Journal of Economy Culture and Society

ISSN: 2602-2656 / E-ISSN: 2645-8772

Araştırma Makalesi / Research Article

Toplumsal Yük ve Kariyer: Konaklama Sektöründeki Kadın Yöneticilerin Kariyer Gelişimlerini Etkileyen Toplumsal Cinsiyet Faktörlerinin Analizi

Social Load and Career: An Analysis of Gendered Factors Affecting the Career Progression of Female Managers in the Hospitality Industry

Aslı ERSOY[1], V. Rüya EHTİYAR[2]

[1]Bağımsız Araştırmacı

[2]Akdeniz Üniversitesi Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, Antalya, Türkiye

ORCID: A.E. 0000-0003-4458-4135; V.R.E. 0000-0003-2719-2156

Corresponding author:
Aslı ERSOY,
Antalya, Türkiye
E-mail: asliersoy75@gmail.com

Submitted: 15.06.2020
Revision Requested: 10.08.2020
Last Revision Received: 11.09.2020
Accepted: 01.10.2020
Published Online: 15.12.2020

Citation: Ersoy, A., & Ehtiyar, V. R. (2021). Toplumsal yük ve kariyer: Konaklama sektöründeki kadın yöneticilerin kariyer gelişimlerini etkileyen toplumsal cinsiyet faktörlerinin analizi. *Journal of Economy Culture and Society,* 63, 237-255. https://doi.org/10.26650/JECS2020-0072

ÖZ

Bu çalışmanın temel amacı konaklama işletmelerinde çeşitli yönetsel pozisyonlarda görev yapan kadın yöneticilerin toplumsal cinsiyet düşünce ve algılarının kariyer süreçleri üzerindeki etkisini bulgulamak ve bu süreçte yaşadıkları deneyimleri ve zorlukları cinsiyet temelinde ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda Antalya il merkezinde konaklama işletmelerinde çeşitli pozisyonlarda görev yapan 14 kadın yönetici kolay ulaşılabilir durum örneklemesi yoluyla seçilmiştir. Araştırma verilerinin toplanmasında derinlemesine görüşme tekniği ve yarı yapılandırılmış görüşme formundan yararlanılmıştır. Çalışma nitel araştırma desenlerinden biri olan olgubilim deseni kapsamında yürütülmüştür. Araştırma verilerinin analizinde içerik analiz tekniğinden yararlanılmış ve veri analiz sürecinde QSR NVivo 10 programı kullanılmıştır. Araştırmanın analizleri sonucunda; Türkiye'de kadının kariyer yapması konusundaki görüşler, sektörde kadının kariyer yapmasını zorlaştıran faktörler, kadınların sektördeki zorluklarla başa çıkma davranışları, kadının kariyer yapmasını kolaylaştıran faktörler ve kadın erkek fırsat eşitliği konusundaki görüşler olmak üzere 5 adet kategori ve 28 adet kavramsal kod elde edilmiştir. Elde edilen veriler bütüncül olarak değerlendirildiğinde toplumsal cinsiyet rolünün kadın yöneticilerin kariyer süreçlerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Buna rağmen kadınların çoklu rolleri yürütebilme konusunda beceriye sahip oldukları, tüm bu zorluk ve engellere rağmen vazgeçmeyerek kariyerlerinde ilerlemeyi tercih ettikleri ve bu anlamda mücadele ettikleri elde edilen sonuçlar arasındadır.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal yük, toplumsal cinsiyet, kadın yönetici, konaklama işletmesi, Antalya

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

ABSTRACT

This study aims to discover the effect of gender-related thoughts and perceptions of female managers in the hospitality industry on their career progression and to uncover the experiences and difficulties that gender perceptions cause them during their careers. For this purpose, we used convenience sampling to select 14 female managers who were employed in various positions at hospitality businesses operating in central Antalya. In-depth interview technique and semi-structured interview form were used to collect the research data. The study was conducted within the scope of phenomenological design, which is one of the qualitative research designs. The content analysis technique and QSR NVivo 10 qualitative analysis software program were used to analyze the research data. In the research, the following five categories were determined: opinions on career opportunities for women in Turkey, factors hindering women's career advancement in the hospitality industry, behavioral methods of coping with industry-related challenges for women, factors facilitating women's career development, and opinions on the equality of opportunity between men and women. Based on the five aforementioned categories, 28 conceptual codes were obtained. When the obtained data was evaluated as a whole, we could conclude that gender roles affect the career processes of female managers. Nevertheless, the research determined that women can fulfill multiple roles, they do not prefer giving up despite all the difficulties and obstacles, and they prefer to progress and struggle in their careers.

Keywords: Social load, gender, female executive, hospitality industry, Antalya

EXTENDED ABSTRACT

Gender stereotypes are made up of various components. Among these components are the beliefs that members of each gender have shared traits and should fulfill certain role behaviors and have a certain physical appearance. Furthermore, gender stereotypes hold that members of each gender should have certain beliefs and some occupations are more suitable for one gender than the other (Deaux and Lewis, 1984, p. 992). Although women have served in supervisory and managerial positions in the last two decades, they still often work as waitrons, tailors, nurses, teachers, and civil servants (Lloyd-Fore, 1988, p. 9). Evidently, gender-based thoughts and perceptions cause some professions to be categorized as "male professions" and "female professions" (Tekin and Gençer, 2016, p. 496). Although there are a significant number of female managers in the hospitality sector following its expansion in recent years, many factors prevent women from reaching senior managerial positions (Li and Leung, 2001, p. 189). The biggest organizational problem faced by working women is the so-called glass ceiling, an invisible barrier, which prevents women from rising to the highest level of management (Gini, 2001, p. 97-98). All of the above serve to illustrate the fact that gender roles and stereotypes affect women's access to jobs. With this in mind, this study aims to determine the role of gender-based thoughts and perceptions on female managers working in various management positions in the hospitality industry and to reveal their experiences and the difficulties they face.

This study uses phenomenology, which is a qualitative research pattern. We chose phenomenology to reveal how the experiences of female managers were formed. This study focuses on how female managers working in various positions in the hospitality industry make sense of their career progression experiences. We selected participants using convenience sampling, which is a purposeful sampling method. In the study, the average age of the 14 study participants was 38 years. Among the participants, two had high school degrees, one had an associate's degree, ten were university graduates, and one had a master's degree. The participants were employed as one of the following: housekeeping managers, human resources managers, sales and marketing managers, accounting managers, garden managers, wellness spa managers, and general managers. The working period of the participants in their respective organizations varied between 10 months and 14 years, and in the tourism sector, it

varied between 18 months and 30 years. To obtain research data, in-depth and semi-structured interviews, which are qualitative data collection techniques, were used. Audio recordings of the interviews were made with the participants' permission. The interviews continued until data saturation was achieved. Theoretical saturation was achieved after all the 14 participants were interviewed. The average time of each interview was 30 minutes. The content analysis technique was used to analyze the data obtained from the participants. Direct quotations reflecting the participants' views on the subject were included. Each participant was given a code, which was between K1 and K14 and had a similar pattern. The QSR NVivo 10 package program was used to assist in the determination of the codes and categories. Five categories and 28 codes defining these categories were obtained through analysis. These codes and categories were then arranged and the findings interpreted. The five categories that emerged are as follows: opinions on career opportunities for women in Turkey, factors hindering women's career advancement in the hospitality sector, behavioral methods of coping with industry-related challenges for women, factors facilitating women's career development, and opinions of the participants on the equality of opportunity between men and women. In conclusion, although the multiple roles that women fulfill, their family and social responsibilities, and work/family conflicts all appear to be factors that make it difficult for women to progress in their careers, social prejudice, pressure from spouses and family, and gender discrimination in career planning emerged as the important factors that prevent women from reaching senior management positions. However, we also found out that women can carry out multiple roles and try to progress in their careers despite all these difficulties and obstacles.

1. Giriş

Cinsiyet terimi, bireyin kadın ya da erkek olarak gösterdiği genetik, fizyolojik ve biyolojik özellikleri ifade ederken toplumsal cinsiyet kadın ve erkeğin sosyal olarak belirlenen rol ve sorumluluklarına işaret etmekte ve toplumsal cinsiyet biyolojik farklılıklardan dolayı değil toplumun kadın ve erkek olarak bireyleri nasıl gördüğü, nasıl algıladığı, nasıl düşündüğü ve nasıl davranmasını beklediği ile ilgili bir kavramdır (Akın ve Demirel, 2003, s. 73). Bu bağlamda toplumsal cinsiyetin kültürel ve sosyal bir kavram olduğu, toplumların kadın ve erkeğe atfettikleri değerleri anlatma biçimi olduğu söylenebilir. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet kalıp yargıları erkeğe ve kadına uygun görülen paylaşılan özellikler, rol davranışları, fiziksel görünüm ve inançlar, davranışlar ve meslekler gibi bir dizi bileşene sahiptir (Deaux ve Lewis, 1984, s. 992). Son yirmi yılda kadınların büyük ölçüde denetleyici ve yönetsel pozisyonlara taşınmaya başladığı izlenmekle birlikte kadınların halen garson, terzi, hemşire, öğretmen ve memurlardan oluştuğu görülmektedir (Lloyd-Fore, 1988, s. 9). Görüldüğü gibi toplumsal cinsiyet temelli düşünce ve algıların kimi mesleklerin "erkek mesleği", kimi mesleklerin ise "kadın mesleği" olarak ayrışmasına neden olduğu görülmektedir (Tekin ve Gençer, 2016, s. 496).

Türkiye de dâhil olmak üzere gelişmekte olan birçok ülkede kadınlar evlilik, annelik, ayrımcılık ve önyargı gibi görünen veya görünmeyen engeller ve zorluklar nedeniyle genellikle erkek meslektaşlarıyla rekabet etme konusunda dezavantajlı bir durumdadır. Özellikle konaklama sektöründeki uzun çalışma saatleri ve hareketlilik kadınların içinde bulundukları durumun daha da zorlaşmasına neden olmakta ve kültürel gelenekler gereği de toplum kadınların alkol alınan ve uzun süre çalışmayı gerektiren ortamlarda bulunmasını tercih etmemektedir (Pinar, Mccuddy, Birkan ve Kozak, 2011, s. 74). Diğer yandan özellikle gelişmekte olan birçok ülkede toplumsal cinsiyet rolleri kadınlara çocuk büyütmek, yaşlılara bakmak ve ev işlerini yapmak için temel sorumluluklar verdiğinden dolayı kadınlar evle ilgili belirli işleri üstlenmeye uygun görüldükleri için turizm sektöründe yarı zamanlı rollerde kadınların istihdamı gelişmekte olan toplumlarda ev içi görevlerin bir uzantısı olarak kabul edilmekte ve bu tür görevlere genellikle kadınlar tercih edilmektedir (Cave ve Kilic, 2010, s. 285). Tüm bu açıklamalar kadınların toplumsal cinsiyet rolleri paralelindeki işlerde görev yaptığını ortaya koymaktadır. Buradan hareketle:

Bu çalışmada konaklama işletmelerinde çeşitli yönetim pozisyonlarında görev yapan kadın yöneticilerin toplumsal cinsiyet temelli düşünce ve algılarının kariyer sürecinde nasıl bir rol oynadığını bulgulamak ve yaşadıkları deneyimleri ve karşılaştıkları zorlukları ortaya koymak amaçlanmaktadır. İlgili literatürde konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerin kariyer engelleri konusunda ortaya koyulan çalışmalarda genellikle nicel araştırma modelinden yararlanılmıştır. Katılımcıların deneyimleri ve bakış açıları araştırılırken konuya derinlemesine bir anlayış kazandırabileceği düşünülen nitel araştırma modeli ile desenlenmiş bir çalışmanın daha uygun olacağı, çalışmanın böylece konuya yeni anlayışlar kazandırabileceği ve elde edilen sonuçların literatürde daha önce ortaya koyulan çalışma sonuçlarıyla karşılaştırılabilme ve benzerlik ve farklılıkları ortaya koyabilme imkânı sunacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda bu çalışmanın turizm sektörünün önemli bir kolu olan konaklama işletmelerinde çalışan kadınların toplumsal cinsiyet bağlamında kariyer süreçlerinin anlaşılmasına kaynaklık ederek alan yazına katkı sunacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla araştırma sonuçlarının turizm alan yazınına ve turizm sektör temsilcilerine katkı sunmak adına önem taşıdığı düşünülmektedir.

1.1. Kuramsal Çerçeve

Dünya genelinde turizm sektörü alanında önemli sayıda kadın olmasına rağmen bunlardan sadece birkaçının üst düzey yönetici pozisyonuna ulaşmayı başardığı belirtilmekte ve sektörde kadınların üst yönetimde yer almama nedenlerini araştırmanın ve kadınların önündeki engeller ve zorlukların kapsamlı bir şekilde gözden geçirilmesinin fazlasıyla gerekli olduğu vurgulanmaktadır (Kattara, 2005, s. 238). Benzer şekilde konaklama endüstrisinin son yıllardaki gelişimi ile birlikte sektörde önemli sayıda kadın yönetici olmasına rağmen kadınların yönetimde üst düzey pozisyonlara ulaşmalarını engelleyen pek çok faktör bulunduğu belirtilmektedir (Li ve Leung, 2001, s. 189). Çalışan kadınların karşılaştığı en büyük örgütsel sorun, kadınların en üst düzey yönetim seviyesine yükselmesini engelleyen ve görünmez bariyer olarak adlandırılan cam tavandır. Cam tavan aynı zamanda kadınların işyerinde her seviyede ve her işte karşılaştıkları kurumsal ve kişisel önyargıları ifade etmektedir (Gini, 2001, s. 97-98). Buna göre kadınların kariyerleri önünde engel teşkil eden faktörler; bireysel, örgütsel ve toplumsal nedenler başlıkları altında kavramsallaştırılmaktadır.

Kadınların kariyerleri önünde engel teşkil eden bireysel faktörlerden ilkini kadınların çoklu rol üstlenmeleri oluşturmaktadır. Bir kadının kariyerinde yerine getirmesi gereken sorumlulukların ve ailenin ne kadar kısıtlayıcı bir faktör haline geldiği, bir yandan kadının ebeveynlik görevi, eş ve ev hanımı rolleriyle ilgili görevlere olan bağlılığı ve fiili katılımı ve eşinden, ailesinden ve diğer akrabalarından aldığı destek miktarı olarak açıklanmaktadır (Chi-Ching, 1992, s. 663). Aile hem kadınların çalışmaya yönelik karar almalarında hem de ortaya koydukları emeğin niteliğinin belirlenmesinde önemli bir rol oynamakta ve bu nedenle kadın istihdamını ve kariyerini şekillendirmede kilit bir nokta olarak değerlendirilmektedir (Dedeoğlu, 2000, s. 140). Diğer taraftan kadınların üstlendiği çoklu roller sonucu özellikle konaklama işletmelerinin doğası gereği yönetim pozisyonunda görevli çalışanlar bir yandan ailelerini bir yandan da kariyerlerini dengelemeye çalıştıkları için önemli zorluklar oluşmakta ve çalışanlar iş-aile dengesi kurmakta zorluk yaşayabilmektedir (Brownell, 1998, s. 110).

Kadınların kariyerleri önündeki bir diğer engel ise örgüt kültürü ve politikasıyla ilgilidir. Erkek egemen kültürün hâkim olduğu örgütlerde kadınlardan ziyade daha çok erkeklere yönelik uygulanan norm ve inançların yer aldığı düşünülmektedir. Bu nedenle, erkek egemen kültürler, kendi görüşlerini, çatışma yaklaşımlarını, liderlik imajlarını, örgütsel değerleri, başarı ve iyi yönetim tanımlarını destekleyen gizli varsayımlardan, örtük normlar ve örgütsel uygulamalardan oluşmaktadır (Van Vianen ve Fischer, 2002, s. 316). Diğer taraftan kadınların örgütsel güce ve mentorlara olan sınırlı erişimi bir diğer kariyer engeli olarak yerini almaktadır. Çoğu kurumdaki üst düzey yönetim pozisyonları erkekler tarafından işgal edildiğinden dolayı kadın yöneticiler rehberlik sağlamaya ve kariyer geliştirme fırsatlarına erişimi teşvik etmelerine yardımcı olabilecek üst düzey yöneticilerle mentorluk ilişkileri kurma ve sosyalleşme fırsatlarının bulunmaması nedeniyle kaybedilmektedir (Chi-Ching, 1992, s. 663-664). Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları mobbing ve cinsel taciz kadınların kariyerlerine engel olan bir diğer faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Çaha, Çaha ve Aydın Yılmaz, 2016, s. 22).

Son olarak kadınların kariyerleri önündeki toplumsal faktörlerden kaynaklanan engeller ise toplumsal cinsiyet rolleri ve basmakalıp yargılardan oluşturmaktadır. Cinsiyet kavramı 1970'lerin başında yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır. Başlarda biyolojik cinsiyet farklılıkları ve bunların davranışları ve yetkinlikleri bildirmek için kullanılma şekilleri arasına bir sınır çizmek için analitik kategori olarak kullanılan cinsiyet kavramı daha sonra eril ve dişil olarak kullanılmaya başlanmıştır (Pilcher ve Whelehan, 2004, s. 56). Toplumsal cinsiyet ise her bir cinsiyet

üyesi için uygun görülen davranış hakkındaki toplumsal beklentilerdir. Toplumsal cinsiyet erkek ve kadınları birbirinden ayıran fiziksel niteliklere değil erkeklik ve kadınlıkla ilgili toplum tarafından oluşturulmuş özelliklere göndermede bulunmaktadır (Giddens, 2000, s. 621).

Turizm sektöründe farklı örgütsel düzeylerde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı ve pozisyonların kadın ve erkek şeklinde cinsiyete göre ayrıldığı belirtilmektedir. Buna göre erkekler genellikle profesyonel, idari ve denetleyici pozisyonlarında daha fazla temsil edilmektedir (Kinnaird ve Hall, 1996: 96). Diğer taraftan geleneksel olarak kadına yüklenen kadınlık ve annelik rolleridir (Camussi ve Leccardi, 2005, s. 125). Kadınların işgücüne katılımında bakmakla yükümlü oldukları çocukları olup olmaması da önemli bir etken olarak değerlendirilmekte ve evlerinde çocukları olmayan kadınların tam zamanlı iş sahibi olma olasılıklarının çok daha yüksek olduğu ifade edilmektedir (Giddens, 2000, s. 340). Kadınların ilerlemelerinin önünde yer alan basmakalıp düşüncelerin yanı sıra kadının kadın meslektaşlarına karşı ayrımcılık yapmasını ve güç ve otoritenin kontrolünü arayan kadınlara ilişkin beklenti veya stereotipi tanımlamak için kullanılan kraliçe arı sendromu bulunmaktadır (Place, 2011, s. 3). Kadın yöneticiler tarafından kadın meslektaşlarına koyulan engellerden bir diğeri ise kendini referans alma yanılgısı olarak ifade edilmektedir. Buna göre kadın yöneticilerin bilinçaltındaki "Ben bu noktaya nasıl geldiysem, herkes aynı şekilde gelebilir. Özel bir çabaya gerek yok" mantığı bu duruma neden olmaktadır (Örücü ve ark., 2007, s. 119). Diğer taraftan kadınların diğer kadın çalışan ya da yöneticilerden gördükleri mobbing davranışları pembe taciz olarak kavramsallaştırılmaktadır. Kadın çalışanlar kendini kanıtlama isteği baskın olan, zirvede olmanın ayrıcalığını yaşayan, erkek gözüyle görme ve yönetme isteği içinde olan kadın çalışan ya da yöneticilerle sorun yaşamakta ve bu durumda mobbingin kadın çalışan ya da yöneticiler için bir tatmin aracına dönüştüğü söylenebilir (Karakuş, 2014, s. 352).

Ulusal ve uluslararası yazında turizm sektöründe kadın istihdamı konusunda yapılan birçok çalışmada kadınlar ve erkekler arasında ücret politikası (Biswas ve Cassell, 1996; Çelik Uğuz ve Topbaş, 2016; Kaya ve Topbaş, 2019; Purcell, 1996; Skalpe, 2007; Sparrowe ve Iverson, 1999; Thrane, 2008) ve kariyer fırsatlarından yararlanma (Aydın-Tükeltürk ve Şahin-Perçin, 2008; Campos-Soria, Ortega ve Ropero-Garcia, 2009; Costa, Carvalho, Caçador ve Breda, 2012; Çakır, Barakazı ve Barakazı, 2017; Doherty ve Stead, 1998; Pinar ve ark., 2011) konularında birtakım farklılıklar bulunduğu, erkeklerin kadınlara göre daha avantajlı bir durumda oldukları ve üst düzey pozisyonlarda kadınların cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıkları (Biswas ve Cassell, 1996; Burrell, Manfredi, Rollin, Price ve Stead, 1997; Crompton ve Sanderson, 1990; Demir, 2011; Doherty ve Stead, 1998; Garcia-Pozo, Campos-Soria, Sanchez-Ollero ve Marchante-Lara, 2012; İstanbullu-Dinçer, Akova, Muğan-Ertuğral ve Aydoğan-Çifçi, 2016; Skalpe, 2007) ortaya koyulmuştur.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Modeli ve Deseni

Araştırmada nitel araştırma desenlerinden olgubilim (fenomenoloji) kullanılmıştır. Olgubilim deseni birkaç kişinin bir olgu veya kavrama ilişkin yaşamış oldukları deneyimlerin ortak anlamına ve bu desende bir olguyu deneyimleyen bütün katılımcıların ortak özelliklerinin tanımlanmasına odaklanılmaktadır (Creswell, 2016, s. 77). Bu çalışmada konaklama işletmelerinde çeşitli pozisyonlarda görev yapan kadın yöneticilerin kariyer sürecindeki deneyimlerini nasıl anlamlandırdıkları bu çalışmanın odağını oluşturmaktadır. Dolayısıyla çalışmada "Kadın yöneticilerin Türkiye gibi geleneksel bir toplumda turizm sektöründe kariyer yapması" olgusu detaylı bir şekilde incelenmeye çalışılmıştır. Olgubilim deseninin tercih edilmesinin sebebi ise katılımcıların yaşadıkları deneyimin nasıl oluştuğunu ortaya koymaktır.

2.2. Çalışma Grubu

Çalışmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örneklemesi kullanılmıştır. Kolay ulaşılabilir durum örneklemesi kolaylıkla araştırma yapılacak kişi ve grupların seçilmesine imkân tanıyan bir amaçlı örnekleme biçimidir (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s. 113). Çalışma grubuna ilişkin demografik veriler incelendiğinde çalışmaya dâhil olan 14 katılımcının yaş ortalaması 38 olup, katılımcılardan 2'si lise, 1'i ön lisans, 10'u üniversite ve 1'i ise yüksek lisans eğitim derecesine sahiptir. Katılımcılar; kat hizmetleri müdürü, insan kaynakları müdürü, satış pazarlama müdürü, muhasebe müdürü, bahçe müdürü, wellness spa müdürü ve genel müdür pozisyonlarında görev yapmaktadır. Katılımcıların kurumda çalışma süresi 10 ay ile 14 yıl, turizm sektöründe çalışma süresi ise 1,5 yıl ile 30 yıl arasında değişmektedir.

2.3. Etik Prosedür

Araştırma süresince gizlilik esaslarına bağlı kalınmış olup, görüşmeler yapılmadan önce katılımcılara çalışmanın amacı ve kapsamı hakkında bilgi verilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın katılımcıları araştırmaya gönüllü olarak katıldıkları, araştırmada görev yaptıkları kurum ve isimlerinin gizli tutulacağı ve araştırma sürecinde etik konuların garanti altında olacağının ifade edildiği katılımcı izin formunu imzalayarak gönüllü olarak araştırmaya dâhil olmuşlardır.

2.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın amacı doğrultusunda elde edilen görüşme verilerinin kadın yöneticilerin konuya yönelik görüşlerini yansıtacak nitelikte olduğu ve araştırma sırasında katılımcıların görüşme sorularını içtenlikle yanıtlayacakları varsayılmıştır.

2.5. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Olgubilim deseninde veri toplama aracı genellikle olguyu deneyimleyen bireylerle gerçekleştirilen görüşmeleri içermektedir (Creswell, 2016, s. 79). Araştırma verilerinin elde edilmesinde nitel veri toplama tekniklerinden derinlemesine görüşme (mülâkat) tekniği ve yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır.

Çalışmada Antalya İl merkezinde konaklama işletmelerinde yönetici pozisyonunda görev yapan kadın yöneticilerin belirlenmesi sürecinde internet arama motorlarında araştırma yapılmış, katılımcı profilleri belirlenmiş ve katılımcılar telefonla aranarak araştırmaya katılım konusunda gönüllü olan katılımcıların her birinden randevu alınmıştır. Daha sonra katılımcıların görev yaptıkları konaklama işletmelerinde kendi belirledikleri tarih ve saatte görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler 11.11.2019 ile 22.11.2019 tarihleri arasında katılımcıların ofislerinde veya o sırada boş ve sakin olan toplantı salonlarında gerçekleştirilmiştir. Veri toplama sürecinde katılımcıların izni doğrultusunda ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Veri doygunluğu sağlanana kadar görüşmelere devam edilmiştir. Kuramsal doyuma 14 katılımcıdan sonra ulaşılmış ve görüşmeler tamamlanmıştır. Her bir katılımcı ile yapılan görüşmeler ortalama 30 dakika sürmüştür.

Görüşme soruları hazırlanmadan önce konuyla ilgili ulusal ve uluslararası literatür kapsamlı bir şekilde araştırılmıştır. Görüşme formundaki sorular Antalya İlinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde yönetim pozisyonunda görev yapan kadın yöneticilerin kariyerlerinde ilerlemeleri sürecinde yaşadıkları deneyimleri belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Türk kültürünün kadına yüklediği roller kariyerinizde ilerlemenizi ne yönde etkilemektedir?
2. Turizm sektöründe çalışan bir kadın olmanın zorlukları ve engelleri var mıdır? Varsa nelerdir?

3. Türkiye gibi geleneksel bir toplumda bir kadının kariyer yapması konusundaki düşüncelerini-niz nelerdir?
4. Toplumsal cinsiyet bağlamında kadınlara kariyer konusunda fırsat eşitliği sağlanması ile ilgi-li düşünceleriniz nelerdir?

2.6. Verilerin Analizi

Çalışmada derinlemesine görüşmeler yoluyla elde edilen veriler içerik analizi yaklaşımıyla çözümlenmiştir. Nitel araştırmalarda doğrudan alıntılar ham verilerin temel kaynağı olup kişilerin düşüncelerini, deneyimlerini ve temel kavrayışlarını ortaya çıkarmaktadır (Patton, 2014, s. 21). Çalışmada katılımcıların konuyla ilgili görüşlerini yansıtan doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Katılımcıların her birine K1, K2,…K14 şeklinde katılımcı kodu verilmiştir. Çalışmada her bir görüşmeye ilişkin ses kayıtları ham veri olarak worde aktarılarak verilerin transkripsiyonu yapılmıştır. Daha sonra çözümlen veriler tekrar tekrar okunmuş, ilgili alan yazın ve elde edilen veriler doğrultusunda kodlar ve kodları tanımlayan kategoriler belirlenmiştir. Çalışmada kodlar ve kategorilerin belirlenmesi aşamasında QSR NVivo 10 paket programından yararlanılmıştır. Araştırma verilerinin analizi sonucunda 5 adet kategori ve bu kategorileri tanımlayan 28 adet kod elde edilmiştir. Daha sonra elde edilen kodlar ve kategoriler düzenlenerek elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

2.7. Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel araştırmalarda araştırmanın geçerlik ve güvenirliği inandırıcılık, aktarılabilirlik, tutarlılık ve doğrulanabilirlik ölçütleri ile sağlanmaktadır (Guba, 1981, s. 79-80).

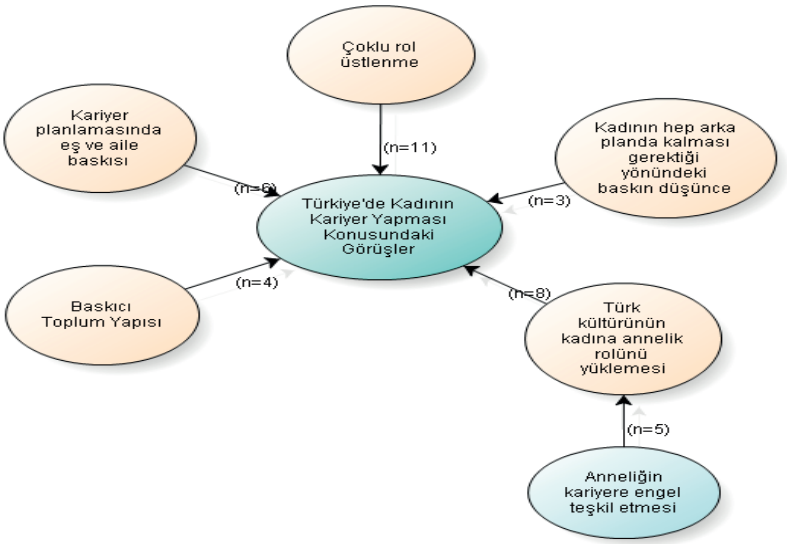
- Araştırmanın inandırıcılığını sağlamak için görüşme formu ilgili alan yazına dayanarak hazırlanmış ve veri toplama aracı ile alan yazın arasındaki tutarlık sağlanmıştır. Bunun yanında araştırma sonuçları katılımcıların görüşlerini yansıtan doğrudan alıntılarla birlikte sunularak araştırmanın inandırıcılığı artırılmaya çalışılmıştır.
- Araştırmanın aktarılabilirliğini sağlamak için araştırma sürecinde yapılan işlemler ayrıntılı bir şekilde açıklanmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda araştırmanın modeli ve deseni, çalışma grubu, veri toplama aracı ve verilerin toplanması, verilerin analizi ve bulguların sunumu adım adım açıklanmıştır.
- Araştırmanın tutarlılığını sağlamak için araştırma verilerinin analizinde kodlayıcılar arasındaki uyumu bulmak amacıyla Cohen Kappa uyum değerleri hesaplanmıştır. Bu amaçla nitel araştırma konusuna hâkim olan bir öğretim üyesi tarafından bağımsız bir şekilde kodlamalar yapılmış ve yapılan kodlamalar karşılaştırılarak tutarlılık oranı hesaplanmıştır. Kappa katsayısı <0 ise uyumun olmadığı, 0.01-0.20 değer aralığında ise zayıf bir uyumun olduğu, 0.21-0.40 değer aralığında ise kabul edilebilir bir uyumun olduğu, 0.61-0.80 değer aralığında ise önemli düzeyde bir uyumun olduğu ve 0.81-0.99 değer aralığında ise mükemmel bir uyumun olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Viera ve Garrett, 2005, s. 362). Kappa katsayısının aritmetik ortalaması 0.71 olarak belirlenmiş ve böylelikle değerlendiriciler arasında önemli düzeyde bir uyum olduğu görülmüştür.
- Araştırmanın doğrulanabilirliğini sağlamak için ise katılımcıların demografik özellikleri, araştırmanın yürütüldüğü sosyal ortam ve araştırmada izlenen yöntem ve süreçlerin açık ve ayrıntılı bir şekilde tanımlaması yapılmıştır. Bunun yanında araştırmanın sonuçları bu konuda ortaya koyulan ilgili araştırmalarla karşılaştırılmış ve sonuçlar ilgili literatür ile desteklenmiştir.

3. Bulgular

Araştırmanın amacı doğrultusunda araştırmanın örneklemi içerisinde yer alan kadın yöneticiler ile gerçekleştirilen görüşmelerin analizleri sonucunda elde edilen veriler 5 kategori altında toplanmış ve bu kategorilere dayalı olarak elde edilen kodlar ilgili başlıklar altında sunulmuştur. Ayrıca katılımcıların görüşlerinden örnekler doğrudan alıntılar yapılarak sunulmuştur.

3.1. Türkiye'de Kadının Kariyer Yapması Konusundaki Görüşlere İlişkin Bulgular

Bu bölümde kadın yöneticilerin Türkiye gibi geleneksel bir toplumda kadının kariyer yapması konusundaki görüşlerine yer verilmektedir. Bu kategoriye ilişkin bulgular ve kavramsal model Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1: Türkiye'de Kadının Kariyer Yapması Konusundaki Görüşler

Katılımcıların Türkiye'de kadının kariyer yapması konusuna ilişkin görüşme dökümünden örnekler aşağıda verilmektedir:

> *"Kadın olarak ilk önce direkt akla gelen şey çalışmak dışında evli olmak, ev işleri. Eğer çalışıyorsanız ikisinin birden üstesinden gelebilmelisiniz. Çalışıyorsanız ve ev işlerini ihmal ediyorsanız gerçekten problem yaşanıyor. Toplumumuzda erkekler koruma amaçlı duruyorlar başımızda. İşte laf söz olmasın, korusun kollasın görüşü hâkim. Sorumluluk tamamıyla kadında."(K2)*

> *"Aslında biz kadınlar için zor yok, bizleri zorlayan çevremiz. Yani bir baskı söz konusu. Ben eşimden boşandım, evde hem anne hem de babayım. Kadın olmak her zaman zor zaten." (K8)*

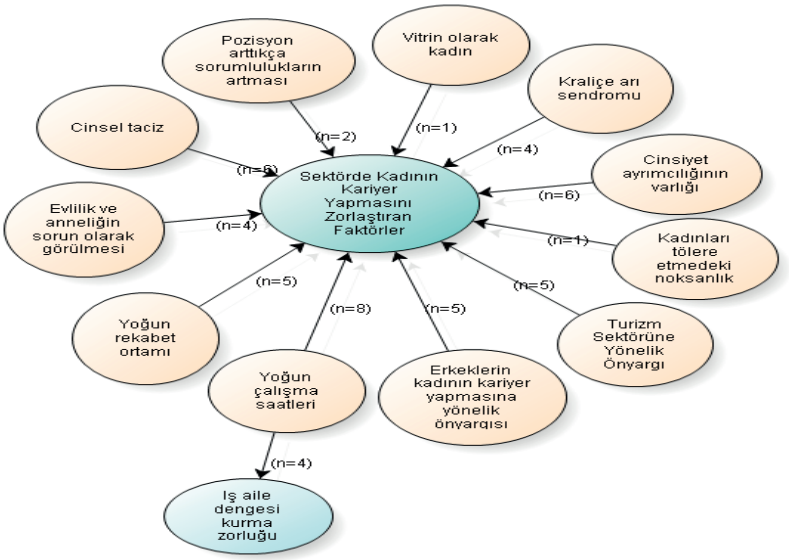
Türkiye'de kadınların kariyer yapmaları önündeki tüm bu engellere rağmen 8 katılımcı ***kadınların kariyer yapmasının bir zorunluluk olduğunu*** ifade etmektedir. Konuyla ilgili katılımcı görüşlerinden örnekler aşağıdadır:

> *"Türkiye'de bir kadının kariyer yapması şart. Kadınlar evliliği ertelesinler ama mücadele edip kariyerlerini yapsınlar. Üniversite okumaları şart. Ülke olarak gelişmemiz için, Avrupa standartlarına ulaşmak için kadının kariyer yapması şart. Kariyer yapan daha kolay iş bulabiliyor ve daha güçlü durabiliyor. Kadının bir alt yapısının olması lazım." (K4)*
>
> *"Bunun yanında, insanın başına ne geleceği hiç belli olmuyor. Bir bakıyorsunuz eşiniz artık yanınızda değil. Bunun için kariyer çok önemli. Bir erkeğin karşısında dik durabilmek için de kariyere gerek var." (K7)*

Elde edilen verilere göre katılımcıların Türkiye gibi geleneksel bir toplumda çalışan bir kadın olarak iş sorumlulukları dışında evdeki sorumlulukları da içeren ikinci vardiya ile birlikte çoklu rol üstlendikleri, kadının hep arka planda kalması gerektiği yönünde baskın bir düşüncenin hâkim olduğu, toplum baskısı ve kariyer planlamasında eş ve aile baskısının mevcut olduğu ve bütün bunların sonucunda ise Türk kültürünün kadına annelik rolünü yüklediği belirlenmiştir. Türk kültürünün yüklediği tüm bu zorluklara rağmen katılımcıların kadının kariyer yapmasının bir zorunluluk olduğuna inandıkları ve bu yönde bir davranış geliştirdikleri tespit edilmiştir.

3.2. Sektörde Kadının Kariyer Yapmasını Zorlaştıran Faktörlere İlişkin Bulgular

Bu bölümde kadın yöneticilerin turizm sektöründe kariyer yapmasını zorlaştıran faktörlere ilişkin görüşlerine yer verilmektedir. Bu kategoriye ilişkin bulgular ve kavramsal model Şekil 2'de sunulmuştur.



Şekil 2: Sektörde Kadının Kariyer Yapmasını Zorlaştıran Faktörler

Katılımcıların sektörde kadının kariyer yapmasını zorlaştıran faktörlere yönelik görüşme dökümünden örnekler aşağıda sunulmaktadır:

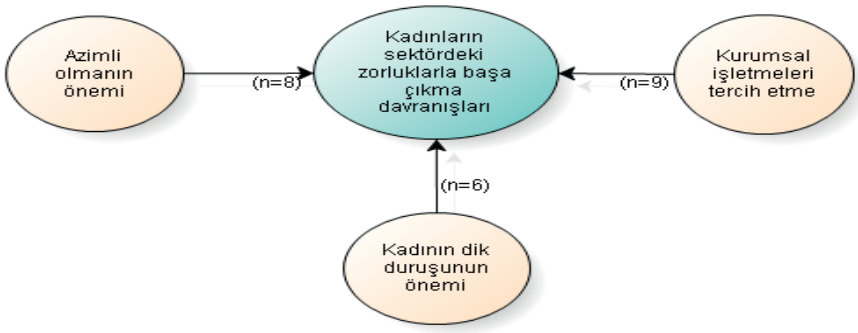
"İşin gerçeği, turizm sektöründe eğer çok presentable isen güzel işler sana gelebiliyor. Cinsellik çok fazla ön plana çıkıyor. Bunu gerçekten kullanıyorlar. Özel sektörde görüntü çok önemli. İşe alımlarda aklınızdan ziyade görüntünüze göre değerlendiriliyorsunuz. Bunu bazı kadınlar gerçekten çok güzel kullanıyorlar. Böyle kadınlar çok da kolaylıkla iş bulabiliyorlar cinsiyet ayrımcılığından dolayı." (K10)

"Çünkü çok uzun süre çalışmaya ara verdiği zaman çalışma ortamından dışlanıyor ve çocuklu kadına problemli kadın gözüyle bakılıyor işyerinde. İşveren çocuklu kadına şüpheyle bakıyor çünkü çocuklu kadınların uzun saatler çalışamayacağını, mesaiye kalamayacağını ve çocuğu hastalansa acilen izin alabileceğini düşünüyor. Bu yüzden bekâr ve çocuğu olmayan kadınlar daha çok tutuluyor." (K13)

Elde edilen verilere göre sektörde kadının kariyer yapmasını zorlaştıran faktörler kapsamında en çok vurgulanan konunun yoğun çalışma saatleri olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların sektördeki yoğun çalışma saatleri nedeniyle iş-aile dengesi kurmakta zorluk yaşadıkları elde edilen sonuçlar arasındadır. Bununla birlikte sektörde de cinsiyet ayrımcılığının varlığına yönelik görüşler karşımıza çıkmıştır.

3.3. Kadın Yöneticilerin Sektördeki Zorluklarla Başa Çıkma Davranışlarına İlişkin Bulgular

Bu bölümde kadın yöneticilerin turizm sektöründe kariyer yapma sürecinde karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma davranışlarına yönelik görüşlerine yer verilmektedir. Bu kategoriye ilişkin bulgular ve kavramsal model Şekil 3'tesunulmuştur.



Şekil 3: Kadınların Sektördeki Zorluklarla Başa Çıkma Davranışları

Katılımcıların sektördeki zorluklarla başa çıkma davranışlarına ilişkin görüşme dökümünden örnekler aşağıda verilmiştir:

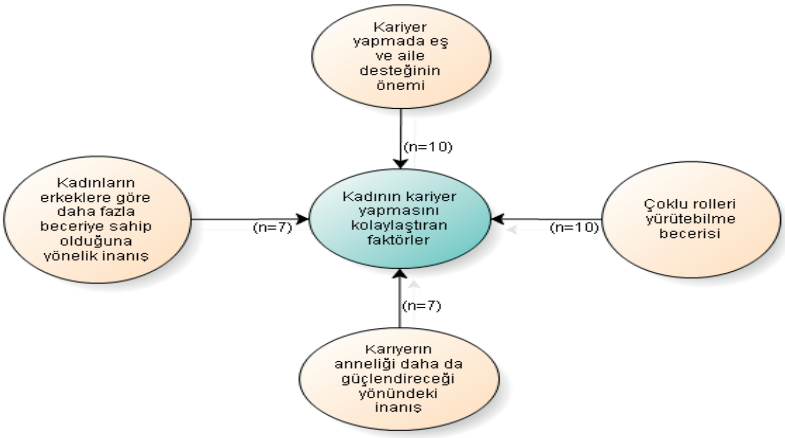
"Kadınlar dik durarak bağnaz firiklerin önüne geçebilirler. Bu sektörde duruşunuz çok önemli, dik ve net olmalısınız." (K7)

"Kurumsallaşmış şirketler çalışanlara köle mantığıyla yaklaşmazlar. Turizm sektöründe çalışmak isteyenler bu sektörün artı ve eksilerini bilerek gelirlerse başaramayacağı hiçbir şey yoktur. Benim çalıştığım otel kurumsal ve bu tür olaylara müsaade edilmez. Ben 10 yıldır buradayım ve böyle bir problemle karşılaşmadım. Kurumsallık çok önemli çalıştığınız işletmeyi iyi seçmeniz gerekmektedir." (K13)

Elde edilen verilere göre katılımcıların sektördeki zorluklarla başa çıkabilme konusunda azimli olmanın, dik duruşa sahip olmanın ve kurumsal şirketleri tercih etmenin önemine vurgu yaptıkları belirlenmiştir.

3.4. Kadınların Kariyer Yapmasını Kolaylaştıran Faktörlere İlişkin Bulgular

Bu bölümde kadın yöneticilerin kariyer yapma sürecine katkı sağlayan ve bu süreci kolaylaştıran faktörlere yönelik görüşlerine yer verilmektedir. Bu kategoriye ilişkin bulgular ve kavramsal model Şekil 4'te sunulmuştur.



Şekil 4: Kadının Kariyer Yapmasını Kolaylaştıran Faktörler

Katılımcıların kariyer yapmasını kolaylaştıran faktörlere ilişkin görüşme dökümünden örnekler aşağıda verilmiştir:

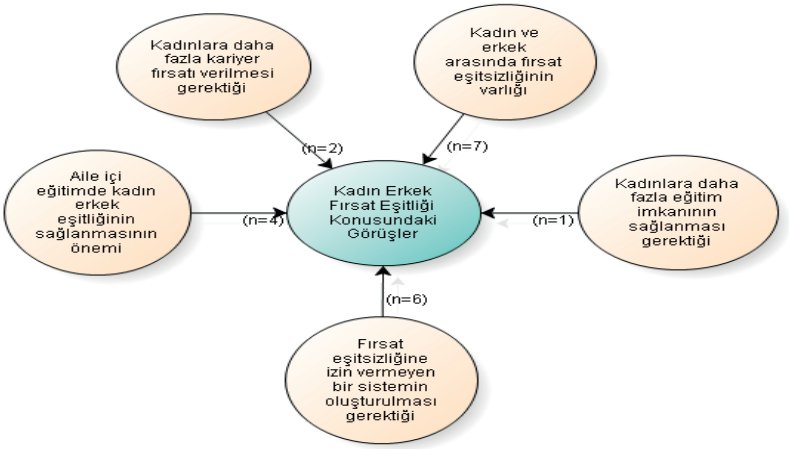
> *"Ayrıca ailenin arkada durması yani destek olması çok önemli. Ailem bana hep destek oldu. Eskiden baba çalışır anne evde dururdu fakat benim ailem de hem annem hem de babam çalışıyordu ve bana bu anlamda iyi bir örnek oldular. Aile desteği çok ama çok önemli. Anne baba ayrı olan ya da sevgisiz büyümüş çocuklar çok problem yaşıyorlar ve dengeleri kolaylıkla bozulabiliyor. Bu yüzden ailenin de desteğiyle iyi niyetle çalışarak kadınların yollarına devam etmesi gerekiyor." (K14)*

> *"Ben çalıştığım sürece çocuklarımla çok daha mutlu ve verimli vakit geçiriyorum. İşte deli gibi çalışıyorum fakat arta kalan zamanda da özel hayatıma olması gerektiği gibi zaman ayırıyorum. Çok yorgunum çocuklarla oynayamam gibi bir durumumu olmadı hiç. Böylece onlara sevgi ve özgüven kazandırabiliyorum. Annelikte çocuğunla ne kadar zaman geçirirsen o kadar iyi anne olursun algısını sevmiyorum ve yanlış buluyorum. O yüzden çalışıp kaliteli zaman geçirmek önemli. Onu karıştırmamak gerekir." (K3)*

Elde edilen verilere göre kadınların kariyer yapmalarında eş ve aile desteğinin temel belirleyicilerden biri olduğu, kadınların çoklu rolleri yürütebilme becerisine sahip olduğu aynı zamanda kadınların erkeklere göre daha fazla beceriye sahip olduğu ve kariyerin anneliği güçlendireceğine yönelik algı kadının kariyer yapmasını kolaylaştıran faktörler olarak belirlenmiştir.

3.5. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Konusundaki Görüşlerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde kadın yöneticilerin kadın ve erkek arasında fırsat eşitliği olup olmadığına yönelik görüşlerine yer verilmektedir. Bu kategoriye ilişkin bulgular ve kavramsal model Şekil 5'te sunulmuştur.



Şekil 5: Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Konusundaki Görüşler

Katılımcıların kadın-erkek fırsat eşitliğine ilişkin görüşlerine aşağıda yer verilmektedir:

> *"Fırsat eşitliği olmuş olsa çalıştığım kurumda 12 yöneticinin 2'ai kadın yönetici olmazdı." (K10)*

> *"Okullarda bu konuda ayrımcılığa fırsat yaratmayacak bir sistemin kurulması gerektiğini düşünüyorum." (K6)*

Elde edilen verilere göre katılımcıların büyük bir çoğunluğu kadın ve erkekler arasında fırsat eşitsizliğinin bulunduğunu ve belirli sistemler temelinde var olan eşitsizliğin önüne geçebilmek adına çeşitli uygulamaların yapılması gerektiğini ve aile içi eğitimde kadın ve erkek eşitliğinin sağlanmasının önemine işaret ettikleri belirlenmiştir.

4. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada konaklama işletmelerinde çeşitli yönetsel pozisyonlarda görev yapan kadın yöneticilerin toplumsal cinsiyet düşünce ve algılarının kariyer süreçleri üzerindeki etkisi ve bu süreçte yaşadıkları deneyimler ve zorluklar incelenmiştir.

Elde edilen veriler ışığında Türkiye'de kadının kariyer yapması konusundaki görüşler kategorisi kapsamında kadın yöneticiler hem evde hem de işte birtakım sorumluluklara sahip olduklarından dolayı çoklu rol üstlendiklerini ve annelik görevinin toplumsal olarak kendilerine yüklendiğini ve bunun sonucunda ise hep arka planda kalmalarına yönelik bir düşüncenin hâkim olduğunu belirtmektedir. Camussi ve Leccardi (2005, s. 115) kadınların günlük olarak uğraşmaları gereken iş sorumluluklarının yanında aynı zamanda ev kadınlığı ve annelik rollerinin gerektirdiği sorumlulukları da yerine getirmek durumunda olduklarını ifade etmektedir. Zira ev işleri hala kadının görevi olarak kabul edilmekte ve çalışan kadınlar iş sorumluluklarının yanı sıra evde de birtakım sorum-

luluklar üstlenmektedir (Poduval ve Poduval, 2009, s. 66). Diğer taraftan kadınların kariyer yapmalarını zorlaştıran faktörlerden bir diğeri baskıcı toplum yapısı ve kariyer planlamasında eş ve aile baskısı olarak karşımıza çıkmıştır. Kadın yöneticilerden bazıları meslek seçiminde ve kariyer planlaması sürecinde eş ve ailelerinin baskısına maruz kaldıklarını ifade etmektedir. Davidson ve Cooper (1984) tarafından yürütülen bir araştırmada eş ve aile faktörünün kadının kariyerinde bir stres kaynağı olabildiği ve evli kadın yöneticilerin eşlerinden gerekli desteği alamadıkları belirlenmiştir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu ise sektörde kadının kariyer yapmasını zorlaştıran faktörlere yöneliktir. Söz konusu zorluklar; pozisyon arttıkça sorumlulukların artması, vitrin olarak kadın, kraliçe arı sendromu, cinsiyet ayrımcılığının varlığı, kadınları tolere etmedeki noksanlık, turizm sektörüne yönelik önyargı, erkeklerin kadının kariyer yapmasına yönelik önyargısı, yoğun çalışma saatleri, yoğun rekabet ortamı, evliliğin ve anneliğin sorun olarak görülmesi ve cinsel taciz şeklinde tespit edilmiştir. Literatürde ortaya koyulan çalışmalarda da, ilgili araştırma sonuçlarıyla örtüşür nitelikte sonuçlara ulaşılmıştır. Zira yapılan çalışmalarda cinsiyet ayrımcılığı (Burrell ve ark., 1997; Hicks, 1991; Purcell, 1996; Umbreit ve Diaz, 1994; Woods ve Kavanaugh, 1994) yoğun çalışma saatleri (Brownell, 1998; Guerrier, 1986), yoğun çalışma saatlerinin neden olduğu iş-aile çatışması (Brownell, 1998; Deery ve Jago, 2009; Tromp ve Blomme, 2012), kraliçe arı sendromu (Cooper, 1997; Cowan, Neighbors, Delamoreaux, ve Behnke, 1998; Eller, 1990), cinsel taciz (Eller, 1990; Gilbert, Guerrier ve Guy, 1998; Woods ve Kavanaugh, 1994) kadınların kariyerleri önünde engel teşkil eden faktörler olarak belirlenmiştir. Bunun yanı sıra araştırma kapsamında kadın yöneticiler kadınları tolere etmedeki noksanlığı ve sektörde mevcut olan yoğun rekabet ortamını ve pozisyon arttıkça artan sorumlulukları kariyerlerini zorlaştıran bir etmen olarak değerlendirmektedir. Bu bağlamda katılımcılar turizm sektöründe mesleklerin kadın ve erkeklere göre ayrıldığını ve bazı departmanlara çoğunlukla kadın yöneticilerin tercih edildiğini belirtmektedir. Araştırma sonuçlarıyla örtüşür nitelikte olan ve turizm sektöründe Kattara (2005) tarafından yürütülen bir araştırmada konaklama işletmelerinde kadın çalışanların çoğunlukla insan kaynakları ve kat hizmetleri gibi departmanlarda görev alabildikleri ve genel müdür ve genel müdür yardımcılığı gibi departmanlara ise çoğunlukla erkek çalışanların tercih edildiği belirlenmiştir. Diğer taraftan bazı kadın yöneticiler genel müdür ve genel müdür yardımcılığı pozisyonlarda görev yapmaları için teklif gelse dahi pozisyon arttıkça sorumluluklarının artmasından dolayı üst düzey pozisyonlarda görev yapmayı tercih etmedikleri de elde edilen sonuçlar arasındadır.

Araştırmada elde edilen ve dikkat çeken sonuçlardan bir diğeri ise turizm sektöründe işe alımlarda bekâr olan bayanların daha çok tercih edilmesi ve evli ve çocuklu bayanların ikinci planda tutulmasına yöneliktir. Friedman ve Greenhaus (2000) tarafından yapılan bir araştırmada erkeklerin evli ve çocuk sahibi olması kariyerlerinde kolaylık oluşturan bir faktör olarak değerlendirilirken, kadınların evli ve çocuğa sahip olması ise bir dezavantaj olarak tespit edilmiştir (Hill, 1979). Benzer şekilde Villiers (2000) kadınların annelik ve evlilik konularının kurumlar tarafından engel olarak görüldüğünü ve sorumluluk isteyen pozisyonlara kadınların hamilelik ve annelik durumları gerekçe gösterilerek cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını vurgulamaktadır.

Turizm sektöründe kadınların kariyerlerinde ilerlemeleri sürecinde karşılaştıkları zorluklardan bir diğeri ise aile ve çevrelerinin turizm sektörüne yönelik önyargısı ve erkeklerin kadınların kariyer yapmasına yönelik önyargısı şeklinde belirlenmiştir. Zira kadınların kariyerlerinde ilerleme süreçlerinde karşılaştıkları sorunlardan birisinin ise erkek çalışanların kadının yeri evi, görevi ise çocuğunun bakımı şeklindeki önyargılı düşünceleri olduğu belirtilmektedir (Barutçugil, 2002, s. 27). Önyargının kadınların ilerlemeleri önünde büyük bir engel olduğunu belirten Örücü ve ark. (2007, s. 119) çoğu negatif olan söz konusu önyargıların kadınların verilen üst dü-

zey işleri yapamayacağına yönelik görüşleri içerdiğini belirtmektedir. Sonuç olarak kadınlara yönelik geliştirilen çeşitli basmakalıp önyargılar kadınların kariyerleri önünde engel teşkil etmekte ve kadınların iş hayatından uzaklaşmalarına neden olabilmektedir.

Araştırma kapsamında görüşme yapılan katılımcılar sektördeki zorluklarla başa çıkma konusunda azimli olmanın önemine, kadının dik duruşunun önemine ve kurumsal işletmeleri tercih etmeye vurgu yapmaktadır. Emek yoğun işletmelerde yönetimdeki kadınların diplomatik ve başarılı olmak zorunda oldukları ve kadınlıkları ve mesleki rolleri arasındaki hassas dengeyi belirleyen bir duruş sergilemeleri gerektiği ifade edilmektedir (Sheppard, 1989). Benzer şekilde Brownell (1994) tarafından yürütülen bir araştırmada kadın yöneticilerin kariyer engelleriyle başa çıkabilme yöntemlerinden biri olarak kararlı ve net bir duruşa sahip olmanın önemine vurgu yapılmaktadır. Diğer taraftan katılımcıların büyük bir çoğunluğu sektörün çeşitli zorluklarıyla başa çıkabilmek ve kendilerini koruyabilmek adına kurumsal işletmeleri tercih ettiklerini belirtmektedir. Kurumsallaşma işletmelerde temel kuralların hâkim olması ve işletmelerin bu kurallara göre yönetilmesini ifade etmektedir (Weiss, Aier ve Winter, 2013). Dolayısıyla belli bir düzen ve disiplin içinde hareket eden kurumsal işletmelerde görev yapmanın çalışanlar açısından birtakım avantajlar sunduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmada kariyer yapan kadın yöneticilerin eş ve ailelerinden aldıkları destek, kadınların çoklu rolleri yürütebilme becerisi, kadınların erkeklere göre daha fazla beceriye sahip olduğuna yönelik inanış ve kariyerin anneliği daha da güçlendireceği yönündeki inanış katılımcıların kariyer yapmasını kolaylaştıran ya da bir nevi destekleyen faktörler olarak karşımıza çıkmıştır. Kadınların çevrelerinden, eş ve ailelerinden aldıkları desteğin önemine vurgu yapan Alisbah Tuskan (2012, s. 446) kadınların çevreleri tarafından desteklenmedikleri zaman güçsüz hissettiklerini ve annelik rollerini gerektiği gibi yerine getiremediklerini belirtmektedir. Metcalfe (1984) tarafından hem kadın hem de erkek yöneticilerin kariyer kaygılarının incelendiği bir başka araştırmada kariyerlerinde kendilerine sundukları destek için eşlerine şükran duyan önemli sayıda kadın yönetici olduğu sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla kadınların eş ve ailelerinden aldıkları desteğin kariyerlerinde önemli belirleyicilerden biri olduğunu söylemek mümkündür.

Diğer taraftan çoklu roller bireylerin refahı için faydalı olabileceği (Barnett ve Hyde, 2001) gibi sorun da oluşturabilmektedir (Adelmann, 1994). Bu durumda bireylerin çoklu rolleri yürütebilme konusundaki becerisi önemli bir faktör haline gelmektedir. Benzer şekilde araştırma kapsamında değerlendirilen kadın yöneticiler hem evde hem de işte olmak üzere çoklu rollere sahip olduklarını fakat bu rolleri yürütebilme konusunda yeterli beceriye sahip oldukları yönünde görüş bildirmişlerdir. Bununla da bağlantılı olarak kadın yöneticilerin bazıları erkek çalışanlarla karşılaştırıldığında daha detaylı düşündüklerini ve birçok konuda erkeklerden daha fazla beceriye sahip olduklarını bildirmişlerdir. Bu görüşle paralel olarak Wood (2000) tarafından ortaya koyulan bir araştırmada kadınların erkeklere oranla değişimlere daha kolay uyum sağladıkları, kuruma bağlılık ve kurumların geliştirilmesi konularında ise daha iyi bir yönetici profiline sahip oldukları belirlenmiştir.

Çalışan anne, kariyeri çocuk büyütme sorumluluğu ile birleştiren bir kadın olarak tanımlanmaktadır (Poduval ve Poduval, 2009, s. 64). Çalışma kapsamında elde edilen sonuçlardan bir diğeri ise kariyer yapan kadınların çocuklarıyla daha kaliteli vakit geçirdikleri ve onlara daha fazla yarar sağladıklarına yöneliktir. Araştırma bulgularıyla benzer şekilde Youngblut, Singer, Madigan, Swegart ve Rodgers (1998) tarafından yürütülen bir araştırmada çalışan annelerin daha olumlu algılara sahip olduğunu ve çocuklarına daha iyi bir ortam sağladıkları tespit edilmiştir. Benzer şekilde Alvarez (1985) ve Chase-Lansdale, Moffitt, Lohman, Cherlin, Coley, Pittman,

Roff ve Votruba-Drzal (2003) tarafından yapılan bir araştırmada ise çalışan annelerin aile gelirine katkıda bulunarak ve disiplinli bir çalışma davranışı sağlayarak çocuklarına fayda sağladığı ve daha yararlı oldukları belirlenmiştir.

Araştırmada elde edilen bir diğer bulgu ise kadın ve erkekler arasında fırsat eşitsizliğinin varlığına yöneliktir. Kadın yöneticiler fırsat eşitliğinin sağlanabilmesi için aile içinde eşitlik sağlanması gerektiği, kadınlara daha fazla eğitim imkânı ve kariyer fırsatı sağlanması gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir.

Sonuç olarak kadınların sahip olduğu çoklu roller, ailevi ve toplumsal sorumluluklar ve bunun neden olduğu iş-aile çatışması kariyerlerinde ilerlemelerini zorlaştıran faktörler olarak görünse de kadın yöneticilerin karşı karşıya kaldığı toplumsal önyargılar, kariyer planlamasında eş ve aile baskısı ve cinsiyet ayrımcılığı kadınların üst yönetim kademelerine ulaşmalarını engelleyen faktörler olarak karşımıza çıkmıştır. Fakat kadınların çoklu rolleri yürütebilme becerisine sahip olduğu ve bütün bu zorluk ve engellere rağmen kariyerlerinde ilerlemeyi tercih ettikleri ve bu anlamda mücadele ettikleri elde edilen sonuçlar arasındadır.

Dolayısıyla sektörde kurumların cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmak adına kadın çalışanlara eşit kariyer fırsatı sunabilmesi, sektörde erkek çalışanların kadınlara yönelik ayrımcı ve önyargıya dayanan tavır ve davranış geliştirmelerini engelleyen bir yönetim sisteminin oluşturulması, kadın ve erkek çalışanlara eşit ücretlendirme olanaklarının sunulması ve terfilerde liyakatın esas alınmasına yönelik birtakım önlem ve stratejiler geliştirmeleri faydalı olacaktır. Bunun yanı sıra yasal düzenlemeler ile eğitim sisteminde ayrımcılığa izin vermeyen bir sistemin oluşturulması ve kadın işgücünün desteklenmesi gerekmektedir.

Bu araştırmada nitel araştırma desenlerinden olgubilim deseni kullanılmıştır. İleriki çalışmalarda farklı nitel araştırma desenlerinden yararlanılabilir ve farklı veri toplama teknikleri kullanılarak elde edilecek veriler daha önce elde edilmiş bulguları zenginleştirebilir. Benzer şekilde ilgili konunun nicel araştırma ile de desteklenerek bir karma yöntem araştırması yürütülmesi tavsiye edilebilir. Bu araştırmanın sadece Antalya bölgesine özgü olması araştırmanın kısıtlılığını ortaya koymaktadır. Türkiye'de farklı bölgelerde yer alan konaklama işletmelerinde gerçekleştirebilecek araştırmalar bağlamın daha iyi anlaşılmasını sağlayabilecektir. Ayrıca farklı ülke bağlamları da araştırmaya dâhil edilerek karşılaştırılmalı kültürlerarası çalışmalar kadınların kariyer süreçlerinin daha iyi anlaşılmasına önemli katkılar sunabilecektir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.
Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.
Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.
Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.
Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

Adelmann, P. K. (1994). Multiple roles and psychological well-being in a national sample of older adults. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 49(6), 277-285.

Akın, A. ve Demirel, S. (2003). Toplumsal cinsiyet kavramı ve sağlığa etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4), 73-82.

Alisbah Tuskan, A. (2012). Toplumsal cinsiyet toplumda kadına biçilen roller ve çözümleri. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 25(99), 445-449.

Alvarez, W. (1985). The meaning of maternal employment for mothers and their perceptions of their three-year-old children. *Child Development*, 56(2), 350-360.

Aydın Tükeltürk, Ş. ve 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.

Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56, 781-796.

Barutçugil, İ. (2002). *İş yaşamında kadın yönetici*. İstanbul: Kariyer Yayınları.

Biswas, R., & Cassell, C. (1996). Strategic HRM and the gendered division of labour in the hotel industry: A case study. *Personnel Review*, 25(2), 19-34.

Brownell, J. (1994). Women in hospitality management: general managers' perceptions of factors related to career development. *International Journal of Hospitality Management*, 13(2), 101–117.

Brownell, J. (1998). Striking the balance: The future work and family ıssues in the hospitality industry. *Marriage & Family Review*, 28 (1-2), 109–123.

Burrell, J., Manfredi, S., Rollin, H., Price, L., & Stead, L. (1997). Equal opportunities for women employees in the hospitality industry: A comparison between France, Italy, Spain and the UK. *International Journal of Hospitality Management*, 16(2), 161–179.

Campos-Soria, J.A., Ortega, B., & Ropero-Garcia, M.A. (2009). Gender segregation and wage difference in the hospitality industry. *Tourism Economics,* 15(4), 847–866.

Camussi, E., & Leccardi, C. (2005). Stereotypes of working women: The power of expectations. *Social Science Information*, 44(1), 113–140.

Cave, P., & Kilic, S. (2010). The role of women in tourism employment with special reference to Antalya, Turkey. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 19(3), 280–292.

Chase-Lansdale, P. L, Moffitt, R. A, Lohman, B. J, Cherlin, A. J, Coley, R. L, Pittman, L. D, Roff, J., & Votruba-Drzal, E. (2003). Mothers' transitions from welfare to work and the well-being of preschoolers and adolescents. *Science*, 299, 1548–1552.

Chi-Ching, E. Y. (1992). Perceptions of external barriers and the career success of female managers in Singapore. *The Journal of Social Psychology*, 132(5), 661–674.

Cooper, V. W. (1997). Homophily or the queenbee syndrome: Female evaluation of female leadership. *Small Group Research*, 28(4), 483–499.

Costa, C., Carvalho, I., Caçador, S., & Breda, Z. (2012). Future higher education in tourism studies and the labor market: Gender perspectives on expectations and experiences. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 12(1), 70–90.

Cowan, G., Neıghbors, C., Delamoreaux, J., & Behnke, C. (1998). Women's hostility toward women. *Psychology of Women Quarterly*, 22(2), 267–284.

Creswell, J. W. (2016). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş Yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev. Ed.). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Crompton, R., & Sanderson, K. (1990). *Gendered jobs and social change.* London: Unwin Hyman.

Çaha, H., Çaha, Ö. ve Aydın Yılmaz, E. S. (2016). *Türkiye'de cam tavan sendromu: hizmet sektöründe kadın*. İstanbul: Kadem: Kadın ve Demokrasi Derneği.

Çakır, P. G., Barakazı, M. ve Barakazı, E. (2017). Turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları sorunları değerlendirmeye yönelik bir araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 61, 461–474.

Çelik Uğuz, S. ve Topbaş, F. (2016). Turizmde kadın istihdamı ve ücret ayrımcılığı: Karşılaştırmalı bir analiz. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 27(1), 62–78.

Davidson, M. J., & Cooper, C. L. (1984). Occupational stress in female managers: A comparative study. *Journal of Management Studies,* 21(2), 185–205.

Deaux, K., & Lewis, L. (1984). Structure of gender stereotypes: Interrelationships among components and gender label. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(5), 991–1004.

Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal cinsiyet roller açısından Türkiye'de aile ve kadın emeği. *Toplum ve Bilim*, Güz, 139–170.

Deery, M., & Jago, L. (2009). A framework forwork-life balance practices: Addressing the needs of the tourism ındustry. *Tourism and Hospitality Research,* 9(2), 97–108.

Demir, M. (2011). İş yaşamında ayrımcılık: Turizm sektörü örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 760–784.

Doherty, L., & Stead, L. (1998). The gap between male and female pay: What does the case of hotel and catering tell us?, *The Service Industries Journal*, 18(4), 126–144.

Eller, M. E. (1990). Sexual harassment in the hotel industry: The need to focus on prevention. *Hospitality Research Journal*, 14(2),431–40.

Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family-allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.

Garcia-Pozo, A., Campos-Soria, J. A., Sanchez-Ollero, J. L., & Marchante-Lara, M. (2012). The regional wage gap in the Spanish hospitality sector based on a gender perspective. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 266–275.

Giddens, A. (2000). *Sosyoloji,* (H. Özel ve C. Güzel, Çev.). Ankara: Ayraç Yayınları.

Gilbert, D., Guerrier, Y., & Guy, J. (1998). Sexual harrasment issues in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 10(2), 48–53.

Gini, A. (2001). *My job work and the creation of the modern individual myself.* New York: Routledge.

Guba, E. G. (1981). Criteria for assessing the trustworthiness of naturalistic inquiries. *Educational Communication and Technology*, 29(2), 75–91.

Guerrier, Y. (1986). Hotel management: An unsuitable job for a woman?. *Service Industries Journal*, 6(2), 227–240.

Hicks, L. (1991). Excluded women: How can this happen in the hotel world?. *The Service Industries Journal*, 10(2), 348–363.

Hill, M. S. (1979). The wage effects of marital status and children. *Journal of Human Resources,* 14, 579–593.

İstanbullu-Dinçer, F., Akova, O., Muğan-Ertuğral, S., & Aydoğan-Çifçi, M. (2016). Woman labour force in tourism industry in Turkey: Opportunities and barriers. *Eurasian Social Sciences Journal*, 1, 379–395.

Karakuş, H. (2014). Kraliçe arı sendromu - pembe taciz. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 334–356.

Kattara, H. (2005). Career challenges for female managers in Egyptian hotels. *International Journal of Contemporary Hospitality Management,* 17(3), 238–251.

Kaya, İ. ve Topbaş, F. (2019). Turizm sektöründe cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı. *Izmir Democracy University Social Sciences Journal*, 2(1), 74–87.

Kinnaird, V., & Hall, D. (1996). Understanding tourism processes: A gender-aware framework. *Tourism Management*, 17(2), 95–102.

Li, L., & Leung, R. W. (2001). Female managers in Asian hotels: Profile and career challenges. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(4), 189–196.

Lloyd-Fore, N. (1988). Where next for women?, *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 29(3), 9–11.

Metcalfe, B. A. (1984). Current career concerns of female and male managers and professionals: An analysis of free-response comments to a national survey. *Equal Opportunities International,* 3(1), 11–18.

Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 117–135.

Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri.* (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev. Ed.). Ankara: Pegem Akademi.

Pilcher, J. ve Whelehan, I. (2004). *Fifty key concepts in gender studies*. London: Sage Publications.

Pinar, M., Mccuddy, M. K., Birkan, İ., & Kozak, M. (2011). Gender diversity in the hospitality industry: An empirical study in Turkey. *International Journal of Hospitality Management*, 30(2011), 73–81.

Place, K. R. (2011). Power and gender at the crossroads: A qualitative examination of the nexus of power and gender in public relations. *PRism Journal*, 8(1), 1–13.

Poduval, J. P., & Poduval, M. (2009). Working mothers: How much working, how much mothers, and whereis the womanhood?. *Mens Sana Monographs*,7(1), 63-79.

Purcell, K. (1996). The relationship between career and job opportunities: Women's employment in the hospitality industry as a microcosm of women's employment. *Women in Management Review,* 11(5), 17–24.

Sheppard, D. (1989). Organisations, power and sexuality: The image and self-image of women managers. In J. Hearn, D. Sheppard, P. Tantred-Sheriff, & G. Burrell (Eds.), *The sexuality of organisation*. London: Sage Publications.

Skalpe, O. (2007). The CEO gender pay gap in the tourism industry-evidence from Norway. *Tourism Management*, 28(3), 845–853.

Sparrowe, R. T., & Iverson, K. M. (1999). Cracks in the glass ceiling? An empirical study of gender differences in income in the hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Research,* 23(1), 4–20.

Tekin, Ö. A. ve Gençer, Z. (2016). Otel işletmelerindeki işlere ve pozisyonlara yönelik cinsiyet algısı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18*(3), 495–521.

Thrane, C. (2008). Earnings differentiation in the tourism industry: Gender, human capital and socio-demographic effects. *Tourism Management*, 29(3), 514–524.

Tromp, D. M., & Blomme R. J. (2012). The effect of effort expenditure, job control and work-home arrangements on negative work-home ınterference in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management,* 3(4), 1213–1221.

Umbreit, W. T., & Diaz, P. E. (1994). Women in hospitality management: An exploratory study of major and occupation choice variables. *Hospiyality and Tourism Educator*, 6(4), 7–9.

Van Vianen, A. E. M., & Fischer, A. H. (2002). Illuminating the glass ceiling: The role of organizational culture preferences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology,* 75(3), 315–337.

Viera, A. J., & Garrett, J. M. (2005). Understanding inter observer agreement: The kappa statistic. *Family Medicine*, 37(5), 360–363.

Villiers, C. (2000). *Addressing systemic sex discrimination: Employer defences to discrimination in Canada and South Africa*. (Master Dissertion, University of Toront). Retrievedfrom https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/14911/1/MQ54063.pdf

Weiss, S., Aier, S., & Winter, R. (2013). Institutionalization and the effectiveness of enterprise architecture management. Thirty Fourth International Conference on Information Systems, Milan, Italy.

Wood, M. (2000). The move towards a different career pattern: Are women better prepared than men for a modern career?, *Career Development International*, 5(2), 99–105.

Woods, R. H., & Kavanaugh, R. R. (1994). Gender discrimination and sexual harassmentas experienced by hospitality-ınıdustry managers. *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly,* 35(1), 16–21.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (6 bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Youngblut, J. M., Sınger, L. T., Madigan, E. A., Swegart, L. A., & Rodgers, W. L. (1998). Maternal employment and parent-child relationships in single-parent families of low-birth-weight preschoolers. *Nursing Research*, 47(2), 114–121.