

**T.C.  
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI**

**TURİZM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADINLARIN KARŞILAŞTIKLARI  
ENGELLER VE BU ENGELLERE YÖNELİK ALGILARI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**NİLAY AVCI**

**DANIŞMAN  
DR. ÖĞRETİM ÜYESİ UĞUR ÇALIŞKAN**

**EYLÜL, 2018  
MUĞLA**

**T.C.**  
**MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI**

**TURİZM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADINLARIN KARŞILAŞTIKLARI**  
**ENGELLER VE BU ENGELLERE YÖNELİK ALGILARI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**NİLAY AVCI**

**DANIŞMAN**  
**DR. ÖĞRETİM ÜYESİ UĞUR ÇALIŞKAN**

**EYLÜL, 2018**  
**MUĞLA**

T.C.  
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

TURİZM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADINLARIN KARŞILAŞTIKLARI  
ENGELLER VE BU ENGELLERE YÖNELİK ALGILARI

NİLAY AVCI

Sosyal Bilimler Enstitüsünce  
“Tezli Yüksek Lisans”  
Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih: 08.10.2018..

Tezin Sözlü Savunma Tarihi: 21.09.2018

Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Uğur ÇALIŞKAN  
Jüri Üyesi : Doç. Dr. Özgür ÖZER  
Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Işıl ARIKAN SALTIK  
Enstitü Müdür V. : Prof. Dr. Tuncay ÖĞÜN

EYLÜL, 2018  
MUĞLA

## TUTANAK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 29/08/2018 tarih ve 852/2 sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 24/6 maddesine göre, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Nilay AVCI'nın "*Turizm Sektöründe Çalışan Kadınların Karşılaştıkları Engeller ve Bu Engellere Yönelik Algıları*" adlı tezini incelemiş ve aday 21/09/2018 tarihinde saat 14.00'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra ...60... dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin .....**KABUL**..... edildiğine .....**04.BİRLİĞİ**..... ile karar verildi.



Tez Danışmanı

Dr. Öğretim Üyesi Uğur ÇALIŞKAN



Üye

Doç. Dr. Özgür ÖZER

Üye

Dr. Öğretim Üyesi Işıl ARIKAN SALTİK

## YEMİN

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “TURİZM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADINLARIN KARŞILAŞTIKLARI ENGELLER VE BU ENGELLERE YÖNELİK ALGILARI” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.



21/09/2018

NİLAY AVCI

İMZASI

|                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ</b><br><b>TEZ VERİ GİRİŞ FORMU</b>                                                                                                                                                         |
| <b>YAZARIN</b>                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Soyadı :</b> AVCI<br><b>Adı :</b> NİLAY<br><b>Referans No:</b> 10214929                                                                                                                                                               |
| <b>TEZİN ADI</b><br><b>Türkçe :</b> TURİZM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADINLARIN KARŞILAŞTIKLARI ENGELLER VE BU ENGELLERE YÖNELİK ALGILARI<br><b>Y. Dil :</b> OBSTACLES WHICH WOMEN FACE WITH IN TOURISM SECTOR AND THEIR PERCEPTIONS ABOUT THEM |
| <b>TEZİN TÜRÜ:</b> Yüksek Lisans<br><b>X</b><br><b>Doktora</b><br><b>O</b><br><b>Sanatta Yeterlilik</b><br><b>O</b>                                                                                                                      |
| <b>TEZİN KABUL EDİLDİĞİ</b><br><b>Üniversite :</b> MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ<br><b>Fakülte :</b> TURİZM FAKÜLTESİ<br><b>Enstitü :</b> SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ<br><b>Diğer Kuruluşlar :</b><br><b>Tarih :</b>                     |
| <b>TEZ YAYINLANMIŞSA</b><br><b>Yayınlayan :</b><br><b>Basım Yeri :</b><br><b>Basım Tarihi :</b><br><b>ISBN :</b>                                                                                                                         |
| <b>TEZ YÖNETİCİSİNİN</b><br><b>Soyadı, Adı :</b> ÇALIŞKAN, UĞUR<br><b>Unvanı :</b> Dr. Öğretim Üyesi                                                                                                                                     |

**TEZİN KONUSU (KONULARI) :**

1. Toplumsal cinsiyet
2. Cinsiyet ayrımcılığı
3. Turizm sektöründe çalışan kadınların iş yaşamında karşılaştıkları engeller

**TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELEER:**

1. Turizm
2. Kadın
3. Toplumsal Engel
4. Örgütsel Engel

**Başka vereceğiniz anahtar kelimeler varsa lütfen yazınız.**

Bireysel Engel, Toplumsal cinsiyet, Fethiye

**İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELEER: Konunuzla ilgili yabancı indeks, abstract ve thesaurus'u kullanınız.**

1. Tourism
2. Women
3. Social Obstacle

**Başka vereceğiniz anahtar kelimeler varsa lütfen yazınız.**

Organizational Obstacle, Individual Obstacle, Gender, Fethiye

- |                                                                             |   |
|-----------------------------------------------------------------------------|---|
| 1- Tezimden fotokopi yapılmasına izin vermiyorum                            | X |
| 2- Tezimden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir | O |
| 3- Kaynak gösterilmek şartıyla tezimin tamamının fotokopisi alınabilir      | O |

Yazarın İmzası :

*Gülbayrak*

Tarih : 08/10/2018

## **TURİZM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADINLARIN KARŞILAŞTIKLARI ENGELLER VE BU ENGELLERE YÖNELİK ALGILARI**

### **ÖZET**

Tarihsel süreç içerisinde ülkeden ülkeye değişiklik gösteren çeşitli ayrımcılık uygulamalarıyla karşı karşıya kalan kadınlar her geçen yıl iş hayatında farklı sektörlerde daha fazla yer aldıkça birçok yeniliğin yanı sıra temelde toplumsal cinsiyet bakış açısı olan tutum, davranış ve önyargılara maruz kalmaktadırlar. Bu durum, iş, aile ve toplumsal hayatları arasında bir denge kurmak zorunda kalan kadınların pek çok engelle karşılaşmasına sebep olmaktadır.

Bu çalışmanın amacı hizmet sektöründe önemli bir paya sahip olan turizmde, kadın işgücünün önemi, karşılaştıkları toplumsal, örgütsel ve bireysel nedenlerden kaynaklanan engeller ve bu engellere yönelik algılarını araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda, Muğla ili Fethiye ilçesinde turizm sektöründe istihdam edilen 405 kadın çalışandan anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Toplanan veriler, SPSS 22.0 programı aracılığıyla güvenilirlik analizi, faktör analizi, tek yönlü varyans analizi, t-testi, korelasyon ve regresyon analizi gibi istatistiksel testlere tabi tutulmuştur.

Analizlerin sonucunda, kadınların çalışma hayatlarında en büyük sorun olarak toplumsal ve örgütsel faktörleri gördüğü ve bu algının faaliyet alanı, çalışılan pozisyon, çalışma şekli ve eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Aynı zamanda kadınların çalışma hayatında mutlu olmaları ile toplumsal faktörler ve örgütsel faktörler arasında genel olarak düşük ve ters yönde bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır. Yine kadınların turizm sektöründe çalıştıkları için duydukları mutlulukları ile toplumsal faktörler ve örgütsel faktörler arasında genel olarak ters yönde ve düşük kuvvette bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kadınların çalışma hayatında olmaktan ve turizm sektöründe çalışmaktan duydukları mutlulukta söz konusu faktörlerden en çok yönetici kadınlar boyutunun anlamlı katkısı olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Turizm, Kadın, Toplumsal Engel, Örgütsel Engel, Bireysel Engel, Fethiye

## **OBSTACLES WHICH WOMEN FACE WITH IN TOURISM SECTOR AND THEIR PERCEPTIONS ABOUT THEM**

### **ABSTRACT**

In whole history, women have faced discrimination varying from country to country, and today, even though women get more involved in different sectors, they still are exposed to prejudices and negative attitudes. These cause many extra difficulties for women who have to balance work, family and social life.

The aim of this study is to investigate the obstacles stemming from social, organizational and individual reasons and to determine perceptions of women workers in tourism. For this purpose, data were collected from 405 actively employed women in Fethiye, Turkey. The collected data were subjected to statistical tests such as reliability analysis, factor analysis, One Way Anova, t-test, correlation and regression analysis through SPSS 22.0 program.

By the study, it has been determined that women perceive social and organizational factors as the major problems in their working lives, and that perceptions differ according to the field of activity, the working position, the way of working and the educational status. It is also found that there is a negative relationship between women' happiness in their working life and the social factors and organizational factors. The same relationship was detected between women' happiness working in the tourism sector and social factors and organizational factors. At the same time, it was determined that the dimension of female executives has the most significant contribution to this happiness.

**Keywords:** Tourism, Women, Social Obstacle, Organizational Obstacle, Individual Obstacle, Fethiye

## ÖNSÖZ

Bu yüksek lisans çalışmasında, turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları toplumsal, örgütsel ve bireysel nedenlerden kaynaklanan engeller ve bu engellere yönelik algıları araştırılmıştır. Kadınların bu algılarının demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin yanı sıra, çalışma hayatında ve turizm sektöründe çalışmalarındaki mutluluklarında toplumsal, örgütsel ve bireysel faktörlerin etkili olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma sonucunda toplumsal ve örgütsel faktörler daha büyük sorun olarak görülürken bireysel faktörlerin etkili olmadığı görülmüştür. Bu durumun da faaliyet alanı, çalışılan pozisyon, çalışma şekli ve eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Kadınların çalışma hayatında yer almaktan ve turizm sektöründe çalışmaktan duydukları mutluluk ve toplumsal ve örgütsel faktörler arasında ise genel olarak negatif yönde ve düşük kuvvette bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Yüksek lisans eğitimim boyunca dersini aldığım kıymetli hocalarıma, tez çalışmam süresince sahip olduğu bilgi ve deneyimle bana yön veren, araştırmamı planlarken ve yazarken beni her aşamada destekleyen değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Uğur ÇALIŞKAN'a teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca bu zorlu süreçte varlıklarıyla bana çalışma azmi veren eşim ve aileme kendimi şanslı hissetmemi sağladıkları için sevgilerimi sunarım.

Bu tez çalışması, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından 17/173 kod numaralı proje ile desteklenmiştir. Desteklerinden dolayı Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi'ne teşekkür ederim.

Nilay AVCI



Kızıma...

## İÇİNDEKİLER

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| ÖNSÖZ .....           | I   |
| İÇİNDEKİLER .....     | III |
| TABLolar DİZİNİ ..... | VII |
| ŞEKİLLER DİZİNİ.....  | IX  |
| KISALTMALAR .....     | X   |
| GİRİŞ .....           | 1   |

## BİRİNCİ BÖLÜM

### TEMEL KAVRAMLAR

|                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| 1.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı.....                              | 3  |
| 1.1.1. Toplumsal cinsiyet rolleri ve çalışma hayatına etkisi..... | 4  |
| 1.1.2. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü .....                 | 4  |
| 1.1.3. Toplumsal cinsiyet ve kültür .....                         | 5  |
| 1.2. Cinsiyet Ayrımcılığına Kuramsal Yaklaşımlar .....            | 7  |
| 1.2.1. Neo klasik yaklaşım.....                                   | 10 |
| 1.2.1.1. Beşeri sermaye yaklaşımı .....                           | 10 |
| 1.2.1.2. İstatistiksel ayrımcılık .....                           | 12 |
| 1.2.1.3. Aşırı kalabalıklaşma modeli .....                        | 13 |
| 1.2.2. Kurumcu/pazar segmentasyonu yaklaşımı .....                | 14 |
| 1.2.3. Feminist Yaklaşım .....                                    | 15 |
| 1.2.3.1. İkili sistem kuramı .....                                | 16 |
| 1.2.3.2. Birleştirilmiş sistem kuramı .....                       | 17 |
| 1.3. İş Yaşamında Kadının Yeri .....                              | 18 |
| 1.3.1. Kadın işgücü kavramı .....                                 | 18 |
| 1.3.2. Tarihsel süreç içerisinde kadın işgücü .....               | 19 |

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| 1.3.3. Türkiye’de kadın işgücü .....       | 24 |
| 1.3.4. Turizm sektöründe kadın işgücü..... | 30 |

## İKİNCİ BÖLÜM

### KADINLARIN İŞ YAŞAMINDA KARŞILAŞTIKLARI ENGELLER

|                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1. Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller .....                   | 34 |
| 2.1.1. Kadınların enformel ve standart olmayan işlerde çalışmaları ..... | 34 |
| 2.1.2. Sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik.....                     | 36 |
| 2.1.3. Sosyal sorunlar.....                                              | 41 |
| 2.1.4. Stereotip imajlar ve duygusal emek.....                           | 42 |
| 2.1.5. Yasal düzenlemeler.....                                           | 44 |
| 2.1.6. Emek piyasasının talep yapısı.....                                | 46 |
| 2.1.7. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği .....                              | 48 |
| 2.2. Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller .....                    | 52 |
| 2.2.1. Cam tavan sendromu .....                                          | 52 |
| 2.2.2. Kraliçe arı sendromu.....                                         | 56 |
| 2.2.3. Çalışma saatleri ve ücretlendirme.....                            | 57 |
| 2.2.4. Mesleki Eğitim ve Oryantasyon .....                               | 59 |
| 2.2.5. Cinsel taciz.....                                                 | 60 |
| 2.2.6. Mobbing.....                                                      | 62 |
| 2.2.7. Gözden düşme ve işten çıkarma .....                               | 67 |
| 2.3. Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller.....                     | 68 |
| 2.3.1. Eğitim .....                                                      | 68 |
| 2.3.2. Çocuk bakım sorunu .....                                          | 71 |
| 2.3.3. Ev işleri sorunu .....                                            | 72 |
| 2.3.4. İş-aile çatışması .....                                           | 74 |

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 2.3.5. Ayışığı sorunu.....  | 77 |
| 2.3.6. Beceri yitirimi..... | 79 |
| 2.3.7. Tükenmişlik.....     | 80 |

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **KADINLARIN TURİZM SEKTÖRÜNDE KARŞILAŞTIKLARI ENGELLERE YÖNELİK ALGILARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA: FETHİYE ÖRNEĞİ**

|                                                                                                                                |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.1. Yapılan Önceki Araştırmalar.....                                                                                          | 83  |
| 3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....                                                                                          | 85  |
| 3.3. Çalışma Alanı.....                                                                                                        | 85  |
| 3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....                                                                                          | 87  |
| 3.5. Araştırmanın Yöntemi.....                                                                                                 | 87  |
| 3.5.1. Araştırmanın modeli ve hipotezleri.....                                                                                 | 87  |
| 3.5.2. Araştırmanın evreni ve örnekleme.....                                                                                   | 88  |
| 3.5.3. Anket formu ve ölçekler.....                                                                                            | 89  |
| 3.5.4. Güvenilirlik ve geçerlik.....                                                                                           | 90  |
| 3.5.5. Verilerin kodlanması, düzenlenmesi ve analizi.....                                                                      | 90  |
| 3.6. Araştırmanın Bulguları.....                                                                                               | 91  |
| 3.6.1. Örneklemin demografik özellikleri ve tanımlayıcı istatistikler.....                                                     | 91  |
| 3.6.2. Faktör analizi.....                                                                                                     | 93  |
| 3.6.3. Katılımcıların demografik özelliklerinin karşılaştıkları engelleri algılamalarına etkisi üzerine farklılık analizi..... | 97  |
| 3.6.4. Korelasyon analizi.....                                                                                                 | 108 |
| 3.6.5. Regresyon analizi.....                                                                                                  | 110 |

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER**

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| 4.1. Sonuç ve Tartışma ..... | 115 |
| 4.2. Öneriler.....           | 119 |
| KAYNAKÇA.....                | 121 |
| EK:1 ANKET FORMU .....       | 144 |
| EK:2 ÖZGEÇMİŞ                |     |



## TABLÖLAR DİZİNİ

|                                                                                                                 |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tablo 1.1: Cinsiyete Göre Türkiye’de İşgücüne Katılma Oranları.....                                             | 27  |
| Tablo 1.2: Cinsiyete Göre Türkiye’de İstihdam Açığı Oranları.....                                               | 28  |
| Tablo 1.3: Türkiye’de Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenler .....                                              | 29  |
| Tablo 1.4: Avrupa ülkelerinde turizm endüstrisi istihdamının cinsiyete göre dağılımı (28 ülke- 1000 kişi).....  | 32  |
| Tablo 1.5: Türkiye’de turizm endüstrisi istihdamının cinsiyete göre dağılımı (1000 kişi) .....                  | 32  |
| Tablo 2.1: Türkiye’de İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (2004-2017).....                                          | 38  |
| Tablo 2.2: İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumu (Ağustos 2016- Ağustos 2017) ..... | 40  |
| Tablo 2.3: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı .....                                                 | 49  |
| Tablo 2.4: Türkiye’nin 2006-2017 Küresel Cinsiyet Farkı Durumu .....                                            | 51  |
| Tablo 2.5: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksinde En Çok Düşüş Yaşayan Beş İl .....                             | 51  |
| Tablo 2.6: Cam Tavan Sendromuna Neden Olan Etmenlerin Üç Boyutu .....                                           | 54  |
| Tablo 2.7: Mobbing Tipolojisinde Davranış Kalıpları.....                                                        | 64  |
| Tablo 2.8: Cinsiyete Göre Bitirilen Son Eğitim Kurumu 2000-2016 .....                                           | 69  |
| Tablo 2.9: İş-Aile Çatışmasının Bireysel, Ailesel ve Örgütsel Sonuçları.....                                    | 76  |
| Tablo 2.10: Ayışığı Sorununun Etki Alanları .....                                                               | 78  |
| Tablo 2.11: Tükenmişliğin Belirtileri .....                                                                     | 82  |
| Tablo 3.1: Fethiye İlçesine Gelen Turist Sayıları .....                                                         | 86  |
| Tablo 3.2: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler .....                                       | 92  |
| Tablo 3.3: Toplumsal Faktörlere İlişkin İfadelerin Faktör Analizi Sonuçları                                     | 94  |
| Tablo 3.4: Örgütsel Faktörlere İlişkin İfadelerin Faktör Analizi Sonuçları...                                   | 96  |
| Tablo 3.5: Ölçeğe Uygulanan Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları .....                                           | 97  |
| Tablo 3.6: Faaliyet Alanına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları .....                                      | 98  |
| Tablo 3.7: Faaliyet Alanına Göre Tanımlayıcı İstatistikler .....                                                | 99  |
| Tablo 3.8: Faaliyet Alanına Göre Post Hoc Test Sonuçları .....                                                  | 99  |
| Tablo 3.9: Çalışılan Pozisyona Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları .....                                   | 100 |
| Tablo 3.10: Çalışılan Pozisyona Göre Tanımlayıcı İstatistikler .....                                            | 101 |

|                                                                                                                                            |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tablo 3.11: Çalışılan Pozisyona Göre Post Hoc Test Sonuçları.....                                                                          | 101 |
| Tablo 3.12: Yaşa Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....                                                                             | 102 |
| Tablo 3.13: Çalışma Şekline Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları .                                                                     | 102 |
| Tablo 3.14: Çalışma Şekline Göre Tanımlayıcı İstatistikler.....                                                                            | 103 |
| Tablo 3.15: Çalışma Şekline Göre Post Hoc Test Sonuçları .....                                                                             | 104 |
| Tablo 3.16: Eğitim Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları                                                                       | 104 |
| Tablo 3.17: Eğitim Durumuna Göre Tanımlayıcı İstatistikler.....                                                                            | 105 |
| Tablo 3.18: Eğitim Durumuna Göre Post Hoc Test Sonuçları.....                                                                              | 106 |
| Tablo 3.19: Gelir Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları .                                                                      | 106 |
| Tablo 3.20: Çalışma Yılına Ait T- test Sonuçları .....                                                                                     | 107 |
| Tablo 3.21: Medeni Duruma Ait T- test Sonuçları .....                                                                                      | 107 |
| Tablo 3.22: Çocuk Sahibi Olma Durumuna Ait T- test Sonuçları.....                                                                          | 108 |
| Tablo 3.23: Çalışma Hayatındaki Mutluluk ile Toplumsal ve Örgütsel Faktörlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları ..... | 109 |
| Tablo 3.24: Turizm Sektöründeki Mutluluk ile Toplumsal ve Örgütsel Faktörlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları ..... | 110 |
| Tablo 3.25: Çalışma Hayatındaki Mutluluğa Ait Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....                                                       | 111 |
| Tablo 3.26: Turizm Sektöründeki Mutluluğa Ait Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....                                                       | 112 |
| Tablo 3.27: Hipotezlerin Kabul ve Red Sonuçları .....                                                                                      | 114 |

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1: Mobbingin Nedenleri..... 65

Şekil 3.1: Araştırma modeli ..... 87



## KISALTMALAR

| Kısaltmalar | Açıklama                                                                      |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| ILO         | International Labour Organization                                             |
| UNICEF      | United Nations International Children's Emergency Fund                        |
| TİSK        | Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu                                    |
| TÜİK        | Türkiye İstatistik Kurumu                                                     |
| TÜSİAD      | Türkiye İş Adamları Derneği                                                   |
| CEDAW       | Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women    |
| KSGM        | Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü                                                 |
| ÇSGB        | Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı                                          |
| İŞ-KUR      | Türkiye İş Kurumu                                                             |
| MEB         | Milli eğitim Bakanlığı                                                        |
| KOSGEB      | Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı |
| SHÇEK       | Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu                                     |
| STK         | Sivil Toplum Kuruluşları                                                      |
| TESK        | Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu                                   |
| AB          | Avrupa Birliği                                                                |
| OECD        | Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü                                         |

## GİRİŞ

Günümüzün küreselleşen dünyasında toplumun ve toplumu oluşturan bireylerin hayat tarzlarının köklü değişiklikler yaşadığı gözlemlenmektedir. Bu değişimler, aile yapılarından başlayarak insanlık tarihi boyunca ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda kendini göstermiş ve en fazla etkilenen kesim de kadınlar olmuştur. Kadınlar, Türk toplumunun geleneksel yapısında ev içi görevlerden sorumlu tutulmakta aynı zamanda çalışma hayatında, hak ve özgürlüklerde yaşanan değişimler ile yeni statü ve rollerin de sahibi olmuşlardır. Ancak iş yaşamına dahil olmak, özellikle de erkek egemen yapının hakim olduğu bir toplumda, kadınlar açısından cinsiyet ayrımcılığına dayalı birçok sorunu da beraberinde getirmiştir. Kendisine yüklenen toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı, işgücü piyasalarında ikincil, ucuz ve geçici işgücü olarak konumlandırılan kadınlar, aile ve çalışma yaşamının çifte yükünü taşımak zorunda bırakılmışlardır. Oysa kadınların işgücüne katılımı, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olmanın yanı sıra ülkelerin gelişmişlik seviyelerinin de bir göstergesidir.

Turizm de hizmet sektöründe önemli bir paya sahip olan ve istihdam olanakları bakımından endüstri kolları arasında büyük yer tutan bir alandır (Erdoğan, 1995: 227). Bu bağlamda turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmeler, kadın istihdam oranlarını arttırma, eşitliği sağlama ve kadınların karşılaştıkları sorunları çözme hususlarında çeşitli olanaklar yaratabilmektedir (ILO, 2015:7). Diğer gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de ucuz işgücü fazla olduğundan emek yoğun bu sektörde kadınların istihdam oranları artabilmektedir. Bununla birlikte, turizm, kadınların genellikle belirli faaliyet alanlarında istihdam edilmeleri, zorlu çalışma koşulları nedeniyle iş-aile çatışmasını sık yaşamaları, düşük maaş ve konumlarda çalışmaları gibi birçok sorunu da yaşadıkları bir sektördür. Dolayısıyla dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların, iş yaşamındaki ve turizm sektöründeki yeri ve öneminin, karşılaştıkları engellerin ve bu engellerin nereden kaynaklandığının bilinmesi, gerekli önlemlerin alınması bağlamında önem arz etmektedir.

Bu nedenle tezin birinci bölümünde toplumsal cinsiyet kavramı, toplumsal cinsiyet rolleri, bu rollerin çalışma hayatına etkisi, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ve cinsiyet ayrımcılığına yapılan kuramsal yaklaşımlar detaylı olarak irdelenerek

kadınların iş hayatındaki yeri geçmişten günümüze değerlendirilmiştir. Tezin ikinci bölümünde, turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engeller toplumsal, örgütsel ve bireysel engeller olmak üzere sınıflandırılarak incelenmektedir. Üçüncü bölümde ise kadınların bu engellere yönelik algıları Muğla ili Fethiye ilçesinde turizm sektöründe faaliyette bulunan kadın çalışanlar üzerinde yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgular ile ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Son bölümde de araştırmanın sonuçlarına ve önerilere yer verilmiştir.

Böylelikle, yerel kalkınma ve bölgeler arası kalkınmışlık farkının giderilmesi hususlarında önemi vurgulanan kadınların, turizm sektörüne daha etkin katılımının önündeki engeller belirlenerek, söz konusu engellerin azaltılması yönünde ilgili ve yetkili kurum ve kuruluşlara değerli bulgular sağlanmaktadır. Ayrıca literatürde kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları problemler sıklıkla incelenmesine rağmen, genelde üst yönetim seviyesine ve belirli hizmet alanlarına yönelik çalışmalar bulunduğu ve Muğla ili geneli turizm işletmelerinde yapılmış çalışma sayısı çok az olduğundan, bu çalışmayla söz konusu eksikliğin giderilmesine de katkı sunulmaktadır.

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **TEMEL KAVRAMLAR**

#### **1.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı**

Cinsiyet kavramı biyolojik ve toplumsal olmak üzere iki boyutta değerlendirilmektedir. Biyolojik cinsiyet, kişinin dişi ya da er oluşunu ifade ederken toplumsal cinsiyet, toplumun dişi ve erkek kişiye atfettiği davranış kalıpları ve bu kalıplarla ilgili algısı nedeniyle iki cins arasında oluşturulmuş farklılıkları ifade etmektedir (Marshall, 1999: 98).

Biyolojik boyut ve bu yapıya dayandırılan toplumsal boyut arasında ayrım bulunmaktadır. Biyolojik boyut doğuştan gelen yapısal ve fiziksel durumları kapsayan, bazı haller haricinde yaşam boyu sürdürülen ve değiştirilemeyen bir özellik iken toplumsal boyut bireyin doğumundan başlayarak oluşturulmaya başlanan, kültüre ve zamana göre değişebilen davranışları ifade etmektedir (Dökmen, 2004: 3- 10). Toplum, bireyden değişmez olarak kabul ettiği biyolojik cinsiyete göre davranışlar sergilemesini beklemekte, hazırladığı davranışları kabullenmesi ve uygulaması için mecbur etmektedir (Vatandaş, 2007: 30). Bir başka ifadeyle, bedensel olarak deneyimlediklerimiz, içinde bulunduğumuz topluma göre sosyo-kültürel olarak oluşturulmaktadır (Özbudun, 2015: 75). Bu durumda beden sosyo-kültürel beklentiler, anlamlandırmalar ve olması gerekenler bakımından sosyal olarak biçimlendirilebilmektedir. Bu biçimlendirmeye biyolojik bedenin, sosyal bedene dönüştürülmesi neticesinde toplumsal cinsiyet halini alması yatmaktadır (Aylin, 2015: 34- 36).

Ann Oakley 1972 yılında yayımlanan *Sex, Gender and Society*'de toplumsal cinsiyet (gender) kavramını erkeklik ve kadınlık arasında toplumsal olarak eşit olmayan bir bölünmeyi ifade eden bir terim olarak açıklamıştır (Marshall, 1999: 98). Bu eşitsizlik temelinde cinsiyet önyargılarını ve dolayısıyla ayrımcılığı barındırmaktadır. Cinsiyete ilişkin önyargılar, kadın ve erkeğin birbirlerinden hangi açılardan farklılaştıklarına, hangi fiziksel, davranışsal ve kişilik özelliklerinin bu iki cinse özgü olduğuna, hangi ayrımların bulunmasının gerekliliğine ilişkin inançları kapsamaktadır (Vatandaş, 2007: 33). Ayrımcılık ise çok farklı şekillerde oluşabilen, bir kişiye, bir gruba ya da bir topluluğa karşı gösterilen, “öteki bizden değildir”

anlayışını benimseyen ve kimi zaman gizlenmiş kimi zaman da kolayca tespit edilebilen sosyolojik bir davranıştır (Vatandaş, 2007: 34). Ayrıca ayrımcılık, önyargıların davranışa dönüşmüş hali olarak bireylerin değerlendirmeleri neticesinde toplumdaki diğer bireyler arasında eşitsizlik yaratmakta ve aynı zamanda var olan eşitsizlikleri de güçlendirmektedir (International Labour Organization, 2007b: 7- 10).

#### **1.1.1. Toplumsal cinsiyet rolleri ve çalışma hayatına etkisi**

Toplumsal cinsiyet rolleri, toplumun kadın ve erkeğin farklılıklarının tanımını yaparak, bu farklılıklara göre yapılandığı ve bireylerin uygulamalarını beklediği rol kalıplarıdır (Dökmen, 2010: 29).

Toplumsal cinsiyet rolleri, biyolojik anlamdaki cinsel kimlikten farklı olarak, toplumda kadın ve erkeklerin algılanış biçimleri ve onlardan bekledikleri davranışlara vurgu yapmaktadır. Cinsel kimlikte önemli olan bireyin kendini nasıl gördüğüdür fakat cinsiyet rollerinde toplumun bireyi nasıl görmek istediği ve bireyden ne beklediği önemlidir (Barutçugil, 2002: 23). Bir başka ifadeyle cinsiyet rollerindeki farklılaşma, kadın ve erkekteki davranış farklılıkları, tutumları ve ruhsal özellikleri ile ilgilidir. Nitekim bu durum da cinsiyet kalıp yargılarının ve cinsiyetler hakkında inanışların oluşmasına neden olmaktadır (Marini, 1990: 97). İnsanların kendi cinsiyetini ve diğer insanların cinsiyetlerini tanımaları sonrasında oluşmaya başlayan farklı fikirler cinsel önyargılarla ilişkilidir. Bireyin cinsiyetlerin birbirinden hangi açıdan ayrıldıkları, nasıl davranışlar sergilemeleri, ne şekilde giyinmeleri, hangi işlerin kim tarafından yapılması gerektiği gibi kadın ve erkekte bulunması gerektiğine inandığı farklılıkları içermektedir. Toplumun doğumdan itibaren inşa ettiği bu farklılıklar sonucunda cinsiyet rolleri oluşmaktadır. Aynı zamanda biyolojik özelliklere dayanan bu kategorilendirme kadın ve erkeğin topluma katılma imkanlarını ve biçimlerini belirlemenin yanında toplumdaki iş bölümünün oluşumuna, sorumlulukları ve işleri saptamaya da etki etmektedir (Evrin, 1972: 102; Vatandaş, 2007: 42).

#### **1.1.2. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü**

Kadınlar ve erkeklerin birbirinden bütünüyle farklı iki cinsiyet grubu olduğu düşünüldüğünde, bu iki insan kategorisinin uğraştıkları işler ve eğilimlerinin yönünün de değişiklik göstereceği beklenebilecek bir sonuçtur (Bora, 2012: 4). Bu

doğal sonucun tarihi bir kökeni olduğu da antropologlar ve araştırmacılar tarafından savunulmuştur. Hatta birçok sosyal bilimci, kadın-erkek ayrımcılığının temelini iş bölümü süreci ile başladığını iddia etmişlerdir. Bu süreçte kadınların yiyecek toplama uğraşlarının tarımı keşfetmelerini, erkeklerin avlanmalarının da ortama uyum sağlama yeteneklerinin gelişmesini sağladığına inanılmaktadır (Bora, 2012: 4).

Sonrasında birtakım metallerin keşfi, hayvan yetiştiriciliği, tarla ve dokumacılık faaliyetlerinin gelişimi neticesinde aile ve mülkiyet kavramı ortaya çıkmış, kadın ve erkeğin rollerinde değişimler olmuş ve aralarındaki eşitlik bozulmuştur (Tan, 1979: 164). Eşitliğin bozulması sonucu oluşan bu ayrışma, kadına evde çalışma ya da doğum yapmaya ilişkin, erkeğe de kamuda çalışma veya üretmeye ilişkin sorumlulukları getirmektedir (Özçatal, 2011: 24). Diğer bir ifadeyle kadına ev işleri (temizlik, yemek, bulaşık, ütü, çocuk bakımı) erkeğe ise evin geçimi yüklenmektedir (Mayatürk, 2006: 6- 7). Şekillenen roller sonucunda ise “kadın işi” ve “erkek işi” kavramları ortaya çıkmıştır.

Dolayısıyla kadın ve erkek arasındaki iş bölümünün cinsel, toplumsal ve kültürel yapısını cinsiyete dayalı iş bölümü ifade edebilmektedir (Taborga ve Leach, 2000). Mackintosh (1981)’un da vurguladığı gibi söz konusu iş bölümünde, kadının yükümlüğü ev içinde yaptığı çalışma olarak görülmekte; iş hayatında ücret bakımından düşük gelir getiren işlerde çalışması, özellikle belirli sanayi kollarında yoğunluk göstermesi veya belli alanlardaki mesleklere yönlendirilmesi, kadınların, çok nitelik gerektirmeyen ve statüsü düşük birimlerde yer alması sonucunu doğurmaktadır. Kadınlar ister sorumluluk seviyesi düşük işlerde ister idari kadrolarda çalışsın, bu görevler ile birlikte bir de evin yükününün kadınlara verilmesi ve çalışılan işlerin maddi getirilerinin tatmin edici olmaması gibi nedenler, kadınların iş hayatı içerisinde bulunmalarına ve yükselmelerine engel oluşturmaktadır (Özçatal, 2011: 24- 25).

### **1.1.3. Toplumsal cinsiyet ve kültür**

Kültür, toplumsal olarak iletilen davranış kalıpları, sanatlar, inançlar, gelenekler ve bir toplumun veya nüfusun diğer tüm ürünlerinin ve düşünce özelliklerinin toplamıdır (Kotter ve Heskett, 1992: 4). Dolayısıyla her toplumun kendine özgü bir kültürü olacağı ve bu kültürün içinde yaşayan bireylerde kültürlerinin yansımalarının

görüleceği bir gerçektir. İnsanların diğer insanlardan farklı olduğu düşünüldüğünde ilk akla gelen özelliklerden biri de toplu olarak paylaşılan değerleri ve yaşam tarzlarıdır. Bir başka ifadeyle bir toplumun kişiliği olarak ifade edebileceğimiz kültür, o toplumda yaşayan bireyler üzerinde etkilidir.

Birey kendi kültürünün sınırları içerisinde hareket ettiğinde, toplumdaki diğer insanlarla aynı davranışları sergilediğinde, kültürünün ona biçtiği ya da şart koştuğu rolleri ve sorumlulukları yerine getirdiğinde sosyalleşmektedir (İlbars, 1987: 202). Bu sosyalleşme de ev ve toplum hayatında olduğu gibi iş hayatında da yaşanmaktadır. Çünkü toplumun kültürü, örgüt kültürünü de etkileyerek çalışma hayatına da etkisini yansıtmaktadır (Akdöl, 2009: 15). Sonuç olarak toplum kültürü toplumsal cinsiyeti, toplumsal cinsiyet rolleri de çalışma hayatını etkilemektedir. Toplumsal cinsiyet ve kültür ilişkisinin önemi de bu dolaylı etki nedeniyle ortaya çıkmaktadır.

Kadın ve erkeğin davranışlarını, düşüncelerini ve toplumun onlardan beklentilerini, içinde yaşadıkları toplumun kültürü ortaya koymaktadır (Terzioğlu ve Taşkın, 2008: 63). Sosyal ve kültürel bu olgular doğumdan itibaren bireylere aktarılarak bireylerin toplumsal cinsiyeti oluşmaktadır. Bireyler de aile, toplum ve çalışma hayatlarında toplumsal cinsiyet rollerinin gerektirdiği biçimde davranmaktadır.

Kültürün çalışma hayatı üzerindeki etkisinin anlaşılabilmesi için, son olarak ataerkil kültür yapısı ve bu yapı içinde toplumsal cinsiyet rollerinin nasıl şekillendiğinin açıklanması gerekmektedir. Ataerkillik genel tanımıyla “*kamu, özel alan ve gündelik yaşam pratiklerinde, erkeklerin kadınlar üzerindeki hakimiyetine değinen bir kavramsallaştırmadır*” (Bilgin, 2016: 224). Ataerkil sistem kavramı, erkeklerin kadınlara egemen olduğu güç sistemini; bir başka ifadeyle kadınların ikincil konumda tutuldukları bir toplumsal yapı ve inanç sistemini belirtmek için kullanılmaktadır (Bhasin, 2003a: 1- 3). Söz konusu yapı ve sistemde, toplumsal bakış açısı, kadınların erkeklere göre değersiz olduğu yönündedir nitekim bu da cinsiyet ayrımcılığını savunan yaklaşımları beraberinde getirmektedir (Bilgin, 2016: 225).

Ataerkil sistemin dayanakları; aile, din, yasal, iktisadi, siyasi sistemler, eğitim kurumları ve medyadır (Bhasin, 2003a: 9- 10). Sistem, bu dayanakları aracılığıyla, kadını bağımlı, boyun eğen ve tüketen; erkeği ise karar merci ve güçlü göstermekte

böylece devamlılığını sağlamaktadır (Bhasin, 2003b: 17). Dolayısıyla ataerkil sistemin hakim olduğu toplumlarda toplumsal cinsiyet rolleri daha baskın şekilde görülmektedir. Erkekler ev halkının reisi, geçimi sağlayan, mülk sahibi, siyasi, dini ve mesleki yaşamda aktif rol alanlar olarak kabul edilmektedir. Öte yandan kadınlar doğuran, yetiştiren, bakım yapan, bütün ev işlerini yapan ve benzeri sorumlulukları üstlenmesi beklenenlerdir ve bu doğrultuda eğitilirler. *“Aynı zamanda kadınlardan yumuşaklık, nezaket, ilgi gösterme, besleyip yetiştirme ve itaat gibi niteliklere sahip olmaları ve bunları mükemmelleştirmeleri; erkeklerden ise güçlü, özgüvenli, mantıklı olmaları ve rekabet etmeleri beklenir”* (Bhasin, 2003b: 11-12).

Görüldüğü üzere kalıplaşmış toplumsal cinsiyet rolleri, bireylerin kişiliklerinin, düşüncelerinin ve davranışlarının yanı sıra işyerlerindeki cinsiyetçi yaklaşımdan kaynaklanan eşit olmayan iş bölümünü de kapsayan geniş bir kavramdır (Pakdemirli, 2015: 131- 132).

## **1.2. Cinsiyet Ayrımcılığına Kuramsal Yaklaşımlar**

Temelinde ayrımcılık, “ötekini” ayrıştıran bir düşünce şeklidir (Oruç, 2012: 63). Ayrımcılık, bireyin toplumsal hayat içerisinde cinsiyet, din, ırk, köken, cinsel tercih, yaş ve engellilik durumu gibi faktörler nedeniyle ayrıma ve haksızlığa uğraması ya da farklı uygulamalarla karşılaşması gibi durumlarda söz konusu olmaktadır (Baybora, 2010: 35). Bireylerin ya da grupların, bilinçli olarak seçtiği veya seçme şansı bulunmadan sahip oldukları bu özelliklere karşı beslenen olumsuz önyargılar onları oldukça etkilemekte ve bu durum çalışma hayatına kadar yayılmaktadır. Çalışma hayatında bu problemlerin yaşanmaması ve yaşayanların korunması adına birtakım kanuni yaptırımlara başvurulmaktadır. Fakat önyargıları kırmak güç olduğundan cinsiyetçi ayırım uygulamaları devam etmektedir (Oruç, 2012: 63).

*“İş yaşamında ayrımcılık; işgücü piyasasında benzer insan sermayesine sahip bireylere, yaş, cinsiyet ve ırklarına dayalı olarak farklı davranılması biçiminde tanımlanabilmektedir”* (Çolak ve Altan, 2003: 203). Bu tür ayrımcılık, verimlilik ile alakası bulunmayan önyargılar nedeniyle, bireylerin aynı bilgi ve beceri düzeyinde olsalar bile farklı davranışlar ile karşı karşıya kalmaları sonucu yaşanmaktadır (Clain ve Leppel, 2001: 37).

İş yaşamında en çok karşılaşılabilen ayrımcılık türleri; dini ve etnik kökene dayalı ayrımcılık, yaşa dayalı ayrımcılık, engelli olma durumuna göre ayrımcılık ve cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak belirtilebilmektedir (Demir, 2011: 763). Fakat bu çalışmanın temel konusu bağlamında sadece cinsiyete dayalı ayrımcılık ele alınacaktır.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, basit tanımıyla bireyin yetkinlikleri veya iş performansından daha çok, bireyin yalnız cinsiyetine bakılarak meydana getirilen değerlendirmeleri içeren bir ayrımdır (Gutek, Cohen ve Tsui, 1996: 794).

Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi'nde "*kadınlara karşı ayırım*" kavramı, "*kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer alanlardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama*" olarak tanımlanmaktadır (United Nations International Children's Emergency Fund, 2004).

İş hayatındaki ayrımcılık uygulamaları açık ve örtülü ayrımcılık olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (ILO, 2007a: 51). Açık cinsiyet ayrımcılığı (dolaysız ayrımcılık), karşıt iki cinsten birine aynı niteliklere sahip olsalar da ayrıcalık gösterilmesidir ve somut bir şekilde gözlemlenebilir (Sungur, 2010: 100). Bir iş ilanında sadece erkeklerin başvurabileceğinin belirtilmesi, erkeklerin maaşlarının daha yüksek olması ya da işten çıkarma durumunda kadınların, hamileliklerini gerekçe göstermek gibi uygulamalar bu ayrımcılık türüne örnek verilebilir (UK Net Guide, 2017). Öte yandan biçimsel olarak eşitlik yanlısı görünen davranış ve uygulamalar olduğu halde, sonrasında bu durumun özellikle belirli bir cinsiyet grubu olarak kadınlar üzerinde olumsuz etkilerinin oluşması örtülü cinsiyet ayrımcılığı (dolaylı ayrımcılık) olarak adlandırılmaktadır (Oruç, 2012: 64; Arısoy ve Demir 2007: 714). Çocuğu yaşça küçük olan kadınların işe alınmaması, işten çıkarma durumunda daha çok kadınların tercih edilmesi, daha çok yarı-zamanlı çalışan kadınların teşvik ve primlerden tam-zamanlı çalışanlara verildiği için yararlanamaması, evli kadınların sık seyahat edilen işlerde tercih edilmemesi gibi uygulamalar örtülü ayrımcılık olarak değerlendirilen uygulamalardan bazılarıdır (Sungur, 2010: 100).

İş hayatında kadınlar için özel ve yasal düzenlemeler, açık ayrımcılık uygulamalarını önleme açısından gerekenlerin yapılmasını sağlamaktadır. Fakat örtülü ayrımcılık uygulamalarının azaltılması için yasal önlemlerin yeterli olmadığı açıktır (Altan, 2003 Akt. Dalkıranoglu, 2008: 279). Bu nedendir ki, örtülü ayrımcılık iddiasında bulunan bir çalışan, ayrımcılığa maruz kaldığını kanıtlamak istediğinde, daha çok çaba göstermek zorunda kalacaktır.

Tüm bu kavramsal alt yapının ışığında cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın, işgücü piyasalarının en önemli konularından birini oluşturduğu görülmektedir. Ayrıca kadınların iş yaşamına girmelerine mani olan, işgücü piyasalarında görülen katılığın ve ekonomik anlamda yaşanan verimsizliğin temelinde yatan aynı zamanda cinsiyet eşitsizliğinin de devam ettirilmesine sebep olan mühim bir toplumsal problem olarak gösterildiği söylenebilmektedir (Ünlü, 2016: 124). Kadın işgücü kalkınma ve ekonomik büyümenin temelini oluşturmakta ve önemli bir kısmı cinsiyetçi yaklaşım kaynaklı mesleki ayrımcılığa maruz kalmakta ya da bu nedenle dışlanmaktadır. Dolayısıyla bu durum insan kaynaklarının verimli kullanılamamasına ve ekonominin yaşanan değişimlere adaptasyonunun azalmasına neden olmaktadır. Günümüzde üretimin globalleşmesi ve uluslararası rekabetin artması, insan kaynağının ve ekonominin değişime olan esnekliğine dikkat çekmiştir. Bu durum da cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusunu odak noktası haline getirmiştir. Literatürde söz konusu konu ile ilgili kadınların belirli meslekleri seçmelerindeki nedenleri analiz eden işgücü arzına dair teoriler ve işverenlerin erkekleri veya kadınları belli meslekler için tercih etmelerindeki nedenleri, terfi ve kariyer ilerlemelerindeki farklılıkları inceleyen işgücü talebine dair teoriler mevcuttur (Parlaktuna, 2010: 1218).

Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusunu, kadınların iş hayatına sınırlı katılımını ve erkeklere göre ikincil konumda bulunmasını açıklamak amacıyla geliştirilen bu teoriler Neo klasik yaklaşım, Kurumcu/Pazar Segmentasyonu yaklaşımı ve Feminist yaklaşım olarak üç ana başlık altında incelenebilmektedir.

### **1.2.1. Neo klasik yaklaşım**

Neo klasik teori, rekabetin yaşandığı bir piyasada birbirine eşit üretkenlik gösteren çalışanların en azından uzun dönemde, eşit ücret almasının gerekliliğini savunan bir yaklaşımdır (Palaz, 2003: 90).

Ayrıca bu yaklaşım, bir örgüt içinde çalışanların işe dair düşüncelerini ve hedeflerini anlamak, örgüt ve diğer iş arkadaşları ile nasıl bir bağ kurduğunu bilmek ve örgütün insan gücünden maksimum fayda sağlamak gibi bir yöneticiye gerekli olan verileri sağlamaktadır (Bıyıklı, 2015: 4).

Karlılığını üst seviyelere taşımak amacıyla olan işverenlerin bulundukları rekabetçi piyasa ortamında ücret ayrımcılığının uzun vadede varlığını sürdürmesi olanaksızdır. Eğer üretkenlik açısından kadın çalışanlar, erkekler ile eşit olmalarına rağmen, erkek çalışanlardan az maaş alıyorsa, bu işverene maliyetlerinin erkek çalışanlardan az olduğunun göstergesidir. Bu durumun neticesinde, karlılığını en üst düzeye getirmek arzusunda olan işverenler kendilerine maliyeti az olacak kadın işçileri tercih ederler ve serbest piyasa süreci, ayrımcılığın yok olmasına katkıda bulunur (Palaz, 2003: 90).

Sonuç olarak Neo klasik teori, işgücünün hem arz tarafının hem de talep tarafının akılcı davrandığı görüşünü benimsemektedir. İşgücü arzında bulunanların, eğitim, tecrübe ve vasıf gibi kendi kişisel özelliklerini, aynı zamanda kendilerine engel teşkil eden evlilik, çocuk bakımı ve diğer sorumluluklarını, çalışma şartları kendilerine göre en iyi olan meslekleri önceden düşünerek seçimlerini bu kriterlere göre yaptıklarını savunmaktadır. Buna karşın, işverenlerin de üretkenliği ve karlarını en üst seviyede, maliyetlerini ise en az seviyede olacak şekilde tercihlerde bulunduklarını farz etmektedir (Parlaktuna, 2010: 1218).

#### **1.2.1.1. Beşeri sermaye yaklaşımı**

Beşeri sermaye yaklaşımı, alınan eğitimin, bireylerin yeteneklerini geliştirmelerini ve verimliliklerini yükseltmelerini sağladığını, alınan maaşın da değişik konumlardaki işgörenlerin marjinal verimliliklerini yansıttığını belirtmektedir (Sweetland, 1996: 354). Bu ifade doğrultusunda, emek piyasalarında görülen maaş veya emeğin niteliğindeki farklılıklar, bireysel seçimlere ya da kişisel donanımlara bağlanmakta

ve marjinal verimlilikle ücret arasındaki bağ göz önüne alındığında, beşeri sermayenin hem verimi hem de maaşı arttırdığı söylenebilmektedir.

Bu söylem piyasanın beşeri sermayeyi oluşturan ve bu sermayeye sahip çalışanların hakkını teslim eden düzenli bir sistemin varlığına işaret etse de çalışanların beşeri sermayesine göre mesleklerde çalışabildiği ve ona uygun ücret alabildiği bir durum gerçekte söz konusu değildir. Fakat bu yaklaşımda, beşeri sermaye bakımından eşit olanlar eşit şartlarda çalışır, eşit olanaklara sahiptir ve aynı ücreti alır, görüşü hakimdir. *“Böylece beşeri sermaye modeli, tek bir emek piyasası içinde, ücretlerin ne şekilde oluştuğunu, ücretler arasındaki farklılıkların sebebini ve çalışanların farklı işlere dağılımını açıklayabilmektedir”* (Ercan ve Özar, 2000: 42- 43).

Ayrıca işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığını arz taraflı açıklamaya çalışan kuramlardan biri olan Beşeri Sermaye Yaklaşımında, “kadınların ikincil konumda oluşlarının sebebi kendileridir görüşü” hakimdir. Kendi tercihleri doğrultusunda çalışma yaşamında dezavantajlı oldukları savunulur. İnsanın kendine yaptığı yatırım olarak açıklanan beşeri sermaye donanımı, kadınların ev işleri, yaşlı ve çocuk bakımı nedeniyle esnek çalışma saatleri olan işleri seçmeleri ve eğitim kurumlarına devam etmeye ve hizmet içi eğitimlere katılmaya gönüllü olmamaları aynı zamanda evlilik ve çocuk sahibi olma durumunda işlerini bırakma niyetlerinin ortaya çıkması sonucunda yetersiz kalmış ve çalışma hayatında daha az deneyime sahip olmalarına yol açmıştır. Dolayısıyla kadın ve erkek çalışanların birbirini ikame etmelerinin tam manasıyla olamayacağını saptayan Beşeri Sermaye Yaklaşımı kadınların kendi tercihlerinin sonucu olarak genellikle ikincil mesleklerde çalıştıklarını ve maaşlarının daha az olduğunu söyler (Palaz, 2003: 91- 92; Özçatal, 2011: 22).

Benzer bir ifadeyle kadınların daha az beşeri sermaye birikimine sahip olmaları ve emek değerlerinin daha düşük olmasının nedeni olarak; daha düşük seviyede eğitim almaları ile doğum ve emzirme dönemleri nedeniyle işlerine ara vermek zorunda kalmaları gösterilebilmektedir. Bunun neticesinde de daha düşük düzeyde yeteneklere ve işle ilgili niteliklere sahip oldukları belirtilebilmektedir (Mincer ve Polachek, 1974: 104- 105). İşverenler de kadınların ailevi sorumlulukları yüzünden işlerini aksatacaklarını düşünerek, daha çok erkekleri çalıştırmayı seçerler (Ercan ve Özar, 2000: 43).

Sonuç olarak Beşeri Sermaye Yaklaşımı, kadın çalışanların iş hayatındaki statülerini mercek altına almak için geliştirilmiş yaklaşımlardan biridir. Bu kuramda, kadın işgücünün iş hayatında düşük bir statüde yer almasının nedeni olarak, erkeklere kıyasla daha az kişisel sermayeye sahip olmaları gösterilmektedir. Kişisel sermaye eksikliği ise vasıf, deneyim ve bilgi yetersizliğinin sonucu oluşan durumdur. Kadınların kişisel sermaye yetersizliklerinin nedeni olarak aile, çocuk bakımı ve hane içi yükümlülükleri gösterilmektedir. Diğer bir ifade ile bu yaklaşımda kadın çalışanların düşük ücretli ve belirli işlerde çalışmalarına, işe devam edememe ve işe ara vermelerine neden olan tüm bu sorumluluklar beşeri sermaye eksikliğine yol açmaktadır. Bu durumun ise kadınların bireysel ve rasyonel tercihlerinin sonucu olduğu ve kadınların kendi kararlarının sonucunu yaşamak zorunda oldukları belirtilmektedir (Anker, 2001: 129- 133; Blau ve Kahn, 2000: 80- 90; Özçatal, 2011: 23- 24).

#### **1.2.1.2. İstatistiksel ayrımcılık**

İstatistiksel ayrımcılık teorisi, firmaların, potansiyel işgücünün niteliklerini değerlendirmede benimsedikleri, eksik bilgileri içeren süreçlerin sonucu ortaya çıkan bir ayrımcılık türüdür (Elliott, 1997: 393). Phelps (1972)'in geliştirdiği bu modelde işverenlerin, bilgi yetersizliği ve koşulların belirsizliği yüzünden kadınlara karşı ayırım yaptığı ifade edilmektedir (Palaz, 2003: 93).

İşverenler, işe alım sürecinde işe başvuran kişilerin özelliklerini ve geçmişini detaylı bir şekilde inceleseler bile, bu inceleme işe alınan kişilerin çalışırken gösterecekleri performans ya da işte kalma süreleri hakkında kesin bir yargıya varmalarına imkan vermemektedir. Dahası işverenler, bilhassa yeni işe alım ve iş süresince verilecek eğitimlerin maliyetlerini göz önünde bulundurarak hata yapmayı istememektedir (Çolak ve Ardor, 2001: 94). Bu gibi durumlarda, toplumda kalıplaşmış birtakım düşünce ve inançları, bilgi eksikliklerini gidermek amacıyla kullanmaktadırlar. Diğer bir ifadeyle istatistiksel ayrımcılık, çalışanların işe alımlarında işverenlerin, onları bireysel olarak değil, ait olduklarını düşündükleri toplulukların özelliklerine göre değerlendirdikleri fikrine dayanmaktadır. Bir örnek vermek gerekirse işe devamlılık konusunda kadınlar erkeklere nazaran daha fazla devamsızlık yapar gibi yaygın bir inanç vardır ve bu inanca göre bir kadın işe başvurduğunda niteliklerine

bakılmaksızın sadece kadın olduğu için devamsızlık yapacağı önyargısı ayrımcılığa neden olacaktır (Duruoğlu, 2007: 69).

İstatistiksel ayrımcılık aynı zamanda, ortalama bir üretkenlik söz konusu iken, eşit kapasiteye sahip olan kişilerin farklı ücret alabilme nedenlerini de açıklamaktadır (Yamak ve Topbaş, 2004: 145). Dolayısıyla Türkiye’de kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları ayrımcılığın kaynağındaki neden istatistiksel ayrımcılık ile açıklanabilmektedir. Türkiye’nin işgücü konusunda gerçeği yansıtan verimlilik ölçümü yapmak güç olduğundan işverenler toplumda yaygın inanç ve önyargılardan yola çıkmaktadırlar. Ülkemizde kadınlara karşı kırılması zor olan bu önyargılar arasında kadınların iş yaşamında erkeklere kıyasla güvenilirliklerinin düşük olduğu, bunun nedeninin de kadınların evlenmeleri veya doğum yapmaları durumunda işten ayrılacakları veya ev içi sorumluluklarından dolayı işlerine tam anlamıyla odaklanamayacakları düşüncesi sayılabilmektedir. Yine hakim düşüncelerden bir diğeri de evin geçimini sağlamanın erkeğin görevi olduğu ve bu anlamda kadının çalışmasının ikinci planda olduğudur. İşte insanların içine yerleştirildikleri bu tarz kalıp yargılar, çalışma arzusunda olan kadınların zor durumda kalmalarına neden olmakta (Palaz, 2003: 93-94) ve Kenneth Arrow’a göre kariyerlerinde önemli konumlara gelmeleri ve mesleki eğitim almaları gibi konularda onların önünde engel teşkil etmektedir (Çolak ve Ardor, 2001: 95).

#### **1.2.1.3. Aşırı kalabalıklaşma modeli**

Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığını açıklamaya çalışan diğer bir model ise Aşırı Kalabalıklaşma Modelidir. Millicent Fawcett bu teoriyi ilk olarak 1918’de ortaya attığında kadınların belirli meslek alanlarında çalışmalarına engel olan etmenlerden birisinin işverenlerin önyargıları, sosyal ve geleneksel bakış açıları olduğunu belirtmiştir. Bu önyargıların ve basmakalıp düşüncelerin de kadınların statüsü ve vasfı düşük işlerde yoğunluk göstermelerine neden olarak maaşlarını da azalttığını savunmuştur. Edgeworth da Fawcett’in iddiasını 1922 yılında genişleterek, belirli mesleklerde kalabalıklaşmanın nasıl gerçekleştiğini ve bu durumun kadınların ücretlerini nasıl düşürdüğünü Neo klasik arz ve talep analizleri ile formüle ederek açıklamıştır (Palaz, 2003: 96). Diğer bir ifadeyle, bu model, kadın ve erkek arasındaki ücret farkını, yine kadınların ve erkeklerin farklı meslek alanlarında yoğunluk göstermeleri temelinde açıklayarak (Bergmann, 1974) kadınların işgücüne

katılımlarının yüksek olduğu alanlarda kadın işgücü talebi, kadın işgücü arzına oranla düşük olursa maaş farkının olacağını belirtmektedir (Çolak ve Ardor, 2001: 95).

Bu modeli diğer teorilerden ayıran en mühim nokta rekabetin en yoğun olduğu işgücü pazarını, analizden ayrı tutarak incelemesi ve çalışan kadın nüfusunun neden belli meslek gruplarında yoğunlaştığını açıklamaya çalışan bir yaklaşım içerisinde olmasıdır. Bu yaklaşıma göre, çalışan kadınlar, çalışan erkeklerle aynı nitelik seviyesine sahip olsalar bile, onlarla aynı meslek alanı içerisinde eşitlik içinde rekabet edemedikleri için erkek çalışanlara kıyasla daha düşük maddi kazançlar elde etmektedirler. Genel çalışma hayatına bakılınca birçok meslek, kadınların yapabilecekleri veya erkeklerin yapabilecekleri iş olarak ayrıldığı için, çalışan kadınlar ve erkekler emeklerini bu ayrımın belirgin yaşandığı piyasalarda satmaya çalışmaktadırlar. Bu ayrıma rağmen erkek çalışanlar, hem kendilerine verilen potansiyel istihdamdan yararlanırken, hem de nitelikleri söz konusu istihdam şartlarına uygun olmadığında kadın işi olarak belirlenen mesleklerde de çalıştıkları için, kadınlar onlarla aynı pazar içerisinde rekabet edememektedirler (Bergmann, 1989: 49).

### **1.2.2. Kurumcu/pazar segmentasyonu yaklaşımı**

Kurumcu yaklaşım, pazar içerisinde birincil ve ikincil işler ayrımının olduğunu, kadın ve erkek çalışanların bu meslekler arasında kategorize edildiğini savunmaktadır. Birincil işler, maaşların yüksek olduğu, fazlaca ikramiye verildiği, yükselme fırsatlarının bulunduğu, işgücü devrinin az olduğu mesleklerdir. İkinci öncelik de olanlar ise, maaşların az, iş koşullarının kalite bakımından düşük, ikramiye verilmemesi ve işgücü devrinin fazla olduğu mesleklerdir (Durmaz, 2016: 47). Dolayısıyla çalışan kadınların genel olarak ikinci öncelikli mesleklerde çalıştırıldığını, erkeklerin ise yüksek ücretli birinci öncelikli mesleklerde çalıştığı çıkarımı yapılabilmektedir (Palaz, 2003: 98).

Bu durumun yaşanmasının sebebi birçok işyerinde var olan örgüt içi yapılanma, sendikaların ve firmaların tekelinde olan kuvvetlerini kullanmak suretiyle rekabeti engellemelerinden kaynaklanan esneksizlikler ya da katılıklardır (Çolak ve Ardor,

2001: 97). Sonucunda da birtakım çalışan grupları istemeden, koşulları iyi olmayan, ikincil işler yapmak mecburunda kalmaktadır (Palaz, 2003: 97).

### **1.2.3. Feminist Yaklaşım**

Feminist yaklaşım, kadınların iş hayatına dahil olmalarını ve statülerini sorgulayarak biyolojik cinsiyet ile toplumsal cinsiyet farkının altını çizmektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü erkekleri daha yüksek, kadınları ise ya erkeklere bağımlı ya da daha düşük maaş alacakları işlere sevk etmektedir. Böylelikle erkekler kadınların kendilerine bağımlı yaşamalarını sağlamakta aynı zamanda kadınlar da iş sahibi olmak yerine ev hanımı olmayı seçmektedir (Özçatal, 2011: 24).

Kadınların hem evde hem de iş ortamında ayrımcılıkla karşı karşıya kalmalarının nedenini feminist iktisatçılar, ataerkil sistem ile sosyal ve geleneksel değerler doğrultusunda yapılanan yargılar olarak açıklarken, ekonomik ve toplumsal değişkenlerin etkileşimde olması sonucu cinsiyet ayrımının ortaya çıktığını savunmaktadırlar (Palaz, 2003: 99). Diğer bir ifadeyle feminist kuram, cinsiyet ayrımının ve kadınların iş hayatındaki konumlarının değerlendirilmesinde, toplumsal cinsiyet kavramının ve ataerkilliğin sosyal ve ekonomik ilişkileri düzenleyen bir sistem oluşturduklarının altını çizmektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, ataerkil sistemin kurallarını koymakta ve bu sistem içindeki ilişkilerin yansımaları, iş hayatında farklı şekillerde kadınlar üzerinde görülmektedir. Kadınlara erkeklerden daha düşük ücret verilmesi, işyerindeki eğitim olanaklarından yararlanamaması sonucu formel eğitim seviyesinin düşük tutulması, belli işlere kadınların kabul edilmemesi, işyerinde terfi imkânı verilmemesi, ekonomik kriz gibi dönemlerde kadınların, özellikle de evli kadınların erkeklerden önce işten çıkarılması bu duruma örnek gösterilebilmektedir (Thomsen, 2008: 177- 201).

Genelde ev kadınlığının ve anneliğin devamı şeklinde ve ağırlıklı erkeklerin istihdam edildiği mesleklere kıyasla nispeten düşük ücretli olma eğiliminde olan hemşirelik, anaokulu ve ilkokul öğretmenliği, diyetisyenlik, kütüphanecilik, temizlik işleri ve çocuk bakıcılığı gibi meslekler birçok toplumda önemsenmeyen geleneksel kadın meslekleri olarak görülmektedir (Blau ve Kahn, 2000: 79). Bazı kadınların yaptıkları işler ise, yüksek maaş alan erkeklerin sahip oldukları mesleklere göre daha fazla

beceri ve tecrübe gerektirse de çoğunlukla sadece kadın işi olarak nitelendirildiği için daha az ücret verilen işlerdir (Anker ve Hein, 1986 Akt. Palaz, 2003: 99).

Günümüzde birçok toplumda kadınların eşit olmayan mesleklerde ve kadrolarda çalışmaya devam etmesine sebep olan iki ana etken bulunmaktadır. Bunların ilki, iş yaşamı içerisinde özellikle terfi etmede kadına karşı oluşturulan engellerdir. İkincisi ise kadının toplumsal algıda yerini almış, özümsemiş ve benimsetilmiş aile içinde ve düzeninde üstlendiği roldür. En yaygın yaklaşımda feminizm, kadının toplum içerisindeki yerinin karşı cinsi ile eşit seviyeye gelmesini sağlamaya çalışmaktadır. Feminizm; kadınların toplum içerisinde altta kalan konumunu, sürekli toplumsal engellerle karşılaşmalarını, birçok baskı türünün hedefi olmalarını, sosyal, kültürel, ekonomik ayrımcılıklar yaşamalarını ve bunların sonuçlarını, farklı açılardan açıklamak ve çözüme ulaştırmak için kadının her anlamda özgürleşmesine dair stratejiler üretme çabasıdır. Kadının da toplumsal alanda kendisini daha rahat bir şekilde ifade edebilmesi için sahip olduğu rollerden hangisinin daha önemli olduğunu belirlemesi gerekmektedir. Fakat roller üzerinde kütleleşmiş toplumsal normlar, kadının önceliklerini belirlemesine engel olmaktadır. Kadına değer biçilen öncelikli rol anne-eş rolü olduğu için kadınlar kendi belirledikleri ve toplumun onun için belirledikleri arasında ikilemde kalmaktadır (Alican, 2007: 30).

#### **1.2.3.1. İkili sistem kuramı**

Ataerkil ve kapitalist toplumları farklı farklı ele alan bir sistemdir. Marksist ve radikal feminist yaklaşımların sentezi olarak kendini tanımlamaktadır. Bu kurama göre, ataerkil toplumda erkeklerin üstün olduğu, kadınların ise ezildiği, erkeklerin kadınlar üzerinde, üstünlük oluşturduğu ilişkiler görülmektedir. Kadınlar hem evde hem çalışma yaşamında karşı cinslerinin hâkimiyeti altında bırakılmaya çalışılmaktadır. Çalışan kadınların çeşitli sebeplerle iş alanından soyutlanmaya çabalanması, onları çalışma yaşamından uzaklaştırmakta ve sadece ev içindeki sorumlulukları benimsemelerine sebep olmaktadır. Nitekim bu ataerkil yönetim kadını toplum içinde alt konuma düşürmektedir.

Kapitalist düzende ise, sanayileşmenin de etkisiyle beraber kesin bir ayrım yaşanmaktadır. Kadın ile erkeğin iş yükü net çizgilerle belirlenmektedir. Erkek evini geçindirmekten sorumlu tutulurken, kadın çocukların bakımı ve ev içindeki işleri

üstlenmiştir. Fakat işsizlik seviyesinin yükselmesiyle kadın ev ekonomisine yardımda bulunmak için çalışma hayatına girmek zorunda kalmıştır.

Turizm sektöründe de toplumsal cinsiyet etkeni baskın olduğu için ataerkil zihniyet burada da kadını belli alanlarda, belli vasıflarda çalışmaya itmiştir. Kadınların üretken ve düşünen bireyler olması görmezden gelinmiş, sadece eş, anne, cinsel obje gibi görülmesi onların kendilerini yeterince geliştirmelerine engel olmuştur. Kadınlara çizilen bu sınırlar, onları her anlamda sınırladığı gibi turizm alanında da arka plana atarak ötekileştirmektedir.

Ancak toplumsal cinsiyet ilişkilerini ataerkillik ve kapitalist sistem bağlamında açıklığa kavuşturmaya çalışan bu sistem, kadının neden erkekten daha düşük ücretlerde çalıştıklarını, geri planda görüldüklerini açıklamada yeterli olmamıştır (Bıyıklı, 2015: 30).

#### **1.2.3.2. Birleştirilmiş sistem kuramı**

İkili sistem kuramının yeterli olmadığını düşünenler, birleştirilmiş sistem kuramını ileri sürerek ataerkilliği ve kapitalizmi bir bütün olarak araştırmanın daha uygun olacağına karar vermişlerdir.

Bu yaklaşıma göre, kadınların sorumlu oldukları ev ve iş hayatının yükümlülükleri altında kalmaları, kaçınılmaz bir hal almıştır. Erkeğin baskın olduğu topluluklarda toplumsal cinsiyet ve sınıf farkından dolayı kadınlar üzerinde baskı oluşturulmakta ve sosyal hayattan soyutlanmaktadır.

Aynı zamanda bu kuramda ikili sistem yaklaşımının tersine, her şeye bir fiyat biçilen sosyal ve ekonomik bir düzen olan kapitalizmin, ataerkillik ile ilintili olduğu düşünülmektedir. Etkileşim içindeki bu iki yapının arasındaki ilişki, ataerkil yapının tarih süresince var olması ve kadın işgücüyü sermaye arasındaki bağlantının güçlenmesiyle kuvvetlenmiştir. Çünkü kapitalizm, kadının emeğini kullanarak onu toplumda etkisiz bir duruma getirme konusunda ataerkil yapıdan yararlanmıştır. Bu nedenle toplumsal cinsiyet düşüncesinin çözümüne ataerkilliğin ve kapitalizmin birlikte ele alınması gerekliliği vurgulanmıştır (Özdemir, 2017: 398).

Turizm sektöründe var olan işlerin önemli bir kısmı kadın işi olarak algılandığından bu sektörde çalışan işgücünün kadın odaklı olması uygun bulunmaktadır. Bu sebeple turizm, emek-yoğun olduğu gibi kadın-yoğun bir alan olarak da algılanmaktadır.

Fakat ataerkil toplumun baskısıyla, kapitalist sistemin, kadının emeğini sömürmesi, erkeğin ve kadının eşit koşullarda olmasını engelleyerek kadını ikincil bir statüye itmiştir (Bıyıklı, 2015: 31).

### **1.3. İş Yaşamında Kadının Yeri**

Tarihte her dönemde üretici olan kadın, ücret karşılığı iş yaşamına dahil olduktan sonra emek piyasası yeniden yapılanma sürecine girmiş, iş bölümü de yeniden şekillenmeye başlamıştır. Kadının bu durumunun ülke kalkınmasında önemli rol oynaması ve bu yönde politikalar geliştirilip izlenmesi için de kadının mevcut iş yaşamındaki yerinin iyi bilinmesi gerekmektedir. Dolayısıyla bu bölümde öncelikle kadın işgücü kavramı, sonrasında kadının tarihsel süreç içerisinde geçirdiği dönemler ve son olarak Türkiye’de genel anlamıyla ve turizm sektörü özelinde kadının işgücüne katılımı incelenecektir.

#### **1.3.1. Kadın işgücü kavramı**

Kadın işgücü, teorik ve politik anlamda kalkınmanın sürdürülebilirliği için önemli bir unsur (Evans ve Kelley, 2008: 289), aynı zamanda hem işgücüne katılım hem de işsizlik oranlarında kadın ve erkek arasında görülen büyük farklılıklar nedeniyle ayrıca incelenmesi gereken bir konudur.

Kadın işgücü, bir önceki bölümde yer verilen farklı kuramlar açısından değişik yaklaşımlar ile değerlendirilmesine rağmen ortak özelliklere de sahiptir (İçin, 2012: 5- 6):

- Kadınların toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü sonucu hane içindeki sorumlulukları işgücü piyasasındaki konumunu etkilemektedir.
- Mesleki beceri ve yetenek edinimi için gerekli olan eğitimin mesleğe başlamadan ve meslek içinde sağlanması engellenmektedir.
- İş yaşamında kadınların düşük ücretli, güvencesi olmayan ve nitelik gerektirmeyen iş alanlarında istihdam edilmesi yaygın olarak görülmektedir.

Tarihsel süreçte kadınlar, toplumsal hayatta esas bulunması gereken yerinin ailesinin yanı ve kendi evi olduğu bakış açısı sebebiyle, kişisel gelir sağlamak için yaptığı ekonomik faaliyetlerin haricinde, olması gerektiği gibi bir iş bölümü algısı içinde ev eksenli işleri yapmak durumunda kalmıştır. Fakat ekonomik, sosyal ve siyasal

dönüşümlerin yaşanması sonucu, kadınların toplumsal ve ekonomik kalkınmada aktif rol oynamaları, işsizlik ve yoksulluk problemlerinin çözüme kavuşması anlamında etkili olacakları görüşü oluşmuştur (Karabıyık, 2012: 232).

### **1.3.2. Tarihsel süreç içerisinde kadın işgücü**

Üretimde yer alan faktörlerin olabildiği kadar yüksek seviyede ve verimlilikle kullanılması, ekonomik kalkınmanın kesinlikle olması gereken şarttır. Ancak söz konusu faktörlerin ilk başında yer alan işgücünün kullanımında, cinsiyet bakımından tüm dünyada kadınların aleyhine eşit olmayan bir dağılım mevcuttur (Özer ve Biçerli, 2003: 56). Geçmişten günümüze kadınlar, yaşadıkları dönemin şartlarına uyacak şekilde üretim sürecinde farklı konumlarda bulunmuşlardır. Ayrıca bu süreçte yaptıkları üretim faaliyetleri ekonomik yönden değersiz olduğu için hep ikincil statülerde yer almışlardır. İlk defa ev dışında maaşlı çalışmaları ise Sanayi Devrimi ile başlamıştır (İçin, 2012: 13). İşlerin ve işgücünün, cinsiyet ve diğer demografik faktörlere bağlı olan yapısının, değişikliğe uğramasına yol açan bu devrim hem iş dallarını ve meslekleri hem de sektörel dağılımları ve konumları da değiştirerek bir işçi sınıfının oluşmasına sebep olmuştur (Çıtak, 2008: 25). Bu nedenle kadının işgücüne katılımı Sanayi Devrimi başlangıç noktası olmak üzere, İkinci Dünya Savaşı ve Küreselleşme dönemi olarak üç ana başlık altında ele alınmıştır.

Sanayi Devrimi öncesinde ilkel, köleci ve feodal toplum düzenleri mevcuttur. İlkel toplum düzeninde kadın işgücü, daha çok aile içindeki cinsiyete göre şekillenmiş bitki toplanması, çocukların büyütülmesi, yetiştirilmesi ve korunması gibi iş bölümüne dayalı rollerde çalışmaktadır. Erkekler ise göçebe bir yaşam tarzının beslendiği bu dönemde avcılık ve toplayıcılıkla ilgilenmişlerdir. Kadınların ve erkeklerin farklı sorumluluklar üstlendiği bu durum cinsiyete dayalı ilk ekonomik iş bölümünün ortaya çıkışı olarak değerlendirilmektedir (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 1999: 14). Fakat bu dönemde dikkat çeken başka bir husus ise özel mülkiyet kavramının bilinmemesi, yerleşik yaşamın olmaması gibi sebeplerden dolayı ev içi ve ev dışı roller olarak bir bölünme yoktur ve erkeğin kadın karşısında üstün bir konumu bulunmamaktadır. Hatta anaerkil dönem şeklinde isimlendirilen bu dönemde kadın üretkenlik ve yaratıcılık niteliklerinden dolayı doğayla bir tutulmaktadır (Özbudun, Demirer ve Demirer, 2000: 28). Zaman içinde insanların

yerleşik hayata geçmesiyle birlikte toplumdaki tüm dengeler değişmiş, yeni uğraş alanları ortaya çıkmış, fiziksel güç ön plana çıkmış, toplumların ekonomik, sosyal ve siyasi yapıları yeniden şekillenmiştir (Duruoğlu, 2007: 62). Yerleşik düzen ile birlikte kadınların toplum içindeki rolleri de farklılaşarak ataerkil aile yapısına geçilmiştir. Böylece kadın ev içi işler ile sınırlı ve pasif bir konuma getirilerek erkeğin karşısındaki gücünü kaybetmiştir (Aytaç, Sevüktekin, Işığışok, Bayram, Yıldız ve Eryiğit, 2002: 18).

Kölecî toplum düzeninde ise, yerleşik düzene geçiş ile onuncu yüzyıla kadar süren dönem ele alınmaktadır. Bireysel mülkiyetin olduğu ve ailenin reisinin, aile üyeleri ve aynı zamanda da köleler üzerinde hakimiyetinin bulunduğu bir dönemdir. Köleler toplumun işgücü ihtiyacını karşılamış ve hiçbir ücret almadan çalışmışlardır. Bu kölelerin çoğunluğunu kadınlar oluşturmalarına rağmen ücretsiz çalışma, kariyer farklılığının olmaması ve aynı kötü muamelelere maruz kalmaları nedeniyle çalışma hayatında kadın ve erkeğin eşit olduğu tek dönem olarak kölelik dönemi kabul edilmektedir (İçin, 2012: 14).

Feodal toplum düzeni orta çağdan itibaren kölelik düzeninin yerini almıştır. Bu dönem mutlak egemenliğin feodal beylerin, derebeylerin ya da senyörlerin elinde olduğu ve kadın işgücünün çoğunlukla kırsal kesimdeki tarımsal alanlarda veya evlerde hizmetçi olarak çalıştırıldığı bir dönemdir. Kadınlar ilk başta bu işleri sadece karınlarını doyurma karşılığında yapmışlar, daha sonra kazanç elde etmeye başlamışlardır (Aytaç, vd., 2002: 4). 15. ve 18. yüzyıla gelindiğinde sanayi alanında da birtakım işlerde çalışan kadınlar görülmeye başlanmış, üstelik yalnızca kadınların çalıştığı işkolları da oluşmuştur (Yurdakul, 1994: 19). Öte yandan 14. yüzyılda ve 17. yüzyılda kadınların ticaret yapmaları yasal olarak engellenmiş, hatta dul değillerse ustabaşı veya çirak olma imkanı da verilmemiştir. Bu nedenle kadınlar evdeki faaliyetlerine, zorlu şartlarına ve düşük ücretlerine razı gelmek zorunda kalmışlardır (Gümüş, 1995: 65). 16. yüzyılın sonlarında da çalışma yaşamından uzak tutulmaları ile ilgili baskılar artış gösterince; evli kadınlar bütünüyle eşlerine bağımlı hale gelmiş, eğitim almaları engellenmiş, meslek sahibi olmaları zorlaşmıştır. Dahası bilim ve sanat alanında başarılarını, kendi isimleri ile değil, eşlerinin, babalarının veya erkek kardeşlerinin adlarını kullanarak topluma sunmak mecburiyetinde bırakılmışlardır (Çakmak, 2001: 42).

Teknolojik, ekonomik ve toplumsal değişiklere yol açan bir büyük değişim olan Sanayi Devrimi ile birlikte insanlar evde ve kendi işinde çalışmayı bırakarak fabrikalara yönelmiştir. Kullanılan makineler yaş ve cinsiyet farkı gözetmeden işçilerin ücret almalarını sağlamıştır (Kılıç, 1998: 31). 19. yüzyılda ilk defa dokumacılık alanında İngiltere’de başlayan Sanayi Devrimi, giderek Batı Avrupa ülkelerine kadar ulaşmış ve bu sırada işgücünün büyük bir bölümünü kadınlar oluşturmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 197). Bu dönemde güvenceleri olmayan ve sosyal statüleri düşük olan kadınların iş yaşamına katılmalarında; sanayileşme sonucu iş alanlarında artışın meydana gelmesi, bazı işlerin kadın işi olarak görülmesi, erkeklerin tarımdan vazgeçip sanayi alanına yönelmeleri etkili olmuştur. Aynı zamanda kadınlar iyi bir eş, anne ve ev kadını olmalarının yanında sosyal ve ekonomik kalkınmada katkısı olan ve ekonomik anlamda aktif olması gereken kişi konumuna sahip olmuştur (İçin, 2012: 16). Sanayi Devrimi sonrasında ise çalışma yaşamında kadınların giderek artan sayıları “ cretli kadın işgücü” kavramının doğmasını sağlamıştır (Aytaç, vd., 2002: 5).

19. yüzyılın sonlarına yaklaşırken kadınların istihdamları; metal bilimi, kimya ve otomotiv sektöründe yaşanan gelişmeler nedeniyle sınırlandırılmıştır. Bu durum 1. ve 2. Dünya Savaşı’na kadar sürmüştür (Altan, 1980: 25). Savaş yıllarında ise, kadınların savaşa giden erkeklerin yerini almaları ile birlikte sayıları, ekonomik hayatın bütün kesimlerinde artmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 198). Ayrıca bu dönemde hizmet ve kamu sektöründe gerçekleşen büyüme sayesinde kadınların toplam işgücündeki oranı hızla artış göstermiştir (Tokol, 1999: 19). Yaşanan bu artış hem emek arzı hem de emek talebinden kaynaklanmaktadır. Emek arzı bakımından değerlendirildiğinde; bazı çalışan kadınlar için iş piyasasına girerken vatan sevgisi, bazıları için ise erkeklerin savaşa katılması ile aile gelirindeki düşüş ve evde yapılacak işlerdeki azalma etkili olmuştur. Emek talebi açısından bakıldığında ise; yine erkeklerin savaşa katılmaları sonucu ekonomideki işgücü talebi ve ücretlerinin yükselmesi, kadınların emek piyasalarına girişlerinde teşvik edici olmuştur. 2. Dünya Savaşı ve akabindeki gelişmeler yalnızca kadınların iş deneyimi edinmelerini sağlamakla kalmamış aynı zamanda onların işgücüne dahil olma kararlarını da etkilemiştir. Örneğin, ev aletlerindeki icatlar, dayanıklı tüketim mallarının fiyatları, doğum kontrol yöntemlerinin gelişmesi ve ortalama yaşam s resinin de uzaması

kadınların genç yaşlarında bebek bakımını tamamlayabilmesini sağlamıştır. Ayrıca 1945 sonrası milletlerarası sosyal politika adına önemli gelişmeler yaşanması, yasal düzenlemelerin çalışan kadınları korumak ve desteklemek için geliştirilmesi de örnek olarak verilebilmektedir (Özer ve Biçerli, 2003: 58).

Kapitalizmin 20. yüzyıldaki hızlı ilerleyişi ile birlikte dünya ekonomisi büyük bir değişimi yaşamıştır (Taymaz, 1997: 708- 709). 1970'li yıllara kadar iktisat politikaları, devletin ekonomiye müdahil olması ile uygulanmakta iken 1973 ekonomik krizi bu durumu imkansız kılmıştır ve küreselleşmenin ortaya çıkardığı yeni liberal politikalar benimsenmiştir. Söz konusu politikalar da işgücü piyasası başta olmak üzere her alanda etkisini oldukça yoğun bir şekilde göstermiştir (Çolak ve Kılıç, 2001: 32).

Ancak bu etki, yeniden yapılanma sürecinde, özellikle emek piyasası için olumsuz şartlar da oluşturmuştur. Teknolojik gelişmeler iş dünyasında, daha az sayıda ve daha nitelikli işgücünü gerekli kılarken aynı zamanda üretim ve bilişim teknolojilerindeki değişimler üretimin ayrışmasını ve esnek işgücünün kullanımını mümkün kılmıştır. Yeni üretim örgütlerinde üretim tekniği ve kullanılan makinelerin esnekliği kadar, işgücünün kullanımı ve iş tanımlarındaki değişiklikler de öncelik kazanmıştır. Esnek üretim tarzı ile çalışanların yükümlülükleri arttırılmış, beşeri sermaye göz önünde bulundurularak ücret seviyesi ve iş güvencesi bireysel başarı durumuna göre belirlenmiştir. Görev tanımlamalarında ise esneklik yapılmış ve hizmet içi eğitim uygulaması yaygınlaştırılmıştır (Eraydın, 2000: 27- 28).

Değişim ile beraber kadınların işgücü katılım yüzdesinde, işgücü arzında ve ücret seviyelerinde önemli değişimler olmuştur. Böylece gelişmiş toplumlarda kadın işgücü talebindeki artışa esnek üretim tarzının önemli katkısı bulunduğu sonucuna varılmaktadır. Özellikle çalışma saatlerindeki esneklik evli ve çocuğu olan kadın işgücü katılımının da artmasını mümkün kılmıştır (Çolak ve Kılıç, 2001: 35). Kadının yüksek vasıflı işlerdeki yüzdesi artarken, alt düzey işlerdeki payının azaldığı saptanmıştır. Üretimde esnekliğin sağlanması ile beraber örgütler tam zamanlı çalışan gereksinimlerini azaltmış, artan oranda yarı zamanlı ve geçici çalışan istihdamına yönelerek fason çalışma tarzını benimsemeye başlamışlardır. Bu yeni düzen özellikle aile içi yükümlülükleri sebebi ile işgücü piyasasına katılamayan

kadınlara önemli olanaklar sağlamış, gelişmiş ülkelerdeki kadınların işgücüne katılım payını arttırmıştır (Özer ve Biçerli, 2003: 59).

Globalleşme ile beraber milli sınırlar piyasalar için değersiz hale gelirken üretilen mallar da bütün dünyada dolaşabilir duruma gelmiştir. Dolayısıyla ülkeler dış pazarlara yönelmek, orada var olan rekabet koşullarına ayak uydurmak mecburiyetinde kalmışlardır. Bu sebeple fiyat rekabeti de önem kazanmaya başlamıştır. Rekabette başarılı olmak için fiyatların indirilmesi gerektiğinden ve bu durum emek maliyetlerinin düşmesi ile mümkün olacağından, emek yoğun teknolojiler kullanan ülkeler, işgücü maliyetlerini indirmek için ucuz işgücü olarak görülen kadın işgücünden yararlanmaya çalışmışlardır. (Toksöz, Kazanç ve Poyraz, 2001: 16).

Kadınların işgücündeki paylarının artması çalışma şartlarının niteliğini olumsuz etkilemiştir. Daha genç, emir alan, ucuz ve örgütlenmemiş bir işgücü olarak kullanılan kadın, istihdama katılım oranı arttıkça her türlü sömürüye karşı savunmasız kalmıştır. Dahası globalleşme ile beraber gelişen global kültüre ayak uydurma çabası içerisinde olan kadın işgücü, ücretlerdeki düşüş sebebiyle yoksullukla burun buruna gelmiş ve toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri nedeniyle ayrımcılığa uğramıştır (Koray, Demirbilek ve Demirbilek, 1999: 5).

İşgücünün feminizasyonu ile beraber kadınlar bütün dünyada biçimsel özellikleri sebebiyle benzer niteliklere sahip olan bir emek topluluğunu oluşturmuştur. Global düzenin de etkisi ile oluşan bu nitelikler şu şekilde sıralanmıştır (Ecevit, 1998: 268):

- İşgücü piyasasında kadınlar ucuz işgücünü temsil etmekte ve piyasaya kolay çekilebilecek bir emek kaynağını oluşturmaktadır.
- Kadınların ücretli emeklerinin değeri düşüktür. Yaptıkları işe ve sektörlere göre değişiklik gösterse de genellikle kadınlar erkeklerin aldıkları ücretlerin yarısını veya dörtte üçünü kazanmaktadırlar.
- Ücretli kadın emeği, uzun süreli sosyal güvenceden mahrum, işten çıkarılma olasılığı yüksek bir emektir.
- Kadınlar iş hayatına girerken toplumsal cinsiyete göre ayrılmış işlerden kendi istediklerinden değil, onlar için belirlenen işlerden seçim yapmak zorundadır. Söz konusu işler emek yoğun sektörlerde bulunan, ekonomik

dalgalanmalardan kolay etkilenen, düşük ücret verilen, vasıflı çalışan gerektirmeyen işlerdir.

- İşyerinde kadınlar ve karşı cinsleri arasında cinsiyet farkı nedeniyle bir ayrım mevcuttur. Şöyle ki kadınlar statüsü düşük işlerde çalışmakta ve yönetici kademelerinde istihdam edilmemektedir. Ayrıca işe alım, iş bölümü, terfi, hizmet içi eğitim ve kariyer olanaklarından yararlanmada, idari denetim ve kontrollerde ve çalışma şartlarında ayrımcılığa uğramaktadırlar.
- Kadınlar örgütlenme konusunda çekimser kalmaktadır çünkü kendileri ile ilgili sorunlar sendika politikalarında yer almamakta ve sendikal faaliyetlerde bulunduklarında yönetime katılmaları, karar alma aşamasında rol almaları güçleşmektedir.

### **1.3.3. Türkiye’de kadın işgücü**

Türkiye nüfusunun yarısını oluşturan kadınların farklı sektörlerde hak ettikleri yerde ve şekilde çalışmaları, ülkenin ekonomik, toplumsal ve siyasal bağlamda ilerleyebilmesi aynı zamanda da küresel anlamda rekabet edebilmesi için önemlidir. Toplumda yaşanan değişme ve gelişmeler kadınların eğitim almalarını, bilinçlenmelerini, kendilerinin farkında olmalarını, farklı roller üstlenmelerini ve değişik sektörlerde çalışmalarını sağlamıştır (Bozkaya, 2013: 71).

Bu değişim ve gelişim sürecinin, dünyada ve genel anlamda Türkiye’de de aynı olduğu bilinmekle birlikte; tarihsel boyutu Cumhuriyet öncesi, Cumhuriyet dönemi ve küreselleşme olarak incelenebilmektedir. Cumhuriyet dönemi öncesinde göçebe yaşam kültüründen dolayı kadınlar erkeklerle birlikte yan yana hayat sürmüşlerdir. Fakat yerleşik yaşama geçildikten sonra kadın ve erkek arasında cinsiyete dayalı iş bölümü ortaya çıkmış ve kadınlar ev içi yaşamla sınırlandırılmışlardır (Doğramacı, 1997: 3). İslamiyet’in kabulü ile kadınlara daha fazla değer ve önem verilmesine karşın toplum statülerinde bir gerileme olmuştur (Yaraman, 2001: 22). 1839 Tanzimat Fermanı’nda kadınların toplumsal konumları resmi olarak ele alınarak bazı haklara sahip olmaları sağlanmıştır. 1842’de açılan ilk ebelik kursları, 1847’de kölelik ve cariyeliğin kaldırılması, 1857’de veraset haklarında kız ve erkek çocuğun eşit tutulması, 1858’de ilk kız ortaokullarının, 1863’te ilk sanayi okullarının ve 1872’de kız öğretmen okullarının açılması ve 1876’da Kanuni Esasi ile kadınların

eğitiminin anayasal güvence altına alınması bu dönemde yaşanan önemli gelişmelerdendir (Çakmak, 2001: 41). Bu gelişmeler sayesinde toplumdaki konumu yükselen kadınlar çalışma hayatına daha kolay dahil olabilmış, daha rahat iş bulabilme şansı elde etmiş, aile içinde ücretsiz tarım işçisiyken kentsel alanda sınırlı da olsa çalışma imkânları olmuştur. Sanayinin gelişmesi, Meşrutiyet döneminde yaşanan gelişmeler, savaş nedeniyle azalan erkek nüfusu kadının ekonomik hayata geçişini hızlandırmıştır. Batıda yaşanan süreçler ülkemizde de yaşanmış, kadınlar düşük ücretli işgücü olarak çalıştırılmışlardır. Kadınların ücretli işgücü olarak çalışmaya başlamaları 1897 yılında, memur olarak görev yapmaları ise 1915 yılında gerçekleşmiştir. Yine 1915 yılında yılda bir ay izin yapabilmeleri ve 15 saatten fazla çalışmamaları sağlanmıştır (Kurnaz, 1991: 102- 105). 1913-1915 yılları arasında ilk kez yapılan sanayi sayımında çoğunlukla dokuma, kibrit, tütün ve iplik fabrikalarında çalışan 1/3 kadın çalışan oranı vardır (TİSK, 1999: 42).

Cumhuriyet dönemine gelindiğinde 1924 Teşkilat-ı Esasiye Kanunu ile kadın-erkek ayrımı olmaksızın ilköğretim zorunlu hale gelmiştir (Doğramacı, 1997: 81). Sonrasında Türk Medeni Kanunu ile tek eşlilik getirilmiş, boşanma, velayet ve sahip olunan mallar konularında kadınlara da haklar tanınmıştır. 1930 yılında belediye seçimlerine katılma ve 1934'te seçme ve seçilme hakkı verilerek sosyal, toplumsal ve siyasal alanda önemli adımlar atılmıştır (Tatlıdil, 1992: 5). Yine 24 Nisan 1930 tarihinde Genel Sağlık Koruma Yasası kabul edilerek *“yetişkinlerin yanı sıra kadın ve çocukların çalışma yaşı, süresi, işin konusu ve çalışma koşullarını düzenleyen koruyucu hükümler”* yürürlüğe girmiştir (TİSK, 1999: 95). 1936'da kadınların çalışma yaşamındaki hakları sigorta ile güvence altına alınmıştır. 1950 yılında eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere cinsiyetlerine bakılarak farklı ücret verilemeyeceği yasalaştırılmıştır (Ekmekçi, 2004: 32).

Yaşanan bütün bu iyileştirme çalışmaları ne yazık ki kadınların iş hayatlarında ücretli çalışmalarında kolaylık sağlamamıştır çünkü 1923-1950 yılları arasında toplum hala geleneksel yapısını sürdürmektedir ve tarım sektörü yoğun çalışılan bir sektördür. Bu durum da kadınların iş hayatının dışında kalmalarına neden olmuştur. 1950'li yıllara gelindiğinde kentleşme ile birlikte iş hayatına daha faal olarak dahil olmaya başlamışlardır. 1950'li ve 1960'lı yıllarda kentlerde hizmet sektörü önem kazanmış ve kadınlar sanayi işlerini tercih etmemeye başlamışlardır. Dolayısıyla hizmet

sektörünün hızlı bir gelişme göstermesi, kadınların geniş iş olanakları bulmasını sağlamıştır. Fakat 1980 yılında işçi çıkarma yasağının kaldırılması ve 1990'lı yılların başlarında sanayi sektöründe yaşanan durgunluklar işsizliğin artmasına neden olmuştur ve sadece sanayi sektöründe işsiz kalan kadınların oranı yaklaşık %20'yi bulmuştur (Ecevit, 1995: 117- 128).

Günümüz Türkiye'sinde ise siyasal ve hukuksal haklarını çoğu gelişmiş ülkelerdeki hemcinslerinden daha önce kazanmış olmalarına rağmen kadınlar gerek işgücü dağılımında gerekse istihdamdan yararlanabilme paydalarında gelişmiş ülkelere nazaran avantajsız bir durumdadır (İçin, 2012: 28). Bunun nedeni ise kadınların kalkınma için önem teşkil etmesine rağmen, nitelik bakımından gelişimleri ve işgücü piyasasına girişleri için gerekli mekanizmaların yetersizliğidir. Esasen kanunlarda kadınların işgücüne dahil olmaları konusunda herhangi bir ayrımcılık unsuru yer almamaktadır. Ancak toplumun önyargıları ve bazı işlerin kadınlara uygun olmadığı görüşü, kanunların eşitlikçi yapısının gerçek hayatta uygulamaya konmasını engellemektedir (İçin, 2012: 28).

2001 yılında Türkiye'de ortaya çıkan ekonomik krizin ardından istihdam olanaklarının azalması ve işsizliğin artması, toplum için büyük bir sorun olmuş ve devletin politikaları bu konunun çözümü için yeterli olamamıştır. Bu doğrultuda 9. Kalkınma Planı'nda belirtilen *“istikrar içinde büyüyen, gelirini daha adil paylaşan, küresel ölçekte rekabet gücüne sahip, bilgi toplumuna dönüşen, AB'ye üyelik için uyum sürecini tamamlamış bir Türkiye”* (Kalkınma Bakanlığı, 2006: 7) için 10. Kalkınma Planı'nda ifade edildiği gibi Türkiye'nin *“sürdürülebilir kalkınma sürecinde toplumun bütün kesimleri için eşit fırsatlar yaratmış; temel hakları koruyarak kültürel çeşitliliğine önem vermiş; demokratik, bütünleştirici, sağlıklı, güvenli ve adil bir toplum yapılanmasını teşvik eden politika ve yaklaşımları hayata geçirmiş”* (Kalkınma Bakanlığı, 2013: 30) olması gerekmektedir. Söz konusu vizyon için nüfusun sadece yarısının katılması yeterli olamayacağından, Türkiye'nin makroekonomik hedeflerini gerçekleştirebilmek için kadınlara da gereksinim duyduğu bir gerçektir (Karabıyık, 2012: 1283).

Küreselleşme ile beraber bütün dünyada kadınların işgücüne dahil olma ve istihdam edilme oranları artış gösterirken, Türkiye'de tersi bir durum yaşanmaktadır. Sayısal istatistikler göz önüne alındığında Türkiye'de kadınlar erkeklere nazaran geri planda

kalmakta ve istihdam oranları düşüş eğilimindedir (Karabıyık, 2012: 1283). Kadınların sosyal ve ekonomik anlamda gelişebilmelerinin işgücüne katılımları ile doğrudan alakası bulunduğundan, söz konusu oranların düşüklüğü istihdam olanaklarından yeterince yararlanamadıklarını göstermektedir (Karabıyık, 2012: 1283).

Günümüzde toplumsal kalkınma için toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması gerektiği gerçeği giderek önem kazanan, farkına varılan ve uluslararası gündemlerde ele alınan bir konudur (Tokgöz, 2012: 7- 9). Bu anlamda kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliklerin giderilmesinde ücretli istihdam etkili bir araçtır çünkü istihdam edilmeme kadınların ekonomik bağımsızlıklarının önünde bir engel teşkil etmekte aynı zamanda “*cinsiyet eşitsizliklerinin derinleşmesinde ve keskinleşmesinde de önemli bir rol oynamaktadır*” (Karabıyık, 2012: 1284).

Bir ülkenin sürdürülebilir kalkınma ve refah açısından etkin bir işgücü piyasasının olması, olmazsa olmaz bir ön şarttır. Bu bağlamda işgücü piyasasının yapısını bilmek ülkeye hedef belirlemede ve ulaşma sürecinde rehberlik edecektir. Dolayısıyla Türkiye’de çalışma hayatında kadınların işgücüne katılım nitelikleri aşağıdaki tablolarda istatistiki veriler ile ortaya konulmaya çalışılacaktır.

**Tablo 1.1: Cinsiyete Göre Türkiye’de İşgücüne Katılma Oranları**

|                            | YAŞ   | YIL  | KADIN | ERKEK |
|----------------------------|-------|------|-------|-------|
| İşgücüne Katılma Oranı (%) | (15+) | 2006 | 23,6  | 69,9  |
|                            |       | 2007 | 23,6  | 69,8  |
|                            |       | 2008 | 24,5  | 70,1  |
|                            |       | 2009 | 26,0  | 70,5  |
|                            |       | 2010 | 27,6  | 70,8  |
|                            |       | 2011 | 28,8  | 71,7  |
|                            |       | 2012 | 29,5  | 71,0  |
|                            |       | 2013 | 30,8  | 71,5  |
|                            |       | 2014 | 30,3  | 71,3  |
|                            |       | 2015 | 31,5  | 71,6  |
|                            |       | 2016 | 32,5  | 72,0  |
|                            |       | 2017 | 33,6  | 72,5  |

**Kaynak:** Türkiye İstatistik Kurumu, 2018a

Tablo 1.1’de belirtildiği üzere 15 yaş ve üzeri kadınların Türkiye’de işgücüne katılma oranları 2006 yılından itibaren 2017 yılına kadar sürekli bir artış göstermektedir. Ancak bu oranlar erkeklerin işgücüne katılma oranları ile karşılaştırıldığında oldukça düşük seyretmektedir. Yine Avrupa Birliği (AB) ve

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ortalamalarına bakıldığında, ülkemiz kadınlarının işgücüne katılım oranı ortalamanın oldukça gerisindedir. 28 AB üyesi ülkenin işgücüne katılım ortalaması 2016 yılında %67,3 olarak gerçekleşmiştir. %86,2 ile İzlanda işgücüne katılımın en yüksek olduğu ülke iken, %55,2 ile İtalya en sonda yer almaktadır (Eurostat, 2017). OECD'nin 35 üye ülkesindeki kadınlarının ortalama işgücüne katılım oranı %63,6 düzeyindedir. İlk sırada yine İzlanda yer alırken, sadece Meksika (%47) ve Türkiye'nin (%32,5) katılım oranı %50'nin altında kalmaktadır (OECD, 2016).

**Tablo 1.2: Cinsiyete Göre Türkiye'de İstihdam Açığı Oranları**

| Kadın ve Erkek Arasındaki<br>İstihdam Açığı (%) | YAŞ     | YIL  | ORAN |
|-------------------------------------------------|---------|------|------|
|                                                 | (20-64) | 2006 | 49,2 |
|                                                 |         | 2007 | 48,8 |
|                                                 |         | 2008 | 47,8 |
|                                                 |         | 2009 | 44,6 |
|                                                 |         | 2010 | 44,7 |
|                                                 |         | 2011 | 45,4 |
|                                                 |         | 2012 | 44,1 |
|                                                 |         | 2013 | 43,5 |
|                                                 |         | 2014 | 43,4 |
|                                                 |         | 2015 | 42,8 |
|                                                 |         | 2016 | 42,3 |
|                                                 |         | 2017 | 41,6 |

**Kaynak:** Türkiye İstatistik Kurumu, 2018b

Görüldüğü gibi istihdam açığı oranları da 2010 yılına kadar azalma göstermiş, 2011 yılında tekrar artış gösterdikten sonra 2017 yılına kadar tekrar azalma eğilimi göstermektedir. Fakat kadın ve erkek arasındaki istihdam açığı hiçbir dönem %41'in altına düşmemiştir. Tablo 1.1 ve Tablo 1.2 birlikte incelendiğinde ise kadınların erkeklere kıyasla yaklaşık yarısının istihdam edildiği ve aralarındaki istihdam açığının oldukça yüksek olduğu açıkça görülmektedir.

**Tablo 1.3: Türkiye’de Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenler**

|                                                                  |                    | Meslek grubu (ISCO 08**) |                               |                                                                     |                                                 |                            |                                                          |                                          |                                             |                                          |
|------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------------|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------------------|------------------------------------------|
|                                                                  | İstihdam edilenler | Yöneticiler              | Profesyonel meslek mensupları | Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları | Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar | Hizmet ve satış elemanları | Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar | Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar | Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar | Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar |
| <b>Yıl</b>                                                       |                    |                          |                               |                                                                     |                                                 |                            |                                                          |                                          |                                             |                                          |
| <b>Kadın</b>                                                     |                    |                          |                               |                                                                     |                                                 |                            |                                                          |                                          |                                             |                                          |
| 2012                                                             | 7.309              | 183                      | 938                           | 357                                                                 | 642                                             | 1.078                      | 2.107                                                    | 362                                      | 248                                         | 1.395                                    |
| 2013                                                             | 7.641              | 186                      | 991                           | 332                                                                 | 688                                             | 1.243                      | 2.027                                                    | 407                                      | 267                                         | 1.500                                    |
| 2014                                                             | 7.689              | 179                      | 1.035                         | 360                                                                 | 732                                             | 1.385                      | 1.750                                                    | 437                                      | 273                                         | 1.538                                    |
| 2015                                                             | 8.058              | 182                      | 1.156                         | 391                                                                 | 790                                             | 1.505                      | 1.679                                                    | 417                                      | 267                                         | 1.671                                    |
| 2016                                                             | 8.312              | 212                      | 1.279                         | 403                                                                 | 845                                             | 1.606                      | 1.540                                                    | 444                                      | 268                                         | 1.715                                    |
| <b>Erkek</b>                                                     |                    |                          |                               |                                                                     |                                                 |                            |                                                          |                                          |                                             |                                          |
| 2012                                                             | 17.512             | 1.322                    | 1.235                         | 981                                                                 | 848                                             | 3.026                      | 2.799                                                    | 3.010                                    | 2.143                                       | 2.148                                    |
| 2013                                                             | 17.883             | 1.100                    | 1.270                         | 1.013                                                               | 946                                             | 3.321                      | 2.790                                                    | 3.087                                    | 2.218                                       | 2.138                                    |
| 2014                                                             | 18.244             | 1.160                    | 1.347                         | 1.032                                                               | 999                                             | 3.367                      | 2.574                                                    | 3.253                                    | 2.140                                       | 2.370                                    |
| 2015                                                             | 18.562             | 1.199                    | 1.414                         | 1.083                                                               | 1.050                                           | 3.458                      | 2.557                                                    | 3.227                                    | 2.170                                       | 2.404                                    |
| 2016                                                             | 18.893             | 1.190                    | 1.507                         | 1.128                                                               | 1.100                                           | 3.524                      | 2.504                                                    | 3.244                                    | 2.251                                       | 2.444                                    |
| * Bin kişi, 15+ yaş                                              |                    |                          |                               |                                                                     |                                                 |                            |                                                          |                                          |                                             |                                          |
| ** International Standard Classification of Occupations = (ISCO) |                    |                          |                               |                                                                     |                                                 |                            |                                                          |                                          |                                             |                                          |

**Kaynak:** Türkiye İstatistik Kurumu, 2017a

Tablo 1.3’te meslek grubuna göre kadın ve erkeklerin istihdam sayıları incelendiğinde, hangi meslek grubuna ve hangi yıla bakılırsa bakılsın kadın çalışan sayısının erkek çalışan sayısına göre daha az olduğu görülmektedir. Ayrıca en büyük farkın sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar; tesis-makine operatörleri ve montajcılar ve yöneticiler arasında olduğu sonucuna varılmaktadır. Bu durum ise, toplumsal cinsiyet rollerinin çalışma hayatına etkisinden kaynaklanmaktadır. Toplumun biçtiği kadın ve erkek rolleri sonucu iki cinsiyet de kendilerine uygun meslekleri seçmekte ve kadın işi ile erkek işi ayrımı derinleşmektedir.

Sonuç olarak tarihsel süreç içinde kadın işgücü bağlamında hem dünya koşulları hem de işgücü piyasaları giderek değişime uğramaktadır. Ancak bilinmesi gerekir ki, sağlanan gelişim ve değişimlerin varlığına rağmen, iş hayatında istihdam ve eğitim olanakları dengesi hala tam olarak sağlanamamıştır. Bir yandan yaşanan teknolojik gelişmeler, kadınlar için yeni istihdam olanakları sağlarken diğer taraftan hala kadınsı olarak görülen ve fazla vasıf gerektirmeyen işlerin de yok olma riskini ortaya çıkarmaktadır. Fakat geçmişe göre küreselleşen uluslararası ekonomik hayat içinde, kadınların istihdam oranlarında artış olduğu da kabul edilmelidir. Özellikle de hizmet sektöründe bu oran, kamu sektörünün daralmasına ve işgücü piyasalarının yapılarında esneklikler olmasına bağlı olarak devamlı artış göstermektedir (Demirkol, Fidan ve Pelit, 2004: 71).

#### **1.3.4. Turizm sektöründe kadın işgücü**

Hizmet sektörü kapsamında değerlendirilen turizm sektörünün emek yoğun bir sektör olduğu bilinen bir husustur. İstihdam olanakları bakımından da endüstri kolları arasında büyük yer tutmaktadır (Erdoğan, 1995: 227). Bu bağlamda turizm sektöründe doğrudan, dolaylı ve ek istihdam olmak üzere üç tip istihdamdan bahsedilebilmektedir. Doğrudan istihdam otel, restoran gibi tesislerdeki doğrudan turist harcamaları nedeni ile bu tesislerde yaratılan istihdam türüdür. Öte yandan dolaylı istihdam turizm sektörüne girdi veren diğer sektörlerde oluşur. Ek istihdam ise, bölgedeki halkın turizmden elde ettiği geliri harcaması sonucu diğer bir ifadeyle turizm çarpanının etkisi sayesinde ortaya çıkmaktadır (İçöz ve Kozak, 1998: 220).

Ayrıca bölgelerin gelişmişlik düzeyi ve turizm sektöründe istihdam edilen işgücünün miktarı birbiri ile ilişkilidir. Gelişmiş ülkelerde işgücü maliyetinin fazla olması nedeniyle turizm ve bilhassa konaklama işletmelerindeki işlerin teknolojik araçlar vasıtasıyla yapılması tercih edilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise, işgücü ucuz olduğu için söz konusu işlemler, çoğunlukla emek harcayarak yapılmakta ve bu durum turizmde istihdam oranını yükseltmektedir (İçöz ve Kozak, 1998: 228- 229). Dahası turizm sektöründe ihtiyaç duyulan kalifiye ve kalifiye olmayan istihdam fırsatlarının da gelişmekte olan ülkelerde daha çok olması, kadın çalışanların sayılarında artış sağlamaktadır. (İstanbulu, Akova, Ertuğral ve Çifçi, 2016: 379).

Dolayısıyla Türkiye de gelişmekte olan bir ülke olduğu için söz konusu durum geçerlidir.

Dünya genelinde hizmet sektörü tarımın yerini alarak toplam istihdam içindeki payını %50,1'e getirmiştir. Erkeklerin yaklaşık yarısı (%42,6) bu sektörde çalışırken, dünya kadınlarının yarısından çoğu hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. 1995'den beri, hizmetler sektöründe kadın istihdamı yüzde 41,1'den yüzde 61,5'e yükselmiştir (ILO, 2016: 22).

Buna karşın Uluslararası alışma rgt raporlarına göre, Türkiye'nin kadın st yöneticisi olan firmalarının yüzdesi %12,4 ile hiç kadın yöneticisi bulunmayan ülkelere kıyasla iyi bir orana sahip olsa da kadın istihdamı konusunda geri sıralarda kalmıştır. 2012 yılında %14,3 orta ve st kademe kadın yönetici oranı ile Türkiye 49 lke arasında son sıradadır (ILO, 2015: 23).

Turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin, kadın istihdam oranlarını arttırmak, eşitliği sağlamak ve kadınların karşılaştıkları sorunları çözmek için aynı zamanda lkelerin rekabet üstünlüğü elde edebilmeleri ve kalkınma bakımından da önemli olduğunu unutmamalıdır (ILO, 2015: 7). Dahası son zamanlarda bu işletmeler, kadın işgücü ve yatırımcılar sayesinde gelişme ve değişme eğiliminde olmalarına rağmen hala kadınlar, erkeklere nazaran daha fazla kendilerini göstermek, performanslarını arttırmak, var olmaya çabalamak zorundadır. Kadınların karşı karşıya kaldıkları sorunların daha yoğun yaşandığı, Türkiye'nin de içinde bulunduğu ülkelerde, 2020'li yıllara yaklaşırken dünya ile birlikte demografik, kültürel ve istihdam yapıları da farklılaşmaktadır. Turizm sektörü kadınların, küresel düzeyde %55,5 ve bölgesel düzeyde ise %70'e kadar ortalama katılımıyla, hızla büyüyen bir hizmet sektörüdür (ILO, 2013: iii). Ancak bu veri, kadın istihdamının yeterli ve uygun koşullarda olduğunu göstermemektedir.

Nitekim Tablo 1.4'te yer alan turizm sektöründe kadın istihdam oranlarına bakıldığında Avrupa lkelerinde 2008 yılında %45 ve 2014 yılında %46 olduğu saptanmış buna göre altı yıl içinde büyük bir değişiklik yaşanmadığı ortadadır. Üstelik katılım oranları yüksek olsa da çalışma şartları, ücret, terfi, hizmet içi eğitim ve onlar için önceden belirlenen işleri yapabilmeleri gibi sorunlar devam etmektedir

**Tablo 1.4: Avrupa ülkelerinde turizm endüstrisi istihdamının cinsiyete göre dağılımı (28 ülke- 1000 kişi)**

| Cinsiyet | 2008    | 2014    | 2008 (%) | 2014 (%) |
|----------|---------|---------|----------|----------|
| Erkek    | 123.038 | 118.093 | 55       | 54       |
| Kadın    | 99.836  | 100.190 | 45       | 46       |
| Toplam   | 222.875 | 218.284 | 100      | 100      |

**Kaynak:** (Eurostat, 2016)

**Tablo 1.5: Türkiye’de turizm endüstrisi istihdamının cinsiyete göre dağılımı (1000 kişi)**

| Yıllar | 2011   | %    | 2012   | %    | 2013   | %    | 2014   | %    |
|--------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|
| Erkek  | 17.131 | 71,1 | 17.511 | 70,6 | 17.878 | 70,1 | 18.241 | 70,3 |
| Kadın  | 6.969  | 28,9 | 7.308  | 29,4 | 7.641  | 29,9 | 7.689  | 29,7 |
| Toplam | 24.099 | 100  | 24.819 | 100  | 25.520 | 100  | 25.930 | 100  |

**Kaynak:** (Eurostat, 2016)

Tablo 1.5’te verilen Türkiye özelindeki turizm sektörüne ait istatistikler incelendiğinde ise, kadınların bu alanda istihdam oranı 2011’de %28, 9 iken 2014’te bu oran %29,7’ye yükseldiği görülmektedir. Bu verilere göre Türkiye, turizm sektöründe kadın istihdamında artış göstermiş olsa da yine de ulaştığı oran Avrupa ülkelerine kıyasla oldukça düşük seyretmektedir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### KADINLARIN İŞ YAŞAMINDA KARŞILAŞTIKLARI ENGELLER

Dünya genelindeki kadınlar için çalışma dünyası bir dizi boyuttan etkilenmekte olsa da birbiriyle ilişkili iki boyut öne çıkmaktadır. Bunlardan birincisi mesleki ayrımcılık nedeniyle oluşan emek ve ücret farklılıklarının işaret ettiği toplumsal cinsiyet anlayışına dayalı iş bölümüdür. Bu iş bölümü kadınların emek piyasasında karşılaştıkları eşitsizliklere zemin hazırlamaktadır. Dolayısıyla kadınlar sıklıkla düşük ücretli ve düşük kaliteli pozisyonlarda temsil edilen dar bir meslek alanı ve sektörde kalabalık halde bulunmaktadır. Bir dereceye kadar bu ayrım, erkeklerin ve kadınların kazançlarındaki büyük farklılıklara katkıda bulunurken, kadın hakimiyeti altındaki meslekler sürekli olarak göz ardı edilerek değer kaybetmekte ve mesleğin içinde hem kadın hem de erkekler olduğu için ücret cezalarına maruz kalınmaktadır.

İkincisi, sosyo-kültürel normlar ve stereotipler kadınların emek piyasasındaki kısıtlayıcı nitelik ve kabiliyete sahip cinsiyet rollerini şekillendirmektedir. Bu normlar eğitim ve becerilerdeki gelişmelere rağmen emek piyasasındaki ayrımcılığı haklı çıkararak mevcut eşitsizlikleri güçlendirmekte ve kaçınılmaz olarak kadınların işgücündeki tercih ve ilişkilerini etkilemektedir. Bu katı toplumsal cinsiyet rolleri, aynı zamanda kadınların ve erkeklerin yaptığı iş türünü değil, kadınların ücreti ödenmemiş bakım ve ev işçiliğinin yükünü taşıdıklarını düşündüğünde yaptıkları iş miktarlarını da etkilemektedir.

Bu boyutlar arasındaki etkileşimler, saygın ve düzgün iş fırsatlarında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sürmesine neden olmuştur. Bu bağlamda, kadınların karşılaştıkları güçlükler, istihdam boyutlarının her birine hitap edebilmek için hedefli ve iyi tasarlanmış politikalar için fırsatları temsil etmektedir. Bu nedenle bu bölümde karşılaşılan güçlükler toplumsal, örgütsel ve bireysel olmak üzere üç ana başlık altında incelenecektir.

## 2.1. Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

### 2.1.1. Kadınların enformel ve standart olmayan işlerde çalışmaları

Küresel kapitalizm sonucunda emek piyasalarına ait iki temel sektör oluşmuştur. Bu sektörlerden ilki kuralları önceden belirlenmiş olan ve bu kuralların kişiden kişiye değişmediği formel sektördür. Uzmanlaşmanın şart olduğu düşünülen ve sınırlarının kesin çizgilerle belirlendiği bir alandır. İkincisi ise kuralların bireysel olarak belirlendiği ve dolayısıyla keyfi olduğu enformel sektördür. Geçici ve/veya düzenli olmayan istihdamın mevcut olduğu, çalışılan şartların kanunlara uymadığı, çalışanların iş sahiplerinin inisiyatifine bağlı yaptırımlar karşısında korumasının olmadığı bir işgücünü temsil etmektedir (Geertz, 1963: 28 Akt. Şahin, 2013: 85). Diğer bir ifadeyle enformel sektör, işgücünün konumunun ve çalışma şartlarının önceden belirlenmediği, çalışanların toplumsal ve sosyal faydalarının ihmal edildiği, ücretlerinin düşük, düzensiz ya da kurum sahibinin isteğine bağlı olduğu ve sendikal haklarının herhangi bir örgütlenme olmaması nedeniyle verilmediği bir sektördür (Açıkalın, 2007: 62). Enformelleşme süreci zaman, ekonomi, kontrol ve sosyal koruma olmak üzere dört temel açıdan incelenebilmektedir. Zaman bakımından enformel sektörde istihdam ilişkilerinin devamlılığı yoktur. Ayrıca çalışanların işlerini kaybetme riskleri ve istihdam sürelerinin kısıllığı söz konusudur. Ekonomik açıdan bakıldığında formel sektörlerle kıyasla düşük gelir düzeylerinin oluşturduğu bir sektör olduğu görülmektedir. Kontrol bağlamında, işyerlerinin, çalışma şartlarının ve sürelerinin düzenlenmesi ve kontrol edilmesi gibi olanaklar mevcut değildir. Sosyal koruma boyutunda ise sosyal güvenlikten yoksunluk ve işsizliğe karşı korunmasızlık gibi konular yer almaktadır. *“Özetle enformelleşme, kırılgan, istikrarsız, güvencesiz ve eğrelti bir istihdamı sembolize etmektedir”* (Temiz, 2004: 58).

Kadınlar enformel faaliyetler içinde en zor şartlarda, en düşük ücretlerle ve genelde yarı zamanlı, dönemsel veya evde çalışma şeklinde yer almaktadırlar. Kadınların enformel sektöre katılma oranları dünya genelinde formel sektöre katılımlarından yüksektir. Kadınların enformel sektöre katılımı hem ev içi üretimde hem de ev dışında yoğun olarak görülmektedir. Ev içi üretimde daha çok parça başı ücret aldıkları işler yapmaktadırlar. Ev dışında ise ev ve işyeri temizliği, parça birleştirme,

hizmetçilik, çocuk bakıcılığı gibi işlerle geçimlerini sağlamaktadırlar. Toplumda var olan cinsiyet rolleri dayanak noktası gösterilerek yaratılmakta olan enformel işler, toplumsal cinsiyet ideolojisini de gözler önüne sermektedir (Dedeoğlu, 2000: 163).

Kazanç, işsizlik, çalışma gibi mevcut sistemde tanımlanmış kavramlar özellikle kadınların ücretsiz ve karşılığı olmayan, enformel emek biçimlerini kapsamı dışında bıraktığından iş hayatına ilişkin resmi ortaya koyma noktasında yeterli olamamaktadır. İlgili literatürde var olan çeşitli istatistiki bilgiler ve göstergelerde kadınların özellikle ev tüketimi için yaptıkları üretim faaliyetleri, ev içi hizmetler, tarımsal faaliyetler, ev eksenli çalışma faaliyetleri gibi ekonomiye olan katkılarının sistemsel olarak düşük gösterilmesinin veya göz ardı edilmesinin, ülkenin ekonomik yapısında yer alan beşeri kaynaklara dair yanlış algıların ve kadın erkek eşitsizliğinin güçlenmesine neden olduğu sıklıkla belirtilmiştir. Mata-Greenwood (1999) toplumsal cinsiyet bakış açısıyla işgücü istatistiklerinin elde edilmesindeki başlıca sorunları araştırdığı çalışmasında, söz konusu istatistiklerin işgücüne katılan bütün bireylerin çalışma durumlarını gösterecek yeterli ayrıntılarla tanımlanmasının ve sınıflanmasının önemine dikkat çekmektedir. Bunun yanı sıra kadınların yaptığı işlerin; çalıştıkları saat, yaptıkları görev türü, kazandıkları gelir gibi birçok açıdan erkeklerin yaptığı işlerden farklı olduğunun altını çizerek, işgücü istatistiklerinin bu ayrımları "görünür" hale getirmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu sayede kullanıcıların kadın ve erkek çalışanlar ile ilgili belirli pozisyon ve kısıtlamaları anlamasına, analiz etmesine ve işgücü piyasasındaki kadınlar ve erkekler arasında eşitliği teşvik etmek için sağlam bir temel sağlamasına olanak tanıyacağını ifade etmektedir. Çünkü işgücü piyasasındaki erkeklerle kadınlar arasındaki farklılıkları ve benzerlikleri olabildiğince yansıtmaya çalışmanın, aynı zamanda işgücü istatistiklerinin kalitesini de artıracığını düşünmektedir (ILO, 1999).

Toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine yeniden dikkatli bir şekilde odaklanılmasına, temel insan haklarının bir konusu ve küresel ilerleme için anahtar bir itici güç olarak kadınların ekonomik anlamda güçlendirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Dünyanın birçok yerinde kadınlar sıklıkla yetersiz çalışma koşullarına sahip, değersiz görülen ve düşük ücretli işlerde yoğunlaşmaktadır. Eğitim, öğretim, istihdam ve eşit ücret alma imkânlarından mahrumdurlar ve sınırlı pazarlık ve karar verme yetkisine sahiptirler. Kadınların üretken kaynaklara erişiminde eşitsizlik vardır ve kayıt dışı

Çalışmalarda ve standart dışı istihdam şekillerinde aşırı temsil edilmektedir. Orantısız düzeyde ücretsiz bakım işi üstlenirler ve çoğu evde ve işyerinde şiddet görme riski altındadır (ILO, 2015: 1).

Homojen bir yapı gösteren enformel işlerde bile kadınlar dezavantajlı konumdadır. Sanılanın tersine bu tip işlerde iş bulmak o kadar da kolay değildir çünkü sermaye birikimi ve sağlam bir ilişki ağı gereklidir. Kadınlar açısından düşünüldüğünde enformel sektör içinde de cinsiyetçi iş bölümü bulunduğundan özellikle yüksek gelir getiren enformel çalışma alanlarında istihdam oldukça zordur. Kadınların evlerinde yaptıkları enformel işler onlara daha az gelir sağlarken (dokuma, örgü, dantel, çeyiz eşyası, oyuncak, ev aksesuarları, takı ve çanta yapımı, hazır giyim işleri vb.) erkeklerin yaptıkları enformel işler (hamallık, seyyar satıcılık, taşımacılık, ayakkabı boyacılığı, ırgatlık vb.) daha fazla gelir getirmektedir. Özetle enformel sektörde de kadınların ucuz emeğinden faydalanılmakta ve kadınlar daha az gelir elde etmektedirler (Wichterich, 2004 Akt. İnce, 2010: 69).

### **2.1.2. Sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik**

Sosyal haklar, insan hakları içinde yer alan çok önemli bir boyuttur. Sosyal haklar içinde sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme, grev hakları gibi haklar öncelik listesinde ilk sıralarda yer almaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 212).

Sosyal güvenlik, bir toplumda yaşayan insanların, kendilerinin irade ve istekleri dışında meydana gelen tehlikelerden ve bu tehlikelerin neden olduğu zararlardan kurtarılarak, hayatlarını idame ettirdikleri toplum içinde onları başkalarına muhtaç etmeyecek, kişiliklerinin korunmasına ve gelişmesine olanak sağlayacak bir hayat standardına kavuşturulması şeklinde tanımlanabilmektedir (Yazgan, 1992: 22- 26).

Sosyal güvenlik sistemleri tarafından sağlanan sosyal güvenlik garantisinin soyut ve somut olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. Soyut boyutunu, tehlikeye maruz kalındığı zaman bu durumdan kurtarılma garantisi sağlaması ve bu garantiye sahip olmanın sağladığı “yarınından emin olma duygusu” oluştururken; somut boyutu ise, tehlikenin zararı ile karşılaşan kişi ve ailesine gelir transferi yapılması veya ilave harcamaların karşılanmasını içermektedir (Alper ve Tokol, 2011: 161).

Enformel sektörler ve standart olmayan işlerde çalışan kadınların karşı karşıya kaldıkları en büyük sorun da sosyal güvenlikten yararlanamamaktır. Çünkü çeşitli

nedenlerden dolayı bu tip işlerde çalışanlar sosyal güvenceden yoksun olarak çalışmaktadırlar. Çalışma şartlarının ağır olması ve gereken önlemlerin alınmadığı ortamlarda çalışmak zorunda olmaları iş güvencesizliği ile karşılaşmalarına yol açmaktadır (İçin, 2012: 50). Emeklilik, doğum yardımı ve hatta bazı durumlarda sağlık hizmetleri gibi olanaklardan faydalanamamakta ve bu yüzden sosyal güvenliğin soyut ve somut boyutunun garantisini yaşayamamaktadırlar.

Ayrıca enformel sektörlerde yer alan kadınlar kayıtlı işgücüne dahil olamadıkları için kayıtlı işgücü içinde faaliyet gösteren çalışanların avantajlarından da yararlanamamaktır (Türkiye İş Adamları Derneği, 2008: 155).

Özdek (2016), 8. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumunda sunduğu bildirisinde bu durumun nedeninin neoliberal politikalar olduğunu şu sözleriyle dile getirmektedir:

*“Neoliberal politikalar kadının yalnız ev içi emek sömürüsünü yoğunlaştırmakla kalmamış, aynı zamanda ücretli çalışmasını da esnekleştirmiş, güvencesizleştirmiş ve ucuzlatmıştır. Kadınların kısmi zamanlı çalışma biçimlerine çekilmesi, neoliberal politikaların bir unsurudur. Kadınların ev içinde ücretsiz çalışmasıyla piyasaya ücretli çalışması uyumlulaştırılmaya çalışılmakta, bu yüzden kadınlar yarı zamanlı çalışmaya teşvik edilmektedir. Böylelikle kadınların iş- gücü piyasasına katılımı sağlanmaktadır, ancak kadın istihdamı güvencesiz, düşük ücretli, sosyal haklardan yoksun, bazen kayıt dışıdır. İstihdamın bu eğreti niteliğinden dolayı, kadın istihdamı artmasına rağmen kadın yoksulluğu da artmaktadır” (s. 93).*

Sonuç olarak günümüzde kadınların enformel sektörde çalışmalarının yaygın bir kural haline gelmesiyle kadınlar düşük ücretli, vasıfsız, güvencesiz işler alanında çalışmaya zorlanmaktadır. Ayrıca yoksulluğun kadınlaşması olgusunun orta çıkmasından da anlaşıldığı üzere yeni yoksullar içindeki en büyük kitleyi de yine kadınlar oluşturmaktadırlar.

**Tablo 2.1: Türkiye’de İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (2004-2017)**

| Yıl                | İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar |                        |       |                   |                     |                 |        |                 |       |
|--------------------|--------------------------------------|------------------------|-------|-------------------|---------------------|-----------------|--------|-----------------|-------|
| Kadın              | İşgücüne dahil olmayan nüfus         | İş bulma ümidi olmayan | Diğer | Mevsimlik çalışan | Ev işleriyle meşgul | Eğitim/ Öğretim | Emekli | Çalışamaz halde | Diğer |
| 2004               | 18 624                               | 104                    | 438   | 270               | 13 042              | 1 417           | 565    | 1 803           | 984   |
| 2005               | 18 936                               | 194                    | 651   | 310               | 12 703              | 1 472           | 584    | 1 966           | 1 056 |
| 2006               | 19 164                               | 261                    | 758   | 259               | 12 409              | 1 553           | 651    | 2 096           | 1 179 |
| 2007               | 19 464                               | 229                    | 706   | 207               | 12 124              | 1 598           | 695    | 2 029           | 1 875 |
| 2008               | 19 526                               | 241                    | 778   | 243               | 12 186              | 1 670           | 682    | 2 144           | 1 582 |
| 2009               | 19 466                               | 310                    | 854   | 67                | 12 101              | 1 832           | 763    | 2 143           | 1 397 |
| 2010               | 19 357                               | 300                    | 835   | 49                | 11 914              | 1 912           | 730    | 2 156           | 1 461 |
| 2011               | 19 414                               | 271                    | 821   | 50                | 11 872              | 2 043           | 772    | 2 174           | 1 410 |
| 2012               | 19 581                               | 212                    | 840   | 51                | 11 992              | 2 153           | 836    | 2 182           | 1 316 |
| 2013               | 19 524                               | 237                    | 956   | 37                | 11 463              | 2 221           | 831    | 2 360           | 1 419 |
| 2014               | 20 111                               | 246                    | 1 255 | 67                | 11 589              | 2 250           | 824    | 2 512           | 1 368 |
| 2015               | 20 056                               | 260                    | 1 144 | 68                | 11 498              | 2 275           | 926    | 2 527           | 1 359 |
| 2016               | 20 052                               | 252                    | 1 177 | 64                | 11 098              | 2 320           | 958    | 2 685           | 1 498 |
| 2017               | 20.085                               | 267                    | 1092  | 58                | 11133               | 2263            | 1045   | 2692            | 1535  |
| <b>Erkek</b>       |                                      |                        |       |                   |                     |                 |        |                 |       |
| 2004               | 6 903                                | 207                    | 352   | 114               | -                   | 2 000           | 2 559  | 1 081           | 589   |
| 2005               | 6 969                                | 292                    | 426   | 81                | -                   | 1 981           | 2 528  | 1 132           | 530   |
| 2006               | 7 258                                | 364                    | 527   | 83                | -                   | 2 035           | 2 587  | 1 202           | 462   |
| 2007               | 7 415                                | 383                    | 424   | 82                | -                   | 2 082           | 2 824  | 1 196           | 425   |
| 2008               | 7 440                                | 371                    | 460   | 72                | -                   | 2 086           | 2 806  | 1 270           | 375   |
| 2009               | 7 471                                | 447                    | 451   | 20                | -                   | 2 134           | 2 858  | 1 252           | 308   |
| 2010               | 7 544                                | 416                    | 462   | 15                | -                   | 2 210           | 2 847  | 1 238           | 355   |
| 2011               | 7 453                                | 406                    | 446   | 13                | -                   | 2 175           | 2 844  | 1 232           | 336   |
| 2012               | 7 804                                | 479                    | 463   | 13                | -                   | 2 256           | 2 959  | 1 277           | 358   |
| 2013               | 7 815                                | 401                    | 485   | 13                | -                   | 2 244           | 3 006  | 1 307           | 359   |
| 2014               | 8 089                                | 370                    | 614   | 27                | -                   | 2 220           | 3 003  | 1 410           | 445   |
| 2015               | 8 120                                | 416                    | 582   | 26                | -                   | 2 211           | 3 156  | 1 351           | 377   |
| 2016               | 8 133                                | 406                    | 584   | 24                | -                   | 2 220           | 3 201  | 1 351           | 345   |
| 2017               | 8166                                 | 370                    | 535   | 28                | -                   | 2204            | 3322   | 1317            | 390   |
| *Bin kişi, 15+ yaş |                                      |                        |       |                   |                     |                 |        |                 |       |

**Kaynak:** Türkiye İstatistik Kurumu, 2017b

Tablo 2.1’de de belirtildiği üzere işgücüne dahil olmayan kadın nüfusu 2017 yılında 20.085 ve bu sayının içinde kayıt dışı çalışanların sayısı 11.191’dir. Bu sayılar bize kayıtlılık durumunun Türkiye’de kadınlar aleyhine olduğunu ve işgücüne dahil olmayan kadın nüfusunun bu kısmının soyut anlamda “yarınından emin olma

duygusunu” hissedemediğini ve somut anlamda kayıtlılığın getirdiğı sosyal haklara ve iş güvencesine sahip olamadıklarını göstermektedir.

Türkiye İstatistik Kurumunun 15 Kasım 2017’de yayınladığı 24633 sayılı işgücü istatistikleri Ağustos 2017 haber bülteninde, hiçbir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlılığı olmayan çalışanların oranının, 2016 yılına göre arttığı ve %35,1 olduğu belirtilmiştir. Tarım dışı sektörde ise bu oran yine artış göstererek %22,2 olmuştur. Aşağıdaki tabloda da belirtildiğı üzere bu oranların içinde kadınların oranı ise erkeklere nazaran oldukça yüksektir.



**Tablo 2.2: İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumu (Ağustos 2016- Ağustos 2017)**

|                               | Erkek    |        |            |       |                      |      | Kadın    |       |            |       |                      |       |
|-------------------------------|----------|--------|------------|-------|----------------------|------|----------|-------|------------|-------|----------------------|-------|
| İşteki durum                  | İstihdam |        | Kayıt dışı |       | Kayıt dışı oranı (%) |      | İstihdam |       | Kayıt dışı |       | Kayıt dışı oranı (%) |       |
|                               | 2016     | 2017   | 2016       | 2017  | 2016                 | 2017 | 2016     | 2017  | 2016       | 2017  | 2016                 | 2017  |
| <b>Toplam</b>                 | 19.108   | 20.001 | 5.672      | 6.005 | 29,7                 | 30,0 | 8.366    | 8.827 | 3.838      | 4.126 | 45,9                 | 46,7  |
| <b>Ücretli veya yevmiyeli</b> | 13.194   | 13.743 | 2.444      | 2.487 | 18,5                 | 18,1 | 5.159    | 5.430 | 1.043      | 1.121 | 20,2                 | 20,6  |
| <b>İşveren</b>                | 1.136    | 1.206  | 188        | 210   | 16,5                 | 17,4 | 134      | 115   | 20         | 16    | 14,9                 | 13,9  |
| <b>Kendi hesabına</b>         | 3.763    | 4.038  | 2.141      | 2.403 | 56,9                 | 59,5 | 678      | 800   | 555        | 671   | 81,9                 | 83,9  |
| <b>Ücretsiz aile işçisi</b>   | 1.015    | 1.013  | 900        | 904   | 88,7                 | 89,2 | 2.394    | 2.483 | 2.221      | 2.318 | 92,8                 | 93,4  |
| <b>Tarım</b>                  | 3.091    | 3.172  | 2.279      | 2.420 | 73,7                 | 76,3 | 2.669    | 2.781 | 2.515      | 2.639 | 94,2                 | 94,9  |
| <b>Ücretli veya yevmiyeli</b> | 394      | 413    | 300        | 324   | 76,1                 | 78,5 | 273      | 304   | 241        | 270   | 88,3                 | 88,8  |
| <b>İşveren</b>                | 57       | 66     | 24         | 36    | 42,1                 | 54,5 | 8        | 5     | 8          | 5     | 100,0                | 100,0 |
| <b>Kendi hesabına</b>         | 1.908    | 2.003  | 1.292      | 1.431 | 67,7                 | 71,4 | 252      | 257   | 237        | 249   | 94,0                 | 96,9  |
| <b>Ücretsiz aile işçisi</b>   | 732      | 690    | 663        | 629   | 90,6                 | 91,2 | 2.136    | 2.215 | 2.029      | 2.114 | 95,0                 | 95,4  |
| <b>Tarım dışı</b>             | 16.016   | 16.829 | 3.393      | 3.585 | 21,2                 | 21,3 | 5.697    | 6.046 | 1.323      | 1.487 | 23,2                 | 24,6  |
| <b>Ücretli veya yevmiyeli</b> | 12.800   | 13.330 | 2.144      | 2.163 | 16,8                 | 16,2 | 4.886    | 5.126 | 802        | 850   | 16,4                 | 16,6  |
| <b>İşveren</b>                | 1.079    | 1.141  | 164        | 174   | 15,2                 | 15,2 | 126      | 110   | 12         | 11    | 9,5                  | 10,0  |
| <b>Kendi hesabına</b>         | 1.855    | 2.035  | 849        | 972   | 45,8                 | 47,8 | 426      | 543   | 318        | 422   | 74,6                 | 77,7  |
| <b>Ücretsiz aile işçisi</b>   | 283      | 323    | 237        | 275   | 83,7                 | 85,1 | 258      | 268   | 192        | 204   | 74,4                 | 76,1  |

**Kaynak:** Türkiye İstatistik Kurumu, 2017c

### 2.1.3. Sosyal sorunlar

Kadınların iş yaşamında karşılaştıkları toplumsal faktörlerden kaynaklanan engellerden bir diğeri de sosyal sorunlardır. 1980’li yıllarda başlayan kapitalizmin neoliberal dönemi, kadınlardan kazandıkları hakların geri alınmasına yönelik politikaların benimsendiği ve ataerkil sistemin güçlendiği bir dönemdir (Özdek, 2016: 92). Bu dönemde yaşanan kamuya ait çocuk yuvaları ve bakım merkezlerinin kapatılması veya özelleştirilmesi gibi bazı olaylar, kamuda güvenceli çalışan kadınların işlerini kaybetmelerine, yardıma muhtaç kadınların sosyal yardımlarının azalmasına, evli olmayan annelere verilen yardımların kesilmesine neden olmuştur. Dolayısıyla bu politikalar ile kadınların bağımsızlığı azaltılarak evlenmek ya da bir erkeğin ücretine bağımlı olmak zorunda bırakılmıştır. Yine sosyal güvenlik sisteminin özelleşmesi de cinsiyete dayalı iş bölümü sebebiyle kadınları olumsuz bir durum ile karşı karşıya bırakmıştır. Çünkü bu özelleşme ile kamusal sosyal güvenlik hizmetlerinin yerine kadının ücretsiz bakım emeğinin geçirilmesi hedeflenmiştir. Diğer bir ifadeyle engelli, hasta, yaşlı gibi bakıma muhtaç aile fertleri için ev içindeki kadının karşılıksız bakım emeği istenmiştir. Böylelikle bazı kadınlar çalışmayı bırakarak eve dönmek zorunda kalmışlardır. Kısacası *“neoliberal sosyal politika reformu, erkeğin eve ekmek getirdiği, kadının ise ev kadını olduğu geleneksel ataerkil aile modeline geri dönüşü teşvik etmiştir”* (Özdek, 2016: 93).

Kadınların ev içinde sahip oldukları sorumlulukları çerçevesinde yerine getirdiği faaliyetlerin ekonomik bir karşılığı da bulunmamaktadır. Kadınların çalışma yaşamında yerine getirdiği sorumluluklar maddi olarak ücretlendirilirken, evde yaptığı işlerin karşılıksız olması kadın emeğinin değersiz olarak görülmesine neden olmaktadır. Sosyo-kültürel yapı ve ataerkil toplum özelliği taşıyan ülkemizde ev dışında kayıtlı işgücü olarak ekonomik herhangi bir faaliyette bulunmadan sadece ev içinde çalışan kadınlar aile düzenini sağlayan kişidir (TİSK, 2010: 117-118). Ancak belirtilen sorumluluklar kadınların iş yaşamına katılması durumunda da sürmektedir çünkü kadınların ev dışı çalışması evlerindeki sorumluluklarını bitirmemekte tersine var olan sorumluluklarını arttırmakta ve çifte yükümlülük olarak nitelendirilmektedir. Bu tip ailelerde erkekler ise eve para getiren ve ailenin dış dünya ile bağımlı sağlayan kişi konumundadır (Paludi, 1998: 188).

Ülkemizde de ataerkil yapı doğrultusunda kadınlar çoğunlukla aile ve ev hayatı içinde kısıtlı bir konuma sahiptir. Bu durum kadınların eğitim ve iş fırsatlarından daha az faydalanmasına, iş seçeneklerinin sınırlandırılmasına, iş hayatında adaletsiz şartlarla karşılaşmasına sebep olmaktadır (Estes, Noonan ve Maume, 2007).

Özetle, kadınlar bir taraftan ücretsiz bakım emekleriyle, diğer taraftan işgücü piyasasının en güvencesiz kesimi olarak çifte sömürüye maruz kalmakta ve hem ataerkil yapı hem de neoliberal dönemin anlayışı nedeniyle sosyal sorunlar yaşamaya devam etmektedir.

#### **2.1.4. Stereotip imajlar ve duygusal emek**

Aile hayatında doğum öncesi hazırlıklar ile başlayan ve doğumla birlikte oluşturulmaya devam edilen toplumsal cinsiyet ve toplumsal alanların bütününde eşitsiz gelişen cinsiyete dayalı iş bölümü çalışma yaşamında da etkisini göstermektedir (Yılmaz, 2011: 282). Çalışma hayatı içinde kadınlar ve erkekler için ayrı ayrı belirlenmiş olan iş tipleri de cinsiyete dayalı istihdam gerçekleştiğinin bir göstergesidir. Bir diğer ifadeyle stereotip imajlar istihdamda etkin rol oynamakta ve dolayısıyla bu durum eşitlik sorunlarını da beraberinde getirmektedir. Dahası yapılan ayrımcılık, çalışanların çalışmayı arzuladıkları işlere sahip olma hürriyetlerini sınırlamakta, kabiliyetlerini geliştirmelerine mani olmakta ve ödüllendirilme olasılıklarını azaltmaktadır (Yıldırım, 2011: 236).

Paludi (1998) bazı mesleklerdeki işgücünün neredeyse tamamının kadınlardan oluşması nedeniyle ayrıldığını ve sekreterlik, ev işçiliği, garsonluk, anaokul-ilkokul öğretmenliği ve muhasebecilik gibi mesleklerin kadınların yoğunlukta oldukları meslekler olduğunu belirtmektedir. Hatta bu mesleklerin çalışan kadınların %25'inin çalıştığı işler olduğu düşünüldüğünde mesleki bir "ghetto"yu temsil ettiklerini ve pembe yakalı işler olarak isimlendirilebileceğini ifade etmektedir. Bunun yanı sıra bu mesleki ayrımın problem yaratan noktasının kadınların domine ettiği mesleklerin ücret skalalarının erkeklerin çalıştıkları mesleklere göre daha düşük olması olarak göstermektedir (s. 189). Yine Blau, Ferber ve Winkler (2002) kadınlar ve erkeklerin sadece farklı meslekler ve ücretlerle çalışmakta olmadıklarını, aynı zamanda çalıştıkları mesleklerde hiyerarşinin farklı düzeylerinde çalıştıklarını da vurgulamaktadır (s. 139).

Toplumsal etkiler sonucu oluşturulan stereotip imajların kadın işgücünün konumunu etkilediğinin bir göstergesi de kadınlara özgü görülen itaatkâr, bağımlı, ikincil, korumacı, anaç ve duygusal gibi özellikleri, iş yaşamında da göstermelerinin beklenmesidir. Geleneksel olarak erkek egemen iş alanlarının basmakalıp özellikleri hakimiyet, baskınlık, rekabetçilik ve mantıklı olma gibi erkeksi kişilik özellikleridir. Bu yüzden kadınlar “doğru kadın” fikrini içselleştirdikten sonra “kadınsı” olmayan bir şekilde davranmada manevi bir maliyet algıladığından veya bunu yapmak için donanımsız hissettiklerinden dolayı “erkeksi” alanlardan kaçınabilirler çünkü böyle bir durumda, çalıştıkları alanda daha az başarılı olacaklarını ve kendilerinden beklenen getirileri düşüreceklerini düşünmektedirler (Blau, vd., 2002: 175).

Erkekler rekabetçi ve hiyerarşik koşullarda daha rahattırlar ve iş ilişkilerinde ahablık kurabilirler fakat bu tip arkadaşlıklar genelde gerçek ilişkilerden çok şartların ve gücün etkileşimi sonucu oluşmaktadır. Kadınlar ise, rekabet endişesini daha az yaşarlar ve iş birliği içinde kazan – kazan eğilimindedirler. Daha gerçek duygusal ilişki odaklıdırlar, olayları bütünüyle algılayabildikleri için bütüncül yaklaşımla problemleri çözmede ve özellikle bu problemin kişilerarası boyutlarına gösterdikleri hassasiyet sebebiyle özel bir yeteneğe sahiptirler. Fakat şüphesiz zeki ve duygusal erkekler olduğu gibi rekabetçi kadınlar da vardır (Barash ve Lipton, 2002: 210- 211).

Çalışanlar tarafından sergilenen, aynı zamanda hizmeti alanlar tarafından da arzu edilen ve yapılan mesleğin de bir unsuru olarak görülen birtakım davranışlar bir sosyolog olan Arlie Russell Hochschild’in tanımıyla duygusal emek olarak nitelendirilmiş ve 1983 yılında literatüre girmiştir (H. Demirel, 2017). Hochschild’e göre duygusal emek duyguların bir bedel karşılığında mevcut koşullara uydurulması veya yönetilmesi olarak ifade edilmektedir. Yine Hochschild yapılan işin gerektirdiği doğru duyguları hissedebilmek için çaba gösterilmesini ya da hislerin jest, mimik ve bedensel gösterimler ile herkes tarafından gözlemlenebilmesini sağlayabilmek için düzenlenmesi gerektiğini vurgulamıştır. Dolayısıyla duygusal emek süreci, gözlemlenebilir biçimde davranışlara ve yüz hatlarına yansıtılmış iş gereği duyguları yönetme sürecidir ve genel olarak amacı, karşıdaki kişide çoğunlukla da müşteride, hissedilmesi istenen duyguları yaratmaktır. Bir başka şekilde “*duyguların ücret karşılığı örgütsel beklentiler doğrultusunda pazarlanması, duyguların maddi değişim*

*araçlarına dönüştürülmesi”* olarak da izah edilebilmektedir (Çelik ve Turunç, 2011: 228).

Turizm sektörü de hizmet sektörü içinde yer alan ve kadınların giderek artan oranda istihdam edildiği sektörlerden biridir. Hizmet sektöründe yapılan işler, feminist teori bağlamında sosyal beceri, duygusal emek, estetik emek, toplumsal cinsiyet gibi kavramların etkileşim içinde bulunduğu ve kesiştiği süreçler olarak nasıl değerlendirildiğini anlamayı sağlayan niteliklere sahiptirler. Yüz yüze iletişimin yüksek olduğu ve müşteriyle birebir ilgilenilen yapısı dolayısıyla çalışanların duygularını, davranışlarını ve bedenlerini kontrol etmeleri müşteri memnuniyeti adına yapılan işlerin vazgeçilmez bir parçasıdır. Aynı zamanda çalışanlar sadece müşteriler ile değil, iş arkadaşları ile de iletişimde oldukları ve ortaya çıkan sorunlarla da baş etmek zorunda olduklarından iş tanımları karmaşıktır ve tek yönlü değildir. Bu nedenle stres, depresyon gibi maliyetleri olacağı aşıkardır çünkü duygular metalaştırılarak ve işletme hedefleriyle uyumlu şekilde yönetilerek müşteri odaklı sunulmaktadır. Sonuç olarak, çalışanların bilişsel, duyuşsal, sosyal ve fiziksel bütün nitelikleri hizmet sektöründe verimlilik ve kar artışını getiren stratejiler için önem arz etmektedir. Ayrıca kadın stereotip imajlarının bu stratejilerle daha uyumlu olduğu düşünülmekte ve fiziksel emeklerinin yanında duygusal emekleri de kullanılarak kadın-erkek kutuplaşması eğilimini desteklenmektedir (Özkaplan, 2015: 18- 20).

#### **2.1.5. Yasal düzenlemeler**

Tarihsel süreç içerisinde kadınların ve erkeklerin eşitliği için çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu tarihsel bakış tezin birinci bölümünde verilmiştir. Ayrıca kadın ve erkek arasındaki eşitliğin anayasalar, yasalar ve uluslararası sözleşmeler ile güvence altına alınmaya çalışıldığı herkes tarafından bilinmektedir. Örneğin, Türkiye tarafından onaylanan kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi (CEDAW), Roma Anlaşması, Pekin Deklarasyonu, Maastricht Anlaşması bunlar arasındadır. Yine Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinden bazıları ise İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılığa İlişkin 111 Sayılı Sözleşme, Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşme, Ücretin Korunması Hakkında 95 Sayılı

Sözleşme, Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında 102 Sayılı Sözleşme, Hizmet İlişisine Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme, İstihdam Politikasıyla İlgili 122 Sayılı Sözleşmedir (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2008a: 17).

Fakat bu bölümde yasal düzenlemelerin örgütsel bir engel olarak ele alınmasının sebebi yaşanan tüm gelişmelerin olumlu gibi görünse de olumsuz yanlarının da mevcut olduğunu belirtmektir. Çünkü kadınlar toplumsal rolleri nedeniyle işverenler tarafından işe alımda ve diğer süreçlerde yaşanabilecek yükümlülükler ve gereklilikler nedeniyle ikinci planda değerlendirilmekte ve bu durum da kadınların dezavantaj sahibi yapmaktadır. Söz konusu dezavantajları ortadan kaldırmaya yönelik olarak uluslararası ve ulusal düzeyde gerekli tedbirler alınmaktadır. Ancak bu tedbirlerin, kadınların iş yaşamındaki yerlerini güçlendirmesi veya zayıflatması açısından, hangi yöne hizmet ettiği de tartışma konusudur (Ulusoy, 2017: 741).

Çalışma sürelerinde yaşanan esneklik bir bakıma bir avantaj olsa da anayasal düzende verilen doğum ve süt izni gibi haklarla birleştğinde işverenlerin kadın çalışanları işe alma konusunda çekingen davranmasına sebep olmaktadır. Pozitif ayrımcılık sonucu kadınlara verilen ücretli doğum izni, süt izni, yarı zamanlı ya da kısmi zamanlı çalışma haklarının, işverenlerin özellikle üniversiteli kadınları işe almamalarında etkili olduğu, TÜİK verileri kapsamında 2016 yılında yükseköğretim mezunu kadınların iş bulma oranının %103,3'ten %45'e kadar gerilediği belirtilmektedir (Yıldırım, 2017). Yine kadınların hem işe alınırken hem de işten çıkartılırken evlilik, hamilelik ve emzirme durumlarının, doğumdan önce ve sonra kullanabildikleri izinlerinin ve çocuklarının bakım sorunlarının tayin edici rol oynadığı hatta işverenler arasında kadın istihdam edilirken bazen çocuk yapmama koşulunun sözleşmeye ilave edildiği de bilinmektedir (Yıldız, 2013: 106).

Sonuç olarak çalışanların ve işverenlerin, yasal düzenlemeler hakkında, bilinçli aynı zamanda dikkatli olmaları gerekmektedir. Daha önce de altı çizildiği gibi bu düzenlemelerin gerçekten sosyal koruma adına olumlu yansımaları olabilmesi için toplumun benimsemesi ve bir ayrıcalık vermek olarak görmemesi gerekmektedir. Sağlıklı bir toplumsal gelişim ve iş yaşamı için hem çalışanların hem de işverenlerin

yasalarla çerçevesi çizilmiş olan kurallara uymaları her iki tarafın da bir hak kaybına uğramaması açısından önem arz etmektedir.

#### **2.1.6. Emek piyasasının talep yapısı**

Kadın işgücüne olan talep, son on yılda ortaya atılan, çok nedenli cinsiyet tabakalaşmasına ait karmaşık teorilerin çoğunun merkezinde yer alır. Teorisyenler arasında önemli farklılıklar olmasına rağmen, çoğu kadınlara ve erkeklere tahsis edilen ekonomik gücün göreceli derecesini toplumsal cinsiyet eşitsizliği için kritik bulmakta ve kadın işgücüne olan talebin genel ekonomik gücünü ekonominin önemli belirleyicisi olarak görmektedir. Kadın emeğine yönelik bir talebi toplumsal cinsiyet tabakalaşmasını açıklamak için merkezi olarak nitelendirirken, bu teorisyenler (1) toplumda bazı görevlerin yalnızca veya genel olarak kadınlar tarafından gerçekleştirilen görevler olarak belirlenmesi sonucu toplumsal cinsiyet ayrımcılığının varlığını (2) bu kadın görevlerinin öneminin, teknoloji gibi dışsal faktörlerle birlikte zamanla ve toplumlar arasında değiştiğini (3) bu değişikliklerin geniş bir yelpazedeki siyasi, ekonomik, demografik ve ideolojik çıktılar karşısında kadınların göreceli olarak özerkliğini veya boyun eğmesini belirlediğini varsaymaktadır (Cotter, DeFiore, Hermsen, Kowalewski ve Vanneman, 1998: 1674).

Gelişmiş veya gelişmekte olan ekonomilerde işletmeler giderek daha fazla işgücü maliyetlerinin azaltılmasını hedeflemektedirler. Bu amaç doğrultusunda, “*üretim sürecinde ve emek piyasasında ‘esnekleşmenin’ yeni sermaye birikim biçimi olarak ortaya çıktığı ileri sürülmektedir*” (Özel, 2004: 71). İşletmeler tam zamanlı çalışanlarının sayılarını azaltmaya ve yarı zamanlı ya da geçici çalışan istihdam etmekte ve fason çalışma şekline doğru yönelim göstermektedir (O’Connell ve Gash, 2003: 1). Bu nokta da kadın istihdamı önem arz etmektedir. Her toplumda farklı nedenlerden dolayı cinsiyete dayalı iş bölümü ile karşılaşan ve ev içi faaliyetler ve bakımdan sorumlu tutulan kadınlar, bu nedenle emek piyasasında hep esnek bir yapı göstermektedir. Bir başka ifade ile, örgütler kadınların bu konumundan yararlanarak esnekleştirdikleri yapıları içerisinde giderek kadın istihdamlarını arttırmaktadır (Gonas, 2004: 16).

Esneklik aynı zamanda *emeğin enformelleşme sürecinin diğer yüzü olarak değerlendirilebilir*. Yapılan esneklik uygulamaları, enformelleşme sürecine direkt

veya dolaylı olarak katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla küreselleşme sürecinde, devamlı olarak değişiklik gösteren sosyal ve ekonomik koşullara, hızlı bir şekilde gelişim kaydeden teknoloji ve uluslararası pazarlardaki rekabete, uyum sağlayabilmek için işletmelerin çalışma şartlarını kendi istekleri doğrultusunda belirleyebilme serbestliğidir (Tuncay, 1995: 5). Uluslararası rekabet ortamında yaşanan gelişmelere ayak uydurabilmek ve mücadele edebilmek için işlevsel hale gelen esneklik esasen pasif ve aktif olmak üzere iki temel strateji üzerine kurulmuştur. Pasif strateji, iş güvencesi olmama durumunun ortadan kaldırılması veya kısıtlanması, alınan ücretlerin miktarının azaltılması yoluyla maliyetlerin önemli ölçüde düşürülmesidir. Aktif strateji ise, teknoloji ve işgücü aracılığıyla sürekli değişen durumlara ve ortaya çıkan yeniliklere uyum sağlayarak rekabet gücünü yükseltmektir (Taymaz, 1995: 712). Bu bağlamda esnek üretim de işgücünün yapısını, istihdam ve çalışma şekillerini ve emek pazarı şartlarını, emeğin üretkenliğini arttıracak ve maliyetini azaltacak şekilde düzenlenmektedir (Öngen, 2005: 56).

Ekonomik dalgalanmalar, arz-talep değişiklikleri ve işsizlik gibi nedenlerle yaygınlaşan (Köstekli, 2000: 567) esneklik uygulamalarının *“emek piyasalarına yansımaları ise işsizliğin artması, işçi sınıfının parçalanması ve atomize olması, sermayeye olan bağımlılığın artması, iş koşullarının kötüleşmesi, işin değersizleşmesi, sınıf içi kutuplaşmalar, örgütsüzleşme ve yabancılaştırma şeklinde olmuştur”* (Şahin, 2013: 86).

Emek piyasasının talep yapısı hakkında yapılan araştırmalarda belirtilen bir diğer durum da meslek ayrımıdır. Söz konusu ayrım, yatay ayrım adı verilen, kadın ve erkeklerin farklı meslek ve iş alanlarında yoğunlaşması biçiminde olduğu gibi, dikey ayrım olarak adlandırılan aynı meslek ve iş alanlarında cinsiyete göre ayrışması şeklinde de olabilmektedir. Mesleklerin yatay ayrışması “kadın işi” ve “erkek işi” tanımlamalarına neden olmakta dahası meslek seçiminde, işe alımlarda ve tüm iş yaşamı boyunca negatif etkilerini devam ettirmektedir (Jacobsen, 2007 Akt. İnce, 2010: 29). Tamirat ve onarım işleri, yönetim, siyaset, ustalık, müfettişlik, inşaat mühendisliği, hamallık ve şoförlük genel olarak erkek işi olarak görülmektedir. Diğer taraftan temizlikçilik, çocuk bakıcılığı, hemşirelik, sekreterlik, kuaförlük ve öğretmenlik kadın işleri olarak algılanmakta ve meslek tercihlerini yaparken kadınları etkilemektedir. Çünkü kadınların bu tip işlerde çalışmaları için uzun bir

eğitim süreci geçirmelerini gerektirmemektedir ve işverenler, emeğin ucuz olmasının yanında maliyetinde düşük olması sebebiyle kadınları tercih etmektedir.

Kadınların kendileri ile özdeşleşmiş mesleklerde yoğun olarak çalışmaları, erkeklere özgü olarak düşünülen mesleklerde çalışsalar bile onlardan daha alt kademelerde yer almaları, üst kademelere de gelme konusunda engellerle karşılaşmaları, karar alma ve yönetim süreçlerine dahil olamamaları ve sendikalarda söz sahibi olamamaları neticesinde toplumun ilerleme gösterebileceği tüm alanlarda önemsiz algılanmalarına sebep olmaktadır. Yine toplumda ikincil bir konuma sahip olmaları ise rekabetçi olmayan-rekabet edemeyen bir kesim olarak nitelendirilmelerine neden olmaktadır. Bu yüzden işgücü piyasaları bölünmüş, ayrılmış veya kademeleşmiş piyasalar şeklinde incelenmektedir (Vogell, 1990).

#### **2.1.7. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği**

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusuna bir çözüm getirmenin sürdürülebilir kalkınma, gelişmişlik ve rasyonel ilerlemenin anahtarı olduğunun farkında olan ülkeler sürekli yeni araştırmalar yapmakta ve anlaşmalar imzalamaktadır. Evrensel bir problem olan bu konuda Küresel Cinsiyet Farkı Raporu ve İnsani Gelişim Endeksi yaygın kabul gören ölçüm kriterleri olarak bilinmektedir. 2008-2015 yılları arasında G7 (Kanada, Fransa, Almanya, İtalya, Japonya, Birleşik Krallık ve ABD) ve BRICS (Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin ve Güney Afrika) ülkelerinin bu ölçüm kriterlerine göre karşılaştırıldığı bir çalışmada G7 ülkelerinin İnsani Gelişim Endeksi verilerine göre BRICS ülkelerinin üzerinde puanlar alarak ilk sıralarda yer aldığı ortaya koyulmuştur. Küresel Cinsiyet Ayrımı Raporunda ise aksine toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin hem G7 hem de BRICS ülkelerinde varlığını sürdürdüğü belirtilmektedir (Durgun ve Gök, 2017). Dolayısıyla gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusu ülkeler için halen aşılması gereken engellerden biri olarak varlığını sürdürmektedir ve yapılan anlaşmaların uygulamada eksikliklerinin olduğu ve beklenen sonuçlara henüz ulaşamadığı raporlarda açıkça görülmektedir.

Türkiye’de ise kalkınma hedefleri doğrultusunda kadınların işgücüne dahil olma oranlarını arttırmak ve kadınlara karşı ayrımcılığı ortadan kaldırarak toplumsal

cinsiyet eşitliğinin tüm kamu politikalarına dahil edilmesi için bir yol haritası niteliğinde “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı” hazırlanmıştır.

Bu planda Türkiye’de kadınlarının işgücüne katılımının erkeklere göre çok daha az olduğu belirtilmektedir. Ayrıca kadınların işgücüne katılımları ile sosyal ve ekonomik anlamda gelişimlerinin doğru orantılı olduğu vurgulanmaktadır. İki değişken arasındaki bu yakın ilişkinin varlığı, istihdamın kadınlara ekonomik bağımsızlıklarını kazandırmanın yanı sıra aynı zamanda özgüvenlerini ve sosyal saygınlıklarını arttırarak aile için konumlarını iyileştirmelerini sağlamasından kaynaklanmaktadır (Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, 2008b).

Söz konusu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı Tablo 2.3’te verilmiştir:

**Tablo 2.3: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı**

| Hedef 1: Kadınların istihdamını arttırmaya yönelik çabaların hızlandırılması                                                                                                                                                                                                                                                                | Sorumlu Kuruluş                                                                                                                                                                               | İşbirliği Yapılacak Kuruluşlar                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.1 Eğitim, mesleki eğitim ve girişimcilik yoluyla kadınların istihdam edilebilirliğinin artırılması<br>1.2 Çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması<br>1.3 Geleneksel yapıların yaygınlığının azaltılması için sosyal farkındalığın artırılması                                                                               | Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), Türkiye İş Kurumu (İŞ-KUR), Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) | Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK), GAP İdaresi Başkanlığı (GİB), Üniversiteler, Sendikalar ve Sivil Toplum Kuruluşları (STK) |
| Hedef 2: Kadınların kırsal alanlardaki ekonomik konumunun iyileştirilmesi                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                    |
| 2.1 Kadınların tarım alanındaki girişimciliğinin teşvik edilmesi<br>2.2 Kırsal kesimdeki kadınlar için gelir getirici projelerin ve çalışma koşullarını iyileştirmeye dönük projelerin uygulanması                                                                                                                                          | Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, MEB, İŞ-KUR, ÇSGB                                                                                                                                              | KSGM, GİB, MEB, Çevre ve Orman Bakanlığı, Ticaret Birlikleri, STK’lar ve Üniversiteler                                                                                             |
| Hedef 3: İşgücü piyasasında Toplumsal Cinsiyet ayrımcılığı ile mücadele edilmesi                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                    |
| 3.1 Mevcut Çalışma Kanunu’nun revize edilerek Toplumsal Cinsiyet eşitliği ile ilgili hükümlerin kanuna eklenmesi<br>3.2 Benzer işleri yapan kadınlar ve erkekler arasındaki gelir farklılıkları ile ilgili verilerin oluşturulması<br>3.3 Kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı her türlü ayrımcılığa karşı gerekli önlemlerin alınması | ÇSGB, KSGM, TÜİK, Üniversiteler, İŞ-KUR                                                                                                                                                       | İŞ-KUR, Barolar Birliği, Sendikalar, STK’lar, ÇSGB (Sosyal Güvenlik Kurumu), Özel Sektör, KSGM, İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları                                                   |

**Kaynak:** Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, 2008b

Tablo 2.3'te de açıkça gösterildiği üzere, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla temel üç hedef belirlenerek, hedefleri gerçekleştirecek kuruluşlar ve iş birliği içinde bulunulacak kuruluşlar verilmiştir. Aynı zamanda hedefler alt başlıklar halinde detaylandırılarak iş bölümünün daha net görülmesi sağlanmıştır. Kadınları işgücü piyasasında daha fazla yer almasını engelleyen başlıca mühim nedenler saptanmış ve bu nedenlerin giderilmesine yönelik çözümler geliştirilmiştir. Kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, kadın girişimciliğinin desteklenerek artırılması, çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygın hale getirilmesi, geleneksel yapı ve yaklaşımların yaygınlığının azaltılması ve kadınların iş yaşamında karşılaştığı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması ulusal eylem planında ön plana çıkan amaçlardandır.

Fakat yine de toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunda yapılan çalışmalar, atılan adımlar görüntüde kalmakta gerçekte yaşananları değiştirmemektedir. Kadınlar ücretsiz aile işçiliğinden sanayi ve hizmet sektöründeki erkeklere oranla ucuz işçiliğe hızla gelişen teknoloji sayesinde geçiş yapmışlardır. Fakat hala ekonomik ve toplumsal yapının dayattığı meslekleri seçmekte ya da seçmek zorunda bırakılmaktadır. Pembe yakalı işler (Öğüt, 2006: 59) olarak değerlendirilen bu mesleklerde yoğunlaşan kadınlar, bu işlerde dahi düşük ücret, terfi alamama, güvencesiz çalışma ve deneyimsizlik bahanesiyle işlerini önce kaybetme riski gibi engellerle ve zorluklarla karşı karşıya kalmaya devam etmektedirler. İşverenler de esnek çalışma modelini uygulayarak iş hayatıyla ilgili yapılan düzenlemeler ve uygulanmak istenen politikalar için tehdit oluşturmakta, çalışma hayatında kadın-erkek eşitliği hususunda ilerlemeyi sekteye uğratmakta, kadınları işgücü piyasasında azınlık durumuna getirmektedir (Türk-İş, 2005). Dahası küresel ekonominin sunduğu yararlar ülkeler arasında eşit dağılmadığından, ülkeler arasında ekonomik anlamda farklılıklar artmakta, yoksulluğun kadınlaşması, toplumda cinsiyet eşitsizliğinin artması ve enformel sektörün daha da genişlemesi gibi sonuçlar doğurmaktadır (TÜSİAD, 2000).

Dünya Ekonomik Forumu tarafından hazırlanan Küresel Cinsiyet Farkı Raporu'na (2017) göre Türkiye 144 ülke arasında 131. sırada yer almaktadır. Bu rapora göre 0.0 ile 1.0 arası yapılan ölçümlerde oranlar 0'a yaklaştıkça eşitsizlik artarken 1'e yaklaştıkça eşitliğin arttığını belirtmektedir (s. 8). Ekonomik katılım ve fırsat,

eğitimsel kazanımlar, sağlık ve yaşam süresi, siyasi güçlenme şeklinde dört farklı alanda istatistiki veriler sağlayan bu rapora göre Türkiye'nin konumu aşağıdaki tabloda verilmiştir:

**Tablo 2.4: Türkiye'nin 2006-2017 Küresel Cinsiyet Farkı Durumu**

| Yıl  | Toplamda Sıra | Ekonomik Katılım ve Fırsat |       | Eğitimsel Kazanımlar |       | Sağlık ve Yaşam Süresi |       | Siyasi Güçlenme |       |
|------|---------------|----------------------------|-------|----------------------|-------|------------------------|-------|-----------------|-------|
|      |               | Sıra                       | Puan  | Sıra                 | Puan  | Sıra                   | Puan  | Sıra            | Puan  |
| 2006 | 105           | 106                        | 0.434 | 92                   | 0.885 | 85                     | 0.969 | 96              | 0.052 |
| 2017 | 131           | 128                        | 0.471 | 101                  | 0.965 | 59                     | 0.977 | 118             | 0.088 |

**Kaynak:** Dünya Ekonomik Forumu, 2017

Türkiye'deki iller baz alınarak Dr. Asmin Kavas tarafından hazırlanan "Karşılaştırmalarla 81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi-2018" isimli çalışmada 2015 verilerine göre eşitsizliğin en az olduğu iller İstanbul, Bursa, Eskişehir, Ankara ve Muğla olarak gösterilirken; 2017 verilerinde İstanbul, Rize, Ankara, Bursa ve Tunceli olarak sıralanmıştır. Bu illerin başarıları ise kadınların belediye meclislerindeki temsil edilme oranlarının yüksek olması, sağlık, eğitim ve istihdam göstergelerinin diğer illere göre daha iyi durumda olmasına bağlanmaktadır. Ancak aynı çalışmada toplumsal cinsiyet eşitliği endeksinde ise 2015-2017 yılları arasında en çok düşüş yaşayan 5 il ve endeks değerleri aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

**Tablo 2.5: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksinde En Çok Düşüş Yaşayan Beş İl**

|              | Endeks Değeri (2017) | Endeks Değeri (2015) | Endeks Sıralaması (2017) | Endeks Sıralaması (2015) |
|--------------|----------------------|----------------------|--------------------------|--------------------------|
| Iğdır        | 0,559                | 0,463                | 74                       | 44                       |
| Kars         | 0,555                | 0,484                | 73                       | 47                       |
| Aydın        | 0,449                | 0,381                | 38                       | 18                       |
| <b>Muğla</b> | <b>0,384</b>         | <b>0,381</b>         | <b>20</b>                | <b>5</b>                 |
| Uşak         | 0,484                | 0,426                | 47                       | 32                       |

**Kaynak:** Kavas, 2018

Tablo 2.5'ten hareketle bu tez çalışmasının yapıldığı Muğla ilinin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda 5. sıradan 20. sıraya gerilemesi, 2015 yılında başarısını sağlayan

sağlık, eğitim ve istihdam gibi özelliklerinin 2017 yılında düşüş gösterdiğinin kanıtıdır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı engellerden biri olarak Muğla ilinde de yansımalarını göstermektedir.

## **2.2. Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller**

Örgütsel bağlamda cinsiyet ayrımcılığı çok nadir açıkça sergilendiğinden günümüzde bu ayrımcılığı tespit etmek zordur çünkü daha çok görünüşte önyargısız olan çalışma pratikleri ve kültürel normlar içinde gizlenmektedir. Geçmişte kadınlara erkek gibi davranmanın öğretilmesi ya da kadınlara “kendilerine iyi uyan” görev ve sorumluluklar verilerek ayrımcılığa çözüm getirilmeye çalışılmıştır. Fakat bu çaba, kökleri çok derinlere kadar uzanan ayrımcılığın yok olmasına yetmemiştir. Dolayısıyla yaygın olduğu ve normal görüldüğü için, çoğu zamanda sorgulanmadan ve farkına bile varılmadan varlığını devam ettirmektedir. Sonucunda da Meyerson ve Fletcher’ın (2006) belirttiği üzere kadınların çok az bir kısmı hariç onları kariyer ilerlemesinden uzaklaştıran örgütsel bir dezavantaj örüntüsü oluşmaktadır (s. 78).

Her örgütün diğer örgütlere benzemeyen yanları olduğu için cinsiyet eşitsizliğinin de belirme biçimleri farklıdır. Küresel bağlamda kadınların çalışma hayatına dahil olmaları ülkelere ve sektörler göre değişen bir görünüme sahip olmak ile birlikte, kadın işgücü bakımından çalışma hayatı farklı avantajlarının yanı sıra çeşitli sebeplerden kaynaklanan engelleri de içermektedir. Bu bölümde söz konusu engeller içinde örgütsel kaynaklı olanlar on altı başlık altında incelenecektir.

### **2.2.1. Cam tavan sendromu**

Cam tavan engeli, diğer eşitsizlik türlerinden ayırt edilebilen belirli bir cinsiyet veya ırksal eşitsizlik türüdür. Hiyerarşik bir sistemde kadınların ya da azınlığın üst düzey pozisyonlar edinmesini önleyen soyut bir bariyerdir. Görünmez ama gerçek bir engel olarak cam tavan, kalifiye ve haklı çalışanların bir bölümünün özellikle de kadınların örtük önyargılar nedeniyle bir sonraki ilerleme seviyelerine erişmelerini engellemektedir.

İlk olarak 1986 yılında Hymovitz ve Schellard tarafından Wall Street Journal’da kadınların üst düzey yöneticilik konumlarına gelememelerini ve örgütsel ya da stereotip yargılar tarafından engellendiklerini belirten bir terim olarak kullanılmıştır. Daha sonra pek çok araştırmacı ve kadın haklarını savunan kişiler tarafından

araştırılan cam tavan sendromu için birçok tanım mevcut hale gelmiştir ve bunlardan bazıları azınlık grupları tanımlarına dahil ederken bazıları yalnızca kadınlara yer vermiştir:

- Cam tavan, kadınlar ve azınlık gruplar için oluşturulan, onların kurumsal merdivenlerden yukarı hareket etmelerini engelleyen görünmez örgütsel veya algısal engellerdir (Weyer, 2006: 442).
- Cam tavan, örgütsel hiyerarşilerde, kadınların üst düzey yönetime veya yönetici statüsüne erişmesini önleyen, erişme olasılığının azaltan ya da sınırlayan bir engeldir (Dreher, 2003: 542).
- Azınlıkların ve kadınların, nitelikleri ve başarıları ne olursa olsun, şirket merdiveninin üst basamağına yükselmelerini önleyen görünmeyen ve kırılmaz engeldir (Cotter, Hermsen, Ovadia ve Vanneman, 2001: 656).

Bu noktadan hareketle, kadınların alt kademelerde çalışmaları ve üst kademelere yükselirken yönetim kadrolarından uzak tutulmalarının nedenini, Tükeltürk ve Perçin (2008) işletmelerde üst ve tepe noktalarda genellikle erkek yöneticilerin bulunmasına aynı zamanda kadınların iş ve aile dengesi kurmalarının güçlüğüne ve aile hayatlarında almaları gereken sorumlulukların daha fazla olmasına bağlamışlardır (ss. 113- 114).

Yine Akoğlu (1996: 75) yönetimde kadına olumsuz bakan çevrelerin kadının ev, eş ve çocuk döngüsü içinde ve erkeklerin gerisinde görüldüğü geleneksel düşünce yapısını sürdürmelerinin kadınların yönetim pozisyonlarına yükselmesini engellediğini düşünmektedir.

Karcıoğlu ve Leblebici (2014: 3- 4) özellikle işyerindeki önyargılı davranış ve tutumların yarattığı engellerin kadınların cesaretini kırdığını ve yükselmesini önlediğini belirterek her ne kadar yapılan istatistiklerin kadınların yönetsel pozisyonları paylaşımını arttırdığını gösterse de oransal olarak bu artışın oldukça yavaş olduğunu ifade etmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 2015 yılındaki raporu da bu ifadeyi destekler nitelikte bir istatistik ortaya koymuştur. 2000-2012 yılları arasında Türkiye'nin kadınların yönetim kademelerindeki ilerlemeleri konusundaki oranı %5'in altında kalmıştır. Türkiye ile 43 ülke daha aynı orana sahiptir. 25 ülke %5'ten fazla bir ilerleme kaydederken sadece 14 ülke %10'dan fazla

gelişim göstermiştir. 22 ülkenin de oran belirtilmeden söz konusu hususta düşüş yaşadığı belirtilmiştir (ILO, 2015: 20).

Örgütlerde cam tavan oluşumuna yol açan etmenler bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörler şeklinde incelenebilmektedir. Bireysel faktörler, çoklu rol üstlenme ve kadınların kişisel tercih ve algılarıdır. Örgütsel faktörler, örgüt kültürü, örgüt politikaları, enformel iletişim ağlarına katılamama ve mentor eksikliğidir. Toplumsal faktörler ise, mesleki ayırım ve stereotiplerdir (Bingöl, Aydoğan, Şenel ve Erden, 2011: 118; Karaca, 2007: 53; Mızrahi ve Arıcı, 2010: 150; Duman, 2017: 346- 358; Akşit, 2014: 87- 91).

Ayrıca cam tavan sendromuna neden olan etmenler üç boyutta ele alınabilmektedir ve aşağıda tablo halinde sunulmaktadır:

**Tablo 2.6: Cam Tavan Sendromuna Neden Olan Etmenlerin Üç Boyutu**

| <b>Erkek Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller</b> | <b>Kadın Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller</b>           | <b>Kişinin Kendi Kendine Koyduğu Engeller</b>                              |
|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Tarafsızlık ilkesi                                   | Tarafsızlık ilkesi                                             | Cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar                                        |
| Cinsiyet körlüğü                                     | Cinsiyet körlüğü                                               | Toplumsal değerleri sorgulamadan içselleştirmek                            |
| Koruma, kollama içgüdüsü (pozitif ayrımcılık)        | Koruma, kollama içgüdüsü (pozitif ayrımcılık)                  | İş-aile çatışması ve suçluluk duygusu ile başa çıkamamak                   |
| Kadınlarla kurulan iletişim zorluğu                  | Kraliçe arı sendromu                                           | Kendini geliştirme, koşulları değiştirme isteği, inancı veya imkânı olmama |
| Gücü elde tutma isteği                               | Çok boyutlu kıyaslama, çok boyutlu kıskançlık                  | Sistemin değiştirilemeyeceğine duyulan inanç                               |
|                                                      | Kadınlara yönelik önyargılar                                   | Sistemi destekleme zorunluluğu hissetme                                    |
|                                                      | Erkekler gibi düşünerek onlardan biri olduğunu gösterme çabası | Kariyerde yükselmeyi tercih etmemek, kariyer yönelimli olmamak             |
|                                                      |                                                                | Kariyerde yükselmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını göze alamamak   |

**Kaynak:** Korkmaz, 2014: 9; Örcü, Kılıç ve Kılıç, 2007; Öğüt, 2006: 68

Cam tavan engelinin sonucunda da işletme, rekabet üstünlüğünün gerektirdiği farklı ve çeşitli niteliklere sahip çalışanların üst düzey yönetimde görev alamamalarına ve yeteneklerine bakılmaksızın işletmenin verimliliğine katkıda bulunabilecek

özellikteki insanların kullanılamamasına yol açmaktadır. Dahası bu engeller, kadınların cinsiyetlerinden dolayı yaşadıklarını düşündükleri zorluklar sonucu motivasyonlarının düşmesi ve üst kademelerde aşırı homojenlikten kaynaklanan zayıf kararların alınması gibi örgüt performansına etki eden sonuçlar da doğurmaktadır (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: 4).

Cam tavanı kırmak için kadınlar bireysel bazı stratejiler uygulayabildikleri gibi örgütler de kurumsal birtakım stratejilere başvurabilirler. Bireysel stratejiler arasında mesleki eğitim alma ve kendini geliştirme programlarına katılma, beklenenden daha fazla performans gösterme, erkeklerin kendilerini rahat hissedebilecekleri bir stil geliştirme, gelişimlerine destek olacak iş deneyimleri edinme ve dikkat çekici görevler arama, etkili bir mentordan yardım alma, kişisel hayattan özveride bulunma yer almaktadır. Kurumsal stratejilerden öne çıkanlar ise, örgüt kültürünü değiştirmek, esnek çalışma ile aile dostu işyeri uygulamaları ve pozitif ayrımcılık olarak sıralanabilmektedir (Akdöl, 2009: 72- 78; Korkmaz, 2014: 10- 12).

Turizm sektörü açısından bakıldığında, hizmet sektöründe yer alan hemşirelik, sekreterlik ve öğretmenlik gibi diğer iş alanlarında olduğu gibi, turizm endüstrisinde de yemek pişirmek, servis yapmak, oda temizliği, yatak yapımı ve ağırlama gibi yapılan işlerin önemli bir kısmı “kadınsı” olarak görüldüğünden çalışan işgücünün kadın olması tercih edilmektedir. Emek yoğun olduğu kadar kadın yoğun bir sektör özelliği gösterse de söz konusu yoğunluk daha çok alt kademelerde görülmektedir (Tükeltürk ve Perçin, 2008: 118- 119; Uğuz ve Topbaş, 2016: 67).

Turizm sektöründe kadınların üst kademelere gelememelerindeki engelleri inceleyen birçok çalışma mevcuttur (Brownell, 1998; Kattara, 2005; Woods ve Viehland, 2000; Knutson ve Schmidgall, 1999; Aydın, Özkul, Tandoğan ve Şahin, 2007; Anafarta, Sarvan ve Yapıcı, 2008; Tükeltürk ve Perçin, 2008) Bu çalışmalarda bulunan anahtar bulgular ise aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir:

- Turizm sektörünün uzun çalışma saatleri, stres ve yorucu işler, kriz yönetimi ve problem çözümü gibi hususlar içermesi
- Kariyer gelişimi için kararlılık, hırs, olumlu davranışlar, kişisel beceriler ve sıkı çalışma gibi faktörlerin gerekli görülmesi
- Kadınların yönetici olarak belirli departmanlarda (insan kaynakları, pazarlama ve kat hizmetleri gibi) çalışabilmesi, diğer bölümlerde sayılarının az olması

- Kadınların iş-aile dengesini kurmada zorlanması ve aile desteğinin eksikliği
- Kadınların genel müdür seviyesine ulaşmak için erkeklerden daha fazla çalışmak ve daha deneyimli olmak zorunda kalmaları
- Kadınlara işveren tarafından eşit fırsatların verilmemesi

### **2.2.2. Kraliçe arı sendromu**

Arılar en faydalı besinlerden biri olan balı üretme yetenekleri ile en çok bilinen hayvanlardan biridir. Erkek arılar, işçi arılar ve kraliçe arı olmak üzere farklı özellikleri ile birbirinden ayrılan arılar, kuralları uygulama ve düzeni sağlama konusunda oldukça başarılıdırlar. Arılar ve kovanları, bir örgütte çalışan bireyler ile benzerlik göstermektedir. Yaşadıkları kovan içinde bütün işçi arılar dişidir ve kendilerinden daha büyük olan bir arının beslenmesini, temizliğini ve korunmasını sağlarlar. İhtiyaçları görülen bu büyük arı; kraliçe arıdır, dişidir ve tektir. Koloninin devamlılığını sağlama özelliği olduğundan diğer arılar için hayati bir öneme sahiptir. Kraliçe arı da kovandaki durumunun farkındadır dolayısıyla konumunu korumaya çabalar. İşyerlerinde de erkek ve kadın çalışanlar ve yöneticiler bulunmaktadır. Kadın yöneticilerin bulunduğu işyerlerinde de kadın çalışanlar verilen talimatları yerine getirirken depresyon ve stres belirtileri göstermektedirler. Bu nedenle bu alanda çalışmalar artmış ve kadınlarda Kraliçe Arı Sendromu'nun ortaya çıktığı belirlenmiştir. Kadınların, erkek hakim çalışma hayatında verdikleri uğraş, cinsiyet körlüğü, başarıyı yüceltme ihtiyacı ve kıskançlık duygusu sonucu tıpkı kraliçe arılar gibi hemcinslerini tehdit olarak algılama ve statüsünü koruma altına alma gibi etmenlerin bu sendromu güçlendirdiği; ayrıca bu durumu yaşayan kadınların etraflarında başka bir kadının olmasını istemedikleri, zaman içinde de erkek davranışlarını benimseyip benzer hareketler gösterdikleri saptanmıştır (Yürüten, 2017).

Kavram, ilk kez 1973 senesinde Michigan Üniversitesi araştırmacılarından Carol Tavris, Toby Epstein Jayarante ve Graham L. Staines'in çalışmalarında ortaya çıkmış ve aynı araştırmacıların, yirmi binin üzerinde kadın çalışanla yaptıkları anketlerin bulgularını bir rapor olarak Psychology Today Dergisi'nde yayımlamaları sonucu literatüre girmiştir (Özülke, 2016). Kadınların erkek davranışlarını hemcinslerine karşı kullanması, hemcinslerini rekabet dışı bırakmaya çalışması, ayrımcılığa dair

yaklaşımları göz ardı etmek bu sendromun özelliklerindendir (Zel, 2002: 42). Diğer bir ifadeyle, kadın patron için çalışan bir kadınsanız ve patronunuz kariyerinize yardım etmek yerine ilerlemenizi engelliyor, sizi zayıflatıyor, az destek veriyor ve hayatınızı zorlaştırıyorsa, patronunuzun “Kraliçe Arı Sendromu” yaşadığı söylenebilir (Bickford, 2011).

Kraliçe Arı Sendromu en temel anlamda kadınların birbirlerini çekememeleridir. Üst yönetim kademesinde görülen ve “tek kadın” olmanın ayrıcalıklı ve başarı göstergesi bir durum olduğu inancıdır (Örücü vd., 2007: 119) Zel ise, bu sendromu “*kadın yöneticilerin zamanla iş ortamındaki davranışlarını değiştirerek erkek yöneticilerin davranış kalıplarına yaklaşması ve diğer kadın çalışanlara erkek yöneticilerinkine benzer tepkiler göstermesi*” şeklinde tanımlamıştır (2002:41- 42). Aslında kadınların kadınlara koyduğu bir engeldir. Bu engeli koymalarının nedenlerinin temelinde ise, kendi alanlarını korumaya çalışmaları ve diğer kadınları kendilerine rakip görmeleri vardır (Duman, 2017: 344).

Turizm işletmelerinde ise yönetici kademelerine gelebilmiş kadınların sayılarının az olması nedeniyle kraliçe arı sendromunun tek başına bu duruma sebebiyet veremeyeceği açıktır. Bickford’a göre (2011) kadınların kadınlara olan bu olumsuz yaklaşımları aslında erkeklerin cinsiyet ayrımı temelinde oluşturdukları çalışma ortamının bir sonucudur ve kadın yöneticiler, erkek hakimiyetinde olan çalışma ortamına uyum sağlamak amacıyla bu yaklaşım tarzında davranmaktadırlar. Ayrıca başarılı kadınların çoğunluğunun ekiplerinin tüm üyelerini desteklediklerini ve geliştirdiklerini dolayısıyla, özellikle de kariyerlerini desteklemek için aktif bir rol üstlendilerse, bundan gurur duyduklarını ve meslektaşlarının başarılarıyla kendilerini tehdit altında hissetmediklerini belirtmiştir. Bu nedenle Bickford (2011) kraliçe arı sendromunun cinsiyet ayrımcılığını gözetken bir önyargı olduğu, kadınlara iş hayatı için gerekli eğitim verildiği ve doğru rol modellerle desteklendikleri takdirde kariyer ilerleyişlerinin sağlanacağı inancındadır.

### **2.2.3. Çalışma saatleri ve ücretlendirme**

Çalışma yaşamında yaşanan engellerden en sık karşı karşıya kalınan ücretlendirmede eşitsizliktir. Kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliği çeşitli sebeplerden kaynaklanmaktadır. Öncelikle kadınların farklı meslek ve sektörleri

tercih etmeleri ya da tercih etmek zorunda bırakılmaları bu ücret farklılığını beraberinde getirmektedir. İşe alım aşamasından başlayarak, terfi aşamasında ve işten çıkarmalara kadar olan süreç boyunca da ayrımcılık sürmektedir. Bu ayrımcılığa “dağılım adaletsizliğinden kaynaklı ücret ayrımcılığı” denilmektedir. İkinci olarak kadınlar ve erkeklerin aynı işi yapmalarına rağmen kadınların erkeklere nazaran daha az ücret almaları “iş içi ücret ayrımcılığı” olarak belirtilmektedir. Nitekim Küresel Cinsiyet Farkı Raporu’na (Dünya Ekonomik Forumu, 2017) göre, 144 ülke arasında Türkiye’nin “aynı iş için ücret eşitliği” sırası 94’tür. Üçüncü neden ise, erkeklerin daha yoğun olarak çalıştığı ve erkek işi olarak görülen mesleklerde kadın çalışanların işin gerektirdiği niteliklere sahip olmalarına rağmen erkeklerin egemenliği sonucu onlardan daha az ücret almalarıdır ve bu “değersel ayrımcılık” olarak adlandırılmaktadır (Petersen, Meyerson ve Snartland, 1996: 1). Toplumda kadınların ekonomik anlamda gördüğü bu eşitsizlik Duman (2017: 340) tarafından bir şiddet türü olarak görülmekte hatta birçok şiddet türünün de temelinde yer aldığı belirtilmektedir, çünkü kadının ekonomik olarak erkeğe bağımlı hale gelmesi fiziksel ve psikolojik şiddetin de yaşanmasına yol açmaktadır. Bu durum karşısında çoğu zaman kadınlar sessiz kalmayı tercih etmekte ve kendilerini çaresiz hissetmektedir.

Çalışma saatleri açısından bakıldığında, 100’den fazla ülkede istihdam edilen çalışanlar arasında yapılan bir araştırma, ücretli veya ücretsiz kadınların erkeklerden günlük olarak daha fazla saat çalıştığını ve buna rağmen aldıkları ücretin daha az olduğunu göstermiştir. Ekonomik anlamda gelişmiş ülkelerde, söz konusu çalışma süresi kadınlar için günde 489 dakika iken erkekler için 456 dakikadır. Gelişmekte olan ülkelerde bu süre kadınlarda 560 dakika, erkeklerde 487 dakikadır (ILO, 2016). Türkiye’de ise kadınlar günde 500.3 dakika çalışırken erkekler, 476.7 dakika çalışmaktadırlar (Dünya Ekonomik Forumu, 2017: 325).

Turizm sektöründe çalışma saatlerinin uzun olması, iş garantisinin olmaması ve sezonluk olması, aynı zamanda düşük ücret ile çalıştırılma gibi sorunlar emek-yoğun olan bu sektörde, kadınların ağır çalışma koşullarında istihdam edilmelerine, kalifiye elemanın azalmasına ve niteliksiz işgücünün hızlı artışına neden olmaktadır. Çünkü ücretlerin düşük olması turizm eğitimi almamış kişilerin işgücüne dahil olmasına yol açmaktadır. İşverenler turizm eğitimi alan kişi ile almayan kişi arasında ücret farkını dikkate almadığından kalifiye çalışanlar sektörden uzaklaşmakta ve dolayısıyla

sektörün kalitesinin düşmesi ve gerilemesi kaçınılmaz olmaktadır (Bıyıklı, 2015: 34-35).

#### **2.2.4. Mesleki Eğitim ve Oryantasyon**

Mesleki eğitim, *“ferdin iş hayatındaki belirli bir meslek alanında üretici olarak herhangi bir statü ile yer alabilmesi için gerekli asgari yeterliliğe ve genel meslek kültürüne sahip olmasını mümkün kılan eğitim”* olarak tanımlanmaktadır (Bayram, 1986: 177 Akt. Öksüz, 2007: 4). Başka bir tanıma göre *“kişilere ilgi, istek ve kabiliyetleri doğrultusunda, iş hayatında geçerliliği olan bir mesleği öğretmek için gerekli bilgi, beceri ve iş alışkanlığı kazandırma ve kişinin işi bir araç olarak kullanarak yeteneklerini çeşitli yönleriyle geliştirme sürecidir”* (Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu, 2006: 48 Akt. Şap, Hazar ve Şap, 2015: 7).

Dünya üzerindeki teknolojik gelişmelerle birlikte hizmetler alanı da sürekli yenilenme içinde olup bu yenilikler hem ulusal hem de uluslararası alanda rekabet ortamını artırmaktadır. Yoğun rekabetin olduğu bir ortamda tutunabilmek veya daha çok pay alabilmek için daha hızlı ve aynı zamanda daha kaliteli üretime ihtiyaç vardır. Bu gereksinimler ancak mevcut teknolojilerin yarattığı potansiyeli tam anlamıyla kullanabilmek ve yeni teknolojileri takip edebilmek için emeğin niteliğinin yükseltilmesi ile sağlanabilir.

Turizm işletmelerinin de mevcudiyetlerini devam ettirebilmeleri, zorlu rekabet koşullarında ayakta kalabilmeleri ve müşteri memnuniyetini sağlayabilmeleri için gittikçe güçleşen günümüz şartlarında sektörde çalışan bireylerin eğitim durumlarını sürekli geliştirmeye gönüllü olmaları ve devamlı kendilerini bir üst seviyeye taşımaları gerekmektedir. Emek yoğun özelliğinden ötürü turizm işletmelerinde çalışanların eğitilmiş olmaları, müşteriye sunulan hizmetin kalitesini yükseltme konusunda önemli yararlar sağlamaktadır. Bu nedenle hem işverenlerin hem de çalışanlarının aidiyet duygularının pekişmesi ve takım ruhu ile hareket edebilmeleri için bilinçlendirilmesi ve işin gerektirdiği tutum ve bilgileri kavrayarak özümsemeleri, zihinsel ve fiziksel yetenekleri kazanmaları, işletmede var olan düzenin sürdürülmesi ve uyum eğitimi almaları önem arz etmektedir. Özellikle kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesi, işgücüne katılım oranları ile doğru orantılı olduğundan cinsiyet eşitsizliğinin azalmasında etkin rol oynamaktadır.

Dahası kadın ve erkek tüm çalışanların fikirlerini net bir şekilde yazılı ve sözlü olarak ifade edebilme, ekip halinde ve sistemli çalışabilme gibi temel becerilere sahip olmalarının yanı sıra yöneticilerin liderlik yapabilmeleri, işletmede iş görenlerin de bireysel ve ortaklaşa yaptıkları fiziksel ve zihinsel aktivitelerin işletmenin hedefleri doğrultusunda birleştirilebilmeleri için de eğitim çok önemlidir.

### **2.2.5. Cinsel taciz**

Cinsel taciz olarak adlandırılacak davranışlar, algıdaki farklılıklar nedeniyle, bireyden bireye değişiklik gösterebileceğinden yaygın olarak kabul edilen bir tanımlı bulunmamaktadır. Fakat genel anlamda *“bir kişinin bir başka kişiyi cinsel amaçlı olarak tehdit etmesi, hakaret etmesi veya hor görmesi, taciz edildiği hissini verebilecek veya onun iş performansını etkileyebilecek, iş güvenliğini ortadan kaldıracak, tehlikeli yıldırıcı bir çalışma ortamına yol açacak, tekrar edilen ve istenmeyen sözlü, fiziki veya el-kol ile yapılan cinsel yaklaşımlar, aşağılayıcı cinsel konuşmalar ve cinsel ayırım güden sözler”* işyerinde cinsel taciz kapsamına girmektedir (Arslan, 2005: 121-122).

Cinsel taciz, sosyal hayatta olduğu gibi iş hayatında da kadınlar ve erkekler arasındaki güç farklılıklarının sonucu olarak ortaya çıkmakta ve hem kadın hem de erkeklerin başına gelebilecek bir olay (Mimaroglu ve Özgen, 2008: 322) olmasına rağmen daha çok kadınların karşılaştıkları sorunlardan biridir (Yılmaz, 2010: 278). Cinsel taciz cinsiyete dayalı ayrımcılık ve erkeklerle kadınlar arasındaki eşit muamele ilkesinin ihlali olarak bilinmektedir. Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı'nın (FRA) kadına yönelik şiddet üzerine yapılan araştırması, cinsel tacizin Avrupa Birliği'ndeki birçok kadın için yaygın bir deneyim olduğunu göstermekte ve 28 AB Üye Devletinde yaklaşık 83 ila 102 milyon kadının (kadınların %45- 55'i) 15 yaşından beri en az bir cinsel taciz biçimi yaşadığı belirtilmektedir (Latcheva, 2017: 1821).

Cinsel taciz üzerinde yapılan istatistiki çalışmalar haricinde cinsel tacizin nedenleri üzerine de araştırmalar mevcuttur (Cleveland ve Kerst, 1993; Remick, Salisbury, Ginorio ve Stringer, 1990; Prekel, 2001; Gerdes, 1999; Haruna, Joseph ve Samson ve Gabriel, 2016). Bu araştırmaların neticesinde oluşan ortak kanaat, erkek çalışanların daha çok kendilerine rakip olarak gördükleri ya da kendilerinden daha yüksek

pozisyonda konumlanan kadınlara tacizde bulundukları ve bunun kadınların yükselmelerini engelleyerek erkeğin kendi yerini garanti altına almak ve kadın üzerindeki gücünü ispat etme çabası sonucu olduğudur (Wilson ve Thompson, 2001: 64; Sahgal ve Dang, 2017: 50).

Cinsel tacizin sonuçları taciz mağduru, tacizci ile diğer çalışanlar ve kurum açısından olmak üzere üç şekilde incelenebilmektedir. Taciz mağduru bakış açısı, daha çok kadınların karşılaştığı bir sorun olduğu için kadınlar üzerinden değerlendirildiğinde, kadınların psikolojisini oldukça olumsuz etkilediği ve işgücüne dahil olmalarını, genellikle de gece çalışmayı gerektiren ve erkek hâkim sektörlerde, engellediği görülmektedir (Yeşiltaş, 2005: 148; Yılmaz, 2010: 278). Bunun yanında kadınların çalışmaya bakışını ve toplumun diğer üyelerinin kadınların çalışması konusundaki fikirlerini de olumsuz etkilemekte ve kadınların işgücü piyasasına katılımını düşürmektedir. Böylece işyerinde cinsel taciz, kadının iş hayatından hatta toplumsal hayattan uzak durmasına yol açmaktadır (Çakır, 2008: 36). Bunun sonucunda *“kadınlar genellikle düşük statülü ve düşük ücretli işlere yönelerek toplumda zaten var olan mesleki ayrımı güçlendirmektedirler. Dahası kadınların taciz nedeniyle işten ayrılması, işverenlerin kadın işgücünün işe bağlılıklarının olmadığı yönündeki önyargılarını artırmaktadır”* (Gerni, 2001: 24). Bir başka sonuç ise, suçlanma endişesiyle ve yaşadıkları durumdan dolayı utanç duymaları nedeniyle (Arabacı, 2012: 78) birçok kadının cinsel taciz hakkındaki deneyimlerini kimseyle konuşmaması ve çok az kişinin işyerindeki hiyerarşisine veya sorumlu bir otoriteye en ciddi olayları bildirmesidir (Latcheva, 2017: 1821). Örneğin, İşçi Sendikaları Kongresi (TUC) tarafından İngiltere’de 1500 kadın ile yapılan bir araştırma, kadın çalışanların yüzde 52’sinin cinsel tacize maruz kaldıklarını ve yüzde 79’unun bu durumu yöneticilere bildirmediğini ortaya koymuştur (Euronews, 2016). Türkiye’de bu oran, Altınbaş Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürü Zeynep Banu Dalaman’ın belirttiği üzere yüzde 93’tür (Dalaman, 2017). Çok yüksek olan bu oran, hemen hemen Türkiye’deki her kadının cinsel tacize uğramış olduğunu göstermektedir.

Tacizci ve diğer çalışanlar açısından bakıldığında, özellikle taciz davranışında bulunan kişi yetkili biriyse ve davranışları ile ilgili bir cezai yaptırım uygulanmadıysa, kendisini haklı görecektir, taciz davranışlarını devam ettirecektir.

Böyle bir durum diğer erkek çalışanları da taciz konusunda teşvik etmektedir. Diğer çalışma arkadaşları ise, taciz mağdurlarını sosyal iletişim ağlarından dışlama, onları kötü görme eğilimi göstermekte ve cinsel tacizin resmi olarak bildirilme riskini göze alamayıp mağdura destek olmamaktadırlar. Kurum için cinsel taciz, işyerinde huzursuz bir ortamda çalışılmasına yol açarak iş düzenini bozmakta ve üretkenliği azaltmaktadır. Aynı zamanda neden olduğu “*moral bozukluğu ve düşük verimlilik, iş kazaları, hastalık izinleri, iş değiştirme ve işten ayrılmalar*” işletmelerin katlanmak zorunda kaldıkları ek maliyetlerdir (Gerni, 2001: 24- 25). Diğer bir ifadeyle Mimaroglu ve Özgen’in (2008: 328) aktardığına göre tacize maruz kalan kişilerin örgütsel bağlılığı, iş tatmini ve motivasyon seviyesi azalacak ve iş stresi artacak (Gutek ve Koss, 1993); bunun sonucunda verimlilikleri ve işe katılım düzeyleri düşecek (Terpstra ve Baker, 1986) ve dolayısıyla aynı tür bir durumu bir daha yaşamamak için işten ayrılacak veya yaşanan olumsuz olaydan kaynaklı travma bahane edilerek işten çıkarılacaktır (Coles, 1986).

#### **2.2.6. Mobbing**

İş hayatının örgütsel bir kimlik kazanması ile birlikte bireyler için çalıştıkları meslek ekonomik anlamının yanı sıra psikolojik bir boyut da kazanmıştır çünkü örgüt içindeki etkileşimler artmış ve dolayısıyla bireyler arasında sadece olumlu değil, olumsuz gelişmeler de yaşanmaya başlamıştır. Rekabet ortamı ve kariyer mücadeleleri sonucu oluşan bu olumsuzluklardan bir tanesi de mobbing sorunudur.

İlk defa 1984 senesinde Alman psikolog Heinz Leymann’ın kullandığı bir kavram olarak iş yaşamında “mobbing” (Yılmaz, Özler ve Mercan, 2008: 335; Tınaz, 2006: 12-14) İngilizce “kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık” anlamına gelen “mob” kelimesinden türetilmiştir (Alparslan ve Tunç, 2009: 147). Mobbing ise Leymann tarafından yüksek kovulma tehdidi ile kişiyi neredeyse çaresiz bir hale getirerek, sürekli olarak bir bireyin, diğer bir birey veya bireyler tarafından saldırıya uğradığı sosyal etkileşim olarak tanımlanmaktadır (Leymann, 1996: 168). Ayrıca iş hayatında mobbing, işyerlerinde belirli çalışanları hedef alan temelde sistematik bir şekilde yapılan, düşmanca ve etik olmayan bir iletişim sürecindeki (Leymann, 1990: 120) yıpratma ve duygusal saldırı hareketleridir (Tetik, 2010: 81)

Bu hareketlerin mobbing olarak kabul edilebilmesi için “*haftada en az bir kez gerçekleşmesi*” “*en az 6 ay boyunca süregelmesi*”, “*belirli bir hedefe yönelik olması*” ve “*mobbing davranışına maruz kalan mağdurun durumla baş etmekte zorlanıyor olması*” (Solmuş, 2005: 6) gerekmektedir ve bireyin ifade özgürlüğünü etkileyen saldırılar, sosyal iletişim ağlarına yapılan saldırılar, bireyin itibarını sarsıcı saldırılar, hayat ve yaptığı işin kalitesini etkileyen saldırılar ve sağlığına etki eden saldırılar” olarak beş temel gruba ayrılmaktadır (Leymann, 1996 Akt. Alparslan ve Tunç: 2009: 148). Her bir grupta yer alan davranış göstergelerine Tablo 2.7’de yer verilmektedir:



**Tablo 2.7: Mobbing Tipolojisinde Davranış Kalıpları**

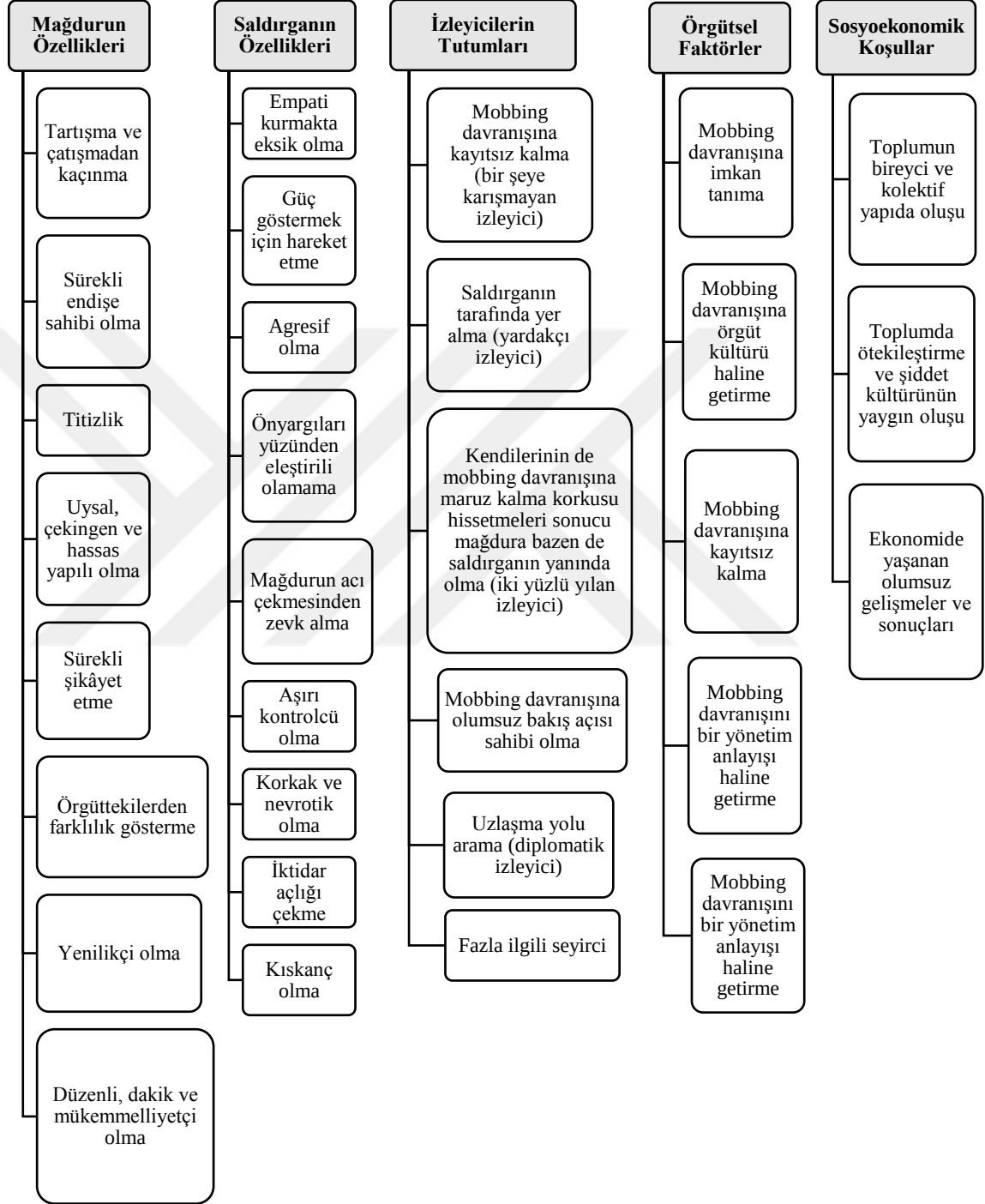
| GRUP                                                          | DAVRANIŞ GÖSTERGELERİ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek</b>     | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.</li><li>2. Sözlünüz sürekli kesilir.</li><li>3. Meslektaşlarınız ya da birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.</li><li>4. Yüzünüze bağırlılır ve yüksek sesle azarlanırsınız.</li><li>5. Yaptığınız iş sürekli eleştirilir.</li><li>6. Özel yaşamınız sürekli eleştirilir.</li><li>7. Telefonla rahatsız ediliyorsunuz.</li><li>8. Sözlü tehditler alırsınız.</li><li>9. Yazılı tehditler gönderilir.</li><li>10. Jestler ve bakışlar yolu ile ilişki reddedilir.</li><li>11. İmalar yolu ile ilişki reddedilir.</li></ol>                                                                                                                                                                                               |
| <b>Sosyal İlişkilere Saldırıları</b>                          | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar.</li><li>2. Kimseyle konuşamazsınız, başkalarına ulaşmanız engellenir</li><li>3. Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir.</li><li>4. Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır.</li><li>5. Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır</li></ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>İtibara Saldırıları</b>                                    | <ol style="list-style-type: none"><li>1. İnsanlar arkanızdan kötü konuşur.</li><li>2. Asılsız söylentiler ortada dolaşır.</li><li>3. Gülünç durumlara düşürülürsünüz.</li><li>4. Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır.</li><li>5. Psikolojik değerlendirme geçirmeniz için size baskı yapılır.</li><li>6. Bir özrünüzle alay edilir.</li><li>7. Sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz ya da sesiniz taklit edilir.</li><li>8. Dini ya da siyasi görüşünüzle alay edilir.</li><li>9. Özel yaşamınızla alay edilir.</li><li>10. Milliyetinizle alay edilir.</li><li>11. Öz güveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız.</li><li>12. Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır.</li><li>13. Kararlarınız sürekli sorgulanır.</li><li>14. Alçaltıcı isimlerle anılırsınız.</li><li>15. Cinsel imalar yapılır</li></ol> |
| <b>Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırıları</b> | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Sizin için hiçbir özel görev yoktur.</li><li>2. Size verilen işler geri alınır kendinize yeni bir iş bile yaratamazsınız.</li><li>3. Sürdürmeniz için size anlamsız işler verilir.</li><li>4. Eviniz ya da işyerinize zarar verilir.</li><li>5. Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur.</li><li>6. Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir.</li><li>7. İşiniz sürekli değiştirilir.</li><li>8. Öz güveninizi etkileyecek işler verilir.</li><li>9. İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir.</li></ol>                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırıları</b>                 | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız.</li><li>2. Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.</li><li>3. Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.</li><li>4. Fiziksel zarar verilir.</li><li>5. Doğrudan cinsel tacize maruz kalırsınız.</li></ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

**Kaynak:** Cevher ve Öztürk, 2015: 862-863

Mobbingin nedenleri ise Avcı ve Kaya (2017) tarafından mağdurun ve saldırganın özellikleri, izleyici konumunda olanların tutumları, örgütsel faktörler ve örgütün

içinde bulunduğu toplumsal yapının sosyoekonomik koşulları olarak belirlenmiştir. Aşağıdaki tabloda bu beş neden ve içerikleri gösterilmektedir:

**Şekil 2.1: Mobbingin Nedenleri**



**Kaynak:** Avcı ve Kaya, 2017: 67-76

Mobbingin sonuçları incelendiğinde ise mağdur üzerinde aşırı stres, psikolojik yıpranma, sağlık problemleri, korku, endişe, çaresizlik, saldırganlık ve işten çıkarılma ya da istifa etme gibi ekonomik, sosyal, fiziksel ve duygusal olumsuz etkilenmelere yol açtığı görülmektedir. Dolayısıyla bireylerin çalışmakta oldukları örgütleri açısından da birtakım negatif sonuçlar doğuracağı açıktır. Mağdur bireyin motivasyon düşüklüğü, işyerine ve iş arkadaşlarına olan güveninin azalması, özsaygısını yitirmesi, işine kayıtsız kalması; verimliliğinin düşmesine, örgüt içi iletişimin bozulmasına, işgücü devir oranı ve devamsızlık oranının artmasına neden olmaktadır. Bu durumların yaşanması ve örgüte yansımaları da yıkıcı olmaktadır. Doğrudan olmasa da bireyin iş başında maruz kaldığı mobbing iş dışında dolaylı olarak toplumu da etkilemektedir. Erken veya malulen emeklilik sonucu emekli sayılarının artması, devamsızlık sonucu genel üretimin azalması, yaşadıkları neticesinde işe dönmekte zorluk yaşamaları sonucu işsizlik oranının artması, tedavi ve ilaç ihtiyacı sonucu sağlık sektörüne olumsuz etkisi ve genelde nitelikli çalışanların daha fazla maruz kalması nedeniyle nitelikli elemanların işgücü piyasasından çekilme eğilimi gibi durumlar örnek olarak verilebilmektedir (Avcı ve Kaya, 2017: 82- 85).

Türkçe literatürde “işyerinde psikolojik taciz”, “işyerinde psikolojik şiddet”, “işyerinde psikolojik terör”, “işyerinde duygusal taciz”, “işyerinde psikolojik saldırı” ve “yıldıрма” olarak da adlandırılan mobbing, iş yaşamında hep kendini gösteren fakat maruz kalan bireylerin kimi zaman görmezden geldiği kimi zamanda bildirmekten kaçındığı, kadın ya da erkek fark etmeksizin herkesin karşı karşıya kalabileceği bir sorundur (Tınaz, 2006: 13). Ancak cinsiyet ile mobbing arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha fazla mobbinge maruz kaldığı görülmektedir (Yılmaz vd., 2008: 337). Ayrıca mobbing davranışları bütün sektörlerde görülse de son yıllarda hizmet sektörü işletmelerinde “*insanlar arası etkileşimin düzeyinin değişmesi, yoğunlaşması ve kendine has özellikler taşıması ile birlikte*” (Avcı ve Kaya, 2013: 17) bu sektörde yer alan işletmelerde daha sık ve yoğun karşı karşıya kalınmaya başlanmıştır. Bu sektörlerde kadın çalışanların fazla olması ve toplumsal yapı ve stereotip imajlar nedeniyle iki kat yükü üstlenmeleri onları hedef noktası haline getirmekte ve mobbingden daha fazla etkilenmektedirler.

İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu'na (2011) göre tacizin türü, işyerindeki erkek ve kadın yoğunluğuna göre değişmektedir. Bir başka ifadeyle, erkek çalışanlar yoğunlukta ise fiziksel şiddet, kadın çalışanlar yoğunlukta ise psikolojik taciz daha sık yaşanmaktadır. Sadece erkeklerin kadınlara değil kadınların da diğer kadınlara karşı pasif-saldırgan davranışlar sergilemesi de eklendiğinde cinsiyet faktörü bakımından genel olarak kadınların, erkeklerden daha fazla psikolojik tacize maruz kaldığı söylenebilmektedir (s. 3).

#### **2.2.7. Gözden düşme ve işten çıkarma**

Bir yöneticinin kariyerinde ilerlemiş ve yönetim kademesine gelmeyi başarmasından sonra özgüvenini kaybetmesi ve motivasyonunun azalması sonucu bir alt kademeye indirilme, orta kademedeki tutulma veya işten çıkarılma ile karşılaşmaktadır. Bu durum *“kişiler arası çatışma, üst yönetimle anlaşmazlık, aşırı rekabet hırsı, çevreye karşı kötü muamele, işverene aşırı bağlılık, uyumsuzluk, yeteneksizlik”* (Kozak, 2001: 136) gibi etmenlerden kaynaklanabilir. Gözden düşme sonucunda da çalışan; örgüt tarafından eskisi kadar önemsenmediğini ve görüşlerine değer verilmediğini düşünmekte ve dolayısıyla birey işine ve örgütüne olan katkısında azalma olmaktadır (Güzel, 2009: 66).

Özellikle emek yoğun bir sektör olan turizmde, yöneticiler ve çalışanlar uzun süreler birlikte çalışmaktadır. Bu bağlamda konaklama sektöründe hizmet veren bir işletmenin insan kaynakları departmanının verimli çalışması ve iyi bir insan kaynakları değerlendirme sisteminin bulunması, çalışanların yöneticileri yanlış yönlendirmeleri sonucu oluşabilecek gözden düşme olaylarının yaşanmasını önleyecektir. Yine turizm sektörünün mevsimsellik özelliği nedeniyle sezon sonlarında talep farklılıkları oluşmaktadır. Sosyal güvence sisteminin de doğru işlememesi işverenin keyfi kararlar vermesine olanak sağlayarak işten çıkarmaların sık görülmesine yol açmaktadır. Dahası işgücü devir hızının %40'larda olduğu belirtilen, yöneticilerin ise aynı konaklama işletmesinde 18 aydan fazla çalışmadığı turizm sektöründe, işten çıkartılmanın önemli bir sorun olduğu ve çalışanlara bir engel teşkil ettiği sonucuna varılabilmektedir (Kozak, 2001: 135).

## 2.3. Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

### 2.3.1. Eğitim

Eğitim “*bireyin davranışlarında kendi tecrübesi yoluyla istenilen değişmeyi meydana getirme sürecidir*” (Taş, 2007: 3). Bu değişme meydana getirilirken insanı bir kavrayışa yönleltmek, geliştirmek, sosyal ihtiyaçlara hizmet etmek, ekonomiye katkıda bulunmak, etkili bir iş gücü yaratmak, bir iş için hazırlamak, sonraki nesillere bir kültür birikimi aktarmak, gelecekteki toplumsal rollerini benimsetmek, belirli bir toplumsal ya da politik sistemi teşvik etmek gibi amaçlar güdülebilir. Amacı her ne olursa olsun eğitim bireyin sosyal, toplumsal, kültürel, ekonomik ve siyasi hayatı olmak üzere hayatının her alanına etki eden bir olgudur. Bu nedenle bireylerin, diğer kişisel ve sosyal haklarını olduğu gibi, eğitim haklarını da bilmeleri ve kullanabilmeleri büyük önem taşımaktadır. Hal böyleyken kadınların ve erkeklerin eşit derecede eğitim haklarından yararlanması gerekmektedir çünkü “*eğitim hakkını toplumun diğer üyeleriyle eşit ve etkili kullanan birey toplumun gelişiminde de etkin rol oynar*” (Özaydınlık, 2014: 95).

Eğitimin tüm amaçlarının bilinmesine ve öneminin farkında olunmasına rağmen Türkiye’de kadınlar açısından eğitim seviyesi istenilen seviyeye gelememiştir. Hedefe ulaşılamamasının çeşitli nedenleri olsa da belki de en önemlisi, toplumsal cinsiyet eşitsizliği sonucu kadınların eğitim olanaklarından tam olarak yararlanmamasıdır. Tablo 2.8’de görüldüğü gibi, TÜİK (2017) verilerine göre, Türkiye’de okuryazar olmayan kadınların oranı %8,5 iken erkeklerde bu oran %1,6’dır. Bu da gösteriyor ki kadınların oranı erkeklerin oranından 5 kat daha fazladır. Yine yüksekokul ve fakülte mezunu olma oranı kadınlarda 14,1 erkeklerde ise 18,7’dir.

**Tablo 2.8: Cinsiyete Göre Bitirilen Son Eğitim Kurumu 2000-2016**

| Yıl          | Okuryazar olmayan | Bir öğrenim kurumundan mezun olmayan | İlkokul | İlköğretim | Ortaokul ve dengi | Lise ve dengi | Yüksekokul ve fakülte | Yüksek lisans | Doktora |
|--------------|-------------------|--------------------------------------|---------|------------|-------------------|---------------|-----------------------|---------------|---------|
| <b>ERKEK</b> |                   |                                      |         |            |                   |               |                       |               |         |
| 2010         | 3,1               | 3,9                                  | 33,1    | 10,6       | 9,3               | 21,3          | 11,9                  | 1,0           | 0,3     |
| 2011         | 2,4               | 3,8                                  | 31,3    | 13,2       | 8,2               | 22,2          | 13,4                  | 1,1           | 0,4     |
| 2012         | 2,3               | 2,5                                  | 30,3    | 12,7       | 6,4               | 25,1          | 15,4                  | 1,2           | 0,4     |
| 2013         | 1,9               | 3,9                                  | 29,1    | 14,6       | 7,8               | 22,2          | 15,1                  | 1,4           | 0,4     |
| 2014         | 1,8               | 3,7                                  | 27,9    | 14,0       | 9,4               | 23,2          | 16,2                  | 1,5           | 0,4     |
| 2015         | 1,8               | 3,5                                  | 27,2    | 13,6       | 9,5               | 23,5          | 17,9                  | 1,6           | 0,4     |
| 2016         | 1,6               | 3,2                                  | 24,9    | 14,9       | 10,2              | 23,4          | 18,7                  | 1,7           | 0,4     |
| <b>KADIN</b> |                   |                                      |         |            |                   |               |                       |               |         |
| 2010         | 13,9              | 7,1                                  | 40,1    | 6,1        | 5,5               | 13,8          | 7,7                   | 0,7           | 0,2     |
| 2011         | 11,4              | 8,2                                  | 39,3    | 8,1        | 5,1               | 14,5          | 8,8                   | 0,7           | 0,2     |
| 2012         | 10,7              | 9,0                                  | 40,0    | 4,2        | 5,6               | 16,0          | 10,6                  | 0,4           | 0,2     |
| 2013         | 9,4               | 9,2                                  | 37,7    | 9,4        | 4,9               | 14,4          | 10,7                  | 0,9           | 0,3     |
| 2014         | 9,2               | 9,0                                  | 36,6    | 9,3        | 6,1               | 15,0          | 11,7                  | 1,0           | 0,3     |
| 2015         | 9,0               | 8,8                                  | 35,9    | 9,2        | 5,9               | 15,6          | 13,1                  | 1,1           | 0,3     |
| 2016         | 8,5               | 8,5                                  | 33,6    | 10,3       | 7,0               | 15,6          | 14,1                  | 1,2           | 0,3     |

**Kaynak:** Türkiye İstatistik Kurumu, 2017d

Dolayısıyla cinsiyet farklılıklarının eğitim alanında da etkili olduğu aşıkardır. Kadınların eğitim seviyelerinin yeterli olmayışı, mesleki tecrübelerine de etki ederek daha az kalifiye olarak görölmelerine neden olmaktadır. Cinsiyete dayalı iş dağılımı da eklendiğinde erkekler ve kadınlar arasındaki eşitsizlik artmaktadır. Dahası kadınların sayılarının daha fazla olduğu sektörlerde, genelde çok nitelik gerektirmeyen işlerin payı yüksek olduğundan, eğitim düzeyine bakılmaksızın işe alımlar gerçekleştirilmektedir.

Ancak küreselleşme ve rekabet ile birlikte değişen işgücü piyasaları düşünüldüğünde, ekonominin ihtiyaçlarına uygun nitelikli işgücünün oluşumunda beşeri sermaye kavramının önemi yadsınamaz ki bu kavram merkezinde eğitim faktörünü barındırmaktadır. Eğitim ve nitelikli işgücü ilişkisi ve birleşimi verimliliği getirmekte verimlilik de ekonomik ve sosyal anlamda gelişmişlik anlamına gelmektedir. Bu nedenle ölkelerin kalkınmasının temelinde insana yapılan eğitim yatırımları yatmaktadır (Çelebi, 2016: 258). Ancak yapılan yatırımlar ile kariyer hedefleyen bireylerin karşısına engeller çıkmaya devam etmektedir.

Her sektörde olduğu gibi turizm sektöründe de kariyer beklentisi içinde olan çalışanlar mevcuttur. Otellerin doluluk oranlarının her yıl aynı olmaması, işgücü devir oranının istihdamdaki daralma nedeniyle yüksek olması, çalışma saatlerinin uzun olması, iş yoğunluğu, stres, düşük ücretli işlerin çok olması, bu işlerin eğitim gerektirmemesi ve işverene çalışan maliyetinin az olması gibi faktörler çalışanların kariyer yapmalarının önündeki engellerdendir. Ayrıca turizm işletmelerinde çalışanların bir bölümü, alt kademelerden işe başlamakta ve belirli bir kariyer noktasına gelmektedir. Diğer bir bölümü ise, turizm eğitimi olarak sektörde çalışmaya başlamıştır. Bu durum da okullu veya alaylı ayrımının yapılmasına neden olmakta ve kariyer hedefi bakımından engel teşkil etmektedir (Gürkan, 2005 Akt. Türkay ve Eryılmaz, 2010: 183). Herhangi bir kariyer hedefi olmasa da turizm sektöründe eğitim almayı gerektirmeyen işler olarak görölen yatak yapımı, oda temizliği, garsonluk ve benzeri görevlerin bulunması eğitimi yeterli olmayan kadınların zaten az kalifiye görölen imajlarından yararlanılmasına yol açmaktadır. Sonucunda kadınlar turizm işletmeleri içerisinde alt kademelerden üst kademelere doğru bir yükseliş kaydedememektedir veya çok az sayıda kadın bu ilerleyişi gösterebilmektedir.

### 2.3.2. Çocuk bakım sorunu

Kadınların da çalışma hayatına katılmasıyla birlikte yeni bir aile tipi ortaya çıkmıştır. Bu yeni aile tipin de önceleri kadınlar sadece para kazanmak ve aile bütçesine katkıda bulunmak amacıyla çalışmışlar, daha sonra ise hedeflerini büyüterek kariyer odaklı hale gelmişlerdir.

Aile yapısında yaşanan bu değişim, rol dağılımında da değişiklikler meydana getirmiştir. Kadınlar ailevi rollerine verdikleri önemin yanı sıra işlerine de önem vermeye başlamışlar, erkeklerin de işleri dışında ailevi rollerine de verdikleri önem artmıştır. Böylece modern simetrik aile modeli yaygınlaşarak çift kariyerli eşler veya çift kariyerli aileler kavramlarının temeli atılmıştır (Kapız, 2002: 145). Bu bağlamda kadınların ev içi sorumluluklarına ek olarak mesleki sorumluluklarının da olması hem eşlerini hem de çocuklarını etkileyerek çocuk bakım sorunu ortaya çıkarmıştır. Çünkü çocuk bakımı, kadınlar ya çocuklarının bakımını başkalarına emanet ettiklerinde vicdan azabı çekmekte ya da çocuk ve kariyer ikileminde birisine diğerinden fazla öncelik verdiklerinde, suçluluk hissine kapılmaktadırlar (Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016: 109- 110).

Pek çok ülkede görüldüğü gibi Türkiye’de de evli olma ve çocuk sahibi olma ile kadınların çalışmaları arasında negatif bir ilişki vardır. 20-65 yaşları arasındaki kadınların %50’den fazlası, çalışmamalarının sebebi olarak ev kadını olmalarını, %9’u ise çocuklarının bakımını göstermektedir. Yine çocuk bakım hizmetlerinin maliyetlerinin yüksek olması bazı kadınları çocuklarına bakmak için evde kalmayı tercih etmelerine yol açmıştır. Başka bir ifadeyle, çalışmaya devam etme isteğinde olan kadınların işgücüne katılımlarının önünde, düşük maliyetli çocuk bakım olanaklarının eksikliği engel teşkil etmektedir. Bu durumda, kadınlar, çocuklarının bakımını anneanne, babaanne ve akrabalarından yardım isteyerek çözmeye çalışmaktadır (ÇSGB, 2010: 30- 31).

Ayrıca kadınların bir süre işlerine ara vermesi ve daha sonra iş hayatına geri dönmeleri doğum izni ve süt izni çeşitli yasalarla korunan bir durumdur. Fakat çocuk sahibi oldukları ve onları büyüttükleri dönem, kariyerlerinde hızlı bir şekilde ilerleyebilecekleri bir döneme denk geldiğinden iş hayatlarında örgütsel bir engel olarak karşılarına çıkmakta ve olası fırsatların önünü kesebilmektedir. Aynı zamanda

doğumdan sonra uzun zaman işlerinden uzak kaldıkları için geri döndüklerinde daha alt bir seviyeden başlamak, kendi görev yerinde başka birini görmek veya kendilerinden genç olanların gerisinde kalmak gibi durumlarla karşılaşmaktadır (İçin, 2012: 56). Görüldüğü üzere yeniden iş piyasasına girmek, uyum sağlamak, benzer veya daha iyi bir iş bulmak güç olduğu ve niteliklerini yitirmek gibi bir risk de bulunduğundan, kadınlar çocuk sahibi olmayı ertelemeyi ya da işlerinden hiç ayrılmamayı tercih etmektedirler (Uşen ve Delen, 2011: 129). Örgütsel açıdan bakıldığında, kadınların doğurganlık özellikleri, işveren açısından maliyeti arttıracak düşüncesi ile olumsuz olarak değerlendirilmektedir çünkü Türkiye’de çalışan kadınlara yasanın tanıdığı hakların, kadının veriminin düşmesine neden olacağına inanmaktadırlar. İşe alım sürecinde de açıkça belli edilen bir ayrımcılık olmasa da işveren yine aynı sebeplerden ötürü kadınları ya işe almamakta ya da kadın çalışanların düşük verimli olmasını/olacağını bahane ederek işe başladıklarından itibaren ücretlerini düşük belirleme eğilimindedirler (Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016: 119).

Sonuç olarak kadınlar çocuklarının bakımını ve iş hayatındaki görev ve sorumluluklarını aynı anda düşünmek durumunda olduğu için üzerlerinde ek bir baskı hissetmekte ve bu ikili zorluk hem işte hem de ev içinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Ancak kalitenin yüksek olduğu ve yaşça küçük çocukların her açıdan gelişimlerini destekleyici unsurların bulunduğu bakım fırsatlarının yaygınlaştırılması işgücüne katılımı kadınların karşısına çıkan engelleri azaltabilir (ÇSGB, 2010: 30-31). Yine eşlerin ev içinde eşitlikçi bir paylaşım içinde olmaları, diğer bir ifadeyle aynı derecede sorumluluk alarak birbirlerine destek olmaları da ev içi yük miktarının kadınların aleyhine fazla olmasını engelleyerek sorunların çözümünde etkili olabilir.

### **2.3.3. Ev işleri sorunu**

Kadınların çalışma yaşamındaki artışı çocuk bakımı sorununun yanı sıra ev işleri sorununu da ortaya çıkarmaktadır. Bunun nedeni ise, kadınların hem işyerlerinde hem de ikinci bir iş gününü yaşadıkları evlerinde çalışmak zorunda olmalarından kaynaklanmaktadır. Kadınların çalıştıkları bu iki alanın ve bu alanlarda üstlendikleri rollerin de birbirini etkilemesi doğaldır. Bu etkileşim kadınların aile yaşamlarında ve çalışma hayatlarındaki mutluluklarının da belirleyicisidir. Örneğin, profesyonel

anlamda bir meslek sahibi olan ve tatmin edici bir maaş alan bir kadının, işine olan bağlılığının yüksek olacağını söylemek mümkündür. Fakat aslında bu bağlılık aynı zamanda kadının hane içi ve aile hayatını iyi organize etmesiyle de yakından ilgilidir. Öyleyse *“kadın için yapılan iş ve çalışma koşulları, aile yaşamını etkilediği gibi, aile yapısı ve sorumlulukları da kadını, iş yaşamında erkekten daha fazla etkilemektedir”* (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 213).

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının 2014 yılında hazırladığı “Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi” raporundaki 2013 yılına ait “Eğitim Düzeyine Göre İşgücü Dışında Kalanların Dağılımı” verilerine bakıldığında; okul bitirmeyenlerde 63.4, ilkokul mezunlarında 65.7, lise mezunlarında 49.0 ve yüksekokul veya üniversite mezunlarında ise 34.9 olduğu belirtilerek kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe ev işleri ile meşgul olma oranının azaldığı ifade edilmiştir. Aynı zamanda rapor, yüksek öğrenim görmüş kadınların üçte birinin (%34.9) dahi ev işleri sebebiyle işgücünün dışında kaldığını gözler önüne sererek, bunun nedeninin, cinsiyete dayalı işbölümünün çok güçlü olması olduğunun altını çizmiştir. Çocuklarına bakma nedeniyle işgücü dışında kalan kadınlar arasında yüzde 9.6 oran ile en yüksek oranının yüksekokul/üniversite mezunu olanlarda olmasına dikkat çekilmiştir (ASPB, 2014: 60- 61). Bu da gösteriyor ki eğitim seviyesi yüksek olsa bile kadınlar ve erkekler kendilerine benimsetilen toplumsal cinsiyet rollerini kendi evliliklerinde sürdürmektedir.

Yapılan başka bir araştırmadan da benzer çıkarımda bulunmak mümkündür. Bu araştırma günlük ev işlerini yapan kadınların erkeklerden haftada 15 saat daha fazla çalıştıklarını ortaya koymaktadır (Hochschild ve Machung, 2012: 3- 4 Akt. Başak, Kınır ve Yaşar, 2013: 24). Yine Atalay’ın (1992) yaptığı çalışmada “ev işi yapmak kadının birinci görevidir.” diyen kadınların oranı %69,46 iken erkeklerin oranı ise, %76,59’dur (Akt. Başak, vd., 2013: 29). Bu geleneksel iş bölümü düşüncesinin sürdüğü, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın “Türkiye Aile Yapısı Araştırması: Tespitler, Öneriler” isimli kitabında Yrd. Doç. Dr. Fatma Umut Beşpınar’ın (2014) araştırma sonuçlarında görülebilmektedir. Ev işlerinin kadın tarafından yapıldığı hanelerin oranlarını, yemek %95, çamaşır %94, bulaşık %94, ev toplama %93, dikiş %93, sofranın kurulup kaldırılması %92, haftalık temizlik %91, akşamları çay servisi %90, ütü %89 şeklinde vermiştir (s. 246). Nitekim, eğitilmiş erkekler dahi bazı

rollerinde değişiklik yapmaları gerektiğini kabul etseler bile evlerinde geleneksel yapının dayattığı davranış kalıplarını kendi ailelerinden öğrendikleri biçimde devam ettirmektedir. Bazı çalışan kadınlar ise, büyütölme tarzı ile ilişkili olarak geleneksel rollerini, eşleri kendilerine yardım etse bile devredememektedir (Gerni, 2001: 24 Akt. İçin, 2012: 55). Bu nedenle çoğu zaman yemek ve temizlik gibi işler kadınlar tarafından halledilirken erkekler çocuklarla oynamakta veya tamirat işlerini yapmaktadır.

Tüm bu bilgiler ışığında, ev işlerinin kadınların çalışma hayatına katılmasında bir engel olduğu, aynı zamanda geleneksel yapının da etkisiyle ev işlerinin iş hayatlarını etkilediği söylenebilmektedir. Evdeki ekstra iş yükü kadınların yorulmasına, stres olmasına, psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmasına dolayısıyla da iş hayatına bu durumunu yansıtmaya neden olmaktadır. Bu bağlamda kadınların ev dışında gelir getiren bir mesleğin mensubu olsalar da büyük ölçüde cinsiyet temelli iş bölümünün varlığını sürdürdüğünü ve kadınların “çalışan kadın” ve “ev kadını” rollerinin çoğu zaman birbirini olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılabilir.

#### **2.3.4. İş-aile çatışması**

Sosyal ve ekonomik yaşamdaki dönüşümlerin etkileri, kadınlar üzerinde çok daha belirgin bir halde görölmektedir. Bu dönüşümler sayesinde kadınların rolleri ve sorumluluklarında da artışlar yaşanmıştır. Öyle ki kadınlar sadece aile hayatlarında değil, aynı zamanda sosyo-ekonomik hayatta da aktif olmaya başlamıştır. Bu durum kadınlara yaşamlarının tamamında aktiflik sağlayarak varlıklarını gösterme imkanı sunmuştur. Fakat kadınlar iş hayatında varlıklarının artmasıyla kendine has yeni sorunlarla baş etmek zorunda kalmışlardır. Söz konusu sorunların temelinde ise kadının çalışmasının ev ve aile sorumluluklarında herhangi bir değişiklik yaratmaması yatmaktadır. Nitekim bu da çalışan kadınların iş-aile ikileminde kalarak çelişki yaşamaya neden olmuştur (Fidan, 2005: 186).

İş-aile çatışması, iş ve aile alanlarındaki rol baskılarının bazı açılardan karşılıklı olarak birbirleri ile uyuşmaması sonucu ortaya çıkan bir tür roller arası çatışma biçimidir. Bu çatışmanın zamana dayalı, gerilime dayalı ve davranışa dayalı olmak üzere üç temel şekli bulunmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77- 82):

1- Zamana dayalı çatışma, bir roldeki faaliyetler için zamanını harcaması ve kalan zamanının genellikle kişinin diğer rolündeki faaliyetleri yapmasına yetmemesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Diğer bir ifadeyle kişinin iş ve aile rolleri arasında zamanının eşit şekilde dağıtamaması veya zamanını iyi yönetememesinden kaynaklanmaktadır. Bir rol ile ilgili zaman baskısı, başka bir role bağlı beklentilere uymanın fiziksel olarak imkansız olmasına neden olduğu zaman çıkan bu çatışmaya, işten kaynaklı nedenler ve aileden kaynaklı nedenler olarak iki şekilde örnek verilebilmektedir. İşten kaynaklı nedenler arasında uzun çalışma saatleri, vardiya düzensizliği, çalışma programının esnekliği ve iş seyahati sıklığı olarak sayılabilirken; evli olmak, kalabalık bir aile sahip olmak, aşırı işkolik bir eşe sahip olmak, yaşı küçük çocuklara sahip olmak ailevi nedenlerdendir. Her iki şekilde de zaman baskısı, kişinin aile ve iş hayatında olumsuz etkiler yaratacaktır.

2- Gerilime dayalı çatışma ise, bir alanda yaşanan stres; gerginlik, kaygı, yorgunluk, depresyon, ilgisizlik, sinirlilik gibi belirtiler üretebilir. Bu noktada oluşan gerilim belirtileri diğer rolün performansını etkileyecektir. İşte yaşanan belirsizlik, düşük düzeyde lider desteği ve etkileşim, çalışma ortamı değişikliği, kaynaşma aktivitelerine katılmama, iletişimde zorluk, konsantrasyon düşüklüğü, verilen görevin önemli, ilgi çekici ya da zorlayıcı olmaması gibi nedenler bu çatışmaya neden olacağı gibi aile de sorun yaratabilmektedir. Örneğin, eşler arası anlaşmazlıklar, kadının çalışması konusunda eşler arası fikir ayrılıkları, yaşça küçük bir çocuğun varlığı aile birliğinde gerilim yaşanmasına neden olabilmektedir.

3- Davranışa dayalı çatışma da bir rolün gerektirdiği spesifik davranış kalıplarının, başka bir roldeki davranış kalıpları ile ilgili beklentilere uyumsuz olması durumunda yaşanmaktadır. Örneğin, yönetici bir kadının stereotip imajında, özgüvenli olma, kendi kendine yetebilme, duygusal anlamda dengeli olma, agresiflik ve tarafsızlık vardır. Öte yandan aile üyeleri aynı kadından, sıcakkanlı, şefkatli, duygusal ve hassas olmasını beklemektedir. Eğer kadın bu iki rolü arasında dengeyi sağlayamaz ve beklentileri karşılayamazsa rol çatışması deneyimini yaşamak durumunda kalır.

Çatışmaların yaşanması da aşağıdaki tabloda gösterildiği üzere bireysel, ailesel ve örgütsel açıdan olumsuz sonuçlar doğuracaktır:

**Tablo 2.9: İş-Aile Çatışmasının Bireysel, Ailesel ve Örgütsel Sonuçları**

| <b>Bireysel Sonuçlar</b>                                                                                                                                                                                                    | <b>Ailesel Sonuçlar</b>                                                                                                                                                                                                   | <b>Örgütsel Sonuçlar</b>                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| *Beden ve ruh sağlığının bozulması<br>*Genel iyilik halinin zarar görmesi<br>* Yaşamdan tatmin olamama<br>*Stres<br>*Psikomatik semptomlar<br>*İlaç kullanımı<br>* Sigara ve içki kullanımına yönelme<br>* Duygusal tükenme | *Aile yaşamından duyulan tatminde düşme<br>*Aile rolü performansında düşme<br>*Aile faaliyetlerine katılmada devamsızlık<br>*Ebeveynlik yükünde artış<br>* Aile üyelerinden sağlanan duygusal destek ve yardımın azalması | *İş tatmininin düşmesi<br>* İş stresinin artması<br>* İşe devamsızlığın artması<br>* İşten ayrılma niyetinin güçlenmesi<br>* İş gücü devri hızının artması<br>* Örgütsel bağlılığın zayıflaması |

**Kaynak:** Açıkgöz, 2014 Akt. Demirel, 2017: 79

Sosyolojik açıdan bakıldığında erkeklerin işe ait rolleri baskın olmalıdır. Eğer bir erkek, sosyal beklentinin aksine ev içinde daha fazla rol alıyorsa bu iş-aile çatışmasını yükseltir. Yine ailevi roller kadınlara atfedilir ve eğer bir kadın toplumsal beklentinin tersine hareket ederek çok fazla işiyle ilgilenirse bu da yine çatışmayı arttıracaktır (Xu, 2009: 231). Ancak literatür incelendiğinde, iş-aile çatışmalarını cinsiyet faktörü değişkeni bağlamında konu edinen araştırmalarda, kadınların erkeklere göre daha yüksek oranda iş-aile çatışması yaşadığı gözlemlenmektedir. Söz konusu durum kadınlar ve erkeklerin sorumluluklarına verdikleri önemin farklılaşmasından kaynaklanmaktadır. Çoğu kadın eş olmanın ve aileye bakmanın birincil sorumlulukları olduğunu düşünmekle beraber, ekonomik özgürlük ve kariyer gelişimini öncelik listesinde ikinci sıraya koymaktadır. Kariyer sahibi olan kadınlar bile, erkeklere oranla aile etkinliklerine daha fazla vakit ayırmaktadır. Dolayısıyla kadınlar aile içi sorumluluklarını daha üstün tutmakta ve geleneksel rolleri değişse de tercihlerini aile alanından yana kullanmakta ya da kullanmak zorunda kalmaktadır (Fidan, 2005: 186).

Sonuç olarak, çalışan kadınların toplum içindeki konumları ne olursa olsun, yaptıkları iş ve aile hayatları arasında denge sağlama çabası içinde olmaları gerekmektedir. Tabi ki bu çabayı sarf ederken çeşitli sorunlar çıkacaktır fakat dengeyi sağlamanın önemini farkında olmaları bu sorunlarla baş etme hususunda onları cesaretlendirecektir. Nitekim iş ve aile dengesinin sağlanması; yaşam

kalitesini arttırarak ruh sağılığını geliştirmektedir (Vallone ve Donaldson, 2001: 216). Dolayısıyla bireyin topluma ve örgütüne olan katkısı çoğalmakta, verimliliğı ve örgütsel bağılılığı da yükselerek işe devamsızlığı azalmaktadır. Aynı zamanda bu denge, çocukların sağılıklı yetiştirilmesinde de önemli rol oynamaktadır (Kapız, 2002: 141). Görüldüğü üzere, iş-aile dengesinin sağılanarak yaşanması muhtemel çatışmaların önlenmesi öncelikle bireylere, daha sonra ailelerine, örgütlerine ve topluma katkıda bulunacaktır.

### **2.3.5. Ayışığı sorunu**

Bireyler hayatlarını idame ettirebilmek için çalışmaktadırlar. Hayat şartlarının zorlu olması veya herhangi bir risk durumunda kendilerini garanti altına almak için de ikinci veya üçüncü bir işe girmektedirler. Çünkü bulundukları sosyal statü ve roller ihtiyaçlarını da farklılaştırmakta dolayısıyla da yaptıkları işten beklentileri de değışmektedir. Bu bağlamda işletme ve yönetim alanı bu durumu bir sorun olarak nitelemekte ve “ayışığı sorunu (moonlighting)” olarak adlandırmaktadır.

Kimmel ve Conway’e göre (1996) ay ışığı sorununun sebepleri arasında, birincil işte yeterli saat çalışamama veya yeterli para kazanamama, ikinci mesleğin birincil işte bulunmayan ve maddi olmayan bir yönünün olması bulunmaktadır. Aynı zamanda genelde 30’lu ve 40’lı yaşlarda bireyler; çocuk yetiştirme, ev satın alma ve okul masrafları ile ilgili tasarruf yapmak ve para biriktirmek için esas işlerine ek olarak başka işler yapmayı tercih etmektedirler (ss. 1- 2). Kırmızıgül (2017) ise maddi boyutuna ilave olarak, boş vakit değerlendirme, farklı deneyimler yaşayabilme arzusu, kendini gerçekeştirebilme ihtiyacı ve işletmeye karşı güvensizlik duygusu gibi manevi boyutların da ayışığı eğiliminin arttırdığı belirtmektedir (ss. 172- 173).

Ailevi idareyi sürdürme amacıyla gerekli olan bir gelir düzeyini korumak için ikinci bir iş bulmalarına neden olan bu finansal baskıyı yaşayan bireylere “multiple jobholders” (çoklu iş sahipleri) denilmekte (Dickey ve Theodossiou, 2004: 3) ve bu bireyler iki temel yaklaşım içinde bulunmaktadır. Birincisi ayışığı sorunu yaşayan bireyin içinde bulunduğı “zaman” kısıtına dair yaklaşımlarıdır. İkincisi ise, çalışma yaşamında kabul görecek ve kendisi ile çalışılmasını cazip hale getirecek bir “mesleki portföy” oluşturma çabası içindeki yaklaşımlarıdır. Zaman kısıtı, çalışanın zaman bakımından hangi tür kolaylık veya zorluklarla karşılaştıkları ile ayışığı

sorununu açıklamaya çalışmaktadır. Meslek portföy oluşturma hususunda ise çalışanların birkaç farklı görevi yerine getirebilme becerisi kazanma veya zamanını farklı işlerde çalışabilecek şekilde yönetebilme şeklinde açıklamaktadır (Kırmızıgül, 2017: 171).

Ayıışığı sorununun anlamı, nedenleri, boyutları ve yaklaşımlardan sonra etki alanlarının da bilinmesi önemlidir. Tablo 2.10’da ayıışığı sorununun örgütsel, mesleki ve toplumsal alana olan etkileri şekillendirilmiştir:

**Tablo 2.10: Ayıışığı Sorununun Etki Alanları**

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Örgütsel  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Performans düşüklüğü</li><li>• Çıkar çatışmaları</li><li>• Finansal kayıp</li><li>• Beşeri sermayeden yeterince yararlanamama</li><li>• Tehlikeli işlerde çalışmanın sigorta maliyeti</li><li>• İşletme itibarında zedelenme</li></ul>                                                                                                                                  |
| Mesleki   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Asıl işteki verimliliğin düşmesi</li><li>• Harcanan mesaiye göre düşük kazanç</li><li>• İşe geç kalma, devamsızlık</li><li>• Asıl işi kaybetme durumunda işsiz kalma riskini azaltma</li><li>• Asıl işindeki kaynakları ikincil işi için kullanması sonucu suçluluk duygusu</li><li>• Asıl mesleğin gerektirdiği niteliklerin ikincil işlerde yarar sağlaması</li></ul> |
| Toplumsal | <ul style="list-style-type: none"><li>• İşgücü arzında yükselme</li><li>• Yeni istihdam yaratma</li><li>• Vergi zararı</li><li>• Devlet yardımlarında artış ya da azalış</li></ul>                                                                                                                                                                                                                              |

**Kaynak:** Kırmızıgül, 2017: 184-192

Ayıışığı sorunu cinsiyet açısından değerlendirildiğinde kadınların erkeklerden daha fazla yaşadığı bir sorun olduğu söylenebilmektedir. Amerika Birleşik Devletleri İş İstatistikleri Bürosu’nun yaptığı çalışmalara göre birden fazla işte çalışanların oranı,

2009 yılında kadınlarda %5,6 iken erkeklerde 4,8'tir. Ayrıca boşanmış, dul veya ayrı yaşayan kadınların daha fazla ayışığında oldukları da belirtilerek, 20 – 44 yaş aralığındaki kadınların oranının da daha yüksek olduğu gösterilmiştir. Eğitim seviyelerine göre incelendiğinde ise eğitim seviyesi arttıkça ikincil işlerde çalışma oranının da arttığı ve kadınların oranlarının genelde erkeklerden daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Eğlence ve turizm sektöründe ise erkeklerin oranı 14,0 iken kadınların oranı 16,4'tür (Hipple, 2010: 22-28).

Tüm bu bilgiler ışığında ayışığı sorunu kişisel boyutta mesleki portföy oluşturma ya da farklı deneyimler edinme amacıyla yapıldığında olumlu gibi görünse de burada sorun; bireyin asıl işinde harcaması gereken enerjiyi başka işlerde kullanması neticesinde bireyin performansının azalması, işe geç kalma, erken ayrılma, devamsızlık, yorgunluk, motivasyon düşüklüğü gibi olumsuz belirtilerin ortaya çıkmasıdır. Bu durumda bireyler, işletmeler tarafından onaylanmamakta ya da kabullenilse de örgütsel bağlılıkları azaldığı için örgüte maddi ve manevi anlamda zararı dokunmaktadır. Aynı zamanda bireyin kendine de kariyer yolunda engeller yaratmaktadır. Bu noktadan hareketle uzun çalışma saatlerinin olduğu ve yoğun çalışma şartları altında düşük ücretlerle turizmde çalışan kadınların, öncelikle maddi anlamda tatmin olmadıkları için ayışığı sorunu yaşadığı çıkarımında bulunabilmektedir. Sonrasında ise, işgücü devir oranının yüksek olan ve mevsimsellik özelliği bulunan bu sektörde işletmeye olan güvensizlikleri nedeniyle söz konusu sorunun yaşandığı ifade edilebilmektedir.

### **2.3.6. Beceri yitirimi**

Küreselleşen dünyada ekonomik şartlar ve politikalar da küresel olarak değişmekte ve bu durum hem çalışanları hem de işverenleri etkileyerek, belirsiz koşullarda iş garantisi sağlanamayacağını göstermektedir. Dolayısıyla çalışanlar ve işverenlerin, kariyer planlama, kariyer yönetimi ve kariyer geliştirme yaklaşımlarını benimsemeleri, kritik koşullarda yerlerini sağlamlaştırmak ve sürekli yaşanan değişime uyum sağlamak adına önem taşımaktadır.

Bireylerin çalışma hayatlarında kariyerlerinde yükselebilmek için yapmakta oldukları mesleğin gerektirdiği niteliklere sahip olmaları gerekmektedir. Bu niteliklere sahip olunmadığı zaman bireyin eksikleri hizmet içi eğitim faaliyetleri ile bazen

giderilebilse de mevcut yetenek ve becerilerini yeterli derecede kullanamaması kariyer gelişimini yavaşlatabilir veya durdurabilir (Kozak, 2001: 137)

Bireyler yaşlanmaları ile birlikte de bazı niteliklerini, becerilerini ve yeteneklerini kaybedebilirler. Her yeni gün değişen teknolojiye de ayak uyduramazlarsa halihazırda bulunan özellikleri iyiden iyiye değersiz veya kullanışsız bir duruma gelebilir ve işverenler de onları ya işe almama ya da işten çıkarma yoluna gidebilir (Güzel, 2009: 68).

Sonuç olarak becerinin yitirilmesi, bireyin psikolojisine etki ettiğinden örgütün hedeflerini gerçekleştirmesini de engelleyecektir. Bu sebeple örgütler çalışanlarına, performans değerlendirme, eğitim ve geliştirme faaliyetleri gibi çalışanlarının kariyerlerini ve bireysel gelişimlerini gözeten faaliyetlerde bulunmalıdır (Aytaç, vd., 2002). Böylece işveren ve çalışanlar birbirlerine katkı sağlayarak başarı merdivenlerini daha sağlam adımlarla çıkacaktır.

### **2.3.7. Tükenmişlik**

Kapitalizm ile birlikte geleneksel, katı, homojen ve öngörülebilir işyerlerinin yerini daha esnek, heterojen ve sürekli değişen işyerleri almıştır. İnsanların kendi mesleki rolleriyle ilgili kişisel tanımlamalar yarattığı bireyci anlayış desteklenmiştir. Buna paralel olarak sürekliliği sağlayamayan, ödün vermeyen, bencil, arzularının derhal tatmin edilmesini talep eden ancak daimi olarak memnuniyetsiz kalan, manipülatif bireyler üreten narsisizm kültürü de benimsenerek stresli iş ortamlarının oluşmasına yol açmıştır (Schaufeli, Leiter ve Maslach, 2009: 207- 208). Özetle bireycilik ve narsisizme yönelik eğilimlerin kombinasyonu “*tükenme için mükemmel bir reçete*” üretir: birincisi stres ve hayal kırıklığı yaratırken, ikincisi insanların başa çıkma kaynaklarını zayıflatır (Schaufeli, vd., 2009: 208). Böylece bu tür ortamlarda çalışan bireyler de tükenmişlik sendromu görülmeye başlanır.

Tükenmişlik sendromu köklerini bir psikiyatrist olan Freudenberger (1975) ve işyerindeki duygular üzerine çalışan bir sosyal psikolog olan Maslach (1976) tarafından yazılan makalelerden almaktadır. Freudenberger, kendisinin ve başkalarının duygusal tükenmeyi yaşadıkları sürecin motivasyon ve bağlılık kaybı ile sonuçlandığını “tükenmişlik” terimi ile anlatırken Maslach, çok çeşitli insan hizmetleri çalışanları ile işlerinin duygusal stresıyla ilgili röportaj yapmış ve baş

etme stratejilerinin, insanların mesleki kimlik ve mesleki davranışlarında önemli etkileri olduğunu keşfetmiştir. Bu bağlamda hizmet sektöründe hizmet sağlayıcı ve alıcı arasındaki ilişkide hizmet sağlayıcının duygularına ve alıcılar ile yaptığı çalışmanın altında yatan gerekçelere ve değerlere odaklanmış bireysel bir stres tepkisi olduğu söylenebilmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 399- 400).

Literatürde birçok tanımı farklı araştırmacılar tarafından (Freudenberger, 1974; Maslach ve Jackson, 1981; Pines ve Aronson, 1988; Schaufeli ve Greenglass, 2001; Shirom, 1989) yapılan tükenmişlik sendromu, en genel tanımıyla; insan ilişkilerinin çok yoğun olduğu işlerde, uzun süreli çalışma sonucu, işyeri ve çevresinin çalışan birey üzerinde yol açtığı zihinsel, fiziksel ve duygusal bir tükenme durumudur. Bu durumun boyutlarına ilişkin çeşitli yaklaşımlar bulunmasına rağmen (Demerouti, Bakker, Vardakou ve Kantas, 2002; Kristensen, Borritz, Villadsen ve Christensen, 2005) Maslach ve Jackson'ın (1981: 99) öne sürdükleri üç boyut daha sıklıkla kullanılan bir çerçeve çizmektedir. Söz konusu boyutlardan birincisi, tükenmişlik sendromunun en merkezi ve en belirgin göstergelerinden biri olan duygusal tükenmedir (Maslach, vd., 2001: 402). Duygusal tükenme, bireysel bir boyut olmakla birlikte, iş yoğunluğundan dolayı birey kendisini zorladığı ve insanların taleplerini karşılamak için kendini yorduğu için, kişinin hem fiziksel hem de duygusal yönüne işaret etmektedir (Seçkin, 2017: 236; Budak ve Sürgevil, 2005: 96; Üngören, Doğan, Özmen ve Tekin, 2010: 2923). İkincisi ise kişilerarası bir boyutu ifade eden duyarsızlaşmadır. Bu boyutta birey, kendine özgü ve ilgi çekici yapan niteliklerini göz ardı ederek, kendisi ve hizmet alıcılar arasında mesafe koyma girişiminde bulunur (Maslach, vd., 2001: 403). Ayrıca içsel ve dışsal enerji kaynaklarını kaybettiği için sadece hizmet verdiği kişilere değil, iş arkadaşlarına ve üstlerine karşı sinik tutumlar da beslemeye başlar (Seçkin, 2017: 237). Üçüncü boyut kişinin kendisi ile ilgili olumsuz algısından kaynaklı düşük kişisel başarı hissidir (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Yetersizlik, sevilmemeye, başarısızlık, üstesinden gelememe duyguları, ne yaparsa yapsın olmayacağı düşüncesi, ilerleyemediği hatta gerilediği hissine kapılması sonucu, kendisine olan inancını, saygısını ve özgüvenini kaybetmesi durumu bu boyut içinde değerlendirilmektedir (Seçkin, 2017: 237).

Tükenmişliğin belirtileri ise fiziksel, davranışsal, duygusal ve zihinsel olmak üzere Tablo 2.11'de verildiği üzere gruplanabilmektedir:

**Tablo 2.11: Tükenmişliğin Belirtileri**

|                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Fiziksel</b>    | Baş ağrısı, ülser, yüksek tansiyon, kronik yorgunluk, ani kilo kaybı/artışı, iştahsızlık, mide bulantısı, sinirsel tikler, baş dönmesi, nefes darlığı                                                                                                                                                                                 |
| <b>Davranışsal</b> | İş çevresindeki insanlardan uzaklaşma, yaptığı işe daha az zaman ve emek harcama, devamsızlık yapma, işi savsaklama, erteleme, kaba davranışlarda bulunma, düşmanca davranma, çabuk sinirlenme, tahammülsüzlük, sürekli şikayet etme                                                                                                  |
| <b>Duygusal</b>    | Hayal kırıklığı, bozguna uğramış hissi, motivasyon kaybı, hiçbir şeyden zevk alamama, umutsuzluk, çaresizlik, asabiyet, güçsüzlük, yenilmişlik, bıkkınlık, kendini boşlukta hissetme, değersizlik hissi                                                                                                                               |
| <b>Zihinsel</b>    | Günlük işlerini yerine getirmede zorluk çekme, kaygı ve gerilim sonucu kendine olan inancını yitirme, tükendiğini kavrayamama, yaşadıklarının üstesinden gelemediği inancına kapılma ve bu yüzden çevresindekileri suçlama eğilimi, unutkanlık, öğrenme güçlüğü, karamsarlık, konsantre olamama, karar almada güçlük, idrak zayıflığı |

**Kaynak:** Seçkin, 2017: 237-239

Bu belirtiler sonucunda tükenmişliği yaşayan bireylerde fiziksel, zihinsel ve duygusal etkilerinin yanı sıra işten ayrılma, işe devamsızlık, moral bozukluğu, düşük motivasyon, iş performansında düşme, işten duyulan memnuniyette azalma, örgütsel bağlılıkta zayıflama, iş arkadaşları ile anlaşmazlık ve çatışma gibi örgütsel olumsuzluklar da görülmektedir. Ayrıca bireylerin bireysel ve örgütsel sorunlarının yansımaları doğal olarak iş-aile çatışmalarına, mutsuz evliliklere, yalnızlaşma gibi sosyal ve toplumsal problemlere de yol açmaktadır. Turizm sektörü de mevsimsel özelliğinden dolayı çalışanlarda düşük motivasyon, sektörel güvensizlik yaratmakta; uzun ve düzensiz çalışma koşulları da eklenince çalışanların tükenmişlik düzeyleri artmaktadır (Kozak, 2001: 136). Kadınların erkeklere göre daha fazla tükenmişlik yaşamaya meyilli olmaları (Maslach, vd., 2001: 410) göz önüne alındığında, turizm sektöründe oldukça yoğun çalışan kadınlarda tükenmişlik belirtileri ve sonuçlarının görülmesinin daha yüksek olacağı beklenmektedir.

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**  
**KADINLARIN TURİZM SEKTÖRÜNDE KARŞILAŞTIKLARI**  
**ENGELLERE YÖNELİK ALGILARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA:**  
**FETHİYE ÖRNEĞİ**

**3.1. Yapılan Önceki Araştırmalar**

Küreselleşme, teknoloji ve iletişim alanında yaşanan gelişmeler bireyleri ve dolayısıyla iş hayatını etkileyerek önemli değişikliklerin yaşanmasını sağlamıştır. Bununla birlikte bu değişimlere ayak uydurmak, rekabet avantajını korumak ve varlıklarını sürdürmek isteyen işletmeler amaçları doğrultusunda farklı değişkenlerin üzerine yoğunlaşmışlardır. Bu bağlamda istihdam, işgücü, kariyer gelişimi ve planlaması gibi kavramlar yeniden tanımlanmak zorunda kalmıştır.

Bu tanımlamalar yapılırken dünya nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların yasal düzenlemeler, eğitim seviyesinin yükselmesi, toplumsal değişim gibi durumların sonucunda iş hayatına daha fazla dahil edilmeleri ve toplumsal sürecin tüm evrelerine erkeklerle eşit katılması gerektiği savunulmaktadır. Tarihsel süreçte ülkeden ülkeye farklılık gösteren çeşitli ayrımcılık uygulamaları ile baş etmeye çalışan kadınlar, her geçen yıl iş hayatında daha fazla yer aldıkça, birçok yenilikle karşılaşmalarına rağmen hala temelinde toplumsal cinsiyet bakış açısı olan tutum, davranış ve önyargılara maruz kalmaktadırlar. Bu tutum, davranış ve önyargılar iş hayatları ve aile ile toplumsal hayatları arasında bir denge kurmak zorunda kalan kadınların pek çok engelle karşılaşmasına sebep olmaktadır.

Literatürde daha önce konuyla ilgili olarak birçok yazarın destekler nitelikte çalışmalarına ulaşmak mümkündür. Örneğin, Melamed (1995)'in "Career Success: The Moderating Effect of Gender" adlı araştırmasında kadınların karşılaştıkları engelleri içsel nitelikler, algılanan nitelikler, makro-sosyal sistemler, örgütsel yapılar ve hukuk sistemi olmak üzere beş boyutta incelemiş ve bu engellerin sonuçlarına yer vermiştir. Stroh, Brett ve Reilly (1996) "Family Structure, Glass Ceiling, and Traditional Explanations for the Differential Rate of Turnover of Female and Male Managers" makalesinde kadın ve erkek yöneticiler arasındaki iş hacmi farklılıklarının nedenlerine aile yapısı, cam tavan ve toplumsal beklentileri kaynak göstermişlerdir. Önder (2013) "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü" adlı

makalesinde kadın işgücünün tarihsel gelişimini gözler önüne sererek karşılaştıkları düşük ücret, ataerkil zihniyet, toplumsal cinsiyet, mobbing gibi engelleri ekonomik ve sosyal olmak üzere iki grupta toplayarak incelemiştir. Yine Kocacık ve Gökkaya (2005) “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları” isimli çalışmalarında cinsiyete bağlı olarak kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları eğitim, mesleki eğitim, iş bulma, terfi, ücret, sosyal haklar konularında eşitsizlik ve cinsel taciz olarak saptamıştır. Karabıyık (2012) “İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri Ve Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılma Sorunu” ve “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı” adlı makalelerinde Türkiye’de ekonomik ve sosyo-kültürel nedenlerin kadınların işgücüne katılmalarında bir engel oluşturduğunu belirterek istihdam politikalarında bu durumun dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir. Korkmaz (2014) “Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu” adlı çalışmasında kadınların üst yönetim kademelerine gelememe nedenleri arasında cinsiyet ayrımcılığı ve görünmeyen fakat ilerlemelerini ve gelişimlerini olumsuz etkileyen engellerin tamamı olarak bilinen cam tavan sendromunun olduğunu ifade etmiştir. Karcioğlu ve Leblebici (2014) ise kadın yöneticiler üzerine yaptıkları araştırmalarında; kadınların çoklu rol üstlenmeleri, kişisel tercih ve algıları, örgüt kültürü ve politikaları, mentor eksikliği, enformel iletişim ağlarına katılamama ve mesleki ayırım yapılması konularını kadınların kariyerlerinde ilerleyememe nedenleri olarak ele almışlardır. Cam Tavan Sendromuna yönelik olarak Ögüt (2006), Örucü, vd. (2007), Çetin ve Atan (2012), Mızrahi ve Aracı (2010), Bingöl, vd. (2011) gibi farklı araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalar da mevcuttur.

Turizm alan yazınında da kadınlara yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalara birkaç örnek vermek gerekirse; Hall, Swain ve Kinnaird (2003), turizmde değişim ve gelişimin kabul edilebilirlik süreçleri için toplumsal cinsiyete duyarlı bir çerçevenin sağlanmasının gerekliliğini savunmakta ve cinsiyet çalışmalarının önemini, turizm deneyimlerinin dayandığı ve etkilendiği toplumsal cinsiyetin inşasına bakış açımızı tartışarak ortaya koymaktadırlar. Tükeltürk ve Perçin (2008) “Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler”, Anafarta, vd. (2008) “Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde

Bir Araştırma” isimli makaleleri ile Güzel (2009) “Kadın Çalışanların Kariyer Engellerinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama” ve Bıyıklı (2015) “Turizm Sektöründe Kadın İstihdamının Önemi ve Karşılaşılan Sorunlara Yönelik Bir Uygulama” adlı tezleri ile turizm sektöründe kadın çalışanların sorunları hakkında incelemelerde bulunmuşlardır.

### **3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Daha önce yapılan araştırmaların çoğu kadın çalışanların karşılaştıkları sorunları ortaya koymak amacını taşımaktadır. Bu tez çalışmasında ise kadınların iş yaşamında karşılaştıkları engellerin detaylı ve kapsamlı olarak tanımlanmaya çalışılmasının yanında, kadın çalışanların turizm sektöründe birçok engel ile karşılaştığı ve bu engellerden özellikle hangisinden olumsuz yönde etkilendiklerinin açığa çıkarılması hedeflenmektedir.

Başka bir ifadeyle bu çalışmanın amacı iki bölümden oluşmaktadır. Birincisi, kadınların iş hayatlarında karşılaştıkları engellere yönelik ayrıntılı bir araştırma ortaya koymaktır. İkincisi ise, turizm sektöründe kadın çalışanların karşılaştıkları engeller üzerinden hangisinin kadın iş hayatında daha öncelikli bir sorun teşkil ettiğini belirlemek ve bu engellere yönelik çözüm önerileri sunabilmektir.

Böylelikle daha önce yapılmış çalışmaların rehberliğinde Türkiye ve dünyada hem kavramsal hem de uygulamalı olarak kadınların iş hayatında yaşadıkları engeller ortaya konulacaktır. Söz konusu engellere yönelik çalışma sayısı turizm sektöründe azdır ve genelde yönetim seviyesinde çalışan kadınlara yönelik olarak incelenmiştir. Bu çalışma ile karşılaşılan engeller turizm sektörünün tüm seviyelerinde çalışan kadınlara yönelik olarak irdelenecek olup literatürde bu kapsamdaki eksikliğin giderilmesine katkı sağlanacaktır.

### **3.3. Çalışma Alanı**

Muğla ilinin Fethiye ilçesi Ölüdeniz, Kelebekler Vadisi, Çalış plajı, Gemiler Koyu, Kayaköy, Telmessos, Saklıkent, Cadianda, Tlos, Göcek ve mavi yolculuk gibi birçok doğal, tarihi ve kültürel çekiciliğe sahip olmanın yanı sıra yamaç paraşütü, jeep safari, dalış, kürek ve rüzgar sörfü gibi sporların yapılmasına da imkan tanımaktadır. Bu özellikleri ile bölge, deniz turizmi için bir destinasyon olmakla birlikte aynı

zamanda alternatif turizm türleri açısından da etkileyici bir potansiyele sahip olan önemli bir turizm merkezidir.

T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı'na bağlı Yatırım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü'nün yayınladığı turizm istatistiklerine göre Fethiye ilçesine gelen yerli ve yabancı turistlerin 2010-2016 yılları arasında konaklama tesislerine giriş sayıları aşağıda belirtilmiştir:

**Tablo 3.1: Fethiye İlçesine Gelen Turist Sayıları**

| Yıllar | Yabancı | Yerli   | Toplam    |
|--------|---------|---------|-----------|
| 2010   | 474.498 | 697.896 | 1.172.394 |
| 2011   | 511.985 | 189.067 | 701.052   |
| 2012   | 458.896 | 193.055 | 651.951   |
| 2013   | 453.098 | 411.002 | 864.100   |
| 2014   | 769.012 | 579.276 | 1.348.288 |
| 2015   | 555.634 | 888.956 | 1.444.590 |
| 2016   | 405.517 | 515.293 | 920.810   |

**Kaynak:** T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2018

Fethiye Kaymakamı Muzaffer Şahiner, Fethiye'nin 2017 turizm verilerini değerlendirdiği konuşmasında, 2017 yılında Dalaman Havaalanı ile 460.160, deniz yolu ile de 18.573 olmak üzere toplam 478.731 yabancı turistin ilçeye geldiğini ve bu turistlerin sırasıyla en çok İngiltere, Rusya, Almanya, Ukrayna ve Hollanda'dan geldiğini söylemektedir. Ayrıca Fethiye Otelciler Birliği'nin kayıtlarına göre 700.000 yerli turist de tatil için Fethiye'yi seçtiğini belirtmektedir. Bunun yanı sıra ilçenin 50.000 yatak kapasitesine sahip olduğunu da dile getirirken aynı zamanda tur tekneleri ile yaklaşık 65.000 turistin taşındığını ifade eden Şahiner, jeep safaride 17.800, yamaç paraşütünde 120.000, su altında 20.000, su üstünde 31.000 olmak üzere toplamda 250.300 kişinin sportif faaliyetlere katıldığını da sözlerine eklemektedir (İlik, 2018).

Turizm işletme sayılarına bakıldığında ise Fethiye, 615 konaklama işletmesi, 196 seyahat acentesi ve 93 yat işletmesine sahiptir (Muğla İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, 2018). Bu işletmelerde istihdam edilen toplam kişi sayısı ve bu sayının ne kadarını kadın çalışanların oluşturduğuna ait bir bilgiye ulaşılamamıştır. Ancak anket yapma sürecinde, araştırmacının gözlemlerine dayanılarak, Fethiye'de turizm sektöründe çalışanların yaklaşık %30'unun kadın olduğu düşünülmektedir.

### 3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Kadınlar çalışma hayatında birçok engelle karşılaşmaktadır ancak bu araştırma kapsamında yalnızca turizm sektörü ele alınmıştır ve sadece bir sektörde yapılmış olması, araştırmanın sınırlılıklarındandır. Yine sadece bir ilin tek bir ilçesinde ve kısa bir periyotta veri toplanmış olması da araştırmanın diğer sınırlılıkları arasındadır.

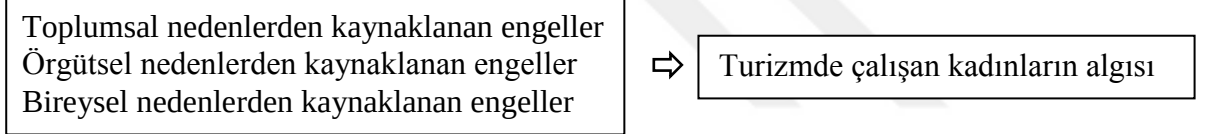
### 3.5. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmanın temel sorusu, “turizm sektöründe çalışan kadınlar toplumsal, örgütsel ve bireysel nedenlerden kaynaklanan engellerin hangisinden daha çok etkilenmektedir?” sorusudur. Araştırmada nicel araştırma yöntemi benimsenmiş ve anket tekniği ile veri toplanmıştır.

#### 3.5.1. Araştırmanın modeli ve hipotezleri

Aşağıda belirtilen model çerçevesinde denenecek hipotezler şunlardır:

#### Şekil 3.1: Araştırma modeli



H1: Turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engellere yönelik algıları demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H1-a: Turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engellere yönelik algıları faaliyet alanına göre farklılık göstermektedir.

H1-b: Turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engellere yönelik algıları çalıştıkları pozisyona göre farklılık göstermektedir.

H1-c: Turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engellere yönelik algıları yaşa göre farklılık göstermektedir.

H1-d: Turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engellere yönelik algıları çalışma şekline göre farklılık göstermektedir.

H1-e: Turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engellere yönelik algıları eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H1-f: Turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engellere yönelik algıları gelir durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H1-g: Turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engellere yönelik algıları çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.

H1-h: Turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engellere yönelik algıları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H1-i: Turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engellere yönelik algıları çocuk sahibi olup olmadıklarına göre farklılık göstermektedir.

H2: Kadınların çalışma hayatındaki mutluluğunu örgütsel engeller olumsuz etkilemektedir.

H3: Kadınların çalışma hayatındaki mutluluğunu toplumsal engeller olumsuz etkilemektedir.

H4: Turizm sektöründe çalışan kadınların mutluluğunu örgütsel engeller olumsuz etkilemektedir.

H5: Turizm sektöründe çalışan kadınların mutluluğunu toplumsal engeller olumsuz etkilemektedir.

### **3.5.2. Araştırmanın evreni ve örnekleme**

Bu araştırmanın evrenini turizm sektöründe çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Evren tam olarak belirlenemediği için aşağıda verilen evreni bilinmeyen kitleye uygulanan örnekleme formülünden yararlanılarak örneklem belirlenmeye çalışılmıştır (Hair, Bush ve Ortinau, 2003):

$$n = \frac{p \cdot q \cdot z^2}{\alpha^2}$$

n: Örneklem büyüklüğü

z: Güvenilirlik düzeyi ile ilgili standartlaştırılmış z değeri

p: Ana kitlenin istenen özellikleri taşıdığı düşünülen kısmın yüzdesi

q: (1-p) Ana kitlenin istenen özellikleri taşımadığı düşünülen kısmın yüzdesi

$\alpha$ : kabul edilebilir hata düzeyi (%)

$$z = 1,96$$

$$p= 0,3$$

$$q= 1-0,3= 0,7$$

$$\alpha= \%5 = 0,05$$

Buna göre ana kitlenin %30'luk kısmının turizmde kadın çalışanlar olduğu varsayımı ile %95'lik güvenilirlik düzeyinde ve %5 hata payı ile örneklem büyüklüğünün alt limiti yaklaşık olarak 322 kişi olarak saptanmıştır. Fakat örneklemin evreni temsil edebilmesi, genelleme yapmaya imkan tanınması önemli olduğundan (Karasar, 2016) ve örneklem büyüdükçe evrene ilişkin yapılan genellemelerde yanılma olasılığı azalacağından (Coşkun, Altunışık ve Yıldırım, 2017) olabildiğince çok kişiye ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu nedenle, olasılıklı olmayan örnekleme tekniklerinden kolayda örnekleme kullanılmıştır. Kolayda örnekleme yönteminde, ihtiyaç duyulan büyüklükte bir örnekleme ulaşana kadar en kolay ve ulaşılabilir katılımcılardan veri toplandığı için (Gürbüz ve Şahin, 2017: 132) anketin maliyet, zaman ve emek açısından en uygun şekilde uygulanmasına olanak sağlamaktadır (Coşkun, vd., 2017: 148). Dolayısıyla örnekleme dahil olan turizm işletmelerinde çalışan kadınların ankete eşit katılabilme şansına sahip olmasına ve arzu edenlerin hepsinin anket uygulamasına dahil edilebilmesine imkan tanıdığı için söz konusu yöntem tercih edilmiştir.

Ancak bu örneklem yöntemi ile elde edilen örneklemin araştırma evrenini temsil yeteneğinin düşük olma riski (Neuman, 2016: 320) bulunduğundan, bu riski en aza indirebilmek ve temsil gücünü arttırabilmek için anket, farklı tarih ve saatlerde, çeşitli büyüklükte ve değişik hizmet birimindeki (konaklama, seyahat ve yiyecek – içecek) turizm işletmelerinde uygulanmıştır. Böylelikle araştırmanın örneklemini, Muğla ili Fethiye ilçesinde 2017-2018 sezonunda turizm sektöründe çalışan kadınlar oluşturmuştur.

### **3.5.3. Anket formu ve ölçekler**

Anket, katılımcıların araştırmacı tarafından araştırılan konu bağlamında önceden belirlenen sorulara cevap verdiği bir veri elde etme tekniğidir (Coşkun, vd., 2017: 85). Bu çalışmada kullanılan anket soruları, literatür taraması sonucunda Akdöl (2009), Bıyıklı (2015), Güzel (2009), İçin (2012) ve Özağır'ın (2010) tez çalışmalarındaki güvenilirlikleri yüksek ölçeklerden araştırmanın amacına uygun

olarak derlenerek 65 sorudan oluşturulmuştur. Toplumsal, örgütsel ve bireysel engellere yönelik bu sorular öncelikle 50 kişiye pilot olarak uygulanmış ve uygulama sonucunda bireysel engeller ile ilgili soruların tamamının katılımcıların cevapları üzerine çıkarılması, veri kalitesini arttırmak amacıyla uygun görülerek soru sayısı 44 olmuştur. Nihai anket sorularının belirlenmesinin ardından anket araştırma örnekleminde uygulanmış ve 405 geçerli anket elde edilmiştir.

Araştırmada kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde 44 ifade beşli Likert tipi ölçekle ((1) Tamamen katılmıyorum, (2) Kısmen katılmıyorum, (3) Ne katılıyorum ne katılmıyorum, (4) Kısmen katılıyorum, (5) Kesinlikle katılıyorum) sunulmuştur. İkinci bölümde ise, katılımcıların demografik özelliklerini belirleyebilmek için yaş, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sahibi olup olmadıkları, aylık gelir düzeyleri ve mesleklerine ilişkin (faaliyet alanı, çalışma yılı, çalışma şekli ve çalışılan pozisyon gibi) sorular yöneltmiştir.

#### **3.5.4. Güvenilirlik ve geçerlik**

Ankette yer alan ifadelerin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach (1951) tarafından belirlenen, 0-1 arası değer alan Cronbach alpha güvenlik katsayısı baz alınmıştır. Bu değerler;

*“ $0,00 \leq \alpha \leq 0,40$  ise ölçek güvenilir değildir,*

*$0,40 \leq \alpha \leq 0,60$  ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür,*

*$0,60 \leq \alpha \leq 0,80$  ise ölçek oldukça güvenilirdir,*

*$0,80 \leq \alpha \leq 1,00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir” (Özdamar, 2002: 673).*

Turizmde çalışan kadınların karşılaştıkları engelleri değerlendirmek amacıyla kullanılan 44 ifadeden oluşan ölçeğin Cronbach alpha değeri ,862 olarak hesaplanmış ve yukarıdaki değerler dikkate alındığında ölçeğin güvenilir olduğu saptanmıştır.

#### **3.5.5. Verilerin kodlanması, düzenlenmesi ve analizi**

Anket formları aracılığıyla elde edilen veriler, SPSS 22.0 (Statistical Packages For Social Sciences) paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırmada güvenilirlik analizi, faktör analizi, tek yönlü varyans analizi, t-testi, korelasyon ve regresyon analizi gibi istatistiksel testler kullanılmıştır. Verilerin normal dağılım

gösterip göstermediğini belirlemek için One Sample Kolmogorov Smirnov Testinde Skewness ve Kurtosis değerlerine bakılmıştır. Skewness değeri ,121 ve Kurtosis değeri ,242 bulunmuştur. Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre bu değerler +1,5 ile -1,5 arasında yer aldığı için normal kabul edilebilmektedir. Bu nedenle parametrik test yöntemlerinin kullanılmasına karar verilmiştir. Buna göre hipotezler test edilirken, iki grubun karşılaştırılması için t-testi ve ikiden fazla grup arası karşılaştırmalar için de tek yönlü varyans analizi testi kullanılmıştır.

### **3.6. Araştırmanın Bulguları**

Bu bölümde, anketlerden elde edilen veriler istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiş ve ortaya çıkan bulgular değerlendirilmiştir.

#### **3.6.1. Örneklemin demografik özellikleri ve tanımlayıcı istatistikler**

Öncelikle ankete katılan 405 kişi ile ilgili demografik veriler Tablo 3.2'de verilmektedir.

**Tablo 3.2: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler**

|                    |                     | f   | %    |
|--------------------|---------------------|-----|------|
| Faaliyet Alanı     | Konaklama           | 196 | 51,3 |
|                    | Yiyecek-İçecek      | 106 | 27,7 |
|                    | Seyahat             | 80  | 20,9 |
| Çalışma Yılı       | 5 yıl ve altı       | 181 | 44,6 |
|                    | 6yıl ve üstü        | 224 | 55,3 |
| Çalışma Şekli      | Kendi işyerinde     | 37  | 9,1  |
|                    | Sürekli çalışan     | 146 | 36,0 |
|                    | Geçici çalışan      | 222 | 54,8 |
| Çalışılan Pozisyon | Alt düzey çalışan   | 138 | 34,4 |
|                    | Ara seviye personel | 139 | 34,5 |
|                    | Yönetici            | 125 | 31,0 |
| Yaş                | 19 ve daha küçük    | 35  | 8,6  |
|                    | 20-29               | 145 | 35,8 |
|                    | 30-39               | 115 | 28,3 |
|                    | 40-49               | 86  | 21,2 |
|                    | 50 ve üzeri         | 24  | 5,9  |
| Eğitim             | Ortaokul ve altı    | 83  | 20,4 |
|                    | Lise-Ön lisans      | 172 | 42,4 |
|                    | Lisans-Lisansüstü   | 150 | 37,0 |
| Medeni Durum       | Bekar               | 204 | 50,3 |
|                    | Evli                | 201 | 49,6 |
| Çocuk              | Çocuğu yok          | 212 | 52,4 |
|                    | Çocuğu var          | 192 | 47,5 |
| Gelir              | 1000 TL ve altı     | 50  | 12,3 |
|                    | 1001 TL-2000 TL     | 227 | 56,0 |
|                    | 2001 TL ve üstü     | 128 | 31,6 |

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde; çoğunluğunun konaklama alanında faaliyet gösteren işletmelerde çalıştığı, %26,1'inin yiyecek-içecek ve %19,7'sinin ise seyahat alanında çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların çalışma yılı oranlarına bakıldığında %55,2'sinin 6 yıldan daha fazladır çalışma hayatı içinde olduğu ve %44,6'sının 5 yıl ya da daha az bir süredir çalıştığı anlaşılmaktadır. Yine %54,7 ile araştırmaya katılanların yarısından fazlasının geçici çalışan olduğu belirlenmiştir. Çalıştıkları pozisyonlar incelendiğinde ise, birbirine yakın oranlar görülmektedir. Alt düzey çalışanların oranı %34 ara seviye personelin oranı %34,2 ve yönetici olarak çalışanların oranı ise %30,8'dir. Katılımcıların %8,6'sını 19 ve daha küçük, %35,7'sini 20-29 yaş arası, %28,3'ünü 30-39 yaş arası, %21,2'sini 40-49 yaş arası, %5,9'unu 50 yaş ve üzeri kişiler oluşturmaktadır. Bu oranlara bakılarak

araştırmaya katılanların büyük bir kısmının 20 ile 39 yaş aralığında olduğu söylenebilmektedir. Eğitim düzeylerine bakıldığında katılımcıların %20,4'ünün ortaokul mezunu ya da daha alt bir eğitim seviyesine sahip olduğu, %42,4'ünün lise veya ön lisans, %36,9'unun lisans ve lisansüstü eğitim aldıkları görülmektedir. Araştırmaya katılanların %50,2'si bekar iken, %49,5'i evlidir. Yine çocuk sahibi olmayanların oranı %52,2 iken, %47,3'ü çocuk sahibidir. Gelir durumlarına bakıldığında ise %12,3'ünün 1000 TL ve altı, %55,9'unun 1001-2000 TL arası, %31,5'inin 2001 TL ve üstü aylık gelir elde ettikleri ifade edilebilmektedir.

### **3.6.2. Faktör analizi**

Faktör analizi, birbiri ile ilişkili çok sayıdaki maddenin bir araya getirilerek, birbirleri ile tutarlı daha az sayıda faktör ile ifade edilip edilemeyeceğini keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli analizlerin genel adıdır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 315). Bu başlık altında, araştırmada kullanılan ölçeğin tüm ifadeleri değil, her bir boyut kendi içerisinde açıklayıcı faktör analizine tabi tutularak tek boyutluluk kriterini sağlayıp sağlamadığı test edilmeye çalışılmıştır.

Toplumsal faktörler boyutunda tek boyutluluk testi için faktör analizi gerçekleştirmeden önce güvenilirlik testi yapılmış ve 10 ifade için Cronbach alpha değeri hesaplanmış (,279) olup, boyutta yer alan ifadelerin güvenilirliği kabul edilemez sınırlarda bulunmuştur. Bu nedenle analiz bulguları çerçevesinde, 5 ifade sırayla çıkarılarak güvenilirlik katsayısının ,714'e yükseltilerek güvenilirlik seviyesine ulaşılmıştır. Çıkarılan ifadeler sırasıyla şunlardır:

- “Aile yaşamında ev ve çocuk ile ilgili sorumlulukların paylaşılabilmesi kadın çalışanların mesleki kariyerlerini etkilemektedir”
- “Turizm işletmelerinde kadınlar yeteneklerine göre daha düşük konumlarda çalıştırılmaktadır”
- “Kadınların aile sorumlulukları kariyerlerinin önüne geçmektedir”
- “Toplum kuralları kadınların çalışmasına engel olmaktadır”
- “İşim yüzünden ailemle sorun yaşıyorum”

Geriye kalan ifadelerin faktör analizi sonucunda tek boyut altında topladıkları görülmüştür. Elde edilen boyut ve açıklanan varyans değeri Tablo 3.3'teki gibidir.

**Tablo 3.3: Toplumsal Faktörlere İlişkin İfadelerin Faktör Analizi Sonuçları**

| Toplumsal Faktörler | İfadeler                                                                                                                     | Faktör 1 |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
|                     | Ailem turizmde çalışmamı onaylamaktadır.                                                                                     | ,473     |
|                     | Çalışma saatlerinde aileye vakit ayıracak şekilde esneklik sağlanması kadınların çalışma yaşamına katılmasını kolaylaştırır. | ,629     |
|                     | Kadınlar her işi yapabilecek yetenektedir                                                                                    | ,782     |
|                     | Kadınlar erkeklere göre daha verimli çalışmaktadır.                                                                          | ,758     |
|                     | Kadınlar takım çalışmasına daha yatkındır.                                                                                   | ,756     |
|                     | <b>Açıklanan varyans</b>                                                                                                     | 47,531   |

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO): ,723

Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square = 418,244 (Sig=,000)

Örgütsel faktörler boyutunda ise, 29 ifade için yapılan güvenilirlik testi sonucu ,698 çıkmıştır. Fakat “Turizmde kadın yöneticilerin sayısının artması kadınlara örnek olacaktır” ifadesinin çıkarılması durumunda güvenilirlik katsayısının ,722’ye yükseleceği görülmüş ve bu ifade çıkarılmıştır.

Daha sonra örgütsel faktörler boyutu altında değerlendirilen 28 ifadenin tek boyut altında toplanıp toplanmadığını saptamak için ifadelere faktör analizi yapılmış, ancak ifadelerin tek bir boyutta değil altı alt boyutta yapılandığı gözlemlenmiştir. Faktör yük değerinin 0,45 ya da daha yüksek olmasının seçim için iyi bir ölçü olduğu (Büyüköztürk, 2017: 134) baz alınarak faktör yükü 0,45’in altında olan sırasıyla “Erkek yöneticiler genellikle kendi cinslerini kayırmacı davranışlarda bulunmaktadır”, “Kadınlar kolaylıkla turizm sektöründe iş bulabilmektedir”, “Turizm sektöründe terfi ve atamalarda genellikle cinsiyet ayrımcılığı yapılmaktadır” ve “Turizmde kadın çalışanların çalışmasına geçici gözüyle bakılmaktadır” ifadelerinin çıkarılması uygun görülmüş ve bu ifadeler çıkarıldıktan sonra 5 alt boyutlu bir yapı elde edilmiştir.

Birinci alt boyut 8 ifadeden oluşmaktadır. Bunlar; “Turizmde üst düzey yöneticilik için erkeklere kadınlardan daha çok fırsat sağlanmaktadır”, “Turizmde kadınların çalıştığı bölümler genelde yükselme imkânının olmadığı bölümlerdir”, “Turizmde

terfi imkânlarına sahip kadın çalışanlar üstlerinden destek görmemektedir”, “Kadınlar mesleklerinde ilerlemek için erkeklere göre daha çok çalışmakta ve daha uzun süre beklemektedir”, “Turizmde kadınlar erkeklere göre daha kolay işten çıkarılmaktadır”, “Turizmde aynı işi yapan erkek ve kadın çalışanlar arasında ücret, ikramiye ve prim ödemelerinde erkekler kayırlmaktadır”, “Turizmde kadın yönetici sayısı olması gerekenden azdır” ve “Turizm sektöründe iş yaşamı erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir” ifadeleridir. Bu alt boyut cinsiyet ayrımı olarak isimlendirilmiştir.

İkinci alt boyut 6 ifadeden oluşmaktadır. Bunlar; “Kadın yöneticiler erkeklere göre daha demokratik, daha katılımcıdır”, “Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre üstleri ve astları ile daha iyi iletişim kurarlar”, “Kadınlar üst düzey yöneticiliğin gerektirdiği disiplinli çalışma alışkanlığına sahiptirler”, “Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre çalışanlarının mesleki gelişimlerini daha fazla destekler”, “Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha başarılıdır” ve “Turizm sektöründe üst düzey yöneticilikler kadınlara verilmelidir” ifadeleridir. Bu alt boyut yönetici kadınlar olarak adlandırılmıştır.

Üçüncü alt boyut 4 ifadeden oluşmaktadır. Bunlar; “Turizm sektöründe kadınlara cinsel obje muamelesi yapılmaktadır”, “Turizmde kadın çalışanlar sıklıkla erkek yöneticilerin ve diğer erkek çalışanların tacizlerine maruz kalmaktadır”, “İşe başvurularda medeni durum nedeniyle ayrımcılık yapılmaktadır” ve “Turizmde işe almada kadın ve erkekler arasında ayrımcılık yapılmaktadır” ifadeleridir. Bu alt boyut işe alımda cinsiyet ayrımı ve taciz olarak isimlendirilmiştir.

Dördüncü alt boyut 3 ifadeden oluşmaktadır. Bunlar; “Kadınların dış görünüşü turizmde işe alımlarda oldukça önemlidir”, “Kadın çalışanların hamile olmaları işe alınırken işverenin tercihini olumsuz etkilemektedir” ve “Erkeklerin dış görünüşü turizmde işe alımlarda oldukça önemlidir” ifadeleridir. Bu alt boyut işe alımda fiziksel özellikler olarak adlandırılmıştır.

Beşinci alt boyut 3 ifadeden oluşmaktadır. Bunlar; “Erkekler kadınlara göre üst düzey yöneticilik konumuna daha uygundur”, “Kadınlar üst düzey yönetici olarak atanmamalıdır” ve “Kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için sınırlıdır” ifadeleridir. Bu alt boyut yöneticilik yeterlilikleri olarak isimlendirilmiştir.

**Tablo 3.4: Örgütsel Faktörlere İlişkin İfadelerin Faktör Analizi Sonuçları**

| Alt boyutlar                        | İfadeler                                                                                                                 | Faktör 1 | Faktör 2 | Faktör 3 | Faktör 4 | Faktör 5 |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Cinsiyet ayrımı                     | Turizmde üst düzey yöneticilik için erkeklere kadınlardan daha çok fırsat sağlanmaktadır.                                | 0,794    |          |          |          |          |
|                                     | Turizmde kadınların çalıştığı bölümler genelde yükselme imkânının olmadığı bölümlerdir.                                  | 0,737    |          |          |          |          |
|                                     | Turizmde terfi imkânlarına sahip kadın çalışanlar üstlerinden destek görmemektedir                                       | 0,683    |          |          |          |          |
|                                     | Kadınlar mesleklerinde ilerlemek için erkeklere göre daha çok çalışmakta ve daha uzun süre beklemektedir                 | 0,662    |          |          |          |          |
|                                     | Turizmde kadınlar erkeklere göre daha kolay işten çıkarılmaktadır                                                        | 0,634    |          |          |          |          |
|                                     | Turizmde aynı işi yapan erkek ve kadın çalışanlar arasında ücret, ikramiye ve prim ödemelerinde erkekler kayırlmaktadır. | 0,621    |          |          |          |          |
|                                     | Turizmde kadın yönetici sayısı olması gerekenden azdır.                                                                  | 0,481    |          |          |          |          |
|                                     | Turizm sektöründe iş yaşamı erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir.                                                     | 0,472    |          |          |          |          |
| Yönetici kadınlar                   | Kadın yöneticiler erkeklere göre daha demokratik, daha katılımcıdır                                                      |          | 0,804    |          |          |          |
|                                     | Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre üstleri ve astları ile daha iyi iletişim kurarlar                              |          | 0,772    |          |          |          |
|                                     | Kadınlar üst düzey yöneticiliğin gerektirdiği disiplinli çalışma alışkanlığına sahiptirler.                              |          | 0,719    |          |          |          |
|                                     | Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre çalışanlarının mesleki gelişimlerini daha fazla destekler.                     |          | 0,711    |          |          |          |
|                                     | Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha başarılıdır                                                               |          | 0,695    |          |          |          |
|                                     | Turizm sektöründe üst düzey yöneticilikler kadınlara verilmelidir                                                        |          | 0,472    |          |          |          |
| İşe almada cinsiyet ayrımı ve taciz | Turizm sektöründe kadınlara cinsel obje muamelesi yapılmaktadır                                                          |          |          | 0,771    |          |          |
|                                     | Turizmde kadın çalışanlar sıklıkla erkek yöneticilerin ve diğer erkek çalışanların tacizlerine maruz kalmaktadır         |          |          | 0,743    |          |          |
|                                     | İşe başvurularda medeni durum nedeniyle ayrımcılık yapılmaktadır                                                         |          |          | 0,623    |          |          |
|                                     | Turizmde işe almada kadın ve erkekler arasında ayrımcılık yapılmaktadır                                                  |          |          | 0,581    |          |          |
| İşe almada fiziksel özellikler      | Kadınların dış görünüşü turizmde işe alımlarda oldukça önemlidir                                                         |          |          |          | 0,825    |          |
|                                     | Kadın çalışanların hamile olmaları işe alınırken işverenin tercihini olumsuz etkilemektedir.                             |          |          |          | 0,647    |          |
|                                     | Erkeklerin dış görünüşü turizmde işe alımlarda oldukça önemlidir                                                         |          |          |          | 0,850    |          |
| Yöneticilik yeterlilikleri          | Erkekler kadınlara göre üst düzey yöneticilik konumuna daha uygundur                                                     |          |          |          |          | 0,647    |
|                                     | Kadınlar üst düzey yönetici olarak atanmamalıdır                                                                         |          |          |          |          | 0,707    |
|                                     | Kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için sınırlıdır                                                       |          |          |          |          | 0,708    |
|                                     | <b>Açıklanan varyans</b>                                                                                                 | 56,284   |          |          |          |          |

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO): ,875

Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square =3761,645 (Sig=,000)

Yapılan faktör analizi sonuçlarına göre toplumsal faktörler ve örgütsel boyutlardan elde edilen alt boyutlar aşağıdaki Tablo 3.5'te özetlenmektedir.

**Tablo 3.5: Ölçeğe Uygulanan Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları**

| Boyutlar                   | Alt boyutlar                        | İfade sayısı | Güvenilirlik | Açıklanan varyans |        |
|----------------------------|-------------------------------------|--------------|--------------|-------------------|--------|
| <b>Toplumsal faktörler</b> | -----                               | 5            | ,714         | 47,531            |        |
| <b>Örgütsel faktörler</b>  | Cinsiyet ayrımı                     | 8            | ,722         | 28,019            | 56,284 |
|                            | Yönetici kadınlar                   | 6            |              | 9,433             |        |
|                            | İşe alımda cinsiyet ayrımı ve taciz | 4            |              | 8,019             |        |
|                            | İşe alımda fiziksel özellikler      | 3            |              | 6,157             |        |
|                            | Yöneticilik yeterlilikleri          | 3            |              | 4,657             |        |

### **3.6.3. Katılımcıların demografik özelliklerinin karşılaştıkları engelleri algılamalarına etkisi üzerine farklılık analizi**

Katılımcıların karşılaştıkları engelleri değerlendirirken toplumsal ve örgütsel faktörleri daha çok sorun olarak algıladıkları, bireysel faktörleri ise göz ardı ettikleri pilot uygulama sonucunda anlaşılmıştır. Fakat yine de söz konusu üç engelin de birlikte görülebilmesi adına bu aşamada “Genel olarak kadınların çalışma hayatındaki en büyük sorun işyerindeki engellerdir”, “Genel olarak kadınların çalışma hayatındaki en büyük sorun toplumsal engellerdir” ve “Genel olarak kadınların çalışma hayatındaki en büyük sorun kadın çalışanların bireysel özellikleridir” şeklinde ifade edilen bağımlı değişkenlerin katılımcıların demografik özelliklerine göre değişiklik gösterip göstermediği incelenmiştir. İki grup arası karşılaştırma için t-testi ve ikiden fazla grup arası karşılaştırmalar için tek yönlü varyans analizi kullanılması uygun olacağından (Coşkun, vd., 2017: 189-190) inceleme sırasında medeni durum, çocuk sahibi olma durumu ve çalışma yılı özelliklerinde t-testi ve faaliyet alanı, çalışılan pozisyon, çalışma şekli, gelir durumu, yaş ve eğitim durumu gibi özelliklerinde ise tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

İlk olarak turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engellere yönelik algılarının faaliyet alanına göre farklılık gösterip göstermediğini (H1-a) belirlemek için yapılan ve Tablo 3.6’da gösterilen analiz sonucunda örgütsel engeller ve toplumsal engellerin anlamlılık (Sig.) değerlerine bakıldığında 0,05’ten küçük oldukları görülmekte ve bu turizmde çalışan kadınların çalıştıkları faaliyet alanına göre hem örgütsel hem de toplumsal faktörlerin engel olarak algılanmasında gruplar arası bir farklılığın olduğu anlamına gelmektedir (Coşkun, vd., 2017).

**Tablo 3.6: Faaliyet Alanına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

|                                |                      | Karelerin<br>Toplamı | df  | Kareler<br>Ort. | F     | Sig.         |
|--------------------------------|----------------------|----------------------|-----|-----------------|-------|--------------|
| <b>Örgütsel<br/>Faktörler</b>  | <b>Gruplar arası</b> | 11,921               | 2   | 5,960           | 3,508 | <b>,031*</b> |
|                                | <b>Gruplar içi</b>   | 640,500              | 377 | 1,699           |       |              |
|                                | <b>Toplam</b>        | 652,421              | 379 |                 |       |              |
| <b>Toplumsal<br/>Faktörler</b> | <b>Gruplar arası</b> | 11,707               | 2   | 5,854           | 3,637 | <b>,027*</b> |
|                                | <b>Gruplar içi</b>   | 610,042              | 379 | 1,610           |       |              |
|                                | <b>Toplam</b>        | 621,749              | 381 |                 |       |              |
| <b>Bireysel<br/>Faktörler</b>  | <b>Gruplar arası</b> | ,803                 | 2   | ,401            | ,227  | ,797         |
|                                | <b>Gruplar içi</b>   | 670,928              | 379 | 1,770           |       |              |
|                                | <b>Toplam</b>        | 671,730              | 381 |                 |       |              |

\*0,05 anlamlılık düzeyinde

Ayrıca Tablo 3.7 ve 3.8 incelendiğinde örgütsel faktörlerin engel olarak algılanmasında konaklama ve seyahat işletmeleri arasında; toplumsal faktörlerin engel olarak algılanmasında ise yiyecek-içecek ve seyahat arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak bir farklılığın bulunduğu görülmektedir. Buradan hareketle konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel engelleri sorun olarak daha az algılarken, seyahat işletmelerinde çalışanların en çok sorun olarak algılayanlar olduğu söylenebilmektedir. Yine yiyecek-içecek işletmelerinde çalışanlar toplumsal engelleri en az sorun olarak görürken, seyahat işletmelerinde çalışanlar daha çok sorun olarak algılamaktadır. Bunun nedeni ise, işletmelerde verilen hizmetlerin kadınların toplumsal cinsiyet rollerine uygun olduğunun veya olmadığının düşünülmesidir. Örneğin, yiyecek-içecek işletmelerindeki yemek yapma, servis, bulaşık gibi görevler kadınların stereotip imajlarına daha uygun diye düşünüldüğü için toplumsal açıdan kadınlar önyargılara maruz kalmamaktadır.

**Tablo 3.7: Faaliyet Alanına Göre Tanımlayıcı İstatistikler**

|                            |                       | N   | Ort.          | Std. Sapma | Std. Hata | 95% Güven Aralığı |           |
|----------------------------|-----------------------|-----|---------------|------------|-----------|-------------------|-----------|
|                            |                       |     |               |            |           | Alt sınır         | Üst sınır |
| <b>Örgütsel Faktörler</b>  | <b>Konaklama</b>      | 195 | <b>3,4923</b> | 1,36363    | ,09765    | 3,2997            | 3,6849    |
|                            | <b>Yiyecek-İçecek</b> | 105 | <b>3,6476</b> | 1,32274    | ,12909    | 3,3916            | 3,9036    |
|                            | <b>Seyahat</b>        | 80  | <b>3,9500</b> | 1,11264    | ,12440    | 3,7024            | 4,1976    |
|                            | <b>Toplam</b>         | 380 | 3,6316        | 1,31203    | ,06731    | 3,4992            | 3,7639    |
| <b>Toplumsal Faktörler</b> | <b>Konaklama</b>      | 196 | <b>3,6327</b> | 1,31178    | ,09370    | 3,4479            | 3,8174    |
|                            | <b>Yiyecek-İçecek</b> | 106 | <b>3,5094</b> | 1,31833    | ,12805    | 3,2555            | 3,7633    |
|                            | <b>Seyahat</b>        | 80  | <b>4,0000</b> | 1,07915    | ,12065    | 3,7598            | 4,2402    |
|                            | <b>Toplam</b>         | 382 | 3,6754        | 1,27745    | ,06536    | 3,5469            | 3,8039    |
| <b>Bireysel Faktörler</b>  | <b>Konaklama</b>      | 196 | 3,5612        | 1,34787    | ,09628    | 3,3713            | 3,7511    |
|                            | <b>Yiyecek-İçecek</b> | 106 | 3,5189        | 1,32544    | ,12874    | 3,2636            | 3,7741    |
|                            | <b>Seyahat</b>        | 80  | 3,6500        | 1,29361    | ,14463    | 3,3621            | 3,9379    |
|                            | <b>Toplam</b>         | 382 | 3,5681        | 1,32781    | ,06794    | 3,4345            | 3,7016    |

**Tablo 3.8: Faaliyet Alanına Göre Post Hoc Test Sonuçları**

|                            | (I) Faaliyet Alanı | (J) Faaliyet Alanı | Ortalama Farkı (I-J) | St. Hata | Anlamlılık   |
|----------------------------|--------------------|--------------------|----------------------|----------|--------------|
| <b>Örgütsel Faktörler</b>  | Konaklama          | Yiyecek-İçecek     | -,15531              | ,15777   | ,587         |
|                            |                    | Seyahat            | -,45769*             | ,17306   | <b>,023*</b> |
|                            | Yiyecek-İçecek     | Konaklama          | ,15531               | ,15777   | ,587         |
|                            |                    | Seyahat            | -,30238              | ,19344   | ,263         |
|                            | Seyahat            | Konaklama          | ,45769*              | ,17306   | <b>,023*</b> |
|                            |                    | Yiyecek-İçecek     | ,30238               | ,19344   | ,263         |
| <b>Toplumsal Faktörler</b> | Konaklama          | Yiyecek-İçecek     | ,12322               | ,15296   | ,700         |
|                            |                    | Seyahat            | -,36735              | ,16832   | ,076         |
|                            | Yiyecek-İçecek     | Konaklama          | -,12322              | ,15296   | ,700         |
|                            |                    | Seyahat            | -,49057*             | ,18790   | <b>,025*</b> |
|                            | Seyahat            | Konaklama          | ,36735               | ,16832   | ,076         |
|                            |                    | Yiyecek-İçecek     | ,49057*              | ,18790   | <b>,025*</b> |

\*0.05 anlamlılık düzeyinde

İkinci olarak turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engellere yönelik algılarının çalışılan pozisyona göre farklılık gösterip göstermediğini (H1-b) belirlemek için yapılan ve Tablo 3.9'da gösterilen analiz sonucunda anlamlılık değerlerine bakıldığında sadece örgütsel faktörlerin anlamlılık değerinin 0,05'ten küçük olduğu görülmekte ve bu turizmde çalışan kadınların çalıştıkları pozisyona

göre sadece örgütsel faktörlerin engel olarak algılanmasında gruplar arası bir farklılığın olduğu anlamına gelmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017).

**Tablo 3.9: Çalışılan Pozisyona Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

|                                |                      | Karelerin<br>Toplamı | df  | Kareler<br>Ort. | F     | Sig.  |
|--------------------------------|----------------------|----------------------|-----|-----------------|-------|-------|
| <b>Örgütsel<br/>Faktörler</b>  | <b>Gruplar arası</b> | 12,340               | 2   | 6,170           | 3,729 | ,025* |
|                                | <b>Gruplar içi</b>   | 656,957              | 397 | 1,655           |       |       |
|                                | <b>Toplam</b>        | 669,298              | 399 |                 |       |       |
| <b>Toplumsal<br/>Faktörler</b> | <b>Gruplar arası</b> | 1,234                | 2   | ,617            | ,380  | ,684  |
|                                | <b>Gruplar içi</b>   | 647,713              | 399 | 1,623           |       |       |
|                                | <b>Toplam</b>        | 648,948              | 401 |                 |       |       |
| <b>Bireysel<br/>Faktörler</b>  | <b>Gruplar arası</b> | 2,420                | 2   | 1,210           | ,687  | ,504  |
|                                | <b>Gruplar içi</b>   | 702,647              | 399 | 1,761           |       |       |
|                                | <b>Toplam</b>        | 705,067              | 401 |                 |       |       |

\*0,05 anlamlılık düzeyinde

Tablo 3.10 ve 3.11 incelendiğinde ise örgütsel faktörlerin engel olarak algılanmasında alt düzey çalışanlar ile yöneticiler arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiki açıdan bir farklılığın bulunduğu görülmektedir. Dolayısıyla kadın yöneticilerin örgütsel engelleri daha fazla yaşadıklarını düşündükleri söylenebilmektedir. Çünkü kadın yöneticilerin kariyer planlamaları doğrultusunda yükselme hedefleri vardır ve örgüt içinde bu hedefleri engelleyici yaklaşımlar ve davranışlar olması, örgütsel engelleri daha çok sorun olarak algılamalarına neden olmaktadır.

**Tablo 3.10: Çalışılan Pozisyona Göre Tanımlayıcı İstatistikler**

|                            |                     | N   | Ort.          | Std. Sapma | Std. Hata | 95% Güven Aralığı |           |
|----------------------------|---------------------|-----|---------------|------------|-----------|-------------------|-----------|
|                            |                     |     |               |            |           | Alt sınır         | Üst sınır |
| <b>Örgütsel Faktörler</b>  | Alt düzey çalışan   | 137 | <b>3,4088</b> | 1,39619    | ,11928    | 3,1729            | 3,6447    |
|                            | Ara seviye personel | 138 | <b>3,7319</b> | 1,14331    | ,09732    | 3,5394            | 3,9243    |
|                            | Yönetici            | 125 | <b>3,8160</b> | 1,30991    | ,11716    | 3,5841            | 4,0479    |
|                            | Toplam              | 400 | 3,6475        | 1,29516    | ,06476    | 3,5202            | 3,7748    |
| <b>Toplumsal Faktörler</b> | Alt düzey çalışan   | 138 | 3,7029        | 1,37448    | ,11700    | 3,4715            | 3,9343    |
|                            | Ara seviye personel | 139 | 3,6475        | 1,18483    | ,10050    | 3,4488            | 3,8462    |
|                            | Yönetici            | 125 | 3,7840        | 1,25457    | ,11221    | 3,5619            | 4,0061    |
|                            | Toplam              | 402 | 3,7090        | 1,27213    | ,06345    | 3,5842            | 3,8337    |
| <b>Bireysel Faktörler</b>  | Alt düzey çalışan   | 138 | 3,6667        | 1,32540    | ,11283    | 3,4436            | 3,8898    |
|                            | Ara seviye personel | 139 | 3,4964        | 1,30980    | ,11110    | 3,2767            | 3,7161    |
|                            | Yönetici            | 125 | 3,5120        | 1,34773    | ,12054    | 3,2734            | 3,7506    |
|                            | Toplam              | 402 | 3,5597        | 1,32600    | ,06613    | 3,4297            | 3,6897    |

**Tablo 3.11: Çalışılan Pozisyona Göre Post Hoc Test Sonuçları**

|                            | (I) Çalışılan Pozisyon | (J) Çalışılan Pozisyon | Ortalama Farkı (I-J) | St. Hata | Anlamlılık   |
|----------------------------|------------------------|------------------------|----------------------|----------|--------------|
| <b>Örgütsel Faktörler</b>  | Alt düzey çalışan      | Ara seviye personel    | -,32312              | ,15515   | ,095         |
|                            |                        | Yönetici               | -,40724*             | ,15911   | <b>,029*</b> |
|                            | Ara seviye personel    | Alt düzey çalışan      | ,32312               | ,15515   | ,095         |
|                            |                        | Yönetici               | -,08412              | ,15884   | ,857         |
|                            | Yönetici               | Alt düzey çalışan      | ,40724*              | ,15911   | <b>,029*</b> |
|                            |                        | Ara seviye personel    | ,08412               | ,15884   | ,857         |
| <b>Toplumsal faktörler</b> | Alt düzey çalışan      | Ara seviye personel    | ,05542               | ,15311   | ,930         |
|                            |                        | Yönetici               | -,08110              | ,15732   | ,864         |
|                            | Ara seviye personel    | Alt düzey çalışan      | -,05542              | ,15311   | ,930         |
|                            |                        | Yönetici               | -,13652              | ,15705   | ,660         |
|                            | Yönetici               | Alt düzey çalışan      | ,08110               | ,15732   | ,864         |
|                            |                        | Ara seviye personel    | ,13652               | ,15705   | ,660         |

\*0.05 anlamlılık düzeyinde

Üçüncü olarak turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engellere yönelik algılarının yaşa göre farklılık gösterip göstermediğini (H1-c) belirlemek için yapılan ve Tablo 3.12’de gösterilen analiz sonucunda örgütsel, toplumsal ve bireysel faktörlerin anlamlılık değerlerine bakıldığında 0,05’ten büyük oldukları görülmekte ve bu turizmde çalışan kadınların yaşlarına göre söz konusu faktörlerin 0,05

anlamlılık düzeyinde engel olarak algılanmasında gruplar arası bir farklılık olmadığı anlamına gelmektedir (Coşkun, vd., 2017). Dolayısıyla kadınların yaşlarının küçük ya da büyük olmasının, engellerin sorun olarak nitelendirilmesinde herhangi bir etkisinin olmadığı çıkarımı yapılabilmektedir. Bununla birlikte toplumsal faktörlerin engel olarak algılanmasında yaşa göre bir farklılığının incelendiği analiz sonucunda elde edilen anlamlılık değerinin 0,10 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlı olduğu dikkat çekmektedir.

**Tablo 3.12: Yaşa Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

|                                |                      | Karelerin<br>Toplamı | df  | Kareler<br>Ort. | F     | Sig.        |
|--------------------------------|----------------------|----------------------|-----|-----------------|-------|-------------|
| <b>Örgütsel<br/>Faktörler</b>  | <b>Gruplar arası</b> | 2,506                | 4   | ,626            | ,371  | ,829        |
|                                | <b>Gruplar içi</b>   | 671,752              | 398 | 1,688           |       |             |
|                                | <b>Toplam</b>        | 674,258              | 402 |                 |       |             |
| <b>Toplumsal<br/>Faktörler</b> | <b>Gruplar arası</b> | 13,286               | 4   | 3,322           | 2,079 | <b>,083</b> |
|                                | <b>Gruplar içi</b>   | 639,158              | 400 | 1,598           |       |             |
|                                | <b>Toplam</b>        | 652,444              | 404 |                 |       |             |
| <b>Bireysel<br/>Faktörler</b>  | <b>Gruplar arası</b> | 6,149                | 4   | 1,537           | ,874  | ,480        |
|                                | <b>Gruplar içi</b>   | 703,737              | 400 | 1,759           |       |             |
|                                | <b>Toplam</b>        | 709,886              | 404 |                 |       |             |

Dördüncü olarak turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engellere yönelik algılarının çalışma şekillerine göre farklılık gösterip göstermediğini (H1-d) belirlemek için yapılan ve Tablo 3.13'te gösterilen analiz sonucunda örgütsel, toplumsal ve bireysel faktörlerin anlamlılık değerlerine bakıldığında sadece toplumsal faktörlerin 0,05'ten küçük olduğu görülmekte ve bu turizmde çalışan kadınların çalışma şekillerine göre sadece toplumsal faktörlerin engel olarak algılanmasında gruplar arası bir farklılığın olduğu anlamına gelmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017).

**Tablo 3.13: Çalışma Şekline Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

|                                |                      | Karelerin<br>Toplamı | df  | Kareler<br>Ort. | F     | Sig.         |
|--------------------------------|----------------------|----------------------|-----|-----------------|-------|--------------|
| <b>Örgütsel<br/>Faktörler</b>  | <b>Gruplar arası</b> | 6,880                | 2   | 3,440           | 2,062 | ,129         |
|                                | <b>Gruplar içi</b>   | 667,378              | 400 | 1,668           |       |              |
|                                | <b>Toplam</b>        | 674,258              | 402 |                 |       |              |
| <b>Toplumsal<br/>Faktörler</b> | <b>Gruplar arası</b> | 13,138               | 2   | 6,569           | 4,131 | <b>,017*</b> |
|                                | <b>Gruplar içi</b>   | 639,307              | 402 | 1,590           |       |              |
|                                | <b>Toplam</b>        | 652,444              | 404 |                 |       |              |
| <b>Bireysel<br/>Faktörler</b>  | <b>Gruplar arası</b> | 2,937                | 2   | 1,469           | ,835  | ,435         |
|                                | <b>Gruplar içi</b>   | 706,949              | 402 | 1,759           |       |              |
|                                | <b>Toplam</b>        | 709,886              | 404 |                 |       |              |

\*0.05 anlamlılık düzeyinde

Tablo 3.14 ve 3.15'te görüldüğü üzere toplumsal faktörlerin engel olarak algılanmasında kendi işyerinde çalışanlar ile sürekli ve geçici çalışanlar arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiki bir farklılık bulunmaktadır. Bu bağlamda, toplumsal engelleri en çok sorun olarak algılayanlar kendi işyerinde çalışanlar olmuştur. Toplumun kadınların işyeri açarak daha büyük bir sorumluluk altına girmelerinin aile yaşamlarını engelleyeceği düşüncesi bu algıda etkili olabilmektedir.

**Tablo 3.14: Çalışma Şekline Göre Tanımlayıcı İstatistikler**

|                            |                        | N   | Ort.          | Std. Sapma | Std. Hata | 95% Güven Aralığı |           |
|----------------------------|------------------------|-----|---------------|------------|-----------|-------------------|-----------|
|                            |                        |     |               |            |           | Alt sınır         | Üst sınır |
| <b>Örgütsel Faktörler</b>  | <b>Kendi işyerinde</b> | 37  | 4,0541        | 1,20060    | ,19738    | 3,6538            | 4,4544    |
|                            | <b>Sürekli çalışan</b> | 145 | 3,6207        | 1,38979    | ,11542    | 3,3926            | 3,8488    |
|                            | <b>Geçici çalışan</b>  | 221 | 3,5928        | 1,23831    | ,08330    | 3,4286            | 3,7569    |
|                            | <b>Toplam</b>          | 403 | 3,6452        | 1,29509    | ,06451    | 3,5183            | 3,7720    |
| <b>Toplumsal Faktörler</b> | <b>Kendi işyerinde</b> | 37  | <b>4,2703</b> | ,96173     | ,15811    | 3,9496            | 4,5909    |
|                            | <b>Sürekli çalışan</b> | 146 | <b>3,6301</b> | 1,35958    | ,11252    | 3,4077            | 3,8525    |
|                            | <b>Geçici çalışan</b>  | 222 | <b>3,6577</b> | 1,23666    | ,08300    | 3,4941            | 3,8212    |
|                            | <b>Toplam</b>          | 405 | 3,7037        | 1,27081    | ,06315    | 3,5796            | 3,8278    |
| <b>Bireysel Faktörler</b>  | <b>Kendi işyerinde</b> | 37  | 3,5946        | 1,32202    | ,21734    | 3,1538            | 4,0354    |
|                            | <b>Sürekli çalışan</b> | 146 | 3,4452        | 1,46231    | ,12102    | 3,2060            | 3,6844    |
|                            | <b>Geçici çalışan</b>  | 222 | 3,6261        | 1,22930    | ,08250    | 3,4635            | 3,7887    |
|                            | <b>Toplam</b>          | 405 | 3,5580        | 1,32557    | ,06587    | 3,4285            | 3,6875    |

**Tablo 3.15: Çalışma Şekline Göre Post Hoc Test Sonuçları**

|                            | (I) Çalışma Şekli | (J) Çalışma Şekli | Ortalama Fark (I-J) | St. Hata | Anlamlılık   |
|----------------------------|-------------------|-------------------|---------------------|----------|--------------|
| <b>Örgütsel Faktörler</b>  | Kendi işyerinde   | Sürekli çalışan   | ,43336              | ,23791   | ,164         |
|                            |                   | Geçici çalışan    | ,46129              | ,22944   | ,111         |
|                            | Sürekli çalışan   | Kendi işyerinde   | -,43336             | ,23791   | ,164         |
|                            |                   | Geçici çalışan    | ,02793              | ,13804   | ,978         |
|                            | Geçici çalışan    | Kendi işyerinde   | -,46129             | ,22944   | ,111         |
|                            |                   | Sürekli çalışan   | -,02793             | ,13804   | ,978         |
| <b>Toplumsal Faktörler</b> | Kendi işyerinde   | Sürekli çalışan   | ,64013*             | ,23211   | <b>,017*</b> |
|                            |                   | Geçici çalışan    | ,61261*             | ,22393   | <b>,018*</b> |
|                            | Sürekli çalışan   | Kendi işyerinde   | -,64013*            | ,23211   | <b>,017*</b> |
|                            |                   | Geçici çalışan    | -,02752             | ,13437   | ,977         |
|                            | Geçici çalışan    | Kendi işyerinde   | -,61261*            | ,22393   | <b>,018*</b> |
|                            |                   | Sürekli çalışan   | ,02752              | ,13437   | ,977         |

\*0,05 anlamlılık düzeyinde

Beşinci olarak turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engellere yönelik algılarının eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini (H1-e) belirlemek için yapılan ve Tablo 3.16’da gösterilen analiz sonucunda örgütsel ve toplumsal faktörlerin anlamlılık değerlerine bakıldığında 0,05’ten küçük oldukları görülmekte ve bu turizmde çalışan kadınların çalıştıkları eğitim durumlarına göre hem örgütsel hem de toplumsal faktörlerin engel olarak algılanmasında gruplar arası bir farklılığın olduğu anlamına gelmektedir (Coşkun, vd., 2017).

**Tablo 3.16: Eğitim Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

|                            |                      | Karelerin Toplamı | df  | Kareler Ort. | F     | Sig.         |
|----------------------------|----------------------|-------------------|-----|--------------|-------|--------------|
| <b>Örgütsel Faktörler</b>  | <b>Gruplar arası</b> | 18,427            | 2   | 9,213        | 5,619 | <b>,004*</b> |
|                            | <b>Gruplar içi</b>   | 655,831           | 400 | 1,640        |       |              |
|                            | <b>Toplam</b>        | 674,258           | 402 |              |       |              |
| <b>Toplumsal Faktörler</b> | <b>Gruplar arası</b> | 10,570            | 2   | 5,285        | 3,310 | <b>,038*</b> |
|                            | <b>Gruplar içi</b>   | 641,874           | 402 | 1,597        |       |              |
|                            | <b>Toplam</b>        | 652,444           | 404 |              |       |              |
| <b>Bireysel Faktörler</b>  | <b>Gruplar arası</b> | ,027              | 2   | ,014         | ,008  | ,992         |
|                            | <b>Gruplar içi</b>   | 709,859           | 402 | 1,766        |       |              |
|                            | <b>Toplam</b>        | 709,886           | 404 |              |       |              |

\*0,05 anlamlılık düzeyinde

Yine Tablo 3.17 ve 3.18'e bakıldığında örgütsel faktörlerin engel olarak algılanmasında konaklama ile yiyecek-içecek ve seyahat işletmeleri arasında; toplumsal faktörlerin engel olarak algılanmasında ise konaklama ile seyahat işletmeleri arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiki bir farklılık bulunmaktadır. Eğitim seviyesi arttıkça işyerindeki sorunların ve toplumsal sorunların engel olarak algılanmasının arttığı görülmektedir. Bu artış, kadınların eğitim seviyeleri yükseldikçe farkındalıklarının da artmasına bağlanabilmektedir. Çünkü çalıştıkları işyerlerinden beklentileri ve kariyer istekleri farklılaşmakta aynı zamanda toplumun kendilerinden beklediği rol ve sorumluluklarının dışına çıkma eğiliminde olabilmektedirler.

**Tablo 3.17: Eğitim Durumuna Göre Tanımlayıcı İstatistikler**

|                     |                   | N   | Ort.          | Std. Sapma | Std. Hata | 95% Güven Aralığı |           |
|---------------------|-------------------|-----|---------------|------------|-----------|-------------------|-----------|
|                     |                   |     |               |            |           | Alt sınır         | Üst sınır |
| Örgütsel Faktörler  | Ortaokul ve altı  | 82  | <b>3,2317</b> | 1,45974    | ,16120    | 2,9110            | 3,5524    |
|                     | Lise-Ön lisans    | 172 | <b>3,7035</b> | 1,35050    | ,10297    | 3,5002            | 3,9068    |
|                     | Lisans-Lisansüstü | 149 | <b>3,8054</b> | 1,07602    | ,08815    | 3,6312            | 3,9796    |
|                     | Toplam            | 403 | 3,6452        | 1,29509    | ,06451    | 3,5183            | 3,7720    |
| Toplumsal Faktörler | Ortaokul ve altı  | 83  | <b>3,4819</b> | 1,28178    | ,14069    | 3,2020            | 3,7618    |
|                     | Lise-Ön lisans    | 172 | <b>3,6395</b> | 1,38000    | ,10522    | 3,4318            | 3,8472    |
|                     | Lisans-Lisansüstü | 150 | <b>3,9000</b> | 1,10369    | ,09012    | 3,7219            | 4,0781    |
|                     | Toplam            | 405 | 3,7037        | 1,27081    | ,06315    | 3,5796            | 3,8278    |
| Bireysel Faktörler  | Ortaokul ve altı  | 83  | 3,5422        | 1,34619    | ,14776    | 3,2482            | 3,8361    |
|                     | Lise-Ön lisans    | 172 | 3,5640        | 1,33398    | ,10172    | 3,3632            | 3,7647    |
|                     | Lisans-Lisansüstü | 150 | 3,5600        | 1,31323    | ,10722    | 3,3481            | 3,7719    |
|                     | Toplam            | 405 | 3,5580        | 1,32557    | ,06587    | 3,4285            | 3,6875    |

**Tablo 3.18: Eğitim Durumuna Göre Post Hoc Test Sonuçları**

|                            | (I) Eğitim Durumu | (J) Eğitim Durumu | Ortalama Fark (I-J) | St. Hata | Anlamlılık |
|----------------------------|-------------------|-------------------|---------------------|----------|------------|
| <b>Örgütsel Faktörler</b>  | Konaklama         | Yiyecek-İçecek    | -,47178*            | ,17184   | ,017*      |
|                            |                   | Seyahat           | -,57366*            | ,17606   | ,003*      |
|                            | Yiyecek-İçecek    | Konaklama         | ,47178*             | ,17184   | ,017*      |
|                            |                   | Seyahat           | -,10188             | ,14330   | ,757       |
|                            | Seyahat           | Konaklama         | ,57366*             | ,17606   | ,003*      |
|                            |                   | Yiyecek-İçecek    | ,10188              | ,14330   | ,757       |
| <b>Toplumsal Faktörler</b> | Konaklama         | Yiyecek-İçecek    | -,15761             | ,16888   | ,620       |
|                            |                   | Seyahat           | -,41807*            | ,17286   | ,042*      |
|                            | Yiyecek-İçecek    | Konaklama         | ,15761              | ,16888   | ,620       |
|                            |                   | Seyahat           | -,26047             | ,14117   | ,156       |
|                            | Seyahat           | Konaklama         | ,41807*             | ,17286   | ,042*      |
|                            |                   | Yiyecek-İçecek    | ,26047              | ,14117   | ,156       |

\*0,05 anlamlılık düzeyinde

Altıncı olarak turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engellere yönelik algılarının gelir durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini (H1-f) belirlemek için yapılan ve Tablo 3.19’da gösterilen analiz sonucunda anlamlılık değerlerine bakıldığında 0,05’ten büyük oldukları görülmekte ve bu turizmde çalışan kadınların gelir durumlarına göre örgütsel, toplumsal ya da bireysel faktörlerin 0,05 anlamlılık düzeyinde engel olarak algılanmasında gruplar arası bir farklılığın olmadığı anlamına gelmektedir (Gülbüz ve Şahin, 2017). Bir başka ifadeyle, kadınların aldıkları ücretin düşük ya da yüksek olmasının, karşılaştıkları engelleri sorun olarak algılamalarında herhangi bir etkisi olmamaktadır.

**Tablo 3.19: Gelir Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

|                            |                      | Karelerin Toplamı | df  | Kareler Ort. | F    | Sig. |
|----------------------------|----------------------|-------------------|-----|--------------|------|------|
| <b>Örgütsel Faktörler</b>  | <b>Gruplar arası</b> | 1,459             | 2   | ,730         | ,434 | ,648 |
|                            | <b>Gruplar içi</b>   | 672,799           | 400 | 1,682        |      |      |
|                            | <b>Toplam</b>        | 674,258           | 402 |              |      |      |
| <b>Toplumsal Faktörler</b> | <b>Gruplar arası</b> | ,793              | 2   | ,396         | ,245 | ,783 |
|                            | <b>Gruplar içi</b>   | 651,652           | 402 | 1,621        |      |      |
|                            | <b>Toplam</b>        | 652,444           | 404 |              |      |      |
| <b>Bireysel Faktörler</b>  | <b>Gruplar arası</b> | 3,447             | 2   | 1,724        | ,981 | ,376 |
|                            | <b>Gruplar içi</b>   | 706,439           | 402 | 1,757        |      |      |
|                            | <b>Toplam</b>        | 709,886           | 404 |              |      |      |

\*0,05 anlamlılık düzeyinde

Diğer demografik özellikler olan çalışma yılı (5 yıl ve altı- 6 yıl ve üstü), medeni durum (bekar- evli) ve çocuk sahibi olup olmama durumlarının (çocuğu yok- çocuğu var) analizi için t-testi kullanılmıştır. Bu test değerlendirilirken Levene testi gruplar arası varyans farkının olduğuna işaret ediyorsa (Sig.<0,05) Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı satırına; Levene testi gruplar arası varyans farkının olmadığına işaret ediyorsa (Sig.>0,05) Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı satırına bakılmıştır. Eğer söz konusu satırlarda yer alan Sig. (2-tailed) değeri 0,05'ten küçük ise gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olduğu, aksi halde herhangi bir farkın olmadığı sonucu çıkarılmaktadır (Coşkun, vd., 2017).

**Tablo 3.20: Çalışma Yılına Ait T- test Sonuçları**

|                            |                                      | Levene Testi |             | t-test |         |                 |
|----------------------------|--------------------------------------|--------------|-------------|--------|---------|-----------------|
|                            |                                      | F            | Sig.        | t      | df      | Sig. (2-tailed) |
| <b>Örgütsel Faktörler</b>  | Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı   | 4,994        | <b>,026</b> | ,969   | 401     | ,333            |
|                            | Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı |              |             | ,984   | 398,267 | <b>,326*</b>    |
| <b>Toplumsal Faktörler</b> | Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı   | ,003         | <b>,954</b> | -,343  | 403     | <b>,732*</b>    |
|                            | Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı |              |             | -,344  | 388,123 | ,731            |

Tablo 3.20'ye bakıldığında, turizm sektöründe 5 yıl ve daha az çalışan kadınlar ile 6 yıl ve üstünde çalışan kadınlar arasında örgütsel ve toplumsal faktörlerin engel olarak algılanmasında bir farklılığın olmadığı, Sig. (2-tailed) değerlerinin 0,05'ten büyük olması nedeniyle söylenebilmektedir (H1-g).

**Tablo 3.21: Medeni Duruma Ait T- test Sonuçları**

|                            |                                      | Levene Testi |             | t-test |         |                 |
|----------------------------|--------------------------------------|--------------|-------------|--------|---------|-----------------|
|                            |                                      | F            | Sig.        | t      | df      | Sig. (2-tailed) |
| <b>Örgütsel Faktörler</b>  | Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı   | 4,790        | <b>,029</b> | ,310   | 401     | ,757            |
|                            | Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı |              |             | ,310   | 393,255 | <b>,757*</b>    |
| <b>Toplumsal Faktörler</b> | Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı   | ,170         | <b>,680</b> | ,113   | 403     | <b>,910*</b>    |
|                            | Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı |              |             | ,113   | 402,952 | ,910            |

Tablo 3.21’de turizm sektöründe çalışan kadınların örgütsel ve toplumsal faktörleri engel olarak algılamalarında evli veya bekar olmalarının bir farklılık yaratmadığı Sig. (2-tailed) değerlerinin 0,05’ten büyük olmasından anlaşılmaktadır (H1-h).

**Tablo 3.22: Çocuk Sahibi Olma Durumuna Ait T- test Sonuçları**

|                            |                                      | Levene Testi |      | t-test |         |                 |
|----------------------------|--------------------------------------|--------------|------|--------|---------|-----------------|
|                            |                                      | F            | Sig. | t      | df      | Sig. (2-tailed) |
| <b>Örgütsel Faktörler</b>  | Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı   | 11,085       | ,001 | ,309   | 400     | ,758            |
|                            | Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı |              |      | ,306   | 372,996 | ,760*           |
| <b>Toplumsal Faktörler</b> | Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı   | ,818         | ,366 | ,072   | 402     | ,943*           |
|                            | Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı |              |      | ,072   | 392,809 | ,943            |

Tablo 3.22 incelendiğinde örgütsel ve toplumsal faktörlere ait Sig. (2-tailed) değerlerinin 0,05’ten büyük olması nedeniyle turizm sektöründe çalışan kadınların çocuk sahibi olup olmamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir (H1-i).

Demografik özelliklere ait tüm analizler sonucunda turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engellere yönelik algılarında toplumsal ve örgütsel faktörlerin faaliyet alanı, çalışılan pozisyon, eğitim durumu ve çalışma şekline göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Ancak yaş, gelir durumu, çalışma yılı, medeni durum ve çocuk sahibi olma durumu gibi demografik özelliklerin ise farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda H1-a, H1-b, H1-d ve H1-e ile ifade edilen hipotezler kabul edilmekte fakat H1-c, H1-f, H1-g, H1-h ve H1-i ile ifade edilen hipotezler ise reddedilmektedir.

#### **3.6.4. Korelasyon analizi**

İki veya daha fazla değişken arasındaki ilişki olup olmadığı korelasyon analizi ile elde edilir. İki değişken arasındaki ilişki basit korelasyon, ikiden fazla değişken arasındaki ilişkilerin araştırılması çoklu korelasyon analizi ile yapılırken, değişkenlerden bir veya birkaçı kontrol edilerek (sabitlenerek) diğer değişkenlerin aralarındaki ilişki ise kısmi korelasyon analizinin konusudur (Büyüköztürk, 2017). Bu bağlamda araştırmada, ikiden fazla değişken üzerinde yapılan ve her bir ikili

değişken arasındaki ilişkinin yönü ve derecesini belirlemeye imkan tanıyan çoklu korelasyon tercih edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2017).

Öncelikle “Genel olarak çalışma hayatında olduğum için mutluyum” bağımlı değişkeni ile toplumsal ve örgütsel faktörler arasında yapılan korelasyon analizinde elde edilen değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve korelasyon katsayıları Tablo 3.23’te yer almaktadır.

**Tablo 3.23: Çalışma Hayatındaki Mutluluk ile Toplumsal ve Örgütsel Faktörlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları**

| Değişkenler                               | Ort.                                  | S.S. | BA4     | 1       | 2       | 3       | 4       | 5      | 6       |
|-------------------------------------------|---------------------------------------|------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|---------|
| <b>Çalışma hayatındaki mutluluk (BA4)</b> | 4,29                                  | 1,22 | -       |         |         |         |         |        |         |
| <b>1.Toplumsal faktörler</b>              | 2,15                                  | ,95  | -,296** | -       |         |         |         |        |         |
| <b>Örgütsel faktörler</b>                 | 2.Cinsiyet ayrımı                     | 3,38 | ,95     | ,149**  | -,302** | -       |         |        |         |
|                                           | 3.Yönetici kadınlar                   | 2,18 | ,86     | -,444** | ,443**  | -,451** | -       |        |         |
|                                           | 4.İşe alımda cinsiyet ayrımı ve taciz | 3,36 | 1,08    | ,152**  | -,331** | ,610**  | -,352** | -      |         |
|                                           | 5.İşe alımda fiziksel özellikler      | 3,79 | 1,18    | ,288**  | -,486** | ,330**  | -,369** | ,389** | -       |
|                                           | 6.Yöneticilik yeterlilikleri          | 2,28 | 1,06    | -,138** | ,142**  | -,022   | ,039    | -,036  | -,160** |

\*\*p <.001

Tablo 3.23’te yer alan korelasyon katsayıları +1 değerine yakın ise iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki, -1 değerine yakın ise iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusu olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca katsayı 0-0.3 arasında değer alıyorsa ilişkinin zayıf, 0.3-0.7 arasında değerler alıyorsa ilişkinin orta ve 0.7-1 arasında değerler alıyorsa ilişkinin kuvvetli olduğu yorumu yapılabilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 260).

Gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir (p<0,001). Kadınların çalışma hayatındaki mutlulukları ile toplumsal faktörler arasında negatif yönde ve düşük kuvvette bir ilişki vardır. Başka bir ifadeyle, kadınların mutluluklarının artması toplumsal faktörlerden kaynaklanan engellerin azalması ile veya mutluluklarının azalması toplumsal engellerin artması ile açıklanabilmektedir. Aynı zamanda iş hayatındaki

mutluluk ve örgütsel faktörler arasında da genel olarak düşük ve negatif yönde bir ilişki bulunduğundan benzeri bir durum söz konusudur.

Öte yandan “Genel olarak turizm sektöründe çalıştığım için mutluyum” bağımlı değişkeninin toplumsal ve örgütsel faktörler ile olan ilişkisini incelemek için yapılan analizdeki değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve korelasyon katsayıları Tablo 3.24’te yer almaktadır.

**Tablo 3.24: Turizm Sektöründeki Mutluluk ile Toplumsal ve Örgütsel Faktörlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları**

| Değişkenler                        | Ort.                                  | S.S. | BA5     | 1       | 2       | 3       | 4       | 5      | 6       |
|------------------------------------|---------------------------------------|------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|---------|
| Turizm sektöründeki mutluluk (BA5) | 3,87                                  | 1,26 | -       |         |         |         |         |        |         |
| 1.Toplumsal faktörler              | 2,15                                  | ,95  | -,226** | -       |         |         |         |        |         |
| Örgütsel faktörler                 | 2.Cinsiyet ayrımı                     | 3,38 | ,95     | -,020   | -,302** | -       |         |        |         |
|                                    | 3.Yönetici kadınlar                   | 2,18 | ,86     | -,243** | ,443**  | -,451** | -       |        |         |
|                                    | 4.İşe alımda cinsiyet ayrımı ve taciz | 3,36 | 1,08    | ,057    | -,331** | ,610**  | -,352** | -      |         |
|                                    | 5.İşe alımda fiziksel özellikler      | 3,79 | 1,18    | ,135**  | -,486** | ,330**  | -,369** | ,389** | -       |
|                                    | 6.Yöneticilik yeterlilikleri          | 2,28 | 1,06    | -,028   | ,142**  | -,022   | ,039    | -,036  | -,160** |

\*\*p < .001

Tablo 3.24 incelendiğinde, yapılan korelasyon analizi sonucu değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı saptanmıştır (p<0,001). Korelasyon katsayılarına bakıldığında ise, kadınların turizm sektöründe çalıştıkları için duydukları mutlulukları ile toplumsal faktörler ve örgütsel faktörler arasında genel olarak negatif yönde ve düşük kuvvette bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Değişkenler arasında negatif bir ilişkinin varlığı, değişkenlerden birine ait değerlerin artması diğer değişken değerlerinin azalma eğiliminde olduğunu anlamına gelmektedir (Büyüköztürk, 2017). Dolayısıyla kadınların turizm sektöründe mutlu olmaları toplumsal ve örgütsel faktörlerin azalmasına bağlıdır yorumu yapılabilir.

### 3.6.5. Regresyon analizi

*“Regresyon analizi, bağımlı bir değişken ile bu bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu düşünülen bağımsız değişken veya değişkenler arasındaki ilişkinin bir model*

ile açıklanmasını ifade eder” (Gürbüz ve Şahin, 2017: 267). Sosyal bilimlerde bir sonucu tek bir nedenle açıklamak mümkün olmadığından regresyon modelinde bağımlı değişken ile birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkilerin araştırıldığı çoklu regresyon analizi yapılmaktadır (Büyüköztürk, 2017: 91).

Araştırma ölçeğinde “Genel olarak çalışma hayatında olduğum için mutluyum” ve “Genel olarak turizm sektöründe çalıştığım için mutluyum” şeklinde verilen ifadelerden oluşturulan;

- “Kadınların çalışma hayatındaki mutluluğunu örgütsel engeller olumsuz etkilemektedir” (H2)
- “Kadınların çalışma hayatındaki mutluluğunu toplumsal engeller olumsuz etkilemektedir” (H3)
- “Turizm sektöründe çalışan kadınların mutluluğunu örgütsel engeller olumsuz etkilemektedir” (H4)
- “Turizm sektöründe çalışan kadınların mutluluğunu toplumsal engeller olumsuz etkilemektedir” (H5)

hipotezleri çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir. Bir başka ifade ile kadınların çalışma hayatında olmaktan ve turizm sektöründe çalışmaktan duydukları mutlulukta örgütsel ve toplumsal engellerin ne kadar etkili olduğunu incelemek üzere çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Kadınların çalışma hayatında olmaktan duydukları mutluluğa ait çoklu regresyon analizi sonuçları ise Tablo 3.25’te yer almaktadır.

**Tablo 3.25: Çalışma Hayatındaki Mutluluğa Ait Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları**

| Değişkenler           |                                       | B     | Standart Hata | $\beta$ | Sig.         |
|-----------------------|---------------------------------------|-------|---------------|---------|--------------|
| 1.Toplumsal faktörler |                                       | -,095 | ,068          | -,074   | ,168         |
| Örgütsel faktörler    | 2.Cinsiyet ayrımı                     | -,120 | ,075          | -,093   | ,111         |
|                       | 3.Yönetici kadınlar                   | -,578 | ,075          | -,409   | <b>,000*</b> |
|                       | 4.İşe alımda cinsiyet ayrımı ve taciz | -,011 | ,064          | -,010   | ,863         |
|                       | 5.İşe alımda fiziksel özellikler      | ,125  | ,055          | ,121    | <b>,023*</b> |
|                       | 6.Yöneticilik yeterlilikleri          | -,110 | ,051          | -,095   | <b>,033*</b> |

$R^2=0.23$ ; Düz.  $R^2=0.22$ ;  $F=20,550$ ; Sig.= ,000

Modelin geneli için kadınların iş hayatındaki mutluluklarının toplumsal ve örgütsel faktörlerden etkilenmesi durumuna göre, istatistiksel olarak anlamlı ( $F=20,550$ ;  $p < 0,001$ ) olan bu sonuçların düzeltilmiş  $R^2$  değeri 0,22’dir. Bu değer, kadınların çalışma hayatındaki mutluluklarında %22 oranındaki varyansın toplumsal ve örgütsel faktörler tarafından açıklandığını göstermektedir. Ancak tablodaki Beta katsayıları incelendiğinde, tüm bağımsız değişkenler regresyon modeline tabi tutulduğu zaman mutluluğu açıklamada sadece “yönetici kadınlar,” “işe alımda fiziksel özellikler” ve “yöneticilik yeterlilikleri” değişkenlerinin anlamlı katkısı olduğu, diğer bağımsız değişkenlerin ( $p > .05$ ) etkileri olmadığı belirlenmiştir. Sonuç olarak genel anlamda düşük kuvvette de olsa negatif yönlü ilişkilerin çoğunlukta olması H2 ve H3 olarak ifade edilen hipotezlerin kısmen kabul edilebilir olduğu sonucunu vermektedir.

Kadınların turizm sektöründe çalışmaktan duydukları mutluluğa ait çoklu regresyon analizi sonuçlarına ise Tablo 3.26’da yer verilmektedir.

**Tablo 3.26: Turizm Sektöründeki Mutluluğa Ait Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları**

| Değişkenler           |                                       | B     | Standart Hata | $\beta$ | Sig.  |
|-----------------------|---------------------------------------|-------|---------------|---------|-------|
| 1.Toplumsal faktörler |                                       | -,210 | ,077          | -,158   | ,007* |
| Örgütsel Faktörler    | 2.Cinsiyet ayrımı                     | -,277 | ,084          | -,208   | ,001* |
|                       | 3.Yönetici kadınlar                   | -,361 | ,084          | -,246   | ,000* |
|                       | 4.İşe alımda cinsiyet ayrımı ve taciz | ,042  | ,072          | ,036    | ,558  |
|                       | 5.İşe alımda fiziksel özellikler      | ,024  | ,062          | ,022    | ,701  |
|                       | 6.Yöneticilik yeterlilikleri          | ,006  | ,058          | ,005    | ,924  |

$R^2=0.10$ ; Düz.  $R^2=0.09$ ;  $F=7,768$ ; Sig. = ,000

Kadınların turizm sektöründeki mutluluklarının toplumsal ve örgütsel faktörlerden etkilenmesi durumuna göre, istatistiksel olarak anlamlı ( $F=7,768$ ;  $p < 0,001$ ) olan bu sonuçların  $R^2$  değeri 0,10’dir. Bu değer, kadınların turizm sektöründe çalışmaktan duydukları mutluluklarında %10 oranındaki varyansın toplumsal ve örgütsel faktörler tarafından açıklandığını göstermektedir. Ancak tablodaki Beta katsayıları incelendiğinde, tüm bağımsız değişkenler regresyon modeline tabi tutulduğu zaman mutluluğu açıklamada sadece “toplumsal faktörler,” “cinsiyet ayrımı” ve “yönetici kadınlar” değişkenlerinin anlamlı katkısı olduğu, diğer bağımsız değişkenlerin ( $p > .05$ ) etkileri olmadığı belirlenmiştir. Sonuç olarak genel anlamda düşük kuvvette

de olsa negatif yönlü ilişkilerin çoğunlukta olması H4 ve H5 olarak ifade edilen hipotezlerin kısmen kabul edilebilir olduğu sonucunu vermektedir.

Regresyon analizleri genel olarak değerlendirildiğinde, kadınların çalışma hayatındaki ve turizm sektöründeki mutluluklarında, toplumsal ve örgütsel faktörler sırasıyla %22 ve %10 ile düşük açıklama oranına sahiptirler. Bu nedenle analizi yapılan faktörlerin dışında çalışılan bölge, kültürel engeller, örgüt kültürü, performans yönetim sistemi, turizm planlaması, turizm mesleğine yönelik olumsuz algılar gibi birçok farklı faktörün de bu kapsamda etkili olabileceği düşünülmektedir.

Sonuç olarak araştırmanın amacı doğrultusunda ve değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklamak maksadıyla kurulan hipotezler ve bu hipotezlerin araştırma kapsamında elde edilen bulgulara göre değerlendirilmesi neticesinde ulaşılan kabul ve red sonuçları Tablo 3.27’de yer almaktadır.

**Tablo 3.27: Hipotezlerin Kabul ve Red Sonuçları**

| <b>Hipotezler</b>      |                                                                                                                                                | <b>Sonuç</b>        |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| <b>H<sub>1</sub></b>   | Turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engellere yönelik algıları demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.          | <b>Kısmen Kabul</b> |
| <b>H<sub>1-a</sub></b> | Turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engellere yönelik algıları faaliyet alanına göre farklılık göstermektedir.                | <b>Kabul</b>        |
| <b>H<sub>1-b</sub></b> | Turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engellere yönelik algıları çalıştıkları pozisyona göre farklılık göstermektedir.          | <b>Kabul</b>        |
| <b>H<sub>1-c</sub></b> | Turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engellere yönelik algıları yaşa göre farklılık göstermektedir.                            | <b>Red</b>          |
| <b>H<sub>1-d</sub></b> | Turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engellere yönelik algıları çalışma şekline göre farklılık göstermektedir.                 | <b>Kabul</b>        |
| <b>H<sub>1-e</sub></b> | Turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engellere yönelik algıları eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.              | <b>Kabul</b>        |
| <b>H<sub>1-f</sub></b> | Turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engellere yönelik algıları gelir durumlarına göre farklılık göstermektedir.               | <b>Red</b>          |
| <b>H<sub>1-g</sub></b> | Turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engellere yönelik algıları çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.                  | <b>Red</b>          |
| <b>H<sub>1-h</sub></b> | Turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engellere yönelik algıları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.              | <b>Red</b>          |
| <b>H<sub>1-i</sub></b> | Turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engellere yönelik algıları çocuk sahibi olup olmadıklarına göre farklılık göstermektedir. | <b>Red</b>          |
| <b>H<sub>2</sub></b>   | Kadınların çalışma hayatındaki mutluluğunu örgütsel engeller olumsuz etkilemektedir.                                                           | <b>Kısmen Kabul</b> |
| <b>H<sub>3</sub></b>   | Kadınların çalışma hayatındaki mutluluğunu toplumsal engeller olumsuz etkilemektedir.                                                          | <b>Kısmen Kabul</b> |
| <b>H<sub>4</sub></b>   | Turizm sektöründe çalışan kadınların mutluluğunu örgütsel engeller olumsuz etkilemektedir.                                                     | <b>Kısmen Kabul</b> |
| <b>H<sub>5</sub></b>   | Turizm sektöründe çalışan kadınların mutluluğunu toplumsal engeller olumsuz etkilemektedir.                                                    | <b>Kısmen Kabul</b> |

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen sonuçlara, tartışma kısmına ve elde edilen tüm bilgiler ışığında geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

#### 4.1. Sonuç ve Tartışma

Dünyanın en çok cinsiyet ayrımlı hizmet sektörü veya dünyanın en fazla kalıplaşmış cinsiyet rolüne sahip sektörü (Kinnaird ve Hall, 1994; Aitchson, 2001) olarak ifade edilen turizm sektöründe kadın çalışanlar genellikle konaklama ve yiyecek- içecek alanında çalışmaktadır (Turizm Sektöründe İşverenlerin ve Çalışanların Uyum Yeteneklerinin Arttırılması Projesi, 2016: 32). Yapılan çalışmanın demografik istatistiklerine de bakıldığında konaklama alanının oranı %51,3 ve yiyecek-içecek alanının oranı %27,7 iken seyahat alanının oranı en düşüktür. Bu durumun nedeni ise, konaklama ve yiyecek-içecek alanında çoğunlukla kat hizmetleri, müşteri karşılama, garson, aşçı, ön büro ve insan kaynakları çalışanı gibi kendilerine stereotip imajları açısından daha uyumlu, başka bir ifadeyle “kadınsı işlerde” istihdam edilmeleridir (Akoğlu, 1996; Demirkol, vd., 2004; Özkaplan, 2015).

Öte yandan kadınlar söz konusu işlerde daha çok mevsimlik, geçici ve part-time olarak çalışmaktadırlar (Oktik, 1997; Bıyıklı, 2015: 32; Institute for Public Policy Research, 2010). Araştırmanın demografik özelliklerinde yer alan çalışma şekline ait en büyük oranın %54,8 ile geçici çalışanlara ait olduğu bu görüşü desteklemektedir. Ancak turizm sektörünün kendine has yapısı nedeniyle işgücü devir oranının yüksek olması erkek çalışanlar için de benzeri bir durumu yaratsa da bu oran, kadınların düzensiz çalışma saatleri, aile yaşantısında meydana gelen olumsuzluklar ve hamilelik gibi durumlar nedeniyle sürekli çalışan olamadıkları şeklinde de yorumlanabilmektedir.

Ayrıca çalışılan pozisyon açısından incelendiğinde kadınların daha çok alt düzey çalışan ve ara seviye personel olarak çalıştıkları (%68,9) görülürken, yönetici kademesinde gelişmiş ülkelere kıyasla düşük bir oranda bulundukları (%31) tespit edilmiştir. Ankete katılan kadınların üçte birinin yönetici olması olumlu bir durum olarak görünse de yine de yeterli değildir. ILO’ya göre (2002) gelişmekte olan ülkelerde çoğunlukla yönetici pozisyonunda çalışan kadınların oranları azdır. Beşeri sermaye eksikliği, ailevi sorumluluklar, toplumun yönetici yeterliliklerinin eksik

olduğunu düşünmesi ve hamilelik gibi zorunlu durumlar nedeniyle işe ara verme sürelerinin fazla olması bu oranın düşüklüğünde etkili olabilmektedir. Örucü, vd. (2007) çalışma hayatında kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonlarına erkeklere oranla daha az yükseldiklerini belirtmektedir. Ayrıca Tekin ve Genç'er'in 2016 yılında turizm öğrencileri ile yaptıkları çalışma da bu savı destekler niteliktedir. Araştırmada yönetici kademesinin öğrencilere daha çok erkekleri çağrıştırdığı ve genelde düşük vasıf gerektiren statülerin de hem kadın hem erkeği veya yalnızca kadınları çağrıştırdığı bulunmuştur.

Eğitim kısmına bakıldığında %62,8 oranında ön lisans mezunu ve altı eğitim durumuna sahip kişinin çalıştığı, lisans ve lisansüstü eğitime sahip kişilerin oranının ise %37 olduğu saptanmıştır. Bu durum Costa, Carvalho, Caçador ve Breda'nın (2012) turizm sektörü çalışanlarının daha düşük eğitim seviyelerine sahip olduğu görüşü ile örtüşmektedir. Aynı zamanda turizm işletmelerinin geçici işgücü istihdam etmeyi tercih etmesi, nitelikli çalışanları gider olarak görmesi de sektörde mesleki eğitim alan kişilerin istihdamının düşük olmasına neden olabilmektedir.

Gelir durumları ele alındığında ise, araştırma örnekleminde yer alan kadınların %56'sının yani yarısından fazlasının 1000 TL- 2000 TL arası ücret aldıkları görülmektedir. Kadınların daha yüksek ücretlerle çalışamamalarına etki eden nedenler arasında eğitim seviyesi, iş deneyimi eksikliği, annelik, evlilik, işe alım sürecinde yaşanan zorluklar, mesleki ayırım ve dikey ayrımcılık sayılabilmektedir. Nitekim turizm sektöründe alınan ücretlerde cinsiyete dayalı anlamlı bir farklılığın olduğunu gösteren ampirik çalışmalar Türkiye (Uğuz ve Topbaş, 2016; Demirkol, vd., 2004; Dalkıranoglu, 2006; Avcı ve Yanardağ, 2012) ve dünya geneli alan yazının da (Thrane, 2008; Campos-Soria, vd., 2009; Munoz-Bullon, 2009) mevcuttur ve elde edilen sonuçlar bu çalışmalarla da benzerlik göstermektedir.

Sonuç olarak işlerin ve işgücünün, cinsiyet ve diğer demografik faktörlere bağlı bir yapısı olduğu (Çıtak, 2008: 25), toplumda bazı görevlerin yalnızca veya genel olarak kadınlar tarafından gerçekleştirilen görevler olarak belirlenmesi sonucu toplumsal cinsiyet ayrımcılığının varlığını demografik ve ideolojik özelliklerin belirlediği (Cotter, vd., 1998: 1674) görüşünün yapılan analizler ile desteklenmesiyle "Turizm

sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engellere yönelik algıları demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.” (H1) hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engellere yönelik algılarında toplumsal ve örgütsel faktörler ile demografik özellikler arasındaki ilişki incelendiğinde yaş, gelir durumu, çalışma yılı, medeni durum ve çocuk sahibi olma durumu gibi demografik özelliklerin farklılık yaratmadığı gözlemlenirken; faaliyet alanı, çalışılan pozisyon, çalışma şekli ve eğitim durumu özelliklerinin anlamlı farklılık yarattığı saptanmıştır.

Faaliyet alanı analiz sonuçlarına bakıldığında örgütsel engeller konaklama işletmelerinde çalışan kadınların algılarında daha az sorun olarak görülmekte, seyahat işletmelerinde çalışanlar için ise en büyük sorun olarak nitelendirilmektedir. Konaklama alanında çalışanların büyük oranda geçici ve niteliksiz işgücü olarak değerlendirilmesi ve bu beşeri sermaye eksikliği nedeniyle örgütsel engelleri sorun olarak algılama eğilimlerinin düşük olması bunun nedeni olarak gösterilebilmektedir. Yine yiyecek-içecek işletmelerinde çalışanların toplumsal engelleri en az sorun olarak algıladıkları, seyahat ve konaklama işletmelerinde çalışanların ise en çok sorun olarak gördükleri anlaşılmaktadır. Üretilen hizmetlerin kadınların toplumsal cinsiyet rollerine daha uygun olduğu düşüncesi, toplumsal engellerin yiyecek-içecek işletmelerinde çalışan kadınlar üzerindeki baskısını azalttığı şeklinde yorumlanabilmektedir. Konaklama ve seyahat alanında ise uzun çalışma saatleri ve çalışma koşullarının toplumun ataerkil düşünce yapısına ters düştüğü dolayısıyla baskının arttığı söylenebilmektedir.

Turizmde sektöründe çalışan kadınların çalıştıkları pozisyon ile toplumsal ve örgütsel faktörler arasındaki farklılık incelendiğinde ise sadece örgütsel engellerin farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, kadın yöneticilerin örgütsel engelleri daha fazla yaşadıklarını düşündükleri görülmektedir. Çünkü kadın yöneticiler kariyer hedefleri doğrultusunda bulundukları konumu koruma veya yükselme arzusunda oldukları için, işyerinde mevcut olan erkek egemen örgüt kültürü ve önyargılı davranış ve tutumların yarattığı engelleri daha fazla algılamaktadırlar. Bu durum Karcioğlu ve Leblebici (2014), Korkmaz (2014),

Mizrahi ve Aracı (2010) ve Stroh ve diğerlerinin (1996) çalışmalarındaki görüşlerle benzerlik göstermektedir.

Turizmde çalışan kadınların çalışma şekilleri ile toplumsal ve örgütsel faktörler arasındaki farklılık incelendiğinde sadece toplumsal engellerin farklılık gösterdiği saptanmıştır. Toplumsal engelleri en büyük sorun olarak algılayanlar kendi işyerinde çalışan kadınlar olmuştur. Toplumun kadınların kendi işyerlerini açtıklarında daha büyük bir yükün altına girecekleri ve bu yükün aile yaşamlarını engelleyeceği düşüncesi bu algıda etkili olabilmektedir. Genel olarak kadınların çalışma yaşamına girmeleri bile ailevi rollerini aksatacağı düşüncesi (Fidan, 2005; Türkkahraman ve Şahin, 2010; Vallone and Donaldson, 2001; Xu, 2009) hakim olduğu için bu sonuç şaşırtıcı değildir.

Bir diğer demografik özellik olan eğitim ile toplumsal ve örgütsel faktörler arasındaki farklılık incelendiğinde ise hem örgütsel hem de toplumsal engellerin farklılık yarattığı bulunmuştur. Analiz sonuçları incelendiğinde, eğitim seviyesi arttıkça işyerindeki sorunların ve toplumsal sorunların engel olarak algılanmasının arttığı da görülmektedir. Çünkü eğitim seviyesinin artması, bireylerde karşılaşılan durumlara karşı gösterilen davranışların ve hedeflerin farklılaşmasında, aynı zamanda farkındalıkların artmasında da etkilidir. Diğer bir ifadeyle, eğitim seviyesi yükseldikçe kadınlar çalıştıkları işyerlerinden farklı beklentiler içinde olmakta, kariyer istekleri değişmekte, toplumun dayattığı geleneksel rol ve sorumluluklarının dışına çıkma eğiliminde olabilmektedirler.

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen regresyon analizlerinin değerlendirilmesine gelindiğinde birinci regresyon modelinde, örgütsel ve toplumsal faktörlerin kadınların çalışma hayatındaki mutlulukları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yönetici kadınlar (Sig.=,000), işe alımda fiziksel özellikler (Sig.=,023) ve yöneticilik yeterlilikleri (Sig.=,033) boyutlarının anlamlı katkısı olduğu saptanmıştır. En yüksek etkiye sahip olan boyut, yönetici kadınlar olarak belirlenmiştir çünkü bu alt boyutta meydana gelen 1 birimlik artışın, kadınların çalışma hayatındaki mutluluklarında %40'lık düşüşe neden olacağı anlaşılmıştır ( $\beta$ : -0,409). Örgütsel ve toplumsal faktörlerin kadınların turizm sektöründe çalışmaktan duydukları mutlulukları üzerindeki etkisinin incelendiği ikinci regresyon modelinde ise, yönetici kadınlar

(Sig.=,000), cinsiyet ayrımı (Sig.=,001) ve toplumsal faktörler (Sig.=,007) boyutlarının anlamlı katkısı olduğu saptanmıştır. Yine bu modelde de en yüksek etkiye sahip olan boyut yönetici kadınlar olarak belirlenmiştir çünkü bu alt boyutta meydana gelen 1 birimlik artışın, kadınların çalışma hayatındaki mutluluklarında %24'lük düşüşe neden olacağı anlaşılmaktadır ( $\beta$ : -0,246). Bir bütün olarak düşünüldüğünde, yönetici kadınlar boyutunda yer alan ifadelerden çıkarım yapılarak demokratik, katılımcı, başarılı, iletişim becerileri yüksek, disiplinli çalışma alışkanlığına sahip, mesleki gelişimi destekleyen ve hemcinslerine örnek oluşturan yönetici kadınların var olabilmesi için kadınların yönetici pozisyonunda çalışmalarındaki engellerin azalmasının mutluluklarını arttıracığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

#### **4.2. Öneriler**

Araştırma boyunca elde edilen tüm bilgiler ve sonuçlar ışığında, hem alan yazın ve gelecek çalışmalara hem de kadınlar ve yöneticilere yönelik çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

- Kadınların beşeri sermayeleri yükseltilmelidir.
- Turizm işletmelerinde çalışan kadınların karşılaştıkları engeller azaltılarak mutluluklarının artması sağlanmalıdır.
- Turizm işletmelerinde kadınlara farklı alanlarda görevler verilerek sadece belirli faaliyet alanlarında istihdam edilmelerinin önüne geçilmelidir.
- Hem turizm sektöründeki işlerinde üretken ve aktif hem de sorumluluk sahibi anneler olabilmeleri için esneklik istekleri karşılanarak sürekli çalışan olmaları sağlanmalıdır.
- Turizm işletmelerinde ve istihdam koşullarındaki ayrımcılığa karşı, işverenler ve çalışanlar, yasalar hakkında bilgilendirilmeli ve bu yasaların uygulanmaları sağlanmalıdır.
- Kadınların çoklu rol üstlenmelerinden kaynaklanan yorgunluk ve stresi azaltmak, geleneksel aile yapısını değiştirebilmek ve geliştirebilmek amacıyla hem kadınlara hem de erkeklere eğitim verilmelidir.
- Kadınların istihdamının artırılması ve işsizliğin azaltılması için işe alınma ve terfi süreçlerinde cinsiyet ayrımcılığına son verilmelidir. İşe alınacak

kişinin kadın veya erkek olmasına değil, verilecek işin gerektirdiği özelliklere sahip olup olunmadığına bakılmalıdır. Bir başka ifadeyle, toplumsal cinsiyet rollerinin etkisinde kalarak önyargılı cinsiyete dayalı iş bölümü yapılmamalıdır.

- Toplumsal, örgütsel ve bireysel faktörler ile farklılıkların yönetimi, pozitif ayrımcılık, performans, verimlilik, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi gibi konularda çalışmalar planlanabilir.
- Turizmde çalışan kadınların toplumsal ve örgütsel faktörleri engel olarak algılamalarında yaşa göre 0,10 anlamlılık düzeyinde farklılık saptanması sebebiyle 0,10 anlamlılık düzeyinde farklı değişkenler ile yeni çalışmalar planlanabilir.
- Turizm sektöründe toplumsal, örgütsel ve bireysel faktörlerin engel olarak algılanmasında kadın ve erkek çalışanlar arasında karşılaştırmaların yapıldığı çalışmalar planlanabilir.
- Turizm sektöründe çalışan kadınların mutlulukları ile çalışılan bölge, kültürel engeller, örgüt kültürü, performans yönetim sistemi, turizm planlaması, turizm mesleğine yönelik olumsuz algılar gibi farklı değişkenler arasında çalışmalar planlanabilir.

Sonuç olarak Muğla ili Fethiye ilçesinde turizm sektöründe çalışan kadınların toplumsal ve örgütsel faktörleri engel olarak algıladıkları belirlenmiştir. İşverenlerin, ilgili kurum ve kuruluşların kadınların turizmde karşılaştıkları bu engellerin bilincinde olmalarının, kadınların istihdam oranlarına, istihdam şekillerine ve çalışma koşullarına olumlu yönde etki edeceği aynı zamanda turizm işletmelerinin de verimlilik ve karlılıkları açısından önemlilik arz edeceği düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Açıkalın, N. (2007). Enformel sektör ve yoksulluk: kentsel işgücü pazarı üzerine etkileri, İstanbul ve Gaziantep örnekleri, *Sosyo-Ekonomi*, (2), 43-62.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2014). *Türkiye’de kadın işgücü profili ve istatistiklerinin analizi*. Ankara: Duygu Matbaacılık.
- Akdöl, B. (2009). *Cam tavan ve kurumsal bir strateji pozitif ayrımcılık; ilaç sektöründe bir sınıflandırma*, (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Akoğlu, M. (1996). Konaklama endüstrisinde kadının konumu, *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 7 (3-4), 16-23.
- Akşit Aşık, N. (2014). Konaklama işletmelerinde cam tavan sendromu kavramsal bir değerlendirme, *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 3 (9), 84-103.
- Alican, A. (2007). *Kamu memur sendikalarında çalışan yönetici kadınlar*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Isparta.
- Alper, Y. ve Tokol, A. (2011). *Sosyal politika*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- Alparslan, A. M. ve Tunç, H. (2009). Mobbing olgusu ve mobbing davranışında duygusal zekâ etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 1 (1), 146-159.
- Altan, Ö. Z. (1980). *Kadın işçiler ve Türkiye’de kadın işçilerin 1475 sayılı İş Kanunu ile korunması*, Eskişehir: İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları.
- Altan, Ö. Z. (2003). *Sosyal politika*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Anafarta, N., Sarvan, F. ve Yapıcı, N. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerin cam tavan algısı: Antalya ilinde bir araştırma, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (15), 111-137.
- Anker, R. (2001). Theories of occupational segregation by sex: an overview. M. F. Loutfi (Ed.), *Women, gender and work* içinde (129-155). Geneva: International Labour Office Publications.

- Arabacı, B. (2012). *Çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığına yönelik algıları: Bursa dokuma sanayii örneği*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Arısoy, İ. A. ve Demir, N. (2007). AB sosyal hukukunda ayrımcılıkla mücadele kapsamında kadın erkek eşitliği. *Ege Akademik Bakış*, 7(2), 715-733.
- Arslan, M. (2005). *İş ve meslek ahlakı*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Avcı, U. ve Kaya, U. (2013). Yıldırma algısı ve etkileri: hizmet sektöründe bir araştırma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 68 (2), 1- 25.
- Avcı, U. ve Kaya, U. (2017). Yıldırma (Mobbing). S. Taslak ve B. Çiftci (Ed.), *Postmodern örgütlerde güncel davranışsal konular içinde* (63-92). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Aydın, Ş. Özkul, E. Tandoğan, G. K ve Şahin, N. (2007). *Otel işletmelerinde kadınların üst ve tepe yönetime yükseltilmesinde cam tavan etkisi üzerine bir araştırma*, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 312- 319.
- Aylin, N. (2015). Kadın Bedeni ve Toplumsal İzdüşümleri: Sosyolojik Bir Bakış. F. Z. Fidan ve D. Alptekin (Ed.), *Kadın bedeni ve istismarı içinde*, (1. Baskı). İstanbul: Opsiyon Yayınları.
- Aytaç, S., Sevüktekin, M., Işığışok, Ö., Bayram, N., Yıldız, S. ve Eryiğit, Y. (2002). *Çağdaş sanayi merkezlerinde kadın işgücü konumu: bursa örneği*, TİSK Yayını.
- Barash, D. P. ve Lipton, J. E. (2002). *Gender gap: the biology of male-female differences*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Barutçugil, İ. (2002). *İş yaşamında kadın yönetici*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Başak, S., Kınır, S. ve Yaşar Ş. (2013). *Kadının görünmeyen emeği: ikinci vardiya*. Anka Kadın Araştırma Merkezi, Kasım, Rapor No: 2013/1.
- Baybora, D. (2010). Çalışma yaşamında yaş ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri'nde yaş ayrımcılığı düzenlemesi üzerine. *Çalışma ve Toplum*, (24).

- Bayram, M. (1986). Anadolu Selçukluları Zamanında Ahi Teşkilatının Kuruluşu ve Gelişmesi, İstanbul.
- Bergmann, B. (1974). Occupational segmantation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal*, (1-2), 103-110.
- Bergmann, B. (1989). Does the market for women's labour need fixing?. *Journal of Economic Perspectives*, 3(1), 43-60.
- Beşpınar, F. U. (2014). Toplumsal Cinsiyet ve Aile. *Türkiye aile yapısı araştırması tespitler ve öneriler içinde* (232-279), Ankara: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı.
- Bhasin, K. (2003a). *Ataerkil sistem: erkekler dünyasında yaşamak*, (A. Çoşkun, Çev.) İstanbul: Kadınlarla Dayanışma Vakfı Yayınları.
- Bhasin, K. (2003b). *Toplumsal cinsiyet: bize yüklenen roller*, (K. Ay, Çev.) İstanbul: Kadınlarla Dayanışma Vakfı Yayınları.
- Bıyıklı, S. (2015). *Turizm sektöründe kadın istihdamının önemi ve karşılaşılan sorunlara yönelik bir uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Bickford, N. (2011). Queen bees-an evolving species or an office myth? Erişim Tarihi: 19.05.2016, <http://www.ft.com/intl/cms/s/0/9bc76152-f3f9-11e0-b221-00144feab49a.html#axzz4AUfjMQWj>
- Bilgin, R. (2016). Geleneksel ve modern toplumda kadın bedeni ve cinselliği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26 (1), 219-243.
- Bingöl, D., Aydoğan, E., Şenel, G. ve Erden, P. (2011). Cam tavan sendromu ve kadınların hiyerarşik yükselmelerindeki engeller: TC. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı örneği, *İşletme Fakültesi Dergisi*, 12 (1), 115-132.
- Blau, F. D. ve Kahn, L. M. (2000). Gender differences in pay, *The Journal of Economic Perspectives*, 14 (4), 75-99.

- Blau, F. D., Ferber, M. A. ve Winkler, A. E. (2002). *The Economics of Women, Men, And Work* (4. Baskı). New Jersey: Prentice Hall.
- Bora, A. (2012). Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık. K. Çayır ve M. A. Ceyhan (Ed.), *Ayrımcılık: çok boyutlu yaklaşımlar* içinde, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Bozkaya, G. (2013). Kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörler: Türkiye üzerine bir analiz, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (5), 69-89.
- Brownell, J. (1998). Striking a balance: the future of work and family issues in the hospitality industry, *Marriage and Family Review*, 28, 109-23.
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (23. Baskı). Ankara: Pegem.
- Campos-Soria, J. A., Ortega-Aguaza, B. ve Ropero-García, M. A. (2009). Gender segregation and wage difference in the hospitality industry, *Tourism Economics*, 15 (4), 847-866.
- Cevher, E. ve Öztürk, U. C. (2015). İş yaşamında kadınların kadınlara yaptığı mobbing üzerine bir araştırma, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4 (4), 860-876.
- Clain, S. H. ve Leppel, K. (2001). An investigation into sexual orientation discrimination as an explanation for wage differences, *Applied Economics*, 33, 37- 47.
- Cleveland, J. N. ve Kerst, M. E. (1993). Sexual harassment and perceptions of power: an underarticulated relationship, *Journal of Vocational Behavior*, 42, 49- 67.
- Coles, F. S. (1986). Forced to quit: sexual harassment complaints and agency response, *Sex Roles*, 14 (1-2), 81- 95.
- Coşkun, R., Altunışık, R. ve Yıldırım, E. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri (Güncellenmiş 9. baskı)*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

- Cotter, D. A., DeFiore, J., Hermesen, J. M., Kowalewski, B. M. ve Vanneman, R. (1998). The demand for female labor, *The American Journal of Sociology*, 103 (6), 1673- 1712.
- Cotter, D., Hermesen, J., Ovadia, S. ve Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect, *The University Of North Carolina Press Social Forces*, 80 (2), 655- 682.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests, *psychometrika*, 16 (3), 297- 334.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (31), 25- 47.
- Çakmak, R. (2001). *Kadın işgücü ve yönetim kadrolarında kadın işgücü istihdamı*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2010). *AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı bülteni*, (53), 1-39.
- Çelebi, Kadın eğitimi ve istihdamı açısından Türkiye ile Türki Cumhuriyetlerin karşılaştırmalı bir analizi, *Route Educational and Social Science Journal*, 3 (2), 257-281.
- Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2011). Duygusal emek ve psikolojik sıkıntı: iş-aile çatışmasının aracılık etkisi, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40 (2), 226-250.
- Çetin, M. ve Atan, E. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan kadın okul yöneticilerinin cam tavana ilişkin algılarının incelenmesi, *M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 35 (35), 123-136.
- Çıtak, A. (2008). *Kadınların çalışmasına yönelik tutum: cinsiyet rolü ve sosyo-ekonomik düzeye göre bir karşılaştırma*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çolak, F. ve Ş. Altan (2003). Sex discrimination in the banking sector: the case of Turkey, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7 (2), 1–12.

- Çolak, Ö. F. ve Ardor, H. (2001). İşgücü piyasasında ayrımcılık: Türkiye ve seçilmiş ülke örnekleri, *Ekonomik Yaklaşım*, 12 (40), 89-112.
- Çolak, Ö. F. ve Kılıç, C. (2001). *Yeni sanayileşen bölgelerde kadın işgücü arzı: Şanlıurfa örneği*, Ankara: TİSK Yayınları.
- Dalaman, Z. B. (2017). Türkiye'de Cinsel Taciz Oranı %93, Erişim tarihi: 16.02.2018, <http://en.kemerburgaz.edu.tr/tr/akademik-birimler/arastirma-ve-uygulama-merkezleri/toplumsal-cinsiyet-esitligi-ve-kadin-calismalari-arastirma-ve-uygulama-merkezi-tokamer/basinda-biz/03112017-turkiyede-cinsel-taciz-orani-93/>
- Dalkıranoglu, T. ve Çetinel, F. G. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumlarının karşılaştırılması, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20.
- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye’de aile ve kadın emeği. *Toplum ve Bilim Dergisi*, 86, 139-170.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Vardakou, I. ve Kantas, A. (2002). The convergent validity of two burnout instruments: a multitrait-multimethod analysis, *European Journal of Psychological Assessment*, 18, 296-307.
- Demir, M. (2011). İş yaşamında ayrımcılık: turizm sektörü örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8 (1), 760-784.
- Demirel, E. T. (2017). Çift kariyerli eşler (aileler) sorunu. B. Akdemir (Ed.), *İnsan Kaynakları Yönetiminde Güncel Yaklaşımlar* içinde (67-89), İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Demirel, H. G. (2017). Duygusal Emek. B. Akdemir (Ed.), *İnsan Kaynakları Yönetiminde Güncel Yaklaşımlar* içinde (299-327), İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Demirkol, Ş., Fidan, F. ve Pelit, E. (2004). Turizm sektöründeki bayan işgörenlerin karşılaştıkları sorunlar ve otel işletmelerinde bir uygulama. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (8), 71-88.

- Dickey, H. ve Theodossiou, I. (2004). Who are the moonlighters and why they moonlight: evidence for rural communities, (Discussion Paper 2004-12). University of Aberdeen: Centre for European Labour Market Research.
- Doğramacı, E. (1997). *Türkiye’de kadının dünü ve bugünü*, İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Dökmen, Z. Y. (2004). *Toplumsal cinsiyet*. İstanbul: Sistem Yayınları.
- Dökmen, Z. Y. (2010). *Toplumsal cinsiyet*, (2. Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Dreher, G. F. (2003). Breaking the glass ceiling: the effects of sex ratios and work-life programs on female leadership at the top, *Human Relations*, 56 (5), 537-552.
- Duman, M. (2017). Kadın yöneticilerde bir kariyer engeli: cam tavan sendromu. B. Akdemir (Ed.), *İnsan Kaynakları Yönetiminde Güncel Yaklaşımlar* içinde (330-371), İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Durgun, C. ve Gök, G. O. (2017). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında BRICS ve G7 ülkelerinin karşılaştırmalı analizi, *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (2), 20-32.
- Durmaz, N. (2016). Gelir dağılımı eşitsizliği için bir çıkış yolu: sosyal güvenlik sistemi politikalarını feminist kuramla ele almak, *VIII. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu*, 155- 168.
- Duruoğlu, T. (2007). Emek piyasasında cinsiyetçi ücret ayrımı: Bursa organize sanayi bölgesinde bir araştırma, *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, (24), 61-76.
- Dünya Ekonomik Forumu. (2017). Küresel Cinsiyet Farkı Raporu 2017, Erişim Tarihi: 10.01.2018, [www3.weforum.org/docs/WEFiGGGRi2017.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEFiGGGRi2017.pdf)
- Ecevit, Y. (1995). *Kentsel üretim sürecinde kadın emeğinin konumu ve değişen biçimleri: kadın bakış açısından kadınlar*. Ş. Tekeli (Ed.), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Ecevit, Y. (1998). *Türkiye’de ücretli kadın emeğinin toplumsal cinsiyet temelinde analizi*, İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları.

- Ekmekçi, Y. (2004). *Türkiye’de kadın işgücünün gelişimi ve karşılaştıkları sorunlar*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Elliott, R. F. (1997). *Karşılaştırmalı çalışma ekonomisi*. (G. Toksöz ve diğerleri, Çev.) Ankara: Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Yayınları.
- Eraydın, A. (2000). Dış pazarlara eklenmeye çalışan konfeksiyon sanayinde üretimin örgütlenmesi ve emek süreçleri, *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 27 (1-2), 91-117.
- Ercan, F. ve Özar, Ş. (2000). Emek piyasası teorileri ve Türkiye’de emek piyasası çalışmalarına eleştirel bir bakış, *Toplum ve Bilim*, (86), 22-71.
- Erdoğan, H. (1995). *Uluslararası turizm*, Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayınları.
- Estes, S. B., Noonan M. C., ve Maume, D. J. (2007). Is work-family policy use related to the gendered division of housework? *Journal of Family and Economic Issues*, 28 (4), 527-545.
- Euronews, (2016). *İş yerinde cinsel taciz*, Erişim tarihi: 16.02.2018, <http://tr.euronews.com/2016/08/10/is-yerinde-cinsel-taciz>
- Eurostat. (2016). Tourism statistics, Erişim Tarihi: 01.10.2017, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/tourism/data/database>
- Eurostat. (2017). Labor market: activity rates by sex, age and citizenship, Erişim Tarihi: 09.10.2017, <http://ec.europa.eu/eurostat>
- Evans, M. D. R. ve Kelley, J. (2008). Trends in women’s labor force participation in Australia: 1984- 2002, *Social Science Research*, 37 (1), 287-310.
- Evrin, S. (1972). *Şahsiyet alanında psikososyolojik bir kavram olarak rol sorununa giriş*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Fidan, F. (2005). Çalışan kadının sorunu: çatışan roller, sorumluluklar ve beklentiler gıda sektörü örneği, *I.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, (32), 185- 201.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out, *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165.
- Geertz, C. (1963). Peddlers and prices, social change and economic modernization in towns, Chicago. London: TheUniversity of Chicago Press.

- Gerdes, L. I. (1999). *Sexual harrasment*. San Diego: Greenhaven Press.
- Gerni, M. (2001). İşyerinde cinsel taciz: Erzurum ilinde bankacılık sektörü üzerine bir uygulama, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56 (3), 19- 46.
- Gonas, L. (2004). Gender segregation and the European employment strategy: Levels and divisions, *European Journal of Industrial Relations*, 10 (2), 139-159.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles, *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Gutek, B. A. ve Koss, M. P. (1993). Changed women and changed organizations: consequences of and coping with sexual harassment, *Journal of Vocational Behavior*, 42 (1), 28- 48.
- Gutek, B.A., Cohen, A.G. ve Tsui, A. (1996). Reactions to perceives discrimination, *Human Relations*, 49(6): 791-814.
- Gümüş, Z. (1995). *Kadınlar tarihine giriş: Hititlerden günümüze* (1. Baskı). İstanbul: Adım Yayıncılık.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (4. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güzel, B. (2009). *Kadın çalışanların kariyer engellerinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*, (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Hall, D., Swain, M. B. ve Kinnaird, V. (2003). Tourism and gender: an evolving agenda, *Tourism Recreation Research*, 28 (2), 7- 11.
- Haruna, I., Joseph, A., Samson, A. ve Gabriel, A. (2016). Analysis of the causes and effects of sexual harassment on the performance of female employees in some selected organizations in Kogi State, Nigeria, *International Journal of Democratic and Development Studies*, 2 (2), 31-39.
- Hochschild, A. (1990). Ideology and Emotion Management: A Perspective and Path for Future Research. T. D. Kemper (Ed.), *Research Agendas in the Sociology of Emotions* içinde (117-142). New York: State University of New York Press.

- Hochschild, A. ve Machung, A. (2012). *The second shift: working parents and the revolution at home*. New York: Viking.
- Hüseyinli, N. ve Hüseyinli, T. (2016). Çocuk bakımının kadın işgücü üzerinde etkileri ve hukuki düzenlemeler, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (34), 108- 137.
- Hipple, S. F. (2010). Multiple jobholding during the 2000s, *Monthly Labor Review*, 133 (7), 21- 32.
- İlik, E. (2018, 17 Ocak). Yabancı turist azaldı, yerli turist arttı. Erişim Tarihi: 25.07.2018, <http://www.fethiyehaber.com/yabanci-turist-azaldi-yerli-turist-artti/>
- International Labour Organization. (2007a). *ABC of women workers' rights and gender equality*. Geneva: ILO Publications.
- International Labour Organization. (2007b). *Equality at work: tackling the challenges*. Geneva: ILO Publications.
- International Labour Organization. (2013). *Global employment trends*. Geneva: ILO Publications.
- International Labour Organization. (2015). *Women in bussines and management: gaining momentum*, Geneva: ILO Publications.
- International Labour Organization. (2016). *Women at work Trends 2016*, Geneva: ILO Publications.
- International Labour Office. (2016). *Yeni ILO raporuna göre küresel işgücü piyasasındaki büyük cinsiyet açığı sürüyor*, Erişim Tarihi: 12.01.2018, [http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS\\_458132/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_458132/lang--tr/index.htm)
- İçin, N. (2012). *Çalışma yaşamında kadın işgücünün karşılaşılabileceği sorunlar: Yalova örneği*, (Yüksek Lisans Tezi). Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- İçöz, O. ve Kozak, M. (1998). *Turizm ekonomisi*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- İlbars, Z. (1987). Kişiliğin oluşmasındaki kültürel etmenler. *Ankara Üniversitesi Dil Ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 27 (1-2), 201-211.

- İnce, M. (2010). Kadın istihdamı ve kadın işgücüne olan talep Türkiye örneği, (Doktora Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- İstanbulu, D. F., Akova, O., Ertuğral, M. S. ve Çifçi, A. M. (2016). Woman labour force in tourism industry in Turkey: opportunities and barriers, *Eurasian Social Sciences Journal*, S1, 379-395.
- Jacobsen, J. P. (2007). *The Economics of Gender*. (3rd Ed.), Massachussets: Blackwell Publishers.
- Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, (2008a). *Türkiye’de kadının durumu*, Ankara.
- Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, (2008b). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013*, Ankara.
- Kalkınma Bakanlığı. (2006). 9. Kalkınma Planı (2007-2013), Erişim Tarihi: 20.10.2017, <http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/1/plan9.pdf>
- Kalkınma Bakanlığı. (2013). Onuncu Kalkınma Planı, Erişim Tarihi: 20.10.2017, [http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/12/Onuncu\\_Kalk%C4%B1nma\\_Plan%C4%B1.pdf](http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/12/Onuncu_Kalk%C4%B1nma_Plan%C4%B1.pdf)
- Kapız, Ö. S. (2002). İş-aile yaşam dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: sınır teorisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (3), 139-153.
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye’de çalışma hayatında kadın istihdamı, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 32 (1), 231-260.
- Karaca, A. (2007). *Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi* (31. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Karcioğlu, F. ve Leblebici, Y. (2014). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: “cam tavan sendromu” üzerine bir uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28 (4), 1- 20.
- Kattara, H. (2005). Career challenges for female managers in Egyptian hotels, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 17 (3), 238-251.
- Kavas, A. (2018). Karşılaştırmalarla 81 il için toplumsal cinsiyet eşitliği karnesi – 2018, *Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Yayınları*.
- Kılıç, H. (1998). *Kadının batı serüveni-2: parabeylikten karabeyliğe kadın ve cinsellik*, (1. Baskı). Ankara: Art Basın Yayın Hizmetleri.
- Kırmızıgül, B. (2017). Ayışığı sorunu. B. Akdemir (Ed.), *İnsan Kaynakları Yönetiminde Güncel Yaklaşımlar* içinde (169-206), İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Kimmel, J. ve Conway, K. S. (1996). Who moonlights and why? Evidence from the SIPP.
- Knutson, B.J. ve Schmidgall, R.S. (1999). Dimensions of the glass ceiling in the hospitality industry, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, December, 64–75.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (1), 195-219.
- Koray, M., Demirbilek, S. ve Demirbilek, T. (1999) *Gıda işkollarında çalışan kadınların koşulları ve geleceği*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Korkmaz, H. (2014). Yönetim kademelerinde kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve cam tavan sendromu, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2 (5), 1-14.
- Kotter, J. P. ve Heskett, J. L. (1992). *Corporate culture and performance*. New York: The Free Press.
- Kozak, M. (2001). Konaklama işletmelerinde kariyer planlaması, *Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları*, (1326).

- Köstekli, Ş. İ. (2000). Esneklik ve sendikal politikalar, *Türk-İş Yıllığı 1999, I.*, 567-581.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E. ve Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen burnout inventory: a new tool for the assessment of burnout, *Work & Stress*, 19, 192- 207.
- Kurnaz, Ş. (1991). *Cumhuriyet öncesinde Türk kadını: (1839-1923)*. Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırması Kurumu Başkanlığı Yayınları.
- Latcheva, R. (2017) Sexual Harassment in the European Union: A Pervasive but Still Hidden Form of Gender-Based Violence, *Journal of Interpersonal Violence*, 32 (12), 1821-1852.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces, *Violence and Victims*, 5 (2), [http://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1990(3).pdf)
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work, *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 5 (2), <http://www.choixdecariere.com/pdf/6573/2010/Leymann1996.pdf>
- Mackintosh, M. (1981). Gender economics: the sexual division of labour and the subordination of women. K. Young, C. Wolkowitz ve R. McCullagh (Ed.), *Of marriage and the market: women's subordination internationally and its lessons içinde*, (3-17). Londra: Routledge.
- Marini, M. M. (1990). Sex and gender: what do we know?. *Sociological Forum*, 5 (1), 95-120.
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji sözlüğü*. (O. Akınhay ve D. Kömürcü, Çev.) Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout, *Journal Of Occupational Behaviour*, 2, 99- 113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout, *Annual Reviews Pyschology*, 52, 397- 422.
- Mata-Greenwood, A. (1999). *Incorporating gender issues in labour statistics*. Geneva: International Labour Organization.

- Mayatürk, E. (2006). *Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık ve bir uygulama*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı, İzmir.
- Melamed, T. (1995). Career success: the moderating effect of gender, *Journal of Vocational Behavior*, 47 (1), 35-60.
- Meyerson, D. E. ve Fletcher, K. J. (2006). Cam tavanı parçalamak için ılımlı bir manifesto *Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler: İş Yaşamında Kadınlar* içinde, L. Aslan (Çev.), *Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayın No:494*, İstanbul.
- Mızrahi, R. ve Aracı, H. (2010). Kadın yöneticiler ve cam tavan sendromu üzerine bir araştırma, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 149-156.
- Mimaroglu, H. ve Özgen, H. (2008). Örgütlerde güç eşitsizlikleri ve cinsel taciz, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 321- 334.
- Mincer, J. ve Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: earnings of women, *Journal of Political Economy*, 82 (2), 76-110.
- Muğla İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, (2018). *Turizm istatistikleri*, Erişim Tarihi: 25.07.2018, <http://www.muglakulturturizm.gov.tr/TR,73710/turizm-istatistikleri.html>
- Munoz-Bullon, F. (2009). The gap between male and female pay in the Spanish tourism industry, *Tourism Management*, 30 (5), 638–649.
- Neuman, W. L. (2016). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri*. (S. Özge, Çev.) Ankara: Yayın Odası Yayınları.
- O’Connell, P. J. ve Gash, V. (2003). The effects of working time, segmentation and labor market mobility on wages and pensions in Ireland, *British Journal of Industrial Relations*, 41 (1), 71-95.
- OECD. (2016). *Employment outlook 2016*. Paris: OECD Publishing.

- Oruç, İ. (2012). *Örgütlerde kadına yönelik etik-dışı davranışlar: feminist etik bakış açısıyla etnografik bir inceleme*, (Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Öğüt, A. (2006). Türkiye’de kadın girişimciliğin ve yöneticiliğin önündeki güçlükler: cam tavan sendromu, 56- 78.
- Öksüz, N. (2007). *Mesleki eğitim kurslarının kadınların istihdam edilebilirliğine katkısı ve İŞKUR’un üstlenebileceği roller*, (Uzmanlık Tezi), Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Önder, N. (2013). Türkiye’de kadın işgücünün görünümü, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1 (1), 35-61.
- Öngen, T. (2005). İşçi sınıfının yapısı ve mücadele pratiklerini belirleyen nesnel koşullar, 1. Sınıf Çalışmaları Sempozyumu Bildiriler Kitabı: İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sınıf Hareketinde Arayışlar Deneyimler, *Türkiye’yi Sınıf Gerçeği ile Anlamak* içinde (54-62), İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği, *Yönetim ve Ekonomi*, 14 (2), 117-135.
- Özaydınlık, K. (2014). Toplumsal cinsiyet temelinde Türkiye’de kadın ve eğitim, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 14 (33), 93- 112.
- Özbudun, S., Demirer, T. ve Demirer, Y. (2000). *Kadın yazıları*. Ankara: Ütopya Yayınları.
- Özbudun, S. (2015). Dinler, İslam ve Kadın Bedeni. F. Z. Fidan ve D. Alptekin (Ed.), *Kadın bedeni ve istismarı* içinde, (1. Baskı). İstanbul: Opsiyon Yayınları.
- Özçatal, E. O. (2011). Ataerkillik, toplumsal cinsiyet ve kadının çalışma yaşamına katılımı, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 21- 39.
- Özdamar, K. (2002). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi* (4. Baskı). Eskişehir: Kaan Kitabevi.

- Özdek, Y. (2016). Kadın hakları kuşatma altında, *VIII. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu*, 85- 109.
- Özdemir, Ö. (2017). İki sistemli kuram olarak sosyalist feminizm, *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (2), 395- 414.
- Özel, Y. (2004). Üretim sürecinde yaşanan dönüşümler ve esneklik, *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4 (1), 55-75.
- Özer, M. ve Biçerli, K. (2003). Türkiye’de kadın işgücünün panel veri analizi, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 55-86.
- Özkaplan, N. (2015). Hizmet sektöründe duygusal emek ve toplumsal cinsiyet, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 15- 21.
- Özülke, F. (2016). İş yaşamında kadın savaşları: kraliçe arı sendromu, Erişim tarihi: 18.01.2018, <http://fusunozulke.com/kralice-ari-sendromu/>
- Pakdemirli, M. N. (2015). Kadın sömürsünün temelleri: gelenek, din ve eğitim bağlamında bir değerlendirme. F. Z. Fidan ve D. Alptekin (Ed.), *Kadın bedeni ve istismarı* içinde, (1. Baskı). İstanbul: Opsiyon Yayınları.
- Palaz, S. (2003). Türkiye’de cinsiyet ayrımcılığı analizinde neo klasik yaklaşıma karşı kurucu yaklaşım: eşitliği sağlayıcı politika önerileri, *Balıkesir Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (9), 87-109.
- Paludi, D. (1998). *Sex and gender-the human experience* (4. Baskı). New York: McGraw-Hill.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi, *Ege Akademik Bakış*, 1218-1223.
- Petersen, T., Meyerson, E. M. ve Snartland, V. (1996). The within- job gender wage gap: the case of Sweden, *The Industrial Institute For Economic And Social Research*, Working Paper No:470.
- Pines, A. ve Aronson, E. (1988). *Career burnout: causes and cures*. Free press.
- Prekel, T. (2001). Sexual harassment: causes, consequences and cures. Retrieved January, 10, 2011.

- Sahgal, P. ve Dang, A. (2017). Sexual harassment at workplace experiences of women managers and organisations, *Economic & Political Weekly*, 52 (22), 49- 57.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. ve Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice, *Career Development International*, 14 (3), 204- 220.
- Schaufeli, W. B. ve Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health, *Psychology and Health*, 16, 501-510.
- Seçkin, Ş. N. (2017). Tükenmişlik sendromu. B. Akdemir (Ed.), *İnsan Kaynakları Yönetiminde Güncel Yaklaşımlar* içinde (231-260), İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. C. L. Cooper ve I. T. Robertson (Ed.), *International review of industrial and organizational psychology* içinde (25-48), New York: Wiley.
- Solmuş, T. (2005). İş yaşamında travmalar: cinsel taciz ve duygusal zorbalık/taciz (mobbing), *“İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7 (2), 1-14.
- Stringer, D. M., Remick, H., Salisbury, J. ve Ginorio, A. B. (1990). The power and reasons behind sexual harassment: an employer’s guide to solutions, *Public Personel Management*, 19 (1), 43- 52.
- Stroh, L. K., Brett, J. M. ve Reilly A. H. (1996). Family structure, glass ceiling, and traditional explanations for the differential rate of turnover of female and male managers, *Journal of Vocational Behavior*, 49 (1), 99-118.
- Sungur, E. (2010). Ebeveyn olarak iş ve iş dışı yaşam dengesini sağlamada zorlanan kadına yönelik insan kaynakları uygulamaları; çalışanların algılarına yönelik bir araştırma, *Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi*, 21.
- Sweetland, S. R. (1996). Human Capital Theory: Foundations of a Field of Inquiry, *Review of Educational Research*, 66 (3), 341-359.
- Şahin, H. (2013). Dönüşümün esneklik ve enformelleşme temelinde Türkiye emek piyasalarına etkileri, *VII. Ulusal Sosyoloji Kongresi Bildiri Kitabı II* içinde (83- 90), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.

- Şap, E., Hazar, H. ve Şap, S. (2015). *Kadına Şiddetin Önlenmesinde Mesleki Eğitimin Rolü*, 3. Uluslararası Bölgesel Kalkınma Konferansı.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. Baskı). Boston: Pearson.
- Taborga, C. ve Leach B. (2000). *Cins bakışı sözlüğü*, (E. Kürkcü ve N. Mater, Çev.) İstanbul: IPS İletişim Vakfı Yayınları.
- Tan, E. M. (1979). *Kadın: ekonomik yaşamı ve eğitimi*. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Taş, U. (2007). *Türkiye’de kalkınma planları ışığında eğitimin kalkınmadaki rolü*, (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Tatlıdil, R. (1992). Türkiye’de kadınların çalışma yaşamındaki yeri ve sektörel dağılımı, 3. İzmir İktisat Kongresi Tebliğler Sosyal Değişim ve Sosyal Gelişme Stratejileri, 2.
- Taymaz, E. (1995). Esnek üretime dayalı bir rekabet stratejisi geliştirilebilir mi? Türkiye’de fason üretim, *İstanbul: 95-96 Petrol İş Yıllığı*, 707- 715.
- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. (2011). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve çözüm önerileri komisyon raporu*, Ankara: Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 6.
- T. C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, (2018). Turizm istatistikleri, Erişim Tarihi: 25.07.2018, <http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR,9851/turizm-istatistikleri.html>
- Temiz, E. H. (2004). Eğrelti istihdam: işgücü piyasasında güvencesizliğin ve istikrarsızlığın yeni yapılanması, *Çalışma ve Toplum*, (2), 55- 80.
- Terpstra, D. E. ve Baker, D. D. (1986). A framework for the study of sexual harassment, *Basic and Applied Social Psychology*, 7, 17- 34.
- Terzioğlu, F. ve Taşkın, L. (2008). Kadının toplumsal cinsiyet rolünün liderlik davranışlarına ve hemşirelik mesleğine yansımaları, *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12 (2), 62-67.

- Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: birey ve örgütler açısından önemi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (1), 81-89.
- Thomsen, B. V. (2008). Kadın emeğinin geleceği ve kadına yönelik şiddet. M. Mies, V. Bennholdt-Thomsen ve C. VonWerlhof (Ed.), *Son sömürge: kadınlar* içinde, 177-202.
- Thrane, C. (2008). Earnings differentiation in the tourism industry: gender, human capital and socio-demographic effects, *Tourism Management*, 29 (3), 514-524.
- Tınaz, P. (2006). İşyerlerinde psikolojik taciz (mobbing), *Çalışma ve Toplum*, (4), 13- 28.
- Tokgöz, G. (2012). *Kalkınmada kadın emeği*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Tokol, A. (1999). *Dünya’da kadın işgücü, Türkiye’de kadın işgücü seminerleri*, TİSK Yayınları.
- Toksöz, G., Kazanç, A. ve Poyraz, B. (2001). *Kadınlar, kalkınma ve sosyal adalet*, Erişim Tarihi: 10.11.2017, <http://kasaum.ankara.edu.tr/gorsel/dosya/1095679034kal.doc>
- Tuncay, C. (1995). Çalışma süreleri ve istihdam türlerinde esnekleştirme, *İstihdam Dergisi*, (20), 5- 20.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2017a). *Türkiye’de meslek grubuna göre istihdam edilenler*, Erişim Tarihi: 28.11.2017, [http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb\\_id=25&ust\\_id=8](http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8)
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2017b). *Türkiye’de işgücüne dahil olmama nedenleri*, Erişim Tarihi: 28.11.2017, [http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb\\_id=25&ust\\_id=8](http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8)
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2017c). *Türkiye’de istihdam edilenlerin sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlılık durumu*, Erişim Tarihi: 28.11.2017, [http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb\\_id=25&ust\\_id=8](http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8)

- Türkiye İstatistik Kurumu. (2017d). *Cinsiyete göre bitirilen son eğitim kurumu 2000-2016*, Erişim Tarihi: 28.11.2017, [http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb\\_id=25&ust\\_id=8](http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8)
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2018a). *Cinsiyete göre Türkiye’de işgücüne katılma oranları*, Erişim Tarihi: 28.11.2017, [http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb\\_id=25&ust\\_id=8](http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8)
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2018b). *Cinsiyete göre Türkiye’de istihdam açığı oranları*, Erişim Tarihi: 28.11.2017, [http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb\\_id=25&ust\\_id=8](http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8)
- Türkiye İş Adamları Derneği. (2008). *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri Raporu*, İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. (1999). *Kadın işgücü araştırması*. Ankara: Plaka Matbaa.
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. (2010). 24. Genel kurul çalışma raporu 11-12 Aralık 2010, Ankara.
- Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği. (2000). *Kadın-erkek eşitliğine doğru yürüyüş: eğitim, çalışma yasamı ve siyaset*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- TÜRK-İŞ Raporu (2005). *Türkiye’de emek piyasasında kadınların durumu*, *Türk-İş Dergisi*, (380), Ankara.
- Tükeltürk, A. Ş. ve Perçin, Ş. N. (2008). Turizm sektöründe kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri ve cam tavan sendromu: cam tavanı kırmaya yönelik stratejiler, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 113- 128.
- Türkay, O. ve Eryılmaz, B. (2010). Kariyer değerleri ve kariyer yolu tercihleri ilişkisi: Türk turizm sektöründen örnekler, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (24), 179- 199.
- Uğuz, Ç. S. ve Topbaş, F. (2016). Turizmde kadın istihdamı ve ücret ayrımcılığı: karşılaştırmalı bir analiz, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 27 (1), 62-78.

- Ulusoy, T. (2017). Bir sosyal koruma olarak İş Kanunu'nda gebe ve yeni doğum yapan kadın çalışanlara yönelik izinler ve kısmi süreli çalışma hakkı üzerine güncel gelişmelerin değerlendirilmesi, *Çalışma ve Toplum*, 2, 741- 766.
- UNICEF, Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi uluslararası sözleşmesi, Erişim tarihi: 19.10. 2017, [http://www.unicef.org/turkey/cedaw/\\_gi18.html](http://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html)
- Uşen, Ş. ve Delen, M. (2011). Eğitimli kadınların çalışma hayatına ilişkin tercihleri: İstanbul örneği, *Kamu-İş Dergisi*, 11 (4), 127- 182.
- Ünlü, G. D. (2016). Halkla ilişkiler sektöründeki cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık sorunu üzerine bir değerlendirme, *İletişim Çalışmaları*, 123-139.
- Vallone, E. J. ve Donaldson, S. I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time, *Work & Stress*, 15 (3), 214- 226.
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rollerinin algılanışı. *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, (35), 29-56.
- Vogel, L. (2003). *Marksist Teoride Kadın*. (M. Öngören, Çev.) İstanbul: Pencere Yayınları.
- Weyer, B. (2006). Do multi-source feedback instruments support the existence of a glass ceiling for women leaders, *Women in Management Review*, 21 (6), 441- 457.
- “What is Sex Discrimination”, Erişim Tarihi: 19.10.2017, <http://www.uknetguide.co.uk>
- Wichterich, C. (2004). *Küreselleş[tiril]en Kadın: Eşitsizliğin Geleceğinden Raporlar*. (T. Tayanç ve F. Tayanç, Çev.) Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayınları.
- Wilson, F. ve Thompson, P. (2001). Sexual harassment as an exercise of power, *Gender, Work and Organization*, 8 (1), 62- 83.
- Woods, R. H. ve Viehland, D. (2000). Women in Hotel Management, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 41 (5), 51-54.
- Xu, L. (2009). View on work-family linkage and work-family conflict model, *International Journal of Business and Management*, 4 (12), 229- 233.

- Yamak, N. ve Topbaş, F. (2004). Kadın emeği ve cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18 (3-4), 143-156.
- Yanardağ, M. Ö. ve Avcı, M. (2012). Turizm sektöründe istihdam sorunları: Marmaris, Fethiye, Bodrum ilçeleri üzerine ampirik bir inceleme, *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 3 (2), 39-62.
- Yaraman, A. (2001). *Resmi tarihten kadın tarihine*, İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Yazgan, T. (1992). *İktisatçılar için sosyal güvenlik ders notları*. İstanbul: Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayını.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2014). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri* (4. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yeşiltaş, M. (2005). İnsan kaynakları yönetimi açısından bir sorun olarak işyerinde cinsel taciz, *Manas Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (13), Erişim Tarihi: 3.12.2017, [http:// journals.manas.kg/mjsr/oldarchives/Vol07\\_Issue 13\\_2005/424.pdf](http://journals.manas.kg/mjsr/oldarchives/Vol07_Issue_13_2005/424.pdf)
- Yıldırım, A. (2017). *Pozitif ayrımcılık okuyan kadının 'iş'ini zorlaştırdı*. Erişim tarihi: 02.05.2018, <http://www.karar.com/ekonomi-haberleri/pozitif-ayrimcilik-okuyan-kadinin-isini-zorlastirdi-571845>.
- Yıldırım, M. (2011). Ayrımcılık, A. Tokol ve Y. Alper (Ed.), *Sosyal Politika* içinde, Bursa: Dora Yayınları, 229-245.
- Yıldız, Ö. (2013). İşverenlerin bakış açısından Türkiye'de kadın istihdamı: bir alan araştırması, *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 2 (3), 95-110.
- Yılmaz, A., Özler, E. D. ve Mercan, N. (2008). Mobbing ve örgüt iklimi ile ilişkisine yönelik ampirik bir araştırma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (26), 334-357.
- Yılmaz, F. (2010). Türkiye'de kadın çalışanların mesleki sağlık ve güvenlik koşulları, *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3 (13), 268- 284.
- Yılmazer, I. (2011). Kadınlara Yönelik Sosyal Politikalar, A. Tokol ve Y. Alper (Ed.), *Sosyal Politika* içinde, Bursa: Dora Yayınları.

- Yurdakul, S. (1994). *Çalışan kadının korunması*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yürüten, T., M. (2017). İş yaşamında kadınlar/Kraliçe Arı sendromu, Erişim Tarihi: 08.01.2018, <http://www.dpsikiyatri.com/IsYasamindakiKadinlar.asp>
- Zel, U. (2002). İş arenasında kadın yöneticilerin algılanması ve kraliçe arı sendromu, *Amme İdaresi Dergisi*, 35 (2), 39- 48.



## EK:1 ANKET FORMU

Değerli katılımcı;

Anket formu Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı öğretim üyesi Yrd. Doç. Dr. U. ÇALIŞKAN danışmanlığında yürüttüğüm “Turizm sektöründe çalışan kadınların yaşadıkları sorunlar ve çözüm önerileri” konulu yüksek lisans çalışması için hazırlanmıştır. Yaklaşık 15-20 dakikanızı alacak bu anket ile ilgili elde edilecek tüm bilgiler gizli tutulacak ve başka kişi veya kurumlarla paylaşılmayacaktır. Elde edilecek bilgiler sadece bilimsel amaçlı olarak kullanılacak ve bu konuda üretilecek politikalara yol gösterici olacaktır.

| <p><i>Kadınların iş yaşamında yaşadıkları sorunlara yönelik aşağıda verilmiş ifadelere katılıp katılmadığınızı ve bunun seviyesini belirtiniz lütfen.</i></p> <p><i>Herhangi bir düşünceniz yoksa “Fikrim yok” şıkkını seçiniz</i></p> |                                                                                                                                | Tamamen katılmıyorum | Kısmen Katılmıyorum | Ne katılıyorum ne katılmıyorum | Kısmen Katılıyorum | Kesinlikle katılıyorum | Fikrim yok |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------|--------------------------------|--------------------|------------------------|------------|
| 1                                                                                                                                                                                                                                      | Toplum kuralları kadınların çalışmasına engel olmaktadır.                                                                      |                      |                     |                                |                    |                        |            |
| 2                                                                                                                                                                                                                                      | Kadınların aile sorumlulukları kariyerlerinin önüne geçmektedir.                                                               |                      |                     |                                |                    |                        |            |
| 3                                                                                                                                                                                                                                      | Ailem turizmde çalışmamı onaylamaktadır.                                                                                       |                      |                     |                                |                    |                        |            |
| 4                                                                                                                                                                                                                                      | İşim yüzünden ailemle sorun yaşıyorum.                                                                                         |                      |                     |                                |                    |                        |            |
| 5                                                                                                                                                                                                                                      | Çalışma saatlerinde aileye vakit ayıracak şekilde esneklik sağlanması kadınların çalışma yaşamına katılmasını kolaylaştırır.   |                      |                     |                                |                    |                        |            |
| 6                                                                                                                                                                                                                                      | Aile yaşamında ev ve çocuk ile ilgili sorumlulukların paylaşılamaması kadın çalışanların mesleki kariyerlerini etkilemektedir. |                      |                     |                                |                    |                        |            |
| 7                                                                                                                                                                                                                                      | Kadınlar her işi yapabilecek yetenektedir.                                                                                     |                      |                     |                                |                    |                        |            |
| 8                                                                                                                                                                                                                                      | Turizm işletmelerinde kadınlar yeteneklerine göre daha düşük konumlarda çalıştırılmaktadır.                                    |                      |                     |                                |                    |                        |            |
| 9                                                                                                                                                                                                                                      | Kadınlar erkeklere göre daha verimli çalışmaktadır.                                                                            |                      |                     |                                |                    |                        |            |
| 10                                                                                                                                                                                                                                     | Kadınlar takım çalışmasına daha yatkındır.                                                                                     |                      |                     |                                |                    |                        |            |
| 11                                                                                                                                                                                                                                     | Turizmde kadın çalışanların çalışmasına geçici gözüyle bakılmaktadır.                                                          |                      |                     |                                |                    |                        |            |
| 12                                                                                                                                                                                                                                     | Turizmde işe almada kadın ve erkekler arasında ayrımcılık yapılmaktadır.                                                       |                      |                     |                                |                    |                        |            |
| 13                                                                                                                                                                                                                                     | İşe başvurularda medeni durum nedeniyle ayrımcılık yapılmaktadır.                                                              |                      |                     |                                |                    |                        |            |
| 14                                                                                                                                                                                                                                     | Kadın çalışanların hamile olmaları işe alırken işverenin tercihini olumsuz etkilemektedir.                                     |                      |                     |                                |                    |                        |            |
| 15                                                                                                                                                                                                                                     | Kadınların dış görünüşü turizmde işe alımlarda oldukça önemlidir.                                                              |                      |                     |                                |                    |                        |            |
| 16                                                                                                                                                                                                                                     | Erkeklerin dış görünüşü turizmde işe alımlarda oldukça önemlidir.                                                              |                      |                     |                                |                    |                        |            |
| 17                                                                                                                                                                                                                                     | Kadınlar, turizm sektöründe kolaylıkla iş bulabilmektedir.                                                                     |                      |                     |                                |                    |                        |            |
| 18                                                                                                                                                                                                                                     | Turizmde kadınlar erkeklere göre daha kolay işten çıkarılmaktadır.                                                             |                      |                     |                                |                    |                        |            |
| 19                                                                                                                                                                                                                                     | Turizm sektöründe iş yaşamı erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir.                                                           |                      |                     |                                |                    |                        |            |
| 20                                                                                                                                                                                                                                     | Turizmde aynı işi yapan erkek ve kadın çalışanlar arasında ücret, ikramiye ve prim ödemelerinde erkekler kayırlmaktadır.       |                      |                     |                                |                    |                        |            |
| 21                                                                                                                                                                                                                                     | Turizm sektöründe kadınlara cinsel obje muamelesi yapılmaktadır.                                                               |                      |                     |                                |                    |                        |            |
| 22                                                                                                                                                                                                                                     | Turizmde kadın çalışanlar sıklıkla erkek yöneticilerin ve diğer erkek çalışanların tacizlerine maruz kalmaktadır.              |                      |                     |                                |                    |                        |            |
| 23                                                                                                                                                                                                                                     | Turizm sektöründe terfi ve atamalarda genellikle cinsiyet ayrımcılığı yapılmaktadır.                                           |                      |                     |                                |                    |                        |            |
| 24                                                                                                                                                                                                                                     | Kadınlar mesleklerinde ilerlemek için erkeklere göre daha çok çalışmakta ve daha uzun süre beklemektedir.                      |                      |                     |                                |                    |                        |            |
| 25                                                                                                                                                                                                                                     | Turizmde kadınların çalıştığı bölümler genelde yükselme imkânının olmadığı bölümlerdir.                                        |                      |                     |                                |                    |                        |            |
| 26                                                                                                                                                                                                                                     | Turizmde üst düzey yöneticilik için erkeklere kadınlardan daha çok fırsat sağlanmaktadır.                                      |                      |                     |                                |                    |                        |            |
| 27                                                                                                                                                                                                                                     | Turizmde terfi imkânlarına sahip kadın çalışanlar üstlerinden destek görmemektedir.                                            |                      |                     |                                |                    |                        |            |

|    |                                                                                                                                |  |  |  |  |  |  |  |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| 28 | Turizmde kadın yönetici sayısı olması gerekenden azdır.                                                                        |  |  |  |  |  |  |  |
| 29 | Turizmde kadın yöneticilerin sayısının artması kadınlara örnek olacaktır.                                                      |  |  |  |  |  |  |  |
| 30 | Erkekler kadınlara göre üst düzey yöneticilik konumuna daha uygundurlar.                                                       |  |  |  |  |  |  |  |
| 31 | Turizm sektöründe üst düzey yöneticilikler kadınlara verilmelidir.                                                             |  |  |  |  |  |  |  |
| 32 | Kadınlar üst düzey yönetici olarak atanmamalıdır.                                                                              |  |  |  |  |  |  |  |
| 33 | Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha başarılıdır.                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |
| 34 | Kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için sınırlıdır.                                                            |  |  |  |  |  |  |  |
| 35 | Kadınlar üst düzey yöneticiliğin gerektirdiği disiplinli çalışma alışkanlığına sahiptirler.                                    |  |  |  |  |  |  |  |
| 36 | Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre üstleri ve asları ile daha iyi iletişim kurarlar.                                    |  |  |  |  |  |  |  |
| 37 | Kadın yöneticiler erkeklere göre daha demokratik, daha katılımcıdır.                                                           |  |  |  |  |  |  |  |
| 38 | Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre çalışanlarının mesleki gelişimlerini daha fazla destekler.                           |  |  |  |  |  |  |  |
| 39 | Erkek yöneticiler genellikle kendi cinslerini kayırmacı davranışlarda bulunmaktadır.                                           |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 | Genel olarak kadınların çalışma hayatındaki en büyük sorun işyerindeki engellerdir.                                            |  |  |  |  |  |  |  |
| 41 | Genel olarak kadınların çalışma hayatındaki en büyük sorun toplumsal engellerdir.                                              |  |  |  |  |  |  |  |
| 42 | Genel olarak kadınların çalışma hayatındaki en büyük sorun kadın çalışanların kişisel özellikleridir (Eğitimi, tecrübesi vb.). |  |  |  |  |  |  |  |
| 43 | Genel olarak çalışma hayatında olduğum için mutluyum.                                                                          |  |  |  |  |  |  |  |
| 44 | Genel olarak, turizm sektöründe çalıştığım için mutluyum.                                                                      |  |  |  |  |  |  |  |

Değerli katkılarınız için çok teşekkür ederim.

## DEMOGRAFİK SORULAR

**Turizm sektöründe aşağıdaki faaliyet alanlarından çalıştığınızı belirtiniz**

☐ Konaklama ☐ Yiyecek-İçecek ☐ Seyahat

**Kaç yıldır turizm sektöründe çalışıyorsunuz?**

☐ 5 yıl ve altı ☐ 6 yıl ve üstü

**Çalışma şekliniz nedir?**

☐ Kendi işyerimde ☐ Sürekli çalışan ☐ Geçici çalışan

**Hangi pozisyonda çalışıyorsunuz?**

☐ Alt Düzey Çalışan ☐ Ara seviye personel ☐ Yönetici

**Yaşınız hangi aralıkta yer almaktadır?**

☐ 19 ve daha küçük ☐ 20-29 ☐ 30-39 ☐ 40-49 ☐ 50 ve üzeri

**Eğitim Durumunuzu belirtiniz**

☐ Ortaokul ve altı ☐ Lise-Ön lisans ☐ Lisans-Lisansüstü

**Medeni Durumunuzu belirtiniz?**

☐ Bekar ☐ Evli

**Çocuk Sayısı?**

☐ Çocuğu yok ☐ Çocuğu var

**Aylık Geliriniz (TL) hangi aralıkta yer almaktadır?**

☐ 1000 TL ve altı ☐ 1001 TL-2000 TL ☐ 2001 TL ve üstü

## **EK:2 ÖZGEÇMİŞ**

### **Kişisel Bilgiler**

Ad, Soyad : NİLAY AVCI  
Doğum Tarihi : 17.08.1989  
Doğum Yeri : Fethiye  
Medeni Durumu : Evli

### **Eğitim**

Yüksek Lisans: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi 2015-halen  
Lisans : Ege Üniversitesi İngiliz Dili ve Edebiyatı Bölümü 2007-2011  
Lisans Derecesi: (3,17/4)  
Lise : Denizlispor Koleji 2003-2006  
Fethiye Süper Lisesi 2006-2007  
İlköğretim: Yunus Nadi İlköğretim Okulu 1995-2003

### **Katıldığım Eğitim, Seminer ve Kongreler**

Ege University 12th International Cultural Studies Symposium/CSS – Nisan 2009  
(Redefining Modernism and Postmodernism)

Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi İngilizce Öğretmenliği Formasyon Programı -  
2010

Association for Coaching onaylı Öğrenci ve Aile Koçluğu Eğitimi – Temmuz 2013  
(ELMAS Koçluk ve Gelişim Merkezi/ İzmir)

Association for Coaching onaylı Profesyonel Koçluk Eğitimi – Temmuz 2013  
(ELMAS Koçluk ve Gelişim Merkezi/ İzmir)

Erasmus Plus KA1-KA2 Proje Hazırlama Eğitimi - 2015  
(Menteşe-MUĞLA)

Özel Eğitim Hizmetleri Semineri - 2016  
(Menteşe-MUĞLA)

Fatih Projesi Etkileşimli Sınıf Yönetimi Kursu - 2016  
(Menteşe-MUĞLA)

Professional Practices For English Language Teaching - 2016  
(British Council-LONDON)

International Education and Social Science Congress – 2018  
Avcı Nilay, Çalışkan Uğur, 2018. Turizmde Çalışan Kadınların Karşılaştıkları  
Engeller Üzerine Bir Araştırma.

Avcı Nilay, Arıkan Saltık Işıl, 2018. The Impact of Demographic Characteristics on  
Work Values In Public Sector Related to Tourism.

### **İş/Staj Deneyimlerim**

Yeşil Dalyan Travel & Shipping Agency (2009 & 2010 Yaz Sezonu)  
Tur Operasyon Departmanı

Bornova Kız Teknik ve Meslek Lisesi (Staj 2010)  
İngilizce Öğretmeni

Fethiye Amerikan Kültür Derneği Dil Okulu (Eylül 2011- Haziran 2013)  
İngilizce Öğretmeni

Bağgöze Ortaokulu- Bağgöze Köyü/Eruh/SİİRT (Eylül 2013- Eylül 2014)  
İngilizce Öğretmeni

Yerkesik İMKB Çok Programlı Anadolu Lisesi- Menteşe/MUĞLA (Eylül 2014-  
halen) İngilizce Öğretmeni

### **Yabancı Dilim**

İngilizce- Okuma: İyi, Yazma: İyi, Anlama: İyi