsiyetlere göre sınıflandırılmasının

önüne tam anlamıyla geçilememiştir. 1970'lerde kadın istihdamı özellikle çocuk bakıcılığı, kuaförlük, büro işçiliği gibi mesleklerde yoğunlaşmış ve "pembe yakalı" kavramı kadınların çalıştığı bu meslekleri kapsamaktadır. (Wiesner-Hanks, 2020). Günümüzde hala cinsiyetler arası eğitim oranlarında farklar bulunmakta, kadınların erkekler kadar verimli çalışamadığı düşünülmekte, işten çıkarılma konusunda akla gelen ilk kadın çalışanlar olmakta ve işe alımlarda kadınlardan çok erkekler tercih edilmektedir (Dalkıran, 2006; Yılmaz ve Zoğal, 2015; Yılmaz, 2019; Wiesner-Hanks, 2020).

Ülkemizde de dünyaya paralel olarak ücretli kadın iş gücü sanayileşme ile birlikte önem kazanmıştır (Yılmaz, 2019). Osmanlı öncesi ata binen, ok atan kadınlar yeri geldiğinde savaş meydanlarında rol almıştır. Göçebeliğin bitmesi ve Osmanlı Devleti ile yerleşik hayata geçilmesi ile birlikte kadınlar daha pasif rollere bürünmüştürler (Parlaktuna, 2010). 16. Yüzyıla kadar kadınlar kapalı kapılar ardında üretimle uğraşmış ve ev işleriyle ilgilenmişlerdir (Yılmaz ve Zoğal, 2015). Sanayileşme ile ilk olarak kilim, halı, nakış gibi işlerde çalışmışlardır (Dalkıran, 2006). Osmanlı toplumunda kadın ve erkeklerin farklı alanlarda yaşamaları farklı meslek gruplarına olan ihtiyacı arttırmıştır. Eğitim ve sağlık bu alanların başın gelmektedir (Yılmaz ve Zoğal, 2015). Daha öncesinde de çalışmalar bulunmasına rağmen Cumhuriyet ile birlikte kadın statüsü ile ilgili çalışmalar yapılmıştır (Uzkurt, 2019). Bu dönemde kadın hakları ile ilgili birçok yenilik yapılmıştır. Bunların başında eğitim, evlilik, siyasi haklar gelmektedir (Yılmaz, 2019). Cumhuriyetin ilanından günümüze kadar kadınların hakları ve statüleriyle ilgili birçok yasal düzenlemeler söz konusu olmuştur. Kadınlar geçmişe göre farklı iş alanlarında çalışmaya başlamıştır (Uzkurt, 2019). Bütün bu gelişimlere ve hızla artan kadın işçi oranlarına rağmen günümüzde kadınlar çalışma hayatında ayrımcılığa ve haksızlığa maruz kaldığı görülmektedir (Yılmaz ve Zoğal, 2015).

2.2.3.2. Kadın İş Gücünün Karşılaştığı Engeller

Çalışma hayatı içerisinde kadınların ve erkeklerin bir arada çalıştıkları meslekler bulunmaktadır. Dünya nüfusu incelendiğinde erkek ve kadın oranları benzer derecede olmasına rağmen çalışan kadın oranının düşük olması incelenmesi gereken bir konu haline gelmiştir (Yazıt ve Demirdelen, 2018). Kadınların iş hayatında var

olma oranlarının düşük olması genel olarak aile içerisindeki görevlerinin asli olması düşüncesinden kaynaklanmaktadır (Köse, 2014). Bununla birlikte iş yaşamında var olmaya çalışan kadınlar, toplumsal cinsiyetin erkeği öne çıkarma ve kadını ikinci plana attığı önyargılar gibi nedenlerle birçok zorluk ve engellerle karşılaşmaktadır (Ayoğlu ve Baraz, 2020).

Uzkurt 2019'da yaptığı çalışmada kadınların iş hayatında karşılaştığı sorunları 3 başlık altında ele almıştır; bireysel engeller, toplumsal engeller ve örgütsel engeller. Bireysel engeller; iş ve aile çatışması, çocuk sorunu, kişisel tercihler ve algılar, çoklu rol üstlenme olarak belirlenmiştir. Toplumsal engeller; meslek ayrımı, cinsel ayrım, yasal haklarla ilgili sorunlar şeklindedir. Örgütsel engeller; mobbing, örgüt kültür ve politikaları, mentor eksikliği, cinsel taciz, ücret eşitsizliği, kraliçe arı sendromu sorunlarıdır (Köse, 2014; Yazıt ve Demirdelen, 2018; Uzkurt, 2019; Yılmaz, 2019; Acuner, 2019).

Kadınların iş hayatında karşılaştığı bireysel sorunlar, kişilerin özgüvensizlik, inançsızlık gibi hislerle kendi kendine koyduğu engelleri ele almaktadır. Ayrıca birden fazla rolü üstlenmeleri çalışma hayatlarını zorlaştıran faktörlerdendir. Genel olarak bu engeller toplumsal cinsiyet algısının kadınlara yüklediği yargılardan dolayı ortaya çıkmış dahi olsa kadınların kendi kendilerine edindikleri kaygılar bu durumu bireyselleştirmektedir. Bireysel engeller şu şekilde detaylandırılmaktadır;

İş ve aile çatışması: İş hayatında artan kadın çalışanların sayısı aile yapısındaki birtakım değişikliklere neden olmuştur. Aile içindeki en büyük sorumluluk kadındadır. Temizlik, yemek, çocuk bakımı gibi işlerle görevlendirilen kadın, çalışma hayatında birtakım zorluklarla karşılaşmaktadır. Kadının aile yaşantısına önem vermesi işteki sorumluluklarına yeterince enerjisinin kalmamasına neden olur ve bu durum olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. İş hayatına daha düşkün olan kadınlar ise aile içerisindeki rollerini gerektiğince yeterine getiremeyebilir ve bu durum aile içerisinde çatışmalara neden olabilmektedir. Bu durumlarda evdeki işlerin erkek ve kadın tarafından bölüşülmesi gerekmektedir. Erkekler toplumun kadına dayattığı rolleri üstlendiklerinde eril kişiliklerine zarar geleceği fikrine kapılması nedeniyle aile içi çatışmalar gerçekleşmektedir. İş hayatında kadınlar erkeklere göre iş-aile

çatışmasını daha fazla yaşamaktadır (Oakley, 1972; Kargiglioğlu ve Özer, 2018; Yılmaz, 2019).

Çocuk sorunu: Kadın söz konusu olduğunda toplumsal cinsiyet algısının dayattığı en önemli ve kutsal vazife annelik olarak görülmektedir. Çalışma hayatında anneler babalara göre çok daha fazla zorlanmaktadır. Hamilelikle başlayan süreç doğum, emzirme ve bebek bakımıyla devam ederken kadınların işlerinden uzaklaştığı görülmektedir. Çocukların gelişiminin her anında annelere yüklenen vazife babalara göre daha fazladır. Çocuk bakımını ve kariyerini aynı anda yürütmeye çalışan kadınların yöneldikleri ilk çıkış yolu kreşlerdir. Günümüzde 150 ve daha fazla kadın çalışana istihdam sağlayan iş yerlerinin kreş ve emzirme odası olanakları sağlaması gerekmesine rağmen tüm iş yerleri bu olanakları karşılamamaktadır. Özel kreş veya bakıcı tutmak isteyen aileler masraflar dolayısıyla zorluk yaşadıklarında kadınların kariyerleri tehlikeye girmektedir (Oakley, 1972; Yılmaz, 2013).

Kişisel tercihler ve algılar: Toplumsal cinsiyet baskılarının etkisinde kalan kadınların tercih ve algıları kariyerler gelişimlerinin önünde sorunlar oluşturabilmektedir. Kadınların duygusal erkeklerin rasyonel olduğu yargısı, kadınların kariyerin üst basamaklarında kendilerini erkekler kadar başarılı olamayacağına inanmasına ve kendilerini orta dereceli statülere layık görmesine neden olmaktadır. Kendisine güvenmeyen ve başarılı olacağına inanmayan kadınlar, kariyer stratejileri bakımından eksik kalır ve mevki olarak yükselemezler (Uzkurt, 2019).

Çoklu rol üstlenme: Kadınlar eş, anne ve çalışan olarak birden fazla rolü üstlenmektedir. Bunun sonucunda kadınlar zaman baskısından, her rolde farklı davranması gerektiğinde ve rollerinden çatışmasından dolayı gerilim yaşamaktadır. Rollerin birine diğerinden fazla önem verilmesi, çatışmaları beraberinde getirmektedir. Kalıp yargılara göre kadının yeri evi olduğu düşüncesi nedeniyle kadınların kariyerleri zarar görmektedir. Yaşanan çatışma geriliminden dolayı kadınlar birçok kariyer fırsatını kaçırmaktadır. Tüm rolleri aynı anda idare etmeye çalışan kadınlar için "süper kadın olma" tabiri kullanılmaktadır. Süper kadın olmak büyük sorumluluklar getirdiği için bunun altında ezilen kadınlarda depresyon,

tükenmişlik sendromu, panik atak, kaygı bozukluğu gibi rahatsızlıklar belirmektedir (Köse, 2014; Acuner, 2019; Uzkurt, 2019).

Kadınların yaşadıkları sosyal çevredeki düşünce yapısı kariyer hayatlarını etkilemektedir. İşlerin kadın ve erkek işi olarak ayrılması, kadınlara yöneltilen kalıp yargılar, toplumda farklı görülme gibi olgular kadınları aşağı çekmektedir. Kadın kariyerinin gelişimi önünde duran toplumsal engeller şu şekilde incelenmektedir;

Meslek ayrımı: Toplumsal cinsiyet algısı kadın ve erkek için farklı nitelendirmelerde bulunmuştur. Kadınların daha naif ve duygusal, erkeklerin ise maceracı ve akılcı özellikleri kapsaması her alanda olduğu gibi meslekler arasında da ayrıma yol açmıştır. Hemşirelik, sekreterlik, hosteslik, öğretmenlik, tezgâhtarlık gibi meslekler dişilleştirilmiştir ve kadınlara yakıştırılmıştır. Pilotluk, doktorluk, siyasi meslekler, mühendislik, şoförlük gibi meslekler erilleştirilmiş ve erkeklere yakıştırılmıştır. Karşı cinsiyete ait görülen meslekleri gerçekleştiren kişiler toplum tarafından tuhaf karşılanmakta, cinsiyetlere göre sınıflandırılan mesleklere uyum gösterilmesi beklenmektedir. Ayrıca erkeklere yakıştırılan meslekler, kadınlara yakıştırılan mesleklerden daha üst mevkilerde görüldüğü için (hemşire-doktor, hostes-pilot vb.) yönetim pozisyonlarında erkeklerin kadınlara göre daha fazla tercih edilmesine neden olmaktadır (Oakley, 1972; Uzkurt, 2019).

Cinsel ayrım: Kariyer geliştirmek isteyen kadınların önünde duran en büyük engellerden biri cinsiyet ayrımıdır. Cinsiyet ayrımında kişilerin davranışlarından ziyade onların biyolojik olarak kadın ya da erkek olmaları önemlidir. Kalıp yargılar toplumun geçmişte yaşadığı tecrübeler ve kültüre göre oluşmaktadır. Geçmişten günümüze uzanan bu düşünce topluluğu, kişileri cinsiyetlerine göre gruplandırır ve kişilerden gruba atanmış olan özellikleri temsil etmeleri beklemektedir. Kalıp yargılara kadınlar çalışma hayatlarının yanında ev işleriyle de ilgilenmeleri gerekeceğinden otoriter birer yönetici olmayacağı düşünülmektedir. İş yaşamında erkeklerin daha iyi yönetici olduğu düşüncesi kadınların kariyer basamaklarında yükselememesine neden olmaktır. Cinsiyet ayrımı Açık cinsiyet ayrımcılığı (dolaysız ayrımcılık) ve örtülü cinsiyet ayrımcılığı (dolaylı ayrımcılık) olarak ikiye ayrılmaktadır. Açık cinsiyet ayrımcılığında gösterilen muamele gayet bariz bir şekilde belli olmaktadır. Somuttur ve kanıtlanabilirdir. Kadın ve erkekler aynı

özelliklere sahip olmalarına rağmen iki taraftan birine diğerine göre ayrıcalıklı davranılmaktadır. Örtülü cinsiyet ayrımını ispatlamak için daha fazla kanıta ihtiyaç vardır. Her ne kadar yasal düzenlemelerle bu ayrım kontrol altında tutulmaya çalışılsa da koyulan yasalar bu durumun önüne geçememektedir. Küçük bebeği olan kadınların işe alımlarda tercih edilmemesi ve iş ilanlarının sadece erkek çalışanlara yönelik olması örtülü cinsiyet ayrımına örnek olarak gösterilebilir (Oakley, 1972; Köse, 2014; Yılmaz, 2019; Aydın ve Şahin, 2019).

Yasal haklarla ilgili sorunlar: Çalışan kadınlarla ilgili düzenlenen yasalar iş yaşantısında bazı zamanlarda beklenildiği gibi sonuçlar vermemektedir. Örneğin eşleri çalışmalarını istemeyen kadınların tazminat alarak işten ayrılmalarına yönelik kanun kötü kullanımlara yol açmış ve bazı eşler tarafından fırsata çevrilmiştir. 1990'a kadar kadınlar Türk Medeni Kanunu'na göre eşlerinden izinsiz çalışamaz ve işletme açamaz durumdaydılar. Bu gibi kanunlar kadınların kariyerini negatif yönlü etkilemiştir. 2003 Yeni İş Kanunu ile çalışma hayatına dâhil olan kadınlarla ilgili birtakım düzenlemeler getirilmiş olsa bile bazı işverenler kanunların aksi yönünde hareket etmektedir (Köse, 2014; Yılmaz, 2019).

Örgütlerin tanıdığı istihdam oluşturma, kariyer geliştirme, kariyer planlama, kariyerde yükselme gibi fırsatlar çalışanlar için oldukça önemlidir. Örgütlerde bazı zamanlar bu fırsatlar çeşitli nedenlerden dolayı kariyer engellerine dönüşebilmekte ve bu dönüşümden özellikle kadınlar etkilenmektedir. Kadın çalışanların karşılaştığı örgüt nedenli engeller şu şekildedir;

Mobbing: Türk Dil Kurumu'na göre mobbing "bezdiri" anlamına gelmektedir. Mobbing çalışma hayatında kişilere iş arkadaşlarınca bilinçli olarak uygulanan psikolojik taciz, tehdit, aşağılama gibi kötü davranışlar bütünüdür. Mobbing süresince olumsuz, zarar verici, küçük düşürücü, dışlayıcı veya aşağılayıcı eylemler bir veya birkaç kez değil, belirli bir kişiye karşı uzun bir süre boyunca tekrarlanarak ve sistematik olarak gerçekleştirilmektedir. Mobbing sürecinde izleyiciler, mobbingi uygulayanlar ve maruz kalanlar olmak üzere 3 taraf bulunmaktadır. Örgütsel yapıda mobbing 3 şekilde gerçekleşmektedir. Bunlar dikey, yatay ve aşağıdan yukarı doğru olarak nitelendirilmektedir. Dikey mobbingte üstlerin astlara uyguladığı saldırgan davranışlar söz konusudur. Yatay mobbing aynı mevkide çalışanların çekememezlik,

kıskançlık, ırkçılık vb. gibi nedenlerle oluşan olumsuz davranışlar bütünüdür. Aşağıdan yukarı doğru olan mobbing astların üstlerine uyguladığı ve otoriteyi tanımadığı türdür. Bu mobbing türü az görülmekte ve çalışanların bir araya gelerek işleri geciktirmeler gibi davranışları kapsamaktadır. Yapılan çalışmalar kadınların iş hayatında erkeklere göre 3 kat daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını göstermektedir (Kolodej, 2005; Köse, 2014; Yılmaz, 2019).

Örgüt kültür ve politikaları: Örgüt kültürü, örgüt için olan düşünce, değer ve davranışlar etmenlerinin çalışanlar tarafından nasıl algılandığına bağlıdır. Bu etmenler sonucunda örgüt politikaları ortaya çıkmaktadır. Çalışma hayatına erkeklerden sonra dâhil olan kadınların, örgüt kültürüne ve politikalara uyum süreci zor olmuştur. Erkekler tarından belirlenen politikalar sonucunda gelişen erkek odaklı örgüt kültürü, kadınların performanslarını olumsuz etkilemekte ve kariyerlerinde gelişimi yakalayamamalarına neden olmaktadır. Örgüt kültürü destekleyici (dostluk, şeffaflık, güven, sosyallik), yenilikçi (yaratıcılık, risk, girişimcilik), bürokratik (hiyerarşik, yeniliklere kapalı, katı) olarak gruplandırılmaktadır. Kadınlar örgüt kültürlerine göre farklı etkilere uğramakta, destekleyici örgütte kariyer anlamında yükselirken bürokratik örgütte kariyerleri kısıtlanmaktadır (Köse, 2014; Uzkurt, 2019).

Mentor eksikliği: Mentor farklı görevleri tecrübe ederek kendini iş anlamında geliştirmiş, diğer çalışanlara rehberlik ve akıl hocalığı yapan kişilerdir. Özellikle kadın çalışanlar zorlu çalışma yaşamında kariyerlerini ilerletebilmeleri için daha çok desteğe ihtiyaç duymaktadır. Mentorler diğer çalışanlara yol göstererek kariyer gelişimlerinde yardımcı olmaktadır. Liderler ve yöneticiler mentor olarak görülmektedir. Üst düzey yönetimde kadın çalışanların sayısının erkeklere göre az olması kadın çalışanların mentorleriyle olan iletişimleri rahat bir biçimde gerçekleşememektedir (Köse, 2014; Uzkurt, 2019).

Cinsel taciz: Cinsel tacizi tam anlamıyla tanımlamak, tarif etmek ve kapsamını belirlemek oldukça zordur. Kısaca cinsel taciz kişilerin dokunulmazlık hakkı olmasına rağmen vücudu üzerinden sözlü ve fiziksel anlamda rahatsızlık yaratan olumsuz tavır ve hareketlerdir. Bu davranışlar kişilerin izni ve isteği olmadan gerçekleşmektedir. Araştırmalara göre erkeklerinde cinsel tacize uğradığı sonucu

ortaya çıksa da bu oran kadınlara göre daha azdır. Genellikle terfi gibi konular söz konusu olduğunda kadınlar erkekler tarından cinsel tacize uğramaktadırlar. Kadınlar cinsel taciz karşısında toplum tarafından ayıplanma ve işteki konumlarının tehlikeye girmesi gibi korkuları nedeniyle tepki veremezler ve şikâyetçi olmaktan çekinmektedirler. Çekinceler sonucunda kadınlar işe devamsızlık ve istifa yoluna girmektedir. Taciz türleri bir şey karşılığında bir şey, fiziksel taciz, sözlü taciz, sözsüz taciz ve çevresel taciz olarak gruplandırılmaktadır (Dalkıranoğlu ve Çetinel, 2008; Bayram ve Ak, 2018; Yılmaz; 2019).

Ücret eşitsizliği: Ücret, yapılan iş karşılığında işverenlerin çalışanlarına ödediği maddi bedeldir. Kadınlar iş hayatının başlarında vasıfsız ve az maaşlı işlerde çalışmak zorunda bırakılmışlardır. Bunun neden ataerkil yapıda kadının evine bağlı olma gereksiniminden dolayı eğitim ve iş tecrübesinin az olmasından kaynaklanmaktadır. Günümüzde kadınlar ve erkekler eşit işlerde çalışmalarına rağmen aldıkları ücretler farklıdır. Kadınlar kariyerlerinde ilerlemesi ve başarısı hızlı olsa bile ücret anlamında mutlak ayrımcılığa maruz kalmaktadır (Dalkıranoğlu ve Çetinel, 2008; Köse, 2014; Yılmaz, 2019; Uzkurt, 2019).

Kraliçe arı sendromu: 1973 yılında Carol Travis, Toby Epstein Jayarante ve Graham Staines tarafından yapılan araştırmada ilk kez kullanılmıştır. Üst yönetimde tek kadın olması ve bu mevkide kadınların tek ve özel olarak varlıklarını sürdürmek istemeleri astı olarak çalışan kadınlara yıldırma politikaları uygulamalarına neden olmaktadır. Kraliçe arı sendromunun ortaya çıkış nedenleri tarih boyunca kalıplaşmış olan kadın konumu, kadınlar ve erkeklerin iş yaşamlarında gayri-resmi şekilde iletişim kuramamaları, erkeklerin kadınlarla birlikte çalışmaktan memnun olmaları, iş tanımlamalarının erkek ihtiyaçlarına göre tanımlanmış olması şeklindedir. Kraliçe arı sendromuna sahip kadın yöneticiler, diğer çalışan kadınların üst pozisyonlarına gelmek adına yeterince çabalamadıklarını söylemekte ve erkek çalışanları desteklemektedir. Bu davranışın altında kadın yöneticinin kendisinin bu mevkiye zorluklar ve yardım almadan gelmeleri düşüncesi yatmaktadır. Diğer kadın çalışanlarında kendisiyle aynı yollardan geçmesini istediği için onlara yardım ve destekten kaçınmaktadır (Dalkıranoğlu ve Çetinel, 2008; Köse 2014; Tahmaz, 2018; Yılmaz, 2019; Ayoğlu ve Baraz, 2020)

Cam tavan: Kadınların üst yönetim pozisyonlarına gelmelerini engelleyen görünmez engeller cam tavan sendromu olarak adlandırılmaktadır. Engellerin belirsizliğinden ve soyut olmasından dolayı bu engeller görünmez olarak nitelendirilmiştir. Cam tavanı etkileyen faktörler incelendiğinden kadınların kariyer gelişimlerini engelleyen sorunları bireysel, örgütsel açıdan ele almaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı temelli kadınların üst pozisyonlara gelmelerine yönelik engellerin tümü cam tavan sendromuna dâhildir. Yani cam tavan sendromu kadınların iş hayatlarında karşılaştıkları tüm engelleri toparlayıcı kapsamdadır. Görünmez engeller kadınların kendileri tarafından, erkekler tarafından ve diğer kadınlar tarafından konulmaktadır. Erkekler tarafından koyulan engeller kalıp yargılar, kadınların üst düzey işleri yapamayacağı ve kararlılık, azim, otorite motivasyonlarının yetersiz görülmesi şeklindedir. Kadınlar tarafından koyulan engeller kraliçe arı sendromu ile aynı özellikleri taşımaktadır. Kişinin kendine koyduğu engeller ise toplumdaki kadın konumu sorunu, ailevi sorumluluklarını yerine getiremediği düşüncesinden kaynaklı suçluluk duygu, annelik içgüdüsü ve değerlerin değişmeyeceği yönündeki inançlardır. Tüm bu engellere karşı kadınların da erkekler gibi eşit haklara sahip haklarda çalışması ve yaşaması farkındalığının yayılması gerekmektedir (Dalkıranoğlu ve Çetinel, 2008; Köse 2014; Yazıt ve Demirdelen, 2018; Yılmaz, 2019; Aydın ve Şahin, 2019; Ayoğlu ve Baraz, 2020)

2.2.3.3. Kadınların Çalışma Yaşamındaki Yerine Yönelik Feminist Yaklaşımlar

Feminizm genel olarak ataerkil yapının getirdiği kadın ve erkek arasında olan güç dengesini değiştirmeye çalışan bir harekettir (Altınbaş, 2006). Kadınların ezildiklerini ve ikincil cinsiyet olarak nitelendirildikleri düzenin doğal olmadığı, bunun bir olgudan ibaret olduğunu savunan ve bunun düzeltilmesiyle ilgili mücadele veren akımdır (Çolak, 2019). Feminizm çoğunlukla derin ve üzerine düşünülmesi gereken bir mücadele görülmemektedir fakat ataerkilliğin toplumun tüm sistemine işlediği göz önüne alındığında feminizmin ne derece önemli olduğu fark edilmektedir (Erdem, 1994). Feminizme göre toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmak için yasalar yeterli görülmemekte, bunun yerine toplumsal değişikliliğe gidilmesi gerekmektedir (Gökdemir, 2020).

Feminizm tarihsel süreç boyunca değişim ve gelişim göstermiştir. Feministlere göre bu süreç 3 dalgadan oluşmaktadır (Taş, 2016). Birinci dalga (1848-1920); cinsiyet eşitliği talep eden kadınların aile ile sınırlı kalmayıp sosyal ve çalışma alanında var olma isteklerini, ikinci dalga (1960-1990); toplumsal dil kullanımı, modern tıp ve kürtaj gibi konularda yoğunlaşarak tüm kadınlara seslerini duyurup özgürlüğü her yere yaymayı, üçüncü dalga (1990 ve sonrası); insan doğasındaki farklılıklarının bir ayrımcılık söz konusu olmaması gerektiğini, şiddet ve cinsellik üzerinde durarak kadının güçlenmesi gerektiğini kapsamaktadır (Taş, 2016; Çolak, 2019).

Kadının çalışma hayatının sosyal ve ekonomik birçok getirisi vardır ve bunlarla beraber kadının iş ve sosyal yaşamdaki yeri tartışmaya açık hale gelmiştir (Köse, 2014). Feminizm dalgaları ile birtakım akımlar ortaya çıkmış ve kadının çalışma hayatındaki yeri ve gereksinimleri bu akımlar dâhilinde incelenmiştir.

2.2.3.3.1. Liberal Feminizm

16. Yüzyılda bilim ve sanatta başlayan aydınlanma hareketlerinin sonucunda 18. Yüzyılda ortaya çıkan Fransız Devrimi birçok yeniliğin öncüsü olmuştur (Güneş, 2018). Fransız Devrimi liberalizm ortaya çıkmış ve bununla birlikte birçok hak ve özgürlükler tartışma konusu olmuştur. Feminist liberaller, feministlerin feminizmi bir kamusal siyaset felsefesi olarak geliştirmelerini tavsiye etmişlerdir (Baehr, 2013). İlk olarak 18. yüzyılın sonlarında dile getirilen liberal feminizm, açık amacı kadınları baskıcı toplumsal cinsiyet rollerinden kurtarmak ve cinsel eşitliği sağlamak olan bir siyaset felsefesidir (Oxley, 2011). Liberal feminizm mücadelesi olarak kadınların oy kullanma hakkının verilmesi talebi ile başlamış ve giderek gelişmiştir (Altınbaş, 2006). Bu bağlamda kadın ve erkeğin zihinsel ve akılcı yönden faklarının olmadığını savunulmuştur (Çolak, 2019).

Sanayi devrimi ile iş hayatına giren kadınlar, çalışma düzeninde bazı ayrımlara maruz kalmıştır (Gökdemir, 2020). Pek çok liberal feminist, kadının tabi kılınmasının birincil kaynağının, yalnızca üremedeki biyolojik rolü veya erkeğin cinsel şiddete eğilimi değil, ailedeki sosyal rolü olduğunu iddia eder (Oxley, 2011). Kadınlar iş yaşantısının dışında aile içerisinde de annelik yapan ve çocuklarına bakan bir çalışma düzenine sahiptirler. Bu dönemde kadınlar bir özne olarak kendi

haklarına sahip olmayı, çalışma ve aile hayatının düzenlenerek iki alanda da çalışmalarının mümkün kılınmasını beklemektedir (Köse, 2014). Ayrıca kadınların iş hayatında erkekler kadar başarılı olamama nedenleri aile yaşantıları ve çocuk bakmaları olarak görülmüş, çocuk sahibi olmak istemeyen kadınlar için kürtajın doğal bir gereksinim olduğu iddia edilmiştir (Altınbaş, 2006). Çözüm olarak ise kadını sadece ailevi işlere hapsedilmesi yerine, iş bölümü ile eşitlikçi bir dinamik getirilmesi savunulmuştur (Güneş, 2018).

Liberal feminizm ile ilgili en çok dikkat çeken şey cinsiyet farkları gözetmeksizin kadınların erkeklere benzetilmeye çalışılmasıdır (Güneş, 2018). Liberal feminizm, feminizmin en eski versiyonu olduğu için, özellikle liberal feministlerin kadınların durumunun doğru değerlendirilmesiyle ilgili ırk, sosyoekonomik statü ve cinsel yönelim farklılıklarını göz ardı ettiğini iddia eden diğer feministler tarafından çok eleştirinin hedefidir. Liberal feminizm, çeşitli katılımcıları olan aktif bir siyasi hareket olsa da, birçok feminist, liberal feminizmin amaçlarının dünya çapında yerine getirilmediği konusunda hemfikirdir (Oxley, 2011).

2.2.3.3.2. Marksist Feminizm

Marksist feminizm, teorik yönünü Marksizmden alan bir feminist teori ve siyaset türüdür (Stefeno, 2014). Marksist teori, kapitalizme ve onu haklı çıkarmaya hizmet eden liberal siyaset teorisine bir tepki ve eleştiridir (Seneviratne, 2018). Marksist feminizme göre kadınları sadece ataerkillik değil, bununla birlikte kapitalizminde ezdiğini savunur ve ikisine karşı tepki halindedir (Çolak, 2019). Kapitalizm kadın istismarının başlangıç noktası olarak görülmektedir ve eğer kadınlar ekonomik açıdan özgürleşirlerse istismar son bulacaktır (Köse, 2014). Kadınların ekonomik anlamda erkeklere bağımlı olmasının sonucunda tüm alanlarda bağımlı olmaları sonucunu doğuracağı düşünülmektedir (Gökdemir, 2020).

Marksist feminizm kadınların neden ezildiğini ve toplumda düştüğü ikincil konumun nedenini irdelemektedir (Erdoğan, 2014). Güneşi'in 2018'de yaptığı çalışmaya göre bazı feministlerin düşüncesi ilk cinsiyet eşitsizliğinin ilk çağlarda anaerkinin hâkim olduğu toplumlarda kadınların erkeklere kurduğu üstünlük şeklindedir. İlk çağlarda kadınlar yemek pişirme, örgü örme gibi yetenekleriyle

üstünlük sağlamışlardır ve ilk sınıfsal baskı ortaya çıkmıştır. Ev içi düzeni kadın sağlarken erkekler ise ev dışında avcılık gibi yeteneklerini geliştirmişlerdir ve bu düzen tersine dönerek kadınların erkeklere bağımlı olduğu otorite düzeni hâkimiyete geçmiştir (Gökdemir, 2020). Marksist feminizm, Marksizm perspektifin analitik kaygılarına toplumsal cinsiyeti ekler ve erkekler arasında sınıf sistemi aracılığıyla bir hiyerarşi olmasına rağmen, erkeklerin bir grup olarak kadınlara toplumsal cinsiyet sistemi aracılığıyla grup olarak hükmettiğini ve kontrol ettiğini savunur. Marksist feminizm bu nedenle kadınların hem sınıf hem de cinsiyet üzerindeki çifte baskısıyla ilgilenir (Seneviratne, 2018).

Marksist feministlere kadınların her yerde aynı derece ezildiklerini düşünmek yanlış bir düşüncedir, sadece kadın oldukları için ayrım görseler bile bu durum farklı yerlerde farklı görecede gerçekleşmektedir (Erdoğan, 2014). Marksist feminizme yapılan en büyük eleştiri kadınların haksızlığa uğramasının kapitalizme bağlanması ve eğer bu olmazsa kadınların özgürleşeceği fikridir. Bu teori Küba ve Çin gibi sosyalist ülkelerde kadınların diğer ülkelerdeki gibi ezilmesi nedeniyle oldukça eleştirilmiştir (Çolak, 2019).

2.2.3.3.3. Radikal Feminizm

Radikal feminizm 1960'ların sonunda ortaya çıkmıştır (Çolak, 2019). Bu teoriye göre kadının sömürülmesinin temel nedeni aile kurumudur ve kadına karşı baskının kalkması için aile kurumuna karşı çıkmaktadır (Gökdemir, 2020). Radikal feministler, kadınların çıkarlarını ilk sıraya koymaktadır ve bu noktadan hareketle, kadınların ikincilleştirilmesinin aşılmasının diğer tüm ikincillik biçimlerinin de aşılması anlamına geleceğini öne sürerek evrensel insan adına çıkarımlarda bulunmaktadır (Thompson, 2001).

Radikal feminizm, liberal feminizmin aksine kadın ve erkeğin biyolojik olarak birbirinden farklı olduğunu kabul etmektedir Fakat cinsiyetler arasındaki biyolojik farklılıklara yüklenen anlamlar radikal feministlerce sorgulanmıştır (Çolak, 2019). Bununla birlikte kadınların din, dil, ırk gibi sınıflar haricinde sadece kadın oldukları için erkekler tarafından ikincileştirildiklerini ve buna karşı kız kardeşlik anlayışıyla düzen karşısında mücadele etmeleri gerektiğini savunmaktadır (Erdoğan, 2014).

Erkekleri bu mücadele birincileştiren ataerkilliktir ve radikal feministlere göre sosyal bir devrim gerçekleşse bile ataerkillik kavramı gücünü kaybetmeyecektir (Köse, 2014). Çünkü savunuculara göre bir kadını baskı altına almanın en kolay ve yasal yolu evliliktir (Gökdemir, 2020).

Radikal feministler eşit haklardan ziyade, toplumda kalıplaşan erkek yargıları yıkmak ve değiştirmek istemektedir (Altınbaş, 2006). Radikal feministler erkeği akılcı ve rasyonel düşünme yeteneğiyle öznel, kadını beden ve duygularla tanımlayarak nesnel konuma getirmiş, bu kapsamda kadınları yüceltmişlerdir (Erdoğan, 2014). Kadın üstünlüğünün yayılmasının en geniş yolu medya olarak görülse de medya kuruluşlarının erkek egemenliğinde olması radikal feministleri rahatsız etmiştir. Bu nedenle ideolojilerini yayabilmek için kendi kitle iletişim araçlarına ihtiyaç duymuşlardır ve böylece dergi, sinema, kitap vb. yollarla kadın odaklı fikirler kamuya yayılacaktır (Gökdemir, 2020). Radikal feminizmin bulduğu çözümler tam anlamıyla akılcı olmasa da, sorun olarak ele alınan problemler tarihi ve felsefi açıdan gerçektir (Çağıl, 2020).

2.2.3.3.4. Postmodern Feminizm

Postmodern feminizm, feminizmin 2. dalgası olarak nitelendirilen 1960'lı yıllarda ortaya çıkmıştır (Erdem, 1994). Tıpkı diğer feminizm teorilerinin farklı akımlardan etkilendiği gibi postmodernizm akımından etkilenerek oluşmuştur (Altınbaş, 2006). Liberal, Marksist ve radikal feminizmden farklı olarak postmodern feminizm, farklılık ve çeşitliliğe yoğunlaşmıştır (Çolak, 2019). Aslında çeşitlilik, farklılıkları ön plana çıkarmak ve vurgulamak feministlerin özel bir kaygısıdır (Sansds ve Nuccıo,1992). Bu feministlere göre cinsiyetin sabitlikten ziyade akışkan ve değişken oluşu erkeklerinde feminizm akımlarına dâhil olmasına kapı açmıştır (Altınbaş, 2006).

Tuna 1994' yaptığı çalışmada postmodern feminizmin dille ilgili ele aldığı konulara değinmiştir. Dille ilgili cinsiyet ayrımcılık belirten başlıkları; eril ve dişil zamirler, çift değişkenli karşıtlıklarda bağımlı değişkenin özelliklerinin kadınsı olması, deyim ve atasözlerinden bazılarının kadınları küçümseyen nitelikte olması, olumlama içeren sözcüklerin eril kökenli olması, ad ve soyad kullanımında cinsiyet ayrımını

güçlendirilmesi şeklinde sıralamıştır (Erdem, 1994). Feminizmin 2. dalgası toplumsal cinsiyetin davranışlara bağlı olduğunu ve insanların davranışlarını değiştirerek kalıp yargıları kırabileceğini ortaya koymuştur (Çolak, 2019). Postmodern feminizm eleştirel teoriler geliştirse de bu çalışmalarının sadece teori olarak kalması en büyük hataları olarak görülmektedir (Altınbaş, 2006).

2.2.4. Turizm Sektöründe Kadın İstihdamı

Geçmişten günümüze kadar dünya üzerinde yaşayan kadın ve erkek sayısı birbirine nerdeyse eşit ve hatta kadın sayısının bazı dönemlerde erkeklere göre fazla olduğu görülmüştür (Çalık, 2018). Buna rağmen çalışma hayatında yer alan kadın sayısı, erkek sayısından oldukça azdır (Yetiş ve Çalışkan, 2020). Dalkıranoğlu 2006 yılında yaptığı çalışmada kadınların istihdam gelişiminde sayısal verilerdeki artışlardan ziyade, tarımdan sanayi ve hizmet sektörlerine geçiş oranları büyük önem taşıdığını belirtmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2019 yılı verilerine göre konaklama ve yiyecek-içecek hizmetlerinde çalışanların %54,2'si kadındır (Yetiş ve Çalışkan, 2020). 2021 TÜİK verilerine göre ülkemizde kadınların en çok hizmet sektöründe yer aldığı görülmektedir.

Hizmet sektöründe personeller ile müşteriler aynı ortamda bulunduğu için işverenler ikili ilişkilerde başarılı, güzel görünüşlü olan kişileri tercih etmektedir ve bu anlamda turizm işletmeleri için kadın çalışanların yeri oldukça önemlidir (Dalkıranoğlu, 2006). Turizm sektöründe aileler tarafından yönetilen küçük işletmelerin yoğun olarak bulunması, kadın çalışanların sayısının fazla olmasını sağlamıştır (Köse, 2014). Turizm sektöründe çalışan kadın sayısı diğer sektörlere göre daha fazla olmasına rağmen, kadın çalışanların sayısı hala istenilen oranda değildir (Yetiş ve Çalışkan, 2020). Tekin 2017'de yaptığı çalışmada, daha önce yapılan araştırmalar sonucunda insanların turizm mesleklerinin erkek işleri olarak nitelendirdiklerini, kadınların turizm sektöründe çalışmasının ancak ailesiyle birlikte olursa hoş karşılanacağını, kadınların yönetim pozisyonlarından ziyade kat görevlisi ve temizlik işlerinde görevlendirilmesinin uygun olacağı görüşlerine sahip olduğunu ortaya koymuştur. 2010 yılında Dünya Turizm Örgütü tarafından yapılan Turizmde Kadın Küresel Raporu'na göre (Çalık, 2018):

- Turizmde kadın ve erkek ücretleri diğer sektörlere göre birbirine daha yakındır.
- Diğer sektörlere kıyasla turizmde çalışan kadınların yönetici ve işveren olma ihtimalleri daha yüksektir.
- Turizmde çalışan kadınlar, diğer sektörlerde çalışan kadınlara göre daha fazla emek harcamalarına rağmen erkeklerden oldukça geride kalmaktadır.
- Kadın çalışanlar turizm sektöründe düşük beceri gerektiren mesleklere yoğunlaşmışlardır.
- Kadınların turizmde lider rollerinde bulunmaları erkeklere göre daha düşük ihtimaldir.
- Kadın çalışanlar farklı turizm dallarında farklı ücret seviyeleri ile karşılaşmaktadır.
- Hastalık ve ebeveynlik izinleri söz konusu olduğunda turizm sektöründe çalışan kadın ve erkekler arasında farklılıklar görülmektedir.

Turizm sektöründeki kadın istihdamı genel olarak zorunluluğa dayalı faktörlerden dolayı ortaya çıkmıştır (Köse, 2014). Turizmin emek yoğun özellikte olması, yarı zamanlı iş imkânları, daha az yetenek isteyen işlerin mevcut olması, mevsimlik çalışma fırsatları ile kadınlar ve turizm sektörünün arasında bağ oluşturmuştur (Dalkıranoğlu, 2006). Kadın çalışanların turizm sektöründe yoğun olarak çalışmasına rağmen kadınların karar verici mevkilerde bulunma oranı %15'in altındadır (Akgül, 2020). Bu durumla ilgili en büyük etken, kadınların özellikle eğitim gerektirmeyen mesleklerde iş görmesidir (Köse, 2014). Diğer sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe de kadın çalışanların kariyer engellerine maruz kaldığı görülmektedir. Turizm sektöründe maruz kalınan en büyük sorun ücret eşitsizliğidir (Çalık, 2018). Turizm sektöründe kadınların karşılaştığı zorluklar, engeller ve bunun yanı sıra avantajlar başlıklar altında değerlendirilmiştir.

2.2.4.1. Turizm Sektöründe Çalışan Kadın Olmanın Zorluğu

Kadınlar, geneler olarak erkeklerin üstünlük sağladığı iş dünyasın var olmak adına erkeklere göre daha fazla baskı ve engellerle karşılaşmaktadır (Ünal, 2018). Genel olarak kadınların iş yaşamında karşılaştığı engellere Kadın İş Gücünün Karşılaştığı Engeller bölümünde detaylıca yer verilmiştir. Buna ek olarak bu bölümde turizm sektöründe kadınların karşılaştığı engel ve zorluklar incelenmektedir.

Turizm sektöründe kadınlar farklı nedenlerden dolayı üst yönetim pozisyonlarına terfi etmekte zorluk yaşamaktadır. Bunun en büyük neden kadınların, ev işlerinin uzantısı gibi görülen kat ve yiyecek-içecek hizmetlerinde çalışmaları olarak görülmektedir (Yetiş ve Çalışkan, 2020). Emek yoğun özellikte olan turizm sektöründe kadınların yatay ve dikey pozisyonda ilerlemelerinin önünde cinsiyet ayrımı bulunmaktadır. Kadınların yoğun olarak istihdam edildiği turizm işletmelerinin tepe yönetiminde kadın yöneticilerin sayılarının az olması, birtakım engellerin varlığına dair kanıt niteliğindedir. Bu engeller cam tavan olgusu ve kraliçe arı sendromudur (Yazıt ve Demirdelen, 2018; Tahmaz, 2018).

Söz konusu yaşanan zorluklardan bir diğeri ise ücret eşitsizliğidir (Yetiş ve Çalışkan, 2020). Kadınların erkeklere göre eğitim seviyelerinin düşük olması, çalışma saatlerinin az olması, yeterli tecrübeye sahip olmamaları, alt pozisyonlarda çalışmaları, yönetim pozisyonlarında az sayıda olmaları gibi faktörler ücret eşitsizliğine neden olmaktadır (Dalkıran, 2006). Yapılan araştırmalar sonucunda kadınların turizm sektöründe yoğun olarak istihdam etmelerine rağmen arka planda kaldıkları ve erkeklerle yaptıkları aynı işlerde düşük ücret aldıkları gözlemlenmiştir (Akgül, 2020). Dalkıran 2006'da yaptığı çalışmada çalışma hayatlarında kadınların kariyer gelişimleriyle ilgili şu bulgulara ulaşmıştır:

- Kadınlar erkeklerden daha fazla eğitim alsalar bile yönetimsel yeteneklerini sergilemek adına daha az şansa sahiptir.
- Kadınlar uygun işlerle eşleşmek konusunda erkeklere göre daha fazla zorluk çekerler.
- Kariyer geliştirme konusunda erkekler kadınlara göre daha fazla fırsat yakalamaktadırlar.
- Kadınlar işlerindeki memnuniyetsizlik seviyesi erkeklere göre daha yüksektir.
- Erkeklerin maaşı kadınlara göre daha hızlı artış göstermektedir.

Bulgular sonucunda kadınların turizm sektöründe erkek takım arkadaşlarına göre çok daha fazla emek harcamaları, cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle yetersiz kalabilmektedir (Dalkıran, 2006).

Ünal 2018'de yaptığı çalışmada turizm sektöründe psiko-sosyal faktörlerin motivasyon oluşturma ve yıldırma politikalarındaki yerine ve insan ilişkilerinin önemine dikkat çekmiştir. Turizm sektöründe kadın istihdamının fazla olması şiddetin farklı boyutlarını ortaya çıkardığını, kadına en çok uygulanan şiddetin psikolojik, sözlü ve duygusal şiddet olduğunu belirtmiştir. Bayram ve Ak'ın 2018'de yürüttükleri çalışmaya göre turizm sektöründe çalışan kadınların yaşadığı bir diğer zorluk ise cinsel tacizdir. Yoğun kadın istihdamının zemin hazırlamasıyla ortaya çıkan cinsel taciz, çalışan-müşteri arasında veya çalışanlar arasında gerçekleşebilmektedir.

Tijen Günyol 2017'de yayımladığı "Kadın Otelci Olmanın Dayanılmaz Ağırlığı" isimli kitapta nasıl otelci olduğunu açıklayarak, misafirler, patronlar ve personeller ile yaşadığı ve etrafında çeşitli durumlarla yaşanan zorlukları anlatmıştır. Tijen Günyol'un ele aldığı konular genel anlamıyla turizmde çalışan kadınların yaşadığı zorlukları tanımlamaktadır. İncelenen tüm engeller ve zorlukların aşılması adına yeni yasal düzenlemeler üzerine çalışılmalı, teşvikler arttırılmalı, eğitim programları hazırlanmalı ve işletmelerde etkili insan kaynakları politikaları yürütülmelidir (Tekin, 2014). Toplumsal anlamda başa çıkmak için ise öncelikle doğru bilinen yanlışlar düzeltilmeli ve önyargılar aşılmalıdır (Bayram ve Ak, 2018).

2.2.4.2. Turizm Sektöründe Çalışan Kadın Olmanın Avantajları

Tüm sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe çalışan kadınlarda toplumsal cinsiyet algıları nedeniyle birçok zorlukla karşı karşıya kalmaktadır. Bunun yanı sıra turizm sektöründe çalışmanın kadınlar açısından avantajları da bulunmaktadır. Turizm Sektöründe Kadın İstihdamı bölümünde belirtilmiş olan, Dünya Turizm Örgütü (UNWTO) tarafından yapılan Turizmde Kadın Küresel Raporu isimli çalışmanın turizmde kadın ve erkek ücretleri diğer sektörlere göre birbirine daha yakın ve diğer sektörlere kıyasla turizmde çalışan kadınların yönetici ve işveren olma ihtimalleri daha yüksek olması maddeleri turizm sektörünün avantajları arasındadır (Aktaran: Çalık, 2018). Yetiş ve Çalışkan 2020'de yaptıkları çalışmada turizm sektörünün kadın çalışanlara kolaylık sağlayan özelliklerini şu şekilde sıralamışlardır:

- Turizm sektörü mesleklerinin ileri beceri ve eğitim gerektirmemesi sonucunda çoğu kadın rahatlıkla istihdam edebilmektedir. Özellikle eğitim fırsatı yakalayamamış ve öncesinde deneyimi olmayan kadınlar için önemli bir istihdam merkezidir.
- Turizm sektöründe gerçekleştirilen işler ile kadınların sahip olduğu kişisel yetenekler örtüşmektedir. Misafirperverlik ve konuk ağırlamak en uyumlu örneklerdir.
- Turizm sektöründe talep doğrultusunda mevsimsel ve yarı zamanlı sürdürülen işler kadınların istihdamını kolaylaştırmakta, böylece ev ve çalışma hayatındaki işler paralel olarak yürütülmektedir.
- Kadınlar çevrimiçi platformlar sayesinde evlerini turistlere kiralayarak turizm sektöründen kolayca kazanç elde edebilmektedirler.
- Turizm hizmetlerinin emek yoğun yapısı, kadınların küçük ve orta ölçekli işyerlerindeki girişimlerini kolaylaştırmaktadır. Buna ek olarak, son yıllarda Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü ve İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı gibi uluslararası kuruluşlar tarafından güçlendirilmesiyle turizm sektöründe kadın girişimciliğinin artmasına neden olmuştur.

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Kadın yöneticilerin, toplumsal cinsiyet algısını değerlendirdikleri ve kariyerlerine olan etkisiyle ilgili görüşlerini belirttikleri bu çalışma nitel araştırma yöntemi kullanılarak hazırlanmıştır. Nitel araştırmalar duygusal ve kavramsal görüşler ile katılımcıların cevaplarını derinlemesine incelemektedir (Karataş, 2015). Araştırmada kadın yöneticiler görüşlerinin derinlemesine incelenmesi ve yorumlanması için nitel araştırma yöntemi uygun bulunmuştur. Nitel araştırmalarda görüşme, söylev analizi, gözlem ve doküman analizi gibi veri toplama teknikleri söz konusudur (Baltacı, 2019). Bu araştırma veri toplama yöntemlerinden görüşme tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Görüşme daha önceden belirlenen soruları karşıdaki kişilere yöneltilerek alınan cevaplarla bağ kurarak karşılıklı etkileşime geçme tekniğidir (Yüksek, 2020).

Karasar'ın 2013'te yaptığı çalışmaya göre görüşme teknikleri katılan sayısına, görüşülen kişiye ve kuralların katılığına göre üçe ayrılmaktadır. Katılan sayısına göre görüşme türleri bireysel ve grupça şeklinde ayrılmaktadır. Araştırmacının aynı anda tek kişiyle görüşmesi bireysel, birden fazla kişiyle ortak bir sorun etrafında tartışarak görüşme ise grup görüşme olarak adlandırılır. Görüşülen kişiye göre görüşme teknikleri ise önder, uzman ve halk olarak sınıflandırılmaktadır. Kuralların katılığına göre sınıflandırılan görüşme teknikleri yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış şeklindedir. Yapılandırılmış görüşme tekniğinde araştırmacı görüşme sorularını önceden hazırlamış ve görüşme sadece bu sorulularla sınırlandırılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde önceden hazırlanan sorulara görüşme esnasında birtakım eklemeler yapılabilmektedir. Yapılandırılmamış görüşme tekniğinde ise sorular önceden ana hatlarıyla hazırlanmıştır fakat görüşme oldukça esnektir ve yeni sorular belirlenebilmektedir (Yüksek, 2020). Bu çalışma bireysel olarak, uzman kişilere yarı yapılandırılmış sorular yöneltilerek oluşturulmuştur.

3.2. Evren Örneklem

Araştırmacının, problemine çözüm bulmasında yararlanacağı, bilgi ve verilerin elde edilebileceği genel kitle evren, bu kitleyi temsil edebilecek ve genel kitlenin tüm özelliklerini temsil edebilen küme örneklem olarak adlandırmaktadır (Baştürk ve Taştepe, 2013). Bu araştırmanın çalışma evreni İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmeleri olarak belirlenmiştir. Söz konusu otel işletmelerinde üst düzey yönetici olarak görev yapan kadın yöneticiler evreni oluşturmaktadır. Örneklemin oluşturulmasında araştırma amacına en faydalı şekilde hizmet etmesi amacı ile amaçlı örneklem kullanılması uygun görülmüştür. "Amaçlı örnekleme, sınırlı kaynakların en etkin kullanımı için bilgi bakımından zengin vakaların belirlenmesi ve seçilmesi için nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan bir tekniktir'' (Yağar ve Dökme, 2018; 4). Araştırma kapsamında İstanbul'da 5 yıldızlı 10 otelde çalışan 11 kadın yönetici ile görüşme yapılmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veriler görüşme tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Görüşme sorularının oluşturulma aşamasında anlaşılır ve araştırmanın amacına uygun olması gibi faktörler göz önünde bulundurulmuştur. Hazırlanan ilk taslakta bulunan 25 soru incelenerek geliştirilmiştir. Toplamda 12 adete indirgenen sorular Düzce Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik bölümü öğretim kadrosundan destek alınarak geliştirilmiştir. Geliştirilen sorular için turizm sektöründe çalışan kadınlarla ön çalışma yapılmıştır. Böylece soruların açıklığı ve anlaşılırlığı gibi faktörler test edilmiştir. Tüm incelemeler sonucunda görüşme soruları Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu onayına sunulmuştur. Kurul tarafından oy birliği ile görüşme sorulanın etik açıdan uygun olduğuna 31.03.2022 tarihinde karar verilmiştir. Katılımcılarla yapılan görüşmeler internet üzerinden görüntülü görüşme şeklinde gerçekleşmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanması aşamasında öncelikle çalıştıkları otellere ve mevkilerine göre görüşmeciler araştırılmıştır. Araştırmanın evren ve örneklemi İstanbul'daki 5 yıldızlı otelleri kapsadığı için özellikle markalaşmış ve önde gelen otellerin kadrosunda

çalışan kadın yöneticilerin bulunduğu bir liste hazırlanmıştır. Listenin oluşumunda kadın yöneticiler ile ilgili bilgilerin toplanmasında internet haberleri ve paylaşımlardan yararlanılmıştır. Oluşturulan listedeki isimler ile Linkedin ve E-mail gibi mecralar aracılığıyla iletişime geçilmiştir. Çalışmaya katılmayı kabul eden kadın yöneticilerle randevu oluşturulup Zoom ve Skype üzerinden görüntülü görüşme sağlanmıştır. Görüşme yapılan kadın yöneticilere araştırmanın amacı ile ilgili bilgi verilerek kimliklerinin üçüncü şahıslarla paylaşılmayacağı belirtilmiştir. Görüşme esnasında verilerin kaybolmaması adına görüşmecilerin izinleri dâhilinde ses kaydı alınmıştır. Görüşmeler 25.05.2022-10.06.2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Görüşme esnasında önceden hazırlanmış yarı yapılandırılmış sorular katılımcılara yönlendirilmiştir. Görüşme formundaki sıraya göre sorular sorulmuştur. Katılımcıların cevaplarını derinleştirmek adına gerekli görülen yerlerde ek sorular dile getirilmiştir. Görüşmelerin her biri 40 dakika ile 1 saat içerisinde gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin tamamı 17 gün içerisinde tamamlanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Bu araştırma kapsamında katılımcıların cevapları ile elde edilen bulguların analizi için betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Betimsel analiz, katılımcıların görüşme sonuçlarını değerlendirir ve içerik analizini kullanarak verileri belirlemeye çalışır; benzer ve ilişkili veriler, belirli kavramlar ve temalar içinde birleştirilerek yorumlanır (Karataş, 2015). Yıldırım ve Şimşek 2008'de yaptıkları çalışmada betimsel analiz sürecini çerçeve oluşturma, tematik çerçeveye göre verilerin işlenmesi, bulguların tanımlanması ve bulguların yorumlanması şeklinde 4 başlık altında toplamıştır. Başlıklar göz önünde bulunarak analizde öncelikle araştırma sorularına, araştırmanın görüşmede yer alan hususlarına dayalı olarak bir veri analiz çerçevesi oluşturulur. Bu yapı, verilerin etrafında organize edileceği ve sunulacağı temaları tanımlar. İkinci aşamada daha önce oluşturulan çerçeveden alınan veriler okunur ve analiz edilir. Ayrıca bu aşamada, sonuçları yazarken daha sonra kullanmak üzere alıntılar seçilir. Üçüncü aşamada işlenen veriler açıklanır ve gerekli noktalarda doğrudan alıntılarla desteklenir. Son olarak tanımlanan sonuçlar açıklanır, ilişkilendirilir ve yorumlanır (Karataş 2017). Böylece elde edilen bulgular kategorize edilip analiz edilerek okuyucuya sunulmaktadır.

Araştırma kapsamında betimsel analizi gerçekleştirebilmek adına *kariyer yönelimi, kabullenme, ötekileştirme, farkındalık* ve *sorunu çözme* olmak üzere 5 ana tema belirlenmiştir. Bulgular bu temalar altında incelenmiştir. Temalar altında kategorize edilen soruların cevapları alıntılar ile belirtilmiş ve katılımcıların bakış açıları temalar dâhilinde irdelenmiştir.

4. BULGULAR VE YORUM

Araştırma kapsamında görüşme sorularına verilen cevaplarda turizm işletmelerinde kadın yöneticilerin kariyer gelişimine toplumsal cinsiyet algısının etkisi incelenmiştir. Verilen cevaplarda *farkındalık, kabullenme, ötekileştirme, kariyer yönelimi* ve *sorunu çözme* olmak üzere 5 tema belirlenmiştir. Temalar ve sorular Tablo 1'de belirtilmiştir.

Tablo 1. Soru ve Tema Eşleşmesi

TEMALAR	KABULLENME	ÖTEKİLEŞTİRME	FARKINDALIK	SORUNU ÇÖZME	KARİYER YÖNELİMİ
SORULAR	6-7-10	8-9	2-4	11-12	1-3-5

Aşağıda, elde edilen bulgular temalar kapsamında incelenmiştir.

Kadın Yöneticilerin Kariyer Gelişiminde Toplumsal Cinsiyet Algısının Etkisine Yönelik Farkındalık

Araştırmanın farkındalık teması altında 2 ve 4 numaralı sorular katılımcılara yöneltilmiştir. Bunun sonucunda şu bulgulara ulaşılmıştır;

Soru 2: *"Genel olarak toplumsal cinsiyet algısının düzeyi ve bu konuya gösterilen hassasiyetin düzeyi hakkında düşünleriniz nelerdir?''* sorusu ile kadın yöneticilerin toplumsal cinsiyet algısıyla ilgili düşünceleri incelenmiş ve algıya yönelik farkındalıkları sorgulanmıştır.

G1: *[…Çocukluk döneminden başlayarak insanlara yapılan kodlamalar ne yazık ki oyuncaklarımızla başlıyor, giysilerimizin renkleri bile bebeklik çağında bizleri kodlamaya yönelik çalışıyor. Kızlar yemek yapmakla, ev süpürmekle vs ilgili oyuncaklarla oynarken, görevinin ev işleri olduğu algısı o yaşta kendisi bilmeden karakterine işleniyor. İçgüdüsel olarak her cinsiyetin daha yatkın olduğu beceriler elbette var ancak görev bilinci ayrı bir kavram. Kızlar pembe kıyafetler, pembe oyuncaklar, erkek çocukları ise mavi ağırlıklı giyiniyor. Oysa kızlar da*

büyüdüklerinde araba kullanacaklar ve erkekler de çocuk bakımında ve ev işlerinde eşlerine veya annelerine yardımcı olacaklar. Mutlu toplumlar hayatı paylaşan toplumlardır. Daha oradan algı mühendisliği çalışıyor. Hassasiyet düzeyi ne yazık ki düşük.]

G2: *[…Otelcilik sektöründe kadın ağırlıklıdır. Biz diğer sektörler gibi erkek egemen yaşamıyoruz bu bir gerçek. Organizasyon yetisi, farklı alanlarda aynı anda düşünme kabiliyeti malumunuz üzere kadınlarda biraz daha baskın. Ama olay yöneticilik seviyesine geldiği zaman ben hala cinsiyetin bir ayırıcı unsur olduğuna inananlardanım. Bizim çalıştığımız zincir otellerde kadınlara verilen değer daha iyiydi. Cinsiyet algısını en çok dikkat çeken şekilde şöyle özetleyebilirim; housekeeping eşittir kadın olmalı çünkü temizlik kadınlara ait. Çağın getirisiyle güzel ilerlemeler var. Fakat bu olmamız gereken yerde miyiz? Hayır. Örneklerini de biliyorum bizzat kendimde deneyimlediğim için söyleyebilirim. İki kat fazla çalışmak zorundasın, bu kesin. Aynı anda aynı hedefe ulaşmak için.]*

G3: *[…İş hayatı kendi içinde maalesef erkek egemen bir dünya ve Türk insanının bakış açısının da maalesef büyük şehirler dışında bu konuda geniş perspektifli olduğunu düşünmüyorum. Türkiye sadece belli başlı büyük şehirlerden oluşmuyor, o nedenle kadınlara bakış açısının değiştirilmesi büyük önem taşıyor.]*

G4: *[…Feminist olarak toplumun bu konuda düşüncelerini hiçbir zaman yeterli bulmadım. Açıkçası biraz fazla takıldığımız da düşünüyorum cinsiyetlere. Toplumun geneli hakkında yüksek bir hassasiyetimiz olduğunu söyleyemem maalesef. Her gün kadın cinayetleri haberlerini görüyoruz ve daha kötüsü bu normalleşti. O yüzden yeterli bilincin var olduğunu düşünmüyorum. Yeni neslin bu konuda çok farklı düşünceleri var ve çok farklı yerlere ilerledik. Evet, bir çaba var, kadın kuruluşları kadın işletmelerine destek vesaire. Yeterli ve hassasiyet toplum içerisinde var mı derseniz maalesef yok bence.]*

G5: *[…Son 4 senedir belki 5 senedir kadın yöneticilere daha fazla kıymet veriliyor. Hatta bunun eşitliği konusunda mümkün olduğu kadar kadınlar desteklenme çalışmaları yapılıyor. Bizim sektörde yine en üst düzeylere baktığında evet erkek düzeyi fazladır ama kadınları güzel destekleyen bir sektör. Ama bunu daha*

manangment olmayan daha farklı işletmelerde yerel işletmelerde nasıl yapıldığı konusunda %100 emin değilim. Genel olarak toplumun hassasiyetinin daha fazla artması gerektiğine inanıyorum.]

G6: *[…Ne kadar eşitlik üzerine çalışmalar yapılsa da bu konuda toplum olarak gitmemiz gereken çok yol var. Toplumda kadın ve erkeğe farklı toplumsal sorumluluklar yükleniyor. Bir erkek ile bir kadın aynı saatte, aynı sokaktan aynı rahatlıkla geçemediği sürece tam anlamıyla eşitlik sağlanmış olamaz. Bu sadece ülkemiz için değil dünya genelinde geçerli bir durum.]*

G7: *[…Toplumların kültürleriyle ilintili olarak evet bir cinsiyet iş sektöründe ve özel hayatta da bir cinsiyet ayrımı genel olarak tabi ki var. Bunu hiç kimse yadsıyamaz.]*

G8: *[…Kurumsal ortamda dediğim gibi herkes çizgisini çizdiği sürece çok fazla sorun yaşanmıyordu. Ülkemizde biraz daha ihtiyacı var diye düşünüyorum bu bilinçlenmeye. Çünkü bizim ülkemizin bazı tarafları biraz daha bu konuda aç olaya. Ama yeni nesil sanırım bu olayı kıracak yavaş yavaş. Kadına olan bir hakareti veya bir olayı davranışın önünü kestik. Eşitliğin altını çizdik. Tabi ki hiçbir zaman fiziksel olarak eşit olamıyoruz ama zihin olarak bazen veya zaman zaman çok üstün olduğumuzu da gösterdik. Bununla ilgili nasıl davrandık biraz pozitif ayrımcılık yaparak. Kadın yöneticiler bilgilerini tutarak. Erkeklerin fikirlerinin bazı konularda yanlış olduğunun bu şekilde yapılmayıp bu şekilde yapılacağının altını çizerek ve bunu ispat ederek bir yerlere getirdik.]*

G9: *[…Ataerkil bir toplumda yaşadığımızdan dolayı kadınlar her türlü görünmez engele tabii oluyorlar. Bir kadın olarak ben de çalışma hayatında birçok engelle karşılaştım. Kadınların gece geç saatlerde dışarı çıkması gibi normal durumları ataerkil düzen yüzünden normal dışı olarak görülmesi nedeni toplumun birçok alanına yansımış durumdadır. Bu alanlar sosyal hayatta hem özel hayatta hem de çalışma hayatında kadınların önüne geçmektedir. Kadınlar toplumun birçok alanında bazı kalıp cümleleri maruz kalıyorlar. Bunlardan en barizi 'sen çalışma eşin çalışsın sana baksın' düşüncesidir. Bu tarz kalıp cümleler kadınları iş hayatından uzaklaştırmaktadır. Toplumsal cinsiyet algısı kadınların öne geçmesini engellemektedir. Bu hem iş hayatında hem aile hayatında hem de sosyal hayatta*

kendini belli etmektedir. Bir cinsiyet algısı maalesef ki var. Ayrıca bunun dini yanlış anlaşılmasının da faktörü olduğunu düşünüyorum. Bu konuda erkekler kadar kadınların da sorumluluğu büyüktür. Kadınlar içe kapanık ve özgüvensiz olduğu sürece erkeklerin onları bastırması engellenemez bir durumdur.]

G10: *[…Dönemsel ve bölgesel anlamda oldukça değişiklik gösteren bir durumdur bu. Mesleğe başladığım yıllar yani 20 yıl öncesinde cinsiyet ayrımcılığından bahsedilmezdi fakat rahatsız edecek derece mevcuttu. Okurken ve çalışırken sanki kadın olmak meslek sahibi olunmasına engelmiş gibi davranışlar ve sözlerle karşılaştım. Her ortamda ve her sektörde daha doğrusu toplumun birçok uzantısında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin olduğunu hissediyorum. Ayrıca bunun sadece bizim ülkemiz için değil yurt dışında da olduğunu gözlemliyorum.]*

G11: *[…İş dünyasında cinsiyetçi yaklaşım, ayrımcılık, mobbing uygulama, gibi durumlar maalesef ki geçerliliğini koruyor. Açıkça belirtilmese, kabul edilmese de bu durumlara maruz kalınıyor ve kalınmaya devam ediliyor. Kadınların herhangi bir şeyi başarması aşırı bir durum gibi algılanarak, takdir ediliyor. Takdir edilirken bile aslında aşağılanmış oluyoruz.]*

2. soru kapsamında katılımcıların tamamının görüşü toplumsal cinsiyet algısına yönelik hassasiyetin düşük olduğu yönündedir. İlerleyen zamanlarda bunun değişmesini öngörmekle birlikte günümüzde toplumsal cinsiyet algısına yönelik fakında olma düzeylerinin yüksek olduğu yorumlanmıştır.

Soru 4: *"Turizm sektöründe çalışan kadın yöneticilerin toplumsal cinsiyet algısı sizce ne düzeydedir?"* sorusu ile katılımcıların çevresindeki diğer kadın yöneticilerin toplumsal cinsiyet algılarına yönelik farkındalıkları incelenmiştir.

G1: *[…Bu konu hakkında genelleme yapamayız. Kendi adıma fikir beyan edecek olursam, biz işletmemizde cinsiyete göre seçim yapmıyoruz, işin gereği ne ise o iş için uygun olan başvuruları cinsiyetinden bağımsız, tamamen yetenek, tecrübe ve eğitimine göre değerlendiriyoruz.]*

G2: *[…Ayrımcılık yapmadıklarını düşünüyorum. Öte yandan tabi ki bizlerde bir süre sonra eleman alan kısma geçiyoruz. Cinsiyet ayrımı yapıyorlar mı diye düşününce*

yapmıyorlar. Hatta homojen yapıları oluşturmaya çalıştığımız söylenebilir. En azından ben ekibimde dikkat etmeye çalışıyorum. Erkek ve kadın çalışan oranına göre.]

G3: *[…Sektörde kadınlar sanırım diğer sektörlere oranla daha olumlu bakılıyor diye düşünüyorum. Kadın yöneticilerinde toplumsal cinsiyet algısı düzeylerinin düşük olduğunu görüyorum.]*

G4: *[…Bence turizm sektöründe çalışan kadınlar birbirine güzel kenetlenmişler ve birbirlerini destekliyorlar. Ben burada tüm kadınların birbirinin terfi ettiklerinde kutladığını ve teşvik ettiğini görüyorum. Mesela ayın ekip üyesi seçildiğinde biz kadınlar diğer kadınların yükünü görerek onları öne sürüyoruz. O yüzden kadınların diğer kadınlara olan çalışması burada çok güzel.]*

G5: *[…Daha hassaslar, kesinlikle daha hassaslar. Bazı sektörlerde bu yok denecek kadar az. Yani sözde eşitlik diye konuşarak aslında eylemde hiç yapmayan sektörler veya bazı kamu kuruluşları bile var. Baktığınızda hep erkek hep erkek. Ama turizmdeki kadınları çok daha hassas ve bu konuda fırsatları olduğu için kendi güzel mevkilerde bu fırsatları elde edebildikleri için aynı zamanda diğer taraflara da empati yapabiliyorlar.]*

G6: *[…Bana kalırsa bizim sektörde kadın her rolde kendini göstermeye hazır ve cesareti var. Karşı cinsle her türlü ortamda aynı koşullara sahip olmak için mücadeleye açık. Fakat bir o kadar da destekleyici yapıdalar.]*

G7: *[…Bence genel olarak aşağı yukarı tüm kadın yöneticiler benim söylediklerimi söyleyeceklerdir. Toplumumuzda bir cinsiyet ayrımı, hem kadın hem erkek yöneticiler tarafında hem de. Ancak sektörel bazda bakıldığında bizim sektörümüzde bu cinsiyet ayrımı çok daha hafif hatta pozitif bir ayrımcılık var kadınlara yönelik olarak.]*

G8: *[…Cinsiyet algısını kaldırmak lazım. Yani cinsiyet diye bakmamak lazım. İnsan olarak baktığında sorun çözülecektir. Çünkü hepimiz aynı gemideyiz. Ve hepimizin hizmet ettiği belli başlı noktalar var. Amacımız aynı, herhangi bir art niyet gütmeden*

ilerlersek amacımıza el birliği ile ulaşabiliriz. Buda el birliği ile oluyor. Kadın erkek, kadın kadın, erkek erkek değil. İnsan olarak yaklaşmak lazım. Bizim iletmemizde kadın yöneticilerin hepsi böyledir. Aslında günümüzde çoğu turizm işletmesinde böyledir.]

G9: *[…Farklı bölgelerde çalışmamın sonucunda birçok farklı bakış açısına şahit oldum. İç Anadolu şehirlerinde daha kötü bir algı vardı. Antalya taraflarında ise azda olsa kendini hissettiriyordu. İstanbul'da bu durum daha profesyonel. Kadın çalışan olmak ya da yönetici olmak daha kolay. Dolayısıyla burada kadın yöneticilerin bakış açısı daha normal.]*

G10: *[…Kadının erkeği geçmesi için çok daha fazla çalışması gerekiyor. Bunları başardıktan sonra kadınlar birbirini tutmalı ve değiştirmek için çaba göstermeli diye düşünüyorum. Kadın yöneticilerin toplumsal cinsiyet algısı konusunda daha hassas davrandığını gözlemliyorum.]*

G11: *[…Bu konudaki farkındalık ve bilinç düzeyinin kadın yöneticilerde yüksek düzeyde olduğunu düşünüyorum. Ve artık pes etmeden ses çıkarma, varlık gösterme, savaş verme, hak edileni alma becerileri etkin olarak kendini gösteriyor.]*

Katılımcıların yukarıda beyan ettikleri ifadelere göre kadın yöneticiler, toplumsal cinsiyet algısı konusunda oldukça hassaslardır. Ayrıca kendi yaşadıkları zorlukları düşünüp hemcinslerine bu konuda empati yaparak daha fazla destek olmaktadırlar. Böylece gelecek nesillerde yönetim pozisyonlarında daha fazla kadının olacağını düşünmektedirler.

4.2. Kadın Yöneticilerin Kariyer Gelişiminde Toplumsal Cinsiyet Algısının Etkisini Kabullenme

Kabullenme temasının incelenmesi adına katılımcılara 6, 7 ve 10 numaralı sorular yöneltilmiştir. Bunun sonucunda şu bulgulara ulaşılmıştır;

Soru 6: *"Turizm işletmelerinde kariyer gelişimi esnasında cinsiyete bağlı nedenlerle ayrım yapıldığını düşünüyor musunuz? Evetse, sizce yapılan ayrımın hem kişilerde*

hem işletmelerde veya sektör genelinde ne gibi etkileri olduğunu düşünüyorsunuz?'' sorusu ile kadın veya erkek olmanın kariyeri nasıl etkilediği ve ne gibi farklara yol açabileceği kadın yöneticilerin bakış açısıyla incelenmek istenmiştir.

G1: *[…İşletme ve/veya değerlendirmede inisiyatifi olan kişi/kişilerin görüşüne göre değişir. Yok diyemem. İşi yapan kişinin cinsiyeti önemli değildir, işe kattığı yorum, etkinliği ve performansı önemlidir. Eğer ayrımcılık yapılıyor ise, o işletme kendi bünyesinde çok iyi bir etki yaratacak bir personeli kaçırıyor ve hatta rakip bir işletmeye kaptırıyor olabilir.]*

G2: *[…Diğer sektörlere göre daha az ama evet bence oluyor. İki adaya arasındaysanız durumunuza göre tercih edilme sebebiniz aynı bilgilere sahip olmanıza rağmen daha limitli. Bir bayan olarak daha fazla söz sahibi olduğunuz zaman daha düzenli ve organize işler çıktığına inananlardanım. Bu erkekler yapamıyor anlamında değil sadece çeşitliliği arttırmak adına söylediğim bir şey.]*

G4: *[…Kariyer gelişim sırasında cinsiyete bağlı ayrımın yapıldığını kesinlikle düşünüyorum. Söylediğim gibi kadın yöneticilerin teşvik programları da aslında bir ayrımcılık var. Evet, her ne kadar kadın adaylar için güzel değerli bir şey olsa da erkek adaylarda bir noktada ayrımcılığa uğruyor. Yani ben bir feminist olarak eşitliğe inanıyorum. Bilmiyorum iki taraf için de pozitif ayrımcılık ya da negatif ayrımcılık ne kadar güzel bir şey. Gönül ister ki nötr olsa. Ama maalesef pozitif ayrımcılığı da teşvik etmek gerekiyor işte bazı durumlarda. Burada da olduğu gibi. Kariyer yolunda baltalanan kadınların hikâyesini ben çok duyduğum turizm sektöründe.]*

G5: *[…. Evet, işletmeler son 4 yılda aşırı bir kadın yöneticiliğe yöneldiği için turizm işletmeleri dolayısıyla bazı seçeneklerde kadın genel müdür arayışının olduğunu biliyorum. Veya tercih edildiğini biliyorum. Buda dediğim gibi kadın dokunuşunu isteyen işletmeler var ve aynı zamanda eşitliğin ve çeşitliliğin aslında iş yerinde pozitif yansıdığını kanıtlanmış durumda. Farklı seslerin aslında bütünlüğü oluştururken farklı bakış açılarıyla daha güzel bir sonuç oluşturduğunu ispatlamışlar. Ve buna istinaden de aslında bilinçli işletmeler buna dikkat ediyorlar*

bu kadın dışındaki farklı cinsel kimliklerde dâhil. Ayrım yapılıyorsa da pozitif ayrımcılık şeklinde yapılıyor.]

G9: *[…Eşitsizlik olduğunu düşünüyorum. Yapılan eşitsizlik sonucunda kadınlar pes edebiliyor. Kişisel anlamda kadınların çalışma hayatına oldukça zarar verildiğini düşünüyorum. Kadınların yükselememesi nedeniyle işletmeler bu yeteneklerden faydalanamıyor ve sektörün gelişmesi yavaşlıyor.]*

G10: *[…Turizm sektöründe eşitsizliğin daha ön planda olduğunu görüyorum. Fakat bu durumun genel olarak toplumsal anlamda etkileri olduğunu düşünüyorum. Bu baskı ilkokul yıllarında daha başlıyor. Ve devamı geliyor. Şimdi farkındalık daha fazla. Turizmde çalışan insanlar diğer sektörlere göre daha vizyon sahibi olan insanlar. Bizim sektörümüz bu konuda daha iyimser durumda. Eşitsizliğin sadece sektörel ve işletmesel değil kültürel bazda olumsuz sonuçlar doğurduğunu düşünüyorum.]*

G11: *[…Kadın yöneticilerin titiz ve yaratıcı yaklaşımlarından daha fazla yararlanılabilinir ancak bu kemikleşmiş yapı nedeniyle, bu modern çağda bile cinsiyetçi yaklaşım ile işlemeye devam ediyor sistem. Mesleklerin, değerlerin, karakterin cinsiyeti olmaz. Herkes her işi yetkinlikleri, yetenekleri, ilgili konudaki eğitim ve tecrübeleri sayesinde yapabilir ya da o işe ve pozisyona uygun değilse yapamaz. Tüm bu süreçlerde cinsiyet etkisi söz konusu bile olmamalı.]*

Yukarıda verilen yorumlarda katılımcılar ayrımı hissettiklerini, belirtmişlerdir. Yapılan ayrım her zaman negatif yönlü olarak değil pozitif ayrımcılık olarak da kendini gösterdiği yorumlar arasındadır. Bunun sektörel ve kültürel anlamda olumsuz getirileri olduğunu görüşündedirler. Bununla birlikte bazı görüşmeciler ayrımcılığın olmadığını ya da eskide kaldığı yönünde görüşlerini şu şekilde belirtmişlerdir;

G3: *[…Ben bunun olmadığına inanmak istiyorum ve ne duydum ne de deneyimledim.]*

G6: *[…Ben bir ayrım yapıldığını kesinlikle düşünmüyorum.]*

G7: *[…Cinsiyete bağlı olarak değil ama karakter veya duruşa bağlı olarak ayrım yapılabiliyor. Dediğim gibi kadınların avantajlı olduğu yani duruşlarıyla yetenekleriyle kadınların avantajlı olduğu bazı departmanlar bazı bölümler olabiliyor. Aynı şekilde erkeklerin avantajlı olduğu bazı bölümler ve departmanlar olabiliyor. Ya da bilinçli bir ayrım olduğunu düşünmüyorum. Ancak işin gerekliliğiyle bazen cinsiyetin örtüşmediği için ayrımcılık yapıldığı olabiliyor.]*

G8: *[…Çalışma hayatımın ilk 15 yılında kadın teknik müdür olamaz denirdi. Altında boyacısı var kaynakçısı var anlaşamaz denirdi. Ama 2. 15 yılda ve artık kadın yöneticiler her departmanda her bölümde hatta en üst yöneticilik görevinden en aşağıya kadar her işi yapabiliyor. Hayatımıza girdi, sadece 5 yıldızlı otellerde değil gündelik yaşantımızda da kadını her yerde görebiliyoruz.]*

6. sorunun cevapları genel olarak incelendiğinde katılımcılar ayrımı kabullenme konusunda yarı yarıya cevap vermişlerdir. Günümüzde ayrımın uluslararası büyük otellerde pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Pozitif yönlü ayrımla kadınlar erkeklere göre daha ön plana çıkmaktadır. Fakat yeterince kurumsal olmayan otellerde kadınlara yönelik negatif yönlü ayrımın devam ettiği görüşlerde belirtilmektedir.

Soru 7: *''Turizmde kadın yöneticilerin toplumsal cinsiyet algısı açısından yaşayabileceği muhtemel sorunları açar mısınız?''* sorusu ile yönetici pozisyonundaki kadınların toplumsal cinsiyet normları tarafından nasıl etkilendiği irdelenmiştir.

G1: *[…Karşı cins ya da hemcins fark etmeksizin, egosal tutumları nedeniyle itaat etmeme, emir almada sorunlar, otoriteyi zorlayıcı ve zarar vermeye çalışan davranışlar, küçük görmekten kaynaklı ciddiye almakta zorlanma olabilir.]*

G2: *[…Çok fazla insanla muhatabız, yani dünyanın her yerinden gelen, her kültür seviyesinden insanlarla karşı karşıyayız. Kültür seviyesi daha düşük insanlarla karşılaştığınız zaman bayanları taciz edebilme cüretinde olan ve sayısı da azımsanmayacak kadar olan misafire bir araya geliyorsunuz. Eğer bunu mesleğin başında ve nasıl idare edeceğinizi bilemiyorsanız bu bence travmatik sonuçlar doğurabiliyor. Aynı işi yapmamıza rağmen maaş eşitsizliği dedik. Buda cinsiyetle*

alakalı. Belirli bir yaşa gelip sosyal hayatınız ve iş hayatınızı dengelemeye çalıştığınız zaman oda belirli bir dönemden sonra oluyor zaten. Bu noktada maalesef dediğim gibi bir ayrıma uğruyorsunuz. Çok şahit olduğumuz konulardan biri ve bizzat yaşayan biriyim. Evlenme kararı alıyorsunuz, çocuk düşünüyor musunuz diye size sorular geliyor. Bu hiç olmaması gereken şeylerden biri. Veya çocuk düşünüyorsunuz hamile kalıyorsunuz kendi işinizi yapamayacak gibi değerlendiriyorsunuz, sanki hamilelik bir hastalık gibi.]

G3: *[…İş hayatı erkek egemen bir dünya olduğu için, kadınların kendilerini yeteri kadar ifade etmelerinde ya da seslerini duyurmalarında belki bir sorun yaşayabilirler belki ama bunun da çok olduğunu düşünmüyorum.]*

G4: *[…Turizmde kadınların yaşayabileceği sorunlar hakkında belli başlı şeyler bir noktada ayrımcılık var. Yeteneklerinin sorgulanması var. Bir noktada maalesef taciz olayları var. Turizm'de çalışan her kadının herhalde bir taciz hikâyesi vardır. Maddi açıdan erkeklere kıyasla daha yetersiz desteklenen kadınlar olduğunu da duydum. Umarım kalmamıştır ama böyle bir gelir eşitsizliği durumu da söz konusu. Artık bunu aşıyoruz sanırım. Ama eminim aşılmayan daha küçük işletmeler vardır. Bunları da aşmalıyız. Bence yaşanan sorunlardan bir başkası belli pozisyonlara yakıştırma. Bir kadın belli eğitim olmadan sektörde başlamak istediğinde direkt housekeeping departmanuna yönlendiriliyor. Aslında o kadın temizlik yapmak zorunda değil. Yiyecek içecekte bir garson da olabilir. Çok fazla departmanlar aslında. Maalesef tek departmana yakıştırmak güzel bir şey değil. Ama bunun yerine bir erkek olduğunda direk ön büroya veya daha havalı görünen alanlara yakıştırılması da bence büyük bir sorun. Başka bir sorun bence aile tarafından aslında anne olabileceği düşünüldü için belli bir pozisyonda kalan kadınlar gördüm. Sen hamile kalırsın sen evlenirsin gibi söylemlerle hatta evlendikten sonrada pozisyon verilmeyen kadınlarda duydum. Aslında bu aile yapısının sadece kadın üzerinden yönetildiği sorunlar şu anda aşmamız gereken en büyük sorunlardan bir tanesi. Çünkü bir aile oluşuyorsa sadece bir kadından oluşmuyor. Eğer bir çocuk söz konusuysa bir de baba var bu işin içerisinde. Hamilelik konusunda ayrımcılık yaşayan kadınlar duydum ve gördüm. Aynı ofisini yapıp hamile diye belli işlere*

yerleştirilemeyen yakıştırmayan kadınlar var. Maalesef bu da yaşanan sorunlardan bir tanesidir.]

G5: *[…Çalıştığım yerlerde kadınların turizmde sorun yaşadığını söyleyemem. Yaşanan tek sorunun kadının kendi tarafından kaynaklanır. Ya da toplumsal açıdan oluşabilir. Kadının sorumlulukları nedeniyle sorunlar ortaya çıkabilir. Artık işletmeler kadınlara önem veriyor ve kadınların kariyer gelişimine oldukça destek oluyorlar. Ancak bu benim çalıştığım işletmeler için bu şekilde. Farklı bölgelerde kadın ve erkek arasında ayrımcılık yapılıyor. Doğal olarak bu durumda kadının kariyer gelişimini olumsuz etkiliyor. Her yer aynı değil maalesef.]*

G6: *[…Bir kadın olarak iş hayatında olmak elbette kolay değil çünkü iş dışında kontrol altında tutmanız gereken birçok düzen var. Ataerkil bir toplumdan geldiğimiz için kadın evde her şeyi yapmak, çocuklarla ilgilenmek ve benzeri durumları çoğu zaman tek başına yükleniyor ama sanırım bu algı genç nesille beraber yıkılmaya başladı. Bunun yanında kadın hayatının bir parçası olan özel periyodlar (regl dönemi) bir kadını bir erkekten ayıran ve çalışma şartlarını zorlaştıran diğer bir gerçek.]*

G7: […İş hayatında iş ortamında bireysel olarak cevap vermem gerekirse herhangi bir cinsiyetle alakalı herhangi bir problem herhangi bir ön yargı yükselmemde bununla alakalı pozitif ya da negatif bir ayrımcılığa maruz kalmadım. Ancak belirttiğim gibi kadınların özel hayatlarındaki rollerle iş hayatındaki roller turizm sektöründe oldukça fazla çakışıyor.]

G8: *[…Yaşar tabi ki her kadın yaşayabilir. Aynı zaman da her erkekte yaşayabilir. Yaşayacağı en büyük sorun tacizdir. Ben turizm yaşantımda erkeğin kadına tacizini gördüm, kadının kadına da tacizini gördüm. Sizin kendinizle alakalı siz çizginizi çizerseniz ve sağlam basarsanız bence onu da yaşamazsınız. Başka sorun yaşanacağını sanmıyorum.]*

G9: *[…Kadınlar sırf cinsiyetlerinden dolayı erkekler tarafından yönetici pozisyonlarına layık görülmeyebiliyorlar. Bu gibi durumlarda kadınların daha fazla çalışması gerekiyor. Ayrıca kadının kadına sorun çıkardığı ve destek olmadığı*

örneklerde mevcut. Kadınlar bu sorunların ne kadar üzerine gider ve istikrarını korursa o kadar başarılı olacağını düşünüyorum.]

G10: *[…Yönetici olduğumuzda astımız olan erkeklerin direnciyle karşılaşıyoruz. Erkekler kadınlar tarafından yönetilmek istemiyorlar. Ayrıca yatırımcılar ve patronlar genel olarak erkek olduğu için feminen duruşunuzla güven kazanmak zorunda kalıyorsunuz. Zayıf olmadığınızı kanıtlamak ve liderlik vasfına sahip olduğunuzu kanıtlamak zorunda kalıyorsunuz. Geçmişinizde ne kadar deneyimli olsanız da bir erkek karşısında yeterince güvenilir bir yönetici olarak görülmüyorsunuz. Bunun nedeni ise özellikle patronların yine erkekler olması, sizin bir erkek karşısında fiziksel olarak daha zayıf görünmenizdir.]*

G11: *[…Cinsel istismar ve tacize maruz kalma durumu, söz konusu süreçlerde şikayet vb. durumlarda ‘‘gönüllü olmak, mahal vermek, dünden razı olmak’’ gibi insanlık onuruna aykırı hakaret ve suçlayıcı süreçlere maruz kalma, bu sebepler nedeniyle ve zaten kimse bana inanmaz, kendimi anlatamam, yalnız kalırım, ekip arkadaşlarım bana tavır alır gibi çekinceler ile sessiz kalma… Maalesef ki birçok farklı platformlarda maruz kalınan mobbing, yıldırma politikaları, taciz ve istismar hikâyelerini okuyoruz, duyuyoruz ve dinliyoruz.]*

Tüm bu bulgular incelendiğinde kadınların toplumsal cinsiyet algısı nedeniyle küçük görülme, astları tarafından gördükleri itaatsizlik, taciz, ücret eşitsizliği, belli mesleki pozisyonlarla sınırlandırılma, rol karmaşası, özel hayata karşı saygısızlık gibi sorunlarla karşılaştıkları belirlenmiştir.

Soru 10: *‘‘Turizm, kadın emeğinin oldukça yoğun olmasına rağmen kadın yönetici sayısı oldukça az olan bir sektördür. Sizce bu durumun nedenleri nelerdi*r?*’’* sorusu ile diğer kadınların yönetim pozisyonuna gelememesindeki nedenler hakkında düşünceleri aktarılıp, bunların toplumsal cinsiyet ile ilgisinin olup olmadığı incelenmiştir.

G1: *[…Hem sayıca azız, hem de fırsatımız az. Bize inanan eş, üst, patron ve iş yeri bulabilen kadınlar bu konuda oldukça şanslı.]*

G2: *[…Yetişmiş çok kadın iş gücü var turizmde, dünyada da aynı şekilde. Kendimizi ifade etmekteki yetersizlik mükemmeliyetçi olmamız. Erkekler erkeklerle çok daha iyi bir diyalog kuruyor sosyal hayatta. Bayanlar o kadar kuramıyor diye düşünüyorum. Sosyal normlar konuşulan konular, herhangi bir yere gittiğinizde yaptığınız aktiviteler tamamıyla farklılaşıyor. Bence seçimde de bu çok büyük rol oynuyor diye düşünüyorum. Yani kendi anlaştıkları ve rahat ifade ettikleri insanlar tercih sebebi oluyor. Bunun tam aksi davranan insanlarda var ama genelde böyle. Yine söylediğim gibi kariyerde bir şekilde insanlar ara vermek durumunda kalıyorlar veya vites düşürmek durumunda kalıyorlar.]*

G3: *[…Uzun çalışma saatleri ve çok yorucu bir tempo olması. Bunun dışında evlenen kadınların operasyon departmanlarından çıkmak istemeleri ve bunun için de her biri için ofis departmanlarından iş imkânı olmaması nedeniyle farklı alanlara gitmeleri olarak yorumlayabiliriz.]*

G4: *[…Turizmdeki kadın yönetici sayısının az olması aslında şu anda bence biraz yöneticilerin yaşlarına bağlı. Belli bir jenerasyondan geliyorlar ve bu jenerasyonda genellikle bu sektöre erkekler yakıştırılmış. Tabii ki kadınların da payı var bunda. Biraz aileye yakınlık anne babadan bahsediyorum burada, eşten değil. Bunun önemli bir faktör olduğunu düşünüyorum. Bunun dışında bence şirketlerin bakış açısı daha önce bahsettiğim gibi önemli. Kadınların yöneticilik yeteneklerinin belli bir noktada sorgulanmış olması aslında çok etkiliyor bunu. Sektördeki belli tecrübesi bir noktada cinsiyeti tarafından baltalandıysa tabii o noktaya gelemez. Ama bence artık bu beş on sene içerisinde çok da konuşmayacağımız bir hale gelecek. Çünkü şu anda kadın yönetici sayıları gün geçtikçe artıyor. Benim ana sayfamda her gün başka kadının bir yere genel müdür, direktör olduğu bilgileri düşüyor. Gerçekten mutlu ediyor beni. Umuyorum ki sonra artık bunları konuşmuyor olacağız.]*

G5: *[…Hala bazı işletmeler kadınları zayıf görüyor, duygusallığını zayıf olarak değerlendiriyor. Aslında işte o duygusallığın bir güç olduğunun farkında değiller. Bazı yöneticiler kadının o duygusallığını acizlik olarak nitelendirip aslında insani bir duygu olduğunun farkında olmayan, onun bir güç olduğunun farkında değiller. Biz çok şanslıyız uluslararası firmalarda çalışıyoruz, bunlarda eşitlik üstüne kurulu bir denge var ve genelde kadınları desteklemeye çalışıyorlar. Fakat normal yerel*

işletmelerde böyle bir durum yok. Özellikle erkek seçiyorlar ki yönetebilsin. İnsanlara bağırınca, erkek gücünü gösterince yönetildiğini düşünüyorlar. Hâlbuki yeniçağ böyle bir yere gitmiyor. Dolayısıyla yeni gelen bir nesil varken hala bağnaz, kadını öne çıkarmayan, kadını geri planda tutan düşünceler çok geride kalacak. Yeni neslin farklı düşünceli olduğu çok daha dünya bakışının geniş olduğunu düşünüyorum.]

G6: *[…Aslında bu sadece bizler için değil tüm sektörler için geçerli. Kadın artık kendini göstermeye, bende buradayım demeye başladı. Bu nedenle yönetici sayısı artacaktır ancak üst yönetici konumlarında kadınların kadınlarla çalışabilme yetisinin de geliştirilmesi gerektiği bir gerçek. Sürekli kendini göstermeye kodlanmış kadın, hemcinsleriyle de bu konuda karşı karşıya kalabiliyor.]*

G7: *[…Bence sektörümüzde kadın tercih edilmemesiyle alakalı bir durum değil. Sektörün dinamikleri gereği çalışma saatlerinin fazla veya aşırı esnek olması nedeniyle kadınların fazla tercih etmemesinden kaynaklı bir durum var. Gene toplumdaki rollerle iş için gerektirdiği roller birbiriyle çakışma arz edebiliyor turizmin birçok konuda. Rehber bir kadını düşünün turist rehberi işini yapması için ailesinden o tur boyunca günlerce uzakta kalması lazım. Toplumumuzda bunu bir erkek yaptığında çok kolay özel hayatını yönetebilirken kadında bu biraz zor oluyor. Yani sektörel bazda bir ayrımcılık değil aslında toplumsal bazdaki kadının rolüyle turizmdeki zaman ihtiyacı, çalışma saati ihtiyacı birbiriyle çok fazla örtüşmüyor. Çok fazla çalışan kaybettim, evlendim artık bu çalışma saatleriyle eşime aileme yetemiyorum hamileyim artık ayrılmam lazım diyen ancak öğretmen olsaydı örnek veriyorum bir şekilde onu yönetebilirdi çünkü çok daha belirli ve sabit saatler. Otelcilikte yine otelimizden örnek vereyim büyük bir konferans kongre varsa hepimiz non-stop oteldeyizdir. Ama otelimiz sakinse çok alakasız bir günde salı günü otel çok sakindir ve izinlisinizdir. Normal akışın biraz daha dışına çıkıyor otelciler hatta turizmciler buda toplumdaki kadının rolüyle diğer görevleriyle zaman zaman örtüşmüyor.]*

G8: *[…Bunun nedeni yine kadınlar. Hizmet sektöründe bizim girişimiz vardır çıkışımız yoktur. Saatimiz yoktur. Bazen ya parayı seçeceksiniz ya da aileyi. Benim evlenmem lazım evde çocuğum var diye düşündüğü için kadın geri kalıyor. Erkekler*

bu konuda daha rahat olduğu için genelde erkekler yüklenmiştir bu uzun vadeli çalışma şeklini. Kadınlar daha stabil olmak ister. Ben işimi yapayım saatim dolsun, evime gideyim çocuklarımın başına geçeyim der. Eğer bunu demiyorsa kadın sorunun cevabı zaten belli, alır gider. Kadın erkek ayırımı yoktur. Ama kadın geri çekildiği zaman kime bırakıyor ortalığı erkek yöneticiye bırakıyor mecburen.]

G9: *[…Kadınlarda evlendikten sonra çalışmama oranının yüksek olması kadın yönetici sayısının az olmasının nedenlerinden biridir. Turizmde kariyer yapmak oldukça zorlu bir mücadele. Bu mücadele esnasında erkeklerde oldukça zorlanıyorlar fakat aile yaşamında kadının sorumluluklarının daha fazla olması nedeniyle kadınlar bu yola girmemeyi tercih ediyorlar. Evde erkeğin herhangi bir ev işine yardım etmemesiyle bütün işler kadına yüklenmektedir. Evde bir iş bölümü maalesef yok. Bu nedenle kadınlar ev işleriyle uğraşırken kariyerlerine yeterince odaklanamıyorlar. Bence kadınlar iş hayatında daha fazla bulunmalıdır. Böylece kadın hem kendini hem de toplumu iyileştirir.]*

G10: *[…Şu son zamanlarda durum aslında daha iyi. Bundan 20 sene öncesinde bir kadının yönetici olması farklı bir durum olarak görülüyordu. Şimdi kadınlar yönetimde daha aktif rollerdeler. Kadınlar hedeflediyse yapabiliyor. Kadın yöneticinin az olmasının temel nedeni kadınların çalışma koşullarını kabullenmeyişidir. İlerleyen zamanlarda kadın yönetici sayısının daha fazla artacağını öngörüyorum.]*

G11: *[…Birçok iş kolu üzülerek belirtiyorum ki erkek egemen bir toplulukla ilerliyor. Kadınların artık bu ‘’öğretilmiş çaresizlik’’ algısından uzaklaşarak, pes etmeden ilerleyen bir çalışma biçimiyle, iş dünyasında kendilerine yer açmak üzere yol almaları gerekiyor. Konfor alanı aramamak, kolaycı yaklaşmamak, kariyer yapmak üzere ilerlerken, bir anda sadece aile kurmaya yönelik seçimler yaparak, aslında kadınların aynı anda hem anne hem eş ve hem çalışan bir kadın olabileceğinin tam tersine, ekonomik özgürlüğü ve çok gerçekçi olarak bireysel özgürlüğünü erkeğin ellerine bırakmalarından vazgeçmeleri gerekli. İş dünyasının da bu cinsiyetçi ve ayrımcı yaklaşımdan uzaklaşması gerekiyor. Herkes her işi yetkinlikleri, yetenekleri, ilgili konudaki eğitim ve tecrübeleri sayesinde yapabilir ya da o işe ve pozisyona uygun değilse yapamaz. Tüm bu süreçlerde cinsiyet etkisi söz konusu bile olmamalı.]*

Görüşmecilere yöneltilen 10. soru kapsamında kadınların yöneticilik pozisyonlarında az sayıda bulunmalarının nedenleri ile ilgili sonuçlar; kadınların eşleri ve işyerleri tarafından desteklenmemesi, kadınların erkeklerle arasındaki sosyal uyumun erkeklerin hemcinsleriyle arasındaki sosyal uyumuna göre daha az düşük seviyede olması, sektördeki uzun çalışma saatleri, evlenen kadınların turizmin çalışma koşullarını kabul etmemesi, kadınların erkeklere göre daha zayıf görülmesi şeklindedir.

4.3. Kadın Yöneticilerin Kariyer Gelişiminde Toplumsal Cinsiyet Algısının Etkisinde Ötekileştirme

Araştırma kapsamında belirlenen ötekileştirme temasıyla 8 ve 9 numaralı sorular ilgili bulunmuş ve şu bulgulara ulaşılmıştır;

Soru 8: *"Turizm sektöründeki kariyer gelişimi sürecini cinsiyet temelli olarak değerlendirir misiniz?''* sorusu ile kadın ve erkek çalışanların kariyer gelişimlerindeki farklar ortaya konulmak ve kadınlar açısından bir ötekileştirme durumunun olup olmadığı belirlenmek hedeflenmiştir.

G1: *[…Eskiden kadınlar erkeklere göre çok daha uzun zamanda yol alırdı, fırsat yakalamak zordu, size inanacak bir yönetici ile çalışıyorsanız şanslıydınız. Kısmen günümüzde bu biraz daha iyi işliyor, sektörümüzde örnekler çoğaldıkça algılar değişiyor.]*

G2: *[…Tabii kadın ile erkek için kariyer gelişim süreci farklı işliyor. Erkeklerin kariyer gelişimlerinde önlerinde herhangi bir engel olmuyor. Fakat kadınlar için durum daha farklı. Örneğin hamilelik söz konusu olduğunda size hasta gözüyle bakıyorlar. Aslında kadınlar bu dönemlerinde de çalışabilirler fakat işverenler hamileliği böyle değerlendirmiyor. Evliliğin yükü oluyor, çocuğun sorumluluğu oluyor. Hem işi hem evi yürütmeye çalışan kadınlar oldukça zorlanıyor. İşlerine tam anlamıyla odaklanamıyorlar ve erkekler kadınlara göre çok daha hızlı şekilde kariyer basamaklarını tırmanıyorlar.]*

G3: *[…Performans odaklı olması elbette tercih edilen bir durum. Turizm sabır gerektiren, geç çalışma saatleri olan ve vardiya sistemi üzerinde kurulu 24 saat*

yaşayan bir organizmadır. O nedenle, kadınlar da tercihlerini vardiya düzeni dışında olacak şekilde tercih ederler. Ancak bunun üstesinden gelen ve operasyonda çalışmayı dert etmeyen kadınlar kariyerlerinde mutlaka ilerlerler.]

G4: *[…Ben kariyer gelişim sürecinin tamamen cinsiyete addedemem. Çünkü çok fazla faktör var. Eğitim-kültür, dil, çalışmak istediğini sektördeki açıklık, alan çok fazla parçası var bunun. Şu anda turizm işletmelerinin çoğu özellikle kadın yöneticileri teşvik ediyorlar. Kişinin kariyer gelişimi, kendisi, karakteri, bulunmak istediği yer… Bunlar çok önemli faktörler. Ama sanırım cinsiyetinde önemli bir şekilde etkilediği durumlar söz konusudur. Bununda hiç olmadığını söyleyemem.]*

G5: *[…Sadece Turizm için değil aslında genel anlamda tabii ki oluyor. Yani kadın olarak aslında her şeyi üstlenerek geliyoruz yani işinizde olduğu kadar evinizde var. Evinizde de çocuğunuza yetişmeniz gerekiyor. Evin ihtiyaçlarına yetişmeniz gerekiyor. Eşinizle paylaşsanız bile sorumluluklarınız var. Ama bir annenin sorumluluğu çok daha fazla dolayısıyla bu sorumluluğu aslında zaten yapılması gereken bir beklenti gibi görülüyor toplumda. Ve bizlerde bu şekilde yetiştiriyoruz. Dolayısıyla kadın olmanın zorluğu burada da var. Bu nedenle de aslında 1-0 geride başlıyorsunuz ve hepsine birlikte yetişmeye çalışıyorsunuz. Özellikle bizim toplumumuzda her zaman paylaşımcı babalar mevcut değil. Ama sadece bizim sektör değil bu aynı zamanda diğer sektörlerde de var.]*

G6: *[…Yöneticinizin kafasında ciddi bir ayrım olmadığı sürece, kariyer gelişimi kadın ve erkek için aynı süreçleri içermekte. Farklı bakış açısına sahip yöneticilerle çalıştığınız takdirde, örneğin sadece erkek ile konuşmak isteyen bir yönetici, işler daha farklı yürüyebiliyor. Aslında toplumda ne kadar kalıplaşmış inanışlar olsa da işletme ve yönetici kültürü belirleyici rol oynuyor.]*

G7: *[…Tamamen kişilerin özellikleri, bulundukları departman, pozisyonla alakalı bir fark var. Cinsiyet noktasında ciddi farklar olduğunu düşünmüyorum. Yine bölüme göre cinsiyetiniz bir avantaj veya dezavantaj olabilir bazı turizm içerisindeki roller daha erkek egemen ve erkeklere uygun altyapısına karakterine fiziki şartlarına. Bazı roller ise daha kadınlara uygun genelleme yapmak gerekirse. Ancak o departmanlarda dahi her geçen gün kadın istihdamının daha da arttığını*

gözlemliyorum ben. Keskin çizgilerin olmadığı ender sektörlerden biri olarak görüyorum.]

G8: *[…Günümüzde eşit ilerler, hatta kadın olarak biz daha üstünüz. Çünkü erkeklerin bazen çekineceği söylemekte çekineceği yapmayacağı hareketleri biz kadınlar açık açık söylediğimiz zaman kazanıyoruz. Kadın gözü diye bir şey vardır. Erkeklerin buna ihtiyacı vardır birçok konuda. Özellikle turizmde bizdeki başarı detayda saklıdır. Biz o erkeğin görmediği noktayı bayan gözü olarak çok daha çabuk daha yakın zamanda görüp sorunu çözebiliyoruz.]*

G9: […*Toplumda erkeklerin her zaman çalışıp evine bakması düşüncesinin varlığı nedeniyle erkekler kadınlara göre işe daha fazla ihtiyaç duyuyor. Fakat toplum kadının ev işleriyle yükümlü olduğunu düşünüyor ve bu nedenle kadınlar sorumluluklarını birbirine karıştırabiliyor. Kadınların iş ve yaşam dengesini koruması oldukça zordur. Bu ikisini aynı anda yürütebilen kadınlar yöneticiliğe çıkabiliyorlar. Fakat erkekler için durum daha basit. Erkeğin odağını sadece işine vermesi gerekiyor. Bu yüzden erkekler kadınlara göre daha az yıpranıyor. Tabii ki her aile ve her birey için bu durum geçerli değil. Bazı kadınlar bekâr olduğu için ya da evde iş bölümü olduğu için iş ve yaşam dengesini daha rahat kurabiliyorlar.]*

G10: *[…Diğer sektörlere göre kadınların kariyerlerinin gelişimi turizmde daha kolaydır. Fakat yine de cinsiyetler arasında kariyer gelişim süreci daha farklı gelişiyor. Bir erkeğe göre kadın kendini daha fazla kanıtlamak ve daha fazla çalışmak zorunda kalıyor. Kadınlar bunları yaparak ancak erkeklere göre bir adım öne geçilebilir.]*

G11: *[…Erkeklere göre kadınlar için çok çaba gerektiren, baş kaldırma, dik durma, yoğun emek ve özveri gerektiren, ispat gerektiren dikenli bir yol. Pes etmeden, boyun eğmeden, eyvallah etmeden yol alındığında başarının keyfi kelimeler ile ifade edilemez.]*

Tüm bu bulgular ele alındığında kadın ile erkek arasında kariyer gelişimi esnasında farklılıklar olduğu ortaya çıktığı görülmektedir. Kadınların evdeki sorumlulukları, erkeklerin evi geçindirme içgüdüsüyle işlerine daha fazla odaklanmaları, söz konusu departmanların cinsiyet özelliklerine uyumu gibi faktörler kadının çalışma hayatında

ötekileşmesine neden olmaktadır. Bununla birlikte cinsiyet dışı faktörlerinde bu konu üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcılar geçmişe göre günümüzde cinsiyet temelli ayrımcılıkların gitgide azaldığını ve gelecekte bunun turizm sektörüne olan etkisinin kaybolacağı yönünde ifadeler belirtmişlerdir.

Soru 9: *"Kariyer gelişiminizde toplumsal cinsiyet algısının veya dinamiklerinin bir etkisi olduğunu düşünüyor musunuz? Bu etkiyi açıklayabilir misiniz?''* sorusu ile kadın yöneticilerin cinsiyetleri nedeniyle herhangi bir ötekileştirme durumu yaşayıp yaşamadıkları incelenmiştir.

G1: *[…Elbette. Üst pozisyonlara terfi süreçlerinde tercihler genel olarak karşı cinsten yana eğilimli olurdu. Rakiplerimden hep daha fazla çalışarak verimliliğimi ispat ederek, üstlerimi ikna ettim ve üstesinden geldim.]*

G2: *[…Şu anda ki mevcut durumda düşünmüyorum. Ama yaşadınız mı sorusuna cevabım yaşadım. Mecburen vazgeçmek zorunda olduğum, kendi çocuğumu seçmek zorunda olduğum durumlar oldu. Bununla ilgili baskı gördüğümü de itiraf etmeliyim. Yaklaşık 2, 2.5 senelik bir süre kaybettirdiğini düşünüyorum ben bunla ilgili, yani kariyerimde geri adım. Yani pişman falan değilim. Diğer cinse baktığınız zaman aile kurması çocuk sahip olması evlenmesi sorun teşkil etmiyorken bizler bu şekilde sıkıntılar yaşayabiliyoruz.]*

G3: *[…Ülkemiz maalesef halen kadınların evlendikten sonra ailelerini kurmaları gerektiği yönünde bir zihniyet ve bakış açısıyla ilerlemeye devam ediyor. Bunu aşmak isteyen kadınlar da mahalle baskısı ile karşılaşabiliyorlar. Erkekleri yetiştirenlerin kadınlar olduğunu düşündüğümüzde nasıl bir kısır döngü olduğunu anlamakta zorlanıyorum. Baba figürünün bir çocuğun yetişmesinde çok büyük önemi vardır, ancak annenin etkisi çok daha fazladır ve bu ikilemin çözülmesi için aslında eğitim ve öğrenimin ne kadar önemli olduğunu bizlere anlatıyor.]*

G4: *[…Kariyer gelişimimde cinsiyetimin bir rolü olup olmadığını %100 söyleyemem. Olmadığını ummak isterim. Ama bir paydaşı olabilir aslında bu noktaya gelmem de ki. Çünkü ben geçirdiğim programa çok farklı testlerden geçerek geldim. Zeka testinden dil testlerine… İçinden geçtiğim sanırım beş ya da altı görüşmem vardı.*

Bunlar da var ama evet belki cinsiyetimin bir noktada bir katkısı olmuş olabilir. Çünkü benim geçirdiğim eğitim programı yönetici adayı programı. İleride bir gün kadınlara güzel bir rol model olabileceğimi düşünüp seçmiş olabilirler.]

G5: *[…Kadın olduğum için bana hiçbir zaman unvan verilmedi ama çok çalıştığım için verildi. Yani hamileyken bile çok çalışıyordum. Söylemeye çalıştığım şey o aslında. Kadınsınız, hamilesiniz hala çalışıyorsunuz. Çünkü çalışmak zorundasınız geçinmek zorundasınız ve hala o işleri devam ettirmek zorundasınız ve bütün kadınların olduğu gibi sonuna kadar direniyorsunuz. Birincisi bu ama tekrar söylüyorum kadın pozitif olarak bana bu zamana kadar hiçbir zaman kadın olduğum için ekstra bir şey yapılmadı fakat çok çalıştığımız için yapıldı. Bütün kadınlarında kariyer sahibi kadınlarında bu şekilde olduğunu düşünüyorum, özellikle Türkiye'de. Çok çalıştıkları için, işine ve evine zaman ayırmadıkları için ve kendilerinden feragat ettikleri için verdiler.]*

G9: *[…Kesinlikle düşünüyorum. Cinsiyetim dolayısıyla yaşadığım kariyer engellerinden dersler çıkararak bunları pozitife çevirmeyi öğrendim. Ayrımcılıklardan dolayı öne çıkabilmek için çok daha fazla çalıştım. Böylece yönetim pozisyonuna geldim.]*

G10: *[…Bu bir his aslında ve ben hissetim. Fakat bunu yönetmeyi öğrendim. Bu toplumun içinde zorlukları yaşaya yaşaya sonucunda yönetmeyi öğrendim. Kadınların akıllı olduğunu düşünüyorum. Bu etkiyi bertaraf ediyorum. Bir kadın yönetici konumuna geldiyse zaten bu faktörün onu etkilememesini sağlamayı öğrenmiştir. Artık olaya kadın yönetici kalıbıyla ya da insanları cinsiyetlerine göre ayırarak bakmamaya çalışıyorum. Çünkü bu şekilde kategorize ettikçe bu histen daha fazla etkileniyorum. Ben sadece yöneticiyim, kadın yönetici olarak olaya baktığımızda karşımızdakine de bunu hissettiriyor ve ayrımcılığa burada başlıyor oluyoruz.]*

G11: *[…Bu konuda olumsuz durumlar karşıma çıktı. Ben bu konudaki hiçbir olumsuzluğa mahal ve imkân vermedim. Çok çalıştım ve kendime daima bir alan yarattım. Fark edilecek işler ortaya çıkardım. Bahane kabul etmedim, iş hayatına atıldığım ilk günden itibaren mesleklerin cinsiyeti olmadığına inandım ve bu yönde*

hareket ettim, şu an personel seçimlerimde oldukça hakkaniyetli, olması gerektiği gibi davranıyorum, cinsiyet temelli bir seçim yapmıyorum.]

Yukarı verilen katılımcılara ait bulgularda kadınların kariyer gelişimde cinsiyetleri dolayısıyla ayrımcılık yaşadıkları ve bazılarının gerekli noktalarda bununla baş ettikleri görülmektedir. Bununla birlikte kariyerlerinde cinsiyetlerinin bir etkisinin olmadığını belirten görüşlerde mevcuttur. Herhangi bir ötekileştirmeye maruz kalmadıkları cevaplarında şu şekilde belirtilmiştir;

G6: *[…Benim kariyer gelişimimde en önemli etkinin işime ve işletmeme bağlılığım ve sürekli kendini geliştirme çabamdan geldiğini düşünüyorum. Yani aynı özelliklere sahip bir erkek için de durum değişmez.]*

G7: *[…Düşünmüyorum aksine birçok noktada başarılı bir turizmci ve kadın olmayla alakalı olarak güzel övgüler aldığımı düşünüyorum.]*

G8: *[…Ben cinsiyetimin kariyer gelişimime etkisi olduğunu düşünmüyorum. Ben kimseye laf söyletmem kendimi korurum. Çizgimi çok iyi çizebiliyorum. Kim olursa olsun. Karşıdaki insana erkektir kadındır diyerek cinsiyet ayrımcılığı yapmadan insan olarak yaklaştığınızda zaten herhangi bir sorun yok. Biraz da kadınlar bunu büyütüyor gibime geliyor.]*

4.4. Kadın Yöneticilerin Kariyer Gelişiminde Toplumsal Cinsiyet Algısının Etkisinde Kariyer Yönelimi

Kariyer yönelimi teması altında görüşmeye katılan kadın yöneticiler görüşme formundaki 1, 3 ve 5 numaralı sorular yöneltilmiştir. Yöneltilen sorular sonucunda şu bulgular elde edilmiştir;

Soru 1: *"Turizm işletmelerinde kariyer yapmak konusunda ne düşünüyorsunuz? Sizin izlediğiniz yol nasıldı? ''* sorusu ile öncelikle kadın yöneticilerin turizm sektöründe kariyer yapmak ile ilgili genel düşünceleri ve kendi kariyer yolculuklarında izledikleri stratejilerin neler olduğu öğrenilmek istenmiştir.

G1: *[…Mutlaka daha çok sevdiğiniz, kendinizi bulduğunuz bir ya da birkaç departman vardır. Oralarda olmak kişinin yaratıcılığını ortaya çıkartır ve etkinliğini*

artırır. Ben de en çok sevdiğim ön büro departmanında başladım. Üniversite boyunca yaz tatillerimde ve bazen okul döneminde neredeyse her departmanda çalıştım, hiç değilse stajlarımı farklı departmanlarda yaptım ve tüm departman işleyişleri hakkında az çok fikir sahibi oldum.]

G2: *[…Turizm mezun olduğum bölüm olduğu için direkt otellere yöneldim. Okuduğum dönemde de stajlarımda otelleri tercih ettim. Planlarım belliydi, İstanbul'u ve şehir otelciliğini istiyordum. Stajım sonucunda santralde başlayarak şehir otellerin birçok departmanında çalıştım. Hiyerarşik bir düzen mevcut ve askeri düzene çok benzetirim. Kariyer basamaklarını tırmanmak kolay değil fakat imkânsız değil. En alt düzeyden başlayarak müdürlük mevkiine kadar geldim.]*

G3: *[…Turizm, oldukça zor bir meslek. İnsanlarla iletişimde olmayı seven ve yardım etmekten hoşlanan kişilerin bu sektörü tercih etmesi gerekir. Aksi halde bu duruma uyum sağlayamayan kişiler doğal seleksiyon ile sektörün dışına çıkarlar. Bu mesleği seven kişiler için çok keyifli ve eğlenceli. İnsanların yeni yerler görmeleri, kendilerini geliştirebilmeleri adına önemli bir sektör. Ben bu şekilde ilerledim.]*

G4: *[…Gastronomi ve mutfak sanatları mezunuyum. Yani aslında her zaman hizmet sektöründe oldum bundan önceki işimde de. Şu anda turizm sektöründe çalışıyorum. Ben hep turizmi mutfakta kıyaslandığımda daha misafirle birebir olduğu için turizmin daha güzel olduğunu düşünüyorum. Benim izlediğim yol şu şekildeydi; ben üniversiteden mezun olmadan programa kabul aldım. Yönetici olarak 18 ay yetiştirildikten sonra direk departman müdürü oldum. Bu yolu kısa ve öğretici buluyorum.]*

G5: *[…Ben turizm okumadım, üniversiteden sonra İngiltere'ye gittiğim sırada bu meslekle tanıştım. Orda bir otelde ve aynı zamanda otelin içerisindeki bir restorantta çalışıyordum dolayısıyla kariyer yapma hedefimi sonradan seçtim. Benim başladığım zamanda oldukça yoğun bir şekilde talep gören bir iş koluydu.]*

G6: *[…Şansında önemli olduğu kariyer yolculuğunda iyi yöneticilerle çalışmak, işin nasıl yapılacağını öğrenmeyi hızlandırıyor. Benim kariyer planlamam hep mevcut durumun daha iyisine nasıl giderim ve hangi yönleri geliştirmem gerekiyor sorusunu sormaya devam ederek gerçekleşti.]*

G7: *[…Ben Antalya'da büyüdüm, Orda otelde çalışan kişileri görüp ' Ne kadar güzel hem tatil yapıyorlar hem de insanların en keyifli anlarında onların yanında oluyorlar' şeklinde düşünerek direk olarak turizme kanalize olup ona göre bölümümü seçtim. Boğaziçi üniversitesinde turizm işletmeciliği okudum. Okurken de her türlü iş fırsatını değerlendirdim. Stajlarımda dâhil olmak üzere. Mezuniyetten sonrada pozisyonları teker teker deneyerek en alttan en üste kadar sırayla ilerledim pozisyonumda.]*

G8: *[…Okurken staja başlamıştım. Aslında okulunu okuyoruz ama kendimizi birden gerçeğin içerisinde bulduk. Asıl okul oralarıydı bize operasyonel olarak hayatı gerçek hayatı gerçek turizm hayatını yaşadığımız yerlerdi, tabi daha çocuktuk o zamanlar. 21-22 yaşlarından bahsediyoruz. Ama tabii bize çok şey öğretti oraları. Lüks otel yerler olarak adlandırdığımız otellerin nasıl yürütüldüğünü, yönetim olayının nasıl başladığını. Yönetim stillerini öğrendik orda ve orda herkes eşitti. Ast üst ilişkisi vardı. Orda öğrendik her şeyden önce. Kime nasıl davranacağımızı öğrendik. Onların bize nasıl davranacağını veya bizler öğrenci veya stajyer olarak çizgimizi nasıl çizeceğimizi onlara karşı öğrendik. Sonuçta kurumsal olması tabi bizlerin çizgisini ve ufkumuzun açılmasını genişletti. Çünkü kurumsallık nedir turizmde onu öğrendik misafir nedir onu öğrendik misafir her zaman haklıdır kelimesinin yanlış olduğunu öğrendik. Sadece misafirin dışarıdan gelen hizmet alan değil bizim kendi iş misafirlerimizin olduğunu da öğrendik. İş misafirlerimiz bizim çalışma arkadaşımız departman arkadaşımızdı diğer departmanları öğrendik, diğer departmanların neler yaptığını öğrendik. Bir departman bile olmasa operasyonun yürümeyeceğini öğrendik. Hiç aklınıza gelmeyecek bulaşıkçı bile olmaması operasyonun otelcinin duracağını housekeeping departmanının önemin, tekniğin önemini, güvenliğin önemini, yönetici kısmının önemini herkesin birbiriyle bağlantılı iç içe zincir olmak zorunda olduğunu ve herkesin herkese saygılı olması gerektiğini öğrendik.]*

G9: *[…Turizm işletmeleri ile ilgili düşüncelerim oldukça pozitiftir. Turizm işletmeciliği mezunuyum ve şu anda da yüksek lisans eğitimimi tamamlamak üzereyim. Turizm fakültesine 1994 yanında başladım. Bu yıllar turizmin oldukça revaçta olduğu bir dönemdi. Ailem ilk başlarda Turizm sektörünü pek istemeseler de*

daha sonra çok destek oldular. Başarılı öğrencilik yılların sonrasında çalışma hayatına başladım. Neredeyse tüm departmanlarda çalıştım. Otelde ilk olarak ön bürodan başladım fakat hiç aklımda yokken görevime housekeeper olarak devam ettim. Antalya Konya İstanbul Sapanca olmak üzere 4 farklı bölgede birçok otelde çalıştım. Tüm çalışma geçmişim bana çok büyük deneyim ve bilgi kazandırdı. Bu deneyimler mesleğe bakış açımı ve beni çok geliştirdi. Şu an kat hizmetleri müdürüyüm fakat vizyonumu kat hizmetleri müdürlüğünden daha fazla geliştirdiğimi düşünüyorum. Hala da kendimi geliştirmeye devam ediyorum.]

G10: *[…Turizm mezun olduğum bölüm olduğu için direkt otellere yöneldim. Okuduğum dönemde de stajlarımda otelleri tercih ettim. Planlarım belliydi, İstanbul'u ve şehir otelciliğini istiyordum. Stajım sonucunda santralde başlayarak şehir otellerin birçok departmanında çalıştım. Hiyerarşik bir düzen mevcut ve askeri düzene çok benzetirim. Kariyer basamaklarını tırmanmak kolay değil fakat imkânsız değil. En alt düzeyden başlayarak müdürlük mevkiine kadar geldim.]*

G11: *[…Azimli, hedef belirleyen, pes etmeyen, vizyon ve misyon sahibi bir çalışma prensibiyle ilerlemeye gayret gösterdim. Daima çözüm odaklı bir bakış açısıyla hareket ettim. Fark yaratacak bir çalışma biçimini benimsedim ve ortaya koydum.]*

1 numaralı soruya dair bulgulara göre katılımcıların biri hariç diğerleri eğitim aşamasında turizm bölümünü tercih ettiği görülmektedir. Katılımcıların hepsi kendilerine uygun bulduğu ve mesleğe başladıkları dönemde otel işletmelerinin revaçta olduğu için turizm sektörüne yönelmişlerdir. Ayrıca yönetici unvanını alana kadar oldukça hırslı çalıştıklarını ve hala bu hırsın devam ettiğini belirtmişlerdir.

Soru 3: *"Turizmde kadın çalışan olmanın avantaj ve dezavantajlarının neler olduğunu düşünüyorsunuz?''* sorusu ile kadın yöneticilerin kariyerleri boyunca edindikleri tecrübeleri, turizm sektörünün kadın bir çalışan olarak pozitif ve negatif yönleriyle değerlendirmeleri amaçlanmıştır.

G1: *[…Sektörümüz hizmet sektörü ve kadında içgüdüsel olarak bu işlere yatkınlık var. Duygusal zeka kadınlarda daha yüksek ve bu sektörde duygusal zeka bir avantaj. Dezavantajlarına baktığımızda ise, 7/24 çalışmayı gerektiren bir sektör olması münasebetiyle fedakarlık gerektiriyor. Bunu başarabilenler veya tercih*

edenler üstesinden geliyor. Kadınların çocuk, eş, aile vs nedenlerle bu işi başaramayacaklarını düşünen bazı işletmeler, kadınlara pek fırsat vermeyi tercih etmeyebiliyor ki eşi ve ailesi nedeniyle gece çalışmayı gerektiren işlerde çalışamayan kadınlarımız var. En azından bu seçim şansının kadın çalışana sunulması gerekir diye düşünüyorum.]

G2: *[…Avantaj organizasyon yetimiz, bunu illa satıştaki organizasyon olarak düşünmeyin. Biz çok işlevli insanlarız aynı anda birkaç şeyi yapabiliyoruz. Turizm de o kadar budaklı ki kendi içerisinde bence çok güzel idare edebiliyoruz. O yüzden kadın yöneticilerin özellikle önümüzdeki dönemde kaçınılmaz bir sonuç olacaktır. Dezavantajları iki kat fazla çalışmanız gerekiyor kendinizi ispat edebilmeniz için, bu kesinlikle bir dezavantaj. Belirli bir seviyeden sonra takılı kalıyorsunuz, hemcinslerinizle ve diğer erkeklerle kıyaslandığınızda.]*

G3: *[…Özellikle gece çalışması kadınlar için zordur, çünkü çalışanların çoğunluğu erkektir. En ağır departmanlardan biri olan Ziyafet Departmanı'nda çok başarılı olan kadın yöneticiler bulunmaktadır. Fiziksel bir gerçek olan kas gücü elbette kadınlar için bir dezavantajdır, ancak yine de bu departmanda çalışan kadınlar her zaman bulunmaktadır.]*

G4: *[…Turizmde kadın çalışan olmak hem avantajlı hem de dezavantajlı aslında. Kadınların yöneticilik vasıflarına geliştiren programlar ve teşvik eden süreçler olması bir avantaj. Pozitif ayrımcılığa uğruyoruz bir noktada. En basitinden söyleyeyim, hostesler kadın seçilir ve bir garsona göre işi yükü daha hafiftir. Yönetici pozisyonlarında da kadın görmek şirketlerin hoşuna gidiyor şu anda. Ama dezavantajı da bir o kadar fazla. En basitinden garsonlar için söyleyeyim, kadınsan ayrımcılığa uğruyorsun. Misafirleriniz zaten tavırlarından bahsetmiyorum bile. Sektörde taciz olayları kadınlara karşı maalesef ki çok yaygın durumda. Eş zamanlı olarak kadın yöneticiler her ne kadar desteklenirse de bunun teşvik ediliyor olduğu programların varoluşu bile aslında büyük bir dezavantaj göstergesi. Görebiliyoruz ki kadınlara eski zihniyet ile yaklaşılıp yöneticilik vasfının sorgulandığı bir gerçek de var. Özellikle uluslararası şirketleri bir kenara koyuyorum ama eski kafa yapısı ile çalışan patron otelleri için söyleyebilirim ki kadın yönetici sayıları çok az. Bu yüzden*

dezavantajlarını aslında bir noktada çoğu kadının yolunun kesildiğini söyleyebilirim.]

G5: *[…bir konuşma sırasında bir görüşme karar alma sırasında kadınların yorumuyla belki o ortam yumuşayabiliyor veya daha farklı şekilde konuşulabiliyor ve kararlar daha iki tarafında hitap eden şekilde alınabiliyor dolayısıyla kadınların dokunuşu dediğimiz kısımlarda avantaj olduğumuzu düşünüyorum. Dezavantaj kısmı şu fiziki veya tekrar söylediğim gibi büyük otellerde operasyonların büyük olduğu otellerde kadın olmak kolay bir şey değil. Yapamaz demiyorum ama kadınlar bazen kadınlarından vazgeçip erkeğe dönüşüyorlar. Ben sektörde en çok bunu gördüm. Özelliklede kadınlar kendi hayatlarında bir evlilik bir çocuk gibi kısmı tamamlayamadıkları zaman sadece kendini işe veriyorlar ve kadınlıklarını unutup tamamen işle tatmin oluyorlar ve yalnız bireyler olarak devam ediyorlar.]*

G9: *[…Turizm sektörünün kadınlara birçok avantaj sağladığını düşünüyorum. Birçok işi aynı anda yapabilme gibi yetenekleri kadınlara katıyor. Kadının turizm sektörüne uyumu erkeklere göre daha fazla olduğundan kadınları bu konuda bir adım öne alıyor. Eğer kadınlık özellikleriyle yöneticilik özelliklerini bir arada uyum içinde yürütebilirse çok başarılı süreçler yaşanabiliyor. Problem çözme ve iş geliştirme gibi yetenekler kadınların doğal yetenekleri olduğu için sektörle uyumları oldukça fazladır. Dezavantajlarında ise iş ve ev hayatını aynı anda yürütmesi gerektiği için bazen dengesizlikler meydana gelebiliyor. Kadınlar kariyer anlamında erkeklere göre daha çabuk tükenmişlik sendromuna girebiliyorlar. Tükenmişlik sendromuna girmek için kadınların üst düzey yönetici olmalarına gerek yok maalesef. İşte büyük sorumluluklar almamış olsalar bile evdeki hayatlarından dolayı kadınlar daha fazla bunalıma girebiliyorlar.]*

G11: *[…Detaycılık, prensipli çalışma, fark yaratma, yaratıcı düşünceyle üretkenlik, daima çözüm odaklı hareket edebilme becerisi, aynı anda farklı konulara odaklanabilme ve birden fazla işi takip ederek üstesinden gelebilme becerisi avantajlar olarak sıralanabilir. Dezavantajları ise kadın olarak ayrımcılık, mobbing, cinsiyetçi yaklaşımlar gibi durumlar için daha fazla enerji harcamak durumunda kalmasıdır. Ailede kadınlar daha çok sorumluluklar nedeniyle seyahat gerektiren işlerde dezavantajlı durumlar ile karşılaşılabiliyor. Cinsiyetiniz yüzünden tercih*

edilmeme durumu, ara yönetici kademeleri dışında üst yönetim kademelerinde yer alamama, bu tarz durumlar nedeniyle daha fazla çalışarak, kendini kanıtlama çabası içerisinde olma, cinsiyetçi yaklaşım nedeniyle yetkinliklerinizin, otoritenizin, yönetim şeklinizin daha fazla sorgulanması… Anne olma (gebelik süreci, doğum izni, süt izni gibi yasal haklara rağmen) süreçleri sebebiyle iş dünyası içerisinde birtakım pozisyonlara seçim yapılırken tercih edilmeme durumu ortaya çıkabiliyor.]

Yukarıdaki belirtilen katılımcı görüşlerine göre turizm sektörünün kadınlar açısından birçok avantajı ve dezavantajı söz konusudur. Fakat bazı katılımcılar dezavantajların olmadığını belirtmiştir. Bu yöndeki görüşler şu şekildedir;

G6: *[…Açıkçası ben bir kadın olarak kariyer yolculuğum boyunca herhangi bir dezavantaj yaşamadım ama bunda çalıştığım otellerin etkisinin olduğunu düşünüyorum. Çalıştığınız işletmenin bulunduğu bölge ve içerdeki ekibin eğitim ve görgü düzeyi belirleyici olabiliyor.]*

G7: *[…. Bence turizm kadın çalışanlar için en avantajlı sektörlerden biri diyebilirim. Herhangi bir cinsiyet ayrımı birçok departmanda yapılmıyor. Ancak tabi ki örnek veriyorum teknik servis departmanında kadın sayısı erkek sayısına göre biraz daha az. Çünkü işin biraz konusuyla içeriğiyle alakalı. Ancak onun dışında ön büro misafir ilişkileri, satış, pazarlama, insan kaynakları gibi birçok departmanda yiyecek içecek kadınları bir tık daha erkeklerden avantajlı dahi görüyorum. Çünkü otelcilik turizmde aslında bir konuya çok fazla kanalize olmaktansa aynı anda bir çok şeyi yapabilme yeteneği çok daha ön planda. Bu kadın karakterine çok daha uygun. Misafirperverlik yine kadın çalışanlarımız, kadın yöneticilerimiz çok daha başarılı olabiliyorlar. Bizim otelimizde de neredeyse %50 %50 bir durum var.]*

G8: *[…Avantajları öncelikle kadın olduğu için bu konumun kaymağını yiyoruz zaman zaman. Dezavantaj olarak da çok fazla dezavantaj olduğunu söyleyemeyeceğim. Karşıdaki insana erkektir kadındır cinsiyet ayrımcılığı yapmadan insan olarak yaklaştığınızda zaten herhangi bir sorun yok. Biraz da kadınlar bunu büyütüyor gibime geliyor. Sonuçta karşıda bir insan var. Zenci olsun sarışın olsun erkek olsun sakat olsun fakat bir insan var. İnsan ilişkilerini iyi kullanırsak sorun*

olmayacak. Sapıklık olmadığı düzeyde tabii ki. Bazı insanlar var ki onlara bizler değil doktorlar bile bir şey yapamıyor.]

G10: *[…Turizm sektöründe çalışan kadın olmanın birçok avantajı var. Sektörümüz kadınlara çok uyumlu bir yapıda. Çünkü kadınlar çok yönlü düşünebilme yeteneği sahiptir. Sektörümüzde çok yönlü yapıdadır. Buradan yola çıkılarak turizm sektörünün kadına çok uygun bir sektör olduğunu düşünüyorum. Kadının dili ve konuşması daha kibar ve düzenli olduğu için kaos ortamı dağılıyor ve daha sektör daha nizami bir hal alıyor. Satış pazarlamada kadının oldukça büyük bir faktörü olduğunu düşünüyorum. Turizm sektörünün kadına ihtiyacı olması kadınlar açısından çok büyük bir avantajdır. Ayrıca çok kültürle bir arada çalışıldığı için vizyon oldukça gelişiyor. Dezavantajının olduğunu düşünmüyorum fakat çalışma saatlerinin esnek olması bazı kadınları olumsuz etkileyebiliyor. Evlilik ve çocuk büyütme anlamında dezavantaj bazı kişiler için geçerli olabiliyor.]*

Tüm bu bulgular incelendiğinde kadın yöneticiler tarafından, turizmin kadın çalışanlar açısından birçok avantajı olduğu belirtilmiştir. Fakat konu dezavantajlara gelince 4 katılımcı sektörün kadınların kariyer gelişimine negatif yönlü bir etki yapmadığını savunmuştur. Avantajlar açısından görüşler incelendiğinde turizm sektörünün kadın çalışanlar için oldukça uygun bir çalışma alanı olduğu belirtilmiştir. Dezavantajlar yönünden ise esnek çalışma saatlerinin kadıların iş-yaşam dengesini kurmasında zorluklara neden olduğu düşüncesi ağırlıktadır.

Soru 5: *"Turizmde kadın yöneticilerin kariyer gelişiminde karşılaştıkları sorunları değerlendirir misiniz?''* sorusu ile yöneticilik pozisyonlarına gelen kadınların ne gibi zorluklarla karşılaştıkları ve bunlarla nasıl mücadele ettikleri irdelenmiştir.

G1: *[…muhtemel önyargıları yıkmak için ve kendilerini kanıtlamak konusunda çok daha fazla çalışmaları gerekebiliyor. Fırsat verilmiş ve işe kabul edilmişse tabi.]*

G2: *[…Kendimizi ifadede daha geç kalıyoruz. Her şeyi tam yapma ve mükemmel olma durumundan kaynaklı. Belirli pozisyonlardan sonra erkek adaylara göre maaşlar farklı, sanki kadın olduğunuz zaman aynı benzerlikte olmanıza rağmen bir alt unvana göre maaş gösteriliyor. Anne olmamız nedeniyle seyahat engeliniz olduğu imajına kapılıyorlar.]*

G3: *[…Özellikle gece çalışması kadınlar için zordur, çünkü çalışanların çoğunluğu erkektir. En ağır departmanlardan biri olan Ziyafet Departmanı'nda çok başarılı olan kadın yöneticiler bulunmaktadır. Fiziksel bir gerçek olan kas gücü elbette kadınlar için bir dezavantajdır, ancak yine de bu departmanda çalışan kadınlar her zaman bulunmaktadır.]*

G4: *[…Turizmde kadın yöneticilerin karşılaştıkları sorunlar aslında çok fazla. Yani en basitinden ben yöneticilik vasıflarına sorgulanması diyebilirim. Çünkü kadın duygusaldır, kadın bir erkek kadar keskin realistik bakamaz ve düşünemez olayları bu şekilde değerlendirilemez algısı maalesef ki çoğu işletmede devam ediyor. Evet, uluslararası şirketler ve onların otellerinde bu daha az olabilir. Çok fazla turizm acentesi var artık kadın müdürlerin olduğu. Ama bunları çıkartacak olursak maalesef böyle de bir gerçek var eski bakış açısı ve kültürle devam eden.]*

G5: *[…Size ilettiğim gibi bayanlar kariyer gelişimi yapabilmek için kendi dişi özelliklerinden vazgeçmek zorunda kalıyorlar. Ben buna karşıyım. Veya hayatlarını buna göre şekillendiriyorlar sadece işle devam ediyorlar dolayısıyla oradaki bireysel mutluluğu geride kalıyor veya olması gereken yaşamında kendine ayırması gereken vakitten çalıyorlar. Dolayısıyla oradaki sıkıntı bundan dolayı kaynaklanabiliyor yani az önce konuştuğumuz şeylerin aynısı aslında.]*

G6: *[…Toplumsal hayatta kadınlara daha pasif rol verilmeye çalışılsa da kadınlar bunu aşmaya çalışıyor. Çoğu zaman karşı cinse göre iki kat çaba harcaması gerekse de çok yönlü düşünebilen kadın daha stratejik hamleler yapabiliyor. Sanırım yalnızca fiziksel güç gerektiren pozisyonlarda varlığını sürdürme yüzdesi daha düşük.]*

G7: *[…Kadın yöneticilerde algıladığım, birebir benimde kendi özelimde aynı problemleri yaşadım. Turizm sektörü 7/24 bayram, gece, sabah demeden işleyen 24 saat işleyen bir sektör. Hep örnek verilir yılbaşında herkes partideyken, bizler otelde partinin sahibeleri oluruz. Ya da bayramlarda aynı şekilde birçok turizm alanında çok aktif bir bayram dönemi yaşanır ama tüm ülkede bayram bir tatildir. Bu da özel hayatıyla iş hayatını dengede tutmaya çalışan kadınları oldukça zor bir duruma sokabilir. Bende özellikle çocuk sahibi olduktan sonra iş yaşantımla özel yaşantımı*

ayırma konusunda zorluklar yaşadım. Çünkü gecenin birinde otelde herhangi bir problem varsa çocuğunuzu bırakıp gelmek durumunda kalabiliyorsunuz. Onu yönetmek oldukça meşakkatli bir durum. Zaman yönetimiyle alakalı kadın yöneticilerin, kadın çalışanların sorunlar yaşadığını söyleyebilirim.]

G8: *[…30 senelik çalışma hayatımı ikiye ayıracak olursam ilk 15 senede dikkat edin hiç bayan genel müdür otellerde göremezdiniz. Şimdi dünyanın da bilinçlenmesiyle birlikte sadece Türkiye demiyorum, genel müdürlüğü bayanlarında yapabileceğine inandık. İşverenlerinde kadın olması onu da düşünüyoruz. Doğal olarak kadın kadına çok iyi anlaşabiliyor bazen. Bu kadın olsun erkek olsun değil de insan olarak bakarsak bu sorun kendiliğinden ortadan kalkmış oluyor. Ama günümüzdeki ikinci 15 yıla baktığımızda kadın yöneticilerin nerdeyse %30 %40 a ulaşmış olduğunu görebiliyoruz. Bu ilerleyen zamanda da diğer 15 yılda da bence %50 geçecek diye düşünüyorum. Hiç 5 yıldızlı bir otelde teknik müdürü bayan gördünüz mü, artık onlar var.]*

G9: *[…Kadının kariyer yolculuğu boyunca karşılaştığı en büyük sorun kendini ispatlaması gerektiğidir kadın hem kendine hem çalışanlarına hem de patronuna karşı liderlik vasfını kanıtlamak zorundadır Cinsiyet farklılıklarından dolayı kadınlar birçok sorunla karşılaşıyorlar Bu sorunlardan en kötüsü ise psikolojik tacizdir.]*

G10: *[…Turizmde çok fazla kadın çalışan var. Çünkü sektörün kadına çok uygun bir sektör olduğunu düşünüyorum. Fakat yöneticilik açısından incelediğimizde kadınlar bu konuda mücadele vermiyorlar. Yoğun ve düzensiz çalışma saatleri kadınları caydırıyor. Erkekler kadınlara göre esnek saatlere daha iyi uyum sağlıyor. Bu durumda kadın ve erkeğin kariyer gelişimi daha farklı ilerliyor.]*

G11: […Kadın olarak cinsiyet ayrımcılığı, yükselmede ve ücret konusunda cinsiyetçi yaklaşımın dezavantajları, ara yöneticilik pozisyonları hariç diğer üst düzey yöneticilik pozisyonları için tercih edilmeme, önyargılı yaklaşımlara maruz kalma, kendini kanıtlama çabasıyla çok daha fazla efor sarf etmek durumunda kalma gibi birçok sorunla karşılaşıyoruz.]

5. soru ile ilgili veriler incelendiğinde turizm sektöründe genel olarak karşılaştıkları sorunlar; kendini ispatlama, psikolojik taciz, iş-yaşam dengesini sağlama, esnek çalışma saatlerine uyum sağlama, ücret eşitsizliği başlıkları altında toplanmıştır.

4.5. Kadın Yöneticilerin Kariyer Gelişiminde Toplumsal Cinsiyet Algısının Etkisine Yönelik Sorunu Çözme

Sorunu çözme teması ile ilgili 11 ve 12 numaralı sorular katılımcılara yöneltilmiştir. Böylelikle şu bulgular elde edilmiştir;

Soru 11: *"Sizce genel olarak sektörde toplumsal cinsiyet eşitliği mi yoksa eşitsizliği mi hâkim? Eşitsizlik hâkimse, bunun değişmesi için nasıl bir yol izlenmeli? Bu konuda turizm paydaşlarına düşen görevler var mıdır? Varsa nelerdir?''* sorusu ile katılımcıların eşitsizliğin egemen olduğu durumlara dair çözüm önerilerine ve diğer paydaşların neler yapabileceğine yönelik düşüncelerine ulaşılmak hedeflenmiştir.

G1: *[…Ailede başlamalı, sonra anaokulu ve ilkokulda ve diğer kademelerde devam etmeli. Kamu spotları, filmler, kanunlar, toplumsal örnekler ile farkındalık oluşturulabilir, zaman alır ama imkânsız değil. Profesyonelce bir plan ve program gerektirir.]*

G2: *[…Turizmde birçok ayrım var. En basitinden bellboy gibi unvanlar bunun kanıtı niteliğindedir. Bu ayrımları yok etmek lazım. Yeni yetişen nesil en üst düzeylere gelecek ki bu kırılsın. Üniversitelerde kariyer günlerinde mutlaka buna önem veriyoruz. Bağlı bulunduğum grup destekliyor, bir kadın istihdamına ve otel içerisindeki rollerimizden biridir bu. İstihdam ettiğimiz bayan ve kadın hatta yönetici kadın ve erkek oranına göre gerçekten ciddi bir programlar hazırlanıyor. Bütün bunlar bir program acı tarafı bu sadece program olmakla mı kalıyor yoksa hayata geçiyor mu noktasında. Bence kesinlikle bir adım atılıyor. Ama o istediğimiz beklediğimiz oranlara hala ulaştığımız düşünemiyorum. O yüzden üniversitelerde turizm eğitimi verilen veya herhangi bir konuşmacı olarak çağırdığımız kişide bile bir kadın ve erkek yönetici aynı anda farkı görmeleri için bence bütün panellerde olması gerektiğini düşünüyorum.]*

G3: *[…Eğitim ve öğrenim, ailelerin çocuklarını bu anlamda desteklemeleri. Zihniyet ancak bu şekilde değişir, ama bunun için de maalesef çok uzun yolumuz var diye düşünüyorum.]*

G4: *[…Sektörde bir eşitsizlik tabii ki söz konusudur. Ben uluslararası bir şirkette çalışıyorum. Buranın dışında baktığımda Türk şirketlerine baktığımda baktığında bir dengesizlik bariz bir şekilde var. Bu açık ve net bir şekilde görülüyor. Burada çok fazla tarafa pay düşüyor. Sadece turizm paydaşları değil, bir kere eğitimle başlıyor her şey. Kadınların eğitilmesi belli noktalara getirilmesi gerekli. Sadece belli bölümlere yakıştırılmamaları lazım. Ailelerin çok fazla payı var bunda. Bunun değişmesi gerekiyor. Böylece yöneticiler yetişebilir, gelişebilir. Bunun dışında aslında pay düşen paydaşlar şu anki otel yöneticileri, turizm sektör yöneticileri, büyük firmalar yani organizasyon firmaları, acenteler şeklinde sıralanabilir. Onların da kadınları yüksek pozisyonlara getiriyor olması ve teşvik ediyor olması gerekiyor. Şu an benim bulunduğum şirketteki devam eden bu kadın liderleri teşvik eden programların diğer şirketlerde da var olması gerekiyor. Sadece uluslararası firmalarla değil aslında Türk firmalarında bugün gerçekleşiyor olması gerekiyor.]*

G5: *[…Tabii ki eşitsizlik bizim toplumumuzdan bahsediyorsak. Her gün bir kadın öldürülmesi buna en güzel örnek zaten. Bir kadın öldürülüyor ama her gün bir erkek öldürülmüyor. Bana göre bu durumda zaten rehavetin bir işareti. Kadın meta gibi görülüp asılıp kesilebilen bir eşya gibi görüldükten sonra bir başkası bunun canını alabileceğini düşünebilecek kadar insan dışı olduktan sonra o kadının zaten değeri toplumdaki değerini gösteriyor. Ve biz bunun için hala bir yasa çıkartamadık. Biz bu cezaları bu kanunları çıkarmadığımız sürece boşuna kendimizi yıpratıp boşuna kendi kendimize söyleniriz. Bu sadece örgütlenmeyle de değil devletin karar almasıyla ve bütün orda çalışan o seviyede bizi temsil eden insanların bunu eğilmesiyle başarabileceğimiz bir şey. Kanun olmadan hiçbir şey olmaz. Bizi koruyacak bir kanun lazım. Buda çıkmadığı sürece hiçbir şey olmaz. Bu giderek şu anda kötüye gidiyor, bunun kötüye gitmesinin en büyük sebebi de hala bunlarla ilgili kanunların çıkmamış olmasıdır.]*

G9: *[…Eşitsizlik hâkim. Fakat kadın çalışan oranı düşük diyemem. Otellerde, acentelerde kadın çalışan sayısı azımsanamaz. Zaten turizm kadınsız düşünülemez. Sektörde görünmeme gibi ihtimalimiz yok. Fakat yine de erkek egemen bir sektör maalesef. Kadınların hamilelik dönemleri gibi bazı özel zamanlarında işten uzaklaşmalarıyla iş dışı kalmaları olasılığı ortaya çıkıyor. Erkeklerde böyle bir durum yok. Bu yüzden işverenler işe alım süreçlerinde kadın ve erkek özelliklerini göz önünde bulundurarak erkekleri daha fazla seçiyor. Kadın algısıyla erkek algısı farklı olduğu için anlaşmazlıklar ortaya çıkabiliyor. Erkeklerin elinde olan bir sektörde bu anlaşmazlıklar sonucunda kadınlar negatifliklerle karşılaşabiliyor. Tüm bunlar düşünüldüğünde eşitliğin hâkim olduğunu söylemek imkânsızdır.]*

G10: *[…Eşitsizlik hâkim. Bu eşitsizliği bozacak olan kişilerin kadınlar olduğunu düşünüyorum. Kadınlar birbirini koruyup kolladıkça ve dile getirdikçe bu eşitsizliği bozacağını düşünüyorum. Kadınların birbirini örnek almalılar. Bu sorunların nasıl çözülmesi gerektiğine dair daha fazla konuşulmalıdır.]*

G11: *[…Pek tabii ki, toplumsal cinsiyet eşitsizliği hâkim. Düşünce yapımızı değiştirmekle başlayarak, beraberinde sistemimizi değiştirmeliyiz. Davranış biçimine dönüşmeyen hiçbir düşünce işlevsel değildir. Bu noktada topyekûn bir sistemsel süreç değişikliği gerekli ve elzem. Bu arada artık büyük şirketlerin bu konuda farkındalık projeleri eski zamanlara göre azımsanmayacak kadar çok. Kadın çalışanlarında azimli ve hedef odaklı yaklaşmaları ve pes etmemeleri gerekli.]*

Kadın yöneticilerin birçoğu sektörde eşitsizlik hâkim olduğunu ve paydaşlara düşen sorumlukların özellikle eğitim ve kanunlarla desteklenmesi gerektiğini öne sürmüştür. Aynı zamanda yönetim pozisyonuna gelen kadınların bu konuyla ilgili çözüm çalışmalarında öncü olması gerektiğini ve üniversitelerde düzenlenen kariyer günleri gibi etkinliklerde daha fazla yer almaları gerektiğini beyan etmiştir. Böylece gelecek nesillere ilham olabileceklerini ve eşitliğin bu adımlarla daha hızlı kazanılacağını savunmaktadırlar. Bununla birlikte günümüzde turizm sektöründe herhangi bir eşitsizliğin olmadığını savunan katılımcılar fikirlerini şu şekilde beyan etmişlerdir;

G6: *[…Benim penceremden fiziksel durumların dışında bir eşitsizlik görünmüyor ama bu soru kişiye ve karşılaştığı durumlara göre farklılıklar gösterecektir.]*

G7: *[…Bence genel olarak sektörümüzde eşitlik hâkim, cinsiyet eşitliği hâkim.]*

G8: *[…Şu an günümüz için konuşuyorsak kurumsal bir otelden bahsediyorsak tabi ki eşitlik hâkim.]*

Soru 12: *"Astlarınızın toplumsal cinsiyet önyargıları nedeniyle bir sorun yaşaması durumunda olaya ve kişilere tutumunuz nasıl olur? Konuyla ilgili senaryo çalışmalarınız veya kriz yönetimi planınız var mı?''* sorusu ile kadın yöneticilerin toplumsal cinsiyet dolayısıyla yaşanabilecek krizlere dair çözüm önerileri irdelenmiştir.

G1: *[…Bu tarz bir olayda tespit sonrasında kişilerin dinlenmesi, tekrarı önlemesi için uyarılmaları, nasıl olması gerektiğine dair eğitim verilmesi sağlanır. Gözlemlenir, tekrar eden durumlarda müdahale edilir, izin verilmez.]*

G2: *[…Bağlı bulunduğum grupta böyle bir çalışma var. Bizim organizasyon olarak kendi içimizde zaten bir etik kurul var. Her türlü bu kurula istedikleri zaman istedikleri sıkıntıyı yazabilirler. Benim kendi yöneticilik deneyimim olarak söyleyebilirim hiç bu zamana kadar karşılaşmadım. O konuda net ve şeffaf tavrım olduğunu da bilirler. Benim için orda kadın ve erkek olarak bir ayrım yok insan ayrımı var. Herkesin birbirine saygılı olması gerektiği bir durum var. Sadece şu var ki pozitif ayrımcılık yapıyorum. Aynı kendi departmanı içinde de alt departmanlarım var dengeye dikkat ediyorum. Eğer 3 çalışan veya 4 çalışan varsa bunun dengesini 2 kadın gibi kurmaya çalışıyorum. Çarpışan fikirlerden de güzel sonuçlar çıkacağına inandığım için o karışımı kendi içimde tutturmaya çalışıyorum. Bugüne kadarda böyle bir sıkıntıyla karşılaşmadım.]*

G3: *[…Hiç böyle bir durum deneyimlemedim. Çalıştığım işletmeler her zaman kadın ve erkek eşitliğine inanan, kapsayıcı ve kavrayıcı olan kurumlardı. O nedenle de, kriz yönetimi olarak adlandırılabilecek bir durum olarak hiç karşıma çıkmadı. Çıkacağını da sanmıyorum.]*

G4: *[…Ben yiyecek-içecek departmanında çalışıyorum ve tabii ki de çok fazla ayrımcılığa denk geldim. Bir yerden bir şey taşınacak da o kadın yapamaz ben yapayım diyen erkekler çok fazla var. Aslında bir centilmenlik gösterdiklerini düşünerek bir noktada ayrımcılık yapıyorlar. Fark etmiyorlar. Bununla alakalı ben genelde çok anlatırım, çok konuşurum. Çalıştığım departmanda feminist diye biliniyorum ve bu şekilde çağrılıyorum. Çünkü biri birine kibarlık olsun diye bayan dediğinde bile ben düzeltip konunun açıklamasını yapıyorum her seferinde. Bu eğitimle alakalı bir şey, kültür ile alakalı bir şey. Konu ile alakalı tutumum her zaman yapıcıdır. Hiçbir zaman kimseye agresif yaklaşıp ya da konuyu açıklamadan belli bir düşünceyi bastırarak durumu yönetmeye çalışmadım. Çünkü bunu bu şekilde aşamayız. Bunu aşmanın tek yolu ortak fikir birliğidir. Fikir birliğine de karşıdakini senin fikrine çekerek yapabilirsin. Karşıdakine senin fikrini dayatarak hiçbir zaman onu seninle eş fikirde olmasını sağlayamazsın. Aslında bu kolay bir şekilde çözülebilecek bir şey. Yöneticiler yeterince bilinçli olursa ve altlarında çalışan insanlara yapıcı bir şekilde eşitliği aşılayabilirse biz büyük adımlar atabiliriz. Ama bu senaryolar olmaya devam edecek bir süre daha. Bizim sabırlı bir şekilde yapıcı olarak yaklaşmamız gerekiyor.]*

G5: *[…Fikrimi her zaman dile getiren bir insanım. Bizim çalıştığımız bu zamanki yerlerde de her zaman bize söz hakkı veren ve bunu dile getirmemizi sağlayan ortamlar oldu. Ama sonuç itibariyle bunu belirtseniz de sonucu çözemeyebilirsiniz. Çünkü karar verici son kişi siz değilsiniz. Sizi elinizin yetebildiği noktada sizin yetkinizin yetebildiği noktada müdahale edebilirsiniz. Bu insanların kadın olduğu için cezalandırılması veya kadın olduğu için yeterince fırsat verilmemesi konusunda fakat en son yetkili kişi siz değilseniz buna müdahale edemezsiniz. Sadece sesinizi görüşlerinizi dile getirirsiniz. Karşınızdaki kişi gerçekten sizinle empati yapabilen kişiyse sizi dinler dikkate alır.]*

G6: *[…Bugüne kadar böyle bir durumla karşılaşmadım ancak karşılaşmam durumunda yapacağım ilk şey konuyu dinlemek ve anlamak olur. Benim çözebileceğim bir durumda aksiyon alırım ama daha büyük durumlarda insan kaynakları desteği gerekecektir. Turizm işletmeleri sadece cinsiyet açısından değil,*

dil, din gibi konularda da eşitliğin önemini belirten standart metinlerini oluşturmaya başladı ki bu güzel bir gelişme.]

G7: *[…Biz burada cinsiyeti geçtim tamamen her konuda insanları cinsiyeti ırkı dini dilinin hiçbir şekilde işe yansımaması kendi içlerinde bir probleme sebebiyet vermemesi gerektiğine inanıyoruz. Tüm eğitimlerimiz sosyal faaliyetlerimiz duruşumuz bu konuda çok nettir. Bu tür problemlerle karşılaşmamak için o kültürü otel içerisinde, işletmemiz içerisinde yaymaya çaba sarf ediyoruz.]*

G8: *[…Biz bunların eğitimini alıyoruz kurumsal ve zincir otel olduğumuz için. Her sene tekrarlanan zorunlu eğitimlerdir bunlar. Herkes sınırını ve çizgisini biliyor. Bu eğitimler doğrultusunda ben nasıl davranacağımı biliyorum karşı taraf nasıl davranacağını biliyor. Her bunun üzerine bir farklı bir olay varsa zaten kitapçıkta yazıyor. Benim çalıştığım otel kurumsal olduğu için herhangi bir sorunda Amerika'daki etik kurula kadar götürebilirim.]*

G9: *[…Bu konuyla ilgili kriz planımız yok fakat bu durumla ilgili birçok eğitim alıyoruz. Bu eğitimler personellerin cinsiyetleriyle alakalı değil. Daha çok personelle yaşanabilecek örnek vaka olayları üzerine eğitimler gerçekleştiriyoruz. Bunların arasında cinsiyete bağlı senaryolarda mevcuttur. Çok yakın bir dönemde bu tarz bir sorun yaşadık. Bu soruna karşı insan kaynaklarıyla birlikte çözüm yolları aradık ve bu şekilde baş ettik.]*

G10: *[…Bu durumların çözümünde kadınlarla erkeklerin bir arada çalışmalarını kabul ettirmemiz gerekiyor. Erkeklerin kadınlar tarafından yönetilebileceğini anlamaları gerekiyor. Bu bir anda olmuyor. Böyle durumlarda kişiye özel çalışmalar yapıyoruz. İlk öncelikle sorunları anlamaya çalışıyoruz ve cinsiyetlerin birbirine karşı saygılı olmaları için ortak noktalarda çözümler buluyoruz. İşten çıkarmanın çözüm olduğunu düşünmüyorum. Saygılı bir ortam yaratarak verimli çalışma ortamları yaratmaya çalışıyoruz. Yönetici ve çalışan arasındaki bağın durumunu iyi ayarlamak gerekiyor.]*

G11: *[…Bu konuda tavrım keskin olur, kesinlikle hakkaniyet ile hareket ederek cinsiyetçi bir ayrımcılığa ve haksızlığa göz yummayacağımı net bir şekilde bildirir ve*

davranışımı ortaya koyarım. Sürecin takipçisi olur, sonuçlanması için elimden geleni yaparım. Bu konuda kurum olarak bir senaryo çalışmamız yok ve kriz yönetim planımız yok. Çünkü çalıştığım kurumda bu konu bir sorun olarak var olmamakta. Özellikle toplumda cinsiyet temelli ayrımcılığa karşı çıkan bir yaklaşımla ilerleyen bir toplulukta çalışmaktayım.]

Katılımcıların toplumsal cinsiyet önyargıları nedeniyle çıkabilecek krizler için önceden eğitim aldıkları görülmüştür. Ayrıca katılımcıların hepsinin çalıştıkları oteller kapsamında nadiren ya da neredeyse hiç denilecek kadar az olaya tanık oldukları görülmektedir. Fakat katılımcıların bazıları herhangi bir kriz anında inisiyatif kullanarak ayrımcılığa karşı şekilde tavırlarını sergileyeceklerini belirtmişlerdir. Çoğunlukla çalışılan organizasyonların üst düzey oteller olması nedeniyle personeller cinsiyet ayrımı konusunda hassas kişiler olduğu görülmektedir.

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Gelişen dünya standartları ile kadınlar toplumun kendilerine biçtiği rollerin dışına çıkarak, geçmişe göre daha özgürleşme yönünde adımlar atmaktadırlar. Toplumun kadınlara addettiği sorumlulukları sıralayacak olursak bunların arasında yemek yapmak, çocukların bakımını üstlenmek, temizlik yapmak gibi ev işleri ile sınırlandırıldığı görülmektedir (Oakley, 1972). Wiesner- Hanks 2020'de yaptığı çalışmada bu düzenin temelinde geçmişten gelen kadının ev işleriyle, erkeğin ise dışarıdaki işlerle ilgilenmesi düşüncesi yatmakta olduğunu, toplumsal düzenin kurulma aşamasında hamilelik ve çocuk gibi faktörlerin kadınları eve bağladığını, erkeklerin ise fiziksel güç yönünden artıları olduğu için geçimi sağlama ve ev dışı sorumlukları üstlendiğini belirtmiştir. Uzun dönemler boyunca düzen bu şekilde devam etse de yakın tarihlerde büyük kırılmalar olduğu, özellikle sanayileşme ile birlikte kadın iş gücünün arttığı, hatta erkekler savaştayken onların sorumluluklarını üstlendikleri ve kendi potansiyellerinin farkına vardıkları gözlemlenmiştir (Dalkıranoğlu, 2006; Yılmaz, 2019; Uzkurt, 2019).

Kadınların iş gücü olarak çalışma hayatında var olmaları beraberinde birçok değişikliği tetiklemiştir. Erkek ve kadının aynı yerde çalışıyor olması sonucunda kadınların iş hayatında varlığını sürdürebilmek için erkeklere göre daha az maaşı kabul etmesi, kadınların çalışma ortamlarında ucuz iş gücü olarak değerlendirilmesi, yetersiz ortamlarda çalıştırılmaları, yönetici pozisyonları için uygun görülmemeleri ve çalışan kadınların toplumsal baskıya maruz kalmasıyla birçok yeni akım ortaya çıkmıştır (Yılmaz, 2019; Uzkurt, 2019; Çolak, 2019). Feminist yapılanma ile cinsiyetler arası biyolojik unsurlar harici farklılıklar olmadığı, kadınların eşit işe eşit ücret, terfi ve çalışma koşulları hakkında söylemler başlamıştır (Altunbaş, 2006). Ayrıca kadınların yakıştırıldığı mesleklerin cinsiyetleri olmadığı, kadın cinsiyetini ikincilleştirilmesinin ve pembe yakalı gibi söylemlerin son bulmasına yönelik beyanlarını uluslar arası yayma politikası üzerinde durmuşlardır (Taş, 2016; Çolak, 2019). Tüm bu çabalar, araştırmacıların dikkatini çekmiştir ve 1970'li yıllardan itibaren bu yönde çalışmalar gerçekleştirmişlerdir. Günümüzde eşitliği sağlamak

amacıyla birçok çalışma yapılsa da eşitsizliğin kendini hissettirdiği araştırmalarla ortaya konulmuştur.

Bu araştırmanın amacı toplumsal cinsiyet algısının turizm sektöründeki kadın yöneticilerin kariyer gelişimine etkisini incelemektir. Bu kapsamda ilgili literatür taraması yapılmış ve toplumsal cinsiyet algısını belirlemek adına turizmde çalışan üst düzey kadın yöneticilerle yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu boşluğun doldurulması için nitel bir çalışma gerçekleştirilmiştir. İlgili literatür taraması sonrası etik kurallara uygun vaziyette hazırlanan 12 görüşme sorusu, İstanbul'da üst düzey yönetim pozisyonların görev yapan 11 kadın çalışana yöneltilmiştir. Katılımcılar amaçlı örneklem yöntemi kullanılarak seçilmiştir. Sorular katılımcılara görüşme tekniği eşliğinde yöneltilmiştir. Görüşmeler internet üzerinden Zoom ve Messenger ağları ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların izinleri dâhilinde alınan ses kayıtları görüşmeler sonrasında yazıya aktarılarak veriler oluşturulmuştur. Elde edilen verilerin analizinde ise betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Verilerin analizi için öncelikle temalar oluşturulmuştur. Bu kapsamda *kariyer yönelimi, kabullenme, ötekileştirme, farkındalık* ve *sorunu çözme* olmak üzere 5 ana tema belirlenmiştir. Bulgular bölümünde temalar ayrı ayrı incelenmiş, temalarla ilgili sorular belirtilmiş ve sorulara gelen cevaplar arasından alıntılarla desteklenmiştir.

Bulgular bölümünün ilk temasını Kadın Yöneticilerin Kariyer Gelişiminde Toplumsal Cinsiyet Algısının Etkisine Yönelik Farkındalık başlığı altında incelenen *farkındalık* teması oluşturmaktadır. 2 ve 4 numaralı olmak üzere 2 soru katılımcılara yöneltilmiştir. İlk soruda katılımcılara genel anlamda toplumsal cinsiyet algısının düzeyi ve bu duruma gösterilen hassasiyetin düzeyi hakkında düşünceleri sorulmuştur. Katılımcılar insanların doğumundan itibaren cinsiyet kalıpları içerisinde büyüdüklerini, küçüklükte daha cinsiyet rollerinin getirdiği sorumlulukların kendilerine aşıladıklarını ifade etmişlerdir. Bu anlamda kadınların ev işlerine yönlendirilerek dış yaşamla muhatabın büyük anlamda erkeklere empoze edildiğini düşünmektedirler. Bununla birlikte son zamanlarda eşitliği sağlamak adına daha fazla çalışıldığını ve geçmiş yıllarda eşitsizliğin boyutunun günümüze göre daha fazla olduğunu belirtmişlerdir.

Farkındalık temasının ikinci sorusunda ise turizm sektöründe çalışan kadın yöneticilerin toplumsal cinsiyet algısının ne düzeyde olduğu sorulmuştur. Tüm turizm işletmeleri adına bir genelleme yapmamakla birlikte otel işletmelerindeki kadınların bu konularda daha hassas olduğunu belirtmişlerdir. Kendi karşılaştıkları zorlukları göz önünde bulundurarak empati yaptıkları ve kadınlara destek olma eğiliminde bulundukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca birbirlerine destek olurken cinsiyetler arası eşitsizlik yapmamak adına erkek ve kadın çalışanları değerlendirmede oldukça titiz davrandıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar tarafında kadın yöneticilerin toplumsal cinsiyet algısı ile ilgili bilinçlerinin erkek yöneticilere göre daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

Bu veriler ışığında katılımcıların toplumsal cinsiyet ayrımcılığı hakkında farkındalık düzeylerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Yapılan ayrım nedeniyle bu konuda empati ve hassasiyet düzeyleri oldukça yüksektir. Birbirlerine destek olmalarının cinsiyet ayrımcılığı düzenini kırmakta önemli rol oynadığını düşünmektedirler. Ayrıca diğer sektörlere göre turizm sektöründe kadın çalışan sayısının fazla olmasının bu algının kırılmasında öncülük edeceği yönünde varsayımlarda bulunmaktadırlar.

Bulguların ikinci teması ise *kabullenme* olarak belirlenmiştir. Kabullenme teması altında katılımcılara 3 soru yöneltilmiştir. İlk soruda katılımcıların turizm sektöründe cinsiyete bağlı nedenlerle ayrım yapıldığını kabullenme davranışı gösterip göstermedikleri incelenmiştir. Bu ayrımcılığın hem negatif hem de pozitif yönlü ortaya çıktığı görülmektedir. Bulgulara göre işletmeler kadınları yönetici pozisyonlarına getirmekte son yıllarda daha pozitif bir ayrımcılığa yönelmektedir. Fakat çalışma geçmişinde farklı bölgelerde görev alan katılımcıların bu konuda negatif yönlü ayrım yapıldığına dair görüşleri oldukça nettir. Negatif yönlü ayrımlar sonucunda birçok kadın turizmcinin işinden ayrıldığı ve sektörü bıraktığı görüşmeciler tarafından belirtilmiştir. Katılımcıların 4'ü herhangi bir ayrım yapıldığını düşünmemektedir. Bu katılımcılar önceki yıllarda ayrımın net bir şekilde var olduğunu fakat günümüzde böyle bir durumun olmadığı yönünde ifadeler kullanmışlardır.

Kabullenme temasının ikinci sorusunda turizm sektöründe kadın yöneticilerin yaşadığı sorunları değerlendirilmeleri istenmiştir. Turizmde kadın yöneticilerin yaşadığı en büyük sorun astları tarafından ciddiye alınmama, yönetici olarak saygı görmeme ve astlarına verdikleri emirlerde itaatsizlikle karşılaştıkları belirlenmiştir. Bunun sonucunda yıldırma politikaları ve mobbinglerle karşılaşan yöneticilerin bazılarında durumu dile getirdiklerinde kendilerinin inandırıcı bulunmaması ve bir çözüm üretilmemesi gibi davranışlarla karşılaşacaklarını düşündükleri için sessiz kalma eğilimi gösterdikleri, görüşmecilerin ifadelerinde bulunmaktadır. Ayrıca katılımcılar, yöneticiliğin getirdiği sorumluluklarla toplumun kadınlara yüklediği sorumlulukların karmaşasından doğabilecek yükümlülükler bazı kadınlara ağır geldiği için yönetsel pozisyonlardan kaçma eğilimi gösterdiklerine yönelik şahit oldukları durumları örnekler üzerinden değerlendirmeye sunmuşlardır.

Kabullenme temasının son sorusunda ise turizmde çalışan kadın sayısının fazla olmasına rağmen karar verme merciindeki kadın sayısının az olmasının nedenleri tartışmaya sunulmuştur. Katılımcılar bu durumu işletmeler ve söz konusu çalışan kadınlar açısından iki farklı bakış açısıyla değerlendirmişlerdir. İşletme temelli faktörler ele alındığında iş yerlerinin kadınları desteklememesi, kadınların evlilik ve hamilelik gibi süreçlerinin varlığı nedeniyle işlerine adapte olamama durumlarını göz önünde bulundurması ve bu gibi nedenlerle yöneticilik pozisyonlarında erkekleri tercih ettikleri sonuçları ortaya çıkmıştır. Kadınların kendilerinden kaynaklanan faktörler konfor alanının dışına çıkmamak, kolay yollara yönelmek, esnek çalışma saatlerine uyum sağlayamamak ve özel hayatın sorumluluklarıyla iş hayatının sorumluluklarını aynı anda yönetmekte zorluk yaşayacaklarını düşünmek şeklinde sıralanmıştır.

Kabullenme temasıyla ilgili bulgular incelendiğinde genel kanaat turizmde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı üzerinedir. Katılımcıların bazıları kabullenme temasının ilk sorusunda belirgin bir ayrım göremediğini beyan etmiş olmalarına rağmen diğer sorularda farklı koşullardan değerlendirdiklerinde toplumsal cinsiyet algısının etkilerini cevaplarda belirtmişlerdir. Toplumsal cinsiyet algısının sadece işletmeler üzerinden değerlendirildiği varsayımlarda katılımcıların bazıları herhangi bir ayrım olmadığını ifade etmişlerdir. Fakat toplumsal cinsiyet algısının sadece işletme

tarafından gösterilmiş olabileceği düşüncesi yanıltıcı düşüncelere olanak sağlayabilir. Çünkü ayrımcılık sadece işletmeler tarafından değil, toplum ve kültürün öğretileriyle kişilere atadığı rollerle de ortaya çıkmaktadır (Oakley, 1972). Kadınların yöneticilik vasıflarına ulaşamamalarındaki sorunlar incelendiğinde toplumsal normların kadınlar üzerine yüklediği sorumluluklar nedeniyle yönetsel pozisyonlardan çekindiği ulaşılan sonuçlardandır. Elde edilen veriler ışığında kadın yöneticilerin kariyerlerinde toplumsal cinsiyet algısının etkisinin olduğunu kabullendikleri görülmektedir.

Bulguların üçüncü teması *ötekileştirme* olarak belirlenmiştir. Ötekileştirme teması altında katılımcılara 8 ve 9 numaralı sorular olmak üzere 2 adet soru yöneltilmiştir. İlk soruda katılımcılardan turizmde kariyer gelişimini cinsiyetler üzerinden değerlendirmeleri istenmiştir. Kadınların aile içi sorumluklarda erkeklere nazaran daha fazla yükümlülüğü olduğu için erkeklerin çalışma hayatına daha iyi konsantre oldukları katılımcılar tarafından gözlemlenmiştir. Toplumun yüklediği erkek evi geçindirir düşüncesi ile erkeklerin işlerini kaybetmek istemedikleri, özellikle evli kadınların eşlerine güvenerek işten daha çok aile hayatına yönelmeleri cinsiyetler arasındaki kariyer gelişimini oldukça etkilemektedir. Ayrıca turizmde kadınların belli departmanlarla sınırlandırılması kariyer gelişimleri üzerinde negatif yönlü bir etkiye neden olmaktadır.

Ötekileştirme temasının ikinci sorunda katılımcılara kendi kariyerlerinde toplumsal cinsiyet algısının etkisi olup olmadığı sorulmuştur. 3 katılımcı hariç tüm katılımcılar toplumsal cinsiyet algısının kariyer gelişimlerinde etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların hepsi üst düzey yöneticiler olduğu için bu pozisyona gelene kadar kendilerini kanıtlamak adına erkeklere göre iki kat daha fazla çalıştıklarını, özel hayatlarından çok iş hayatına odaklanmaları gerektiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca bu tempoda çalışmadıkları koşullarda bu pozisyonlarda bulunamayacaklarını düşünmektedirler. Toplumsal cinsiyet algısının kariyerlerine etkisinin bulunmadığını düşünen katılımcılar ise bulundukları mevkileri kadın ya da erkek fark etmeksizin yetenekleri doğrultusunda en çok emek veren kişinin gelebileceğini düşünmektedir.

Ötekileştirme teması altında elde edilen veriler incelendiğinde kadın yöneticilerin turizm sektöründe ötekileştirme sorunu yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Katılımcıların şu

anki mevkileri üst düzey karar verme pozisyonları olduğu için ötekileştirme sorunu ile yüzleşerek bunu süreci başarılı şekilde yönettikleri sonucuna varılmaktadır. Deneyimleri arasında İstanbul dışındaki oteller bulunan katılımcılar cinsiyetleri nedeniyle ötekileştirme sorununu daha fazla hissetmişlerdir. Daha önce İstanbul dışında veya uluslararası kurumsal oteller haricinde çalışma deneyimi olmayan katılımcılar ise ötekileştirmeye dair bir durum yaşamadıklarını ifade etmişlerdir.

Bulguların dördüncü teması *kariyer yönelimi* olarak belirlenmiştir. Bu temada kadın yöneticiler kariyer gelişimlerinde hangi yolları izlediğini aktarmışlardır. Kariyer gelişimi temasının ilk sorusu ile katılımcılar, üst mevkilere gelene kadar izledikleri stratejileri, kendilerine oluşturdukları vizyon ve misyonları araya ekleyerek belirtmişlerdir. Katılımcıların hepsi turizm sektöründe çalışmaktan keyif aldıklarını ve bu işe istekli olarak yöneldiklerini beyan etmişlerdir. Katılımcılardan biri hariç hepsi üniversite eğitimlerini turizm üzerine almış ve genç yaşlardan itibaren sektöre emek vermişlerdir.

Kariyer gelişimini belirlemek adına sorulan 2. soru ile katılımcılar turizm sektöründe çalışan kadın olmanın avantajlarını ve dezavantajlarını değerlendirmeleri istenmiştir. Katılımcıların hepsi kadın çalışanların ve turizm sektörünün oldukça uyumlu olduğu konusunda hemfikirdir. Kadınların doğası ile turizm sektörünün yapısında birçok yönlen benzerlikler bulduklarını dile getirmişlerdir. Dezavantajlarına bakıldığında ise esnek çalışma saatlerinin zorluğu, iş-yaşam dengesinin sağlanamaması, kadınların iş ve ev sorumluklarının ağırlığı ile tükenmişlik sendromuna girebilecekleri belirtilmiştir. 4 katılımcı ise turizm sektöründe çalışan kadın olmanın herhangi bir dezavantajının olmadığını belirtmiştir.

Katılımcılara kariyer gelişimi temasına dair yöneltilen son soru ise kariyer gelişimi esnasında yaşanabilecek muhtemel sorunların neler olduğu hakkındaki düşünceleridir. Katılımcılar üzerinde en fazla durdukları sorun kendini ispatlama ihtiyacıdır. Bir kadın olarak verilen görevleri erkeklerin yapabileceğinden eksiksiz bir şekilde yerine getirebileceklerini kanıtlamak zorunda kaldıkları görülmektedir. Bununla birlikte psikolojik taciz, esnek çalışma saatlerine uyum sağlama, iş-yaşam dengesi ve ücret eşitsizliği gibi sorunlarda muhtemeller arasındadır.

Tüm bu veriler göz önünde bulundurulduğunda katılımcıların kendini turizm sektörüne ait hissetmelerine karşın kariyer gelişiminde birçok engelle karşılaştıkları ya da bunlara şahit oldukları görülmektedir. Esnek çalışma saatleri ve kendini ispatlama gibi noktalarda ise toplumsal cinsiyet algısının baskısı hissedilmektedir. Toplumun kadınların gece geç saatlerde evinde olması, çocuklarıyla ve eşiyle ilgilenmesi gerekliliği baskısı sonucu turizm sektöründe cinsiyete bağlı sorunları ortaya çıkarmaktadır. Böylece toplumsal cinsiyet algısının kadınların kariyer gelişimine doğrudan bir etkisi olduğu görülmektedir.

Bulguların son teması ise *sorunu çözme* olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda katılımcılara 11 ve 12 numaralı sorular yöneltilmiştir. Yöneltilen ilk soruda katılımcılara turizm sektöründe genel olarak cinsiyet eşitliğinin mi yoksa eşitsizliğinin mi hâkim olduğunu, eşitsizlik hâkimse bu durumun düzeltilebilmesi için yapılması gerekenleri ve paydaşlara düşen sorumluluklar hakkındaki düşüncüleri sorulmuştur. 3 katılımcı hariç diğer tüm katılımcılar eşitsizliğin hâkim olduğu yönünde düşüncelere sahiptir. Eşitliğin hâkim olduğunu savunan katılımcılar düzeltilmesi gereken herhangi bir durum olduğunu düşünmedikleri için yapılması gereken herhangi bir şeyin olmadığını düşünmektedirler. Eşitsizliğin hâkim olduğunu düşünen katılımcılar ise eğitimlerin arttırılması, üniversitelerde düzenlenen programlar vasıtasıyla daha fazla öğrenciye ulaşılması gerektiğini, kanunlar ile eşitlik haklarının daha fazla güçlendirilmesi gerektiğini, yönetim pozisyonlarına gelen kadınların bu konuda öncelik etmeleri gerektiğini savunmaktadırlar. Böylelikle farkındalığın artacağı ve eşitsizliğin azalacağını düşünmektedirler.

Sorunu çözme temasının ikinci sorusunda ise katılımcılara astları arasında toplumsal cinsiyet önyargıları nedeniyle oluşabilecek bir soruna karşı tutumları sorulmuştur. Katılımcıların bazıları çalıştıkları kurumlar tarafından bu tarz sorunlara yönelik eğitimler verildiğini belirtmişlerdir. Bu eğitimler sayesinde otellerin bu tarz problemlere karşı kriz senaryoları oluşturduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcılar cinsiyet önyargıları nedeniyle oluşabilecek krizlerde yapıcı sonuçlarla bu sorunları çözmeye yöneleceklerini belirtmişlerdir. Katılımcılardan bazıları daha önce cinsiyet önyargıları nedeniyle krizler yaşadıklarını belirtmişlerdir. Daha önce bu yönlü bir kriz yaşamadığını ve yaşamayacağını belirten katılımcılar ise kurumsal otellerin işe

alma sürecinde oldukça dikkatli olduklarını, gerekli eğitimlerle personellerini geliştirdiklerini ve cinsiyet önyargılı kişilerle bir arada çalışmadıklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcıların toplumsal cinsiyet algısının turizm sektörüne etkisini azaltmak adına düşünceleri sorunu çözme teması altında işlenmiştir. Katılımcıların verdiği cevaplara göre eşitsizliğin turizm sektöründe kendini bir şekilde gösterdiği yönündedir. Elde edilen bulgularda kadın yöneticiler turizmde sektöründeki toplumsal cinsiyet algısının kırılması adına oldukça yapıcı çözümlerde birleştikleri görülmektedir. Katılımcılar çalıştıkları otellerin cinsiyet ayrımcılığı konusunda oldukça hassas olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte bu hassasiyetin sadece otellerle ve turizm sektörüyle sınırlı kalmayıp yaşamın her alanına yayılmasını desteklemektedirler.

Yukarıda incelenen bulgular ışığında turizm sektörünün kadın çalışanlar için oldukça elverişli ve uyumlu bir sektör olduğu görülmektedir. Diğer sektörlere göre turizmde kadın emeğinin fazla olmasıyla nedeniyle diğer sektörlere göre turizm sektöründe cinsiyet ayrımcılığının daha az olduğu fark edilmiştir. Buna rağmen turizm sektöründe cinsiyet eşitsizliği yok demek duruma oldukça iyimser yaklaşmaktan öteye geçemez. Katılımcıların tecrübelerine göre geçmiş dönemlerle kıyaslandığında günümüzde turizm sektöründe eşitliğin daha fazla olduğu görülmektedir.

Sektördeki eşitsizliğin nedenlerinin sadece işletmelere ve çalışanlara dayalı olduğu söylenemez. Toplumun yüklediği sorumluluklar ve baskılar kadınların çalışma hayatından uzaklaşmasına neden olmaktadır. Bu düşüncelerin empoze edildiği kadınlar ise özel hayatlarını çalışma yaşamlarının önüne koyarak iş-yaşam dengesini kuramamaktadır. Turizm sektörünün insan odaklı çalışma prensibi nedeniyle iş koşullarının kadın çalışanlara ağır geldiği görülmektedir. Bu yüzdende turizmde kadın emeğinin oldukça fazla olmasına rağmen karar verme mevkiindeki kadınların sayısı erkeklere oranlara daha azdır.

Bulgular ışığında araştırma sorularına yönelik şu cevaplar saptanmıştır;

1-Turizmde görev yapan kadın yöneticilerin toplumsal cinsiyet algılarına yönelik tutumları oldukça hassastır.

2-Toplumsal cinsiyet algısının kadın yöneticilerin kariyer gelişimine olumsuz etkileri vardır. Fakat toplumsal cinsiyet karşıtı pozitif ayrımcılıklar söz konusu olduğunda kadınların kariyer gelişimine faydalı etkilerde bulmaktadır.

3-Turizm sektöründe kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri vardır. Fakat kurumsal otellerde bununla ilgili oldukça hassas bir yapı kurulmuştur. Ayrıca günümüzde geçmişe göre karşılaşılan engeller gitgide azalmaktadır.

4-Turizm sektöründe erkek ve kadınların kariyer gelişimde farklılıklar vardır. Bunların önüne geçebilmek için kadınlar çok daha fazla çalışmak zorunda ve kendilerini ispatlamak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir.

5.2. Öneriler

Kısıtlılıklar göz önünde bulundurulduğunda araştırma İstanbul'da 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan üst düzey kadın yöneticiler ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler bu katılımcıların görüşme sorularına verdikleri cevaplar ile oluşturulmuştur. Daha kapsamlı sonuçlara ulaşmak adına konuyla ilgili yapılabilecek gelecek çalışmalarda araştırmanın için öneriler şu şekilde sıralanabilir;

1- Farklı bölgelerdeki otel işletmeleri araştırmalara dâhil edilmelidir.

2- Kurumsal olmayan ve daha düşük yıldızlı otellerin toplumsal cinsiyet algılarının sorgulanması araştırmalara konu edilmelidir.

3-Turizm sektöründe genel anlamda toplumsal cinsiyet algılarının saptanması için otel işletmeleri haricinde diğer turizm işletmeleriyle çalışmalar gerçekleşmelidir.

4-Turizm sektöründe çalışanlar sadece yönetim pozisyonlarıyla sınırlı kalmayıp diğer kadın çalışanlar üzerinde kurgulanan araştırmalara yer verilmelidir.

5-Toplumsal cinsiyet algısının hassasiyeti ile ilgili gelişmeler gün geçtikçe gelişim gösterdiği için gelecek zamanda aynı konu üzerinden zamanlar arası karşılaştırmalı araştırmalar yapılabilir.

6-Araştırma konusu dâhilinde farklı araştırma, evren ve örneklem teknikleri seçilerek farklı araştırmalar kurgulanabilir.

6. KAYNAKÇA

Acuner, Şebnem. (2019). Kadın Çalışanların Kariyer Geliştirme Sürecinde Karşılaştıkları Sorunlar. *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi* 23, 35-52.

Akgül, Seda. (2020). Turizmde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ve Kadınların Güçlendirilmesi İle Mutluluk Endeksi Arasındaki İlişki. *Turar Turizm Ve Araştırma Dergisi, 9*(2), 160-178.

Akın A. Ve Demirel S. (2003). Toplumsal Cinsiyet Kavramı Ve Sağlığa Etkileri. Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, Halk Sağlığı Özel Eki, 25(4), 73-82.

Akın, Aliye. Şimşek, Mustafa Yaşar, Akın, Adnan. (2012). Turizm Sektörünün Ekonomideki Yeri Ve Önemi. *Akademik Araştırmalar Ve Çalışmalar Dergisi (Akad.*4.7: 63-81.

Alarcón, Daniela Moreno. Cole, Stroma. (2019). No Sustainability For Tourism Without Gender Equality. Journal Of Sustainable Tourism, 27(7), 903–919.

Alparslan, Ali. Murat. Bozkurt, Özlem. Ve Özgöz, Ayşe. (2015). İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Kadın Çalışanların Sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *2*(1), 66-81.

Altan, Hayriyem Zeynep. (2019). Varlığında Yokluğunda Kadın Bir Toplumsal Cinsiyet Eleştirisi. İstanbul: Hümanist Yayıncılık.

Altınbaş, Deniz. (2006). Feminist Tartışmalarda Liberal Feminizm. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, (9), 21-52.

Avşar, Sinay. (2017). Toplumsal Cinsiyet Rolleri Bağlamında Tarihsel Rollerini Yitiren Erkekliğin Çöküşü: Küllerinden 'Yeni Erkek'liğin Doğuşu. *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, *3*(2), 224-241.

Ayçiçek, Vildan. (2020). Kadınlarda Elde Edilen Algısı, Hareketli İyi Oluş Ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişki / Kadınlarda Toplumsal Cinsiyet Algısı, Psikolojik

İyilik Ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişki. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Psikoloji Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

Aydın, Betül. Ve Kavuncu, Nur. (1991). Farklı Sosyo-Ekonomik Düzeylerdeki Lise Öğrencilerinde Cinsiyet Rollerinin Araştırılması. Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi, 1 (2), 23–39.

Aydın, Şule. Ve Şahin, Nilüfer. (2008). Turizmde Kadın Yüzüyle Karşılaşabilecekleri Kariyer Duvarı Sendromu: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6.2: 113-128.

Ayoğul, Hande. Ve Baraz, Avni Barış. (2020). Kadın Çalışanların Kariyer Engelleri: Eskişehir'de Bir Araştırma. Konya: *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (44), 13-27

Baehr, Amy. (2013). Liberal Feminism: Comprehensive And Political, 150-166.

Baehr, Amy. (2017). A Capacious Account Of Liberal Feminism, 150.

BALTACI, Ali. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır?. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *5*(2), 368-388.

Baştürk, Savaş. ve Taştepe, Mehtap. (2013). Evren ve Örneklem. *Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Vize Yayıncılık*, S. *129*-159.

Bayram, Gül. Ve Ak, Serkan. (2018). Turizm Sektöründe Cinsel Taciz Ve Kadın. (Editör: Gül E. Bayram, Ali Turan Bayram, Özlem A. Sürücü). Turizm Ve Kadın (1. Basım). Ankara: Detay Yayıncılık, 137-149.

Bayram, Gül., Bayram, Ali. Turan. Ve Sürücü, Özlem. (2018). Turizm Ve Kadın (1. Basım). Ankara: Detay Yayıncılık.

Bekleviç, Arzum. (2013). Bir Üniversite Hastanesi Araştırma Görevlilerinin Toplumsal Cinsiyet Rolleri Tutum Ölçeği Ve Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Rolleri Algısının Değerlendirilmesi. Zonguldak: Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi

Bem, Sandra. Lewıs, Steven. (1975). "Sex Role Adaptability: One Consequence Of Psychological Androgyny". Journal Of Personality And Social Psychology, 31 (4): 634-643.

Birleşmiş Milletler Geliştirme Programı. (2010) İnsani Gelişme Raporları, Http://Hdr.Undp.Org/En/Composite/Gıı Adresinden 24 Aralık 2021 Tarihinde Alınmıştır.

Bora, Aksu. (2012). Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: *Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar*, 175-187.

Boyacıoğlu, Ebru Zümrüt. Elmas, Çilem. (2020). "Turizm Ve Kadın" Olgusunun Bibliyometrik Yaklaşım İle İncelenmesi. *Seyahat Ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 17.1: 32-52.

Boz, Cihan. (2006). Dünyada Turizm Endüstrisinde İstihdam Ve Çalışma Şartları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Brizendine, Louann (2007). Kadın Beyni (Çev. Z. H. Ateş). İstanbul: Kelebek Yayınevi

Can, İslam (2013), "Tarih, Toplum Ve Kültür Bağlamında Aile Ve Kadın", Sistematik Aile Sosyolojisi, Ed. Mustafa Aydın, Konya: Çizgi Kitabevi, S. 215-249.

Ceylan, Fatma. (2019). Mentorluk Kavramı Ve Mentorluğun Bireysel Kariyer Üstündeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ: Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma İktisadı Anabilim Dalı

Cohen, Lisa. J. (2019). A'dan Z'ye Psikoloji (Çev. Mihriban Doğan.). *İstanbul: Say*.

Costa, Carlos. Carvalho, Inês. Caçador, Sandra. Ve Breda, Zélia. (2012). Future Higher Education İn Tourism Studies And The Labor Market: Gender Perspectives On Expectations And Experiences, Journal Of Teaching İn Travel & Tourism, 12 (1):70-90

Cüceloğlu, Doğan. (2019). *İnsan Ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitap Evi.

Çağıl, Abdullah. (2020). Feminizm Ve Politika Bağlamında Radikal Feminizm. *Ağrı İslami İlimler Dergisi*, (6), 136-143.

Çakmak, Kadriye Övgü. (2011). Çalışma Yaşamındaki Güncel Gelişmeler Doğrultusunda Değişen Kariyer Yaklaşımları Ve Örgüte Bağlılığa Etkisine İlişkin Bir Araştırma. Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı

Çalık, Azade Özlem. (2018). Turizm Sektöründe Kadın İstihdamı. (Editör: Gül E. Bayram, Ali Turan Bayram, Özlem A. Sürücü). Turizm Ve Kadın (1. Basım). Ankara: Detay Yayıncılık, 31-48.

Çolak, Faruk. Ve Şenol. Altan. (2003). "Sex Discrimination In The Banking Sector: The Case Of Turkey", Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, C. 7 (2): 1–12.

Çolak, Gülcan (2019). Toplumdilbilimi Toplumsal Cinsiyet Ve Dil. İstanbul: Bilge Yayıncılık

Dalkıranoğlu, Tülin. (2006). Çalışma Yaşamında Kadın İş Gücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dalkıranoğlu, Tülin. Ve Çetinel, Fatma Gül. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın Ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması. Kütahya: *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *20,* 277-298.

Delipoyraz, Metin. (2009). *Motivasyon Unsuru Olarak Kariyer Yönetimi Ve Resmi İlköğretim Okullarında Bir Uygulama.* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı.

Demirdelen, Derya. (2013). *Yöneticilerin Kariyer Tatminine İlişkin Görüş Ve Algılamaları: Antalya'da 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Demirdirek, Hülya. Ve Şener, Ülker. (2014). "81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi", Tepav

Dökmen, Zehra. (2009). Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Durmaz, Caner. (2020). Y Ve Z Kuşağının Turizm İşletmelerine Yönelik Mesleki Cinsiyet Algılarının İncelenmesi: Samsun İli Örneği. Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Düşündere, Ayşegül. Bilgiç, Asmin. Avşar, İlderya. (2020). "81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi", Tepav

Ellemers, Naomi. (2018). Cinsiyet Klişeleri. *Psikolojinin Yıllık İncelemesi*, *69*, 275-298.

Eralp, Ziya. (1983). *Genel Turizm*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basın-Yayın Yüksek Okulu.

Erdem, Tuna. (1994). Postmodern Feminizm. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, (2).

Erdoğan, Deniz. (2014). Feminist Kuramlar Marksist Feminizm Ve Sosyalist Feminizm. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı Kadın Ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları

Eryılmaz, Ali. Ve Mutlu, Tansu. (2017). Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı Perspektifinden Kariyer Gelişimi Ve Ruh Sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, *9*(2), 227-249.

Esen, Erol. Siyez, Didem. Soylu, Yağmur. Demirgürz, Gülce. (2017). Üniversite Öğrencilerinde Toplumsal Cinsiyet Algısının Toplumsal Cinsiyet Rolü Ve Cinsiyet Değişkenlerine Göre İncelenmesi. E-International Journal Of Educational Research, 8(1), 46-63. Doi: 10.19160/5000197327

Ferguson, Luc. Alarcon, Daniela Moreno. (2015). Gender And Sustainable Tourism: Reflections On Theory And Practice. *Journal Of Sustainable Tourism*, 23.3: 401-416.

Ferguson, Lucy. (2013). Promoting Gender Equality And Empowering Women? Tourism And The Third Millennium Development Goal. In *Tourism And The Millennium Development Goals* (Pp. 73-87). Routledge.

Gökdemir, Burçak. (2020). Toplumsal Cinsiyet Rolleri İle İş Ve İş Dışı Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki: Bir Kamu Kurumu Örneği. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Güçer, Evren., Yayla, Özgür. Ve Koç, Burcu. (2013). Tüketicilerin Biyolojik Cinsiyet Ve Cinsiyet Kimliği Rollerinin, Konaklama İşletmelerinin Uyguladıkları Reklamlara Yönelik Tutumlarına Etkisinin İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, *5*(4), 133-145.

Güleç, Cengiz. (2016). Freud. 5. Baskı, (Editörler, Cengiz Güleç Ve Murat Batmankaya). Ankara: Say Yayınları.

Günday, Pınar. (2011). Ekonomik Kalkınmada Kadının Önemi Ve Katkısı. Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güneş, Hüseyin Nihay. (2018). Feminist Akımlarda Aile. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, *7*(3), 142-153.

Günyol, Tijen. (2017). Kadın Otelci Olmanın Dayanılmaz Ağırlığı. İstanbul: Gürer Yayınları

Haines, Elizabeth. Kay, Deaux. Nicole, Lofaro. (2016). The Times They Are A-Changing… Or Are They Not? A Comparison Of Gender Stereotypes, 1983–2014. *Psychology Of Women Quarterly*, *40*(3), 353-363.

Hallak, Rob. Assaker, Guy. & Lee, Craig. (2015). Tourism Entrepreneurship Performance: The Effects Of Place İdentity, Self-Efficacy, And Gender. Journal Of Travel Research, 54(1), 36–51.

Hançer, Ayşegül. (2019). Siyasal Teoride Kimlik/ Farklılık Politikaları Ve Postmodern Feminizm. *Atatürk Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi , 1* (1), 35-46.

Hutchings, Kate. Moyle, Char-Lee. Chai, Andreas. Garofano, Nicole. Moore, Stewart. (2020). Segregation Of Women İn Tourism Employment İn The Apec Region. *Tourism Management Perspectives, 34,* 100655.

Jantaa, Hania. Christou, Anastasia. (20019). Hosting As Social Practice: Gendered İnsights İnto Contemporary Tourism Mobilities. *Annals Of Tourism Research, 74,* 167-176.

Kağıtçıbaşı, Çiğdem. Ve Cemalcılar, Zeynep. (2019). *Dünden Bugüne İnsan Ve İnsanlar: Sosyal Psikolojiye Giriş*. İstanbul: Evrim Yayınevi.

Karabıyık, İlyas. (2012). Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 32*(1), 231-260.

KARASAR, Niyazi. (2013). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Karataş, Zeki. (2015). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi, 1*(1), 62-80.

Kargiglioğlu, Şaban. Özer, Elif Zeynep. (2018). Toplumsal Roller Ve Kadın. (Editör: Gül E. Bayram, Ali Turan Bayram, Özlem A. Sürücü). Turizm Ve Kadın (1. Basım). Ankara: Detay Yayıncılık, 3-12.

Kavas, Asmin. (2018). "81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi", Tepav

Kaya, Aslıhan. (2018).Kariyer Gelişim Sürecinin Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle Test Edilmesi. Doktora Tezi, Çorum: Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Kılınç, Neslihan. (2020). İş Gücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Ve Gelir Dağılımı. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Doktora Tezi

Kohlberg, Lawrence. (1966). A Cognitive-Developmental Analysis Of Children's Sex Role Concepts And Attitudes. *The Development Of Sex Differences,* 82-173.

Kolodej, Christa. (2005). Mobbing. *Psychoterror Am Arbeitsplatz Und Seine Bewältigung, Facultas Verlags-And Buchhandels Ag*, 368.

Korkmaz, Fatma. (2020). İş Özerkliğinin Çok Yönlü Kariyer Tutumu Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Business & Management Studies: An International Journal, 8*(4), 367-386.

Kozak, Meryem. (1996). 'Konaklama Endüstrisinde Kadının Konumu', Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, 7(2), Ss.16-23.

Köse, Semra. Tutar, Hasan. Şahin, Nevzat. Güler, Sevilay. (2020). Kişilik Özellikleri Ve Kariyer Stresi İlişkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Electronic Turkish Studies, 15*(2).

Köse, Zeynep. (2014). Turizmde Kadın İstihdamı Ve Kadın Girişimciliği Beypazarı Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Antropoloji Anabilim Dalı.

Lobel, T.E. Mashraki-Pedhakzur, Sharon. Mantzur, Ahmed. Libby, Sharon. (2000). "Gender Discrimination As A Function Of Stereotypic And Counter Stereotypic Behavior: A Cross-Cultural Study". Sex Roles: A Journal Of Research, 43(5/6): 395–403.

Marshall, Gordon. (2003). Sosyoloji Sözlüğü. (Çev. O. Akınhay Ve D. Kömürcü). Ankara: Bilim Ve Sanat Yayınları. (Eserin Orijinali 1994'te Basılmıştır).

Maviş, Fermani. Kozak, Nazmi. Ahipaşaoğlu, Halit Suavi. (2012). *Genel Turizm Bilgisi*. (Editör: Meryem Akoğlan Kozak). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Mesci, Muammer. (2019). Araştırmacıların Yöntem Bölümünü Yazarken Dikkat Etmesi Gereken Başlıklar. (Editör: Yalçın Karagöz, Muammer Mesci). Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği. Ankara: Akademisyen Kitabevi, 171-179.

Mill, John Stuart. (2019). Kadınların Köleleştirilmesi. (Çev. Tülay Yücesoy). Ankara: Tutku Yayınevi

Milletler, Birleşmiş. (2010). "Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi (Tcee): Sıkça Sorulan Sorular."

Mutlu, Hacer. (2020). Kariyer Gelişiminin Kariyer Bağlılığı Ve Kariyer Memnuniyeti Üzerindeki Etkileri: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı.

Neyer, Gerda. Lappegard, Trude. Vignoli, Daniel. (2011). Gender Equality And Fertility: Which Equality Matters? European Journal Of Population 29(3): 245–272.

Neziroğlu, Selen. (2018). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Turizm Haberleri Üzerine Bir İnceleme. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Gaztecilik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi

Oakley, Ann. (1972). Sex, Gender And Socıety. Uk: Gower Publishing Company Limited.

Olalı, Hasan. Ve Timur, Ali. (1988). Turizm Ekonomisi. İzmir: Ofis Ticaret Matbaacılık Şti.

Oxley, Julinna. (2011). Liberal Feminism, *100*, 258262.

Ören, Kenan ve Yüksel, Hasan. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, *1*(1).

Öztürk, Melda Yaman. (2012). Ataerki: Bir Kavramın Yeniden İnşası Eski Ataerki'den Ataerkil Kapitalizme. *Eğitim Bilim Toplum*, *10*(38), 72-115.

Parlaktuna, İnci. (2010). Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. *Ege Akademik Bakış*, *10*(4), 1217-1230.

Parpart, Jane. (1993). Who İs The 'Other '?: A Postmodern Feminist Critique Of Women And Development Theory And Practice. *Development And Change*, 24.3: 439-464.

Perçin, Nilüfer. Demirel, Hatun. (2018).Otel İşletmelerindeki Kadın Yöneticilerin Kariyer Engellerinin Kariyer Geliştirme Stratejileri Üzerine Etkisi.

Pritchard, Annette. (2014). Gender And Feminist Perspectives İn Tourism Research. In A. A. Lew, C. M. Hall, & A. M. Williams (Eds.). The Riley Blackwell Companion To Tourism (Pp. 314– 324). Chicester: Riley Blackwell.

Rose, Sonya. (2018). Toplumsal Cinsiyet Tarihçiliği Nedir? (Çev. Ferit Burak Aydar). İstanbul: Can Yayınevi

Saeedi, Zoha Noorbala. Fatemeh, Abedi. Fatemeh, Hamzavi. (2016). Gender Stereotypical Beliefs: Implicit Stereotypes Towards Occupations And The Effect Of Exposure To Counter-Stereotypic Examples. *Advances İn Cognitive Science*.

Sands, Roberta. Nuccıo, Kathleen. (1992). Postmodern Feminist Theory And Social Work. *Social Work, 37*(6), 489-494.

Sayım, Ferhat. Ve Aydın, Volkan. (2011). Hizmet Sektörü Özellikleri Ve Sistematik Olmayan Risklerin Sektör Menkul Kıymetleri İle Etkileşimine Dair Teorik Bir Çalışma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (29), 245-262.

Seçer, Barış. Ve Çınar, Efe. (2011). Bireycilik Ve Yeni Kariyer Yönelimleri. Manisa: *Yönetim Ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18*(2), 49-62.

Seçgin, Fadime. Ve Tural, Ayşegül. (2011). Sınıf Öğretmenliği Bölümü Öğretmen Adaylarının Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları. E-Journal Of New World Sciences Academy, 2446-2458.

Senevıratne, Prajna. (2018). Marxist Feminism Meets Postcolonial Feminism İn Organizational Theorizing: İssues, İmplications And Responses. Journal Of International Women's Studies, V. 19.

Stefano, Christine Di. (2014). Marksist Feminizm. *Siyasal Düşüncenin Ansiklopedisi* , 2305-2310.

Swain, Margaret Byrne. (1995) "Gender İn Tourism." *Annals Of Tourism Research* 22.2: 247-266.

Şahiner, Tuba. (2012). *İnanç Turizmi Potansiyeli Ve Halkın İnanç Turizmine Bakışı Açısından Karaman*. Yüksek Lisans Tezi, Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tahmaz, Gül Seçil. (2018). Turizm Sektöründe Kraliçe Arı Sendromu. (Editör: Gül E. Bayram, Ali Turan Bayram, Özlem A. Sürücü). Turizm Ve Kadın (1. Basım). Ankara: Detay Yayıncılık, 165-175.

Taş, Gün. (2016). Feminizm Üzerine Genel Bir Değerlendirme: Kavramsal Analizi, Tarihsel Süreçleri Ve Dönüşümleri. *Akademik Hassasiyetler*, *3*(5).

Taşdelen, Pınar. Ve Koca, Canan. (2015). Viktorya Dönemi İngiltere'sinde Kadın Bedeni Politikaları Ve Kadınların Spora Katılımı. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, *32*(1), 205-214.

Tekin, Ömer Akgün. (2017). Turizm Sektöründe Toplumsal Cinsiyet Algısı: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4.12: 669-684.

Thompson, Denise. (2001). Radical Feminism Today. Sage Publications.

Toprak, Lokman. Ve Abedtalas, Musallam. (2017). Turizm Ekonomisi. Ankara: Detay Yayıncılık.

Tucker, Hazel. Boonabaana, Breanda. (2012). A Critical Analysis Of Tourism, Gender And Poverty Reduction. *Journal Of Sustainable Tourism*, *20*(3), 437-455.

Tuncel, Işık. (2011). "Turizmin Cinsiyeti Ya Da Kadın Gölgesinde Turizm." *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi* 1.(2)

Türk Dil Kurumu. (2021, 12 12). Türk Dil Kurumu Sözlükleri. https://Sozluk.Gov.Tr/?Kelime= Adresinden Alındı

Türkiye İstatistik Kurumu. (2022, 04. 04). Haber Bülteni (Sayı: 45635). https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635 Adresinden Alındı

Türkkahraman, Mimar. Ve Şahin, Kamil. (2010). "Kadın Ve Kariyer", Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, S: 2, C: 1, S. 75-88.

Tüz, Melek. (2003). Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *4*(4), 169-176.

Tüzünkan, Demet. (2015). Düzgün İş'in Hedefleri Açısından Türk Turizm Sektörünün Genel Özellikleri. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, *15*(29), 241-251.

Uzkurt, Büşra. (2019). Kadınların Kariyer Engelleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Ankara'daki Osb'lerde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ünal, İpek. (2018). Turizm Sektöründe Şiddet Ve Kadın. (Editör: Gül E. Bayram, Ali Turan Bayram, Özlem A. Sürücü). Turizm Ve Kadın (1. Basım). Ankara: Detay Yayıncılık, 121-133.

Üner, Sarp. (2008). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği. Tc *Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü*. Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Projesi.

Ünlüönen, Kurban, Ahmet Tayfun, Ve Arzu Kılıçlar. (2018) *Turizm Ekonomisi*. Ankara: Nobel Yayınevi.

Vatandaş, Celalettin (2007). Toplumsal Cinsiyet Ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. Dergipark, 29-56

Vienna Declaration And Proggamme Of Action. (1993). World Conferance On Human Rights, Https://Www.Ohchr.Org/En/Professionalinterest/Pages/Vienna.Aspx Adresinden 13 Ocak 2022 Tarihinde Alınmıştır.

Wiesner-Hanks, Merry. (2020). Tarihte Toplumsal Cinsiyet (Çev. Meral Çiyan Şenerdi). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Yağar, Fedai. ve Dökme, Sema. (2018). Niteliksel Araştırmaların Planlanması: Araştırma Soruları, Örneklem Seçimi, Geçerlik ve Güvenirlik. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi, 3*(3), 1-9.

Yapıcı, Asım. (2020). Toplumsal Cinsiyet Din Ve Kadın. İstanbul: Çamlıca Yayınları.

Yavaş, Özlem. (2017). *Kişilik Özellikleri Ve Çalışanların Kariyer Gelişiminin Kariyer Memnuniyetleri Üzerine Etkisi Ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Yazıt, Hasibe. Ve Demirdelen, Derya. (2018). Turizm Sektöründe Cam Tavan Sendromu Ve Kadın. (Editör: Gül E. Bayram, Ali Turan Bayram, Özlem A. Sürücü). Turizm Ve Kadın (1. Basım). Ankara: Detay Yayıncılık, 155-162.

Yetiş, Şule. Ve Çalışkan, Nurgül. (2020). Turizm Sektöründe Kadın İstihdamı: Mevcut Duruma İlişkin Bir Değerlendirme. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.

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

Yıldız, Zafer (2011), "Turizm Sektörünün Geliğimi Ve Ġstihdam Üzerindeki Etkisi", Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, C:3, S:5, Ss.54-71.

Yılmaz, Ceylan. (2019). Toplumsal Cinsiyet Algısının Kadınların Çalışma Yaşamı Üzerindeki Etkileri; Artvin Örneği. Sivas: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi

Yılmaz, Merve. Ve Zoğal, Yeliz. (2015). Kadının İş Gücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi Ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye Ve Avrupa Örneği. *Torino: Uluslararası Ekonomi Kongresi-Econworld*.

Yöney, Gülşah. (2013). İspanyolcada Dilsel Ve Toplumsal Cinsiyetçilik Analizi. Ankara: Dil Dergisi, Sayı: 161, 50-71

Yüksel, Ayşe Nur. (2020). "Nitel Bir Araştırma Tekniği Olarak: Görüşme", International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587- 1587) Vol:6, Issue: 56; S. 547-552.

Zengın, Burhanettin. Şen, Lütfi Mustafa. Taşar, Osman. (2011). Marmara Bölgesinde Turizm Lisans Öğrencilerinin Konaklama Sektöründe Cinsiyete Göre Kariyer Düşünceleriyle İlgili Bir Araştırma. In: *International Conference On Eurasian Economies*. S. 217-225.

7. EKLER

EK 1. GÖRÜŞME FORMU

Görüşmenin Konusu:

Toplumsal Cinsiyet Algısının Kadın Yöneticilerin Kariyer Gelişimine Etkisi: Turizm Sektöründe Araştırma

Görüşmenin Amacı:

Bu görüşmenin amacı, kadın yöneticilerin kariyer gelişiminde toplumsal cinsiyet algısının etkisinin ele alınmasıdır. Görüşme sürecinde verdiğiniz yanıtlar bilimsel bir çalışmanın verilerini oluşturacaktır. Verilerin analizinde hiçbir bilginin atlanmaması adına görüşme izniniz dâhilinde kayıt altına alınacaktır. Araştırmada kişisel bilgileriniz üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. Görüşlerinizi içtenlikle belirtmeniz çalışmanın sonuçları açısından oldukça önemlidir.

Görüşmeye katıldığınız ve görüşlerinizi paylaştığınız için teşekkür ederiz.

Ecem GÜNEY

Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Doç. Dr. Erkan TAŞKIRAN

Düzce Üniversitesi, Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu

Görüşme Soruları:

1. Turizm işletmelerinde kariyer yapmak konusunda düşünceleriniz nelerdir, sizin izlediğiniz yol nasıldı?
2. Genel olarak toplumsal cinsiyet algısı ve bu konuya gösterilen hassasiyetin düzeyi hakkında düşünceleriniz nelerdir?
3. Turizmde kadın çalışan olmanın avantaj ve dezavantajlarının neler olduğunu düşünüyorsunuz?
4. Turizm sektöründe çalışan kadın yöneticilerin toplumsal cinsiyet algısı sizce ne düzeydedir?
5. Turizmde kadın yöneticilerin kariyer gelişiminde karşılaştıkları sorunları değerlendirir misiniz?
6. Turizm işletmelerinde kariyer gelişimi esnasında cinsiyete bağlı nedenlerle ayrım yapıldığını düşünüyor musunuz? Evetse, sizce yapılan ayrımın hem kişilerde hem işletmelerde veya sektör genelinde ne gibi etkileri olduğunu düşünüyorsunuz?
7. Turizmde kadın yöneticilerin cinsiyetleri dolayısıyla yaşayabileceği muhtemel sorunları açar mısınız?
8. Turizm sektöründeki kariyer gelişim sürecini cinsiyet temelli olarak değerlendirir misiniz?
9. Kariyer gelişiminizde toplumsal cinsiyet algısının veya dinamiklerinin bir etkisi olduğunu düşünüyor musunuz? Bu etkiyi açıklayabilir misiniz?

10. Turizm, kadın emeğinin oldukça yoğun olmasına rağmen kadın yönetici sayısı oldukça az olan bir sektördür. Sizce bu durumun nedenleri nelerdir?

11. Sizce genel olarak sektörde toplumsal cinsiyet eşitliği mi, eşitsizliği mi hâkim? Eşitsizlik hâkimse, bunun değişmesi için nasıl bir yol izlenmeli? Bu konuda turizm paydaşlarına düşen görevler var mıdır? Varsa nelerdir?

12. Astlarınızın toplumsal cinsiyet önyargıları nedeniyle bir sorun yaşaması durumunda olaya ve kişilere tutumunuz nasıl olur? Konuyla ilgili senaryo çalışmalarınız veya kriz yönetimi planınız var mı?