

T.C.
Mersin Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı

TURİZM SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAMININ ÖZELLİKLERİ VE
KARŞILAŞILAN SORUNLAR

Bilgen Cennet TÜMEN

Danışman
Doç.Dr.Mustafa TEPECİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mersin, 2009

Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bilgen Cennet TÜMEN tarafından hazırlanan Turizm Sektöründe Kadın İstihdamının Özellikleri ve Karşılaşılan Sorunlar başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından Turizm İşletmeciliği ve Otelecilik Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başarılı

Başarısız



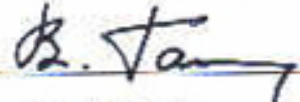
Başkan



Doç.Dr. Mustafa Tepeci
(Danışman)



Üye



Prof.Dr. Bahar Tancer



Üye



Yrd. Doç.Dr. Cemile Çelik

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylıyorum.





ÖNSÖZ

Lisansüstü eğitimim boyunca ve bu çalışmanın başından itibaren, desteğini ve bilgisini benden esirgemeyen, her konuda kolaylaştırıcı ve yardımcı olan Tez Danışmanım Sayın Doç. Dr. Mustafa TEPECİ' ye, engin bilgisi ve çok faydalı yönlendirmeleriyle yüksek lisans eğitimimim boyunca yanımda olan Sayın Hocam Prof. Dr. Bahar TANER'e, yıllar sonra yeniden bulduğumda lisans eğitimimdeki gibi bana destek olan ve bu alandaki deneyimlerini benimle paylaşan Değerli Hocam Dr. Şermin ELMAS'a ve anket uygulamalarındaki yardımlarından dolayı Sayın Hocam Sabri ARICI'ya ve Sayın Yrd.Doç.Dr. Cemile ÇELİK'e çok teşekkür ederim.

Son olarak, çalışmamı tamamlamamda bilgisi, sabrı ve tecrübeleriyle sonsuz katkı sağlayan, çalışmamın her aşamasında yanımda olan, akademik ve bilimsel tecrübelerinden çokça faydalandığım, en umutsuz zamanlarımda beni cesaretlendiren sevgili eşim Ümit MORSÜNBÜL'e çok teşekkür ederim.

ÖZET

TURİZM SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAMININ ÖZELLİKLERİ VE KARŞILAŞILAN SORUNLAR

Turizm, son yıllarda büyük gelişim gösteren ve kadınların istihdam edilmesinde önemli rol sahibi olan sektörlerden biridir. Ne var ki bu sektörde çalışan kadınlar türlü toplumsal cinsiyet ayrımcılıklarına maruz kalmaktadır. Kadın istihdamında cinsiyet ayrımcılığını açıklamaya çalışan farklı yaklaşımlar vardır. Bu yaklaşımlardan erken döneme ait olan, neo klasik yaklaşımlar, kadın istihdamının özelliklerini ve sorunlarını ve toplumsal cinsiyet perspektifini göz önünde bulundurmadan tartışırken, daha geç dönemdeki yaklaşımlar ve feminist teori kadın istihdamını toplumsal cinsiyet perspektifi ile ilişki kurarak açıklamaya çalışmaktadır.

Üniversitelerin turizm bölümleri, sektöre eğitilmiş, uzmanlaşmış ve kalifiye elaman sağlamak açısından önemli olduğu kadar, kadınların sektördeki konumunu dönüştürme potansiyeline taşıması açısından da önemlidir. Bu nedenle turizm bölümünde okuyan öğrencilerin sektördeki cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumları, sektörle ilgili tercihleri, bu sektörün geleceği ve sektördeki kadın çalışanlarının sorunlarına çözüm üretebilme yetkinlikleri hakkında fikir sahibi olabilmek açısından oldukça önemlidir.

Bu çalışmanın amacı, turizm sektöründe kadın çalışanların sorunlarına ilişkin ve sektördeki ayrımcı uygulamalarla ilgili yapılan çalışmalar ışığında, turizm alanında uzmanlaşan ve sektörde istihdam edilecek üniversite öğrencilerinin ayrımcı uygulamalarla ve iş tercihleriyle ilgili tutumlarının incelenmesidir. Bunun için Mersin Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksek okulunda okuyan öğrencilere bu tutumlarını ölçen bir anket

uygulanmıştır. Anket soruları hazırlanırken turizm sektöründe cinsiyet ayrımcılığı konusunda yapılan araştırmalarda kullanılan ölçme araçlarının bazı maddelerinden yararlanılmıştır. Bu çalışmanın sonuçları göstermiştir ki, kız öğrenciler erkek öğrencilerle karşılaştırıldığında işletmelerde ayrımcı uygulamalar olması konusunda daha fazla farkındalık düzeyine sahiptir. Ancak buna rağmen kız öğrenciler toplumda kadınlara biçilen cinsiyet rollerine uygun mesleklerde istihdam edilmeyi tercih etmektedir.

Anahtar Kelimeler; Turizm, kadın istihdamı, toplumsal cinsiyet, cinsiyetçi iş bölümü

ABSTRACT

THE CHARACTERISTICS OF WOMEN'S EMPLOYMENT IN THE TOURISM INDUSTRY AND THE PROBLEMS EXPERIENCED

Tourism is one of the sectors which has an important role in women employment and has been developed too much in recent years. Nevertheless, women who are employed in this sector experience different kinds of gender discrimination. There are several approaches that try to explain gender discrimination in women employment. While the Neo classics ones of these approaches which belong to early stages discuss the characteristics and problems of women employment, by ignoring the gender perspective, feminist theory tries to explain women employment by constructing relation with gender perspective.

Tourism departments of the universities are important in terms of supplying educated, specialized, and qualified personnel to the sector but it is also important in terms of concerning potential to change the status of women employees. Therefore, the attitudes of the tourism students to the gender discrimination in the sector and the preferences of the tourism students about the sector are very important in terms of having ideas about the future of the sector and about the students' aptitude of solving the problems.

The aim of this study is to investigate the attitudes of the university students who are specialized and will be employed in tourism sector about the gender discriminative practices and job preferences in tourism sector. For this aim, a questionnaire was applied to the Tourism and Hotel Management students of Mersin University in order to measure the attitudes of the students. While arranging the questionnaire, some items of the measure

instruments which were used in some researches about gender discrimination in tourism sector. The results of this study show that female students have much more awareness about the discriminative practices in establishments than male students. In spite of this result, female students prefer to be employed in the women jobs which were based on gender roles.

Key Words; Tourism, women employment, gender, gender based work division

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	ix
GİRİŞ	1
I..BÖLÜM LİTERATÜR TARAMASI	6
I.1. Kadın İstihdamında Ayrımcılığa İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar	6
I.1.1.Kadın İşgücüne Yönelik Ayrımcılık: Neo Klasik Yaklaşım	6
I.1.1.1 Beşeri Sermaye Yaklaşımı	7
I.1.1.2. İstatistiksel Ayrımcılık	8
I.1.1.3.Aşırı Kalabalıklaşma Modeli	10
I.1.2.Kadın İşgücüne Yönelik Ayrımcılık: Kurumcu/Pazar Segmentasyonu Yaklaşımı	11
I.1.3. Feminist Yaklaşım	11
I.2. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı Temelli Çalışma Biçimleri	14
I.2.1.Toplumsal Cinsiyet ve ilişkili kavramlar	14
I.2.2. Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü	15
I.3. Kadınların İşgücüne Katılımları ve Sorunlar	17
I.3.1. Ücretsiz kadın işgücü	23
I.3.1.1. Ev Kadınlığı	23
I.3.1.2. Ücretsiz Aile İşçiliği	24
I.3.2. Ücretli kadın işgücü	24
I.4. Turizm Sektöründe Toplumsal Cinsiyet Örüntülerine Göre İstihdam Yaklaşımları	25
I.4.1. Birinci Evre:Modernizasyon kuramı ve Politik ekonomi yaklaşımı	26

I.4.2. İkinci Evre: Turizmle ilgili işlerde toplumsal cinsiyet önyargılarını eleştiren ilk çalışmalar	27
I.4.3. Üçüncü Evre: Kadın İstihdamının ve turizm sektöründe toplumsal cinsiyet ayrımının feminist açıklamalar	28
I.4.3.1. İkili sistem kuramı	29
I.4.3.2. Birleştirilmiş sistem kuramı	30
I.5. Turizm Sektöründe Kadın Katılımı, Sorunlar ve Ayrımcı Uygulamalar	30
I.5.1. Çalışma Saatleri ve Ücretlendirme	31
I.5.2. Meslek ve pozisyon	33
I.5.3. Sterotip İmajlar ve Duygusal Emek	35
I.5.4. Yıldırma, Duygusal Taciz (Mobbing)	36
I.5.5. Eğitim ve Oryantasyon	38
I.5.6. Terfi ve “Cam Tavan” meselesi	38
I.5.7. Turizm planlamasına ve yönetimine katılım	40
II. BÖLÜM YÖNTEM	41
II.1. Araştırma Modeli	41
II.2. Evren ve Örneklem	41
II.3. Veri Toplama Araçları	41
II.4. Bağımsız Değişkenler	43
II.5. Bağımlı Değişkenler	43
II.6. Verilerin Toplanması	43
II.7. Verilerin Analizi	44
III. BÖLÜM ANALİZ VE BULGULAR	45
III. 1. Örneklemın Çalışmayı Düşündüğü Faaliyet Alanları	45
III. 2. Örneklemın 4-5 Yıldızlı Otellerde Çalışmayı Tercih Ettikleri Departmanlar	49

III. 3. Örneklemin Kendilerine Uygun Gördükleri Statüler	52
III. 4. Örneklemin Yaşadıkları Şehrin Dışında Çalışıp Çalışmama Tercihleri	55
III. 5. Örneklemin Çalışacağı Kuruluşu Seçerken Öncelikleri	56
III. 6. Örneklemin Otellerde Özellikle <i>Erkek</i> Çalışanların Tercih Edildiğiyle İlgili Görüşleri	58
III.7. Örneklemin Otellerde Özellikle <i>Kadın</i> Çalışanların Tercih Edildiğiyle İlgili Görüşleri	62
III.8. Çalışma Yaşamında Kadınlara Yapılan Ayrımcılık Tutum Ölçeği t Testi Sonuçları	65
III.9. Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği t Testi Sonuçları	67
III.10. Çalışma Yaşamındaki Uygulamalara Karşı Tutum Ölçeği t Testi Sonuçları	68
III.11. Bulguların Değerlendirilmesi	71
SONUÇ	78
KAYNAKÇA	81
EKLER	
Ek 1.Anket Formu	

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo I. 1. Yaş Grubuna Göre İşgücüne Katılım Oranları 2006	20
Tablo I. 2. 15 ve Üzeri Yaştaki Nüfusun İşgücü ve İstihdam Durumu (Türkiye)	22
Tablo I. 3 Aylık Ortalama Erkek ve Kadın Kazançlarında Değişme Eğilimleri: Kent-Ücretli ve Maaşlı Çalışanlar: 1988, 1989, 1994, 2002	33
Tablo III. 1. 1. Kızlarla Erkeklerin Çalışmayı Düşündükleri Alanların Tercih Sıralaması	46
Tablo III. 1.2. Kızların Çalışmayı Düşündükleri Alanların Sıralaması	47
Tablo III.1. 3. Erkeklerin Çalışmayı Düşündükleri Alanların Sıralaması	48
Tablo III. 2.1. Kızlarla Erkeklerin 4-5 yıldızlı otellerde çalışmayı tercih ettikleri departmanların sıralaması	49
Tablo III.2.2. Kızların 4-5 yıldızlı otellerde çalışmayı tercih ettikleri departmanların sıralaması	50
Tablo III.2.3 Erkeklerin 4 -5 yıldızlı otellerde çalışmayı tercih ettikleri departmanların sıralaması	51
Tablo III.3.1 Kızlarla Erkeklerin kendilerine uygun olan statü sıralaması	52
Tablo III. 3.2 Kızların kendilerine uygun olan statü sıralaması	53
Tablo III. 3.3 Erkeklerin kendilerine uygun olan statü sıralaması	54
Tablo III. 4.1. Kızlarla -Erkeklerin yaşadıkları şehrin dışında çalışıp-çalışmama düşüncesi	55
Tablo III.5.1. Kızlarla Erkeklerin Çalışacağı Kuruluşu Seçerken Öncelik Sıraları Sonuçları	56
Tablo III.5.2. Kızların Çalışacağı Kuruluşu Seçerken Öncelik Sıraları Sonuçları	57
Tablo III.5.3 Erkeklerin Çalışacağı Kuruluşu Seçerken Öncelik Sıraları Sonuçları	58
Tablo III.6.1 Kızlarla Erkeklerin Otellerde Özellikle <i>Erkek</i> Çalışanların Tercih Edildiğiyle İlgili Görüşlerinin Sıralama Sonuçları	59

Tablo III.6.2. Kızların Otellerde Özellikle <i>Erkek</i> Çalışanların Tercih Edildiğiyle İlgili Görüşlerinin Sıralama Sonuçları	60
Tablo III.6.3. Erkeklerin Otellerde Özellikle <i>Erkek</i> Çalışanların Tercih Edildiğiyle İlgili Görüşlerinin Sıralama Sonuçları	61
Tablo III.7.1. Kızlarla Erkeklerin Otellerde Özellikle <i>Kadın</i> Çalışanların Tercih Edildiğiyle İlgili Görüşlerinin Sıralama Sonuçları	62
Tablo III.7.2 Kızların Otellerde Özellikle <i>Kadın</i> Çalışanların Tercih Edildiğiyle İlgili Görüşlerinin Sıralama Sonuçları	63
Tablo III.7.3. Erkeklerin Otellerde Özellikle <i>Kadın</i> Çalışanların Tercih Edildiğiyle İlgili Görüşlerinin Sıralama Sonuçları	64
Tablo III.8.1 Çalışma Yaşamında Kadınlara Yapılan Ayrımcılık Tutum Ölçeğine Verilen Cevapların Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları	66
Tablo III.9.1. Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeğine Verilen Cevapların Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları	67
Tablo III.10.1 Çalışma Yaşamındaki Uygulamalara Karşı Tutum Ölçeğine Verilen Cevapların Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları	69

GİRİŞ

Turizm sektörü son yıllarda çok büyük bir gelişim içerisine girmiş, çeşitlenmiş ve tartışılır olmuştur. Turizm sektörünün tartışma alanlarında birisi de sektördeki kadın istihdamıdır. Bu konuda birbirinden farklı birçok yaklaşım mevcuttur. Sayıca fazla olmasa da arz ettiği önem açısından turizm sektöründe kadın istihdamını toplumsal cinsiyet açısından ve feminist bakış açısıyla (Hemmati, 2000; Bergmann, 1986; Bull, 1991; Akoğlan, 1996) ele alan yaklaşımlar dikkat çekici olmaya başlamıştır. Kadınların son birkaç on yıldır turizmin içinde fazlaca yer alması bu çalışmaların önünü açmıştır.

Turizm sektörü kapsamına restoran işletmeciliği, seyahat işletmeciliği otel işletmeciliği, tur operatörlüğü gibi çeşitli iş sahaları girmektedir. Ancak otel işletmeciliği bünyesinde pek çok farklı departmanı ve iş türünü bulundurması ve sözü geçen tüm iş alanlarıyla bir şekilde bağlantılı çalışması sebebiyle sosyolojik amaçlı yapılan turizmle ilgili bilimsel araştırmalara daha fazla konu olmaktadır. Ne var ki, sosyolojik ve ekonomi temelli yaklaşımların birçoğunda toplumsal cinsiyet analizi yapılmaksızın turizm sektörünün gelişimi, özellikleri ve yeri geldiğinde de bu sektörde kadın işgücünün farklı görünümünden bahsedilmiştir (Knutson ve Schmidgall 1999; Burgess,2003).

Turizmde kadın istihdamı konusu toplumsal cinsiyet temelinde ve çeşitli feminist yaklaşımları da entegre ederek ele alınmadığı durumlarda sektördeki çok kritik ve önemli sorunsalları göz ardı edilmiştir. Bu nedenle, turizm sektöründe cinsiyet ayrımcılığının çok boyutluluğunun anlaşılması için işgücü piyasalarındaki cinsiyet ayrımcılığını açıklamaya çalışan teorilerinin yaklaşımları çerçevesinde geliştirilen argümanlarla tartışmak, önemli ve gereklidir. Bu sektördeki kadın iş gücü diğer iş sahalarından oldukça farklı ve özgün özellikler taşımaktadır. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde gelişen uluslararası organize

kitle turizminin son derece karmaşık, politik ve rekabetçi yapısını anlamak ve bu özelliklerinin kadın işgücü üzerinde olumsuz etkilerinin tahmin edilebilmesi açısından toplumsal cinsiyet yaklaşımları oldukça önemlidir. Bu çalışmada, erken dönem yaklaşımlarından modernizasyon kuramı ve politik ekonomi yaklaşımına yer verilmesi yanında, işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığını açıklamaya çalışan teoriler "Neo Klasik Yaklaşım" (Palaz, 2003) ve "Kurumcu/Piyasa Bölümlenmesi Yaklaşımı" (Rumberger ve Martin Carnoy, 1980) olarak iki ana başlık altında ele alınmıştır.

Modernizasyon kuramı, turizmi özellikle gelişmekte olan ülkelerde işsiz kesime iş olanakları yaratma açısından önemli bulmakta ve turizm sektörünü, toplumun kadınlar gibi ikincil kategorilerinin can simidi olarak lanse etmektedir (Bull, 1991; Levy ve Lerch, 1991). Oysa politik ekonomi yaklaşımı modernleşme kuramının turizme bakış açısını uluslar arası turizmin Üçüncü Dünya ülkelerinde gelişme biçimini, niteliğini ve bu sektörde çalışma koşullarını detaylı bir şekilde analiz ederek eleştirmiştir. Politik ekonomi yaklaşımı, turizmin eşitsizlikleri güçlendirdiğini vurgulamaktadır (Harrison, 1992; Lea, 1988).

Toplumsal cinsiyete ilişkin eleştirel bir bakış açısından yoksun olsa da turizminin rekabetçi ve zorlayıcı yapısının kadın üzerindeki etkilerini açıklamaya çalışması açısından politik ekonomi yaklaşımı diğer yaklaşımlardan ayrılmaktadır ve kadınların turizm sektöründeki durumunu anlamak açısından yardımcıdır (Britton, 1982; Lea, 1988).

Toplumsal cinsiyet kavramlaştırmasının ve feminist literatürün kadın işgücündeki sorunları ve kadınların maruz kaldığı ayrımcı uygulamalarının tartışılması ve çözüm üretilmesi bakımından çok yol kat edilmesinde yadsınamaz bir payı vardır. Bu yaklaşımlardan turizmde kadın işgücünün durumunu anlamaya ve açıklamaya yönelik araştırmalarda da faydalanılmıştır.

Dünyada ve Türkiye'de iş yaşamında kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığının kaynağını tespit etmeye çalışırken hangi yaklaşımların daha etkili ve faydalı olacağını bilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yapılandırılmasına katkıda bulunabilecek uygun politikaların önerilebilmesi açısından çok önemlidir. Bu konuda yapılan birçok araştırmada, neo klasik yaklaşımın iddia ettiği ve ileri sürdüğü gibi kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları çok yönlü ayrımcı uygulamaların kendi seçimlerinden ve kişisel yoksunluklardan değil, toplumsal ve kültürel yapıdaki cinsiyetçi bakış açısından, kadınların eğitim ve mesleki eğitimlerinde ve iş bulma sürecinde karşılaştıkları kurumsal engellerden kaynaklandığı saptanmıştır.

Turizm sektöründe, bu alanda eğitim alan çalışanların artış göstermesiyle birlikte üniversitelerde turizm ile ilgili bölümlerde verilen eğitimin önemi günden güne artmaktadır. Bu bölümler sektöre uzmanlaşmış, kalifiye elaman sağlamak açısından önemli olduğu kadar, genellikle ucuz işgücü olarak görülen ve düşük statülü işlerde istihdam edilen kadınların sektördeki konumunu dönüştürme potansiyeli taşıması açısından da önemlidir. Bu nedenle, turizm işletmeciliği bölümlerinde okuyan öğrencilerin sektördeki cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumları, sektörle ilgili tercihleri, bu sektörün geleceği ve sektördeki kadın çalışanlarının sorunlarına çözüm üretebilme yetkinlikleri hakkında fikir sahibi olabilmek açısından oldukça önemlidir.

Kadınların genel olarak çalışma hayatında ve özel olarak turizm sektöründe maruz kaldığı ayrımcı uygulamaların (Weyer, (2006); Richard, ve Hein, (1986) Li, ve Leung, (2001) Ecevit, 1998; Irmak, (2007); Dalkıranoglu., Çetinel, (2008) ve bunun altında yatan sebeplerin analiz edilmesi, bu sorunların iyileştirilmesi yönünde doğru adımların atılması için hayati önem taşımaktadır. Bu sebeple, çalışmanın literatür kısmında bu konu detaylı olarak ele alınmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, turizm sektöründe kadın çalışanların sorunlarına ilişkin ve sektördeki ayrımcı uygulamalarla ilgili yapılan çalışmalar ışığında, turizm alanında uzmanlaşan ve sektörde istihdam edilecek üniversite öğrencilerinin ayrımcı uygulamalarla ve iş tercihleriyle ilgili tutumlarının incelenmesidir. Bu amaca bağlı olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır:

1. Turizm işletmeciliği ve otelcilik yüksekokulunda okuyan kız ve erkek öğrenciler arasında, sektörde çalışmayı düşündükleri alanlar arasında farklılık var mıdır?
2. Kız ve erkek öğrenciler arasında iş seçimi yaparken öncelikleri arasında farklılık var mıdır?
3. Kız ve erkek öğrenciler arasında *özellikle* erkekler ve *özellikle* kadınların tercih edildiği bölümlerle ilgili tutumları arasında farklılık var mıdır?
4. Çalışma yaşamında kadınlara hangi alanlarda ayrımcılık yapıldığına ilişkin kız ve erkek öğrencilerin tutumları arasında farklılık var mıdır?
5. Kadın çalışanların yönetim kademelerinde az sayıda yer almalarına ilişkin kız ve erkek öğrencilerin tutumları arasında farklılık var mıdır?
6. Çalışma yaşamında uygulamalarla ilgili kız ve erkek öğrencilerin tutumları arasında farklılık var mıdır?

Araştırmanın Önemi

Bu çalışmanın önemi, kadınların en çok istihdam edildiği sektörlerden biri olan turizm endüstrisinde kadınların karşılaştığı sorunlar ve bu sektörde var olan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ile sektöre yeni girecek olan eğitimli bireylerin iş tercihleri ve ayrımcı uygulamalarla ilgili tutumlarını karşılaştırmaya imkan sunması ve bu bireylerin işyerlerindeki ayrımcı uygulamalarla ilgili farkındalık düzeyini ölçmeye çalışmasıdır.

Toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikleri somut olarak göstermek için geliştirilmiş indeksler, dünyanın pek çok ülkesinde kadınların erkeklerle eşit olmadıklarını ve ayrımcılığa uğradıklarını doğrulamaktadır. Turizm kadınlara iş imkanı yaratması açısından en önemli sektörlerden biri olmasına rağmen, toplumsal cinsiyet ayrımcılığının türlü biçimlerinin görüldüğü ve geleneksel kadın rollerinin yeniden üretildiği bir sektördür. Bu bakımdan sektörde istihdam edilecek eğitimli gençlerin turizmde cinsiyet ayrımcılığı algısı ve iş tercihleri, bu durumun değişmesinde ne kadar katkı sağlayabileceklerine dair bir fikir vermesi açısından da önemlidir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Örneklem Mersin Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği bölümünde okuyan 3. ve 4. Sınıf öğrencileriyle sınırlıdır. İkincisi ise, anketin toplam 126 öğrencinin verdiği cevaplarla sınırlı olmasıdır.

I. BÖLÜM

LİTERATÜR TARAMASI

I.1. Kadın İstihdamında Ayrımcılığa İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar

Dünya nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların toplumsal ve ekonomik yaşama katılımları bu oranın çok altında kaldığı çok uzun zamandır bilinmektedir. Bu durum pek çok disiplinden farklı çalışmanın konusu olmuş ve çok boyutlu bu durumu açıklamak için çeşitli yaklaşımlar geliştirilmiştir. Kadınların ekonomik ve toplumsal alanda istenen düzeyde katılımlarının olmamasının nedenleri çeşitlidir. Bunu farklı şekillerde açıklayan yaklaşımların kendine göre güçlü ve zayıf yönleri vardır. Kimi yaklaşımlar turizm sektörüne ilişkin özgünlükleri yakalarken, bazı yaklaşımlar cinsiyet ayrımcılığına ilişkin sorunsalları es geçerek bütünlüklü olmaktan uzaklaşmaktadırlar. Bu nedenle kadın işgücüne yönelik cinsiyet ayrımcılığını açıklamaya çalışan yaklaşımlar tartışıldıktan sonra, turizm sektörü özelinde kadın istihdamını açıklayan yaklaşımlar ayrıca tartışılacaktır.

I.1.1. Kadın İşgücüne Yönelik Ayrımcılık: Neo Klasik Yaklaşım

Yerleşik Neo klasik iktisat teorisi, rekabetçi bir piyasa ortamında ücretlerin, işgücünün marjinal ürün verimliliğine eşit olduğunu ve eşit üretkenliğe sahip işçilerin, en azından uzun dönemde, eşit ücret alması gerektiğini ileri sürer (Palaz, 2003). Karını en üst seviyeye çıkarmak isteyen işverenlerin bulunduğu rekabetçi bir piyasa ortamında ücret ayrımcılığının uzun dönemde var olabilmesi mümkün değildir. Eğer kadın çalışanlar erkeklerle eşit üretkenliğe sahip olduğu halde onlardan daha az ücret alıyor ise bu kadın işçilerin işverene maliyetinin tercih edilen erkek işçilerden daha az olduğunu gösterir. Bunun sonucunda, karını maksimize etmek isteyen işverenler tercihini daha az maliyetli

kadın işçilerden yana kullanırlar ve serbest piyasa süreci, ayrımcılığın ortadan kalkmasına yardımcı olur (Palaz, 2003).

Neo klasik yaklaşıma göre rekabetçi bir piyasanın normal işleyişinde, işle ilgili, eşit özelliklere ve verimliliğe sahip çalışanlar arasında, ücret ayrımcılığının uzun dönemde devam etmesi pek mümkün değildir. Oysa birçok ülkede kadın çalışanlarla erkek çalışanlar arasında, süreklilik gösteren bir ücret ayrımcılığının olduğu bilinmektedir. Özellikle var olan ayrımcılığı ölçmeye çalışan ekonometrik araştırma sonuçları bunu kanıtlamıştır (Koçak, 1999). Neo klasik yaklaşıma göre, kadın işgücünün niteliği, genel ve mesleki eğitim bakımından erkeğinkinden daha düşük olduğu için kadın daha düşük ücretle çalışmak durumundadır. Bu kuramın en zayıf noktası, kadın emeğinin zaman içerisinde nitelikçe gelişme göstermesine rağmen, kadın çalışanların durumunda zaman içerisinde bu anlamda bir düzelme olmamasını açıklamada yetersiz kalmasıdır. Bu bölümde, cinsiyete dayalı ücret ve meslek ayrımcılığını ve neden bunun süreklilik gösterdiğini açıklamaya çalışan belli başlı bazı Neo klasik yaklaşımlardan bahsedilecektir.

1.1.1.1 Beşeri Sermaye Yaklaşımı

İşgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığını arz yanlı açıklamaya çalışan kuramlardan bir tanesi ve en yaygın kabul göreni Neo klasik iktisat okulu tarafından geliştirilen Beşeri Sermaye Modelidir (Palaz, 2003). Bu modele göre, kadınların daha az ücret alması ve daha düşük statülü mesleklerde yoğunlaşması, kendilerinin beşeri sermaye donanımının yetersiz olmasından kaynaklanmaktadır. Beşeri sermaye 'insanın kendisine yatırımı' olarak tanımlanır. Eğitim kurumlarına devam etme, hizmet içi eğitim gibi yatırımlar buna örnek gösterilebilir. Ancak bu yaklaşımın gözden kaçırdığı en önemli unsur, kadınlarla erkeklerin bu olanaklara hem kültürel hem de maddi koşullar anlamında eşit koşulda erişme

olanaklarına sahip olmadıkları gerçeğidir. Beşeri sermaye teorisi ile ilgili önemli başka bir nokta, kadın ve erkek çalışanların birbirine ikamesinin tam anlamıyla olamayacağı yönündeki saptamasıdır. Bunun sebebi, kadınların evlendiklerinde ve çocuk sahibi olduklarında işini terk edip işgücünden ayrılma eğiliminde olmalarından dolayı, çalışma hayatında daha az deneyimlidirler ve bu yüzden kadınların beşeri sermaye donanımları da erkeklerden daha azdır (Palaz, 2003). Bu yaklaşım çerçevesinde aynı zamanda kadınların hizmet içi eğitim konusunda daha az istekli oldukları, çünkü daha az çalışmayı ve böylece çocuk bakımına, ev işlerine daha çok vakit ayırabilmek için özellikle düşük statülü, geleceği olmayan meslekleri tercih ettikleri ileri sürülmektedir.

Bununla birlikte, Türkiye'deki işgücü piyasasında var olan ayrımcılığı ölçmeye çalışan ekonometrik araştırma sonuçları, erkek çalışanlarla aynı beşeri sermaye donanımına sahip kadın çalışanların, onlardan daha düşük ücret aldığını ileri sürmüştür.

Aynı şekilde, ücretler üzerine yapılan bir başka çalışmada da, imalat sanayiinde çalışan kadınların ve erkeklerin aynı kıdem ve aynı eğitim durumuna sahip olmasına rağmen, erkeklerin aldığı ücretin sadece % 64'ünü aldığı belirtilmiştir (DİE, 1997). Bu sonuçlar, beşeri sermaye yaklaşımının kadın ve erkek ücret farklılığını açıklamada ne kadar yetersiz kaldığını ortaya koymaktadır.

1.1.1.2. İstatistiksel Ayrımcılık

İşgücü piyasasında, cinsiyet ayrımcılığını açıklamaya çalışan yaklaşımlardan bir diğeri Phelps (1972) tarafından geliştirilen İstatistiksel ayrımcılık modelidir. Bu modele göre işverenlerin kadın çalışana karşı ayrımcılık yapmasının nedeni, eksik rekabet koşulları ortamında tam olmayan bilgi ve belirsizlik altında karar vermek zorunda olmalarından kaynaklanır.

İşverenler, işe başvuranların özelliklerini inceleseler de, adayın işteki performansından ve işte ne kadar süre çalışacaklarından emin olamadıklarını düşünürler. İşte bu belirsizlik ve eksik bilgi ortamında, işverenler kadınların daha verimsiz oldukları ve düzensiz çalıştıkları, güvenilir olmadıkları gibi, toplumda yerleşik olan bazı düşünce ve tutumlardan hareket ederek istatistiksel ayrımcılık yaparlar.

İstatistiksel ayrımcılık teorisinde, erkek çalışanları kadın çalışanlara tercih edilmesi tamamen ekonomik sebeplere dayandırılır, kadın çalışanların iktisadi açıdan karlı olmadığı için işe almada erkeklerin lehine ayrımcılık yapıldığı ileri sürülür.

Türkiye işgücü piyasasında kadınlara karşı ayrımcılığın kaynağını belli bir ölçüde istatistiksel ayrımcılık modeli çerçevesinde açıklamanın mümkün olduğu ileri sürülebilir. Türkiye işgücü piyasasında, gerçek verimlilik ölçümlerine ulaşmanın zor olmasının da etkisiyle işverenler genel kabul görmüş inanç ve önyargılarla hareket ederler. Türkiye’de kültürel yapılardan beslenen ve yüzyıllardır biçim değiştirse de varlığını sürdüren ataerkil düşünce yapısı, kadınlara karşı çok güçlü aşılması zor önyargılar, stereotip düşünceler yaratmıştır. Kadınların çalışma hayatında erkekler kadar güvenilir olmadığı, çünkü kadınların evlendiklerinde ya da çocuk sahibi olduklarında işi terk edeceği veya evdeki sorumluluklarından dolayı işe kendilerini tam olarak veremeyecekleri gibi görüşler oldukça yaygındır. Ayrıca toplumda kabul gören geleneksel anlayışa göre ev geçindirmenin kadınların değil asıl erkeklerin görevi olduğu ve kadının çalışmasının ikincil öneme sahip olduğu düşünülmektedir (KSSGM, 2000).

2000’li yıllarda AB müktesebatına uyum çerçevesinde çalışmalar başladığında, Türkiye’nin ekonomik ve sosyal göstergeleriyle AB ülkelerinin göstergelerinin kıyaslaması çok daha sık yapılmaya başlanmıştır; bu da Türkiye’de var olan olumsuzlukların daha net görülmesine neden olmuştur. Kadınların iş gücüne katılımı AB ülkelerinde 2006 yılında

%57 iken ve bu oranın 2010 yılında %60 olması hedeflenmiş iken Türkiye’de 2006 yılında %24.9 olması alarm verici bir durum olarak nitelendirilmiş ve sözü edilen iyimserlik hali yerini kaygıya bırakmıştır (TÜSİAD, 2008).

I.1.1.3. Aşırı Kalabalıklaşma Modeli

İş piyasasında cinsiyet ayrımcılığını açıklamaya çalışan bir başka model de Aşırı Kalabalıklaşma Teorisidir. Aslında bu teoriyi ilk olarak Millicent Fawcett 1918 yılında ortaya atmış ve işverenlerin önyargıları, sosyal ve geleneksel bakış açılarının, kadınların, belli mesleklere girmesine engel olduğunu ve böylece onların düşük statülü ve vasıfsız işlerde yoğunlaşmasına sebep olduğunu bununda ücretleri düşürdüğünü iddia etmiştir (Palaz, 2003).

Aşırı kalabalıklaşma teorisini diğerlerinden ayıran en önemli özelliği tam rekabetçi işgücü piyasası analizinden vazgeçmesi ve mesleki ayrımcılığı -kadınların belli mesleklere yoğunlaşmasını- gündeme getirmesidir. Bu yaklaşıma göre, kadınlar, erkek çalışanlarla eşit beşeri sermaye donanımına sahip olsalar da, aynı işi yapsalar da, onlarla aynı piyasada rekabet etmedikleri için daha az ücret alacaklardır. Pek çok iş kadın işi ve erkek işi olarak ayrıldığı için kadınlar ve erkekler emeklerini ve beşeri sermayelerini ayrıştırılmış piyasalarda satmaktadırlar. Erkekler emeğini, erkek işi olarak etiketlenmiş piyasalarda satacak buna karşılık kadınlar onlarla aynı piyasada rekabet edemeyeceklerdir.

I.1.2. Kadın İşgücüne Yönelik Ayrımcılık: Kurumcu/Pazar Segmentasyonu Yaklaşımı

Bu yaklaşım, neoklasik iktisatçıların, özellikle beşeri sermaye modelinin, işgücü piyasasında süreklilik gösteren ve kendini sürekli olarak yeniden üreten cinsiyet ayrımcılığını açıklayamadığını iddia eder (Palaz, 2003). Neo klasik teorinin varsayımına göre, her birey işini geniş iş olanakları arasından seçim yaparak ve özgür olarak, kendi zevk ve tercihlerine göre seçer. Diğer taraftan, kurumcu teori, işgücü piyasalarının esnek olmadığını ve tekelci firmaların ve kurumsal düzenlemelerin (firma içi işgücü piyasaları gibi) engelleriyle, bazı işçi gruplarının istekleri dışında, daha düşük şartlarla donatılmış, ikincil piyasalarda çalışmak zorunda kalacağını vurgular (Rumberger ve Martin Carnoy, 1980).

Kurumcu yaklaşım, piyasada birincil ve ikincil işler ayrımının olduğunu, kadınların ve erkeklerin bu işler arasında bölümlendirildiğini iddia eder. Birincil işler, yüksek ücretlerin ödendiği ve ikramiye olanaklarının yüksek olduğu, terfi imkanlarının daha fazla sunulduğu, işgücü devrinin düşük olduğu işlerdir. İkincil işler ise, ücretlerin düşük, çalışma şartlarının kötü, ikramiyelerin olmadığı ve işgücü devrinin çok yüksek olduğu işlerdir. Bu analizde kadınların genellikle ikincil işlerde istihdam edildiği, erkeklerin ise yüksek ücretli birincil işlerde çalıştığı ileri sürülmektedir (Palaz, 2003).

I.1.3. Feminist Yaklaşım

Kadınların çalışma alanında karşılaştıkları ayrımcılık uzun süre ekonomistlerin ve sosyal bilimcilerin çalışma konusu olmuştur. Gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılımının artmasıyla feminist iktisatçıların ve teorisyenlerin geliştirdiği çalışmalarla ücret

farklılığı, mesleksel ayrımcılık ve kadınların sınırlandırılmış kariyer olanakları gibi farklı biçimlerdeki ayrımcılığın nedenlerini ele almaya başlanmıştır.

Feminist iktisatçılara göre, kadınların hem evde hem de işyerinde ayrımcılığa maruz kalmalarının nedeni, 'patriarkal/ataerkil' sistemin hakim olduğu düşünce kalıpları, sosyal ve geleneksel değer yargılarıdır. Anker ve Hein'in (1986) ileri sürdüğü argümana göre, kadın mesleklerinin genelde ev kadınlığının, anneliğin bir uzantısı olan öğretmenlik, hemşirelik, temizlik işleri ve çocuk bakıcılığı gibi işler olduğunu ve çoğu toplumda kadınların yaptıkları bu işlerin hafife alındığı görülür. Bazı kadınların yaptıkları işler, çoğu zaman, yüksek ücret alan erkeklerin yaptıkları işlerden daha fazla yetenek ve deneyim gerektiren işler olsa da sırf kadın işi olarak görüldüğü için daha az ücret alırlar.

Bir genellemeye göre (Ecevit, 1998; 278):

- Kadınlar beceri istemeyen, erkekler beceri isteyen işlerde;
- Kadınlar emek yoğun, erkekler sermaye yoğun işlerde;
- Kadınlar el emeği kullanımında, erkekler makine kullanımında;
- Kadınlar hafif işlerde, erkekler ağır işlerde;
- Kadınlar parça birleştirmede, erkekler bütünü oluşturmada;
- Kadınlar üretim sürecinin hazırlık ve bitirme işlerinde, erkekler esas üretim

aşamalarında çalışmaya uygun görülmektedir.

Kadınların işgücüne katılımının düşüklüğü, kadınları ekonomik özgürlüğe ulaştıracak yolu kapatır, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin derinleşmesinde ve keskinleşmesinde ciddi bir rol oynar. Toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikleri somut olarak göstermek için geliştirilmiş indeksler, dünyanın pek çok ülkesinde kadınların erkeklerle eşit olmadıklarını ve ayrımcılığa uğradıklarını doğrulamaktadır. Gelişmiş ülkelerde bu

eşitsizlik durumu daha az dikkat çekmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise durum ağırdır (TÜSİAD, 2008).

Türkiye'de işgücü piyasasında çalışan kadınların işteki durumuna göre dağılımı incelendiğinde, ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranının oldukça yüksek olduğu görülmektedir (%51.2), özellikle kırsal kesimde bu oran daha da yüksektir (%76.8). Türkiye'de kentlerde yaşayan kadın işgücününün %81.9'u ücretli ve yevmiyeli olarak çalışmakta buna karşılık kırsal alanda kadınların sadece %9.3'ü ücretli ve yevmiyeli olarak çalışmaktadır (TÜSİAD, 2008). Kent ve kırsal alandaki bu farklılığın nedenleri, kentsel kesimde kadının dışarıda çalışmasını hoş görmeyen gelenek ve görenekler ile beşeri sermaye donanımı düşük olan işgücüne talebin az olmasıdır.

Genel olarak baktığımızda, kadınların işteki durumu bize Türkiye'de kadınların sadece çok düşük bir oranının ekonomik özgürlüğü olduğunu ve hayatını kontrol edebildiğini, buna karşılık büyük çoğunluğunun toplumda halen anne ve eş olarak algılandığını göstermektedir. Aynı zamanda kadınların çoğunluğunun ekonomik olarak erkeklere bağımlı olduğu gözlemlenmektedir. Kadınlara ilişkin ataerkil düşünce sistemiyle donatılmış geleneksel tutumlar ve kültürel değer yargıları, Türkiye'de kadınların iş hayatındaki ikincil pozisyonunu açıklamada çok önemli rol oynamaktadır. Kadınlar ve erkekler hakkında geliştirilen yerleşik stereotip yargılar, işgücü piyasasında yaşanan cinsiyete dayalı ücret ve mesleki ayrımcılığın temel kaynağıdır. Bu bağlamda, Türkiye'de istihdam konusunda var olan cinsiyete dayalı ayrımcılığın açıklanmasında, Feminist Teorinin kavram setinin ve argümanlarının kullanılması bir anlamda kaçınılmaz olmalıdır.

I.2. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı Temelli Çalışma Biçimleri

Bu bölümde toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ile şekillenen çalışma biçimlerinin tartışılabilmesi için öncelikle konuya ilişkin kavramlar açıklanacaktır.

I.2.1. Toplumsal Cinsiyet ve ilişkili kavramlar

Tüm kadınları temsil edecek bir kadın kategorisinden söz etmenin güçleştiği 1980’li yıllarda analitik bir kategori olarak “kadın” tanımından “toplumsal cinsiyet” kavramına yönelim olmuş ve feminist çalışmaların hemen her alanında makro konuların analizi de dahil olmak üzere temel bir kategori olarak kullanılmaya başlanmıştır. Toplumsal cinsiyet kavramı kadın kavramı ile eş anlamlı olmayıp kadınlarla erkekleri ve bunların birbirine bağımlı ilişkisini kapsayan bir kavramdır (Aksoy, 2006).

Bu kavramın özü, bugün itibariyle kadın ve erkek arasında sosyal veya kültürel olarak yapılandırılmış, tanımlanmış olan ve cinsiyetlerden birine yüklenen kimliklere, statülere, rol ve sorumluluklara dayanan ilişkiyi tanımlamaktadır. Toplumsal cinsiyet (gender) kavramı kadın ve erkeği biyolojik cinsiyetin dışında, üstlenilen görevler ve sorumluluklar çerçevesinde oluşan rollere bağlı olarak gelişen toplumsal ilişkiler bütününde değerlendirilmektedir. Kadını ve erkeği kapsayan bütüncül bir kavram olduğu için toplumsal cinsiyet olarak ifade edilmektedir.

Kadınlarla erkekler arasındaki farklar üzerinde biyolojik yapının ve çevresel faktörlerin oynadığı rol hakkında ve bunların da terminolojiye yansımaları konusunda farklı görüşler vardır. Biyolojik temeli olan farklılıkların “cinsiyet” ile, sosyokültürel olan farklılıkların da “toplumsal cinsiyet” ile ifade edilmesi gerektiğini savunanlar olduğu gibi, kadınlarla erkekler arasındaki farklılıkların ikisinden de kaynaklandığını ve ayrı nedenler olarak gösterilmesinin uygun olmadığını ileri sürenler de vardır. Cinsiyet ve toplumsal

cinsiyeti tamamen birbirinden ayırmak mümkün değildir; çünkü kültürün kadından ve erkekten bekledikleri (toplumsal cinsiyet) kadının ve erkeğin fiziksel bedenlerine (cinsiyet) ilişkin gözlemlerinden tamamen ayrı değildir (Lips, 2001).

Kadınlar ve erkekler arasında var olan ve kendi basına bir eşitsizlik ilişkisi içermeyen bir farklılık olan biyolojik farklılığın toplum ve kültür içinde eşitsiz ve hiyerarşik bir farklılığa dönüştürülmesi sonucu bugün “toplumsal cinsiyet” (gender) olarak kavramsallaştırdığımız verili (ataerkil) “kadın” ve “erkek” tanımları ortaya çıkar. Söz konusu ataerkil “kadın” ve “erkek” tanımları, birbirlerini dışlayacak biçimde ve birbirleriyle karşıtlık içinde oluşturulur. Karşıtlık, bir tarafın diğerine üstün ve egemen olduğu hiyerarşik bir karşıtlıktır ve daha başka birçok hiyerarşik karşıtlık için de bir model işlevi görür. Erkeğin aklı, uygarlığı ve kültürü temsil ettiği ve tartışmasız daha üstün olduğu varsayılırken; kadının bedeni, duyguları ve doğayı temsil ettiği öne sürülür. Böylece kadın bedene, maddeye, doğaya indirgenmiş, onunla birlikte de doğanın kendisi ve insanın soyu üretme yetisi küçümsenmiş olur (Berktay 2004: 2).

1.2.2. Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü.

Kadın ve erkeğin gerek özel alanda gerekse kamusal alanda gösterdiği faaliyetler ve eylem biçimleri, meslek seçimleri gibi pek çok konu cinsiyet temelli anlayışla ilişkilidir. Kadınların, toplumsal cinsiyet rolleriyle özleştirilen özellikleri istihdam olanakları ve biçimlerini de etkiler. (Dökmen, 2004). Toplumların kültürel ve tarihi birikimleri doğrultusunda kadınlar ve erkekler için farklı rolleri, sorumlulukları ve aktiviteleri uygun görmeleri haline cinsiyete dayalı işbölümü denilmektedir. Toplum tarafından kız ya da erkek olarak etiketlenmelerinin ardından çocuklar cinsiyetin kültürel anlamlarını öğrenmeye ve kazanmaya başlarlar. Cinsiyetin kültürel anlamları, toplumsal cinsiyet rolleri

olarak görülür. Toplumsal cinsiyet rolü, toplumun tanımladığı ve bireylerin yerine getirmelerini beklediği cinsiyetle ilişkili bir grup beklentidir. Sosyalleşme süreci ile kızlar ve erkek çocuklar, çeşitli nesnelere, etkinlikleri, oyunları meslekleri ve hatta kişilik özelliklerini onlar için “uygun” yada “uygun değil” olarak ayırt etmeyi öğrenirler (Dökmen, 2004). Tam da bu noktada kadın ve erkeğe yüklenen kültürel ve sosyal anlamlar kadınların eğitim olanaklarına ve mesleki yaşamına ayrıca istihdam koşullarına etki ettiğinden bahsetmek mümkündür. Kültürel ve sosyal yapılarla inşa edilen kadınlık ve erkeklik durumları kadınların çalışma hayatını oldukça fazla etkilemektedir. Kadının toplumsal ve kültürel algılanışında yani toplumsal cinsiyet rolündeki en temel özellikler şefkatli, duygusal, anaç, yönetilmeye meyilli oluşudur. Erkekler de bunun tam tersi sayılabilecek bir noktada, rekabete açık, hırslı, liderlik özelliği olan, otorite kurabilen, savaşçı olarak kurgulanır. İşte kadınlara uygun düşünülen meslekler de bu anlayıştan etkilenir. Kadınların istihdam edildiği iş sahalarına bakıldığında bu durum daha iyi anlaşılabilir. Öğretmenlik, hemşirelik, çocuk bakıcılığı, daha düşük statüde temizlik işçisi olmak, ya da halkla ilişkiler ve misafir ilişkileri elemanlığı gibi kadına biçilen rollere uygun düşen meslek grupları kadınların en çok istihdam edildiği pozisyonlardan bazılarıdır.

Toplumsal cinsiyet temelli iş bölümü bağlamında ev işleri ve bakım hizmetleri kadınlık tarafından yapılan ve yapılması beklenen işlerdir. Erkeklerin geleneksel olarak muaf tutulduğu bu işlerden kadınların sorumlu kılınması, onların ev dışında çalışma kararlarını etkileyen önemli bir faktördür (Aksoy, 2006).

Türkiye’de egemen anlayışa göre, kadının yeri evdir ve asli görevi ev işi yaparak kocasına ve çocuklarına bakmaktır. Bu yüzden kadının “dışarıda çalışması” asli görevlerine aykırıdır. Kadının ev dışında ücretli olarak çalışması geleneksel ailelerde söz

konusu değilken, 1950'lerden itibaren gelişen endüstrileşme ve endüstrileşmenin sonucu kentleşmenin gerektirdiği yaşam düzeyi sadece erkeğin kazancı ile karşılanamayacak derecede yükselmektedir. Sonuç olarak kadının da gelir getirici bir işte çalışması zorunluluğu doğmaktadır (Kuzgun ve Sevim 2004). Kadınların işgücü içerisindeki oranının artmasının bir nedeninin de zorunluluk olduğu söylenebilir.

Türkiye'de bütün kadınlar şu veya bu derecede ev işlerin ve çocuk ve yaşlı bakımını üstlenirler. Ancak bu sorumluluk alma halinin kadınların medeni durumları ile çok yakından ilişkili olduğu unutulmamalıdır. Kadınları ve erkeklerin medeni durumları itibariyle işgücüne katılımlarına bakarak kadınlar için evli olmanın özellikle kentlerde katılımı azaltan ciddi bir faktör olduğu söylenebilir.

I.3. Kadınların İşgücüne Katılımları ve Sorunlar

Ekonomik büyümeden farklı olarak, kalkınma toplumsal yaşamdaki dönüşümü de içermekte ve kadının konumunu dolayısıyla üretimdeki yerini yeniden tanımlama olanağı vermektedir. Kalkınmayla birlikte kadın, hem eğitim olanaklarına daha kolay ulaşabilmekte, hem de edindiği donanım sonucu ekonomik özgürlüğünü kazanma şansı yakalamaktadır. Kadın işgücünü etkileyen faktörler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Minibaş, 1998):

- Üretim ve istihdam politikaları,
- Ekonomik krizler,
- Enformel sektörün büyüklüğü,
- Nüfus artış hızı,
- Kentleşme,
- Toplumun insan kaynağının yetişmesine verdiği önem,

- İletişim araçlarının kullanımının yaygınlaşması,
- Toplumsal değer yargıları

“Kadının yer evidir, kadın önce annedir, kadınlar erkeklerden daha duygusaldır o yüzden iş yaşamında başarılı olamazlar” bu ve buna benzer kalıp yargıların günümüzde hala varlığını dirençli bir şekilde sürdüren çok yaygın düşünceler olduğu inkar edilemez. Kadınların iş yaşamına girmesindeki düşünsel ve toplumsal etkenler, kadınlar istihdam edilmeyi başarsa bile iş yaşamındaki ayrımcılığa da zemin hazırlamaktadır.

Toplumsal yapıda meydana gelen değişim ve gelişmelerle kendine yeni ve farklı roller yükleyen kadın, eğitim almaya, kendi konumunun farkına varmaya, hizmet sektörü ve diğer sektörlerde çalışmaya başlamıştır. Ancak toplumsal yaşamda ağırlığını hissettiren geleneksel tavır ve düşünceler, kadının ev yaşamının dışında çalışmaya başlamasına sınırlandırmalar getirmiştir. Kadının yeri evidir düşüncesinin ağır bastığı toplumda kadın, hem evde hem de ev dışında çalışmak istediğinde, çatışma içinde kalmaktadır (Kocacık ve Gökçaya, 2005). Kadının geleneksel yapıdaki yeri, evli olup olmadığı, o yapı içerisinde evli olmanın, anne olmanın değeri kadının işgücündeki konumunda büyük farklılıklar yaratmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde hızlı kalkınma, değişme ve bu bağlamda kadının konumu temel araştırma konularından birisi olmaktadır (Oktik, 1997). Genelde kadının üretici rolünün yeniden üretim rolü nedeniyle kısıtlandığı, kadının aileyle ve evle ilintili görevleri nedeniyle sosyal statülerinin aşağıya çekildiği ve üretim faaliyetlerini engellediği iddia edilmektedir (Rosaldo, 1973). Bunun yanı sıra bazı araştırmacılar kadının ev ve aile için yeniden üretimlerinin kadını gerçek üretim faaliyetlerinin dışında tuttuğunu iddia ederler (Quinn, 1977). Bu durum kadının üretim

faaliyetlerine katılımlarında da geleneksel rollerini aksatmayacak ya da bunlarla çelişmeyecek işlerde yoğunlaşmalarına sebep olmaktadır.

Toplumların çoğunda ailenin geçimini sağlamak hala erkeğin görevi olarak görülmektedir. Türkiye’de kadınların işgücüne dahil olması yıllar boyunca artış göstermiş olsa da aile geçimini sağlama, “aile reisi” olma gibi roller erkeğin görevi olarak algılanmaya devam etmekte ve kadını eve hapsetme konusunda hala önemli bir etkiye sahiptir. Evlilik ve doğurganlık kadının çalışma hayatına katılımında önemli etkenlerdir. Evli kadınların işgücüne katılımı, bekar ve boşanmış kadınlara oranla daha düşük oranda görülmektedir. Evliliğin yanı sıra; yaş, eğitim, yer değiştirme (tayin) gibi etkenlerin de kadın işgücünün arzında belirli oldukları görülmektedir. Yaş grubuna göre iş gücüne katılım oranlarının verildiği Tablo II.1’ den kadınların iş gücüne en yüksek katılımlarının olduğu yaş grubunun 25-29 olduğu görülebilir.

25-29 yaş grubunda yer alan kadınlar Türkiye genelinde %31.9, kentlerde de %30 oranında iş gücünden pay almaktadırlar. Kadınların katılımları, özellikle kentlerde 30 yaşlarından itibaren düşmektedir. 2006 yılında 30-34 yaş grubu için katılım oranı %26.3 ve 35-39 yaş grubu içinse %25.9’dur. Bu düşüşler önce kadınların evlilik ve çocuk sahibi olmaları ile, 40’lı yaşlarında emeklilik haklarını elde ettiklerinde de, iş yaşamından erken ayrılmak istemeleriyle açıklanabilir. Erkekler için işgücüne katılımın en yüksek olduğu yaş grubu ise 30-34’dür (%96). 35-39 yaş grubunun katılımında da fazla bir fark görülmemektedir (%95.2). İş gücüne katılımında kadınlar erkekler arasındaki bu fark, erkeklerin kadınlardan daha uzun süre öğrenim görebilmeleri ve askerlik görevi yapmaları ile kadınlarında evlenerek iş yaşamından çekilmeleri ile açıklanabilir. Kırdaki kadınlar, genellikle ücretsiz aile işçisi olarak, hem evdeki hem ev dışındaki çalışma koşullarının ihtiyaçlarına göre daha esnek düzenleyebildiklerinden, kentlerdeki

kadınlardan farklı olarak evlilik nedeni ile iş gücünden ayrılmaları daha az olasıdır (TÜSİAD, 2008).

Tablo I.1. Yaş Grubuna Göre İşgücüne Katılım Oranları 2006 (%)

Yaş grubu	Türkiye		Kent		Kır	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
15-19	17,7	35,5	13,8	33,0	23,5	40,6
20-24	31,4	72,1	29,6	70,6	34,9	75,3
25-29	31,9	91,6	30,0	92,8	35,9	89,0
30-34	30,1	94,5	26,3	96,0	37,7	91,6
35-39	31,5	94,0	25,9	95,2	42,2	91,7
40-44	29,4	92,7	21,6	93,2	43,3	91,8
45-49	24,8	82,0	15,2	79,7	41,9	86,1
50-54	21,8	65,4	10,1	58,9	39,8	76,0
55-59	18,5	51,3	6,5	40,5	34,3	66,8
60-64	14,6	39,8	4,0	25,6	26,8	57,2
65 ⁺	6,6	22,0	1,3	10,9	12,1	32,6
Toplam	24,9	71,5	19,9	70,8	33,0	72,7

(Kaynak TÜSİAD 2008, s.129)

Kadınlar iş alanlarındaki gelişmelerden en son yararlanan ve yapılan kısıtlamalardan ilk zarar gören gruptur. İşsizliğin yükselişe geçtiği dönemlerde, erkek çalışanlara yönelik bir tehdit olarak algılanır, ve ailelerinin ihtiyaçlarını karşılamak için gelir sağlamak zorunda olmaları söz konusu olduğunda bile erkeklere karşı haksız rekabet ediyormuş gibi değerlendirilir (Tekeli, 1982).

Kadınların iş gücüne katılımlarında zaman içinde yükselen artışlarına paralel olarak, kadınlar hemen her alanda istihdam olanağı bulmuşlar, çalıştıkları işyerlerinde yüksek konumlara gelmeyi belli oranlarda başarabilmişlerdir. Afrika hariç, kadınların istihdamı küresel oranda 1980'lerden günümüze erkeklerden daha hızlı bir büyüme göstermiştir. Bu durum, erkek ve kadınların işgücüne katılım oranlarını arasındaki farkı azaltmaktadır. Birçok gelişmiş ülkede kadınların işgücüne katılım oranı %70'lere,

gelişmekte olan ülkelerde ise %60'lara ulaşmıştır. Buna karşılık birçok Ortadoğu ülkesine bu oran %27 seviyelerindedir (1999 Dünya Raporu, 2004).

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı da pek içaçıcı değildir. Tablo I. 2’de 15 yaş ve üzeri yaştaki tüm kadınların işgücüne katılım oranlarının dağılımına bakıldığında, 1988-2006 yılları arasındaki 18 yıllık süre içerisinde önemli bir azalma gözlenmektedir. 1988 yılında kadınların işgücüne katılım oranı %34.3 iken bu oran 2006 yılında %24.9’a düşmüştür. Kadın işgücündeki bu azalmanın önemini, mutlak rakamlar daha net bir şekilde göstermektedir. 1988-2006 yılları arasında 15 yaş ve üzeri yaş kadın nüfus, mutlak rakamlara bakıldığında %35 artarken işgücü potansiyeli ancak %10 artmıştır (TÜSİAD, 2008).

Türkiye’nin durumunu diğer ülkeler arasında görmek anlamlıdır. Türkiye, kadınlar ve erkeklerin ekonomik katılım ve fırsatlar açısından birbirlerinden ciddi biçimde uzak düştüğü ülkeden biridir. Şöyle ki, 2006 yılında Türkiye bu kriter kullanılarak sıralanan 115 ülke içinde 106.sırada gelmekteydi. 2007’de de yerini koruduğunu ve 128 ülke içerisinde 118.sırada olduğunu görmekteyiz (TÜSİAD, 2008).

Genellikle, kadınların çalışma yaşamındaki etkinlikler iki ölçüte göre değerlendirilmektedir: (Eyüboğlu, 1999)

- Kadınların etkinliklerinin ekonomik etkinlik olarak tanınıp tanınmaması,
- Kadınların yerine getirdikleri etkinliklerin parasal karşılığı olup olmaması

Tablo I. 2. 15 ve Üzeri Yaştaki Nüfusun İşgücü ve İstihdam Durumu (Türkiye)

Kadın									Erkek							
Yıllar	Kurumsal olmayan çalışmaya katılmayan işgücü (1.000)	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam edilenler (1.000)	İstihdam oranı (%)	Ücretli veya maaşlı (1.000)	İstihdam içinde ücretli veya maaşlı olanların oranı (%)	İstihdam içinde ücretli veya maaşlı olanların oranı (%)	İstihdam içinde ücretli veya maaşlı olanların oranı (%)	Kurumsal olmayan çalışmaya katılmayan işgücü (1000)	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam edilenler (1.000)	İstihdam oranı (%)	Ücretli veya maaşlı (1.000)	İstihdam içinde ücretli veya maaşlı olanların oranı (%)	İstihdam içinde ücretli veya maaşlı olanların oranı (%)	
1988	17.085	5.854	34.3	5.234	30.6	949	18.1	30.2	16661	13536	81.2	12520	75.1	4934	39.4	69.8
1989	17.353	6.267	36.1	5.674	32.7	984	17.3	31.4	16962	13663	80.6	12548	74.0	4826	38.5	68.6
1990	18.045	6.160	34.1	5.637	31.2	1028	18.2	30.6	17556	13990	79.7	12901	73.5	5160	40.0	69.4
1991	18.592	6.345	34.1	5.893	31.7	1032	17.5	30.2	18276	14665	80.2	13395	73.3	5106	38.1	69.8
1992	19.146	6.262	32.7	5.778	30.2	1143	19.8	29.4	18839	15002	79.6	13682	72.6	5158	37.7	70.6
1993	19.673	5.268	26.8	4.777	24.3	1124	23.5	25.9	19284	15045	78.0	13722	71.2	5232	38.1	74.1
1994	22.123	6.324	31.3	5.815	28.8	1202	20.7	28.9	19815	15552	78.5	14191	71.6	5353	37.7	71.1
1995	20.787	6.427	30.9	5.958	28.7	1274	21.4	28.8	20388	15858	77.8	14628	71.7	5528	37.8	71.2
1996	21.319	6.514	30.6	6.127	28.7	1345	22.0	28.7	20924	16182	77.3	15067	72.0	5901	39.2	71.3
1997	21.842	6.291	28.8	5.804	26.6	1463	25.2	27.6	21457	16464	76.7	15399	71.8	5993	38.9	72.4
1998	22.339	6.537	29.3	6.092	27.3	1595	26.2	28.0	21956	16848	76.7	15686	71.4	6290	40.1	72.0
1999	22.848	6.852	30.0	6.335	27.7	1586	25.0	28.7	22462	17025	75.8	15713	70.0	6217	39.6	71.3
2000	23.295	6.188	26.6	5.801	24.9	1786	30.8	26.8	22916	16890	73.7	15780	68.9	6566	41.6	73.2
2001	23.769	6.451	27.1	5.969	25.1	1718	28.8	27.5	23389	17040	72.9	15555	66.5	6667	42.9	72.5
2002	24.214	6.760	27.9	6.122	25.3	1893	30.9	28.4	23827	17058	71.6	15232	63.9	7086	46.5	71.6
2003	24.652	6.555	26.6	5.891	23.9	1901	32.3	27.7	24260	17086	70.4	15256	62.9	7142	46.8	72.3
2004	25.150	6.388	25.4	5.768	22.9	1297	33.4	26.3	24755	17902	72.3	16023	64.7	7353	45.9	73.7
2005	25.617	6.325	24.8	5.700	22.3	2180	38.2	25.9	25202	18213	72.2	16346	64.8	8178	50.0	74.1
2006	26.067	6.480	24.9	5.810	22.3	2388	41.1	26.2	25601	18297	71.5	16520	64.5	8629	52.2	73.8

(Kaynak TÜSİAD 2008, s.124)

Sözü edilen etkinlik ölçütüne göre kadınlar, sosyoekonomik gelişme süreci boyunca dört grupta etkinliklerini sürdürmektedir. İlk grupta para almadan ekonomik etkinlikte bulunan kadınlar vardır. Tarımla uğraşan kadınlar bu kategoride yer alır. İkinci grupta, çoğunlukla ekonomik etkinlikte bulunmayan ve ev kadını olarak tanımlanan kadınlar vardır. Üçüncü grupta geçici çalışan, bir örgüte mensup olmayan az para kazanan kadınlar bulunmaktadır. Bu grupta sınıflandırılan kadınların sayılarının sürekli artmasına rağmen kayıtlı olmadıkları için, istatistiksel olarak sayıları hesaplanamamaktadır. Son olarak dördüncü grupta yer alan kadınlar, tarım dışında çeşitli kademelerde, ücretli olarak çalışırlar (Eyüboğlu, 1999).

I.3.1. Ücretsiz kadın işgücü

Formel ve enformel işgücü piyasasının dışında kalan kadınların büyük bir çoğunluğu, üretime yaşadıkları alanlardan katılarak, bir ücret karşılığı olmaksızın çalışmaktadır. Dünyada ve Türkiye’de ev kadınlarının ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların yoğun bir emek sarf ederek çalışmalarına rağmen, emeklerinin görünmez olması büyük haksızlıklara ve eşitsizliklere sebep olmaktadır.

I.3.1.1. Ev Kadınlığı

Ev kadınlığı, kadınların çalışmadığı, erkeğin evi geçindirme rolünü üstlendiği ve kadınların ev idaresi, ev işleri çocuk bakımı gibi işlerle yükümlü olduğu bir statüdür. Cinsiyet temelli bu paylaşımında, koca-baba ailenin beslenme, barınma gereksinimi karşılayıp aile üyelerinin dış çevre ile bağlantılarını kurarak ailenin toplumsal bütünlüğünü sürdürür. Kadın ise aile içi ilişkilerin düzgün akmasına çalışır, aile üyelerine duygusal

destek sağlar, ailenin bir arada çatışmadan yaşamını sürdürmesi için gerekenleri yapar (Onaran , Büker ve Atıf 1998).

Kadınlar ev dışında çalışsalar ve ekonomik getiriye sahip olsalar dahi neredeyse tüm dünyada ev işlerinde sorumlu tutulurlar. Ayrıca parasal karşılığı olan ya da olmayan tüm işlerin evde gerçekleşmesi ve evdeki günlük rutin işler içinde kanıksanması, kadının yaptığı işin görünür kılınmasını ve doğru değerlendirilmesini büyük ölçüde engellemektedir.

I.3.1.2. Ücretsiz Aile İşçiliği

Sanayi öncesi toplumlarda insan nüfusunun büyük bir kısmı için üretim faaliyeti ile ev işlerinin yapıldığı yerler birbirinden ayrılmamıştı. Aile bireylerinin tümü tarla veya el sanatları işine katılırlardı. Kadınlar bu aşamada üretim faaliyetlerinin içinde yer almalarına rağmen buradaki konumları ücretsiz aile işçiliği şeklindeydi (Giddens , 2000). Ekonomik faaliyetlerin gelişmesi ile birlikte gelişen aile işletmelerinde de , ailedeki kadınların iş gücünden yararlanmış ve kadınlar ücretsiz aile işçiliği konumunda istihdam edilmişlerdir (Ekin, 1968, 1990). Motel, pansiyon gibi küçük turizm işletmelerinde de kadınların ücretsiz aile işçiliğine sık rastlanılır.

I.3.2. Ücretli kadın işgücü

Gittikçe zorlaşan yaşam koşulları, kadının çalışmasını gerekli kılmıştır. Böylece kadınlar ev dışında yaşam alanına dahil olmuş ve ekonomik bir sorumluluk da yüklenmiştir ancak bu yeni sorumluluk kadının ev-içi görevlerinde bir değişiklik yaratmamıştır. Ev işleri ve ev düzeninin korunması, çocuk bakımı yine kadının toplumsal cinsiyet rollerine uygun olarak kadının sorumluluk alanında yer almaya devam etmiştir. Çalışmak her ne kadar kadın için kamusal alana girmek demekse de bu aynı zamanda ;iki

katı iş yapmak ve kamusal örgütlenmelerde ikincil öneme sahip işlerle yetinmek anlamına gelmiştir (Kümbetoğlu , 1990).

Ekonomik yetersizlik nedeniyle is hayatına atılan kadınlarımızın hem ev kadını olarak, hem anne olarak karşılaştığı sorunlar beraberinde, olumsuz is koşullarının ve toplumsal baskıların üzerlerinde bıraktığı olumsuz etkiler, geleneksel toplum yapımız içinde çalışan kadının çok yönlü sorumluluklar ve sorunlar altında kalmasına yol açmaktadır. (Kakıcı, Emeç ve Üçdogruk 2007). Türkiye’de de kadınların çalışmasına ilişkin yapılmış çalışmaların çoğu, çalışan kadınların ev ve is yerinde yaşadıkları zorlukları saptamaya yöneliktir. Ansal (1996) tarafından çalışan 38 kadınla ayrıntılı görüşmeler yoluyla yapılan bir araştırmada, kadınların çoğu (27 kadın) maddi zorunluluk olmasa çalışmaktan vazgeçebileceklerini, evdeki yüklerinin işyerinde sorumluluk alma ve yükselme konusunda isteksiz olmalarına neden olduğunu ifade etmişlerdir (Kuzgun ve Sevim 2005). Evde bir iş bölümünün olmaması kadının hem işte hem de evde çalışmasını gerektirirken, erkek yalnızca iste çalışacaktır. Sonuç olarak kadın yoğun temponun stresi altında kalabilecektir.

Kadınların dışarıda ücretli işlerde çalışmaya başlamaları evdeki erkek otoritesinden kısmen de olsa uzaklaşmasını sağlasa da, işyerlerinde başka erkeklerin otoritesi ve kontrolü altına girmelerini engellememiştir (Oğuz, 2002).

I.4. Turizm Sektöründe Toplumsal Cinsiyet Örüntülerine Göre İstihdam Yaklaşımları

Kadınların formel ve informel olarak en çok istihdam edildiği sektörlerden biri olan turizm sektörüyle ilgili pek çok çalışma yapılmış ve yapılmaktadır. Turizm sektöründe toplumsal cinsiyetin etkililiği konusunda çalışmalar üç evrede incelenebilir. İlk çalışmalar

sektörde hem kadın hem de erkek çalışanların mesleklerinin farklı özelliklerini betimlemesine rağmen toplumsal cinsiyet analizlerini göz ardı etmişlerdir (Elmas, 2002) .

İkinci evrede önceki literatür toplumsal cinsiyet boyutunu göz ardı etmesinden dolayı eleştirilmiştir (Kinnaird ve Hall 1994). Bu evrede çalışmalar turizm sektörünü toplumsal cinsiyet açısından iyi incelemelerine rağmen turizm istihdamını değerlendirirken genel feminist literatürü dikkate almamıştır.

Üçüncü evrede toplumsal cinsiyetle ilgili çoğu kuramsal analiz turizm istihdamını incelerken kullanılmıştır (Hennesy, 1994). Bu evrede feminist kuramlar turizm sektöründeki iş gücünün açıklanmasında kullanılmıştır.

I.4.1. Birinci Evre:Modernizasyon kuramı ve Politik ekonomi yaklaşımı

Bu ilk evrede sosyal ve ekonomik kuramlar turizm gelişiminin ve karakteristiğinin çeşitli yönlerini göstermişlerdir. Ancak bu döneme ait çalışmalarda toplumsal cinsiyete ilişkin yaklaşımlara yer verilmemiştir. Turizmin gelişimine ve onun daha az gelişmiş ülkelere olan etkisine ele alan kuramlar ikiye ayrılabilir. İlki neo klasik yaklaşımdır. Bu yaklaşım modernizm kuramı olarak da bilinir. İkincisiyse politik ekonomi yaklaşımıdır.

Modernizm, turizm sektörünün gelişimini tamamıyla olumlu olarak görmektedir. Turizmin adeta gelişimin pasaportu olarak görüldüğü modernizasyon kuramına göre, turizm sektörü iş olanakları yaratmada ucuz ve kullanışlı imkanlar sunmaktadır. Turizmin ülkeye katkısını sadece ekonomik parametrelerle açıklamaya çalışmak doğru olmaz. Turizm, uluslararası pazar ilişkilerinin yaygınlaşmasına katkıda bulunur. Yeme-içme alışkanlıkları, giyim, tüketim eğlence gibi batı davranış örüntülerinin ve değerlerinin aktarımının pekiştirilmesini sağlar. Turizm, ekonomik yapıyı baskın tarım yapısından endüstriyel ve hizmet yapısına, kırsal yapıdan kentsel yapıya dönüştürür. Sosyal olarak

ailenin etkisini ve diğer toplulukların etkisini azaltır. Kurumlar daha farklı olur. Bu aynı zamanda kadın ve erkeğe bireyselleşmeleri için daha büyük özerklik sağlamaktadır (Elmas, 2002).

Politik ekonomi yaklaşımı büyük ölçüde toplumsal cinsiyet konularını ele almasa da bu yaklaşım kitlesel turizm endüstrisi içerisinde somutlaşan eşitsizlik, güç, kontrol gibi önemli konulara dikkatimizi çekmiştir. Modernizm kuramı turizm endüstrisindeki herkes için özellikle sosyal, politik ve ekonomik yararlarına odaklanmıştır. Ancak ödeme ve eşitsizlikler konusuna pek dikkat göstermemiştir. Diğer taraftan bu gelişimlerden “kim yararlanıyor” sorusuna politik ekonomi yaklaşımı odaklanmıştır.

Long ve Kindon (1997) a göre turizm gelişimi yeni istihdam olanakları sağlamasına rağmen bu tip turizm gelişimi var olan sistemdeki toplumsal cinsiyet algılarını, rollerini ve ilişkilerini pekiştirmektedir. Bu sistem kadınların diğer işler dikkate alınmaksızın üretici eylemler için sorumluluklar almasını sağlar. Bu da erkeklerin daha üst pozisyonlarda çalışmasını, karar verici durumundaki işlerde çalışma durumunun sürdürülmesini sağlamaktadır.

I.4.2. İkinci Evre: Turizmle ilgili işlerde toplumsal cinsiyet önyargılarını eleştiren ilk çalışmalar

Bu evrede turizm sektöründe toplumsal cinsiyetle ilgili konulara ilk açılımlar yapılmıştır. Ancak bu girişimler ilgili feminist kuramlar dikkate alınmadan yapılmıştır. Daha önceki çalışmalara dayanılarak turizm sektöründe kadınların tam zamanlı, iyi ücretli, kalifiye, yöneticilik pozisyonu olan işlere ulaşmalarının sınırlı olduğu bulunmuştur. Daha sonraki çalışmalar sektördeki istihdamı doğal olarak cinsiyetleştirildiğini ileri sürmüşlerdir

(Kinnaird ve Hall 1994). Böylece kadın çalışmaları turizm sektöründe ücretli, ücretsiz kadın işi toplumsal cinsiyet tartışmaları içine yerleştirilmiştir.

Bu dönemdeki son çalışmalar konuları genel feminist kuramına dayanarak açıklamışlardır. İlk basılan yazı (Kinnaird ve Hall 1994) detaylı feminist kuramı tartışmayı ihmal etmiş ve turizm gelişimi sürecine sosyal değişimler, toplumsal cinsiyet ilişkilerini içeren sosyal ve ekonomik pratiklere odaklanmıştır. Kinnaird ve Hall (1994) turizm sürecini anlamada önemli olduklarını düşündükleri kavramsal olarak 3 prensibe odaklanmışlardır. İlki turizm cinsiyetleştirilmiş toplum tarafından yapılandırılan bir süreçtir. Bundan dolayı turizmle ilgili gelişim aktivitelerinin bütün yönleri toplumsal cinsiyet ilişkilerini şekillendirir. İkincisi toplumsal cinsiyet ilişkileri bütün toplumların pratikleriyle hem şekillenir hem onu şekillendirir. Böylece turizmle ilişkili aktivitenin ekonomik, sosyal, kültürel ve çevresel yönleri toplumun cinsiyetleştirilmiş doğasıyla karşılıklı etkileşim ve bu süreçte toplumsal cinsiyet ilişkileri tanımlanır ve zamanla yeniden tanımlanır. Üçüncüsü, toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet ilişkileriyle ilgili tartışmalar güç ve kontrol konularıyla ilgilidir. Toplumsal cinsiyet ilişkileri ev için, cemaat ve toplumsal düzeyde yapılandırılan politik ilişkilerdir.

I.4.3. Üçüncü Evre: Kadın İstihdamının ve turizm sektöründe toplumsal cinsiyet ayrımının feminist açıklamaları

Feminist teorileri temel alarak turizm sektöründeki işgücünün durumu bu evrede incelenmiştir. Literatür yoğun olarak işin toplumsal cinsiyet örüntülerini pekiştirerek ya da buna meydan okuyarak küçük işletmelerde ve daha büyük işletmelerde sürece odaklanmıştır. Daha da ileri gidilerek toplumsal cinsiyet, ücretli ve ücretsiz işler arasındaki ilişkileri incelenmiştir.

Feminist araştırma 1990'larda turizm organizasyonundaki toplumsal cinsiyete dayanan ücretli, ücretsiz işi incelemeye başladığında ekonomistler, istihdamdaki toplumsal cinsiyet ayrımcılığını açıklamaktan dolayı memnundur. Turizm sektöründe çalışma gücünün toplumsal cinsiyet yapısını açıklamaya girişen feminist kuramlar kuramsal temellerine göre farklılaşmaktadır. İlk çalışmalar Marksist feminizm temel çatısını kullanırken, çok sonraki çalışmalar ataerkil kapitalizm veya sosyalist feminizmin prensiplerini birleştirmişlerdir.

Bazı öncü yazarlar turizm sektöründe kadın istihdam örüntülerinin kapitalist ilişkiler tarafından belirlendiğini belirtmişlerdir. Hennesy (1994) örneğin, turizmin göreceli olarak emek yoğun olmasına ve imalat sektörünü içermemesine rağmen kadının ücretli işi örüntüsünün kapitalist ilişkiler tarafından belirlendiğini belirtmiştir. Turizmin içerdiği sermayenin biçimi diğer sermaye biçimleriyle aynı mantığı içerir. Emek içerikleri ve emek masraflarını düşürmek, Hennesy'ye göre göreceli olarak düşük ücret ödenmesinin kanıtı olabilir. Bundan dolayı Hennesy (1994)'e göre kadınlar alt kategorideki çalışanlar olarak görülmüştür. Kadınlar sosyal güvenceden, tatil ve hastalık ödemelerinden kaçınan işverenler tarafından sömürülmüştür. Sendikalar için örgütlenmesi zor olan yarı zamanlı ve geçici çalışanlar birçok işveren için yararlıdır. En son çalışmalar kapitalizmi ataerkillikle birleştirmiştir. Bunlara ayrı değişkenler olarak değil, birbiriyle ilişkili sistemler olarak bakılmıştır.

I.4.3.1. İkili sistem kuramı

Genel olarak Marksist ve radikal feminist kuramların sentezi olarak, ikili sistem kuramı hem kapitalizmin hem de ataerkilliğin toplumsal cinsiyet ilişkilerini anlamak için analizde zorunlu olarak göz önünde bulundurulması gerektiğini belirlemiştir. Marksist

kategorilerle örneğin sınıf, işin ayrı kolu, ücret işçiliğini incelemek özel işin yapısını açıklar. Bu da kadınların neden erkeklere göre içerde ve dışarıda, ailede aşağı görüldüğünü açıklayamamaktadır.

I.4.3.2. Birleştirilmiş sistem kuramı

Turizm sektöründe toplumsal cinsiyet ayrımcılığını inceleyen çalışmalarda ikili sistemin varsayımlarını eleştirenler birleştirilmiş sistem kuramının varsayımlarını kullanır. Bu yaklaşıma göre kapitalizmi ve ataerkilliği ayrı sistemler olarak görmek yerine bunları karşılıklı ilişkili sistemler olarak görmekte yarar vardır. İkili sistem kuramcılarının tersine bu kuramcılar kapitalizmi ve ataerkilliği birlikte “ataerkil kapitalizm” kavramıyla incelemişlerdir.

I.5. Turizm Sektöründe Kadın Katılımı, Sorunlar ve Ayrımcı Uygulamalar

Kadınların çalışma alanında karşılaştıkları ayrımcılık uzun süre ekonomistlerin ve sosyal bilimcilerin çalışma konusu olmuştur. Gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılımının artmasıyla birçok çalışma ücret farklılığı, mesleksel ayrımcılık ve kadınların sınırlandırılmış kariyer olanakları gibi farklı biçimlerdeki ayrımcılığın nedenlerini ele almaya başlamıştır (Tokgöz, 2004) . Turizm, kadınların çeşitli iş kollarında en çok istihdam edildiği sektörlerden biridir. Bu durumun hem Türkiye’de hem de dünyanın pek çok ülkesinde geçerli olduğu söylenebilir. Türkiye’de turizm sanayinin gelişimi ve dışa açılımı 1980 sonrası benimsenen dışsattımın artırılması politikası çerçevesinde gerçekleşmiştir. Bu sırada dış pazarlarda rekabet gücü olan neredeyse tek sektör, emek yoğun sektörlerin başında yer alan turizm sektörü olmuştur. Turizm sektörü uzun emeği en etkili şekilde kullanabilecek kollarla var olabilmıştır. Turizm sektörünün pek çok alanında

işgücünün en dezavantajlı ve ucuz ayağını oluşturan kadınlarla rekabet gücünü sağlamayı başarmıştır.

Son birkaç on yıldır turizm endüstrisi büyük bir büyüme dönemine girmiştir, ve işgücü yoğunluğu endüstrisi olarak, ve bunun sonucu olarak hızlı bir iş olanağı ve gelişimi meydana gelmiştir. Bu konuda birçok araştırma yapılmıştır. Ancak ne var ki turizm sektöründe toplumsal cinsiyeti göz önüne alınarak oluşturulan veriler her ülke için mevcut değildir. Örneğin turizmin çok önemli bir yere sahip olduğu çoğu Ortadoğu ülkesi ve Çin’de veri mevcut değildir. Çalışma saatleri ve ücretleri göz önüne alındığında Amerika hakkında da veri mevcut değildir. Genel durum turizm sektörünün kadınlar için önemli bir sektör olduğunu göstermektedir. Birçok ülkede genel işgücü içerisinde turizm sektöründeki kadın istihdamı daha yüksektir. (%30-%40 kadın). Kadınların işgücündeki ülkelere göre dağılımı %2 ile %80 arasında değişmektedir (Hemmati, 2000).

1988-1997 yılları arasındaki verilere göre küresel düzeyde kadınların turizm endüstrisindeki katılımı artmıştır. Bu durum özellikle Porto Rico Şili ve Türkiye’de gözlenmiştir (Hemmati, 2000). Endüstri olarak gelişmiş ülkelerde kadınların turizm endüstrisindeki katılımında küçük değişiklikler olmuştur.

I.5.1. Çalışma Saatleri ve Ücretlendirme

ILO’nun yaptığı araştırmaya göre (1998), Kadınların erkeklere göre çalışma saati oranları, 39 ülke için mevcut olan, %89’dur. Bu durum erkekler 100 saat çalışırken kadınların 89 saat çalıştıkları anlamına gelmektedir. Kadınların ücretlerinin erkeklerinkine oranı %79 dur. İlk bakışta bu durum kadınların daha az saat çalıştığını ve bundan dolayı daha az ücret aldıkları gibi görünmektedir. Bununla birlikte bu durumun kadının mesleğinin daha az gelirli olup olmadığıyla ne kadar ilişkili olduğu çok net değildir.

Kadınlar anlamlı biçimde yarı-zamanlı ya da geçici işlerde istihdam edilmektedir ya da aynı işte kadınlara daha az ücret ödenmektedir. Bunlara ek olarak kadının iş yaşamındaki katılımının artması kadının ev içindeki işlere harcadığı zaman miktarındaki temel değişimiyle ilişkilendirilmemelidir.

Kadınların ve erkeklerin çalışma saatleri ve ücretleri arasındaki orantısızlık göz önüne alındığında gelişmiş ülkelerle daha az gelişmiş ülkeler arasında farklılıklar vardır. Gelişmiş ülkelerde kadının haftalık ücreti erkeğin %80'ine eşitken, az gelişmiş ülkelerde bu oran %10 ile %60 arasındadır.

Kadın ve erkeklerin belirli iş kollarında yoğunlaşması, eğitimde ve iş tecrübesinde erkeklerin avantajlı konumu, onlara ödenen ücretin düşük olması sonucunu doğurmaktadır (Hoffman, ve L.Everett, 2005; Bergmann, 1986). Kaldı ki, kadın çalışanlar kariyerlerinde erkeklerle eşit ilerleseler bile, ücret konusunda ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar (Stockford, 2004).

Türkiye'de ücret farklılıkları konusunda karşılaştırmalı analizler yapmak zordur. Çünkü cinsiyete dayalı sistematik ve kapsamlı veri mevcut değildir. Kamu ve özel sektördeki ücretler karşılaştırıldığında ücretlerin kamu sektöründe daha yüksek olduğu görülebilir. Ancak cinsiyete dayalı ücret farklılıkları devam etmektedir. Bu farklılığın temel sebebi kadınların yarı-kalifiye ya da kalifiye olmayan işlerde çalışmalarıdır. Son zamanlardaki istatistikler, kadınlarla erkekler arasında ücret farklılığının sürdüğünü göstermektedir (TÜSİAD, 2008).

Tablo I. 3. Kent-Ücretli ve Maaşlı Çalışanlar:1988, 1989, 1994, 2002

Yıllar	Tam ücretli ve Maaşlılar			15–65 Yaş Arası Tam Zamanlı Çalışan Ücretli ve Maaşlılar		
	Erkek	Kadın	Ücret açıklık Oranı	Erkek	Kadın	Ücret Açıklık Oranı (a)
1988 (Ekim)	4.893	4.175	0.85	4.899	4.139	0.84
1989	5.072	4.600	0.91	5.177	4.557	0.88
1994	6.811	5.375	0.79	6.847	5.514	0.81
2002	5.958	4.668	0.78	5.984	4.990	0.83

(Kaynak:TÜSİAD 2008, s.179)

Selim ve İlkaracan tarafından Devlet İstatistik Enstitüsü'nün 2003 Hane halkı Bütçe Anketi verileri kullanılarak kadın erkek ücret farklılıklarının analiz edildiği bir çalışmada kamu ve özel sektör ücretlerinin karşılaştırılmasından çarpıcı sonuçlar elde edilmiştir. Hem kadınlar hem erkekleri için incelendiğinde özel sektörde kazanılan ortalama ücret kamu sektöründe kazanılan ücretin yarısıdır. Sadece kadınlar için incelendiğinde ise kadınların özel sektörde elde ettikleri ücretin , kamu sektöründe elde ettiklerinin %37,7'si olduğu görülmektedir (TÜSİAD, 2008). Turizm sektörünün neredeyse tüm kollarının özel sektör olarak varlığını sürdürdüğü düşünülürse, kadınların ücretlendirme sorununun bu sektörde de en önemli sorunlardan biri olduğu ileri sürülebilir.

I.5.2. Meslek ve pozisyon

Çalışma yaşamında yer alan kadınlar, genellikle hizmet sektöründe, finans, sigortacılık, reklamcılık ve toptan veya perakende satış işlemlerinde erkeklere nazaran çok daha fazla yer almaktadırlar. Endüstri sektöründe kadınların, kumanda pozisyonlara yerleştirilmelerinin risk olduğu kanısı yaygındır. Zira, özel sektörde çalışan kadınlar, geleneksel olarak kadın fonksiyonel alanı diye adlandırılan ve tepe yönetim kademeleri için kariyer yolunda olmayan insan kaynakları, şirket iletişimi, halkla ilişkiler ve

pazarlama alanlarında sadece staff (kurmay) pozisyonlarda çalışmakta olup, ayrıca yetkisiz sorumluluklar üstlenmektedirler (Kocacık ve Gökçaya, 2005). Görülmektedir ki, bugün kadınlar, az para kazanılan, tekdüze mesleklerde yoğunlaşmaktadırlar (Giddens, 2000).

Turizm endüstrisindeki durum genel iş ortamındaki duruma benzemektedir. Burada anlamlı yatay ve dikey, toplumsal cinsiyet ayrımcılıkları vardır. Yatay olarak kadınlar ve erkekler farklı mesleklere yerleştirilirler. Kadınlar garson, temizlikçi, seyahat acentası satış temsilcisi olarak istihdam edilirken, erkekler barmen, bahçıvan, yapı çalışanları, sürücü, teknik personel olarak istihdam ettirilmektedir. Dikey olarak tipik “toplumsal cinsiyet” piramidi turizm sektöründe de yaygındır. Daha düşük pozisyonlar, kariyer gelişim olanağı çok az olan meslekler kadınlar tarafından doldurulmaktadır. Buna karşın önemli yönetimsel pozisyonlar erkekler tarafından doldurulmaktadır.

Dünya çevresindeki kadınlar geçmişe göre çok daha fazla eğitim düzeyiyle ilgili gelişimleri başarmışlardır. Ve bugün küresel işgücünün %40’ından fazlasını oluşturmaktadırlar (TÜSİAD, 2008). Ancak kadınların yönetim pozisyonlarını paylaşım düzeyleri çok düşüktür. Zayıf bir oranı “cam tavan”ı kırmayı başarmıştır. İş sektöründe toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın sürmesini sağlayan birçok faktör vardır. Bunların arasında toplumsal cinsiyet stereotipleri, geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri ve toplumsal cinsiyet kimliğidir. Kadınlar bazı meslekler için uygun görünmekte ve onlar da kendilerini bu pozisyonlar için uygun görmekteyler. Buna ek olarak geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri kadınların çocuk büyütmekteki ana sorumluluklarının olduğunu ev işlerini yapmaları gerektiğini var saymaktadır. Bundan dolayı kadınlar sıklıkla ilgisiz işler seçmekte, yarı zamanlı ve mevsimlik işleri seçmeye zorlanmaktadır.

I.5.3. Sterotip İmajlar ve Duygusal Emek

Kadınların iş yaşamında çeşitli ayrımcılıklara maruz kaldığı çok uzun zamandır bilinmektedir. Kadınlar, turizm sektöründe özel birtakım ayrımcılıklarla karşılaşmaktadırlar. Liderlik ve yüksek sorumluluk gerektiren işlerden uzaklaştırılan kadınlar, daha düşük nitelikli işlere yönlendirilmişlerdir. Turizm sektörü kadın haklarını çeşitli biçimlerde çiğniyor olsa da, turizm geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine meydan okumada kullanılabilir ve kadınları ekonomik, sosyal, kültürel ve politik açıdan güçlendirebilir. Kadınlar turizm sektörüne katılarak bağımsızlıklarını kazanmada yol alabilirler. Bunu da kendi karar verme süreçlerini kullanarak bu bağımsız rolleri kendi aile yapılarına ve toplumlarına taşıyarak yapabilirler.

Bazı çalışmaların kadınların güzel görünmek için dikkat çekici giysiler giymelerinin, “kadınsı” davranmanın kendilerinden beklendiğini göstermiştir. Kadınların görünüşleriyle ilgili birçok kalıp yargıyı turizm yeniden üretmiştir. Kadınların iş yaşamında toplumsal cinsiyet rollerine uygun çalışma ve davranma biçimlerinin, “duygusal emek” kavramıyla da yakından ilişkisi vardır.

Duygusal emek, genelde hizmet sektöründe ve özelde turizm sektöründe çok önemli bir yer tutar. Duygusal emek, örgütsel literatürde iş ortamlarındaki duyguların denetimini kapsayan bir dizi yapıyı (construct) tanımlamak için kullanılan terimdir. Duygusal emek kavramı genellikle, duygusal emeği vurgulayan işlerde, işletmelerin ifade edilmesi istediği duyguların dışavurumunda ki denetim olarak kullanılmaktadır (Beal ve ark., 2006).

Hizmet sektöründeki çalışanlara, müşteri memnuniyetinin sağlanması gerekliliği bir felsefe olarak benimsetilmekte, gülümsemenin hizmet sunumuna mutlaka eşlik etmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Chu ve Murrmann, 2006; Deadrick ve McAfee, 2001; Kruml

ve Geddes, 2000). Müşteri tarafından sergilenen bu mutluluk ifadesi, birçok örgüt tarafından, işin önemli bir parçası olarak ifade edilir. Genelde hizmet sektöründe, özelde de konaklama sektöründe, samimi olmak ve insanlara karşı hoş tavırlar sergilemek, çalışanların ürüne kattıkları ek değer olarak nitelendirilir (Chu ve Murrman, 2006:1185). Birçok yönetici, çalışanların müşterilere sıcak davranmasının müşteri memnuniyetini ve bağlılığını arttırdığını düşünmektedir (Deadrick ve McAfee, 2001; Chu ve Murrmann, 2006). Arkadaşça gülümseyen kadın, ilgi çekiciliğin bazı standartlarına uyma, kadın her zaman müşteriye hizmet etmeye hazırdır, beklemektedir gibi kimi kurgular kadının hem toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirir hem de duygusal emek sarf etmesinin koşullarından bazılarını zemin oluşturur (Hemmati, 2000).

I.5.4. Yıldırma, Duygusal Taciz (Mobbing)

İş yaşamıyla ilgili tüm dünyada önemli bir gündem maddesi ve araştırma konularından biri olmaya başlayan kavramlardan biri Mobbing ve onunla ilişkili olarak, duygusal tükenmişlik, ve yıldırma konularıdır.

İngilizce mobbing kavramına karşılık olarak Türkçede psikolojik yıldırma, duygusal baskı, zorlama, psikolojik şiddet tanımları kullanılmaktadır. Psikolojik yıldırma, duygusal bir saldırıdır. Çalışana saygısız, alçaltıcı, kötü niyetli saldırgan davranışlar üstü veya çalışma arkadaşları tarafından belirgin veya ima yoluyla uygulanmaktadır. Yıldırma davranışlarını uygulayan saldırgan etrafındaki insanları da yanına alarak çatışma ortamı yaratmakta ve yıldırıcı davranışlarını bir kişiye ya da bir gruba sürekli olarak uygulamaktadır. Tekrar eden bu davranışlar zamanla artarak devam eden mağdurun zihnini bulandırıcı kendisi ile uğraşmasını sağlayıcı, suçluluk duygusu yaratıcı ve sonuçta psikolojik olarak zarar verici davranışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, yıldırıcı davranış sonucu sıklıkla karşılaşılan sonuç mağdurun istifası, psikolojik tedavi ve intihar

görülmektedir. Mağdurun yaşadığı psikolojik rahatsızlığa vücudu fiziksel tepki vermektedir. Depresyon, panik atak, travma sonrası stres bozukluğu, yersiz korkuların oluşması ve psikosomatik rahatsızlıklar yıldırıcı davranışlar sonucu görülebilen durumlardır (Dangaç, 2007).

Kadınlarla ilgili toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ile, işyerlerinde kadınlara yönelik yıldırma, aşağılama uygulamaları arasında ilişki vardır. Bir çok toplumda kadınlığa ilişkin kalıp yargılar ve anlamlar, işyerlerinde kadınları aşağılama, ve yıldırma uygulamalarında kullanılır. Örneğin, “kadınlar duygusaldır, mantıklı karar veremez. Erkek işini beceremez” gibi aşamalara iş dünyasında çok sık rastlanır.

Turizm, ağırlama odaklı ve insan merkezli bir hizmet sektörü olduğundan, bu alanda çalışanların ne tür yıldırma davranışlarına maruz kaldığının araştırılması çok önemlidir.

Tepeci ve Çalışkan (2008), amacı, otel işletmelerinde çalışan personelin yıldırma davranışlarına ne oranda maruz kaldığını ve bunun düzeyini ölçme, yıldırma davranışlarının boyutlarını belirleme ve yıldırma boyutlarının çalışanların iş tatmini ve işte kalma niyetine etkilerini ortaya çıkarmak olan araştırmalarında, Antalya, Kapadokya ve Bodrum bölgelerinde faaliyet gösteren 3, 4 ve 5 yıldızlı 12 otel işletmesinde çalışan toplam 328 çalışandan veri toplanmıştır. Toplam 328 çalışandan 99 tanesi, yıldırma davranışlarına maruz kaldığını bildirmiştir. Bu 99 çalışandan toplanan verilerle yapılan analizler, iş ortamında karşılaşılan yıldırma davranışlarının beş boyutta sınıflanabileceğini göstermektedir. Bunlar; (1) kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar, (2) sosyal ilişkilere saldırılar, (3) cinsel taciz ve itibara saldırı, (4) kişinin sağlığına doğrudan saldırılar ve (5) etnik köken ve dini görüşle alay etme olarak belirlenmiştir. Yıldırma

davranışları, çalışan personelin iş tatminine ve işte kalma niyetine etki etmektedir (Tepeci ve Çalışkan, 2008).

1.5.5. Eğitim ve Oryantasyon

Turizm endüstrisinde yerli nüfus formel sektöre girerken birçok dezavantajla karşılaşmaktadır. Bunun en önemli nedeni düşük eğitim düzeyidir. Popüler destinasyonlarda önemli düzeyde eğitime ihtiyaç vardır. Oryantasyon (training) özellikle kendini istihdam ettirmede çok önemlidir. Bunun yanında diğer anahtar ihtiyaçlar, finansal yönetim, okuryazarlık ve yabancı dildir. Toplumsal cinsiyet rolleri çoğu kültürde yaygındır ve kültürel farklılıklara rağmen birbirlerine oldukça benzemektedirler. Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları birbirimizi nasıl algıladığımızı ve gördüğümüzü etkiler. Kadınların turizm sektöründe ancak belirli pozisyonlarda çalışabilecekler düşünülmektedir. Bu bağli olarak da kadınlar özellikle bakım, ağırlama ve ev işiyle ilgili işlere uygun görülmektedir.

1.5.6. Terfi ve “Cam Tavan” meselesi

Çalışmalar kadınların iş yaşamında, terfilerinde, cinsiyet rollerinden olumsuz olarak etkilendiklerini göstermektedir. Özellikle banka sektöründe yapılan çalışmalar birçok örnek ortaya koymaktadır. Erkek yöneticilerin önyargı ve olumsuz tutumlarına ek olarak kadınlar da toplumun kendilerinden beklediği gibi davranmaktadır. Bu yüzden kadınlar daha fazla sorumluluk, uzun çalışma saatleri ve yolculuk gerektiren işlere başvurmamaktadır (Tokgöz, 2004).

İş dünyasında “cam tavan (glass ceiling)” olgusu son yıllarda pek çok tartışmanın ve araştırmanın konusu olan ve kadınları çok yakından ilgilendiren bir konu olmuştur (Dalton ve Kasner, 1993, Wright ve Baxter, 2000). Cam tavan, kadınların ve azınlık

grupların şirket merdivenlerinde yukarı doğru ilerlemesini önleyen görünmez engellerdir (Weyer, 2006). Kadınların kariyerleri açısından cam tavan, özellikle evli ve çocuklu kadınların, iş yaşamında erkek meslektaşları ile kıyaslandığında daha az terfi ve ödül alabilmesi olgusunu anlatmak için kullanılmaktadır (Aytaç, 1999). Jackson'a göre ise (2001) cam tavan, işletmelerde kadınların yönetimde belirli bir düzeyin üzerine yükselmesini engelleyen görünmez engelleri anlatır. Cotter ve ark. (2001) cam tavan etkisini irdeledikleri çalışmalarında cam tavanın diğer eşitsizliklerden ayırt edebilecek belli türde bir cinsiyet ya da ırka dayalı eşitsizlik olduğunu ifade etmekte ve bu ayrımı yansıtan bazı kriterler tanımlamaktadır. Birinci kritere göre cam tavan kavramı "kadınların yükselmeleri önündeki yapay engelleri" yansıtmaktadır (Anafarta, Sarvan ve Yapıcı 2008). Bu engellerin oluşmasının altında pek çok faktör vardır. Cam tavanla ilgili literatür incelendiğinde söz konusu algının oluşumunda etkili olan faktörlerin çoğunluğunun kadınların daha yüksek düzeylerdeki işleri elde etmek için yetenek eksikliğinden ziyade, basmakalıp yargılar, rol çatışması, şirket uygulamaları (işe alım, terfi ve ücretlendirmede ayrımcılık yapılması gibi), iletişim ağı eksikliği gibi kariyer engellerinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır (Acar, 1998; Burges, 2003; Li ve Leung 2001; Weyer, 2006).

Anafarta, Sarvan ve Yapıcı'nın (2008) "Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı" üzerine Antalya'da 4 ve 5 yıldızlı oteller ile birinci sınıf tatil köylerinde yaptıkları araştırma kapsamında, kadın yöneticilerden sağlanan araştırma verileri kadın yöneticilerinin %74.2'sinin cam tavanı her zaman ve sıklıkla algıladıklarını göstermiştir. Bu oran aynı zamanda diğer ülkelerde yapılan başka araştırma sonuçlarıyla da tutarlıdır. Singapur'da 78 otel işletmesinden 82 kadın yöneticiyle yapılan bir araştırma cam tavanın kadın yöneticilerin kariyerlerini engellediğini ortaya koymuştur (Li ve Leung,

2001). Güney Afrika'da kadın yöneticilerle yapılan bir başka çalışmada da örneklemin yarısının cam tavanın varlığını algıladığını göstermiştir (Mathur-Helm, 2006).

I.5.7. Turizm planlamasına ve yönetimine katılım

Turizm, özellikle yüksek sermaye yatırımını içeren uluslar arası turizm, güçlü çıkarlarla kontrol edilir. Gelir meydana getirmek kadınların turizm sektörüne katılımında önemli bir motivasyon kaynağıdır. Bazı yazarlar turizm girişimlerinde kadınlar arasında bilgi ağının önemine vurguda bulunmuştur. Bir kadın sadece gelir oluşturmayı sağlamada problemlerle karşılaşmaz, aynı zamanda geleneksel rollere karşı da mücadele etmek zorundadır. Kadınların lider veya işkadını olması için ortak desteğe ve birbirleri arasında bilgi değişimlerine ihtiyaçları vardır.

II. BÖLÜM

YÖNTEM

II.1. Araştırma Modeli

Bu çalışma turizm işletmeciliği ve otelcilik yüksekokulunda okuyan öğrencilerin iş tercihlerinin ve işletmelerdeki ayrımcı uygulamalara ilişkin tutumlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelendiği betimsel bir çalışmadır.

II.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın genel evreni Türkiye'deki üniversitelerin turizm işletmeciliği ve otelcilik yüksekokullarında okuyan öğrencilerdir. Çalışmanın örneklemini ise, Mersin Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu 3. ve 4. sınıfta okuyan 54 kız, 72 erkek olmak üzere toplam 126 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Örneklemin, özellikle 3. ve 4. sınıf öğrencilerinden seçilmesinin sebebi, bu öğrencilerin yaz aylarında veya part-time olarak turizm işletmelerinde çalışmış/çalışıyor olmaları ve belli bir iş deneyimine sahip olmalarıdır.

II.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada araştırmaya katılanların mesleki tercihleri ve turizm işletmelerindeki işletmelerdeki ayrımcı uygulamalara ilişkin tutumlarını belirlemek amacıyla veri toplayabilmek için anket hazırlanmıştır. Anket soruları hazırlanırken turizm sektöründe cinsiyet ayrımcılığı konusunda yapılan araştırmalarda (Elmas, 2002; Dalkıranoglu, 2006) kullanılan ölçme araçlarının bazı maddelerinden yararlanılmıştır. Bu ölçme araçlarından yararlanılırken sorular bu çalışmanın amaçları doğrultusunda değiştirilmiştir. Hazırlanan anket formu alanla ilgili üç uzmana gönderilip, sorularla

ilgili geri bildirimler alınmıştır. Uzmanların değerlendirmeleri sonucunda bazı sıralama sorularının seçenek sayısı azaltılarak anket formunun son şekli verilmiştir.

Anket formu toplam 8 sorudan ve öğrencilerin tutumlarını ölçen üç ölçekten oluşmaktadır. İlk soruda katılımcıların cinsiyeti ile ilgili bilgi elde edilmektedir. 2,3,4,5,6,7. ve 8. sorular sıralama soruları olarak düzenlenmişleridir. Tutumların belirlenmesinde ise üç Likert ölçeği kullanılmıştır.

İkinci soruda çalışmaya katılanların turizm sektöründeki faaliyet alanlarından çalışmayı düşündükleri alanları öncelik sırasına göre, verilen 6 seçeneği sıralamaları istenmiştir. Üçüncü soruda çalışmaya katılanların 4-5 yıldızlı otellerde çalışmayı tercih ettikleri departmanları öncelik sırasına göre, verilen 9 seçeneği sıralamaları istenmiştir. Dördüncü soruda katılımcıların soruda verilen 7 statüyü kendileri için öncelik sırasına göre sıralamaları istenmiştir. Beşinci soruda katılımcılardan yaşadıkları şehir dışında bir işletmede çalışmayı düşünüp düşünmediklerini cevaplamaları istenmiştir. Altıncı soruda çalışmaya katılanlardan çalışacakları kuruluşu seçerken, verilen 6 seçenekten kendileri için öncelik sırasına göre sıralamaları istenmiştir. Yedinci soruda katılımcılardan özellikle erkek çalışanın, sekizinci soruda da özellikle kadın çalışanın tercih edildiği bölümleri, verilen 9 seçenekten kendileri için öncelik sırasına göre sıralamaları istenmiştir.

Katılımcıların çalışma yaşamında kadınlara hangi alanda ayrımcılık yapıldığına ilişkin tutumlarını ölçmek amacı ile 5 maddeden oluşan Likert tipi Çalışma Yaşamında Kadınlara Yapılan Ayrımcılık Tutum Ölçeği sorularına cevap vermeleri istenmiştir.

Katılımcılardan kadın çalışanların yönetim kademelerinde az sayıda yer almalarına ilişkin tutumlarını ölçmek amacı ile 6 maddeden oluşan Likert tipi Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği sorularına cevap vermeleri istenmiştir. Katılımcılardan

çalışma yaşamındaki uygulamalarla ilgili 11 maddeden oluşan Likert tipi Çalışma Yaşamındaki Uygulamalara Karşı Tutum Ölçeği sorularına katılma ya da katılmama derecelerini belirtmeleri istenmiştir.

Çalışma Yaşamında Kadınlara Yapılan Ayrımcılık Tutum Ölçeği, Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği, Çalışma Yaşamındaki Uygulamalara Karşı Tutum Ölçeği altında yer alan maddeler 5'li Likert tipi sorulardır. 5'li Likert tipi ölçekteki maddeler tutumu (1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Nötrüm, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) şeklinde puanlanarak sayısallaştırılmıştır.

II.4. Bağımsız Değişkenler

Çalışmanın bağımsız değişkeni cinsiyettir.

II.5. Bağımlı Değişkenler

Çalışmanın bağımlı değişkenleri; öğrencilerin iş tercihleri ve ayrımcı uygulamalarla ilgili tutumlarıdır.

İş tercihleri 7 sıralama sorusu ve evet-hayır cevaplı bir soru ile ölçülmüştür. Öğrencilerin ayrımcı uygulamalarla ilgili tutumları Çalışma Yaşamında Kadınlara Yapılan Ayrımcılık Tutum Ölçeği, Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği, Çalışma Yaşamındaki Uygulamalara Karşı Tutum Ölçeği ile ölçülmüştür.

II.6. Verilerin Toplanması

Hazırlanan anketler çoğaltılarak uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Uygulama yapmak için Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu 3. ve 4. sınıf öğrencilerinin derslerine giren öğretim elamanı ile gerekli uygulamalar için izin alınmıştır. Öğretim

elemanına çalışmanın amacı ve anket hakkında bilgiler verilmiştir. Anketler öğretim elamanı tarafından öğrencilere dağıtılıp, çalışmaya katılan öğrencilere çalışma ve anket hakkında gerekli bilgiler verilmiştir. Veri toplama işlemi ders saati içerisinde gerçekleştirilmiştir. Anket formunun doldurulması ortalama 25 dakika sürmüştür. 160 adet anket formu öğretim elamanına teslim edilmiş ancak 130 öğrenciye ulaşılmıştır. Dört anket formu ise eksik doldurulduğundan dolayı değerlendirmeye alınmamıştır.

II.7. Verilerin Analizi

Verilerin çözümlenmesinde SPSS (13.0 versiyonu) bilgisayar programı kullanılmıştır. Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulunda okuyan toplam 126 öğrenciden toplanan ankete verilen cevaplar SPSS (13.0 versiyonu) istatistiksel paket programıyla değerlendirilmiştir. Verilerin doğru şekilde girilmesi, betimleyici istatistikler ve girilen değerler anketle karşılaştırılarak sağlanmıştır. Sıralama sorularını değerlendirmek için non-parametrik testlerden Friedman Testi kullanılmıştır. Çalışma Yaşamında Kadınlara Yapılan Ayrımcılık Tutum Ölçeğine, Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeğine, Çalışma Yaşamındaki Uygulamalara Karşı Tutum Ölçeğine verilen cevapların cinsiyete göre bir farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için t testi kullanılmıştır. 5. soruda frekans analizi kullanılmıştır. Bu analizler yapılarak bulgular bölümünde detayları ile anlatılmıştır.

III. BÖLÜM

ANALİZ VE BULGULAR

Bu bölümde çalışmaya katılan 126 kişiden toplanan verilerin SPSS (13.0 versiyonu) istatistiksel paket programıyla değerlendirmesi sırasıyla bütün sorulara ilişkin sonuçlar sırasıyla aktarılacaktır. Çalışmada sıralama soruları olan 2-3-4-6-7 ve 8. sorular Friedman Testi ile incelenmiştir. Friedman testi ile katılımcıların işaretledikleri seçenekler arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığı amaçlanmıştır. 5.soruda frekans testi kullanılmıştır. Çalışma Yaşamında Kadınlara Yapılan Ayrımcılık Tutum Ölçeğine, Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeğine, Çalışma Yaşamındaki Uygulamalara Karşı Tutum Ölçeğine verilen cevapların cinsiyete göre bir farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için t testi kullanılmıştır.

III. 1. Örneklemin Çalışmayı Düşündüğü Faaliyet Alanları

Örneklemin çalışmayı düşündükleri alanların tercih sıralaması arasında anlamlı farkın olup olmadığı Friedman Testi ile incelenmiştir. Bu bölümdeki sonuçlar kızlarla erkeklerin cevaplarının birlikte incelendiği tabloda, kız öğrencilerin cevaplarının incelendiği tabloda ve son olarak erkek öğrencilerin cevaplarının incelendiği tabloda sırasıyla gösterilmiştir.

Tablo III. 1.1. Kızlarla Erkeklerin Çalışmayı Düşündükleri Alanların Tercih Sıralaması

Öğrencilerin çalışmayı düşündükleri faaliyet alanı	Sıralama	Ortalama
4-5 yıldızlı kent otelleri	1	2.29
Turizm/seyahat acentası	2	2.71
Tatil köyleri	3	3.50
Rehberlik hizmetleri	4	3.87
Eğlence kompleksleri	5	4.24
Yiyecek-içecek işletmeleri	6	4.39
N	126	

Tablo III.1.1.'deki sonuçlara göre öğrencilerin çalışmayı düşündükleri faaliyet alanlarının sıralaması anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır [$\chi^2(5) = 128.11, p < .01$]. Sonuçlara göre öğrencilerin çalışmayı düşündükleri ilk sıradaki faaliyet alanı 4-5 yıldızlı oteller iken, son sıradaki faaliyet alanı ise yiyecek-içecek işletmeleridir.

Kızların çalışmayı düşündükleri alanların sıralaması sorusuna verdikleri cevapların değerlendirmesi tablo III.1.2'de gösterilmiştir.

Tablo III.1. 2. Kızların Çalışmayı Düşündükleri Alanların Sıralaması

Öğrencilerin çalışmayı düşündükleri faaliyet alanı	Sıralama	Ortalama
4-5 yıldızlı kent otelleri	1	2.18
Turizm/seyahat acentası	2	2.53
Tatil köyleri	3	3.52
Rehberlik hizmetleri	4	3.91
Yiyecek-içecek işletmeleri	5	4.15
Eğlence kompleksleri	6	4.72
N	54	

Tablo III.1.2'deki sonuçlara göre kızların çalışmayı düşündükleri faaliyet alanları anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır [$\chi^2(5) = 73.76, p < .01$]. Kızların çalışmayı düşündükleri ilk sıradaki faaliyet alanı 4-5 yıldızlı kent otelleri iken son sıradaki faaliyet alanı ise eğlence kompleksleridir.

Erkeklerin çalışmayı düşündükleri alanların sıralaması sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi tablo III.1.3'de gösterilmiştir.

Tablo III. 1.3.Erkeklerin Çalışmayı Düşündükleri Alanların Sıralaması

Öğrencilerin çalışmayı düşündükleri faaliyet alanı	Sıralama	Ortalama
4-5 yıldızlı kent otelleri	1	2.38
Turizm/seyahat acentası	2	2.85
Tatil köyleri	3	3.49
Rehberlik hizmetleri	4	3.83
Eğlence kompleksleri	5	3.88
Yiyecek-içecek işletmeleri	6	4.57
N	72	

Tablo III.1.3'deki sonuçlara göre erkeklerin çalışmayı düşündükleri faaliyet alanları anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır [$\chi^2 (5) = 63.48, p < .01$]. Erkeklerin çalışmayı düşündüğü ilk sıradaki faaliyet alanı 4-5 yıldızlı kent otelleri iken son sırada tercih ettikleri faaliyet alanı ise yiyecek-içecek işletmeleridir.

III. 2. Örneklemin 4-5 Yıldızlı Otellerde Çalışmayı Tercih Ettikleri Departmanlar

Örneklemin 4-5 yıldızlı otellerde çalışmayı tercih ettikleri departmanların sıralaması arasında anlamlı farkın olup olmadığı Friedman Testi ile incelenmiştir. Bu bölümdeki sonuçlar kızlarla erkeklerin cevaplarının birlikte incelendiği tabloda, kız öğrencilerin cevaplarının incelendiği tabloda ve son olarak erkek öğrencilerin cevaplarının incelendiği tabloda sırasıyla gösterilmiştir

Tablo III.2 1. Kızlarla Erkeklerin 4-5 yıldızlı otellerde çalışmayı tercih ettikleri departmanların sıralaması

4-5 yıldızlı otellerde çalışmayı tercih edeceğiniz departmanlar	Sıralama	Ortalama
Ön büro	1	2.85
Halkla ilişkiler	2	3.29
Satış-pazarlama	3	3.96
İnsan kaynakları	4	4.10
Konferans-ziyaret	5	5.30
Muhasebe-finans	6	5.49
Yiyecek-içecek	7	5.87
Sağlık/spor, fitness	8	6.61
Kat hizmetleri	9	7.53
N	126	

Tablo III.2.1'deki sonuçlara göre öğrencilerin 4-5 yıldızlı otellerde çalışmayı tercih ettikleri departmanların sıralaması anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır [$\chi^2(8) = 327.97$, $p < .01$]. Sonuçlara göre öğrencilerin ilk sırada çalışmayı tercih ettiği departman ön büro iken son sırada tercih ettikleri departman ise kat hizmetleridir.

Kızların 4-5 yıldızlı otellerde çalışmayı tercih ettikleri departmanları öncelik sırasına göre belirttikleri cevapların değerlendirmesi tablo III.2.2'de gösterilmiştir.

Tablo III.2.2 Kızların 4-5 yıldızlı otellerde çalışmayı tercih ettikleri departmanların sıralaması

4-5 yıldızlı otellerde çalışmayı tercih edeceğiniz departmanlar	Sıralama	Ortalama
Halkla ilişkiler	1	2.50
Ön büro	2	2.98
İnsan kaynakları	3	3.61
Satış-pazarlama	4	3.69
Konferans-ziyaret	5	5.15
Muhasebe-finance	6	5.87
Yiyecek-içecek	7	6.48
Sağlık/spor, fitness	8	7.17
Kat hizmetleri	9	7.56
N	54	

Tablo III.2.2'deki sonuçlara göre kızların çalışmayı çalışmayı tercih ettikleri departmanlar anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır [$\chi^2(8) = 202.90, p < .01$]. Kızların 4-5 yıldızlı otellerde çalışmayı tercih ettikleri departman halkla ilişkiler departmanı iken son sırada tercih ettikleri departman ise kat hizmetleridir.

Erkeklerin 4-5 yıldızlı otellerde çalışmayı tercih ettikleri departmanları öncelik sırasına göre belirttikleri cevapların değerlendirmesi tablo III.2.3'de gösterilmiştir.

Tablo III.2.3 Erkeklerin 4 -5 yıldızlı otellerde çalışmayı tercih ettikleri departmanların sıralaması

4-5 yıldızlı otellerde çalışmayı tercih edeceğiniz departmanlar	Sıralama	Ortalama
Ön büro	1	2.75
Halkla ilişkiler	2	3.89
Satış-pazarlama	3	4.17
İnsan kaynakları	4	4.46
Muhasebe-fİNANS	5	5.20
Yiyecek-içecek	6	5.42
Konferans-ziyaret	7	5.42
Sağlık/spor, fitness	8	6.19
Kat hizmetleri	9	7.51
N	72	

Tablo III.2.3'deki sonuçlara göre erkeklerin çalışmayı tercih ettikleri departmanlar anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır [$\chi^2 (8) = 147.88, p < .01$]. Erkeklerin 4-5 yıldızlı otellerde çalışmayı tercih ettikleri ilk sıradaki departman ön büro iken son sırada tercih ettikleri departman ise kat hizmetleridir.

III. 3. Örneklemine Kendilerine Uygun Gördükleri Statüler

Örneklemine kendilerine uygun gördükleri statülerin sıralaması arasında anlamlı farkın olup olmadığı Friedman Testi ile incelenmiştir. Bu bölümdeki sonuçlar kızlarla erkeklerin cevaplarının birlikte incelendiği tabloda, kız öğrencilerin cevaplarının incelendiği tabloda ve son olarak erkek öğrencilerin cevaplarının incelendiği tabloda sırasıyla gösterilmiştir

Tablo III.3.1. Kızlarla Erkeklerin kendilerine uygun olan statü sıralaması

Kendiniz için en uygun statü hangisi	Sıralama	Ortalama
Üst düzey yönetici	1	1.40
Orta düzey yönetici	2	2.55
İdari personel	3	2.68
Kalifiye eleman	4	4.30
Geçici/mevsimlik personel	5	5.54
Teknik personel	6	5.76
Part-time personel	7	5.77
N	126	

Tablo III.3.1'deki sonuçlara göre öğrencilerin kendileri için en uygun gördükleri statülerin sıralaması anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır [$\chi^2 (6) = 521.63$, $p < .01$]. Sonuçlara göre öğrencilerin kendileri için en uygun gördükleri ilk sıradaki statü üst düzey yöneticilik iken son sıradaki statü ise part-time personel statüsüdür.

Kızların otel işletmelerinde kendilerine uygun olan statü sıralamasına verdikleri cevapların değerlendirilmesi tablo III. 3.2'de gösterilmiştir.

Tablo III. 3.2 Kızların kendilerine uygun olan statü sıralaması

Kendiniz için en uygun statü hangisi	Sıralama	Ortalama
Üst düzey yönetici	1	1.31
Orta düzey yönetici	2	2.52
İdari personel	3	2.74
Kalifiye eleman	4	4.35
Geçici/mevsimlik personel	5	5.39
Part-time personel	6	5.57
Teknik personel	7	6.11
N	54	

Tablo III. 3.2'deki sonuçlara göre kızların kendileri için en uygun gördükleri statülerin sıralaması anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır [$\chi^2 (6) = 231.17, p < .01$]. Kızların kendileri için en uygun gördükleri ilk sıradaki statü üst düzey yöneticilik iken son sıradaki statü ise teknik personel statüsüdür.

Erkeklerin otel işletmelerinde kendilerine uygun olan statü sıralamasına verdikleri cevapların değerlendirilmesi tablo III. 3.3'de gösterilmiştir.

Tablo III. 3.3 Erkeklerin kendilerine uygun olan statü sıralaması

Kendiniz için en uygun statü hangisi	Sıralama	Ortalama
Üst düzey yönetici	1	1.46
Orta düzey yönetici	2	2.57
İdari personel	3	2.64
Kalifiye eleman	4	4.26
Teknik personel	5	5.50
Geçici/mevsimlik personel	6	5.65
Part-time personel	7	5.92
N	72	

Tablo III. 3.3'deki sonuçlara göre erkeklerin kendileri için en uygun gördükleri statülerin sıralaması anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır [$\chi^2(6) = 294.44$, $p < .01$]. Erkeklerin kendileri için en uygun gördükleri ilk sıradaki statü üst düzey yöneticilik iken son sıradaki statü ise part-time personel statüsüdür.

III. 4. Örneklemin Yaşadıkları Şehrin Dışında Çalışıp Çalışmama Tercihleri

Örneklemin yaşadıkları şehrin dışında çalışmayı tercih edip etmemeleri sorusuna verdikleri cevaplar frekans testi ile incelenmiştir. Frekans testi sonuçları Tablo III.4.1.'de gösterilmiştir.

Tablo III.4. 1. Kızlarla -Erkeklerin yaşadıkları şehrin dışında çalışıp-çalışmama düşüncesi

Cinsiyet	Cevap	F	%
Kadın	Evet	47	87
	Hayır	7	13
Erkek	Evet	65	90.3
	Hayır	7	9.7
Toplam	Evet	112	88.9
	Hayır	14	11.1

Tablo III.10.'daki sonuçlara göre kızların %87'si yaşadığı şehir dışında bir işletmede çalışmayı düşünürken, erkeklerin ise %90.3'ü şehir dışında bir işletmede çalışmayı düşünmektedir.

III. 5. Örneklemin Çalışacağı Kuruluşu Seçerken Öncelikleri

Örneklemin çalışmayı düşündükleri kuruluşu seçerken öncelik sıralaması arasında anlamlı farkın olup olmadığı Friedman Testi ile incelenmiştir. Bu bölümdeki sonuçlar kızlarla erkeklerin cevaplarının birlikte incelendiği tabloda, kız öğrencilerin cevaplarının incelendiği tabloda ve son olarak erkek öğrencilerin cevaplarının incelendiği tabloda sırasıyla gösterilmiştir.

Tablo III.5.1. Kızlarla Erkeklerin Çalışacağı Kuruluşu Seçerken Öncelik Sıraları

Sonuçları

Çalışacağınız kuruluşu seçerken öncelikleriniz	Sıralama	Ortalama
Kariyer fırsatları	1	2.33
Maaş	2	2.69
İş güvencesi/sendikal haklar	3	2.93
Çalışma saatleri	4	3.37
Ulaşım kolaylığı/olanakları	5	4.67
Sosyal faaliyet olanakları	6	5.01
N	126	

Tablo III.5.1.'deki sonuçlara göre öğrencilerin çalışacağı kuruluşu seçerken öncelik sıralaması anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır [$\chi^2 (5) = 216.80, p < .01$]. Sonuçlara göre öğrencilerin çalışacağı kuruluşu seçerken ilk öncelik kariyer fırsatları iken son sıradaki öncelik ise sosyal faaliyet olanaklarıdır. Kızların çalışacağı kuruluşu

seçerken öncelik sırası ile ilgili soruya verdikleri cevapların değerlendirmesi tablo III.5.2’de gösterilmiştir.

Tablo III.5.2. Kızların Çalışacağı Kuruluşu Seçerken Öncelik Sıraları Sonuçları

Çalışacağınız kuruluşu seçerken öncelikleriniz	Sıralama	Ortalama
Kariyer fırsatları	1	2.21
Maaş	2	2.65
İş güvencesi/sendikal haklar	3	3.00
Çalışma saatleri	4	3.31
Ulaşım kolaylığı/olanakları	5	4.52
Sosyal faaliyet olanakları	6	5.31
N	54	

Tablo III.5.2’deki sonuçlara göre kızların çalışacağı kuruluşu seçerken öncelik sıralaması anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır [$\chi^2 (5) = 108.07, p < .01$]. Kızlar için çalışacağı kuruluşu seçerken ilk öncelikte olan değişken kariyer fırsatları iken son sıradaki değişken ise sosyal faaliyet olanaklarıdır. Erkeklerin çalışacağı kuruluşu seçerken öncelik sırası ile ilgili soruya verdikleri cevapların değerlendirmesi tablo III.5.3’de gösterilmiştir.

Tablo III.5.3 Erkeklerin Çalışacağı Kuruluşu Seçerken Öncelik Sıraları Sonuçları

Çalışacağınız kuruluşu seçerken öncelikleriniz	Sıralama	Ortalama
Kariyer fırsatları	1	2.42
Maaş	2	2.72
İş güvencesi/sendikal haklar	3	2.88
Çalışma saatleri	4	3.41
Sosyal faaliyet olanakları	5	4.78
Ulaşım kolaylığı/olanakları	6	4.79
N	72	

Tablo III.5.3'teki sonuçlara göre erkeklerin çalışacağı kuruluşu seçerken öncelik sıralaması anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır [$\chi^2(5) = 112.56, p < .01$]. Erkekler için çalışacağı kuruluşu seçerken ilk öncelikte olan değişken kariyer fırsatları iken son sıradaki değişken ise ulaşım kolaylığı olanaklarıdır.

III. 6. Örneklemde Otellerde Özellikle *Erkek Çalışanların Tercih Edildiğiyle İlgili Görüşleri*

Örneklemde otellerde özellikle *erkek* çalışanların tercih edildiğiyle ilgili görüşlerinin sıralaması arasında anlamlı farkın olup olmadığı Friedman Testi ile incelenmiştir. Bu bölümdeki sonuçlar kızlarla erkeklerin cevaplarının birlikte incelendiği tabloda, kız öğrencilerin cevaplarının incelendiği tabloda ve son olarak erkek öğrencilerin cevaplarının incelendiği tabloda sırasıyla gösterilmiştir.

Tablo III.6.1 Kızlarla Erkeklerin Otellerde Özellikle *Erkek* Çalışanların Tercih Edildiğiyle İlgili Görüşlerinin Sıralama Sonuçları

Otellerde özellikle erkek çalışanın tercih edildiği bölümler	Sıralama	Ortalama
Servis	1	2.77
Yiyecek içecek	2	3.50
Mutfak	3	3.82
Muhasebe-finance	4	4.70
Satış/pazarlama	5	5.00
Ön büro	6	5.19
İnsan kaynakları	7	5.89
Halkla ilişkiler	8	6.70
Kat hizmetleri	9	7.42
N	126	

Tablo III.6.1'teki sonuçlara göre öğrencilerin otellerde özellikle erkek çalışanın bölümler sıralaması anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır [$\chi^2(8) = 306.73, p < .01$]. Sonuçlara göre öğrencilerin otellerde özellikle erkek çalışanın tercih edildiği bölüm olarak ilk sırada servis bölümünü son sırada ise kat hizmetleri bölümünü işaretlemişlerdir. Kızların otellerde özellikle *erkek* çalışanların tercih edildiğiyle ilgili soruya verdikleri cevapların değerlendirilmesi tablo III.6.2'de gösterilmiştir.

Tablo III.6.2. Kızların Otellerde Özellikle *Erkek* Çalışanların Tercih Edildiğiyle İlgili Görüşlerinin Sıralama Sonuçları

Otellerde özellikle erkek çalışanın tercih edildiği bölümler	Sıralama	Ortalama
Servis	1	2.47
Yiyecek içecek	2	3.56
Mutfak	3	3.78
Muhasebe-finans	4	4.62
Satış/pazarlama	5	4.98
Ön büro	6	5.84
İnsan kaynakları	7	5.98
Halkla ilişkiler	8	6.87
Kat hizmetleri	9	6.89
N	54	

Tablo III.6.2'deki sonuçlara göre kızların otellerde özellikle erkek çalışanın tercih edildiği bölüm sıralaması anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır [$\chi^2(8) = 135.59$, $p < .01$]. Kızlar erkeklerin öncelikle tercih edildiği bölüm olarak ilk sırada servis bölümünü son sırada ise kat hizmetleri bölümünü işaretlemişlerdir. Erkeklerin otellerde özellikle *erkek* çalışanların tercih edildiğiyle ilgili soruya verdikleri cevapların değerlendirmesi tablo III.6.3'de gösterilmiştir.

Tablo III.6.3. Erkeklerin Otellerde Özellikle *Erkek* Çalışanların Tercih Edildiğiyle İlgili Görüşlerinin Sıralama Sonuçları

Otellerde özellikle erkek çalışanın tercih edildiği bölümler	Sıralama	Ortalama
Servis	1	2.77
Yiyecek içecek	2	3.50
Mutfak	3	3.82
Ön büro	4	4.70
Muhasebe-fınans	5	5.00
Satış/pazarlama	6	5.19
İnsan kaynakları	7	5.89
Halkla ilişkiler	8	6.70
Kat hizmetleri	9	7.42
N	72	

Tablo III.6.3'deki sonuçlara göre erkeklerin, otellerde özellikle erkek çalışanın tercih edildiği bölüm sıralaması anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır [$\chi^2(8) = 181.75$, $p < .01$]. Erkekler, erkeklerin öncelikle tercih edildiği bölüm olarak ilk sırada servis bölümünü son sırada ise kat hizmetleri bölümünü işaretlemişlerdir

III.7. Örneklemin Otellerde Özellikle *Kadın* Çalışanların Tercih Edildiğiyle İlgili Görüşleri

Örneklemin otellerde özellikle *kadın* çalışanların tercih edildiğiyle ilgili görüşlerinin sıralaması arasında anlamlı farkın olup olmadığı Friedman Testi ile incelenmiştir. Bu bölümdeki sonuçlar kızlarla erkeklerin cevaplarının birlikte incelendiği tabloda, kız öğrencilerin cevaplarının incelendiği tabloda ve son olarak erkek öğrencilerin cevaplarının incelendiği tabloda sırasıyla gösterilmiştir.

Tablo III.7.1. Kızlarla Erkeklerin Otellerde Özellikle *Kadın* Çalışanların Tercih Edildiğiyle İlgili Görüşlerinin Sıralama Sonuçları

Otellerde özellikle kadın çalışanın tercih edildiği bölümler	Sıralama	Ortalama
Halkla ilişkiler	1	3.24
Ön büro	2	3.63
Kat hizmetleri	3	3.70
İnsan kaynakları	4	4.57
Satış/pazarlama	5	4.93
Yiyecek içecek	6	5.83
Muhasebe-finance	7	6.14
Mutfak	8	6.22
Servis	9	6.73
N	126	

Tablo III.7.1'deki sonuçlara göre öğrencilerin otellerde özellikle kadın çalışanın tercih edildiği bölümler sıralaması anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır [$\chi^2 (8) = 306.73, p < .01$]. sonuçlara göre öğrencilerin otellerde özellikle kadın çalışanın tercih edildiği bölüm olarak ilk sırada halkla ilişkiler bölümünü son sırada ise servis bölümünü işaretlemişlerdir. Kızların otellerde özellikle *kadın* çalışanların tercih edildiğiyle ilgili soruya verdikleri cevapların değerlendirmesi tablo III.7.2'de gösterilmiştir.

Tablo III.7.2 Kızların Otellerde Özellikle *Kadın* Çalışanların Tercih Edildiğiyle İlgili Görüşlerinin Sıralama Sonuçları

Otellerde özellikle kadın çalışanın tercih edildiği bölümler	Sıralama	Ortalama
Halkla ilişkiler	1	2.83
Ön büro	2	3.00
Kat hizmetleri	3	4.20
İnsan kaynakları	4	4.64
Satış/pazarlama	5	4.69
Yiyecek içecek	6	5.92
Mutfak	7	6.19
Muhasebe-finance	8	6.32
Servis	9	7.20
N	54	

Tablo III.7.2.'deki sonuçlara göre kızların otellerde özellikle kadın çalışanın tercih edildiği bölüm sıralaması anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır [$\chi^2(8) = 133.11$, $p < .01$]. Kızlar ,kadınların öncelikle tercih edildiği bölüm olarak ilk sırada halkla ilişkiler bölümünü son sırada ise servis bölümünü işaretlemişlerdir. Erkeklerin otellerde özellikle *kadın* çalışanların tercih edildiğiyle ilgili soruya verdikleri cevapların değerlendirmesi sekizinci soruya verdikleri cevapların değerlendirmesi tablo III.7.3'de gösterilmiştir.

Tablo III.7.3. Erkeklerin Otellerde Özellikle *Kadın* Çalışanların Tercih Edildiğiyle İlgili Görüşlerinin Sıralama Sonuçları

Otellerde özellikle kadın çalışanın tercih edildiği bölümler	Sıralama	Ortalama
Kat hizmetleri	1	3.32
Halkla ilişkiler	2	3.55
Ön büro	3	4.10
İnsan kaynakları	4	4.52
Satış/pazarlama	5	5.11
Yiyecek içecek	6	5.77
Muhasebe-finans	7	6.01
Mutfak	8	6.24
Servis	9	6.38
N	72	

Tablo III.7.3.'deki sonuçlara göre erkeklerin otellerde özellikle kadın çalışanın tercih edildiği bölüm sıralaması anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır [$\chi^2(8) = 105.86$, $p < .01$]. Erkekler, kadınların öncelikle tercih edildiği bölüm olarak ilk sırada kat hizmetleri bölümünü son sırada ise servis bölümünü işaretlemişlerdir.

III.8. Çalışma Yaşamında Kadınlara Yapılan Ayrımcılık Tutum Ölçeği t Testi Sonuçları

Çalışma yaşamında kadınlara yapılan ayrımcılıkla ilgili olarak öğrencilerin tutumlarını belirlemek amacı ile Çalışma Yaşamında Kadınlara Yapılan Ayrımcılık Tutum Ölçeği geliştirilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik (iç tutarlılık) katsayısı Cronbach's Alfa ile hesaplanmıştır. Cronbach's Alfa değeri .81 olarak hesaplanmıştır. Bu katsayı soruların iç tutarlılıklarını sağladıklarını göstermektedir.

Çalışma Yaşamında Kadınlara Yapılan Ayrımcılık Tutum Ölçeği sorularına verilen cevaplara göre kızlarla erkekler arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığını belirlemek amacı ile t testi uygulanmıştır. Çalışma Yaşamında Kadınlara Yapılan Ayrımcılık Tutum Ölçeğinin cinsiyete göre t testi sonuçları tablo III.8.1'de gösterilmiştir.

Tablo III.8.1 Çalışma Yaşamında Kadınlara Yapılan Ayrımcılık Tutum Ölçeğine Verilen Cevapların Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	P
İşe almada ayrımcılık yapıyor	Kadın	54	3.31	1.21	124	.860	.392
	Erkek	72	3.11	1.38			
Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıyor	Kadın	54	3.53	1.26	124	2.40	.018*
	Erkek	72	3.80	1.22			
Hiz. İçi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapıyor	Kadın	54	3.29	1.12	124	2.23	.027*
	Erkek	72	2.84	1.10			
Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapıyor	Kadın	54	3.03	1.35	124	2.01	.046*
	Erkek	72	2.56	1.23			
İşten çıkarmada ayrımcılık yapıyor	Kadın	54	3.50	1.42	124	2.22	.028*
	Erkek	72	2.95	1.29			

p<.05

Tablo III.8.1. sonuçlarına göre işe almada ayrımcılık yapıyor sorusu dışında diğer sorularda cinsiyete göre anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıyor sorusunda erkeklerin puanları ($\bar{X}=3.80$) kızların puanlarından ($\bar{X}=3.53$) daha yüksektir ($t_{(124)}= 2,40$, $p<,05$). Hizmet içi eğitiminden yararlanmada ayrımcılık yapıyor sorusunda kızların puanları ($\bar{X}=3.29$) erkeklerin puanlarından ($\bar{X}=2.84$) daha yüksektir ($t_{(124)}= 2.23$, $p<,05$). Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapıyor sorusunda kızların puanları ($\bar{X}=3.03$) erkeklerin puanından ($\bar{X}=2.56$) yüksektir ($t_{(124)}= 2.01$, $p<,05$). İşten çıkarmada ayrımcılık yapıyor sorusunda da kızların puanları ($\bar{X}=3.50$) erkeklerin puanlarından ($\bar{X}=2.95$) yüksektir ($t_{(124)}= 2.22$, $p<,05$).

III.9. Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği t Testi Sonuçları

Katılımcıların kadın çalışanların yönetim kademelerinde az sayıda yer almalarına ilişkin tutumlarını ölçmek amacı ile Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği geliştirilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik (iç tutarlılık) katsayısı Cronbach's Alfa ile hesaplanmıştır. Cronbach's Alfa değeri .67 olarak hesaplanmıştır. Bu katsayı soruların iç tutarlılıklarını sağladıklarını göstermektedir.

Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği sorularına verilen cevaplara göre kızlarla erkekler arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığını belirlemek amacı ile t testi uygulanmıştır. Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeğinin cinsiyete göre t testi sonuçları tablo IV.9.1.'de gösterilmiştir.

Tablo III.9.1. Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeğine Verilen Cevapların Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	Sd	T	P
Liderlik özelliklerinin yetersiz	Kadın	54	1.87	1.06	124	4.27	.000*
	Erkek	72	2.81	1.34			
Başarı motivasyonlarının düşük	Kadın	54	1.79	1.05	124	3.61	.000*
	Erkek	72	2.52	1.17			
Aile sorumluluklarının kariyerlerinin önüne geçmekte	Kadın	54	2.81	1.30	124	3.18	.002*
	Erkek	72	3.61	1.44			
Yeterli eğitim ve deneyim düzeyine sahip olmamaları	Kadın	54	1.85	1.10	124	2.54	.12
	Erkek	72	2.41	1.35			
Kendilerine rol modeli olarak alabilecekleri yeterli sayıda kadın yöneticinin olmaması	Kadın	54	2.79	1.40	124	1.07	.285
	Erkek	72	3.04	1.15			
Kadın olmaları	Kadın	54	2.35	1.50	124	.244	.808
	Erkek		2.41	1.45			

p<.01

Tablo III.9.1. sonuçlarına göre ilk üç soru dışında diğer sorularda cinsiyete göre anlamlı farklılıklar saptanmamıştır. Liderlik özelliklerinin yetersiz olması sorusunda erkeklerin puanları ($\bar{X}=2.81$) kızların puanlarından ($\bar{X}=1.87$) yüksektir ($t_{(124)}=4,27$, $p<,01$). Başarı motivasyonlarının düşük olması sorusunda erkeklerin puanları ($\bar{X}=2.52$) kızların puanlarından ($\bar{X}=1.79$) yüksektir ($t_{(124)}=3.61$, $p<,01$). Son olarak ta aile sorumluluklarının kariyerlerinin önüne geçmekte sorusunda erkeklerin puanları ($\bar{X}=3.61$) kızların puanlarından ($\bar{X}=2.81$) yüksektir ($t_{(124)}=3.18$, $p<,01$).

III.10. Çalışma Yaşamındaki Uygulamalara Karşı Tutum Ölçeği t Testi

Sonuçları

Katılımcıların çalışma yaşamındaki uygulamalara karşı tutumlarını ölçmek amacı ile Çalışma Yaşamındaki Uygulamalara Karşı Tutum Ölçeği geliştirilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik (iç tutarlılık) katsayısı Cronbach's Alfa ile hesaplanmıştır. Cronbach's Alfa değeri .71 olarak hesaplanmıştır. Bu katsayı soruların iç tutarlılıklarını sağladıklarını göstermektedir. Çalışma Yaşamındaki Uygulamalara Karşı Tutum Ölçeği sorularına verilen cevaplara göre kızlarla erkekler arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığını belirlemek amacı ile t testi uygulanmıştır. Çalışma Yaşamındaki Uygulamalara Karşı Tutum Ölçeğinin cinsiyete göre t testi sonuçları tablo IV.10.1'de gösterilmiştir.

Tablo III.10.1 Çalışma Yaşamındaki Uygulamalara Karşı Tutum Ölçeğine Verilen Cevapların Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	Sd	t	p
Organizasyonlarda işe alımlarda cinsiyet farklılığı belirleyici bir unsurdur	Kadın	54	2.98	1.25	124	.348	.728
	Erkek	72	2.90	1.25			
Mesleklerde görevlerin erkek işi ve kadın işi olarak ayrılması gerekmektedir	Kadın	54	2.03	1.08	124	3.72	.000*
	Erkek	72	2.80	1.19			
Org. İçerisinde görev dağılımı kadın ve erkek çalışanlar için farklılık göstermektedir	Kadın	54	2.90	1.24	124	1.69	.093
	Erkek	72	3.27	1.18			
Kadın çalışanlar organizasyon içinde güç edinimi ve kullanımı konusunda sorun yaşamakta	Kadın	54	2.98	3.03	124	.903	.368
	Erkek	72	3.33	1.15			
Kadın çalışanların evli ve çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz etkilemektedir	Kadın	54	2.81	1.22	124	3.01	.003*
	Erkek	72	3.47	1.19			
Erkek çalışanların evli ve çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz etkilemektedir	Kadın	54	2.51	1.22	124	.108	.915
	Erkek	72	2.54	1.17			
Org. içerisinde aynı statüdeki kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret farklılıkları bulunmaktadır	Kadın	54	3.16	1.19	124	1.53	.128
	Erkek	72	2.83	1.22			
Kadın çalışanların hamile olmaları işe alınırken işverenin tercihini olumsuz etkiler	Kadın	54	3.44	1.39	124	.112	.911
	Erkek	72	3.47	1.37			
Kadınların dış görünüşü işe alımlarda oldukça önemlidir	Kadın	54	3.85	1.18	124	.260	.796
	Erkek	72	3.77	1.82			
Erkeklerin dış görünüşü işe alımlarda oldukça önemlidir	Kadın	54	3.24	1.14	124	.901	.369
	Erkek	72	3.44	1.33			

Kadınların geleneksel rollerine paralel olarak kat hizmetleri, halkla ilişkiler ya da resepsiyon gibi alanlarda çalışmaları daha uygundur	Kadın	54	3.11	1.34	124	.305	.761
	Erkek	72	3.04	1.20			

$p < .01$

Tablo III.10.1 sonuçlarına göre bazı sorularda cinsiyete göre anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Mesleklerde ve organizasyonlarda görevlerin “erkek işi” ve “kadın işi” olarak ayrılması gerekmektedir sorusunda erkeklerin puanı ($\bar{X}=2.80$) kızların puanlarından ($\bar{X}=2.03$) yüksektir ($t_{(124)}=3.72$, $p < .01$). Kadın çalışanların evli ve çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz etkilemektedir sorusunda erkeklerin puanı ($\bar{X}=3.47$) kızların puanlarından ($\bar{X}=2.81$) yüksektir ($t_{(124)}=3.01$, $p < .01$).

III.11. Bulguların Değerlendirilmesi

Bu bölümde, çalışmada elde edilen bulgular her soru tek tek ele alınarak cinsiyet değişkenine göre değerlendirilip, sektördeki reel duruma ilişkin yapılan araştırmaların sonuçlarıyla karşılaştırılarak birlikte tartışılacaktır. Bu çalışmanın temel amacı turizm sektöründe kadın çalışanların sorunlarına ilişkin ve sektördeki ayrımcı uygulamalarla ilgili yapılan çalışmalar ışığında, turizm alanında uzmanlaşan ve sektörde istihdam edilecek üniversite öğrencilerinin ayrımcı uygulamalarla ve iş tercihleriyle ilgili tutumlarının incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda ikinci soruda öğrencilere çalışmayı düşündükleri faaliyet alanlarını sıralamaları istenmiştir. Kız ve erkek öğrencilerin ikinci soruya verdikleri cevaplar birlikte değerlendirildiğinde ilk sırada 4-5 yıldızlı otellerde çalışmayı tercih ettikleri son sırada da yiyecek içecek işletmelerinde çalışmayı tercih ettikleri sonucu çıkmıştır. Kız ve erkek öğrencilerin sorulara ayrı ayrı verdikleri cevaplara bakıldığında ise hem kız hem erkeklerin ilk sırada tercih ettikleri çalışma alanı 4-5 yıldızlı kent otelleri iken, son sırada yer alan tercih kızlar için eğlence kompleksleri erkekler içinse yiyecek- içecek işletmeleridir. Üçüncü soruda, katılımcılardan 4-5 yıldızlı otellerde çalışmayı tercih ettikleri departmanları sıralamaları istenmiştir. Erkek ve kız katılımcıların cevapları birlikte değerlendirildiğinde ilk sırada ön büro departmanını, son sırada ise kat hizmetlerini tercih ettikleri saptanmıştır. Kızların ve erkeklerin cevaplarına ayrı ayrı bakıldığında ise kızların çalışmayı tercih edecekleri ilk sıradaki departman halkla ilişkiler departmanı iken, son sıradaki departmanına kat hizmetleri olduğu saptanmıştır. Erkekler ise ilk sırada ön büroyu tercih ederken, son sırada kat hizmetlerini tercih etmişlerdir. Bu sonuca göre hem kızlar hem de erkekler kat hizmetlerinde çalışmayı tercih etmemektedirler. Bu durumdan, kız öğrencilerin kat hizmetlerini düşük statülü bir çalışma alanı olarak görürken, erkek öğrencilerinse kat hizmetleri bölümünü hem düşük statülü hem de “kadınsı” bir iş alanı

olarak gördüğü için bu bölümün çalışmak için tercih edilmediği sonucu çıkarılabilir. Zira toplumlardaki cinsiyetçi kalıpyargılar, cinsiyet temelli iş bölümü ve davranış biçimleri istihdam şekillerini de etkilemektedir. Kadınlarla özdeşleştirilen , bakım, karşılama, şefkat, temizlik gibi kadınlara atfedilen görev ve özellikler kadınların daha düşük statülü ve kadınlık rollerine uygun işlerde istihdam edilmelerine yol açmaktadır. Sektördeki reel duruma baktığımızda kadınların en çok istihdam edildiği bölümlerden birinin kat hizmetleri olduğu görülür. Hizmet sektörü içinde yer alan diğer iş alanlarında (hemşirelik, sekreterlik, öğretmenlik vb.) olduğu gibi, turizm endüstrisinde de yapılan işlerin önemli bir bölümü ‘kadınsı’ (kadına özgü iş) olarak kabul edildiğinden, (örneğin; yemek pişirme, karşılama, yatak yapımı, temizlik, vb.) çalışan işgücünün kadın olması tercih edilmektedir. Diğer endüstri dallarına oranla kadın çalışanların daha yoğun olduğu bir endüstridir. Endüstri, emek-yoğun olduğu kadar ‘kadın-yoğun’ is alanı özelliği de göstermektedir (Akoğlan 1996). Ancak, yoğunluk daha çok alt seviyelerde görülmektedir (Cathy 2003).

Katılımcıların kendileri için en uygun gördükleri statülerin sorulduğu dördüncü soruda kız ve erkek katılımcıların cevapları birlikte değerlendirildiğinde, ilk sırada tercih edilen statü üst düzey yöneticilik iken, son sırada tercih edilen part-time personel statüsüdür. Kızlar ve erkekler ilk sırada üst düzey yöneticiliğini tercih ederken son sırada kızlar teknik personelliği erkekler ise part -time personelliği tercih etmiştir. Bu sorunun sonuçlarına göre kızlarla erkekler arasında çalışmayı tercih ettikleri ilk sıradaki pozisyon seçimi farklılaşmamaktadır. Türkiye’de hizmet sektöründe çalışan kadınların oranı % 42,4, erkeklerin oranı %57,6 iken, yönetici olarak görev yapan kadınların oranının % 29,8 ve erkek yöneticilerin oranının % 70,2 olduğu görülmektedir (www.die.gov.tr). Türkiye İstatistik Kurumu oranlarına göre kadınların tepe yönetimine yükselmelerinde karşılaştıkları engeller olduğu sonucuna varılabilir. Hizmet sektöründe de pek çok sektörde

olduğu gibi üst düzey yönetimde kadın çalışanlar erkeklere oranla ikinci planda kalmışlardır denilebilir.

Li ve Leung (2001)'un, Asya otellerinde çalışan kadın yöneticilerin profil özelliklerini ve kariyerlerinde karsılarına çıkan engelleri inceledikleri araştırmada, Singapur'da 77 otelde sadece 2 kadının genel müdürlük pozisyonunda olması, kadınların orta kademe yönetim seviyelerinden daha üst yönetim kademelerine çıkmalarını, daha doğrusu cam tavanı kırmalarını engelleyen faktörlerin neler olduğu sorusunun cevabını bulmaya yönlendirmiştir. Araştırmada söz konusu sebepler, is-aile dengesinin kurulabilme zorluğu, örgüt içinde etkin olabilme sorunu ve ailenin desteği şeklinde gruplandırılmıştır (Li ve Leung 2001). Knutson ve Schmidgall'ın 1999 yılında Amerika'da yaptıkları araştırma sonucunda ise, kadınların otel işletmelerinde genel müdürlük seviyelerine ulaşabilmek için erkeklerden daha fazla çalışabilmek ve daha deneyimli olmak zorunda kalmaları, çalışma hayatında ve aile içerisinde meslekleri konusunda destek aramaları, birçok konuda kişisel fedakarlıklarda bulunmaları gerektiği gibi konular ön plana çıkmıştır (Knutson ve Schmidgall 1999).

Katılımcıların yaşadıkları şehrin dışında bir işletmede çalışmayı düşünüp düşünmedikleri sorusuna verdikleri cevaplara bakıldığında katılımcıların çoğunun şehir dışında çalışmayı düşündükleri saptanmıştır. Anketin turizm bölümü öğrencilerine uygulandığı düşünülürse, katılımcıların yaşadıkların şehrin dışında çalışmayı düşünmeleri anlaşılır bir durum olarak değerlendirilebilir. Ancak cinsiyete göre bakıldığında, kızların erkeklere göre buldukları şehir dışında çalışmayı daha az düşündükleri saptanmıştır. Kız öğrencilerin yaşadıkları şehrin dışında çalışmayı erkeklerden daha az tercih etmeleri toplumsal cinsiyet örüntüleri açısından değerlendirildiğinde de anlamlıdır. Toplumumuzda kadınların çalışmak için ailesinden ayrı başka bir şehre gitmesinin pek olumlu

karşılanmadığı bilinmektedir. Bekar kadınların hareket serbestisi evli kadınlara oranla daha fazla olduğu bilinse de, pek çok kadın için yaşadığı şehrin dışında bir yerde çalışmaya karar vermek oldukça zor bir karardır. Katılımcıların çalışacağı kuruluşu seçerken kızlar ve erkekler birlikte ele alındığında öncelik sıralamasında birinci sırada kariyer fırsatları etkili değişkenken, son sıradaki etkili değişken sosyal faaliyet olanaklarıdır. Kızlar ve erkekler ayrı ayrı ele alındığında hem kızların hem de erkeklerin ilk sıralamadaki öncelikleri kariyer fırsatları iken son sıradaki tercihleri kızlar için sosyal faaliyet olanakları, erkekler için ulaşım olanaklarıdır.

Bu sorunun sonuçlarına göre kariyer fırsatları hem kız hem de erkek öğrenciler için önemlidir ancak turizm sektöründe kariyer olanakları eşit değildir. Burada en önemli etken cam tavan faktörüdür. Katılımcıların *özellikle* erkek çalışanların tercih edildiğine ilişkin soruya verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde, hem kızlar hem de erkekler için erkeklerin tercih edildiği bölümler arasında ilk sırada servis bulunurken son sırada ise kat hizmetleri bulunmuştur. *Özellikle* kadın çalışanların tercih edildiği sorusuna verilen cevaplara bakıldığında ise, kız öğrencilere göre kadınların özellikle tercih edildiği bölümde ilk sırada halkla ilişkiler bulunurken, son sırada ise servis bulunmaktadır. Kız öğrencilere çalışmayı tercih edecekleri bölümün sorulduğu üçüncü soruya verdikleri cevaplarda da ilk sırada halkla ilişkilerin tercih edildiği saptanmıştı. Bu sonuca göre kız öğrenciler kadınlara uygun görülen ve özellikler kadınların istihdam ediklileri düşündükleri bölümde çalışmayı tercih etmektedirler. Buradan, kız öğrencilerin kat hizmetleri gibi düşük statülü olmayan ama yine de toplumsal cinsiyet rollerine uygun işlerde çalışmayı tercih etme eğiliminde oldukları sonucu çıkarılabilir. Erkek öğrencilerin cevaplarına bakıldığında ise özellikle kadın çalışanların tercih edildiği bölümler arasında ilk sırada kat hizmetleri bulunurken, son sırada mutfak bulunmaktadır. Burada göze çarpan bir başka sonuç ,muhasebe ve

finans bölümünün kadınların tercih edilmediği başka bir bölüm olarak değerlendirilmesidir. Konaklama işletmelerinde yapılan bazı araştırmaların sonuçları da bu tutumu doğrular niteliktedir. Dalkıranoglu ve Çetiner'in araştırmaları (2006) kapsamında İstanbul'da 25 otelin yöneticilerine uyguladıkları anket sonuçlarına göre yöneticileri kadın olan departmanlar arasında son sırada %2.8 ile yiyecek içecek ve hemen ardından % 4.2 ile muhasebe-finance departmanı gelmektedir. Yine bu araştırmanın sonuçlarına göre yöneticilerinin kadın olarak en yüksek oranda istidam edildiği departman % 23.6 ile Kat Hizmetleri ve onu % 20,8 ile İnsan Kaynakları departmanı takip etmektedir.

Kadınların hem yüksek hem de düşük statülü işlerde yoğunluklu olarak belli pozisyonlarda istihdam edilmesi, cinsiyet temelli iş bölümünün tipik örnekleri olarak değerlendirilebilir.

Çalışma yaşamında kadınlara hangi alanda ayrımcılık yapıldığına ilişkin kız ve erkek öğrencilerin tutumlarının incelendiği ölçeğin sonuçlarına bakıldığında, kızlarla erkeklerin tutumları arasında farklılıklar bulunmuştur. Hizmet içi eğitimden yararlanmada, ücret ve çeşitli ödemelerde, işten çıkarılmada ve işe alınmada kız öğrenciler erkek öğrencilere göre kadınlara karşı ayrımcılık yapıldığını daha çok düşünmektedirler. Örgütlerde yaşanan cinsiyet ayrımcılığı uygulamaları sonucunda, ağırlıklı olarak daha az eğitim gerektiren işlerde istihdam edilen kadınlar, parasal olarak da az kazanan taraf olmaktadır. İngiltere'deki 200 işletmede çalışan kadınlara yapılan bir anket, kadınların tüm yönetimsel birimlerin %4'ünü temsil ettiğini ortaya koymuştur (Jordan,1997).

İşe alma ve yerleştirmede cinsiyet temelli ayrımcılık kavramı, kadınların işe alınmada cinsiyetleriyle birlikte değerlendirilmelerinde ortaya çıkmaktadır. Cinsiyet rolüne uygun olmayan bir meslek veya pozisyona girmeye çalışan kadınlar aynı durumdaki erkeklerle karşılaştırıldığında daha olumsuz durumdadırlar. (Irmak 2007). Levinson'ın çalışmasında (1975) üniversite öğrencilerinin cinsiyetlerine uyumsuz nitelikteki iş ilanlarına başvuruda

bulunmaları sağlanmıştır. Sonuçta cinsiyetleriyle uyumsuz olan işlere başvuran adayların birçoğunun geri çevrildiği görülmüştür. İşverenler, erkek işine başvuran kadınların % 28'i ve kadın işine başvuran erkeklerin ise % 44'ü ile ilgilenmişlerdir (Camcı, 2004).

Konuya kız öğrencilerin verdiği cevaplar, bu araştırmanın sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Buna karşın erkek öğrenciler ücret, işe alma, işten çıkarma, sosyal olanaklar gibi konularda çok fazla ayrımcılık yapıldığını düşünmezken şaşırtıcı biçimde kadınların terfi olanaklarında ayrımcılık yapıldığını düşünmektedir. Kız öğrenciler terfi konusunda sektördeki reel duruma zıt bir tutum sergilerken erkek öğrenciler, sektördeki reel duruma uygun bir tutum sergilemiştir.

Yıllardır cinsiyete dayalı ayrımcılığın belki de en fazla vurgulandığı alan terfilerdir. Kadın çalışanların nitelik gerektirmeyen işlerdeki ağırlıklı istihdamı, eğitim düzeylerinin yeterli olmaması, aile yaşamındaki rolü ve sorumlulukları gibi nedenler terfilerini de zorlaştırmaktadır (O'Mahony ve Sillitoe, 2001). Sektörde çalışan kadınlar üzerinde yapılan çalışmalarda, kadınların terfi ve "cam tavan" sendromu ile karşı karşıya kaldıklarını düşündükleri tespit edilmiştir. Turizm sektöründe cam tavan sendromunun boyutlarının ve nedenlerinin tespit edilebilmesi için, İstanbul'da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde yapılan bir araştırmaya göre, otel işletmelerinde çalışan kadınların bir cam tavan engeli ile karşı karşıya oldukları tespit edilmiştir. Otel işletmelerinde çalışan kadınların cam tavanla karşı karşıya olup olmadıklarını ve engellerin hangi nedenlerden kaynaklandığına yönelik Ege Bölgesi'nde Aydın ve ark.. (2007) tarafından yapılmış olan bir başka araştırmanın sonuçlarına göre, otel işletmelerinde çalışmakta olan kadınların gerçekten de bir cam tavanla karşı karşıya oldukları ortaya çıkmıştır.

Kadın çalışanların yönetim kademelerinde az sayıda yer almalarıyla ilgili kızların ve erkeklerin tutumlarının incelendiği ölçeğin sonuçlarına göre erkek öğrenciler, kız öğrencilere göre kadınların liderlik özelliklerin yetersiz, başarı motivasyonlarının düşük ve aile sorumluluklarının kariyerlerinin önüne geçtiğini daha fazla düşünmektedirler.

Çalışma yaşamındaki uygulamalarla ilgili kız ve erkek öğrencilerin tutumlarının incelendiği ölçeğin sonuçlarına göre erkek öğrenciler mesleklerde görevlerin erkek işi ve kadın işi olarak ayrılması gerektiğini kız öğrencilerden daha çok düşünmektedirler. Yine erkek öğrenciler, kadın çalışanların evli ve çocuk sahibi olmalarının performanslarını olumsuz etkilediğini kız öğrencilere göre daha fazla düşünmektedir. Bu sonuca göre, toplumsal cinsiyet kalıpyargılarının çok güçlü olduğu toplumlarda, kadının esas görevinin, hala çocuk doğurma, bakım, hane içi yaşamı düzenleme gibi işler olduğu ve evlendikten sonra iş yaşamının ikinci planda önemli görüldüğü ileri sürülebilir. Bu nedendir ki, bir çok araştırmada kadınların evlendikten sonra işten ayrılma eğiliminde olduğu saptanmıştır.

SONUÇ

Son yirmi yıl içerisinde büyük gelişme eğiliminde olan turizm sektörü, bir yandan yarattığı istihdam ve gelir, bir yandan da sektörlerle olan ilişkisi ve toplumsal yaşamı dönüştürmede katkı sağlama potansiyeli açısından oldukça önemli bir konuma gelmiştir. Turizm sektörünü önemli kılan faktörlerden biri de kadınlara yüksek oranda istihdam olanakları tanınmasıdır. Ne var ki sektörde kadın çalışanlar çeşitli cinsiyet ayrımcı uygulamalara maruz kalmaktadır. Emek yoğun bir sektör olmanın yanı sıra, kadın yoğun bir sektör olan turizm, kadınlara atfedilen cinsiyetçi rollerin yeniden üretilmesine sebep olabilmektedir.

Turizm işletmeciliği ve otelcilik yüksekokulları, sektöre uzmanlaşmış, kalifiye elaman sağlamak açısından önemli olduğu kadar, kadınların sektördeki konumunu dönüştürme potansiyeline taşınması açısından da önemlidir. Bu nedenle turizm bölümünde okuyan öğrencilerin sektördeki cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumları, sektörle ilgili tercihleri, bu sektörün geleceği ve sektördeki kadın çalışanlarının sorunlarına çözüm üretebilme yetkinlikleri hakkında fikir sahibi olabilmek açısından oldukça önemlidir.

Temel amacı turizm sektöründe kadın çalışanların sorunlarına ilişkin ve sektördeki ayrımcı uygulamalarla ilgili yapılan çalışmalar ışığında, turizm alanında uzmanlaşan ve sektörde istihdam edilecek üniversite öğrencilerinin ayrımcı uygulamalarla ve iş tercihleriyle ilgili tutumlarının incelenmesi olan bu çalışmanın sonuçları göstermiştir ki, kız öğrenciler erkek öğrencilerle karşılaştırıldığında işletmelerde ayrımcı uygulamalar olması konusunda daha fazla farkındalık düzeyine sahiptir. Ancak buna rağmen kız öğrenciler toplumda kadınlara biçilen cinsiyet rollerine uygun mesleklerde istihdam

edilmeyi tercih etmektedir. Erkek öğrencilerin ise işlerin “kadın işi” erkek” işi olarak ayrılması gerektiğini ve kadınların ev içi sorumluluklarının işteki performanslarını düşürdüğünü düşünmesinden, kadınların üretim ve yeniden üretim faaliyetleri arasındaki çatışmanın iş hayatına olumsuz yansıdığı ve bu nedenle de kadınların toplumsal cinsiyet rollerine uygun bir işte çalışmaları gerektiği fikrinin daha güçlü olduğu sonucu çıkarılabilir. Ayrıca erkek öğrencilerin kadınların motivasyonlarının düşük ve liderlik vasıflarının yetersiz oldukları yönünde görüş bildirmeleri, toplumda cinsiyetçi kalıp yargılarının üniversite öğrencileri düzeyinde de hala kuvvetli olduğunu göstermektedir.

Öneriler

Turizm sektörünün gelişimini etkileyen en önemli unsurlardan biri kuşkusuz , bu alanda eğitim alan nitelikli personeldir. Bu nedendir ki üniversitelerin turizm bölümlerinde verilen eğitim sektörün geleceği açısından hayati önem taşır. Ancak sektördeki kadınların konumunu oldukça sorunlu kılan ve kadınların türlü haksızlıklara maruz kalmasına sebep olan cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi ve kadın çalışanların koşullarının iyileştirilebilmesi için sektörde daha bilinçli, eğitilmiş ve bu sorunlara karşı çözüm üretebilme potansiyeline sahip gençlerin istihdam edilmesi gerekmektedir. Sektörde kadını düşük statüde, düşük gelirden mahrum bırakan mekanizmaların çözülmesi ve Türkiye’ye ilişkin özgünlüklerin ortaya konulması için bu konuda daha kapsamlı araştırmalar yapılması gerekmektedir.

Bu çalışmanın sonuçlarından yola çıkarak, öğrencilerin bu konudaki farkındalıklarını artırılması için üniversitelerin turizm bölümünde toplumsal cinsiyet konularını içeren derslerin eğitim programına dahil edilmesi önerilebilir.

Bundan sonra yapılacak çalışmalarda turizm bölümünde okuyan öğrencilerin oluşturduğu evrenden daha fazla sayıda öğrenciden toplanacak olan veriler, daha doğru ve genellenebilir sonuçlar verecektir.

Son olarak, sektöre çalışan kazandıracak eğitim alanı ile reel sektörde çalışanların durumunun karşılaştırılıp birlikte değerlendirilebilmesi için, hem öğrencilerden hem de reel sektörde mevcut çalışanlardan veri toplanması yararlı olabilir.

KAYNAKÇA

Acar, C. A. (1998). Kadınların yönetsel görevlerde istihdamına ilişkin tutumlarla ilgili bir araştırma. *6. Ulusal İşletmecilik Kongresi*, Antalya.

Akoğlan, K. M. (1996). Konaklama endüstrisinde kadının konumu. *Anatolia*, Eylül-Aralık 41-47.

Aksoy, N. (2006). *Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme ve kadının statüsü genel müdürlüğünün rolü*. Ankara: KSSGM 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*, 25, 111-137.

Anker, R. ve Hein, C. (1986). *Sex Inequalities in Urban Employment in the Third World*. New York: St. Martin's Press.

Ansal, H. (1996). *Teknolojik gelişmelerin sanayide kadın istihdamına etkileri: Türk tekstil ve elektronik sanayilerinde teknolojik değişim ve kadın istihdamı*. Ankara: KSSGM Yayınları.

Aydın, S., Özkul, E., Tandođan, G. ve Şahin, N. (2007). *Otel işletmelerinde kadınların üst ve tepe yönetime yükseltilmesinde cam tavan etkisi üzerine bir araştırma*, 15.Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya.

Aytaç, S. (1999). *Çalışma yaşamında kadın ve kariyer, Türkiye'de kadın işgücü seminerleri I-II*. Ankara: TİSK Yayınları.

Beal, D. J., Trougakos, J. P., Weiss, H. M. ve Gren, S. G. (2006). Episodic Processes in emotional labor: Perceptions of affective delivery and regulation strategies. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1053-1065.

Bergmann, B. R. (1986). *The economic emergence of women*. New York: Basic Books Inc. Publishers.

Berktaş, F. (2004). Kadınların insan haklarının gelişimi ve Türkiye. *İstanbul Bilgi Üniversitesi Sivil Toplum Kuruluşları Eğitim ve Araştırma Birimi Sivil Toplum Ve Demokrasi Konferans Yazıları* içinde (ss.7-11). İstanbul.

Britton, S. (1992). The political economy of tourism in the third world. *Annals of Tourism Research*, 9, 3, 47-54.

Bull, A. (1991). *The economics of travel and tourism*. New Zealand: Pitman.

Burges, C. (2003). Gender and salaries in hotel financial management: It's still man's world. *Women in Management Review*, 18 (1/2), 50-59.

Camcı, A. (2004). *Cinsiyet faktörünün performans değerlendirme sonuçları üzerindeki etkisi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Cathy, B. (2003). Gender and salaries in hotel financial management. *Women in Management Review*, No. 18(1/2), 43-48.

Chu, K. H. ve Murrmann, S. K. (2006). Development and validation of the hospitality emotional labor scale. *Tourism Management*, 27, 1181-1191.

Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S. ve Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80 (2), 29-36.

Dalkıranoğlu, T. (2006). *Çalışma yaşamında kadın işgücü ve cinsiyet ayrımcılığı: Konaklama işletmelerinde bir uygulama*. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,.

Dalkıranoğlu, T., Çetinel, F. G. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumlarının karşılaştırılması., *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 20, 277-298.

Dalton, D. R. ve Kesner, I. F. (1993). Cracks in the glass ceiling: The silent competence of women. *Business Horizons*, March-April, 1-5.

Dangaç, G. (2007). *İşyerinde psikolojik yıldırım (Mobbing)*. Erişim tarihi:11 Mayıs 2009, [http:// www. Egitimler.info/makaleler/](http://www.Egitimler.info/makaleler/)

Deadrick D.L. ve McAfee R. B. (2001). Service with a smile legal and emotional issues. *Journal of Quality Management*, 6,99-110.

DİE, (1997), *İstihdam ve Ücret Yapısı*, Ankara: DİE Yayınları.

Dökmen Z. (2004). *Toplumsal cinsiyet sosyal psikolojik açıklamalar*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Ecevit, Y. (1998). Türkiye’de ücretli kadın emeğinin toplumsal cinsiyet temelinde analizi. *75 yılda kadınlar ve erkekler içinde* (ss.267-284) . İstanbul, Tarih Vakfı Yayınları.

Ekin, N. (1968). *İşgücü ve ekonomik gelişme*. İstanbul, İ.Ü. Yayınları.

Ekin, N. (1990). *Değişen bir toplumda kadın istihdam imkanlarının geliştirilmesi*, Ankara, İş ve İşçi Bulma Kurumu Yayını.

Elmas, Ş. (2002). *Women’s paid and unpaid work in tourism: A case of Nevşehir – Avanos – Ürgüp triangle in the Cappadocia region*. ODTÜ Sosyol Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi, , Ankara.

Eyüboğlu, D. (1999). *Kadın işgücünün değerlendirilmesindeki yetersizlikler*. Ankara: MPM Yayınları.

Giddens, A. (2000). *Sosyoloji*, (Çev. H. Özel), Ankara: Ayraç Yayınevi.

Harrison, D. (1992). International tourism and the less developed countries: *The background, International tourism and the less developed countries* içinde.(ss.134-143). London, Belhaven Press.

Hemmati M.(2000), Women's Employment and Participation in Tourism, *Sustainable Travel & Tourism*, (5) 1 17-21.

Hennesy, S. (1993). Female employment in tourism development in South west England, *Tourism: A Gender Analysis* içinde (ss.215-226) , New York: Wiley.

Hoffman, S. ve Everett, S. L. (2005). *Women and the economy: Family, work and pay*, New York, Pearson Addison Wesley.

International Labour Organisation, (1998) World Employment Report 1998-99. ILO: Geneva 1998b. *Year book of Labour Statistics*, 1998. ILO: Geneva.

Irmak, E. (2007). *Cinsiyet esaslı ayrımcılığın insan kaynakları yönetimine etkileri*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Jackson, C. J. (2001). Women middle managers' perception of the glass ceiling. *Women in Management Review*, 16 (1), 30-41.

Jordan, F. (1997). An occupational hazard? Sex segregation in tourism employment" *Tourism Management*, 18 525-534.

Kakıcı, H., Emeç, H. ve Senay, Ü. (2004). Türkiye'de çalışan kadınların çocuk bakım tercihleri, *İstanbul Üniversitesi İktisat fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi*, 5, 28-34.

Kinnaird, V. ve Hall, D. (1994). Conclusion: the way forward, , *Tourism: A Gender Analysis* içinde (ss.320-338) New York: Wiley.

Knuston, B. J. ve Schmidgall, R. S. (1999). Dimension of the glass ceiling in the hospitality industry, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, December 114-125.

Kocacık, F. ve Gökaya, V. B. (2005). Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları, *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (1), 43-56.

Koçak, S. (1999). *Gender discrimination in the Turkish labour market*, PhD Thesis in Social Sciences, De Montfort University, England.

KSSGM, (2000). *Kentlerde kadınların iş yaşamına katılım sorunlarının sosyo-ekonomik ve kültürel boyutları*, Ankara: Cem Web Ofset.

Kurml, S. M. ve Geddes, D. (2000). Exploring the dimensions of emotional labor: Hochschild’s work. *Management Communication Quarterly*, 14, 8-49.

Kuzgun, Y. ve Sevim, S. A. (2005). Kadınların çalışmasına karşı tutum ve dini yönelim arasındaki ilişki, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1, 15-22.

Kümbetoğlu, B. (1990). Gizli işçiler, kadınlar ve bir alan araştırması, *Kadın araştırmalarında yöntem içinde* (ss.61-66), İstanbul, Sel Yayıncılık..

Lea, J. (1988). *Tourism development in the third world*, London and New York: Routledge.

Levy, D. ve Lerch, P. (1991). Tourism as a factor in development: Implication for gender and work in Barbados, *Gender and Society*, 5 (1), 64-71.

Li, I. ve Leung, R. W. (2001). Female managers in Asian hotels: Profile an career challenges, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13 (4), 189-196.

Lips, H. M. (2001). *Sex and gender: An introduction*. California: Mayfield Publishing Company.

Long, H.ve Kindon, S. L. (1997). Gender and tourism development in Balinese villages *Gender, Work and Tourism* içinde (ss.92-103), London, New York, Routledge.

Mathur-Helm, B. (1997). Women and the glass ceiling in South Africa banks: An illusion or reality, *Women in Management Review*, 21 (4), 10-18.

Minibaş, T. (1998). Türkiye'nin kalkınma sürecinde kadın işgücü, *Aydınlanmanın kadınları* içinde (ss.331-349), İstanbul: Cumhuriyet Kitap Kulübü.

O'Mahony, G. B. ve Sillitoe, J.F. (2001). Identifying the perceived barriers to participation in tertiary education among hospitality employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13 (1), 21-29.

Oğuz, G. Y. (2002). *Toplumsal yaşamda kadın*. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Oktik, N. (1997). Turizm Sektöründe Çalışan Kadınların Toplumsal Değişime Etkileri. *Muğla Ün. Sosyal Bilimler Eenstitüsü Dergisi* Sayı 4, 61-66.

Onaran, O., Büker, S. ve Atıf, A. (1998). *Eskişehir'de erkek rol tutumlarına ilişkin alan araştırması*. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Palaz, S. (2003). Türkiye'de cinsiyet ayrımcılığı analizinde neo klasik yaklaşıma karşı kurumcu yaklaşım: Eşitliği sağlayıcı politika önerileri. *Balıkesir Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (9), 87-109.

Phelps, E. (1972). The statistical theory of racism and sexism, *American Economic Review*, 62(3), 659-661.

Quinn, N. (1977). Anthropological studies on women's status, *Annual Review of Anthropology*, No.6, 181-225.

Richard, A. ve Hein, C. (1986). *Sex inequalities in urban employment in the third world*. New York, St. Martin's press.

Rosaldo, M. Z. (1973). Women, culture, and society: A theoretical overview. *Women, culture and society* içinde (ss.25-37) Stanford, Univ. of California Press.

Rumberger, R. W. ve Carnoy, M. (1980). Segmentation in the US labour market: Its effects on the mobility and earnings of whites and blacks. *Cambridge Journal of Economics*, 4, 117-132.

Stockford, M. A. (2004). *The bellwomen: The story of the landmark AT&T sex discrimination case*. Rutgers University Press.

Tekeli, Ş. (1982). *Kadınlar ve Siyasal Toplumsal Hayat*. İstanbul: Yerli Araştırmalar Dizisi.

Tepeci, M. ve Çalışkan, O. (2008). Otel işletmelerinde ortaya çıkan yıldırma davranışlarının iş tatmini ve işte kala niyetlerine etkileri, *Anatolia*, 19 (2).

Tokgöz, G. (2004), Gender Based Discrimination at Work in Turkey: A Cross-Sectoral Overview”, *The Conference on Feminist Economics*, 6. 8. 2004, Oxford.

Toksöz, G. (2004). Toplumsal gelişmede kadının rolü üzerine 1999 dünya raporu. *Bilim Eğitim Toplum*, 2 (5), 76-77.

TUSİAD, (2008). *Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitsizliği: Sorunlar, öncelikler ve çözüm önerileri*. İstanbul, TUSİAD 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.

Wright, O. E. ve Baxter, J. (2000). Glass ceiling Hypothesis: A reply to critics.
Gender & Society, 14 (6), 814-821.

EK 1: ANKET FORMU

Bu Anket formu Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülen "Turizm Sektöründe Kadın İstihdamının Özellikleri ve Karşılaşılan Sorunlar" konulu yüksek lisans tez çalışması için hazırlanmıştır. Tüm soruları cevaplamanız çalışmayı etkin kılacaktır. Elde edilen veriler bilimsel amaçla kullanılacağı için cevaplar gizli tutulacaktır. Katılımınız için teşekkür ederiz.

Doç.Dr.Mustafa Tepeci
Celal Bayar Üniversitesi

Bilgen Tümen
bilgen1us@yahoo.com

1. Cinsiyetiniz () Kadın () Erkek

2. Turizm sektöründe aşağıdaki faaliyet alanlarından çalışmayı düşündüklerinizi öncelik sırasıyla belirtiniz. (Size en uygun seçenekten başlayarak 1 2 3 4 5 6 şeklinde sıralayınız).

() Turizm /seyahat acentası (kongre, tur organizasyon vs.) () Eğlence kompleksleri
() Tatil Köyleri () 4-5 yıldızlı kent otelleri ()Yiy -İçecek işletmeleri () Rehberlik Hizmetleri

3. 4-5 yıldızlı otellerde çalışmayı tercih edeceğiniz departmanları öncelik sırasına göre belirtiniz (Size en uygun seçenekten başlayarak 1 2 3 4 5 6 7 8 9 şeklinde sıralayınız).

() Önbüro (resepsiyon-rezervasyon) () Konferans-ziyafet
() Yiyecek içecek () Muhasebe-finans
() Halkla ilişkiler () İnsan kaynakları/personel yönetimi
() Kat hizmetleri () Sağlık/Spor, fitness
() Satış-Pazarlama

4. Aşağıdaki statülerin hangisinin kendiniz için en uygun olduğunu düşünüyorsunuz, Size en uygun seçenekten başlayarak 1 2 3 4 5 6 7 şeklinde sıralayınız).

() Üst düzey yönetici () İdari personel () Geçici/mevsimlik personel
() Kalifiye eleman () Orta düzey yönetici () Part-time personel () Teknik personel

5. Yaşadığınız şehrin dışında bir işletmede çalışmayı düşünür müsünüz?

() Evet () Hayır

6. Çalışacağınız kuruluşu seçerken aşağıdaki unsurların sizin için öncelik sırasını belirtiniz (Size en uygun seçenekten başlayarak 1 2 3 4 5 6 şeklinde sıralayınız).

() Ulaşım kolaylığı/olanakları
() Maaş
() Çalışma saatleri
() İş güvencesi /sendikal haklar
() Kariyer fırsatları
() Sosyal faaliyet olanakları ve tesisleri (kreş, spor kompleksi, lojman vs.)

7. Otel işletmelerinde özellikle erkek çalışanın tercih edildiği bölümlerin hangileri olduğunu düşünüyorsunuz (Size en uygun seçenekten başlayarak 1 2 3 4 5 6 7 8 9 şeklinde sıralayınız).

() Ön büro () Satış/pazarlama
() Yiyecek içecek () İnsan kaynakları/personel eğitimi
() Servis () Muhasebe-finans
() Mutfak () Kat hizmetleri
() Halkla ilişkiler

8. Otel işletmelerinde özellikle kadın çalışanın tercih edildiği bölümlerin hangileri olduğunu düşünüyorsunuz ((Size en uygun seçenekten başlayarak 1 2 3 4 5 6 7 8 9 şeklinde sıralayınız).

() Ön büro () Yiyecek içecek () Servis
() Halkla ilişkiler () Mutfak () İnsan kaynakları/personel eğitimi
() Satış/pazarlama () Muhasebe-finans () Kat hizmetleri

9. Çalışma yaşamında kadınlara hangi alanda ayrımcılık yapıldığına ilişkin aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi **1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Nötrüm, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum** şıklarından birini işaretleyerek belirtiniz.

	1	2	3	4	5
İşe almada ayrımcılık yapılıyor					
Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapılıyor					
Hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapılıyor					
Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapılıyor					
İşten çıkarmada ayrımcılık yapılıyor					

10. Kadın çalışanların yönetim kademelerinde az sayıda yer almalarına ilişkin aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi **1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Nötrüm, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum** şıklarından birini işaretleyerek belirtiniz.

	1	2	3	4	5
Liderlik özelliklerinin yetersiz					
Başarı motivasyonlarının düşük					
Aile sorumluluklarının kariyerlerinin önüne geçmekte					
Yeterli eğitim ve deneyim düzeyine sahip olmamaları					
Kendilerine rol modeli olarak alabilecekleri yeterli sayıda kadın yöneticinin olmaması					
Kadın olmaları					

11. Çalışma yaşamındaki uygulamalarla ilgili aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi **1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Nötrüm, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum** şıklarından birini işaretleyerek belirtiniz.

	1	2	3	4	5
Organizasyonlarda işe alımlarda cinsiyet farklılığı belirleyici bir unsurdur.					
Genel olarak mesleklerde ve organizasyonlarda görevlerin "erkek işi" ve "kadın işi" olarak ayrılması gerekmektedir.					
Organizasyon içerisinde görev dağılımı kadın ve erkek çalışanlar için farklılık göstermektedir.					
Kadın çalışanlar organizasyon içinde güç edinimi ve kullanımı konusunda sorun yaşamaktadır.					
Kadın çalışanların evli ve çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz etkilemektedir.					
Erkek çalışanların evli ve çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz etkilemektedir.					
Organizasyon içerisinde aynı statüdeki kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret farklılıkları bulunmaktadır.					
Kadın çalışanların hamile olmaları işe alınırken işverenin tercihini olumsuz etkiler.					
Kadınların dış görünüşü işe alımlarda oldukça önemlidir.					
Erkeklerin dış görünüşü işe alımlarda oldukça önemlidir.					
Kadınların geleneksel rollerine paralel olarak, kat hizmetleri, halkla ilişkiler ya da resepsiyon gibi alanlarda çalışmaları daha uygundur.					