



e-ISSN: 2630-6417

International Journal of
Social, Humanities and
Administrative Sciences
(JOSHAS JOURNAL)

Vol: 8 Issue: 56
Year: 2022 September
Pp: 1056-1071

Arrival
28 July 2022
Published
30 September 2022

Article ID
64314
Article Serial Number
03

DOI NUMBER
<http://dx.doi.org/10.29228/JOSHAS.64314>

How to Cite This Article
Eryılmaz, G. (2022).
"Restoran İşletmelerinde
İstihdam Edilen Kadın
Çalışanların Karşılaştıkları
Sorunlar ve Çözüm Önerileri:
Örnek Olay Çalışması",
Journal of Social, Humanities
and Administrative Sciences,
8(56):1056-1071



International Journal of
Social, Humanities and
Administrative Sciences is
licensed under a Creative
Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License.
This journal is an open
access, peer-reviewed
international journal.

Restoran İşletmelerinde İstihdam Edilen Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Örnek Olay Çalışması

Problems Encountered by Female Employees Employed in Restaurant Businesses and Suggestions for Solutions: Case Study

Gamze Eryılmaz

Dr. Öğr. Üyesi., İskenderun Teknik Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, Hatay, Türkiye

ÖZET

Kadın çalışanların karşılaştıkları sorunları irdelemek ve söz konusu sorunlarla karşılaşmaması için ne gibi önlemler alınacağını belirlemek amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Amacı karşılayabilmek adına nitel araştırma tekniklerinden biri olan örnek olay çalışması tercih edilmiştir. Bu kapsamda örnek olay olarak, İskenderun'da alakart hizmet sunan belediye belgeli bir restoran işletmesinin çalışanları (7 kadın katılımcı) dikkate alınmıştır. Amaçlı örnekleme tekniğinin kullanıldığı araştırmada, yarı yapılandırılmış görüşme formundan yararlanılmıştır. Veri toplama süreci 2022 yılı Mayıs-Haziran aylarında katılımcılar ile yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerin analizinde içerik analizinden yararlanılmıştır. Edinilen bulgulara göre, kadınların öncelikli bir ihtiyaç olan ekonomik sebeplerden dolayı çalıştıkları belirlenmiştir. Ayrımcılığın ve zamansal sorunların kadınlar için ön plana çıkan sorunlar olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda, zaman ve iş ile ilgili sorunların da olduğu bulgulanmıştır. Araştırmanın bir diğer bulgusu, kadınların evlerinde iş bölümü yapılmadığına ve ev işlerine ilişkin sorumlulukların kendilerinde olduğuna yöneliktir. Her iki sorumluluk nedeniyle aileye/sosyal hayata yeteri kadar zaman ayıramadıkları belirlenmiştir. Benzer sebepten dolayı kadınların yorgun, stresli ve mutsuz oldukları da belirlenmiştir. Çalışanların kendilerine yetki verilmesi durumunda ise çoğunlukla kadınlara öncelik verilen düzenlemeler ve ulaşım olanaklarına ilişkin önlemler alacaklarını belirtmişlerdir. Kadınların belirttikleri önlemlerden hareketle, her bir önlemin onların sorunları yok edecek veya minimuma indirecek birer çözüm önerisi niteliğinde olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Restoran İşletmesi, Çalışan Kadınlar, Sorunlar, Örnek Olay

ABSTRACT

This study was carried out in order to examine the problems encountered by female employees and to determine what precautions should be taken to avoid such problems. In order to meet the purpose was preferred the case study, which is one of the qualitative research techniques. In this context, as a case study, employees (7 female participants) of a municipality-certified restaurant offering à la carte service in Iskenderun were taken into account. In the research in which the purposeful sampling technique was used, a semi-structured interview form was used. The data collection process was carried out face-to-face with the participants in May-June 2022. Content analysis was used in the analysis of the obtained data. According to the findings, it was determined that women work for economic reasons, which is a primary need. It has been determined that discrimination and temporal problems are the prominent problems for women. It has also been found that there are problems with time and work. Another finding of the study is that women do not have a division of labor in their homes and that they are responsible for housework. It was determined that they could not allocate enough time to family/social life due to both responsibilities. It has also been determined that women are tired, stressed and unhappy for a similar reason. Employees stated that if they are given authority, they will take measures regarding arrangements and transportation opportunities that mostly give priority to women. Based on the measures stated by the women, it can be said that each measure is a solution proposal that will eliminate or minimize their problems.

Keywords: Restaurant Business, Working Women, Issues, Case Study

1. GİRİŞ

Yiyecek içecek işletmeleri emek yoğun bir emek yoğun bir sektörde yer almaktadır. İşin yürütülebilmesi için her anlamda kadın işgücüne ihtiyaç duyulmaktadır (Cankül, Temizkan ve Cankül, 2017: 328). Fakat toplumda kadınlara bazı roller yüklenilmiştir. Bu roller; güler yüzlü olmak, hamarat olmak, evin temizliği ve düzeni ile ilgili işler, çocuk bakımı ve sorumluluğunun kadının işi olarak görülmesi vb. şeklindedir. Bu zihniyet, kadınların ekonomik bağımsızlığını kazanamamasına, yüksek kazançlı ve yüksek statülü işlere getirilmemesine neden olmaktadır (Küçük, 2015: 4). Kadınların iş hayatında yaşadıkları sorunlar 1970 yıllarında küreselleşme ile birlikte hız kazanmıştır. Çokuluslu şirketlerin işçi maliyetlerini azaltmak amacıyla esnettikleri çalışma koşullarından en çok kadın çalışanlar etkilenmiştir. Kadınların ev yaşantılarındaki sorumluluklarından dolayı çalışma hayatını geçici olarak görmeleri çokuluslu şirketler tarafından bir fırsat olarak görülmüş, kadınlar ucuz işgücü olarak değerlendirilmiştir (Kaya, 2009: 1).

Uzun çalışma saatleri ve düşük ücretler sebebiyle erkek çalışanların alternatifi olarak görülen kadın çalışanlar, iş hayatında değişik sebeplerden dolayı sorunlar yaşamaktadır (Yılmaz, Bozkurt ve İzci, 2008: 93). Kadınların toplumsal hayatta yaşadıkları sorunlar kendi yetersizliklerinden değil, toplumun kadına yönelik bakış açısından kaynaklanmaktadır. İş hayatında olan kadınların yaptıkları işi ev işleriyle aynı tutma eğilimleri, kadınların çalışma hayatına girişini kısıtlayarak onları sınırlı alanlarda çalışmaya zorlamakta ve statü olarak yükselmelerine engel olmaktadır (Güler, 2005: 38). Bu sorunlar kadınları çalışma yaşamından uzaklaştırarak, kadının kendi ekonomik özgürlüğünü kazanma rolünü ortadan kaldırmaktadır (Uğuz ve Topbaş, 2014: 488). Bu tür sorunlara rağmen yine de kadınların çalışma yaşamındaki varlığı düşünüldüğünde, toplumsal kalkınma ve ekonomik özgürlük açısından kadınların iş hayatında olmalarının son derece önemli (Karabıyık, 2012: 240) olduğu söylenebilir.

Restoran işletmelerinde istihdam edilen kadın çalışanların karşılaştıkları sorunları irdelemek, söz konusu sorunlarla karşılaşmamları için ne gibi önlemler alınacağını belirlemek ve çözüm önerileri sunmak amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir. İlgili amaç, bu kapsam dahilinde örnek olay çerçevesinde karşılanmak istenmiştir. İş hayatında olan kadınların yaşadıkları sorunlar birçok sektör açısından araştırmalara konu olmuştur (Yılmaz, Bozkurt ve İzci, 2008; Uğuz ve Topbaş, 2014; Fatima vd., 2015; Acuner Akın, 2016; Tiwari, 2017; Güçer vd. 2018; Kara, Kim ve Uysal, 2018). Bunun yanı sıra kadın çalışanların sorunları, doğrudan turizm sektörü (Tükel Türk ve Perçin, 2008; Demirtaş, 2010; Doğan, 2017; Bayram, 2018; Tekeli, 2019; Çiçen, Boyacıoğlu ve Oğuzhan, 2020) veya otel işletmesi çalışanları (Cho, 2002, Weber vd., 2002; Okumus, Sariisik ve Naipaul, 2010; Kara, Uysal ve Magnini, 2012; Tsaur ve Tang, 2012; Pelit, Güçer ve Demirdağ, 2016) bazında da araştırma konusu olarak ele alınmaktadır. Aynı zamanda doğrudan restoran çalışanlarına veya onların sorunlarına odaklanan çalışmalar (Coats, Agrusa ve Tanner, 2004; Curtis, Upchurch ve Severt, 2009; Yücedağ, Kaya ve Çetin, 2018; Hsieh ve Karatepe, 2019; Asadullah vd., 2021) ile de karşılaşmak mümkündür. Ancak genel olarak alanyazın dikkate alındığında, sınırlı sayıda çalışma olsa da (Ali, 2014), güncel perspektifle restoran işletmelerinde çalışan/istihdam edilen kadınların sorunlarına doğrudan odaklanan herhangi bir çalışma olmadığı söylenebilir. Bu açıdan araştırmanın alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. İlgili katkısıyla birlikte bu çalışma sayesinde, hem diğer sektörler hem turizm sektörü hem de otel işletmesi çerçevesinde kadın çalışanların sorunlarını inceleyen çalışmalarla karşılaştırmalar yaparak benzer ve farklı noktalara dikkat çekilmiş olacaktır. Restoran işletmelerine bu bakış açısı ile de yön gösterilebileceği ve önerilerle bu çalışmanın katkı sağlayacağı da öngörülmektedir. Bütün bu öngörülere bağlı olarak getirilecek öneriler ve sunulacak önlemlerin kadın çalışanların sorunlarına farkındalık yaratması bakımından, bu çalışmanın önem arz ettiği düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın kavramsal olarak tanımlanmasına yönelik bir çerçeve oluşturulmuştur. Oluşturulan çerçeveye bağlı olarak kadın işgücü ve çalışan kadınların yaşadıkları sorunlar takip eden kısımda detaylandırılmıştır.

2.1. Kadın İşgücü

İşgücü, bir ülkede çalışma çağında (bir diğer ifade ile 15 yaş ve üzeri) olanlar, istihdam edilenler ve işsizlerin toplamı olarak ifade edilmektedir. Bir dönemde istihdam edilen bireylerin yanı sıra istihdam edilmek arzusunda olan işsiz bireyler de işgücünden sayılmaktadır (Korkmaz ve Korkut, 2012). İşgücü kavramı içindeki üyelerden biri olan kadınlar, sanayileşmeden önce toplumsal açıdan sadece evle sınırlı bir konuma sahipken, sanayileşmeyle birlikte ev dışında kamusal alanda da konumlanmaya başlamışlardır (Hobsbawm, 2003). Kadının üstlendiği bu konumun nedeni ise sanayileşme ve teknolojiye gelişmelerin beraberinde üretimin artması ve bu sayede daha fazla işgücüne ihtiyaç duyulmasıdır. Neticede bu durumun bir çıktısı olarak kadınlara, annelik dışında “ücretli kadın iş gücü” rolü yüklenmiştir (Parlaktuna, 2010: 1217). Kadına yüklenen bu role karşılık olarak, kadının işgücüne katılımını etkileyen bazı unsurlar da ön plana çıkmıştır. Bu unsurlardan bazıları; eğitim olanaklarından eşit derecede faydalanamama, medeni durum, toplumun kadının çalışmasına yönelik tutumu, küçük yaşta çocukların varlığı ve sayısı, eşler arası eğitim seviyeleri ve gelir düzeyleri şeklinde sıralanabilir (Korkmaz ve Korkut, 2012).

Kadınlar bazı toplumlarda/ülkelerde ikinci planda kalabilmektedir. Bu durum, toplumun yapısal özelliği ve kadına bakış açısı ile ilgili olabilmektedir (Kocacık ve Gökçaya, 2005). Özellikle ataerkil zihniyete sahip ülkelerde çalışan kadınların sorumluluğunun sadece evi ve ailesi olarak görülmesi, kadınların aile-iş arasında denge kurmasını zorlaştırmaktadır (Ergöl vd. 2012: 44).

Kadının işgücüne katılımını etkileyen unsurlar ve toplum yapısına bağlı olarak demografik, sosyal, yasal ve kültürel eğilimler ve normlar, kadınların işgücü olarak gerçekleştirdikleri faaliyetlerin her zaman ekonomik olarak değerlendirilememesi durumunu da ortaya çıkarmaktadır. Genellikle bu sebeple oransal olarak kadınların işgücü ve istihdamdaki yerleri, daha düşük olabilmekte ve uluslararası bazda karşılaştırılabilir olmamaktadır. Örneğin, birçok düşük gelirli ülkede kadınlar çoğunlukla çiftliklerde veya aile işletmelerinde ücretsiz olarak çalışabilmektedir. Bazıları ise evlerinin içinde çalışarak gün boyunca iş ve aile faaliyetlerini birleştirebilmektedirler. Yüksek gelirli ekonomiye sahip ülkelerde ise kadınlar daha düşük vasıflı ve daha kısa vadeli işlerden ziyade, daha iyi imkânlar

sunan ve daha uzun vadeli kariyerler sağlayan, yüksek öğrenim fırsatlarının sunulduğu işlerde ve iyi ücretli mesleklerde çalışabilmektedirler. Kadın işgücüne yönelik ülke ve toplum açısından bu şekilde ortak bir denge kurulamaması sebebiyle birçok meslekte ve ülkede kadın işgücü bakımından eşitsizlik var olmakta ve devam etmektedir (TheWorldBank, 2022).

Toplumsal veya ülkesel yaklaşımlar, kadınların mesleki ve ekonomik anlamda konumlanmasında eşitsizliklere neden olsa da; en nihayetinde çalışma hayatında yer alan kadınlar için yadsınamaz bir gerçek vardır. Kadının bir işgücü olarak ekonomik ve toplumsal kalkınma sürecinde insanın ve insan emeğinin özgürleşmesinde önemli bir rol oynadığı bu gerçeği açıklamaktadır. Hem toplumsal hem de ekonomik ve politik alanda yeri farklı olan kadınların işgücüne katılmalarıyla birlikte emek arzında da artışa katkı sağlaması, işgücü bakımından önemli bir payı üstlendiğini de göstermektedir (Doğan Günday, 2011; Karabıyık, 2012). Aynı zamanda kadının iş yaşamında olmasının kendi kazanımlarını ortaya çıkarması bakımından da önemli çıktılar olabilmektedir. Kadın bu sayede çalışma hayatında var olmakta, maddi anlamda özgürlüğünü kazanmakta ve özgüven sahibi olabilmekte ve kendi toplumsal statüsünün gelişmesine de katkı sağlayabilmektedir (Çotuk, 2014).

2.2. Çalışan Kadınların Yaşadıkları Sorunlar

Çalışan kadınlar, iş hayatında pek çok sorunla karşılaşabilmektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık (işe alım, yükseltme ve işten çıkartılma süreçleri ile işyerindeki davranış/tutularda) kadın çalışanların karşılaştıkları başlıca sorunlardan (Demirbilek, 2007; Dalkıranoğlu ve Çetinel, 2008) biri olmakla birlikte, bunun yanında birçok sorundan da söz edilebilir. Bunlar; kadın çalışanların sıklıkla düşük kadrolarda çalıştırılması ve bu nedenle yönetim kadrosunda görev alan kadın çalışanın az oluşu, daha az sorumluluk ve beceri gerektiren işlerde çalıştırılmaları, onlara düşük ücretli ve iş güvencesizliğinin olduğu bir çalışma ortamı sunulması ve sosyal güvencenin oldukça düşük olması şeklinde sıralanabilir (Bolcan, 2006: 34). Kadın çalışanlardan bazıları, karşılaştıkları bu sorunlar ile baş edebilmeye yönelik yoğun bir çaba gösterebilmektedir. Bazıları ise çalıştıkları yerde dışlanma, sorun çıkarıcı ve şikâyetçi birisi gibi görünme, saygı ve güven kaybı ile karşı karşıya kalma, terfi alamama, işini kaybetme, aile huzurunu koruyamama, adının yanlış anılması gibi korkular nedeniyle sessiz kalma yolunu seçerek bahsi geçen sorunlar ile mücadele etmeme yoluna gitmektedir (Güçer vd., 2018: 4).

Kadın çalışanların yaşadıkları sorunlar, literatürde çalışmanın ve çalışanların niteliklerine göre çeşitlilik veya değişkenlik gösterebilmektedir. Örneğin; Küçük'un (2015) çalışmasına göre, kadınların büyük bir bölümünün karşılaştıkları sorunların, "fazla mesai, düşük ücret ve aşırı iş yorgunluğu" olduğu belirlenmiştir. Bunun sonucunda eve zaman ayıramama, çocuklara ve isteklerine yetişememe gibi sorunların da ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Bir başka çalışmaya göre ise çalışan kadınların, biyolojik özelliklerinden dolayı karşılaştıkları sorunlar, iş yaşamındaki karşılaşılan sorunlar ile aile yaşamındaki karşılaşılan sorunlar olarak iki ana grupta toplanmaktadır (Kocacık ve Gökçaya, 2005). Genel olarak değerlendirildiğinde ise eğitimde eşitsizlik, iş bulmada ve meslek seçiminde eşitsizlik, karşı cinsiyetin farklı algılanması ile farklı davranılması, cinsel taciz ve örgütün olanaklarından yararlanılmaması gibi sorunlar, kadın çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar arasında yer almaktadır (Güler, 2005). İlgili sorunlar bu çalışma kapsamında dikkate alınmış ve takip eden başlıklar altında incelenmiştir.

2.2.1. Eğitimde Eşitsizlik

Kadının iş hayatı eğitim düzeyine göre değişkenlik gösterebilmektedir. Eğitim düzeyi yüksek kadınlar, toplumun cinsiyet olarak kadına uygun gördüğü ve buldukları statünün gereği yüksek işleri yapma eğilimindedir (Ergöl, Koç, Eroğlu ve Taşkın, 2012). Diğer yandan erken yaşta yapılan evlilikler veya ailevi sebepler nedeniyle okutulmamış kadınlar, diğer çalışan kadınlarla eşit koşullarda eğitim alamadıkları için çalışma hayatına daha geç başlayabilmektedirler. Ya da eğitim şartları bakımından yetersiz olan bu çalışanlar, niteliksiz, beceri seviyesi düşük veya alt seviyedeki görevlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenlerden dolayı nitelikli eğitim alma imkânı bulamayan veya alamamış kadınlar, iş bulmada oldukça zorluk çekmektedirler. İş buldukları koşullarda ise yarı zamanlı, düşük ücretli, sigortasız işçi olarak kötü çalışma koşullarına maruz bırakılabilmekte veya iş hayatında kendilerinin konumlanabileceği bir yer bulamamaktadırlar. Bahsi geçen bu tür sorun/sıkıntılar kadının güçlenmesinin veya daha da yükselmesinin önündeki en büyük engel olarak görülmektedir. Bu durumun bir çıktısı olarak ise çoğu kadın çalışan bu sebeplerle yoksulluğa itilebilmektedir (Küçük, 2015).

2.2.2. İş Bulmada ve Meslek Seçiminde Eşitsizlik

İş bulma konusunda, kadın çalışanların karşılaştıkları önemli sorunlardan biri yapılan ayrımcılıktır. Fizyolojik nedenler ve kadının doğurganlığı olmak üzere, ayrımcılık konusu temel iki noktada toplanabilmektedir. İşe alımlarda öncelikli olarak kadın çalışanların ailevi durumu incelenmekte, buna bağlı olarak da evli ve çocuklu olması gibi kriterler yapacağı işi etkileyebilmektedir. Çoğu zaman kadının bekâr ve genç olması iş bulmasını kolaylaştıran etkenler arasında sayılabilirken, evli kadınların özellikle de aile yaşantılarını etkileyemeyecek düzeyde iş bulması,

bekâr kadınlara kıyasla daha zor olabilmektedir (Alparıslan, Bozkurt ve Özgöz, 2015). Bunun yanı sıra toplumsal bakış açısına göre kadınlara erkeklere kıyasla, daha duygusal, daha az yetenekli görölmekle birlikte rekabetçi ve mücadeleci değillerdir. Ya da birçok toplumda iyi bir kadın yöneticide bulunması gereken özelliklere, kadın çalışanların sahip olmadığı düşünölmektedir. Toplumun sahip olduğu bu düşünce yapıları, aynı toplum içerisinde hizmet veren örgütlerin kadınlara bakış açısını da etkileyebilmektedir (Gürdal, 2006). Kadınların, maruz kaldıkları bu etkinin sonucunda iş bulma süreçlerinde ve meslek seçimleri sırasında eşitsizlik ile karşı karşıya gelmeleri söz konusu olabilmektedir.

2.2.3. Karşı Cinsiyetin Farklı Algılanması ve Farklı Davranılması

Çalışanlara cinsiyetlerinden dolayı farklı davranılması veya çalışanların cinsiyet açısından farklı algılanması, cinsiyet ayrımcılığı olarak adlandırılmaktadır (Demirbilek, 2007). Cinsiyet ayrımcılığı, bireyin yetkin olduğu eylemlerinden veya iş performansından ziyade, bireyin cinsiyetine bakılarak açıklanabilir (Gutek, Cohen ve Tsui, 1996). Cinsiyet ayrımcılığı algısı, çalışan bireyin cinsiyet açısından kadın veya erkek kimliği nedeniyle çalıştıkları yerde farklı veya benzer tutum ya da davranışlar göstermesi şeklinde ifade edilebilir (Cameron, 2001).

Çalışma hayatında kadınların yaşadıkları ekonomik ve sosyal sorunların birçokunun temelini cinsiyete dayalı ayrımcılık oluşturmaktadır. Çalışma yaşamındaki algılanan cinsiyet farklılığı, kadın çalışanlara niteliklerine ya da yetkinliklerine uygun ve kendilerini geliştirebilmeye yönelik vasıflı işlerin verilmemesinden, erkeklere kıyasla daha düşük ücret almaları, ücretlerde eşitsizliğe maruz kalmaları gibi çeşitli boyutlarla ortaya çıkabilmektedir (Umutlu ve Öztürk, 2020).

2.2.4. Cinsel Taciz

Taciz kavramı “rahatsız etme, canını sıkma, tedirgin etme, sıkıntı verme” anlamlarına gelebilmektedir. Cinsel taciz kavramı ise, ahlaksız yaklaşımlarda bulunarak karşı cinsi tedirgin etme, ona sıkıntı verme ve eziyet etme olarak tanımlanabilmektedir. Aynı kavram çalışma yaşamında ise yetkili görevde bulunanların veya maddi açıdan gücü yüksek olanların, karşı cinse yönelik ahlak dışı davranış (sadece fiziksel davranış olmamakla birlikte, rahatsız edecek sözler veya hareketler de olmak üzere) göstermesi, cinsel açıdan sıkıntıya sokup, rahatsız etmesi şeklinde ifade edilebilir (Umutlu ve Öztürk, 2020). Avrupa’da Uluslararası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu Kadın Komitesi’nin “işyerindekiler tarafından, tekrar edilen ve istenmeyen, sözle, vücut hareketleriyle ve jestlerle gerçekleştirilen her yaklaşım, cinsel bakımdan küçümseyici her beyan, cinsel ayırım güden her söz” olarak tanımlandırdığı cinsel taciz, tüm ölkelerde son derece yaygın ve ciddi bir sorun olmakla birlikte, mağdurlarının genellikle kadınlar olduğu söylenebilir (Kaya, 2009: 62). Çoğu ölkede kabul görmüş toplumsal değerler sistemi nedeniyle taciz mağduru kadın/lar, daha fazla mağdur olma endişesiyle genellikle konuşturulmamaktadır (Gerni, 2001: 21). Dahası, bu konuda mağdur olan çoğu kadın, tacizciden uzaklaşmak amacıyla kariyerinden ve gelecekte elde edebileceği birçok fırsattan vazgeçmek mecburiyetinde kalabilmektedir. Kadınların maruz kaldığı bu tür süreçler, işlerinde ve işyerlerinde verimsiz olmalarına neden olmaktadır. Bu durum, bireyi işinden edebileceği gibi, kendisine güven ortamı sağlayacak yeni bir iş bulmasını zorunlu kılabilmektedir (Akgeyik, 1998: 220).

2.2.5. Örgütün Olanaklarından Yararlanılmaması

Küreselleşme ile birlikte işletmelerde rekabet ortamı artmış ve bu artış içerisinde işletmeler daha fazla kâr etme amacı içine girmişlerdir. Bu amacı koruyabilmek adına ise işgücü maliyetlerinden kaçınmaya giden işletmeler, korunmasız bir işgücünün oluşumuna da neden olmuştur. Aynı zamanda küreselleşmenin getirdiğı bu sürece bağlı olarak daha fazla kadın çalışan da işgücü piyasasında yer almaya başlamıştır. Bu sürecin korunmasız kalan işgücünün önemli bir çoğunluğunu ise zaman içerisinde kadınların oluşturduğu söylenebilir. İsteyerek veya mecbur olarak iş yaşamını tercih eden kadınların karşılaştığı en önemli sorun, herhangi bir sosyal güvenlik sisteminden yararlanamıyor olmalarıdır. İş yaşamında bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmaksızın çalışan kadınlar, doğum yardımı ve emeklilik gibi en temel sosyal güvenlik haklarından yoksun olabilmektedirler. Bunun yanı sıra bazı hallerde kadınların ağır çalışma koşulları ve iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmaları da söz konusudur (Kaya, 2009: 70). Kadın alışanların, nitelik gerektirmeyen sektörlerde yoğunlaşmaları örgüt içerisinde terfi etmelerini de zorlaştırmaktadır. Ayrıca yükselme olanağı için somut desteğin olmaması bu süreci daha da belirsiz hale getirmektedir (Dalkıranöğlü ve Çetinel, 2008: 281).

3. LİTERATÜR TARAMASI

Genel olarak literatür incelendiğinde turizm sektöründe istihdam edilen kadınların sorunlarını farklı perspektiflerden inceleyen hem ulusal hem uluslararası birçok çalışmadan söz edilebilir. İlgili çalışmalardan bazıları aşağıda özetlenmiştir.

Campos-Soria, Ortega-Aguaza ve Ropero-Garcia (2009) çalışmalarında turizm sektöründe çalışan kadınların sorunlarını, konaklama endüstrisindeki cinsiyet ayrımcılığı ve ücret farklılıkları üzerinden araştırmışlardır. 181 otel ve 121 restoranın veri tabanları incelenerek yürütülen araştırmanın neticesinde, dikey ayrımcılığın (*aynı iş organizasyonu ya da meslek grubu içerisinde hiyerarşik olarak kadınların erkeklerden daha alt pozisyonlarda yer alması veya çalışma kariyerlerinde belirli bir noktadan sonra yükselmemeleri durumudur (ILO, 2020).*) ücret farkını arttırdığı, yatay ayrımcılığın (*Ücret ayrımcılığı ve meslek ayrımcılığı olarak iki gruba ayrılır: Meslek ayrımcılığı, işlerin ya da mesleklerin “kadın işi” ve “erkek işi” olarak ayrılması; ücret ayrımcılığı, kadın ve erkeğin aynı işi yapmasına rağmen kadın çalışanların daha az ücret alması durumudur (ILO, 2020).*) ise ücret farklılığını azaltmaya yardımcı olduğu belirlenmiştir. Diğer taraftan kadın çalışanların, erkek çalışanlara oranla daha kötü çalışma koşullarında çalıştıkları belirlenmiştir. Buna rağmen kadın çalışanların daha düşük ücretler aldığı tespit edilmiştir.

Marinakou (2014), araştırmasında otel yönetiminde ve liderlikte kadınların yaşadıkları zorlukları yakından incelemiştir. Yunanistan’da faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerin 15 kadın ve 15 erkek olmak üzere, yöneticileri ile röportaj yaparak araştırmayı gerçekleştirmiştir. Araştırma bulgularına göre, kadınların otellerde genel olarak pazarlama, satış ve temizlik gibi alt kademelerde yer aldığı belirlenmiştir. Aynı zamanda cinsiyet ayrımcılığının, otel işletmelerinde belirgin bir şekilde ve sürekli olarak var olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan kadın çalışanların da erkek çalışanlara denk olacak seviyede yetenekli olduğu ve otel sektörü için etkili olduğu düşünülen beceriler kazandıkları belirlenmiştir.

Ali (2014), Mısır’da faaliyet gösteren hızlı servis restoranlarında kadın çalışanların karşılaştıkları zorlukları örnek olay çalışması olarak incelemiştir. Anket tekniği kullanılarak verilerin toplandığı araştırmada, hızlı restoran kadın çalışanlarından 127 veri toplanmıştır. Bulgulara göre, hızlı servis restoranlarında cinsiyet ayrımcılığı, iş yükü, stres, düşük maaşlar, kötü terfi beklentileri, çalışma saatleri kadın çalışanların karşılaştıkları en büyük zorluklar olarak belirlenmiştir. Sonuçlardan hareketle, hızlı servis restoran yöneticilerine; kadın çalışanların terfi fırsatları, kariyer beklentileri ve yetkilendirmeye yönelik beklentilerini dikkate almaları ve çalışma koşullarının birçok yönünü iyileştirmeleri gerektiği yönünde öneriler getirilmiştir.

Adebayo (2015) çalışmasında konaklama sektöründe sorunlar ve zorluklar çerçevesinde cinsiyet eşitsizliğini incelemiştir. İlgili çalışma Nijerya’da Ondo Eyaletindeki seçilmiş otellerle ilgili bir örnek olay (durum- vaka) çalışması olarak yürütülmüştür. Tanımlayıcı bir yaklaşımın benimsendiği ve anket tekniği kullanılarak verilerin toplandığı araştırmada, sekiz otelden toplam 229 veri toplanmıştır. Analiz sonuçlarına göre Nijerya konaklama sektöründe cinsiyet eşitsizliğine ilişkin kapsamın yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, erkek çalışanların lehine bir yönde eşitsizlik olduğu sonucu ile desteklenmiştir. Ayrıca cinsiyet eşitsizliğinin başlıca nedenlerinin, konaklama sektörü işinin doğasından ve istihdam baskısından kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Pelit, Güçer ve Demirdağ (2016) çalışmalarında otel işletmelerinde istihdam edilen kadın çalışanların karşılaştığı sorunların iş bırakma eğilimlerine olan etkisini incelemiştir. Anket tekniği kullanılarak verilerin toplandığı araştırmada, Türkiye’nin birçok ilinde faaliyet gösteren (Afyonkarahisar, Ankara, Çankırı, Gaziantep, Muğla, Kırşehir ve Uşak) otel işletmeleri olmak üzere, toplamda 437 kadın çalışandan veriler toplanmıştır. Araştırma bulgularına göre kadınların turizm sektöründe karşılaştığı; düşük ücret, cinsiyet ayrımcılığı, terfi engelleri, çalışma koşulları zorluğu ve iş saatleri düzensizliği sorunları ile iş bırakma eğilimleri arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, kadın çalışanların karşılaştığı sorunlar ile iş bırakma eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Çakır, Barakazi ve Barakazi (2017), turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştığı sorunları değerlendirmeye yönelik bir araştırma yürütmüşlerdir. Şanlıurfa merkez Eyyübiye ilçesinde faaliyet gösteren turistik işletmelerde anket tekniği kullanılarak çalışmada, rastgele seçilen 96 kadın çalışandan veriler toplanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre erkek ve kadın çalışanlar arasında görev dağılımı farkı olduğu belirlenmiştir. Turizm işletmelerinin yapısı nedeniyle güç gerektiren işlerde fiziksel kapasite nedeniyle kadınların bu konularda olumsuz izlenime sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarından hareketle kadınların cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıklarına yönelik bir algıya sahip oldukları tespit edilmiştir.

Çelik ve Akar Şahingöz (2018), kadın aşçılara yönelik gerçekleştirdikleri çalışmalarında iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığını incelemiştir. Ankara’da yaşayan ve TAFED’e (Türkiye Aşçılar Federasyonu) üye olan 248 kadın aşçıdan 150’si ile yapılan çalışmada, anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Çalışmanın sonuçlarından hareketle, kadın aşçılara yönelik ön yargıların olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda kadın aşçılar, çoğunluk olarak işe alımlarda ayrımcılık yapıldığını ve yeteneklerine göre daha düşük statüde çalıştırıldıklarını ve uygunsuz davranışlar karşısında işten çıkarılma korkusuyla sessiz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Yasin, Abdelmaboud, Saad ve Qoura (2019) Mısır Kahire’de yer alan beş yıldızlı otellerin ön büro ve kat hizmetlerinde çalışan kadın personeli üzerinde yürüttükleri çalışmalarında, kadın çalışanların otel işletmelerinde

karşılaştıkları zorlukları incelemişlerdir. 29 otel olmak üzere 215 kadın çalışandan anket tekniği ile verilerin toplandığı çalışmada, toplum imajının otel endüstrisinde çalışan kadınlar üzerinde etkisinin olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda yönetsel zorlukların kadın çalışanlar üzerinde anlamlı bir etkisi varken, iş zorluklarının ve sosyal zorlukların da kadınlar üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Başaran ve Ateş (2019), çalışmalarında Afyonkarahisar Gazlıgöl termal turizm bölgesini baz alarak kırsal kalkınmanın sağlanmasında kadın istihdamını incelemişlerdir. Hem anket hem de görüşme tekniğinin kullanıldığı araştırmada, 121 kadın çalışandan veriler toplanmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, ilgili bölgede kadınlara önemli istihdam fırsatları sunulmasına rağmen kadınların cinsiyet ayrımı, düşük ücret gibi sorunlarla karşılaşmakta olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda kadınların termal tesislerde çalışma nedenleri olarak, ekonomik etkenlerin ve geçim sorunlarının ön plana çıktığı tespit edilmiştir.

Çiçen, Boyacıoğlu ve Oğuzhan (2020) Edirne’de yürüttükleri araştırmada, turizmde kadın işgücünün cinsiyet ayrımcılığı algısını incelemişlerdir. Edirne’deki 58 konaklama işletmesinden, anket tekniği kullanılarak toplam 157 kadın çalışandan veriler toplanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, kadın çalışanların işe alma, ücret ve terfi gibi konularda cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaşmadıkları belirlenmiştir. Diğer taraftan ise sosyo-kültürel ayrımcılığın orta düzeyde var olduğu görülmüştür. Aynı zamanda kadın çalışanların cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılarının medeni durum, gelir seviyesi ve işletme tecrübesine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmada keşifsel bir araştırma yaklaşımı benimsenmiştir. Keşifsel araştırma yaklaşımı, araştırmacının belirli bir konuyu veya olguyu derinlemesine incelemesine ve bilgi sağlamasına imkân sunan bir yaklaşımdır (Stebbins, 2001). Bu kapsamda araştırma sürecinde nitel araştırma tasarımıyla yararlanılmıştır. Nitel araştırma; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırmadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 41). Çalışmada araştırma tekniği olarak ise “örnek (durum) olay çalışması”ndan yararlanılmıştır. Örnek Olay Çalışması; var olan olguların gerçek ortamda sistematik bir şekilde incelenmesi ve bunların neler olduğunun tetkik edilmesi veya derinlemesine araştırılması sürecini içermektedir. Bu süreçte ise nicel veya nitel veri toplama yöntemlerinden yararlanılarak ayrıntılı bir şekilde veri/lerin toplanması ve toplanan verilerin, nicel/nitel veri analizi yöntemlerinden biri/birkaçının kullanılması ile analiz edilmesi ve en nihayetinde ortaya belirli bir sonuç çıkarılması işlemi olarak tanımlanmaktadır (Aytaçlı, 2012). Örnek olay araştırmalarında araştırmacı, araştırma yapmak için bir alan ya da birden fazla alan (kişiler, olaylar, programlar, tedavi yöntemleri veya diğer aktiviteler gibi) seçebilir. Bu tür araştırmalarda kullanılan en temel öge, öncelikli olarak kişi/kişiler olabilir. Aynı zamanda kıtalar, ülkeler, şehirler, bölgeler, kurumlar vb., bir karşılaştırma alanı olarak incelenecek ise her ülke, bölge ya da kurum ayrı bir çalışma örnekleme olarak da seçilebilir (Lewis, 2015; Baltacı, 2018).

Bir olgunun derinlemesine incelenmesinin söz konusu olduğu, genelleme kaygısının olmadığı ve bir resmin bütününe görmenin amaçlandığı nitel araştırmalarda, örneklemin çokluğundan ziyade araştırma amacına en iyi şekilde hizmet etmesi önemlidir (Baştürk ve Taştepe, 2013: 148). Bir diğer ifade ile bu tür araştırmalarda genelleştirme yapmaktan ziyade konunun derinlemesine incelenmesi önemlidir. Bu yüzden çok fazla örneklem büyüklüğüne ihtiyaç yoktur (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014). Amaçlı örnekleme tekniğinin kullanıldığı bu çalışmada, örnek olay olarak İskenderun’da hizmet veren bir alakart restoran tercih edilmiştir. Bu restoran, 2004 yılından beri hizmet veren, belediye belgeli bir işletme olmakla birlikte, 350 kişilik kapasiteye sahip ve 23 personelin çalıştığı bir restorandır. İlgili restoranın farklı bölümlerinde görev alan 7 kadın çalışanla bu araştırma yürütülmüştür. Bu kapsamda ilgili çalışanların çalışmanın örneklemini oluşturmakla birlikte, konunun derinlemesine incelenmesi bakımından kabul edilebilir bir sayıda oldukları (Baltacı, 2018) söylenebilir.

Çalışmada nitel bir araştırma tekniği olan görüşme yöntemi kullanılmıştır. Görüşme yöntemi sözel olarak bilgi toplama ve yüz yüze deneklere soru sorarak yürütülen bir veri toplama yöntemi olarak tanımlanmaktadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014: 154). Katılımcılar ile görüşme sürecinin yürütülebilmesi için demografik sorular ve araştırma sorularının yer aldığı yarı yapılandırılmış bir görüşme formu hazırlanmıştır. İlgili form İskenderun Teknik Üniversitesi Etik Kurul Onay’na sunularak (21/03/2022 tarih ve E.52108 sayılı yazıyı istinaden) 31.03.2022 tarihli karar ile etik kurul onayından geçmiştir. Onayın alınması ile veri toplama sürecine geçilmiştir. Görüşme süreci ise 2022 yılı Mayıs-Haziran aylarında, katılımcıların müsaitlik durumlarına göre randevularla minimum 5, maksimum 10’ar dakikalık görüşmeler ile yürütülmüştür. Görüşme sürecinde katılımcı yanıtları, araştırmacı tarafından eş zamanlı olarak ve katılımcı teyidi alınarak kayıt defterlerine yazı ile kaydedilmiştir.

Yarı yapılandırılmış görüşme formunda 4 adet soru yer almaktadır. Araştırmada yer alan sorular için Acuner Akın’ın (2016) yapmış olduğu çalışmadan yararlanılmış ve alanında uzman iki akademisyenin görüşü alınarak, ilgili sorular bu çalışmaya göre uyarlanmıştır. İlgili araştırma soruları (AS) aşağıdaki gibidir:

AS1. Sizi çalışma hayatında yer almaya iten sebep/sebepleriniz (çalışma sebebiniz) nedir?

AS2. Çalışan bir kadın olarak, iş hayatında yaşadığınız ‘kadın olmanın getirdiği’ dezavantajlar ya da sorunlar var ise belirtiniz?

AS3. a. Evinizde ev işleri (genel temizlik, yemek, çamaşır, bulaşık, ütü vb.) ve çocukların bakımı ağırlıklı olarak kim tarafından yapılır?

() Ben () Eşim () Eşim ve ben birlikte () Yardımcı () Diğer.....

b. Eğer yukarıda sayılan işler ağırlıklı olarak sizin tarafınızdan yapılıyorsa, ev kadınlığı ve iş kadınlığını bir arada yürütme sorumluluğu sizin yaşantınızı (gerek iş gerekse özel yaşantınızı) nasıl etkiliyor?

AS4. Eğer size yetki verilseydi, çalışma yaşamında kadınların sorunlarla karşılaşmaması için ne gibi önlemler alırdınız?

Verilerin analizinde ise nitel bir analiz tekniği olan içerik analizinden yararlanılmıştır. İçerik analizi, metin içinde tanımlanan belirli karakterlerden sistematik ve tarafsız sonuçlar çıkarmak için kullanılan bir analiz tekniğidir (Koçak ve Arun 2006: 22). Bu bağlamda elde edilen ifadeler, ortak kodlar altında toplanmış ve kodlar ise taşıdıkları niteliklere göre ayrı kategoriler altında değerlendirilmiştir. Kodlar ve kategoriler frekans sayılarına göre bir araya getirilerek, yüzdeliklerine göre değerlendirilmeye alınmıştır.

Çalışmalarda geçerlilik ve güvenilirlik kriterlerinin sağlanması oldukça önemlidir. Özellikle nitel araştırma tasarımına sahip örnek olay çalışmalarında yapı, iç ve dış geçerlilik kriterlerinin dikkate alınması gerektiği savunulmaktadır (Yin, 2002; Işık ve Cerit, 2015; Başkale, 2016). “Üçgenleme / Çeşitleme” yöntemi bu kriterlerin sağlanmasında oldukça ön plana çıkan bir yöntem olarak önerilmektedir (Yin, 2002; Başkale, 2016). Üçgenleme ölçütleri dikkate alındığında, araştırma sürecinde yarı yapılandırılmış görüşmeye gidilmesi ve birden fazla katılımcı ile görüşülmesi, görüşme sırasında katılımcıların teyidinin alınması ve bulguların tespitinde içerik analizinden yararlanılması ile iç geçerlilik kriterlerinin sağlandığı söylenebilir. Dış geçerlilik kriterinin ise amaçlı örnekleme tekniğinin kullanılması ve katılımcı (K) özelliklerinin (demografik sorular karşılığında alınan yanıtlar ile Tablo 1’de sunulan özellikler) ayrıntılı aktarımı gibi ölçütler ile karşılandığı söylenebilir (Baskale, 2016). Güvenilirlik açısından dikkate alındığında; üçgenleme yöntemiyle birlikte, yöntem sürecinin ayrıntılı aktarımı ve araştırma sorularının uyarlanmasında hem literatürden yararlanılması hem de uzman görüşünün alınmasının ile ilgili kriterin sağlandığı düşünülmektedir.

Tablo1. Katılımcıların demografik özellikleri (n=7)

| Yaş | f | % |
|---------------------|---|------|
| 26-30 | 1 | 14 |
| 31-35 | 1 | 14 |
| 36-40 | 2 | 29 |
| 41-45 | 2 | 29 |
| 46+ | 1 | 14 |
| Medeni Durum | | |
| Evli | 5 | 71 |
| Bekar | 2 | 29 |
| Pozisyon | | |
| Garson | 2 | 29 |
| Çamaşırıcı | 1 | 14,2 |
| Büfeci | 1 | 14,2 |
| Aşçı Yardımcısı | 1 | 14,2 |
| Kasiyer | 1 | 14,2 |
| Bulaşıkçı | 1 | 14,2 |

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların oran olarak çoğunluğu 36-40 ve 41-45 yaş aralığına dahildir. Katılımcıların çoğunluk olarak (%71) evli olduğu görülmektedir. Katılımcıların mesleki pozisyonlarının garson, büfeci, çamaşırıcı, aşçı yardımcısı, bulaşıkçı ve kasiyer olmak üzere 6 farklı meslek alanından olduğu tespit edilmiştir.

5. ANALİZ VE BULGULAR

Analiz aşamasında içerik analizinden yararlanılan araştırmada; her bir soru karşılığında elde edilen ifadelerin paralelinde benzer olan ifadeler, ortak bir kod altında toplanmış ve sahip oldukları özelliklere göre kategorilere ayrılmıştır. Oluşturulan kategoriler her bir soruyu karşılayacak şekilde takip eden kısımda tablolar halinde katılımcı ifadeleri ile örneklendirilerek sunulmuştur.

Tablo 2. Kadınları çalışma hayatına iten sebepler

| Kategori | Kod | f ₁ | f ₂ | % |
|---------------------|--|----------------|----------------|----|
| Ekonomik İhtiyaçlar | Ekonomik İhtiyaç | 6 | 11 | 85 |
| | Eğitim Masrafı | 2 | | |
| | Ailevi Sebepler (Hastalık, Eşe destek) | 2 | | |
| | Bahşiş | 1 | | |
| Saygınlık İhtiyacı | Kendini Gerçekleştirme | 1 | 2 | 15 |
| | Statü Kazanma | 1 | | |
| Toplam | | | 13 | |

Birinci araştırma sorusu olarak sorulan “Sizi çalışma hayatında yer almaya iten sebep/sebepleriniz (çalışma sebebiniz) nedir?” sorusuna karşılık alınan yanıtların paralelinde toplamda 13 ifade elde edilmiş ve ilgili ifadeler 2 kategori altında ele alınmıştır. Tablo 2’de de görüldüğü üzere kategoriler; “Ekonomik İhtiyaçlar” ve “Saygınlık İhtiyacı” şeklinde adlandırılmıştır. Katılımcılar % 85 oranında ekonomik ihtiyaçlar sebebi ile çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Ancak düşük orana sahip olsa da (%15), saygınlık ihtiyacının da kadınların çalışma sebeplerinden biri olduğu göz ardı edilmemelidir. En yüksek yüzdeliğe sahip olan “Ekonomik İhtiyaçlar” kategorisine ait katılımcı (K) ifadeleri ise aşağıdaki gibidir;

“İhtiyaçtan. Kızımın diyaliz hastası olması ve bu sebepten masraflara yetişememe...” (K1)

“Hayat şartları, tek başıma çocuk okuttuğum için, ekstralara iyi olması...” (K2)

“Eşimin maaşının ancak kira ve faturalara yetmesi çalışmam için sebep oldu. Kısacası maddi imkânsızlık...” (K3).

“Hayat şartları, çocuklarının gelecek kaygısı, kendini gerçekleştirme, toplum hayatında saygınlık...” (K4)

“Maddiyat ve eşime destek olmak için...” (K5)

“Ekonomik özgürlük ...” (K6)

“Geçim sıkıntısı, ekonomik şartları iyileştirmek ...” (K7)

Tablo3. İş Hayatında Kadın Olmanın Getirdiği Dezavantaj ve Sorunlar

| Kategori | Kod | f ₁ | f ₂ | % |
|------------------------|---|----------------|----------------|----|
| Ayrımcılık | Cinsiyet Ayrımcılığı | 3 | 7 | 32 |
| | Maaş/Ödeme Ayrımcılığı (Tutarsız ödeme) | 2 | | |
| | Karşı Cins Zorbalığı | 2 | | |
| Ailevi Sorunlar | Kıskançlık | 1 | 4 | 18 |
| | Eş Baskısı | 1 | | |
| | Ailevi Problemler | 1 | | |
| | Aile ve Çocuk Bakımını Üstlenme | 1 | | |
| İş ile İlgili Sorunlar | Ağır İş Yükü | 2 | 4 | 18 |
| | İletişim Sorunu | 1 | | |
| | Kariyer Engeli | 1 | | |
| Zamansal Sorunlar | Fazla Mesai | 3 | 7 | 32 |
| | Ulaşım Sorunu | 2 | | |
| | Zamanla Yarışma | 2 | | |
| Toplam | | | 22 | |

“Çalışan bir kadın olarak, iş hayatında yaşadığınız ‘kadın olmanın getirdiği’ dezavantajlar ya da sorunlar var ise belirtiniz.” şeklinde sorulan ikinci araştırma sorusuna alınan yanıtlar ile toplamda 22 ifade elde edilmiştir. Tablo 3’te de görüldüğü üzere 22 ifade 4 kategori altında değerlendirilmiştir. Kategoriler; “Ayrımcılık”, “Ailevi Sorunlar”, “İş İle İlgili Sorunlar” ve “Zamansal Sorunlar” şeklinde adlandırılmıştır. Kategoriler incelendiğinde katılımcıların iş hayatlarında kadın olmanın zorluklarında ayrımcılık ve zamansal sorunlar kategorilerinin %32 ile en yüksek orana sahip oldukları görülmektedir. %18’lik oran ile ailevi sorunların ve iş ile ilgili sorunların takip eden diğer sorunlar olarak belirlendiği söylenebilir. Kategoriler arasında en yüksek yüzdeliğe sahip “Ayrımcılık” ve “Zamansal Sorunlar” kategorisine ait bazı katılımcı (K) ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Maaş konusunda erkeklere göre ikinci planda kalıyorum. Erkeklerin evlerini geçindirdikleri anlayışı onların maaşlarını zamanında almalarını sağlarken, benim için bu söz konusu olmuyor. Sürekli erteleme yaşıyorum.” (K1)

“Kadın olmanın pozitif ayrımcılığı getirdiği düşünüldüğü için çalışma hayatındaki erkek arkadaşlarımızın üzerimizde kurduğu mobing...” (K2)

“Hizmet işletmesi olması sebebiyle çalışma saatlerinin uzaması...” (K4)

“Çalıştığım bölüm nedeniyle erken saatlerde hem hazırlık yapıp hem akşam geç saatlere kadar çalışmak çok yıpratıcı oluyor.” (K5)

“Aynı işi yaptığımız halde ücretlerde adaletsiz olunması... İşimin geç saatlerde bitmesi...” (K6)

“...her zaman için kadınlara erkeklere göre söz hakkının tanınmadığını düşünüyorum.” (K7)

Üçüncü araştırma sorusu, katılımcılara iki aşamalı olarak birbiri ile bağlantılı iki soru şeklinde yöneltilmiştir. İlk aşamadaki soru, ev işlerinin ağırlıklı olarak kim tarafından yapıldığına yöneliktir. Bu sorunun “ben” yanıtını alması koşulu ile katılımcılara ikinci aşamadaki soru yöneltilmiştir. Aşamalı olarak ilerlemesi sebebi ile bu soruda alınan yanıtlara ilişkin tabloların oluşturulmasında da soruda yer verilen şıklardan yararlanılmıştır. İlk aşama sorulara ilişkin bulgular Tablo 4a, ikinci aşamada yöneltilen sorulara ilişkin bulgular ise Tablo 4b olarak isimlendirilmiştir.

Tablo 4a. Kadınların evlerinde yaptıkları iş bölümüne ilişkin bulgular

| Ev işlerini kim yapar? | Ben | Eşim | Ben ve eşim | Yardımcı | Diğer |
|------------------------|-----|------|-------------|----------|-------|
| K1 | X | - | - | - | - |
| K2 | X | - | - | - | - |
| K3 | X | - | - | - | - |
| K4 | X | - | - | - | - |
| K5 | X | - | - | - | - |
| K6 | X | - | - | - | - |
| K7 | X | - | - | - | - |

Üçüncü araştırma sorusu paralelinde katılımcılara ilk aşamada “Evinizde ev işleri (genel temizlik, yemek, çamaşır, bulaşık, ütü vb.) ve çocukların bakımı ağırlıklı olarak kim tarafından yapılır?” şeklinde soru yöneltilmiştir. Tablo 4a’da görüldüğü üzere katılımcıların hepsinin ağırlıklı olarak işleri kendileri üstlenmektedir. Bir diğer ifadeyle bütün katılımcıların evlerinde iş bölümü yapılmadığı ve ev işlerine ilişkin sorumlulukların da kendilerinde olduğu görülmektedir. Bu soruya verilen “ben” yanıtı sonrası ikinci aşamadaki soruya geçilmiştir.

Tablo 4b. Ev ve iş kadınlığını bir arada yürütmenin kadın hayatına etkileri

| Kategori | Kod | f ₁ | f ₂ | % |
|--------------------------|--------------------------------------|----------------|----------------|----|
| Zaman Sorunu | Aileye/çocuğa zaman ayıramama | 7 | 14 | 52 |
| | Sosyal hayata zaman kalmaması | 5 | | |
| | Uzun çalışma saatleri | 2 | | |
| Aileye Yansıyan Sorunlar | Aile içi çatışma | 2 | 4 | 15 |
| | Özel günlerde akrabalarla buluşamama | 1 | | |
| | Evde verimsiz olma | 1 | | |
| Psikolojik Sorunlar | Yorgunluk | 4 | 9 | 33 |
| | Ev/iş yerinde stres | 3 | | |
| | Mutsuzluk | 2 | | |
| Toplam | | | 27 | |

Üçüncü araştırma sorusunun ikinci aşamasında “Ev kadınlığı ve iş kadınlığını bir arada yürütme sorumluluğu sizin yaşantınızı (gerek iş gerekse özel yaşantınızı) nasıl etkiliyor?” sorusu katılımcılara yöneltilmiş ve yanıtlar alınmıştır. Tablo 4b incelendiğinde ev ve iş kadınlığını bir arada yürütmenin kadın hayatına etkilerine yönelik 27 ifade belirlenmiş ve üç kategoride değerlendirilmiştir. Bu kategorilerden “Zaman Sorunu” kategorisi %52 oranla ön plana çıkmaktadır. Özellikle de kadın çalışanların ailesine/çocuğuna zaman ayıramamalarının ve sosyal olamamalarının onların hayatlarını önemli derecede etkilediği görülmektedir. Bununla birlikte ön plana çıkan bir diğer bulgu %33 oranla “Psikolojik Sorunlar” kategorisidir. Bu kategoriye göre yorgunluğun, stresin ve mutsuzluğun katılımcıların yaşantılarını etkileyen unsurlar olarak kendini gösterdiği görülmektedir. %15 oranla “Aileye Yansıyan Sorunlar” kategorisi düşük bir oran olsa da, bu sorunların kadınların sahip oldukları sorumlulukların yaşantılarına etki eden bir diğer unsur olarak ortaya çıktığı görülmektedir. En yüksek yüzdeliğe sahip olan “Zamansal Sorunlar” kategorisine ait katılımcı (K) ifadeleri ise aşağıdaki gibidir;

“Kızım hasta onu bırakıp işe gitmek zorundayım. Eşimle bir çay/kahve içecek zamanımız bile çok zor oluyor. Daha sonra o da kendi işine gidiyor. Bu durumda akşamları görüşemiyoruz.” (K1)

“Çalışma saatleri nedeniyle sosyal hayata zamanımız maalesef yok. İnsanlar aileleri ile vakit geçirirken biz özellikle akşam saatlerinde, özel günlerde çalışmak zorundayız, bu günlerde ailemize zaman ayıramamaktayız...” (K2)

“...ailemle yeteri kadar zaman geçiremiyorum ” (K3)

“...zamanın çoğunluğunu işyerinde geçirmemden dolayı aileme kaliteli zaman ayıramıyorum...” (K4)

“Uzun saatler çalışmak zorunda kalmak yıpratıcı oluyor. ... Sosyal yaşamım kısıtlanıyor.”(K5)

“Özel ilgi alanlarıma zaman ayıramıyorum. Çocuğuma zaman ayıramıyorum.” (K6)

“...özel hayatım maalesef yok. Hem aileme hem de özel hayatıma zaman yetmiyor...” (K7)

Tablo 5. Yetki verildiği durumda kadınlar tarafından alınacak önlemler

| Kategori | Kod | f ₁ | f ₂ | % |
|---------------------------------|---|----------------|----------------|----|
| Ulaşım İle İlgili Önlemler | 1- Ulaşım sıkıntısı yaşanmayacak imkânlar sağlama | 3 | 6 | 31 |
| | 2- Kadın çalışanlar için özel servis aracı | 3 | | |
| Ücret İle İlgili Önlemler | 3- Ücret adaletsizliğinin önüne geçmek | 2 | 3 | 16 |
| | 4- İş yüküne göre maaş alınmasını sağlamak | 1 | | |
| Önceliğin Kadın Olduğu Önlemler | 5- Çalışma saatlerinin düzenlenmesinde kadın çalışanlara öncelik verme | 3 | 7 | 37 |
| | 6- Kadın çalışanların karşılaştıkları hata/sorunların tespiti | 1 | | |
| | 7- Kadınlara kanunlara göre ayrıcalıkların (hastalık/doğum izni gibi) tanınması ve denetlenmesi | 1 | | |
| | 8- Çalışan kadınların çocukları için işyerinde güvenli ortam (kreş/oyun odası gibi) oluşturma | 1 | | |
| | 9- Eşlerin aynı işletmede çalışmasına imkân vermemek | 1 | | |
| Tedbir Amaçlı Önlemler | 10- İş ortamında motivasyon sağlamak için sosyal olanaklar sunma | 1 | 3 | 16 |
| | 11- Özel günlerde yoğun çalışmanın önüne geçmek için vardiyalı sistem uygulama | 1 | | |
| | 12- Hataların tekrarını önleyici tedbirler almak | 1 | | |
| Toplam | | | 19 | |

“Eğer size yetki verilseydi, çalışma yaşamında kadınların sorunlarla karşılaşmaması için ne gibi önlemler alırdınız?” şeklinde sorulan dördüncü araştırma sorusu karşılığında, Tablo 5’e göre 4 ayrı kategoride 19 ifade belirlenmiştir. Belirlenen kod sayısı dikkate alındığında ise katılımcılardan 12 farklı önlem türetildiği görülmektedir. Bu önlemlerden kategori olarak ön plana çıkan %37 oranla “Önceliğin Kadın Olduğu Önlemler”dir. Bu kategoriye göre kadınlar, işletme içerisindeki bazı süreçlerde kendilerinin öncelikli olarak düşünülmesini, sorunların önüne geçilmesinde önemli bir önlem olarak görmektedirler. Kadınların önlem olarak dile getirdikleri bir diğer detay, “Ulaşım” konusunda ön plana çıkmaktadır. %31 oranla “Ulaşım İle İlgili Önlemler” kategorisi, ulaşım sıkıntısının önemli derecede yaşandığını destekler bir paya sahiptir. %16’lık oranla “Ücret İle İlgili Önlemler” ve “Tedbir Amaçlı Önlemler” ise kadınların yaşadıkları sorunların karşılığında önlem olarak belirttikleri diğer kategoriler olarak belirlenmiştir. Bu kategorilerdeki kodlar düşük frekanslara sahip olsa da, her birinin buldukları kategori için ayrı çözüm önerisi niteliğinde olduğu söylenebilir. Oran olarak yüksek bir paya sahip “Önceliğin Kadın Olduğu Önlemler” kategorisine ait örnek katılımcı (K) ifadeleri ise aşağıdaki gibidir;

“...kadınların sık karşılaştıkları sorunları önceden tespit edip, bu sorunları ortadan kaldırmaya yönelik girişimlerde bulunurdum. Özellikle çalışma saatlerini düzenlerken biz kadınların önceliklerini dikkate alırdım...” (K2)

“Bana yetki verilseydi eşlerin aynı iş yerinde çalışmalarına imkân vermezdim. (K3)

“Çalışma saatlerini biz kadınlar için esnek düzeye getirirdim... Kadın çalışanların çocukları için işyerine kreş/ oyun odası gibi çocuklarını güvenle bırakabilecekleri güvenli bir alan oluştururdum. (K4)

“Yetki verilseydi çalışma saatlerine kadınların özel hayatlarına yetecek kadar düzenlemeler getirirdim.” (K5)

“...doğum izninde ve hastalıklarda kanunlar dikkate alınarak kadın personelin mağdur edilmemesi (ücretsiz izin) ve bu hususun kanunlar tarafından denetiminin yapılmasını sağlardım.” (K6)

6. SONUÇ

Genel itibarıyla turizm sektöründe çalışan kadınlar, düşük ücretler ile mevsimlik ya da yarı zamanlı çalıştırılmakla birlikte tam zamanlı olarak da istihdam edilebilmektedirler. İstihdam edilen bu çalışanlardan ise sadece küçük bir oranı yönetici pozisyonlarına yükselebilmektedir (Jordan, 1997). Büyük işletmelerde çalışan kadınlar, sahip oldukları hakları (ücret, görevde yükselme, eğitim) erkekler ile eşit olarak elde edememektedirler. Küçük işletmelerde ise genel olarak düşük ücretler karşılığında alt pozisyonlarda çalışabilmektedirler (Köse, 2014). Kadınların karşı karşıya kaldıkları bu tür çalışma koşulları, onların birçok sorunla (cinsiyet ayrımcılığı, işe alınma süreçlerinde haksızlıklar ile karşı karşıya kalmaları gibi (Scandura ve Williams, 2001; Eagly, Johannesen-Schmidt ve Van Engen, 2003; Harrison ve Mason, 2007)) mücadele etmesine sebep olabilmektedir. Bu sebeple hem turizm sektöründe hem de farklı sektörlerde çalışan kadınların sorunlarının farklı bakış açıları ile incelenmesi önemlidir. Doğrudan bir sektör içindeki farklı hizmet alanlarında çalışanlar bir arada incelenebileceği gibi, doğrudan bir hizmet kolunda yaşadıkları/karşılaştıkları sorunlara odaklanılarak kadın çalışanlar inceleme konusu olarak dikkate alınabilir. Çünkü bu tür çalışmaların varlığı hem farkındalık yaratmak adına hem de yaşanan sorunlara farklı çözüm önerileri sunmak adına önem arz edebilir. Hatta her bir çalışmanın ortak çıktılarından hareketle ortak çözüm yollarına/önlemlere gidilmesine de katkı sağlanabilir. Bu çalışma da, bahsi geçen katkının bir payı olmak adına yürütülmüştür. Örnek olay çalışması bağlamında gerçekleşen ve bir restoranın örnek olarak alındığı çalışmada, kadın çalışanların

karşılaştıkları sorunlara ve ne gibi önlemler alınacağına yönelik görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerin paralelinde ise takip eden kısımda bulgular değerlendirilip tartışılmış ve çözüm önerileri sunulmuştur.

Çalışmada elde edilen ilk bulgu, kadın çalışanları çalışma hayatına iten sebeplere yöneliktir. Kadınların öncelikli bir ihtiyaç olan ekonomik sebeplerden dolayı çalıştıkları belirlenmiştir. Ekonomik ihtiyaç bu anlamda önemli bir oranda çalışma nedeni olarak bulgulanmıştır. Ancak bu bulgunun çalışmak için tek sebep olmadığı, aynı zamanda çocuklarının eğitim masrafı, ailevi sebepler, bahşiş gibi diğer ekonomik sebepler nedeni ile çalıştıkları görülmüştür. Bunun yanı sıra çalışan kadınların düşük bir oran da olsa ekonomik ihtiyaçlarını giderdikleri süreçte saygınlık ihtiyaçlarını da gidermek için çalıştıkları belirlenmiştir. Tespit edilen bu bulgudan hareketle ekonomik ihtiyacı gideren kadınların, çalışma yaşamına saygınlık ihtiyacı ile daha çok motive olabilecekleri söylenebilir. Bu durumun akla gelen öngörüsü ise kadınların çalıştıkları ortamda saygınlık kazanacakları bir statüye gelmeleri ile artan maaşlarının, onların ekonomik ihtiyaçlarını daha iyi karşılayabileceğine yönelik beklentileridir. Çünkü çalıştığı yerde daha üst bir statüye geçen bireylerin, kazançları da ona göre artış gösterebilmekte ve buna bağlı olarak iş doyumları da yüksek olabilmektedir. Bilgiç'in (1998) çalışanlar üzerinde yapmış olduğu çalışmasında üst düzey ünvanlara yüksek maaşların eşlik ettiği; ünvanlı ve iyi maaş alan çalışanların ünvarsız ve görece düşük ünvanlı gruba göre işlerinden daha fazla doyum sağladıkları belirlenmiştir. Bu nedenle saygınlık ihtiyacı için çalıştıklarını belirten kadınların, yanıt verirken bahsi geçen öngörüü de dikkate aldıkları düşünülmektedir.

Çalışmada elde edilen bir diğer bulgu iş hayatında kadın olmanın getirdiği dezavantajlara ve sorunlara yöneliktir. Ayrımcılığın ve zamansal sorunların kadınlar için öncelikli sorunlar olarak ön plana çıktığı görülmektedir. Bu bulgulardan ayrımcılık kategorisini cinsiyet ayrımcılığı, maaş/ödeme ayrımcılığı ve karşı cins zorbalığı sorunları oluşturmaktadır. Belirlenen bu bulgu, literatürde turizm sektöründe yürütülen diğer çalışmalar (Campos-Soria, 200; Çelik ve Akar Şahingöz, 2018; Yasin vd., 2019; Çiçen vd., 2020) ile paralellik göstermektedir. Buna göre turizm sektörünün her bir kolunda çalışan kadınların özellikle ücret veya cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıkları söylenebilir. Kadın çalışanlar tarafından bir dezavantaj aynı zamanda sorun olarak görülen bu durumun, öncelikli olarak önlem alınacak, önlem alınmadığı durumda ise çözülecek önemli bir problem olarak hizmet sektöründe konumlandığı söylenebilir. Ancak hizmet sektöründe memnun ve sorunsuz kadın istihdamı için bu konumlanmanın ortadan kalkması önem arz etmektedir.

Zamansal sorunlara ilişkin bulgular değerlendirildiğinde ise fazla mesai, ulaşım ve zamanla yarışma şeklinde iş saatlerinde düzensizlik olduğuna yönelik tespitler söz konusudur. Bu bulgunun, kadın çalışanların çalıştıkları hizmet işletmesinde çalışma saatlerine ilişkin sorun yaşadıklarını belirleyen (Ali, 2014; Pelit vd., 2016) çalışmalarla paralellik gösterdiği söylenebilir. Turizm sektörünün 7/24 dinamik ve hizmet vermeye adapte bir sektör olduğu göz önüne alındığında, bu durum; sektörün doğası gereği çalışma saatlerine yönelik sorunların ortaya çıkma sebebi olarak açıklanabilir. Bu şartlar altında zaman sorununun hizmet sektörü açısından önemli olduğu söz konusu olduğunda, istihdam edilen kadın çalışanlar için çalışma saatlerine yönelik düzenleme ve ayrıcalıkların olması, onların verimli hizmet verebilmesi açısından önem arz edebilir.

Oransal olarak diğer kategorilerden düşük de olsa dikkat çeken bir diğer bulgu, iş ile ilgili sorunlardır. Ağır iş yükü, iletişim sorunu ve kariyer engeli; bu sorunların öncelikleri olarak bulgulanmıştır. İş yükü, işin getirdiği zorluklar, terfi açısından yaşanan engeller çerçevesinde değerlendirildiğinde, literatürde iş yükü ve kariyer engelini yönelik bulguları destekler çalışmalar (Ali, 2014; Pelit vd., 2016; Yasin vd., 2019; Çiçen vd., 2020) bulunmaktadır. Belirlenen bulgulara göre, kadın çalışanların önemli oranda iş yüklerinin ağır olduğu, buna rağmen eş zamanlı olarak kariyer açısından ilerlemekte oldukça güçlüklerle karşılaştıkları söylenebilir. Bu sorunların ortadan kalkmasına yönelik eşit çalışma şartlarının sunulması ve uygun şartlarda yetenek ve seviyelerine göre kadın çalışanlara terfi şansının tanınması, hizmet sektörü açısından performansı yüksek çalışanları da beraberinde getirebilir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu kadınların evlerinde iş bölümü yapılmadığına ve ev işlerine ilişkin sorumlulukların kendilerinde olduğuna yöneliktir. Bu bulguya göre kadın çalışanların ev ve iş kadınlığını bir arada yürütmek zorunda oldukları söylenebilir. Bu süreci beraber yürüttükleri durumda ise onların hayatlarına etki eden birçok unsur olduğu belirlenmiştir. Belirlenen unsurların başında aileye, sosyal hayata zaman ayıramama ve uzun çalışma saatlerinden oluşan, zaman ile ilgili sorunların geldiği görülmüştür. Bu bulguya göre, her iki sorumluluğun bir arada olması ile özellikle hem aile hem de sosyal yaşam açısından kadın çalışanların zamansal sorunlar yaşadıkları söylenebilir. Çalışma sürelerinin uzun ve düzensiz olması kadın çalışanlar için hem önemli bir sorun olarak görülmekle birlikte hayatlarına etki eden dikkat çekici bir unsur olarak kendini göstermektedir. Sorunlara yönelik daha önceki bulgular da dikkate alındığında; kadın çalışanlar için çalışma sürelerinin onların hayatlarının belirli kesimlerinde kilit rol üstlendiği söylenebilir. Bunun için çalışma sürelerinin kadın çalışanlar düşünülerek organize edilebileceği gibi; kadın çalışanlar hatta tüm çalışanlar için aileleri ile geçirebilecekleri sosyal ortam ve olanaklar sunularak, bu tür etkilerin minimuma indirilmesi söz konusu olabilir. Bu tür düzenlemeler, araştırmanın bir diğer önemli bulgusu olan sorumlulukların getirdiği psikolojik etkilerin önüne geçilmesi hususunda katkı sağlayıcı olabilir. Yorgun, stresli ve

mutsuz olan çalışanlar, çalıştıkları işletme tarafından düşünüldüklerini somut olarak görmeleri durumunda, bu olumsuz etkilerden git gide uzaklaşabilirler. Hatta işletmeye bağlılıkları konusunda bile olumlu çıktıkların beraberinde gelmesi söz konusu olabilir. Bununla birlikte, sorumlulukların kadın hayatına etkisi ile ortaya çıkan aileye yönelik sorunlar da bulunmaktadır. Düşük bir orana sahip olsa da özellikle aile içi çatışmalar kadınların hem ev hem de iş ortamında verimsiz olmasına neden olan önemli bir unsur olarak dikkat çekmektedir. Bu tür olumsuzlukların önüne geçmek için sağlayacağı kolaylıklar ve ayrıcalıklar (saat düzenlemelerinde onlara öncelik tanıma veya yasal haklarına göre hareket etme vb.) ile işletmeler; kadınların aile içi çatışmalar yaşamasının önüne geçebilir; evinde ve işinde verimli olan bir çalışan kazanabilir.

Araştırmanın son ve önemli bir diğer bulgusu kadın çalışanların önlemlerine yöneliktir. Çalışanların kendilerine yetki verilmesi ile alabilecekleri önlemlerin, daha önce sorun olarak tespit edilen hususların önüne geçmeye yönelik olduğu görülmektedir. Bu önlemlerin en başında ise önceliğin kadın olduğu ve ulaşım ile ilgili önlemler gelmektedir. Belirlenen bu önlemler aynı zamanda sorunları yok edecek veya minimuma indirecek birer çözüm önerisi niteliği taşımaktadır. Çalışanlar ağırlıklı olarak çalışma saatlerinin düzenlenmesinde kadınlara öncelik verme ve yaşanan ulaşım sıkıntıları için kadınlara yönelik çeşitli olanaklar (servis aracı veya toplu taşıma araçları ile gidebilecekleri saatlere göre düzenleme yapma gibi) sunma yönünde önlemler alabileceklerini belirtmişlerdir. Bunlarla birlikte, kadınların sorunlarının tespitine yönelik çalışmalar yapılması, kanunlara göre ne tür ayrıcalıkları var ise bu ayrıcalıkların uygulanması, çalışan çocukları için kreş/oyun odası gibi güvenli ortam oluşturulması ve eşler ile aynı işletmede çalışılmamasına yönelik uygulamaların olması, kadınlar tarafından öncelik olarak dikkate alınmaları gereken diğer önlemler olarak sunulmuştur. Bu bulgulara göre kadın sorunlarının üzerine gidilmesi veya asıl sorunun ne olduğunun tespit edilmesi durumunda; bu sorunların tekrarlanmaması adına düzenleyici önlemler alınması ile birçok soruna da çözüm getirilebileceği çıkarımı yapılabilmektedir.

Kadın çalışanlar aynı zamanda tedbir amaçlı ve ücrete yönelik önlemler alabileceklerini de belirtmişlerdir. Buna göre, ücret adaletsizliğinin önüne geçmeye ve iş yüküne göre maaş verildiğinde ücretle ilgili önemli oranda önlem alınabileceği bulgulanmıştır. Aynı zamanda motivasyona yönelik sosyal imkânların sağlanması, vardiyalı bir çalışma sisteminin oluşturulması ve hataları önleyici tedbirlerin alınması yaşanacak sorunların önüne geçmeye yönelik belirlenen önlemler olarak belirlenmiştir. Çalışanların belirttikleri bu önlemler işletmeler tarafından birer çözüm önerisi olarak algılandığında, hizmet işletmelerinde istihdam edilen birçok kadın sorun/larına çözüm getirilebileceği düşünülmektedir. Ya da burada yer alamayan ancak başka sorunlar ile karşılaşan çalışanların hata/sorunlarının üzerine gidip hem tespit ederek hem de tedbir olarak farklı sorunların da üzerine gidilebileceği öngörülmektedir. Elde edilen bu çıktılardan hareketle kadınlara yönelik alınabilecek her bir önlemin onların sorunlarını en aza indirgeyebileceği, aynı zamanda motivasyonu ve performansı yüksek çalışanlar kazanılacağı öngörülmektedir. İşletmelerin genel itibarıyla tüm çalışanların sorunlarına odaklanmasının gerekliliğiyle birlikte kadın çalışanların sıklıkla karşılaştıkları sorunları dikkate alarak çözüme gitmeleri ve onların önceliklerini göz önüne almaları önerilmektedir. Aynı zamanda kadın çalışanlara yönelik yapılacak benzer çalışmalar ile başka sorunlara da dikkat çekme ve farkındalık oluşturma adına bundan sonraki çalışmalar için sorunlarla birlikte çözüm odaklı daha fazla çalışma yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

1. Acuner Akın, Ş. (2016). “Kariyer Geliştirme Sürecinde Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Trabzon İli Kamu Sektöründe Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
2. Adebayo, I. N. (2015). “Gender Inequality in The Hospitality Industry: Issues and Challenges. A Case Study of Selected Hotels in Ondo State, Nigeria”, Journal of Tourism Hospitality and Sports, 9:40-45.
3. Akgeyik, T. (1998). “İşyerinde Cinsel Taciz”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (41-42):215-224.
4. Ali, F. M. H. (2014). “Challenges Facing Female Employees in Quick Service Restaurants: Egypt as A Case Study”, Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality, 11(3):59-74.
5. Alparslan, A. M.; Bozkurt, Ö. Ç. & Özgöz, A. (2015). “İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları”. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(1):66-81.
6. Asadullah, M. A.; Haq, M. Z. U.; Wahba, K.; Hashmi, S.; Kim, H. M. & Hwang, J. (2021). “Gender Differences And Employee Performance: Evidence From The Restaurant Industry”, Journal of Hospitality and Tourism Management, 48:248-255.
7. Aytaçlı, B. (2012). “Durum Çalışmasına Ayrıntılı Bir Bakış”, Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi”, 3(1):1-9.

8. Baltacı, A. (2018). “Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”, Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(1): 231-274.
9. Başaran, M. & Ateş A. (2019). “Kırsal Kalkınmanın Sağlanmasında Kadın İstihdamı: Afyonkarahisar Gazlıgöl Termal Turizm Bölgesi Araştırması”, Journal of Yasar University, 14(54):87-95.
10. Başkale, H. (2016). “Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenirlik ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi”. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi, 9(1):23-28.
11. Baştürk, S. & Taştepe, M. (2013). “Evren Ve Örneklem”. (Ed. S. Baştürk), Bilimsel Araştırma Yöntemleri , ss:129- 159, Vize Yayıncılık, Ankara.
12. Bayram, G. E. (2018). “Kadın Girişimciler ve Turizm: Mevcut Durum ve Sorunlar Üzerine Sinop İlinde Bir Araştırma”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 10(2):56-88.
13. Bilgiç, R. (1998). “The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Caharacteristics of Turkish Workers. Journal of Psychology”, 132/5:549-558.
14. Bolcan, A. E. (2006). “Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
15. Cameron, J.E. (2001).” Social Identity, Modern Sexism and Perceptions of Personal and Group Discrimination in Women and Men”, Sex Roles, 45(11/12): 744-747.
16. Campos-Soria, J. A.; Ortega-Aguaza, B. & Ropero-Garcia, M. A. (2009). “Gender Segregation and Wage Difference in The Hospitality Industry”, Tourism Economics, 15(4):847-866.
17. Cankül, D.; Temizkan, S. P. & Cankül, I. (2017). “Yiyecek İçecek İşletmelerinde İşte Varolamama (Presenteeism)”, Journal of Tourism and Gastronomy Studies, 5(4):326-346.
18. Cho, M. (2002). “An Analysis of Sexual Harassment in Korean Hotels from The Perspective of Female Employees”, Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 1(3):11-29.
19. Coats, W.; Agrusa, J., & Tanner, J. (2004). “Sexual harassment in Hong Kong: Perceptions and attitudes of restaurant employees”, Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 3(1):71-87.
20. Curtis, C. R.; Upchurch, R. S. & Severt, D. E. (2009). “Employee Motivation and Organizational Commitment: A Comparison of Tipped and Nontipped Restaurant Employees”, International Journal of Hospitality & Tourism Administration, 10(3):253-269.
21. Çakır, P. G.; Barakazı M. & Barakazı E. (2017). “Turizm Sektöründe Çalışan Kadınların Karşılaştığı Sorunları Değerlendirmeye Yönelik Bir Araştırma”, The Journal of Academic Social Science Studies, 61:461-474.
22. Çelik, M. & Akar Şahingöz S. (2018). “İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı: Kadın Aşçılar Örneği”, Journal of Tourism and Gastronomy Studies, 6(3):370-383.
23. Çiçen, C.; Boyacıoğlu, E. Z & Oğuzhan, A. (2020). “Turizmde Kadın İşgücünün Cinsiyet Ayrımcılığı Algısı: Edirne İlinde Bir Araştırma”, Tourism and Recreation, 2(Ek 1):54-63.
24. Çotuk, M. (2014). “Türkiye’de Bölgelerarası Dengesizliklerin Giderilmesinde Kurulan Kalkınma Ajansları ve Kadın İstihdamının Rolü”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
25. Dalkıranoğlu, T. & Çetinel, F. G. (2008). “Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (20):277-297.
26. Demirbilek, S. (2007). “Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açından İncelenmesi”, Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar, 44(511):12-27.
27. Demirtaş, N. (2010). “Turizmde Kadın Çalışanların Profili ve Sorunları: Beypazarı Örneği” V. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Araştırma Kongresi, 27-30 Mayıs 2010, 441-454, Nevşehir.
28. Doğan, M. (2017). “The role of Cookery Vocation in The Tourism Sector on Women Employment”, The Online Journal of Science and Technology-January, 7(1):127-132.
29. Doğan Günday, P. (2011). “Ekonomik kalkınmada kadının önemi ve katkısı”, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

30. Eagly, A. H.; Johannesen-Schmidt, M. C. & Van Engen, M. L. (2003). "Transformational, Transactional, and Laissez-Faire Leadership Styles: A Meta-Analysis Comparing Women and Men" *Psychological bulletin*, 129(4):569-591.
31. Ergöl, Ş.; Koç, G.; Eroğlu, K. & Taşkın, L. (2012), "Türkiye'de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamlarında Karşılaştıkları Güçlükler", *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(1):43-49.
32. Fatima, N.; Iqbal, S.; Akhwand, S. Y.; Suleman, M. & Ibrahim, M. (2015). "Effect of Gender Differences on Job Satisfaction of The Female Employees in Pakistan", *International Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, 3(1):27-33.
33. Gerni, M. (2001). "İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(03):19-46.
34. Gutek, B.A.; Cohen, A.G. & Tsui, A. (1996). "Reactions to Perceives Discrimination", *Human Relations*, 49(6): 791-814.
35. Güçer, E.; Keleş, E.; Demirdağ, Ş. A. & Çelikkanat, N. (2018). "Kadın İş Görenlerin Karşılaştığı Sorunların Örgütsel Sessizlikleri Üzerindeki Etkisi: Bodrum'daki Otel İşletmelerinde Bir Çalışma", *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*", 20(2): 1-18.
36. Güler, S. B. (2005). "Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadınların İşyerinde Karşılaştıkları Mesleki Baskılar: Trakya Bölgesi İmalat Sektöründe Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma", *Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*.
37. Gürdal, D. (2006). "Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma", *Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana*.
38. Harrison, R. T. & Mason, C. M. (2007). "Does gender matter? Women Business An-Gels And The Supply of Entrepreneurial Finance", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3): 445-472.
39. Hobsbawm, E.J. (2003). *Sanayi ve İmparatorluk* (Çev.: Abdullah Ersoy), Dost Kitabevi, Ankara.
40. Hsieh, H. & Karatepe, O. M. (2019). "Outcomes of Workplace Ostracism Among Restaurant Employees", *Tourism Management Perspectives*, 30:129-137.
41. ILO, International Labor Organization. (2020), *The Gender of Labour*, <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/equality-discrimination/lang--tr/index.htm> .
42. Işık, D. A., & Cerit, A. G. (2015). "Hizmet İşletmelerinde Hizmet Kültürünün Oluşturulmasında İşsel Pazarlamanın Rolü: Kruvaziyer Turizmden Bir Örnek Olay", *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2):61-77.
43. İslamoğlu, A. H. & Alnaçık, Ü. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
44. Jordan, F. (1997). "An Occupational Hazard? Sex Segregation in Tourism Employment", *Tourism Management*, 18(8):525-534.
45. Kara, D.; Uysal, M., & Magnini, V. P. (2012). "Gender Differences on Job Satisfaction of The Five-Star Hotel Employees: The Case of The Turkish Hotel Industry", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(7):1047-1065.
46. Kara, D.; Kim, H., & Uysal, M. (2018). "The Effect of Manager Mobbing Behaviour on Female Employees' Quality of Life", *Current Issues in Tourism*, 21(13):1453-1467.
47. Karabıyık, İ. (2012). "Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı", *İ.İ.B.F. Dergisi*, 32(1):231-260.
48. Kaya, C. (2009). "Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri", *Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir*.
49. Köse, Z. (2014). "Turizmde Kadın İstihdamı ve Kadın Girişimciliği; Beypazarı Örneği", *Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*.
50. Kocacık, F. & Gökkaya, V. B. (2005). "Türkiye'de çalışan kadınlar ve sorunları". *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1):195-219.
51. Koçak, A. & Arun, Ö. (2006). "İçerik Analizi Çalışmalarında Örneklem Sorunu", *Selçuk İletişim*, 4(3):21-28.

52. Korkmaz, A. & Korkut, G. (2012). "Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(2):41-65.
53. Küçük, M. (2015). "Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma", Ekonomi Bilimleri Dergisi, 7(1):1-17.
54. Lewis, S. (2015). "Qualitative Inquiry And Research Design: Choosing Among Five Approaches", Health Promotion Practice, 16(4):473-475.
55. Marinakou, E. (2014). "Women in Hotel Management and Leadership: Diamond or Glass?", Journal of Tourism and Hospitality Management, 2(1):18-25.
56. Okumus, F.; Sariisik, M. & Naipaul, S. (2010). "Understanding Why Women Work in Five-Star Hotels in A Developing Country and Their Work-Related Problems", International Journal of Hospitality & Tourism Administration, 11(1):76-105.
57. Parlaktuna, İ. (2010). "Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi", Ege Akademik Bakış, 10(4):1217-1230.
58. Pelit, E.; Güçer, E. & Demirdağ, Ş. A. (2016). "Kadın İşgörenlerin Karşılaştığı Sorunların İş Bırakma Eğilimlerine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(15):43-65.
59. Scandura, T. A. & Williams, E. A. (2001). "An Investigation of The Moderating Effects of Gender on The Relationships Between Mentorship Initiation and Protégé Perceptions of Mentoring Functions", Journal of Vocational Behavior, 59(3):342-363.
60. Stebbins, R. (2001). Exploratory Research in Social Sciences, SAGE, Thousand Oaks CA.
61. Tekeli, H. N. (2019). "Women's employment in Tourism Sector in Turkey, Issues Faced, and The Effect of Glass Ceiling Syndrome on Women Workforce in Tourism", Soc. Sci, 14:179-191.
62. TheWorldBank (2022). Kadının İşgücüne katılım oranı, <https://databank.worldbank.org/metadataglossary/gender-statistics/series/SL.TLF.CACT.FE.ZS> .
63. Tiwari, M. (2017). "Work Life Balance of Female Employees in Private Institutions, Gwalior: An Investigation", IOSR Journal of Business and Management, 2017: 2319-7668.
64. Tsaur, S. H. & Tang, Y. Y. (2012). "Job Stress and Well-Being of Female Employees in Hospitality: The Role of Regulatory Leisure Coping Styles", International Journal of Hospitality Management, 31(4):1038-1044.
65. Tükel Türk, Ş. A. & Perçin, N. Ş. (2008). "Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler", Yönetim Bilimleri Dergisi, 6(2):113-128.
66. Uğuz, S. Ç. & Topbaş, F. (2014). "Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Emegi: Turizm Sektörüne Betimsel Bir Yaklaşım", Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2(7): 487-509.
67. Umutlu, S., & Öztürk, M. (2020). "İş Yaşamında Kadın ve Karşılaştığı Sorunlar", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25(3):297-306.
68. Weber, J.; Coats, W.; Agrusa, J.; Tanner, J. & Meche, M. (2002). "Sexual Harassment in The Hospitality Industry: Perceptions of Restaurant Employees", Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 1(1): 75-93.
69. Yasin, E.; Abdelmaboud, A.; Saad, H. & Qoura, O. (2019). "What Challenges Affect Women Work in The Hotel Industry? Evidence From Five Star Hotels in Cairo", International Journal of Heritage, Tourism and Hospitality, 13(1):35-47.
70. Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2014). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Detay Yayıncılık, Ankara.
71. Yıldırım, A & Şimşek, H. (2018). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
72. Yılmaz, A.; Bozkurt, Y. & İzci, F. (2008). "Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İş Görenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(2):89-114.

73. Yin, R. K. (2002). *Case Study Research: Design and Methods*, Sage Publications, California: Thousand Oaks.
74. Yücedağ, C.; Kaya, L. G. & Çetin, M. (2018). “Identifying and Assessing Environmental Awareness of Hotel and Restaurant Employees’ Attitudes in The Amasra District of Bartın”, *Environmental Monitoring and Assessment*, 190(2):1-8.