



Turizmde Çalışan Kadın Sorunları: Antalya’da 5 Yıldızlı Otellerin Yiyecek-İçecek Departmanlarında Çalışan Kadınlar (Problems of Women Working in the Tourism Sector: Women Employed in Food and Beverage Departments of 5-Star Hotels in Antalya)

* **Emine BALCI** ^a , **Elif Berfin ASLAN** ^a 

^a Ankara Hacı Bayram Veli University, Faculty of Tourism, Department of Travel Management and Tourism Guidance, Ankara/Turkey

Makale Geçmişi

Gönderim Tarihi: 22.06.2022

Kabul Tarihi: 29.08.2022

Anahtar Kelimeler

Turizm

Yiyecek ve içecek

Kadın sorunları

Cinsiyet ayrımcılığı

Antalya

Keywords

Tourism, food and beverage

Women’s problems

Gender discrimination

Antalya

Makalenin Türü

Araştırma Makalesi

Öz

Bu araştırmada Antalya’da beş yıldızlı turizm işletmelerinin yiyecek-içecek departmanlarında çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığı temelinde karşılaştıkları sorunlar konusunda farkındalık düzeylerini belirlemek ve analiz etmek amaçlanmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda cam tavan, kraliçe arı sendromu, ücret ayrımcılığı, mobbing ve cinsel taciz sorunları temelinde hazırlanan sorularla 9 kadınla yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada edinilen verilerden turizm endüstrisinin genelinde kadınların yaşadıkları cinsiyet ayrımcılığı sorunlarının yiyecek içecek departmanında da yaşandığı, toplumsal cinsiyet rolleri doğrultusunda kadınların kendilerine çizdikleri sınırlar ve yine aynı bağlamda işlerin kadın işi ve erkek işi olarak ayrıştırılması, terfi sorunları ve kırılmaz cam tavanların varlığı, ev-çocuk-eş sorumluluğu nedeniyle mesaiye kalınmaması nedeniyle dolaylı da olsa ücret ayrımcılığının varlığı ve yine aynı nedenle iş-yaşam dengesinde yaşanan sıkıntılar olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Bunlara ek olarak kadınların yaşadıkları sorunları işletme yöneticisiyle çözmeye çalıştığı, yasal yollara başvurmadığı görülmüştür. Yaşanılan sorunların çözümü için araştırmanın sonuç kısmında öneriler sunulmuştur.

Abstract

In the study, it was aimed to determine and analyze the awareness levels of women working in food and beverage departments of 5-star tourism businesses in Antalya regarding the problems they encountered in terms of gender discrimination. In line with the purpose of the study, semi-structured in-depth interviews, which involved questions prepared on the basis of glass ceiling, queen bee syndrome, mobbing, and sexual abuse, were held with 9 women. Based on the data obtained in the study, it was concluded that gender discrimination problems faced by women in the overall tourism industry was also experienced in food and beverage departments, and that there were boundaries that women drew for themselves due to gender roles, separation of jobs as women’s jobs and men’s jobs in the same context, problems related to being promoted and existence of glass ceiling, existence of wage discrimination due to women’s not being able to work overtime as a result of home-child-spouse responsibilities, and problems experienced in job-life balance due to the same reasons. In addition, it was observed that women tried to sort out the problems they experienced with the manager of the establishment and did not resort to legal procedures. In the conclusion part of the study, recommendations for the solution of the problems were presented.

* Sorumlu Yazar

E-posta: emine.balci@hbv.edu.tr (E. Balci)

DOI: 10.21325/jotags.2022.1062

GİRİŞ

Tarihsel süreçte kadınlara ve erkeklere biyolojik cinsiyet haricinde toplumsal cinsiyet adı altında birçok rol biçilmiştir ve biçilen roller doğrultusunda erkekler ve kadınlar farklı şekillerde üretime katkı sağlamıştır. Bu rollere göre kadınlar genellikle ev içerisindeki işlerle, çocuk bakımıyla ve hatta bazen ailedeki yaşlıların bakımıyla ilgilenir, aileleri için ücretsiz çalışırken; erkekler ev dışındaki işlerde çalışarak para kazanıp aileyi geçindirmekle yükümlü kılınmıştır. Kadınların özel alandan kamusal alana yani evden çıkarak yarı zamanlı, düşük ücretli de olsa çalışma hayatına katılması Sanayi Devrimi ve sonraki döneme denk gelmektedir (Budak, Doğan & Harlak, 1991; Ertaş, 2018). Sanayi Devrimi sonrasında kamusal alanda çalışmaya başlamalarına ve işgücüne katılan kadın sayısı yıllar ilerledikçe artmasına rağmen günümüzde çalışan kadın sayısı hala yeterli seviyelere ulaşamamıştır. Bu durumda en önemli etken, toplumsal cinsiyet rollerinin kadınları yaşamın birçok alanında eşitsizliğe mahkûm etmesidir. Oysa bir ülkenin gelişebilmesi ve kalkınabilmesi adına kadınların çalışması önem taşımaktadır (Hanbay Çakır, 2011; Karabıyık, 2015). Hanbay Çakır (2011) bu ana etkenin dışında okula gönderilmemesini, belirli meslekleri seçmeye zorlanmasını, çalışma hayatına katılımına izin verilmemesini, evdeki bakım hizmeti sorumluluğunun ağırlığını, kamusal alana katılımı sağlayacak politikaların oluşturulmamasını, yasaların çıkarılmamasını, göç nedeniyle kentte uyum sorununu ve istihdamın dışında kalışını da kadınların istihdama katılımında ciddi engeller olarak belirtmektedir.

Kadınların kamusal alanda çalışmaya başlamalarında ve sayılarının giderek artmasında eğitim seviyelerinin yükselmesi, kadın işgücünü yasal hale getiren ve koruyan kanunların çıkarılması, kadın hakları konusundaki olumlu gelişmeler, küreselleşme etkili olmuştur. Ancak kadın istihdamı oranı sektörel bazda değişkenlik gösterse de erkeklerle kıyaslanabilir eşitliğe ulaşamamıştır. 2021 yılı verilerine göre Türkiye nüfusunun %50,1'ini erkekler, %49,9'unu ise kadınlar oluşturmaktadır. 2022 yılı ilk çeyreği verilerine göre Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaşta olup istihdam edilen kadın oranı %29,5 iken erkeklerde bu oran %64'tür (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2022). Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD])'ye göre Türkiye, üye ülkeler içerisinde en sonda yer alırken, bu oran İzlanda'da %77, Almanya'da %73'tür. Türkiye'de, OECD ortalaması olan %59'un yaklaşık yarısı oranında kadın istihdamı gerçekleşmektedir (OECD, 2021). Kadınların işgücüne giderek daha fazla katılması, çalışma hayatında erkeklerle eşit haklara sahip oldukları anlamına gelmemektedir. Zira işgücü piyasasında yüksek düzeyde yatay ve dikey ayrışma bulunmaktadır. Kadınlar geçici, kısmi zamanlı, düşük ücretli ve kırılgan işlerin olduğu sektörlerde çalışmaktadırlar. Ancak yüksek ücretli ve yöneticilik işlerinde kendilerine yeterince alan bulamamaktadırlar. Erkeklere nazaran çoğunlukla düşük beceri gerektiren satış, büro ve hizmet işlerinde yoğunlaşmaktadırlar. Küresel düzeydeki verilere göre beyaz yakalı işlerde büro destek pozisyonlarını daha fazla işgal ederken, yönetsel mesleklerde orta düzey yöneticilik pozisyonlarında temsil edilmektedirler. Bunun en önemli nedeni, kadınlar ve erkekler için hangi işlerin uygun olduğunu belirleyen toplumsal normlar ve kalıp yargılardır (Ecevit, 2021).

Türkiye'nin önemli gelir kaynaklarından biri olan turizm, özellikle dış borçları kapatma konusunda öncüdür. Turizm sektörünün, çalışanları iş esnasında birçok ortak noktada birlikte hareket eder ve emek harcarlar. İşletmede yönetici-yönetici, yönetici-iş gören veya iş gören-iş gören ortaklığında çalışanlar arasında ortaya çıkan anlaşmazlık, sorunlar ve çatışmalar örgütün işleyiş ve düzenini olumsuz etkileyecek ve işletmenin işleyişini bozacaktır. Bu

sebeple işletmede yaşanan sorunları tespit etmek ve çözmek hem işletme için hem de ülke geneli için önem taşımaktadır (Okur vd.,2019).

Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü (United Nations World Tourism Organization [UNWTO]) tarafından 2019 yılında turizmdeki kadınlar üzerine hazırlanan dünya raporunda, kadınlar erkeklere göre %14,7 oranında daha az kazanmaktadır. Bu oran tüm ekonomi çerçevesi içinde değerlendirildiğinde kadınlar erkeklere göre %16,8 daha az kazanmaktadır. Dünyadaki turizm bakanlarının sadece %23'ü kadındır. Kadın bakanların dünya genelindeki dağılımının %20,7 olduğu dikkate alındığında turizm bakanı kadınların oranının ortalamanın üzerinde olduğu görülmektedir. Turizm sektöründe kadın çalışan oranı %54 iken, tüm ekonomik faaliyetler çerçevesinde bakıldığında bu oran %39'dur. Türkiye'deki konaklama ve yiyecek içecek hizmetlerinde çalışan kadınların oranı %14,83'tür. Avrupa kıtasında kadın çalışan sayısında en az orana sahip olan ülkelerden biri Türkiye'dir (UNWTO, 2019).

Yukarıda aktarılan rakamlardan da anlaşılacağı üzere cinsiyet temelli ayrışmanın yaşandığı sektörlerden birisi de turizm sektörüdür. Turizm sektörü, diğer sektörlerle kıyasla, kadınların daha yoğun şekilde çalıştığı bir sektördür. Bu yoğunluğun sebebi ise turizm sektöründe yapılan işlerin kadınların evlerinde yaptıkları (yemek yapmak, servis yapmak, temizlik yapmak, misafir karşılamak gibi) işlerle benzer işlerde yarı zamanlı ya da mevsimlik olarak kendilerine çalışma alanı bulmasıdır. Bu işler aynı zamanda diğer sektörlerle göre eğitime ve niteliğe daha az ihtiyaç duyulan işler olarak görülmektedir. Dolayısıyla turizm, eğitim seviyesi düşük kadınların rahatlıkla iş bulabildikleri bir sektördür (Ardıç Yetiş & Çalışkan, 2020). Kadınlar iş bulmak konusunda sıkıntı yaşamamalarına rağmen turizm sektöründe cinsiyet ayrımcılığı, terfi sorunları, mobbing ve cinsel taciz gibi birçok sorunla karşılaşmaktadırlar (Ertaş, 2018; Nalçacı İkiz, 2020). Bu sorunların yaşanması psikolojik olarak yıpranmaya, sektörden uzaklaşmaya, iş bırakmaya, örgüte bağlılığın azalmasına yol açabilmektedir. Özellikle turizm işletmeleri gibi emek-yoğun şekilde hizmet veren işletmeler için işletmenin devamlılığı açısından örgüt bağlılığı önemlidir. Zira daima bir iş görene ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sebeple de çalışanların kendilerini çalıştıkları işletmeye ait hissetmeleri ve bağlılık göstermeleri önem taşımaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek seviyelerde var olan çalışanların yüksek performans göstermesi ve verimliliğinin artması muhtemeldir (Aydoğdu & Alpaslan, 2018). Diğer iş alanlarında olduğu gibi turizmde de kadınların yaşadığı en önemli sorunlar cinsiyet temelli ayrımcılıklardır. Bu ayrımcılıklar diğer iş alanları ile benzer olarak ücret ayrımcılığı, kadınlarla özdeşleşen işlerde kadınların çalıştırılması, cinsel taciz, mobbing, terfi ayrımcılığı olarak sıralanabilmektedir (Aydın Tükeltürk & Şahin Perçin, 2008; Erkol Bayram, Bayram & Altunöz Sürücü, 2018).

Turizm işletmelerinde ve bu işletmelerin çoğu departmanında olduğu gibi yiyecek içecek departmanlarında da insan emeği çokça kullanılmaktadır. Ancak geline nokta kadın çalışanlar iş hayatında hem kişisel (fiziksel özellikler, ev-iş çatışması ve kadına özgü durumlar) hem de çalıştığı işletme ile ilgili (cinsiyet, terfi, ücret ayrımcılığı, mobbing vb.) farklı sebeplerden dolayı sıkıntı yaşamaktadır. Bu açıdan bakıldığında da kadın çalışanların yaşadığı sorunların tespit edilmesi, giderilmesi adına öneriler verilmesi hem kadınların istihdama katılımının artırılması yönünden, hem de işletmelerin devamlılığı açısından önemlidir. Bundan dolayı da kadının çalışma hayatında yaşadığı sorunları konu alan çalışmalar giderek önem ve artış göstermektedir.

Turizm sektöründe çalışan kadınların sorunlarını konu alan birçok çalışma hem uluslararası literatürde¹, hem de ulusal literatürde yer almaktadır. Ulusal literatürde ise Akoğlan (1996) çalışmasında bir literatür taraması yaparak konaklama endüstrisinde çalışan kadınların istihdam özelliklerini, sektöre uygunluklarını, yönetimdeki yerlerini, kariyer engellerini ve stratejilerini araştırmıştır. Aydın Tükeltürk & Şahin Perçin (2008), çalışmalarında turizm işletmelerindeki kadınların yöneticilik basamaklarını tırmanırken karşılaştıkları engelleri ve bu engellerin nedenlerini ortaya koymayı amaçlamışlardır. Güçer vd. (2018), Bodrum'daki 3-4-5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 429 kadın örneğinde bu işletmelerde çalışan kadınların karşılaştıkları sorunları örgütsel sessizlik kavramıyla ilişkilendirerek çalışmışlardır. Nalçacı İkiz (2020), Ankara'daki 33 turizm işletmesi yöneticileriyle yüz yüze görüşmeler yaparak bu işletmelerdeki yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığı konusundaki tutumlarını analiz etmişlerdir. Pelit, Güçer & Demirdağ (2016), Türkiye'deki yedi ili kapsayan anket çalışmalarıyla otel işletmelerinde kadınların karşılaştıkları sorunları ve bu sorunların iş bırakma eğilimlerine etkisini belirlemek üzere çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir.

Yukarıda adı geçen çalışmalarda turizm sektörünün genelinde, herhangi bir departman ayrımı yapılmadan sektörde veya konaklama endüstrisiyle bağlantılı alanlarda çalışan kadınların sorunlarına yönelik analizler yapılmıştır. Konaklama işletmelerinin vazgeçilmezlerinden biri olan yiyecek içecek departmanında çalışan kadınların yaşadıkları sorunların belirlenmesine yönelik ise sınırlı sayıda çalışmaya ulaşılmıştır (Çelik & Akar Şahingöz, 2018; Keskin & Kızıllırmak, 2020). Çelik & Akar Şahingöz (2018) çalışmalarında Türkiye Aşçılar Federasyonu'na üye kadın aşçılara uyguladıkları anketle kadın aşçıların temel sorunlarının belirlenmesine odaklanmışlardır. Keskin & Kızıllırmak (2020), İstanbul'daki çeşitli turizm işletmelerinde çalışan kadınlarla gerçekleştirdikleri yarı yapılandırılmış görüşmelerle endüstriyel mutfaklarda çalışan kadınların yaşadıkları cinsiyet ayrımcılığı üzerine araştırma yapmışlardır. Bu çalışmada diğer çalışmalardan farklı olarak turizm işletmelerinin yiyecek-içecek departmanlarına odaklanılarak bu departmanlarda çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığı temelinde karşılaştıkları sorunlar konusunda farkındalık düzeylerini belirlemek ve analiz etmek amaçlanmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda kadın sorunları olarak literatürde kabul edilen ve tanımlanan cam tavan, kraliçe arı sendromu, ücret ayrımcılığı, mobbing ve cinsel taciz sorunları temelinde Antalya'da beş yıldızlı turizm işletmelerinde yiyecek-içecek departmanlarında çalışan 9 kadınla yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Kavramsal Çerçeve

“Genel olarak ayrımcılık, bir kişiye veya gruba siyasi görüş, dini inanç, uyruk, etnik köken, renk, dil, toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim, cinsel kimlik, engellilik, yaş, medeni durum ve benzeri özelliklerinden dolayı önyargılı bakılması, eşit muamele edilmemesi ve haksız davranılmasıdır.” (Ecevit, 2021, s. 36). Kadınlar, çalışma yaşamına girmeden önce ve girdikten sonra birçok konuda ayrımcılık yaşamaktadırlar. Çalışma yaşamına girmeden önce toplumda cinsiyetlerle ilişkili rol dağılımları, eğitimde fırsat eşitsizliği, kadınlara yönelik olumsuz ya da görünürde olumlu davranışlar ve tutumlar ayrımcı uygulamaların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Çalışma yaşamında ise, aynı kademe buldukları erkeklere kıyasla daha belirgin engellerle karşılaşmaktadırlar (Dalkıranoglu & Çetinel,

¹ Yapılan uluslararası çalışmaların listesi Burcu Koç ve Ahmet Uşaklı'nın 2022'de Journal of Tourism and Gastronomy Studies Dergisi'nde yayınlanan “Kadın Çalışanların Turizm Sektöründen Ayrılma Nedenleri: Keşifsel Bir Araştırma” başlıklı makalesinde; Füsün İstanbullu Dinçer, Orhan Akova, Suna Muğan Ertuğral ve Merve Aydoğan Çiççi'nin 2016'da Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal'da yayınlanan “Türkiye'de Turizm Sektöründe Kadın İstihdamı: İmkanlar ve Engeller” başlıklı makalesinde verildiğinden bu çalışmada tekrara düşmemek adına verilmemiştir.

2008). Diğer iş alanlarında olduğu gibi turizmde de kadınların yaşadığı en önemli sorunlar cinsiyet temelli ayrımcılıklardır. Bu ayrımcılıklar diğer iş alanları ile benzer olarak ücret ayrımcılığı, kadınlarla özdeşleşen işlerde kadınların çalıştırılması, cinsel taciz, mobbing, cam tavanlar olarak sıralanmaktadır (Aydın Tükeltürk & Şahin Perçin, 2008; Erkol Bayram, Bayram & Altunöz Sürücü, 2018).

Cinsiyet ayrımcılığı, mevcut sosyal yapılanmalardaki toplumsal cinsiyet ikilemlerinin sunumuyla doğrudan ilişkilidir. Sunulan maskülen ve feminen karakterlerin sosyal yapıları sosyal iletişim ve deneyimlerin basit ilkelerinden oluşur ve her iki cinsiyetin potansiyel nitelikleri konusunda şematik içeriklere sahiptir (Woodington, 2010). Bu şematik içerikler doğrultusunda cinsiyet ayrımcılığı ortaya çıkmakta ve bireylere cinsiyetlerinden dolayı toplumda eşit davranılmamaktadır. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (Declaration on the Elimination of Discrimination Against Women [CEDAW]) giriş metninde “kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın hak eşitliği ve insan şeref ve haysiyetine saygı ilkelerini ihlal ettiğini, kadınların erkeklerle eşit olarak ülkelerin siyasi, sosyal, ekonomik ve kültürel hayatlarına katılmalarını engellediği” belirtilerek kadınlara karşı ayırımın tanımı yapılmaktadır. Bu tanıma göre kadınlara karşı ayırım; “kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir.” (Resmî Gazete, 1985, s. 3).

Çalışma hayatında kadınların en sık yaşadığı cinsiyet ayrımcılığı yapılan işlerin kadın işi-erkek işi olarak ayrılmasıdır. Bir işletmede çalışanların işten çıkarılması söz konusu ise eve para getiren ve evi geçindiren kişinin erkek olarak düşünülmesi gibi nedenlerle, ekonomik kriz dönemlerinde öncelikle kadın çalışanların işten çıkarılması tercih edilmektedir. Ayrıca bir kadının evli olmasının, çocuğu olmasının işini etkileyeceği düşünüldüğü için çalışan seçiminde tercihin bekâr kadınlar yönünde kullanılması ya da hiç kadın çalışan tercih edilmemesi söz konusudur (Dalkıranoglu & Çetinel, 2008).

Cinsiyet ayrımcılığı işletmelerde yatay ve dikey ayrımcılık/tabakalaşma olarak iki şekilde görülebilmektedir. Yatay ayrımcılıkta meslekler kadın mesleği ve erkek mesleği olarak tanımlanmaktadır. Kadın ve erkek örgütte aynı pozisyona ve resmi role sahipken farklı görev ve sorumlulukları üzerine alırlar. Bilgi gerektiren, teknoloji ve bilimle ilgili, teknik işler erkek işi olarak kabul edilirken, iletişimsel, vasıf gerektirmeyen, emek yoğun işler kadın işi olarak kabul edilmektedir. Dikey ayrımcılık ise yüksek eğitilmiş çalışan kadınların üst düzey yönetime gelememesidir (Özkaplan, 2009).

Kadınlara erkeklerden farklı olarak işler üstlenmesinin sebebi aynı işin eşit sorumluluk, meydan okuma ve işte ilerleyebilmek için fırsat içermemesidir. Dikey ayrımcılıkta ise kadınlar daha alt pozisyonlarda ve daha az sorumluluk gerektiren basit işlerde çalıştıkları için profesyonel olarak büyümeleri, kariyerlerinde ilerlemeleri ve terfi etmeleri için daha az fırsata sahip olacaklardır. Dolayısıyla erkekler örgütlerde daha üst kademelerde kadınlar ise daha alt kademelerde yer almaktadırlar. Bunun sonucunda kadınların kariyerini ilerleterek, orta-üst kademelerde yönetici olma oranları etkilenir (Aydın Tükeltürk & Şahin Perçin, 2008). Tam da bu noktada kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı dikey ayrımcılık, “cam tavan sendromu” olarak tanımlanmıştır. Zira cam tavanlar, çalışma yaşamında kadınların yöneticilik yapmasına hem engel olmakta hem de cinsiyet ayrımcılığını yeniden üretmektedir.

Cam tavanlar, çalışma yaşamında işletmedeki insanların sahip oldukları önyargılardır. Kadın çalışanların işletmede üst düzey yönetici olmalarını engelleyen, görünür olmayan yapay engellerdir (Drehner, 2003). Cam tavanlar, kadınların erkekler gibi üst düzey yöneticilik makamlarına yükselememesinin objektif bir kriterinin olmadığını göstermektedir ve şirketlerin örgütlenme yapılarına bağlı olarak farklı aşamalarda yani farklı yöneticilik makamlarında ortaya çıkabilmektedir. Bu durum genellikle piramit şekliyle gösterilmektedir (Wirth, 2001).

Kadınların yarı zamanlı, düşük ücretli, nitelik ve eğitim gerektirmeyen işlerde çalışmaları kariyer yapmaları konusunda sorun teşkil etmektedir. Kadınlar bu iş kollarında genellikle alt kademelerde çalıştırılmaktadır. Orta ve üst kademeye doğru çıkıldıkça çalışan kadın sayısının düştüğü görülmektedir. Kadınlar, çalışma hayatında buldukları pozisyonlardan daha üst mevkilere gelmek istediklerinde bazı engellerle karşılaşmaktadırlar (Yazıt & Demirdelen, 2018). Turizm sektöründe de yatay ve dikey cinsiyet ayrımcılığı uygulanmaktadır. Yatay olarak kadın ve erkek farklı görevlerde bulunmaktadır. Kadın; garson, temizlikçi, kat görevlisi, işletmenin karşılama bölümünde çekicilik unsuru olarak resepsiyonist ve misafir ilişkileri elemanı olarak istihdam edilirken; erkekler garson, barmen, sürücü olarak istihdam edilmektedir. Dikey olarak turizm sektörü bir piramit olarak düşünülürse, yöneticilik gibi pozisyonlar ve önemli işlerde erkekler liderken, kadınlar kariyer geliştirme fırsatı az olan ve niteliksiz işlerde yoğunlaşmaktadır (Aydın Tükeltürk & Şahin Perçin, 2008; Yazıt & Demirdelen, 2018). Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu (Equality and Human Rights Commission [EHRC]) da kadınların toplum tarafından yaratılan kalıpyargılar çerçevesinde iş hayatında 5C (cleaning, catering, caring, cashiering and clerical) işlere eğilimli olduğunu belirtmektedir (EHRC, 2010). Temizlik, yemek, bakım, kasiyerlik, büro olarak komisyon tarafından belirtilen bu işler, turizm sektöründe de kadın işgücüsüyle özdeşleştirilen işlerdir.

İşletmelerde kadın çalışanların önüne erkek yöneticiler tarafından konulan engeller; kadınların verilen üst düzey işleri yapmak için bilgi, nitelik, kararlılık, azim ve kişilik olarak yetersiz olduğu düşüncesi ve erkekler ile kadınların iletişimini engelleyen bazı önyargılı görüşler olarak sıralanabilir. Kadın bir çalışana yine kadın yöneticiler tarafından konulan engeller; o noktada tek olmak ve tek kalmak istemek, dolayısıyla hiyerarşide alt kademede çalışan kadınların yükselmesini istememek ve bunun için destek vermemek aksine erkek çalışanları desteklemek gibi bir durum gözlenmektedir. Buna literatürde kraliçe arı sendromu adı verilmektedir (Dalkıranoglu & Çetinel, 2008).

Kadınların kariyerleri boyunca karşılaştıkları engellerinden birisi de kadın yöneticilerin hemcinsleri ile çalışmayı istememeleridir. Kadın yöneticilerin yükseldikleri yöneticilik noktasında tek olmak ve tek kalmak istediği nedeniyle diğer kadın çalışanların yükselmeleri için destek vermemesidir (Aydın Tükeltürk & Şahin Perçin, 2008). Kadınların, çalıştıkları işletmede yönetici konumuna geldikten sonra astı olarak çalışan diğer kadınlara yıldırıcı davranışlar uygulamasına kraliçe arı sendromu denmektedir. Bu sendromun adı, bir arının kraliçe arı olabilmek adına aynı anda kovandan çıktığı diğer arıyla savaştığından gelmektedir. Aynı arı kovanlarında olduğu gibi çalışma hayatında da zorluklar içinde mücadele vererek yönetici konumuna gelen kadınlar, yerini korumak için diğer kadınlara karşı direnç uygularlar (Tahmaz, 2018).

Kadınların çalışma yaşamında yaşadıkları en yaygın sorunlardan birisi de mobbingdir. Temelde örgütsel bir sorun olan mobbing, örgütün işleyişini bozar, çalışanların örgütsel bağlılığını, iş doyumunu ve başarısını olumsuz yönde etkiler. Mobbing, bir işyeri içerisinde çalışanların içlerinden bir veya daha fazla kişiyi “kurban” seçerek; ima, kinaye, alay etme, şiddet, psikolojik şiddet, dışlama vb. rahatsız edici söz ve davranışlarla düzenli olarak taciz

etmeleridir. Bu davranışta güdülen amaç, istenilmeyen kişiyi yıpratarak direnişini kırmak ve işten ayrılmasını sağlamaktır. Bu davranışın altında yatan temel neden ise seçilen kurbanın üzerinde üstünlük kurmak, emri altına almak ve yok etmek arzusudur (Tetik, 2010). Mobbing eyleminin ortaya çıkması; mobbing uygulayanın kişiliğinden, içinde bulunduğu ruh halinden, psikolojik sorunlarından ve örgüt ikliminden kaynaklanabilmektedir. Mobbing mağdurları için net bir profil çizilemez, mağdurlar kimi zaman işe yeni başlayan birinden, kimi zaman işi bırakması istenen birinden seçilebilirken işinde çok yetkin ve profesyonel kişilerden de seçilebilmektedir. Bu durumda mobbing uygulayan kişilerin ruh halinin normal olduğu söylenemez. Uygulayıcı kişiler; kıskanç, ikiyüzlü, kibirli, kendini üstün gören ya da göstermek isteyen kişiler olarak tanımlanabilmektedir. Ancak mobbing davranışının her zaman sadece bir kişi tarafından değil örgütçe de yapılabildiğini göz önüne almak gerekir. Bazen bir örgüt içerisinde işten çıkarılmak istenen birinin tazminat vb. hukuki hakları sebebiyle işten çıkarılmaması sonucunda örgütle anlaşarak sistematik bir şekilde mobbing başlar. Bu davranışın altında yatan sebep baskılara dayanamayan mağdurun sonunda işi bırakıp gideceğinin düşünülmesidir (Tınaz, 2006; Uca, 2019).

Ancak işletme içerisinde birine yapılan davranışların mobbing sayılabilmesi için “sistematik” sözcüğüne dikkat çekilerek davranışların 6-12 ay arasında sürmesi gerektiği söylenmektedir. Çünkü mobbing kurbanını en çok etkileyen şey davranışa ne kadar sürede ve ne sıklıkla maruz kaldığıdır. Mobbing süresi uzadıkça etkisi de artacaktır (Uca, 2019). Mobbing uygulamasının kurban üzerinde ekonomik, sosyal, ruhsal ve fiziksel sağlığa ilişkin sonuçları bulunmaktadır. Çünkü işini kaybetmiş mağdurun gelir kaynağı kesilecektir, sosyal imajı zedelenecik ve kendini başarısız hissedecektir. Bunların sonucunda depresyon, özgüven kaybı, iştahsızlık, kaygı bozukluğu, baş ve sırt ağrıları gibi ruhsal ve fiziksel sağlık sorunları yaşayacak ve iş kaybı sebebiyle tedavi masraflarını ödemek konusunda yetersiz kalacaktır (Tınaz, 2006).

Çalışma yaşamında yaşanan sorunlar içerisinde kadınların dillendirmekten çekindikleri sorun ise cinsel tacizdir. Cinsel taciz, kişinin kendi isteği ve onayı olmadan yapılan sözlü, sözsüz ya da fiziksel sarkıntılık ve ahlaka aykırı davranışlardır (Türker, 1997). Cinsel taciz, beş şekilde görülebilmektedir. Birincisi, literatürde “bir şey karşılığında bir şey” şeklinde geçen üstlerden ödül, destek, iltimas karşılığında kişilere uygulanan taciz içerikli davranışlardır. İkincisi, fiziksel tacizdir. Fiziksel taciz kapsamında, kişiyle istenmediği halde yakın temas kurulmaya çalışılır, izinsiz bir şekilde dokunulur, okşanır ya da öpülür. Üçüncüsü, sözlü tacizdir. Bu taciz kapsamında, cinsel içerikli şakalar ve imalar yapılır, sorular sorulur; kişinin vücuduyla ilgili yorumlar yapılır. Dördüncüsü, sözsüz taciz olarak geçmektedir, jest ve mimiklerle karşı rahatsız edici davranışlar olarak tanımlanabilmektedir. Beşincisi ise çevresel taciz olarak adlandırılır ve cinsel içerikli resimler, nesnelere kişi açık bir şekilde rahatsız edilir (Erkol Bayram & Ak, 2018).

Bu davranışlar aile içinde, yolda, toplu ulaşım araçlarında, arkadaşlar arasında, birbirini tanıyan ya da tanımayan insanların arasında yani insanın var olduğu her ortamda görülebilmektedir. Özellikle aile içinde yaşanan bu tarz olayları dillendirilmekten çekinilmektedir. Taciz edilen değil taciz eden kusurlu olmasına rağmen toplum baskısı sebebiyle taciz mağduru bunu saklamayı tercih edebilmektedir. İşyerinde cinsel tacizlerde, cinsel tacize uğrayanın tacizciden işini kaybetme korkusu ya da ücret artırımı, terfi gibi bir çıkar bekleme sebebiyle tacize boyun eğmesi gibi durumlarla karşılaşılabilir (Erkol Bayram & Ak, 2018; Türker, 1997). Bu sebeple yönetime büyük pay düşmektedir. Yönetim kendi tutum ve davranışlarıyla etik değerlerin örgüte yerleştirmeli ve bu tarz ahlak dışı davranışların geliştirilmesi önlenmelidir. Bunun aksi halinde yönetimin bu açıdan yararlanan kötü

niyetli çalışanlar cinsel taciz eylemleri için cesaret bulabilirler. Örgüt kültürünü oluşturmak cinsel taciz vakalarını engelleyecektir. Ayrıca örgüt kültürü oluşturmak, örgütün işleyişini de kolaylaştıracak ve örgüt verimliliğini arttıracaktır (Tunçer, 2012).

Turizm endüstrisinde ayrımcılık, toplumsal ve mesleki negatif görüşler, şiddetin hem psikolojik hem fiziksel varlığı, çalışma koşulları, yasal boşluklar ve toplumsal sorunlar nedeniyle kadın istihdamı engellenmektedir. Konuyla ilgili yapılan çalışmalar da hem Türkiye’de hem de dünyanın önde gelen turizm ülkelerinde kadınların bu sektörde dezavantajlı olduğunu göstermektedir (İstanbulu Dinçer vd., 2016). Norveç turizm sektöründe cinsiyete dayalı ücret farkı %20 (Thrane, 2008) iken Portekiz’de %55 (Santos & Varej, 2007)’dir. Carvalho vd. (2019) İspanya turizm sektöründe üst düzey yönetim kademelerinde cinsiyet ayrımcılığının nedenlerini ve uygulamalarını araştırdığı çalışmalarında cinsiyet rolleri, mesleklerin cinsiyetlendirilmesi gibi gizli ayrımcılığın aleni ayrımcılıktan daha yaygın olduğunu bulmuşlardır.

Ağırlama, seyahat ve turizm organizasyonlarında ilerleme fırsatı eksikliği algılarının, kadın çalışanların işten ayrılma, iş tatminsizliği ve örgütsel sadakatsizliğinde büyük bir rol oynadığı bulunmuştur (Stroh, Brett, & Reilly, 1996). Koç & Uşaklı (2022) tarafından yapılan çalışmada da eğitilmiş kadın işgücünün turizm sektöründen ayrılma nedenleri tartışılmıştır. Çalışmanın sonunda turizm sektöründe kadınların idari yeteneklerinin küçümsenmesi, cinsiyete dayalı farklı maaş uygulamalarının olması, istihdam edilme olanaklarının kişinin mesleki niteliğinden ziyade kişisel niteliklere göre olması, egoist yönetici davranışları, kaba iletişim üslubu, psikolojik ve fiziksel tacizler ayrılma nedeni olarak dillendirilmiştir. Eger, Vizcanio & Jeffrey (2020) ise turizm sektöründe toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin karmaşıklığına dikkat çekmiş, seyahat ve konaklama sektöründe cinsiyete dayalı tacizin genellikle görünmez ve rutin olduğundan normalleştirildiğini belirtmişlerdir.

Kadınların erkeklere nazaran daha düşük ücret almaya devam ettiği, kariyerinde daha az ilerleme kaydettiği, daha az gelişim ve eğitim fırsatı olduğu yaygın olarak bilinmektedir. Kadın çalışanların çalışma yaşamındaki cinsiyete dayalı bu engelleri nasıl aşabileceği sorusu henüz çözümlenmiş değildir. İşletmelerdeki tüm seviyelerdeki kadınların endişelerini gidermek için ağırlama, seyahat ve turizm endüstrisi tarafından neler yapılabilir? Kadınların erkeklerle eşit olabilmesi için mentörlük programlarına ihtiyaç var mıdır? Bu sektörde kadın çalışanların sayısının fazlalığı ve cinsiyet eşitsizliğinin henüz çözülemediğine dair kanıtlar göz önüne alındığında bu alanda daha fazla araştırma yapmaya ihtiyaç vardır (Remington & Kitterlin-Lynch, 2018).

Yöntem

Bu araştırmada, turizmde çalışan kadın sorunlarını konu alan kaynaklar taranarak kavramsal çerçeveye sorular oluşturulmuş ve Antalya’da bulunan beş yıldızlı otellerin yiyecek içecek departmanında çalışan 9 kadınla yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Cam tavan, kraliçe arı sendromu, ücret ayrımcılığı, mobbing ve cinsel taciz sorunları hakkında veri elde etmeye yönelik bu kavramlar dillendirilmeden hazırlanan soruların yanı sıra demografik bilgileri de içeren toplam 20 adet açık uçlu soru hazırlanmıştır. Bu soruların hazırlanmasında çalışmanın kaynakçasında da yer alan Akoğlan Kozak, (1996); Alpaslan & Aydoğdu (2018); Ardıç Yetiş & Çalışkan (2020); Aydın Tükeltürk & Şahin Perçin (2008); Budak vd. (1991); Carvalho vd. (2019); Çelik & Akar Şahingöz (2018); Dalkıranoglu & Çetinel (2008); Dreher (2003); Eger vd. (2020); Erkol Bayram vd. (2018); Erkol Bayram & Ak (2018); Ertaş (2018); Güçer vd. (2018); İstanbulu Dinçer vd. (2016); Keskin & Kızıllırmak (2020); Koç & Uşaklı (2022); Nalçacı İkiz (2020); Pelit vd. (2016); Remington, & Kitterlin-Lynch (2017); Tahmaz

(2018); Thrane (2008); Türker (1997); Uca (2019); Yazıt & Demirdelen (2018) kaynaklardan yararlanılmıştır.

Görüşme soruları şunlardır:

1. Yaş
2. Medeni Durum
3. Eğitim Durumu
4. Çalıştığınız alan üzerine bir eğitiminiz var mı?
5. Bulduğunuz departmanda pozisyonunuz nedir?
6. Çalışma şekliniz nedir? (Devamlı/sezonluk/tam zamanlı/yarı zamanlı vb.)
7. Bu alanda çalışmayı neden seçtiniz?
8. Turizm/yiyecek-içecek sektörünün kadınların çalışması için uygun bir alan olduğunu düşünüyor musunuz?

Neden?

9. İş hayatınız aile hayatınızı etkiliyor mu?
 - Cevabınız evet ise ne gibi sorunlarla karşılaşıyorsunuz?

10. İşyerinde fikirlerinize önem verildiğini düşünüyor musunuz?

- Cevabınız, evet ise deneyiminizi paylaşır mısınız?
- Cevabınız hayır ise, bunu size düşündüren nedir?

11. İşyerinde kadın olmanızdan kaynaklı olarak üstünüzden, herhangi bir psikolojik yıldırma, dışlanma, alay edilme, görmezden gelinme vb. sorunlarla karşılaştınız mı?

- Karşılaştıysanız, neler ile karşılaştığınızı ve bunların size neler hissettirdiğine dair deneyiminizi paylaşır mısınız? Buna karşı tavrınız ne oldu?

12. İşyerinde gerekli mesleki yeterlilik ve tecrübeye sahip olmanıza rağmen kadın olmanızdan kaynaklı işte yükselme sorunu yaşadığınızı ya da yaşayacağınızı düşünüyor musunuz?

- Yaşıyorsanız, bu duruma karşı şimdiye kadar ne düşündünüz? Bu duruma karşı yapmayı planladığınız bir eylem var mı?
- Yaşayacağınızı düşünüyorsanız bunu size düşündüren nedir? Böyle düşünmenizde etken olan durumları anlatır mısınız? Yaşarsanız ne yapmayı düşünüyorsunuz?

13. İşyerinde aynı pozisyonda bulunmanıza ve aynı işi yapmanıza rağmen, bir erkeğin sizden daha fazla ücret alması durumuyla karşılaştınız mı?

- Karşılaştıysanız bunu nasıl öğrendiniz? Öğrendiğiniz zaman kabul mu ettiniz yoksa karşı mı çıktınız? Karşı çıktıysanız ne yaptınız?

14. Aşağıda verilen sosyal haklardan faydalanabiliyor musunuz?

- Ücretli izin kullanabiliyorum.
- Haftalık iznimi düzenli olarak kullanabiliyorum.

- Ek mesai ücretlerimi alabiliyorum.
- Özel hayatımda bir sorun yaşadığımda ek izin kullanabiliyorum.
- Sağlık raporu hakkımı kullanırken sorun yaşamıyorum.
- İşyerinde ani rahatsızlıklarda görüşebileceğim bir sağlık personeli bulabiliyorum.
- İhtiyaç halinde sorunsuz olarak lojman hakkımdan faydalanabiliyorum.

15. İşyerinizde üstünüz, astınız ya da aynı pozisyonda yer aldığınız karşı cins birinden sözlü/fiziksel/sözsüz (jest ve mimiklerle) bir şekilde rahatsız edildiniz mi?

- Cevabınız evet ise bu konuda ne yaptınız?
- Cevabınız hayır ise ileride böyle bir şey ile karşılaşsanız ne yapmayı düşünürsünüz?

16. İşyerinizde işletmenizin misafirleri tarafından sözlü/fiziksel/sözsüz (jest ve mimiklerle) bir şekilde rahatsız edildiniz mi?

- Cevabınız evet ise bu konuda ne yaptınız?
- Cevabınız hayır ise ileride böyle bir şey ile karşılaşsanız ne yapmayı düşünürsünüz?

17. İşyerinde kadın olan üstünüzden size karşı herhangi bir baskı, yıldırma vb. hareketlere maruz kaldınız mı?

- Cevabınız evet ise bu hareketlerin tarzı, sonuçları ve size hissettirdikleri hakkında deneyiminizi paylaşır mısınız?
- Cevabınız hayır ise bir gün böyle bir durumla karşılaşsanız ne yaparsınız?

18. Çalıştığınız departmanda verilen görevlerde üstleriniz tarafından erkek işi/kadın işi olarak bir ayırım yapıldığını düşünüyor musunuz?

- Cevabınız evet ise, bunu size düşündüren nedir? Bunu size düşündüren olayı paylaşır mısınız?

19. Çalışma içerisinde geçmeyen ancak sizin yaşayıp eklemek istediğiniz bir sorun ya da engel var mıdır?

20. Yukarıda yaşadığımızı beyan ettiğiniz sorunlar arasında yöneticinize bildirdiğiniz sorunlar çözüldü mü? (Bu soru katılımcının yaşadığını söylediği her sorun için ayrıca sorulacaktır. Yaşadığı sorunlardan kaçının çözüme ulaştığı öğrenilecektir. Daha sonra aşağıdaki sorular sorulacaktır.)

- Çözülmesi için siz ve çalıştığınız işletme tarafından neler yapıldı? Sorunun çözülme şekli sizi tatmin etti mi?
- Çözülmediğinde siz ne yaptınız? Neden?

Yarı yapılandırılmış görüşmenin seçilme sebebi, araştırmacının önceden soruları belirlemesinin yanı sıra araştırmanın seyrine göre sınırlandırmadan konu ile ilgili ek sorular sorarak görüşmede daha derin ve net bilgiler edinebilmesidir (Güçlü, 2019). Son kırk yıl içerisinde sosyal bilimcilerin pozitivist araştırma yöntemlerine eleştirilerinin artarak nitel yöntemleri ön plana çıkarmaya çalışmaları, özellikle kadın çalışmalarında kadınların kendi duygu, düşünce ve deneyimlerini kendi cümleleriyle aktararak erkek egemen yapıya kadın bakış açısını getirmeleri nitel yöntemlerin kullanımının artmasında etkili olmuştur (Reinharz, 1992).

Çalışmanın evreni, Antalya'da bulunan beş yıldızlı turizm işletmelerinin yiyecek içecek departmanında çalışan kadınlardan oluşmaktadır. 2019 yılı verilerine göre, Antalya'da Kültür ve Turizm Bakanlığı belgeli toplam 889

konaklama tesisinden 407'si beş yıldızlı otel ve tatil köylerinden oluşmaktadır. Bu rakamlarla Antalya, 400'e yakın beş yıldızlı oteli bulunan İspanya'nın tamamından daha fazla beş yıldızlı otel ve tatil köyüne sahiptir. Manavgat ilçesi ise en fazla yatak kapasitesine sahip Antalya ilçesidir (<https://www.turizmaktuel.com/>). Antalya'daki beş yıldızlı otel sayısına ilişkin istatistiki bilgi için yapılan internet araştırmasında ilgili resmî kurumların bazılarının sayfalarında daha güncel veriye rastlanılmadığından, bazılarında ise hiç veri bulunmadığından anılan rakamlar çalışmada esas alınmıştır. Edinilen verilerden hareketle Manavgat ilçesinde rastgele seçilen beş yıldızlı otellerin yiyecek içecek departmanında çalışan kadınlar evreni oluşturmuştur.

Örnekleme ise bu evreni temsil eden 9 kadın çalışandır. Örnekleme oluşturan kadınlar amaçsal örneklem kullanılarak seçilmiştir. Amaçsal örneklemede evrenin özellikleri hakkında bilgiye ve araştırmanın göre evreni temsil eden tipik bir örneklem alt grubu seçilir. Zira kümeyi temsil eden birimlerin seçiminde bir amaç güdülmesi gerekir (Arıkan, 2017). Çalışmanın 5 yıldızlı oteller üzerinden yapılmasının sebebi, cinsiyet ayrımcılığı, ücret ayrımcılığı, taciz gibi konuların bu kategorideki otellerdeki kurumsallaşmanın yerleşmiş olduğu varsayımından yola çıkılarak daha az görüleceği hipotezinden hareket edilmesidir.

Çalışma için hedef örneklem 15 kadın olarak belirlenmiş ancak katılımcıların bazısının katılmaktan vazgeçmesi ve bazıları ile çalışmanın zaman sınırlılığı sebebiyle randevu tarihlerinin ayarlanamaması sebebiyle görüşme gerçekleştirilebilen 9 kadın çalışmaya dâhil edilmiştir. Ayrıca, nitel araştırmalarda katılımcıların sorulara verdiği cevaplarda tekrarların başlamasının verilerin artık doygunluğa erdiğine yönelik bir işaret sayılarak sonraki aşamaya geçilip edinilen verilerin detaylandırılması tavsiye edilmektedir (Silverman, 2016). Bu bağlamda katılımcıların verdikleri cevaplarda benzerlikler oluşmaya başladığından hedeflenen rakama ulaşmak yerine edinilen verilerin detaylarına odaklanılmıştır.

Katılımcılarla görüşmeler Zoom, Google Meet ve telefon aracılığıyla görüşmecilerin uygunluk durumuna göre yapılmıştır. Yine pandemi sebebiyle katılımcılara ulaşmada, randevu oluşturmada yaşanan zorluklar ve internet üzerinden yapılan görüşmelerde yaşanan bağlantı kopmaları veri elde etme sırasında yaşanan sıkıntılar olmuştur. Görüşmeler ortalama olarak 30 dakika sürmüştür. Katılımcıların de onayı alınarak görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Görüşmelerin tamamlanmasının ardından kayıtlar bilgisayar ortamında yazıya dönüştürülerek edinilen verilerin analizi yapılmıştır. Veri analizi yapılırken katılımcıların deneyimlerini eksiksiz anlattıkları varsayımından hareket edilmiştir. Katılımcıların kişisel verilerinin korunması amacıyla gerçek isimlerinin yerine K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9 şeklinde kodlamalar yapılarak aktarılmıştır.

Çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin kullanımı için Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi'nin Etik Komisyonu'ndan 20 Nisan 2022 tarihinde, 2022/102 araştırma kodu ile izin alınmıştır.

Bulgular

Tablo 1'de yaşları verilen katılımcıların yaş ortalaması 24 olup, bu departmanda çalışan kadınların genç kuşak kadınlardan oluştuğu söylenebilir. Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında lise eğitimi altında eğitime sahip çalışan olmadığı ve turizm alanında eğitim aldıkları görülmektedir. Katılımcıların altısının turizm/yiyecek-içecek üzerine eğitimleri vardır. Bunlardan ikisi lisede ve üniversitede, üçü lisede, biri ise meslek kursu aracılığıyla turizm/yiyecek-içecek üzerine eğitimler almışlardır. Katılımcılardan üçü bar garsonu, biri bar stajyeri, biri garson, biri servis komisi, biri mutfak komisi ve ikisi şef yardımcısı olarak çalışmaktadır. Katılımcılardan dördü devamlı

olarak çalışan kadrolu personeldir. Dördü ise sezonluk olarak çalışırken, biri stajyer olarak belli dönemlerde çalışmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Kişisel Bilgilerine Yönelik Bulgular

Katılımcı No	Yaş	Eğitim Durumu	Pozisyon	Çalışma Şekli	Turizm Eğitimi
K1	24	Ön Lisans	Garson	Sezonluk	Var
K2	25	Lise	Bar Garsonu	Devamlı	Var
K3	20	Lise	Bar Garsonu	Sezonluk	Yok
K4	20	Lise	Bar Garsonu	Sezonluk	Yok
K5	17	Lise (Devam)	Bar Stajyeri	Staj	Var
K6	23	Lisans (Devam)	Komi	Devamlı	Yok
K7	23	Ön Lisans	Mutfak Komisi	Devamlı	Var
K8	40	Lise	Şef Yardımcısı	Sezonluk	Var
K9	26	Lisansüstü	Şef Yardımcısı	Devamlı	Var

Katılımcılara neden turizm sektöründe çalıştıkları sorulduğunda bu sektörde iş bulabilmenin rahatlığı ve Antalya'nın turizm şehri oluşu cevapları ön plana çıkmıştır (K3, K6, K7, K9). Katılımcıların turizm eğitimi almaları ve eğitimini aldıkları bildikleri mesleği devam ettirmek istemeleri de etkili olmuştur. Bu soruya verilen "Lisede turizm meslek lisesinde okudum, sonra da bildiğim için bu işe devam ettim. (K2); Lisede bunun üzerine bir eğitim aldım onun için ayrıca Antalya turizm şehri iş imkânı daha çok. (K7); Turizm okumamın etkisi büyük, elbette Antalya'nın turizm şehri olması da etkili. (K9)" cevaplar, literatürdeki kaynaklarda dillendirilen ve turizm sektöründe çalışan kadınların düşük ücretli, eğitim ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalıştığı bulgularıyla uyumsuzdur. Zira görüşülen kadınlar eğitilmiş ve işini eğitimi çerçevesinde devam ettiren kadınlardır. Ayrıca katılımcılardan biri, "Okulumdan mezun olduktan sonra mutfak üzerine bir yer açmayı düşünüyorum, bu yüzden. (K5)" diyerek kadın girişimciliği konusunda da istekli olduğunu dillendirmiştir.

Katılımcılara, turizm sektörünün ve yiyecek-içecek departmanının kadınların çalışmasına uygun olup olmadığına dair görüşleri sorulmuştur. Katılımcılardan beşi olumlu cevap verirken (K3, K5, K7, K8, K9), biri olumsuz olarak cevaplamış (K4), üçü ise hem uygun hem değil (K1, K2, K6) cevabını vermiştir. Katılımcılardan bazısının cevabı şöyledir. K4, "Çünkü turizm sektörüne her ilden gelenler var. Yani Hakkâri, Şırnak çoğu ilden gelenler var. O yüzden pek kadınlara göre bir iş olduğunu düşünmüyorum." derken kendisinin de bir kadın olarak sektörde çalıştığını ancak özellikle güneydoğu illerinden gelenlere vurgu yaparak, bundan duyduğu rahatsızlık nedeniyle kadınlara uygun olmadığını belirtmiştir. Olumlu cevap verenlerden K9, sektörün erkek egemen yapılmasına dikkat çekerek, cinsiyet ayrımcılığına vurgu yapmıştır:

K9: "Açıkçası turizm biraz erkeklerin eline geçmiş gibi bu yüzden çok kadınların çalışması istenmiyor ama kadınlar çalışarak bu algıyı yıkabilir. Bizim de çalışmamız para kazanmamız gerek, o yüzden bence kadınlar da çalışmalı."

Soruya hem uygun hem değil cevabını veren K2 ise turizm sektöründeki cam tavanlar nedeniyle kadınların meslekteki üst kademelerde çalışmasının zorluklarını dillendirmiştir:

K2: "Yani her departman değil, bazı departmanlar var ki kadınların gelişebilmesi yükselebilmesi için zor. Çünkü turizmde erkekler daha ön planda olduğu için kadınlar biraz daha alt kademede kalıyor ve yani bir bayanın"

garsonluktan şefliğe kadar çıkması ya da şeflikten yukarı çıkması çok zor... Kadınlar turizm de biraz daha alt kademelerde kalıyor ve ilerlemesi çok zor bence.”

Katılımcılara, çalıştıkları işletmede görev dağılımı yapılırken kadın işi/erkek işi gibi bir ayrım yapılıp yapılmadığı sorulduğunda dört katılımcı K2, K7, K8, K9 bu soruya olumlu cevap vererek bu ayrımı “pozitif bir ayrımcılık” olarak değerlendirmiştir. Zira onlara göre, bedensel güç potansiyeli nedeniyle kadınların yapamayacağını düşündükleri kaldırma, indirme, taşıma vb. işleri erkekler yapmaktadır. K8, işin zorluğu nedeniyle hem görev dağılımı yapanların bu tür işleri erkeklere verdiğini, hem de kadınların hassaslığı önyargısıyla kendi konforunu da düşünerek bedensel dayanıklılık gerektiren işlerin kadınlara uygun olmadığını söylemiştir:

“Çünkü ağır yükler oluyor, mutfak sonuçta. Bayan kendi başına çalışmıyor bir yerde. O ağır işleri genelde erkekler yapıyor işte. Kadınlar biraz daha hassastır. Mesela mutfakta sıcak bölümünde kadınlar pek tercih edilmez, çok zor bir bölüm ben hiçbir zaman tercih etmem kendi adıma. Başkasına da tavsiye etmem. O bölümün zorluğundan olabilir. Sürekli fırın, ocak... İndir kaldır, tepsiler tencereler kocaman falan. Her gün bir yanık izi oluyor mesela. Ben kadınlara pek önermem.” (K8)

K1, K3, K5, K6 ise aynı soruya görev dağılımı yapılırken cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünmüyorum cevabını vermişlerdir. Zira her zaman bedensel güç gerektiren işleri yapmak için yeterli erkek çalışan departmanda bulunmamaktadır. Üstelik bu işleri yapmaktan kaçınmak bazı kadınların kişisel tercihi olarak değerlendirilmiştir. Soruya olumsuz cevap verenlerin ortak düşüncesi, erkeğin kadının işini yapabileceği, kadının da erkeğin işini yapabileceği şeklindedir. Zorunluluk durumunda bu ayrımın ortadan kalktığını K3 şöyle ifade etmiştir:

“Yeri geliyordu bütün erkekler izinli oluyor sadece bayanlar oluyordu. İşte bayanlar çöpe gidiyor, bayanlar malzeme çekiyor, yeri geliyor hava tüplerini bayanlar da kaldırıyor. Ki defalarca kaldırdım... Bu bazı bayanların belki yapmak istememesinden kaynaklı ama kızlar da bir erkeğin yaptığı bütün işi erkek olmadan yapabiliyor yani.” (K3)

K4 ise hâlihazırda bazı işler için yalnızca erkeklerin kullanıldığını, bir kadının yapıp yapamadığının bile denenmediğini, denenseydi belki de yapabileceğini belirtmiştir. Görev dağılımı yapılırken kadın işi/erkek işi gibi bir ayrım yapılıp yapılmadığına ilişkin sorulara tüm katılımcıların verdikleri gerek olumlu gerekse olumsuz cevaplar aslında bir ayrımın yapıldığını göstermektedir. Olumsuz cevap verenler de “erkek de kadının işini yapar, kadın da erkeğin işini yapar” diyerek cinsiyet ayrımı olmadığı belirtilirken bile böyle bir ayrım olduğu ön kabulüyle düşüncelerini paylaşmaktadır.

Katılımcılara şimdiye kadar terfi ya da ücret konusunda cinsiyet ayrımcılığına uğrayıp uğramadıkları sorulduğunda tüm katılımcıların vurguladığı ortak nokta, maaş konusunda hiç ayrım olmadığı ancak erkeklerin mesailere kalma oranının daha yüksek olması nedeniyle maaş konusunda farklılıklar yaşandığı olmuştur. Terfi konusunda ise, ayrımcılık yaşadığını beş katılımcı (K2, K4, K5, K7, K9), yaşamadığını ise dört katılımcı (K1, K3, K6, K8) belirtmiştir.

Terfi konusunda hiç cinsiyet ayrımcılığı yaşamamış ve ileride de yaşamayacağını düşünen dört katılımcının belirttiği ortak nokta; çalışan kişinin emeğinin karşılığını alacağı, terfi yapılırken çalışanın performansına bakıldığı olmuştur. Bunlara ek olarak çalışılan işletmenin kurumsal yapısının verdiği güven de cinsiyet ayrımcılığının yapılmayacağına yönelik bir algı oluşturmuştur. K1’in, “Hayır, yaşamadım. Yaşayacağımı da düşünmüyorum. Yani

sanırım çalıştığım işletmenin vermiş olduğu bir güven sayesinde hissetmiyorum şu anda öyle bir sorun.” şeklindeki söylemi de duyulan güveni göstermektedir. Terfi konusunda cinsiyet ayrımcılığı yaşamış ya da yaşayacağını düşünen beş katılımcının belirttiği ortak nokta ise; çalıştıkları alanda erkek egemen bir yapılanma olduğu, onların ağır işleri yapabildikleri ve bu sebeple terfi tercihinin genelde erkeklerden yana kullanılacağı yönündedir. Oysaki cinsiyet ayrımcılığı yaşamadığını ve yaşayacağını da düşünmediğini söyleyen K8, terfi alınca yapacağı işin çalışma şartları itibariyle bir kadın için zor olduğunu vurgulamıştır. Bu da göstermektedir ki, terfi konusunda cinsiyet ayrımcılığı işveren tarafından yapılmasa bile kadınlar iş-yaşam dengesini kurabilmek ve toplumsal cinsiyet rolleri gereğince sorumluluklarını yerine getirebilmek adına terfi teklifini reddetmek durumunda kalabilmektedirler. Bir başka deyişle cam tavanlar kadınlar tarafından da otokontrol yöntemiyle oluşturulabilmektedir:

“Bilmiyorum ama kadınlığı çok önemsemiyorlar işi önemsiyorlar. Kadın ya da erkeksin fark etmiyor, işi nasıl yaptığın önemli. Mesela ben komilik yapıyordum, her yere yardım ediyordum sonra zeytinyağlılardan sorumlu şef ayrılmış. Yerine beni istediler, beceremem dedim. Eğitiriz, öğretiriz sende o kapasite var dediler. Şimdi şef yardımcısıyım, şefim ayrıldı bu durumda da teklif aldım ama ben kabul etmedim, ben kendimi hazır hissetmiyorum. Bir kadına göre, en azından bana göre çalışma saatleri vs. zor.”(K8)

Katılımcıların çalıştıkları işletmelerde mobbing ve benzeri davranışlara maruz kalıp kalmadıkları sorulduğunda katılımcıların beşi (K1, K2, K3, K4, K9) mobbing ve benzeri davranışlara maruz kaldığını, dördü (K5, K6, K7, K8) ise kalmadığını söylemiştir. Katılımcıların tümünde mobbing kavramının anlamına yönelik bir tereddüt oluşmamış, bu tür davranışların oluşmasında çalışma ortamının, çalışma arkadaşlarının ve yönetimin etkili olduğu hususunda fikir birliği olduğu tespit edilmiştir. Mobbinge uğramadığını belirten K7 pozitif ayrımcılık olduğunu vurgularken, K6 da uğramadığını ve uğrarsa tepkisini göstererek işten ayrılacağını söylemiştir.

“Hayır. Aksine kadın olduğum için erkek şeflerimden daha fazla yardım görüyorum diyebilirim. Pozitif bir ayrımcılık var.” (K7)

“Hayır, şimdiye kadar hiç böyle bir şeyle karşılaşmadım. İlerde böyle bir şeyle karşılaşsam da önce tepkimi belli ederdim sonra da çıkışımı alırdım. Tepkimi gösterirdim çünkü benden sonra gelecek insanların da aynısını yaşamamasını istemezdim.”(K6)

Birden fazla otelde aynı departmanda çalışan katılımcılar, bazı otellerde bu tür davranışlara çok fazla maruz kalıp sonucunda işten ayrılırken, bazı otellerde bu tür davranışlara hiç denk gelmediklerini ve aile gibi çalıştıklarını söylemişlerdir.

Mobbinge maruz kalmadığını söyleyen K6, tepki göstermek ve işten ayrılmak konusunda kararlılığını aktarmasına rağmen yasal yollara başvuru konusunu dillendirmemiştir. Mobbinge maruz kaldığını belirten katılımcılar da gerek işyerinde yaşadığı mobbinge karşı ne olursa olsun işini yapmaya devam ederek ya da kendi içinde kırılma yaşayarak ama belli etmeyerek duruş sergilemeyi tercih etmişlerdir. Yasal yollara başvuru, onlar tarafından tercih edilen bir durum olmamıştır. Zira erkek egemen iş ortamında çalışmanın kaçınılmaz bir sonucu olarak kadınlar mobbingi normalleştirmiş ve kabullenmişlerdir:

“E tabi ara ara karşılaşıyorsun. Bir de ben 15 erkeğin arasında bir kadın arkadaşımınla beraber çalışıyorum sadece. Onlar bir egemenlik kurmuş, tartışmalar çıkıyor şikâyetimi umursayan yok. Baş aşçıya şikâyet ettim en

sonunda. Bu sefer de hiyerarşiyi bozmakla suçlandım. Hepsi bana tavır aldılar, 2-3 hafta konuşmadılar. En zor işleri vererek yıldırma çalıştılar. Ama hepsini yapmaya çalıştım.” (K9)

“Bazen dalgaya vurulmuş gibi şeyler söyleyebiliyor ama hani sonunda hep şaka yaptım ya da işte iyi anlaştığım için böyle söyledim diyebiliyorlardı ama tabii insan psikolojisi... Bazen bunun o an şaka olup olmadığını anlayamıyor, kaldıramıyor ya da o anda alınabiliyoruz, üzülebiliyoruz ama bir şey diyemiyoruz tabii ki de...” (K3)

Katılımcılara çalıştıkları işletmede herhangi bir personel ve müşteri tarafından sözlü, sözsüz ya da fiziksel tacize uğrayıp uğramadıkları sorulmuştur. Çalıştığı işletmede bir personel tarafından cinsel tacize uğradığını söyleyen beş katılımcı (K1, K2, K4, K5, K9), uğramadığını söyleyen ise dört katılımcı (K3, K7, K8, K6) olmuştur. Çalıştığı işletmede bir misafir tarafından cinsel tacize uğradığını söyleyen dört katılımcı (K2, K3, K9, K7) varken, diğerleri (K1, K4, K5, K6, K8) uğramadığını belirtmiştir. Katılımcılardan ikisinin (K2 ve K9) hem işletmedeki personel hem de misafir tarafından sözlü, sözsüz ya da fiziksel tacize uğradığı; ikisinin ise (K6, K8) herhangi bir tacize uğramadığı görülmektedir.

Tacize uğramadığını belirten katılımcılara, ileride bir gün böyle bir durumla karşılaşırlarsa ne yapacakları sorulduğunda alınan ortak cevap “Yöneticime bildiririm.” olmuştur. Sözlü, sözsüz ya da fiziksel tacize uğrayanların da yaptıkları şey, yöneticilerine bildirmek olmuş ve yasal yollara başvuru yapılmamıştır. Failin personel ya da misafir olması da bu durumu değiştirmemiştir:

“Evet, bir kez müşteri tarafından böyle bir şey oldu. Bana benimle tanışmak istediğini benimle bir şeyler yapmak istediğini, kahve içmek gibi söylemişti. Beni içeri aldılar yerime şefim büfeye çıktı. Yemek dağıttım saatiydi ve biz büfede yemek dağıtıyorduk. O sırada gerçekleşti olay. Zaten ben adama hayır dedikten sonra yerine oturduğunda da bakışları yeterince rahatsız ediciydi. Bunun üzerine ben şefime bildirdim. Şefim beni içeri aldı ve kendisi büfeye çıktı. Ben içerde çalıştım, aynı zamanda kibar bir dille misafire bunun yakışsız olduğunu izah etti.” (K7)

“Evet, yaşadım. Tabii ki de üst düzey yöneticilerime söyledim. Onlar kendi aralarında meeting yaptılar ve personelin işletmeden çıkarılmasına karar verildi. Bence bu yeterli bir çözüm değil, kesinlikle özgeçmişine işlemesi gerekir. Basit bir insan kaynaklarına yönlendirme değil, kınama cezası alması gerekiyor, bu büyük bir sorun. Bizim de psikolojimizi düşünmeleri gerekiyor, işten çıkarttı diye ben onu unutmuyorum sonuçta hala aklımda dün ki gibi. Özgeçmişine işlenmedi, başka bir otelde gidip çalışabildi o da yetmedi bir de rütbe alabiliyor böyle insanlara rütbe verilmemesi gerek. Düşünsenize garsonken taciz eden şefken kim bilir neler yapar?” (K1)

Yöneticiye bildirmek dışında katılımcıların geliştirdikleri bir başka savunma mekanizması, hayatlarında bir erkeğin varlığına dair faile mesaj vermek olmuştur:

“Evet, eski çalıştığım otellerde başıma geldi. Daha stajyerken yani yaşım on sekiz daha sonrasında da... Yaşıtlarım olsun hem benden biraz büyükler olsun hem de babam yaşındakiler olsun bakıyorlardı özellikle gözleriyle taciz tarzında şeyler... Maalesef bu gibi şeyler oldu ve ben bundan dolayı zaten çok rahatsız olduğum için ayrıldım, çok rahatsız ediyorlar. Erkek arkadaşın var mı falan diyorlardı erkek arkadaşım olmamasına rağmen var diyordum...” (K2)

Personel tarafından sözsüz tacize uğrayan katılımcılardan biri yönetime bildirmek yerine işten ayrılmıştır. Personel tarafından sözlü tacize uğrayan bir katılımcı durumu yönetime bildirmiş ancak süreç çözümsüz kalınca

işten ayrılmıştır. Diğer üçü yaşadıkları taciz olaylarını yönetime bildirmiştir. Üç bildirimden ikisi özür dilenmesiyle ve biri (fiziksel) taciz eden personelin işine son verilmesiyle sonuçlanmıştır. Misafirler tarafından uygulanan cinsel tacizlerde ise dört katılımcının üçü sözlü, biri fiziksel taciz mağduru olduğunu ifade etmiştir. İşletmelerin bu gibi durumlarda, personelin çalışma yerini değiştirmeyi ve gerektiğinde misafiri sözlü olarak uyarmayı tercih ettikleri görülmektedir. İşletmeler tacize karşı tepkilerini konuyu çok dillendirip işletme dışına yansıtmadan çözmeyi tercih etmişlerdir. Ancak bu çözüm yolunun katılımcı kadınları tatmin eden bir çözüm yolu olmadığı yukarıda aktarılan K1'in söylemlerinden de anlaşılmaktadır.

“Kraliçe arı sendromu” kavramını bilemeyebileceği düşünülerek, kavramın tanımından yola çıkılarak, kadın bir yönetici tarafından psikolojik yıldırma ve baskıya maruz kalıp kalmadıkları katılımcılara sorulmuştur. Kadın bir yöneticisi tarafından psikolojik yıldırma ve baskıya maruz kaldığını söyleyen dört katılımcı (K1, K2, K4, K5) vardır. Bar garsonu olarak sezonluk çalışan 20 yaşındaki K4'ün aktardıkları kraliçe arı sendromu kavramı tanımıyla tamamen örtüşmektedir:

“Yani mesela hiç hoş değil bunu söylemek ama kadınların kadınlara olan kıskançlığından olduğunu düşünüyorum. Ben yaşça küçük olduğum halde kadın yöneticim hani kızı yaşında olduğum halde bana daha fazla iş vermeye çalışıyordu ya da bir şey olduğu zaman hep diğerlerini ayırıyordu. Özellikle erkekleri çok ayırıyorlardı, bize karşı her zaman sert davranıyorlardı yani. Bir ayrımcılık vardı her zaman.” (K4)

Kadın bir yöneticisi tarafından psikolojik yıldırma ve baskıya maruz kalmadığını beş katılımcı (K3, K6, K7, K8, K9) beyan etmiştir. Bu katılımcılardan ikisi (K8, K9), kadın yöneticisiyle hiç çalışmadıklarını, dolayısıyla da böyle bir olay yaşamadıklarını belirtmişlerdir. K9, “Kadın bir yöneticim olmadı ki. Yok yani ondan terfi alacağıma inanmıyorum dedim, önümde bir örnek bir rol model yok.” diye durumu ifade ederken aynı zamanda yiyecek içecek departmanında kadın yönetici sayısının az olduğunu da vurgulamaktadır.

Yukarıda aktarılan sorunları yaşadığını belirten katılımcılara bildirdikleri sorunların çözülüp çözülmediği sorulmuştur. Sorun yaşayan kadınların tamamına yakını, yaşadıkları sorunları en az kaptan konumundaki bir üstüne bildirmiştir. Bildirmeyenler ise şimdi olsa, kaçmak yerine sorunun üzerine gideceklerini söylemişlerdir. Sorunların çözülmesiyle ilgili olarak, bildirilen taciz vakalarının tamamına yakınının çözümlendiği ancak işletme içerisinde yaşanan mobbing, kraliçe arı sendromu, personeller arası üslup gibi diğer sorunların bulunan yöntemlerle tam anlamıyla çözülemediği ifade edilmiştir:

“Evet, yöneticime yani benim üstüme durumu bildiriyorum. Yöneticim de meetingde herkese diyor ki; konuşma tarzınıza, üslubunuza dikkat edin diyor. Bir gün oluyor, bu konuşma geçtikten sonra, bir gün geçtikten sonra herkesin üslubu yerinde ama 1-2 gün sonra biz dememişiz gibi bu konuşma hiç olmamış gibi tekrar devam ediyorlar. Belli bir zaman sonra insan artık aynı şeyleri söylemek istemediği için bir şey demiyor ve bu şekilde gidiyor yani...” (K3)

Sonuç

Bu araştırmada Antalya'daki beş yıldızlı turizm işletmelerinin yiyecek-içecek departmanlarında çalışan kadınlara odaklanılarak bu departmanlarda çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığı temelinde karşılaştıkları sorunlar konusunda farkındalık düzeyleri analiz edilmiştir. Turizm endüstrisinin gelişmiş olduğu diğer ülkeler gibi Türkiye'de de kadın sorunlarının varlığını koruduğu görülmektedir. Her geçen gün daha da büyüyen turizm

endüstrisinde yatırım oranlarındaki artış, nitelikli işletmelerin varlığı ve sayısının artması aynı zamanda önemli bir işgücü ihtiyacını da beraberinde getirmektedir. Bu ihtiyaç doğrultusunda turizm endüstrisinde çalışan kadın sayısı henüz yeterli sayıya ulaşmamış ve sektör erkek egemen yapısını korumaya devam etse de çalışan kadın sayısı giderek artmaktadır. Turizm endüstrisinde çalışan kadınların yaşamını zorlu çalışma şartları içerisinde yaşadıkları toplumsal cinsiyet ayrımcılığı daha da zorlaştırmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri doğrultusunda ayrıştırılan kadın ve erkek işleri, kadınların ev-çocuk-eş sorumlulukları nedeniyle karşılaştıkları cam tavanlar ve terfi sorunları, vardiyalı çalışma nedeniyle iş-yaşam dengesi konusunda yaşadıkları sıkıntılar, ücret ayrımcılığı, kadınların öğrenilmiş toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle kendilerine koydukları sınırlar diğer çalışma alanlarında olduğu gibi bu araştırmanın konusu olan yiyecek içecek departmanlarında çalışan kadınların da sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Araştırma kapsamında görüşülen katılımcıların işletmede yaşadıkları tüm sorunları öncelikle yöneticilerine bildirmeyi, yöneticilerin etkili bir çözüm bul(a)maması halinde susmayı, görmezden gelmeyi ya da işten ayrılmayı, yasal yollara başvurmamayı tercih ettikleri görülmektedir. Kadınların sessiz kalmalarına veya işten ayrılmalarına neden olan durumlar mobbing ve cinsel taciz konuları olarak karşımıza çıkmaktadır. Alpaslan & Aydoğdu (2018), Ankara'nın Çankaya ilçesindeki yiyecek içecek işletmelerinde yaptıkları çalışmalarında mobbingin yok denecek kadar az olduğu bulgusuna ulaşarak çalışmamızdan bu yönüyle farklılaşmaktadır. Güçer vd. (2018)'nin yaptığı çalışmada ise kadın çalışanların işyerlerinde karşılaştıkları sorunların onları örgütsel sessizlik davranışına sevk ettiği bulgusuna ulaşılmıştır. Çelik & Akar Şahingöz (2018), çalışmalarına katılan ve işyerinde uygunsuz davranışlarla karşılaşan her dört kadından üçünün işsiz kalmamak için sessiz kaldığını belirtmişlerdir. Dolayısıyla bu iki çalışmanın bulguları çalışmamızın bulgularıyla benzerlik içermektedir.

Çalışmamıza dâhil olan katılımcıların çalıştıkları işletmede yapılan görev dağılımında cinsiyete dayalı bir ayrımcılığın farkında oldukları ancak bu ayrımın pozitif bir ayrımcılık içerdiği kanaatinde oldukları ve kadının konforunu korumak anlamında katılımcılar tarafından olumlu karşılandığı bulgusuna ulaşılmıştır. Çelik & Akar Şahingöz (2018), çalışmamızdan farklı olarak bu durumu kariyer yapmak isteyen kadınlar açısından bir dezavantaj olarak görmüşlerdir.

Kraliçe arı sendromu konusunda görüşmecilerin dillendirdikleri bu sendromu kendilerine yaşatabilmesi için öncelikle kadın yöneticilerin bu departmanlarda bulunması gerektiği söylemi, Akoğlan (1996)'ın yirmi altı yıl önce yaptığı konaklama endüstrisinde kadının konumu çalışmasıyla örtüşmektedir. Bu çalışmadan günümüze kadar geçen yıllarda turizm sektöründe kadın çalışan sayısı artsa bile kadın yöneticilerin sayısında yeterli gelişmenin yaşanmadığını göstermektedir. Zira 2008 yılında Aydın Tükeltürk & Şahin Perçin (2008) tarafından yapılan çalışmada da turizm işletmelerinde kadın-yoğun bir istihdam olmasına rağmen cam tavan sorununun çözülmesi gereken önemli bir konu olduğu vurgulanmıştır.

Aktarılan sorunların çözümü imkânsız değildir. Tarihsel süreç içerisinde kadın hakları konusunda katedilen yol düşünüldüğünde alınacak tedbirlerle bu departmanlarda çalışan kadınların sorunlarına da çözüm bulmak mümkündür ve zaruridir. Gelişen turizm endüstrisinde kadın çalışanların hak ettikleri gibi erkeklerle eşit şekilde yer alması ancak ve ancak karşılaştıkları engellerin ortadan kaldırılmasıyla mümkündür. Bunun için öncelikle turizm endüstrisindeki ve dolayısıyla da yiyecek içecek departmanlarındaki turizm alanında eğitilmiş kadın sayısının artırılması önem arz etmektedir. Alanla ilgili kariyer imkânları ve kariyer basamakları eğitim sürecinde aktararak

kadınların kariyer planlamaları için altyapı oluşturulmalı, kendilerini sürekli geliştirmeleri için teşvik edilmelidirler. Devlet, cinsiyet eşitliği doğrultusunda çalışma yasalarında gerekli düzenlemeleri yapmalı, kadınların ev-çocuk-eş sorumluluklarını erkeklerle eşit düzeye getirecek şekilde tedbirler alarak kadınların çalışma yaşamına girmesinin önündeki önemli bir engeli ortadan kaldırmalıdır. Bunun için kreş ve yaşlı bakım merkezlerinin sayısının artırılması, esnek çalışma saatlerinin oluşturulması gerekmektedir. Bunlara ek olarak tüm sektörlerde olduğu gibi turizm endüstrisinde de işe alma, terfi, işten ayrılma konusunda cinsiyet eşitliğini gözetecek yasal düzenlemelerde ve oluşturulacak politikalarda toplumsal cinsiyet eşitliği ana akımlaştırmak ilkesi benimsenmelidir. İşletmelerin de bu ilkeler doğrultusunda yapılacak yasal düzenlemeleri ve politikaları benimseyerek uygulamaları ve devletin de işletmeleri denetleyerek bir yaptırım mekanizmasını işletmesi önem arz etmektedir. İşletmeler bunun yanı sıra cinsiyet ayrımcılığı yapmadan iş dağılımı yapmalı; ücretlerde eşitlik politikası uygulamalı; liyakate uygun terfi yapmalı ve terfi için gerekli koşulları şeffaf bir şekilde açıklayarak terfi sürecini de şeffaf olarak uygulamalı; düzenli aralıklarla toplantılar yapılarak işletmede yaşanan sorunlar üzerinde konuşulmalı, çözüm üretilmeli ve bunun takibi yapılmalıdır; işletmedeki başarılı çalışanların farkına varmalı ve cinsiyet ayrımı yapmadan başarı ödüllendirilmelidir. Mesleğinde başarılı olup işinin devamlılığının sağlamak ve terfi basamaklarını tırmanmak isteyen kadınlar, erkek egemen bu yapılanma içerisinde her zaman güçlü olmak zorundadırlar. Bu gücü sağlamanın en temel yolu ise mesleki eğitim süreçlerini sürekli hale getirmek, mesleki gelişimleri için fırsatları kollamak, kariyer planları yapmak ve gerekli eğitimlere devam edip tamamlayarak sertifikalar almaktır. Böylece kadınlar hak ve sorumluluklarının farkına varabilecek ve uğradıkları ayrımcılık karşısında dik bir duruş sergileyebileceklerdir.

Bu araştırma sektörde çalışan kadın sayısı dikkate alındığında küçük bir örneklem grubuna yapıldığından bulgular tüm sektöre genellenebilir nitelikte değildir. Ancak daha sonra yapılacak çalışmalarda daha büyük örneklem grubuna farklı araştırma yöntemleriyle de uygulanabilir. Bir başka çalışma ise turizm meslek liselerinde okumakta olan ve bu eğitim sürecinde zorunlu stajını yapan kız öğrencilerin yaşadıkları sıkıntılarla ilgili yapılabilir. Son olarak, turizm işletmelerinde erkek egemen dilin kullanımının yarattığı sıkıntılar da yapılacak çalışmalar için önerilmektedir.

Beyan

Makalenin tüm yazarlarının makale sürecine verdikleri katkı eşittir. Yazarların bildirmesi gereken herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin kullanımı için Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi'nin Etik Komisyonu'ndan 20 Nisan 2022 tarihinde, 2022/102 araştırma kodu ile izin alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Akoğlan Kozak, M. (1996). Konaklama endüstrisinde kadının konumu. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 7 (2), 16-23. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atad/issue/53599/714499>
- Alpaslan, K. & Aydoğdu, A. (2018). Yiyecek içecek işletmelerinde mobbing uygulamalarının örgütsel bağlılığa etkisi: Ankara örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6 (3), 298-311. doi: 10.21325/jotags.2018.256

- Ardıç Yetiş, Ş. & Çalışkan, N. (2020). Turizm sektöründe kadın istihdamı: mevcut duruma ilişkin bir değerlendirme. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(3), 105–119. doi: 10.18026/cbayarsos.601634
- Arıkan, R. (2017). *Araştırma Yöntem ve Teknikleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Aydın Tükel Türk, Ş. & Şahin Perçin, N. (2008). Turizm sektöründe kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri ve cam tavan sendromu: Cam tavanı kırmaya yönelik stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 113-128. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/comuybd/issue/4111/54125>
- Budak, G., Doğan, H. Z. & Harlak, H. (1991). Çalışan kadınların sorunları: Bir toplumsal değişme araştırması. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 1 (1). Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/spcd/issue/21106/227305>
- Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N. & Torres, A. (2019). Beyond the glass ceiling: Gendering tourism management. *Annals of Tourism Research*, 75, 79–91. doi: 10.1016/j.annals.
- Çelik, M. & Akar Şahingöz, S. (2018). İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı: Kadın aşçılar örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6 (3), 370–383. doi: 10.21325/jotags.2018.261
- Dalkıranoglu, T. & Çetinel, F. G. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumlarının karşılaştırılması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (20), 277–298. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/dpusbe/issue/4762/65433>
- Dreher, G. F. (2003). Breaking the glass ceiling: The Effects of sex ratios and worklife programs on female leadership at the top. *Human Relations*, 56 (5), 541-562. Retrieved from <https://wall.oise.utoronto.ca/inequity/5dreher.pdf>
- Ecevit, Y. (2021). Toplumsal cinsiyet eşitliğinin temel kavramları (Eğitim Materyali). Ceid Yayınları. Retrieved from <https://ceidizler.ceid.org.tr/dosya/toplumsal-cinsiyet-esitliginin-temel-kavramlaripdf.pdf>
- Eger, C., Vizcaino-Suárez, P. & Jeffrey, H. (2020). *Introducing Critical Debates on Gender-Based Violence in Tourism*. In P. Vizcaino, H. Jeffrey, & C. Eger (Eds.), *Tourism and Gender-Based Violence: Challenging Inequalities* 1-13. CABI Publishing. doi: /10.1079/9781789243215.0001
- Equality and Human Rights Commission [EHRC]. (2010). *A practical guide to revising gender equality schemes*. Retrieved from http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/PSD/a_practical_guide_to_revising_gender_equality_schemes.pdf
- Erkol Bayram, G., Bayram, A. T. & Altunöz Sürücü, Ö. (2018). *Turizm ve Kadın*. Ankara.
- Erkol Bayram, G. & Ak, S. (2018). *Turizm Sektöründe Cinsel Taciz ve Kadın*. G. Erkol Bayram, A. T. Bayram, ve Ö. Altunöz Sürücü (Ed.), *Turizm ve Kadın* (ss.137–149) içinde. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ertaş, Ç. (2018). Otellerde çalışan erkeklerin kadınların çalışmasına karşı tutumu: Erilliğin etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 625–645. doi: 10.20491/isarder.2018.540

- Güçer, E., Keleş, Y., Demirdağ, Ş. A. & Çelikkanat, N. (2018). Kadın işgörenlerin karşılaştığı sorunların örgütsel sessizlikleri üzerindeki etkisi: Bodrum'daki otel işletmelerinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20 (2), 1–18. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/akusosbil/issue/39127/414693>
- Güçlü, İ. (2019). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Hanbay Çakır, E. (2011), *Kadın İstihdamında Yerel Yönetimlerin Rolü, Görevleri ve Sorun Alanları*, TEPAV Kadın Emeği Konferansı: Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları, 3 Mayıs 2011, Ankara. Retrieved from <https://www.tepav.org.tr/kades/folders/BildiriKitabi.pdf>
- İstanbulu Dinçer, F., Akova, O., Muğan Ertuğrul, S. & Aydoğan Çiftçi, M. (2016). Türkiye’de turizm sektöründe kadın istihdamı: imkanlar ve engeller. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, 1, .379-395. doi: 10.17740/eas.soc.2016.MSEMP-31
- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi (1985, 14 Ekim). *Resmî Gazete*, (Sayı: 18898) Retrieved from <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18898.pdf>
- Karabıyık, İ. (2015). Türkiye’de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı*, 32(1), 231–260. Doi: 10.14780/iibd.38441
- Keskin, E. & Kızılırmak, İ. (2020). Mutfak departmanında çalışan kadınlar: Cinsiyet ayrımcılığı. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(69). doi: 10.17719/jisr.2020.4034
- Koç, B. & Uşaklı, A. (2022). Kadın çalışanların turizm sektöründen ayrılma nedenleri: Keşifsel bir araştırma, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 2022, 10 (1), 589-609. doi: 10.21325/jotags.2022.1006.
- Mızharı, R. & Aracı, H. (2010). Kadın yöneticiler ve cam tavan sendromu üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 149–156. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oybd/issue/16335/171020>
- Nalçacı İkiz, A. (2020). Turizm işletmelerinde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanlar: Yöneticilerinin konuya ilişkin tutum ve uygulamaları. *Van Yüzcüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (50), 373–396. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/yyusbed/issue/59333/851816>
- Okur, B., Aslan, M. Ç., Sormaz, Ü. & Madenci, B. A. (2019). Yiyecek içecek hizmetleri bölümünde çalışan işgörenlerin örgütsel güven ve örgütsel stres ilişkisi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(1), 561–573. doi: 10.21325/jotags.2019.378
- Organisation for Economic Co-operation and development [OECD]. (2021). *Veri Bankası*. Retrieved from <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm#indicator-chart>
- Özkaplan, N. (2009). Duygusal emek ve kadın işi/erkek işi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 21 (2009/2). 15-24, Retrieved from <http://calismatoplum.org/sayi21/ozkaplan.pdf>.
- Pelit, E., Güçer, E. & Demirdağ, Ş. A. (2016). Kadın işgörenlerin karşılaştığı sorunların iş bırakma eğilimlerine etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 43–65. doi: 10.20875/sb.16565

- Reinharz, S. (Ed.). (1992). *Feminist Interview Research*. New York: Oxford University Press.
- Remington, J. & Kitterlin-Lynch, M. (2017). Still pounding on the glass ceiling: A study of female leaders in hospitality, travel, and tourism management. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 17(1), 22–37. doi: 10.1080/15332845.2017.1328259/
- Santos, L.D. & Varejão, J. (2007). Employment, pay and discrimination in the tourism industry. *Tourism Economics*. 13 (2) 225-240. doi:10.5367/000000007780823186
- Silverman, D. (2016). *Qualitative Research*. London: Sage.
- Stroh, L., Brett, J. & Reilly, A. (1996). Family structure, glass ceiling, and traditional explanations for the differential rate of turnover of female and male managers. *Journal of Vocational Behavior*, 49 (1), 99–118.
- Tahmaz, G. S. (2018). *Turizm Sektöründe Kraliçe Arı Sendromu*. G. Erkol-Bayram, A. T. Bayram ve Ö. Altunöz-Sürücü (Ed.), *Turizm ve Kadın* (ss. 165–175) içinde. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010 (1), 81-89. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kmusekad/issue/10218/125608>
- Thrane, C. (2008). Earnings differentiation in the tourism industry: Gender, human capital and socio-demographic effects. *Tourism Management*. 29 (3), 514–524. doi: 10.1016/j.tourman.2007.05.017
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum*, 4, 13–28. Retrieved from <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423874146.pdf>
- Tunçer, P. (2012). Örgütlerde cinsel taciz ve örgüt kültürü. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 5(7), 707–723. Retrieved from <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423913251.pdf>
- Türker, N. (1997). Konaklama işletmelerinde cinsel taciz ve cinsiyet ayrımı. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 8 (1–2), 74–76. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atad/issue/53569/713757>
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK]. (2020). *İstatistiklerle Kadın*, 2019. (Sayı No: 33732) Retrieved from <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2019-33732>
- Uca, S. (2019). *Turizm Endüstrilerinde Mobbing ve Kadın*. A. Vatan (Ed.), *Turizmde Kadın Olmak* (ss. 85–99) içinde. İstanbul: Değişim Yayıncılık.
- United Nations World Tourism Organization [UNWTO]. (2019). *Global Report on Women in Tourism*, Second Edition, Madrid. Retrieved from <https://www.e-unwto.org/doi/book/10.18111/9789284420384>
- Wirth, L. (2001). *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management*. Geneva: International Labour.
- Woodington, W. (2010). The cognitive foundations of formal equality: incorporating gender schema theory to eliminate sex discrimination towards women in the legal profession. *Law and Psychology Review*. 34, 135-153.
- Yazıt, H. & Demirdelen, D. (2018). *Turizm Sektöründe Cam Tavan ve Kadın*. G. Erkol Bayram, A. T. Bayram ve Ö. Altunöz Sürücü (Ed.), *Turizm ve Kadın* (ss. 155–164) içinde. Ankara: Detay Yayıncılık.

Problems of Women Working in the Tourism Sector: Women Employed in Food and Beverage Departments of 5-Star Hotels in Antalya

Emine BALCI

Ankara Hacı Bayram Veli University, Faculty of Tourism, Ankara/Turkey

Elif Berfin ASLAN

Ankara Hacı Bayram Veli University, Faculty of Tourism, Ankara/Turkey

Extended Summary

The work of women holds importance in the advancement and development of a country. However, not being sent to school, being forced to choose certain professions, not being allowed to work, the heavy responsibility of home care services, not creating policies to ensure participation in the public sphere, not enacting laws, the complexity of urban life and the difficulty of adapting to this life appear as significant obstacles in women's employment. Despite these obstacles, women's employment is increasing day by day both in Turkey and in the world, although it has not reached equal levels with men on a sectoral basis yet.

The increasing participation of women in the workforce does not mean they have equal rights with men in business life. Because there is a high level of horizontal and vertical segregation in the labor market. Women work in sectors with temporary, part-time, low-paid, and fragile jobs. The most important reason for this is the social norms and stereotypes that determine which jobs are suitable for men and women.

One of the sectors where gender-based segregation is experienced is the tourism sector. The tourism sector is a sector where women are in higher supply compared to other sectors. The reason for this density is that the jobs in the tourism sector are similar to the jobs that women do at home (such as cooking, serving, cleaning, and welcoming guests), where they also find part-time or seasonal work areas. These jobs also require less training and qualifications than other sectors. Therefore, tourism is a sector where women with a low education can easily find a job. Although they do not have problems finding a job in the tourism sector, they still face many problems such as gender discrimination, promotion problems, mobbing, and sexual harassment. Experiencing these problems can lead to psychological wear, leaving the sector, quitting a job, and a decrease in commitment to the organization. Organizational commitment is crucial for the continuity of the business, especially since there is always a need for employees in labor-intensive sectors such as tourism.

Human labor is widely used in food and beverage departments, as is the case in tourism enterprises and most departments of these enterprises. However, at this point, female employees experience difficulties in business life due to both personal (physical characteristics, home-work conflict, and situations specific to women) and different reasons related to the business they work for (gender, promotion, wage discrimination, mobbing, etc.). From this point of view, it is critical to identify the problems experienced by female employees and to give suggestions to eliminate them, both in terms of increasing women's participation in employment and in terms of the continuity of the enterprises. Another noteworthy point is that tourism is one of Turkey's important sources of income, and it is especially a lead in closing foreign debts. Employees of the tourism sector act and work together at many common points during work. Disputes, problems, and conflicts that arise between the employees in the manager-manager,

manager-employee, or employee-employee partnership in the enterprise will adversely affect the functioning and order of the organization and disrupt the functioning of the enterprise. For this reason, identifying and solving the problems experienced in the enterprise is crucial both for the enterprise and for the country in general.

This study, unlike other studies, aimed to determine and analyze the awareness levels of women working in these departments about the problems they face based on gender discrimination by focusing on the food and beverage departments of tourism enterprises. In line with the purpose of the research, semi-structured in-depth interviews were conducted with nine women working in the food and beverage departments of five-star tourism enterprises in Antalya on the basis of the glass ceiling, queen bee syndrome, wage discrimination, mobbing, and sexual harassment problems that are accepted and defined in the literature as women's problems.

In line with the data obtained in this study, it can be said that there are similar problems with the problems of women employed in other sectors. The gender discrimination that women working in harsh working conditions in the tourism industry experience makes their lives even more difficult. Women's and men's jobs that are separated in line with gender roles, glass ceilings and promotion problems that women face due to their home-child-spouse responsibilities, problems with work and personal life balance due to shift work, wage discrimination, and the limits that women put on themselves due to learned gender roles, come as problems of women working in food and beverage departments, which is the subject of this research, as well as in other fields of work. The participants interviewed within the scope of the research prefer to report all the problems they experience in the business to their managers first, and if the managers can't/won't find an effective solution, they prefer to remain silent, ignore or quit their job, and not take legal action. It is not impossible to solve these problems. Considering the progress made on women's rights in history, it is possible and essential to find solutions to the problems of women working in these departments with the measures to be taken.

In the developing tourism industry, only by removing the obstacles women workers face can they rightfully take place equally with men. Thus it is of great importance to increase the number of educated women in the tourism industry, especially in the food and beverage departments. Career opportunities and career steps related to the field should be relayed during the education process, and women should be encouraged to develop themselves continuously. The government should make the necessary arrangements in the labor laws in line with gender equality, and take measures to bring women's home-child-spousal responsibilities to the same level as men, and remove an important obstacle to women's entry into business life. For this, the number of kindergartens and elderly care centers should be increased and flexible working hours should be established. In addition, as in all sectors, the principle of mainstreaming gender equality should be adopted in the legal regulations and policies to be created that will protect gender equality in hiring, promotion, and leaving work in the tourism industry. Businesses need to adopt and implement the legal regulations and policies to be made in line with these principles, and the government needs to operate a sanction mechanism by supervising the businesses. In addition, businesses should distribute work without gender discrimination; implement a policy of equality in wages; promote by merit and transparently explain the conditions required for promotion and transparently implement the promotion process; hold meetings at regular intervals to discuss the problems experienced in the business, to produce solutions and to follow up; recognize successful employees in the business and success should be rewarded regardless of gender. Women who are successful in their profession and want to ensure the continuity of their work and climb the promotion steps

must always be strong in this male-dominated structure. The most basic way to achieve this power is to make the vocational training processes continuous, look for opportunities for their professional development, make career plans, and continue and complete the necessary training and get certificates. Thus, women will be able to realize their rights and responsibilities and take an upright stance against the discrimination they face.

Ek-1: Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 21.04.2022-93112



**T.C.
ANKARA HACI BAYRAM VELİ
ÜNİVERSİTESİ
Etik Komisyonu**

Sayı :E-11054618-302.08.01-93112
Konu :Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Emine BALCI
Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği Bölüm Başkanlığı - Öğretim
Üyesi

Araştırmacı Elif Berfin Aslan'ın "*Turizmde Çalışan Kadın Sorunları: Antalya'da 5 Yıldızlı Otellerin Yiyecek-İçecek Departmanlarında Çalışan Kadınlar*" başlıklı araştırma öneriniz Komisyonumuzun 20.04.2022 tarih ve 05 sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

İlgilinin çalışmasının, yapılması planlanan yerlerden izin alınması koşuluyla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş; karara ilişkin katılım listesi ve onaylanan çalışmalar ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.
Araştırma Kod No: 2022/102

Prof. Dr. İlhan ÜZÜLMEZ
Komisyon Başkanı

Ek:

- 1- Katılımcı Listesi
- 2- Onaylı Çalışma

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSNNAR07SL Pin Kodu :58762 Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5574&eD=BS4NAR0R4L&eS=93112>
Adres :Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Yüce-tepe Mahallesi 85. Cadde No 8 06570 Çankaya / Ankara Bilgi için: Saliha GEMALMAZ
Telefon:+90 (312) 231 73 60 Unvan: Genel Evrak Sorumlusu
Kep Adresi:hacibayramveli@hs01.kep.tr

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.