

DOI No: <http://dx.doi.org/10.29228/Joh.63230>

Makale türü: Araştırma makalesi		Article type: Research article
Geliş tarihi	23.06.2022	Submitted date
Kabul tarihi	08.08.2022	Accepted date
Elektronik yayın tarihi	31.08.2022	Online publishing date

Atıf Bilgisi / Reference Information

Şimşek, N., Candır Şimşek, H. & Telliöğlü S. (2022). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Kadınlar Açısından Toplumsal Cinsiyet Algısının İş Yaşam Dengesi Üzerine Etkisi: Alanya Uygulaması. *Journal of History School*, 59, 2687-2707.

KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN KADINLAR AÇISINDAN TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISININ İŞ YAŞAM DENGESİ ÜZERİNE ETKİSİ: ALANYA UYGULAMASI¹

Necati ŞİMŞEK², Hanife CANDIR ŞİMŞEK³ & Salih TELLİÖĞLÜ⁴

Öz

Çalışma yaşamında birçok zorlukla mücadele etmek durumunda kalan kadınların varlığı bilinen bir gerçektir. Toplumsal cinsiyet kalıplarının çoğu zaman çalışma yaşamında kadınların varlığını belirlemede etkili olduğu gerçeğini göz ardı etmek mümkün değildir. Öte yandan iş yaşam dengesini kurmakta daha çok zorlananların yine kadınlar olduğunu yapılan çalışmalar ortaya koymaktadır. İş yaşam dengesi farklı bağlamlarda akademik çalışmalarda kendisine yer bulmaya devam ederken toplumsal cinsiyet perspektifinden ele alındığı çalışmalar ise oldukça sınırlıdır. Konuya toplumsal cinsiyet perspektifinden bakılması isteği bu çalışmanın hayata geçirilmesinde belirleyici olmuştur. Bu bağlamda çalışmada amaçlanan toplumsal cinsiyet algısının iş yaşam dengesine olan etkisini ortaya koymaktır. Araştırma turizm sektöründe konaklama işletmelerinde çalışan kadınlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırma yöntemi ile yürütülen çalışma kapsamında Alanya’da faaliyeti gösteren 3, 4 ve 5 yıldızlı işletmelerde çalışan 172 kadına anket uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar arasında çalışmaya katılan kadınların yönetim kademelerinde yalnızca erkeklerin bulunmasını olumsuz karşıladıkları ve iş yaşam dengesini sağlamada genel itibariyle başarılı oldukları ve bunun sektörde edinilen

¹Makale yazımı yazar etki oranı: 1.yazar: % 40, 2.yazar: %30, 3.yazar: %30. Bu makalenin etik kurul onayı Doğuş Üniversitesi’nde 05.05.2021 tarih, E-42435178-050.06.04- sayı ve toplantı numarası ile alınmıştır.

²Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Doktora Öğrencisi, necatisimsek1876@gmail.com, Orcid: 0000-0003-4702-5590

³Öğretim Görevlisi Dr., Doğuş Üniversitesi MYO, İş Sağlığı ve Güvenliği Programı, hsimsek@dogus.edu.tr, Orcid: 0000-0003-0603-4407

⁴Doç. Dr. Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi ALTSO Turizm MYO, Turizm ve Otel İşl. Programı, slhtellioglu@gmail.com, Orcid: 0000-0001-6510-110X

tecrübeyle ilişkili olduğu, medeni duruma göre toplumsal cinsiyet algısında farklılıkların olduğu ve son olarak toplumsal cinsiyet farkındalığının iş yaşam dengesi kurmada olumlu etkisi olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Turizm, Konaklama işletmeleri, Kadın işgücü, Toplumsal cinsiyet, İş yaşam dengesi

The Effect of Gender Perception on Work-Life Balance by Women Working in Lodging Enterprises: Alanya Implementation

Abstract

It is a known fact that there are women who have to struggle with many difficulties in working life. It is not possible to ignore the fact that gender stereotypes are often effective in determining the presence of women in working life. On the other hand, studies reveal that it is women who have more difficulties in establishing a work-life balance. While work-life balance continues to find its place in academic studies in different contexts, studies that deal with gender perspective are quite limited. The desire to look at the subject from a gender perspective has been decisive in the implementation of this study. In this context, the aim of the study is to reveal the effect of gender perception on work-life balance. The research was carried out on women working in accommodation businesses in the tourism sector. Within the scope of the study carried out with the quantitative research method, a questionnaire was applied to 172 women working in 3, 4 and 5 star businesses operating in Alanya. Among the results obtained, it was seen that the women participating in the study negatively perceived the presence of only men in the management levels, and they were generally successful in providing work-life balance, and this was related to the experience gained in the sector. On the other hand, it has been found that there are differences in gender perception according to marital status and that gender awareness has a positive effect on establishing work-life balance.

Keywords: Tourism, Lodging Enterprises, Female Workforce, Gender, Work-Life Balance.

GİRİŞ

Kadınların ekonomik kalkınmaya katılımının öneminin anlaşılmasıyla turizm sektörü kadınlar için istihdam oranlarının her geçen gün arttığı bir iş sahasına dönüşmektedir. Buna rağmen sektörde cinsiyete yönelik eşitsiz durumların varlığı dikkat çekmektedir. Genel itibariyle sektörde erkekler daha iyi ücret ve pozisyonlara sahipken kadınlar daha düşük ücretle, daha fazla çalıştırılmaktadır (Alrwajfah, vd., 2020; Ferguson ve Alarcón, 2015). Cinsiyet eşitliğine yönelik bugüne kadar kaydedilen küresel ölçekli ilerlemelere karşın kadınların sektörde karşılaştıkları engeller hala ortadan kaldırılamamıştır. Genel olarak erkek

egemenliğinin ağırlıkta olduğu bu sektörde ortaya çıkan sorunların kökeninde toplumsal cinsiyet anlayışının hüküm sürdüğü düşünülmektedir (Koç ve Uşaklı, 2022, s. 591).

Diğer yandan cinsiyete dayalı işbölümünden ötürü kadınlar için iş ile yaşam arasında denge kurma daha zor olabilmektedir (Kozak, 2020). Bilindiği üzere turizm sektöründe konaklama işletmeleri yapısal olarak yoğun ve uzun çalışma saatleri, sürekli hizmet sunumu ile çalışanların iş ve özel yaşamlarını dengede tutmaları konusunda zorluk oluşturabilmektedir. Özellikle de sektörde çalışan kadınların yaşadığı çatışma ve dengesizlik, sektöre ait nitelikler dolayısıyla daha güç olabilmektedir (Küçükusta, 2007, s. 243-245).

Buradan yola çıkarak turizm sektöründe çalışan kadınlar üzerine yapılan yerli ve yabancı araştırmalara bakıldığında, çalışmaların son yıllarda artış gösterdiği görülmektedir. Fakat bunların daha ziyade cinsiyete dayalı farklılıkların kabulü ve niteliksel çeşitliliğin avantaja dönüştürülmesi, cinsiyet eşitsizliği, kariyer beklentileri ve zorbalık, cinsel taciz ve psikolojik çalkantılar ile iş aile çatışması konularında yoğunlaştığını söylemek mümkündür (Koç ve Uşaklı, 2022, s. 591). Toplumsal cinsiyetin akademik yazında pek çok alanda ele alınarak tartışılmakta olan bir mesele olarak güncelliğini koruduğu bilinmektedir. Bu minvalde turizmde toplumsal cinsiyet araştırması, bu sektördeki toplumsal cinsiyet rolünün mevcut durumunu açıklamak açısından önemlidir. Bununla birlikte turizmin gelişimi ve cinsiyet arasındaki ilişkinin hala geniş çapta anlaşılmadığı açıktır. Literatürde çok az çalışma turizmde toplumsal cinsiyete ve bunun turizm üzerindeki etkisine ve önemine odaklanmıştır (Alrwajfah, vd., 2020; Costa, vd., 2017; Ferguson ve Alarcon, 2015; Tucker ve Boonabaana, 2012).

Bu bağlamda turizm alanında iş yaşam dengesi ile ilgili birçok konunun çalışılmış olduğu görülmekle birlikte toplumsal cinsiyet perspektifinden durumun ele alındığı çalışmaların oldukça sınırlı kaldığını söylemek mümkündür. Bu doğrultuda çalışmada amaçlanan turizm sektöründe toplumsal cinsiyet algısının iş yaşam dengesine olan etkisini incelemektir. Çalışma, turizmde emek yoğun faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan kadınlar özelinde ele alınmaktadır. İş yaşam dengesi literatürünü toplumsal cinsiyet bakış açısıyla zenginleştirileceği düşünülen çalışmada ilk olarak kavramsal çerçevede toplumsal cinsiyet ve iş yaşam dengesinden bahsedilecek, ardından konuyla ilgili yapılmış doğrudan/dolaylı araştırmalara yer verilecektir. İlerleyen aşamada alan araştırmasından elde edilen bulgular paylaşılarak sonuç kısmında değerlendirmeye tabi tutulacaktır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Günümüzde kadınların istihdamdaki sayılarının artışıyla birlikte iş ile aile yaşamı arasındaki dengenin öneminin giderek arttığı görülmektedir (Seval, 2017, s. 187). Bu doğrultuda 1960'lerden bu yana esas olarak kadınları temel alan ve iş ile aile rolleri arasındaki bağlantılar üzerine yapılan çalışmaların çoğaldığını söylemek mümkündür. Bu süreçte iş-aile çatışması, iş-aile uyumu, iş-aile tazminatı, iş-aile segmentasyonu, iş-aile zenginleşmesi, iş-aile genişlemesi ve nihayetinde iş-aile dengesi gibi yeni kavramların gelişimi söz konusu olmuştur. İş-aile dengesi kavramı, iş-yaşam dengesinden önceliklidir ve bireylerin iş ve aile rollerine eşit derecede katılma ve bunlardan eşit derecede tatmin olma derecesini ifade etmektedir (Greenhaus ve Singh, 2003, s. 2). Burada her iki role de eşit öncelik verilerek, çatışmanın hızla çözülebileceği öne sürülmektedir. Bununla birlikte aile sorumlulukları olan çalışanlara odaklanıldığında, iş-aile dengesi kavramının pratikte işyerinde ebeveyn olmayanlar arasında bir tepkiyi tetiklediği düşünülmüştür (Haar ve Spell, 2003).

Bu doğrultuda ilk olarak 1970'lerin ortalarında kişinin işi ile özel yaşamı arasındaki dengeyi tanımlamak için kullanılan (Gregory ve Milner, 2009) 'iş-yaşam dengesi' terimi ise, İngilizce araştırma ve politika alanlarında yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanarak istihdam araştırmalarında iş dışı kaygıların daha geniş bir şekilde anlaşılmasını sağlamıştır. Kavramı “gelirin temelde emek piyasaları vasıtasıyla üretildiği ve dağıtıldığı toplumlarda kurumsal ve kültürel zamanlar ile iş ve iş dışı alanlar arasındaki ilişki” olarak tanımlamak mümkündür (Felstead, 2002, s. 56). Bireylerin işleri ile iş dışı görev ve sorumlulukları arasında gidip gelmekte zorlanmasıyla kişisel ve mesleki yaşam arasında bir denge kurulması toplumlarda önemli bir konu haline gelmiştir (Gregory ve Milner, 2009).

Bu açıdan iş-yaşam dengesi, iş ve iş dışı faaliyetlerin uyum gösterdiği ve bireyin mevcut yaşam önceliklerine uygun olarak büyümeyi desteklediğine dair bireysel algı olarak ifade edilmektedir (Kalliath ve Brough, 2008).

İş-yaşam dengesi terimi 1986 yılında üretilmiştir. II. Dünya Savaşı'ndan önce, W.K. Kellogg Şirketi'nin üç tane sekiz saatlik vardiya sisteminin, dört farklı altı saatlik vardiya sistemine dönüştürülmesi çalışanların morallerinin ve verimliliklerinin artmasını sağlamıştır. Kurum ve kuruluşlar 1980'lerde ve 1990'larda iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik programlar sunmaya başlamışlardır. Bu programlar ilk önce sadece çocuklu kadınları kapsarken, günümüzde cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın, aile ve tüm üyelerini kapsamaktadır. Fakat geleneksel olarak iş-yaşam dengesine kadın istihdamı merceğinden bakılmaktadır (Lockwood, 2003, s. 2).

Ancak iş-yaşam dengesinin geleceği kadın ve erkeğin ücretli istihdam ve ev hayatından gelen taleplerini müzakere etmesini içerecek şekilde genişlemiştir. Kadınların işgücüne katılım oranlarının önemli ölçüde artmasına rağmen işyerinde ve ailede emeğin örgütlenmesi aynı oranda değişmemiştir. Ayrıca kadınlar hala ev ve çocuk bakımından birinci derecede sorumlu tutulmakta ve işverenler beklentilerini çalışmayan bir eşin varlığını varsayan bir erkek modeline göre yönlendirmeye devam etmektedir (Borah ve Bagla, 2016).

Günümüzde iş yaşam dengesi hem erkekler hem de kadınlar için önemli olsa da ekonomik olarak aktif kadınlar, çocuklara ve diğer bakımla yükümlü oldukları yaşlılara yönelik ailevi ve bakım sorumlulukları nedeniyle bu dengeye erkeklere göre daha fazla ihtiyaç duyma eğilimindedir. Bu durum ise cinsiyetin iş yaşam dengesinin merkezinde oluşunu açıklamaktadır (Adisa, vd., 2018, s. 20). Ev içi emek hâlâ ağırlıklı olarak kadınların işi olduğundan, "aile dostu" işyeri politikaları esas olarak kadınların ev içi taahhütlerini desteklemeye hizmet etmektedir. Kadınlar dengeyi yönetmekten sorumlu tutulmaktadır. Bu koşullar altında "denge" idealinin kendisi tartışmaya açıktır (Connell, 2005).

Bununla birlikte bu paralelde toplumsal cinsiyet kavramına değinilmesi gerekmektedir. Toplum odaklı ortaya çıkan toplumsal cinsiyet (gender) kavramı, kişinin biyolojik cinsiyet kimliğini toplumsal yaşantı sonucunda kazandığı özelliklerle bütünlemesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Kavram günümüzdeki anlamıyla ilk kez 1970'li yılların başında feminist hareket aracılığıyla dile getirilmiş ve kadın ile erkek arasındaki eşitsizliklerin kökeninde biyolojik özelliklerin bulunmadığını ispat etmek için kullanılmıştır (Sayer, 2011, s. 9).

Toplumsal cinsiyet toplumun genelinde yaygın bir düşünce yoluyla oluşturulmuş, toplumca sorgulanmadan, doğuştan getirilen bir gerçeklikmiş gibi görülen ve kabul edilen duygu, düşünce ve davranışları şekillendiren kalıp yargılardan oluşan bir kavram olarak tanımlanabilir (Dumanlı, 2011, s.148). Toplumsal cinsiyetle temellendirilen cinsiyete dayalı iş bölümü kadının ve erkeğin neler yapabilecekleri ya da yapamayacakları konularında toplumun yüklediği değerler bağlamında kadına ve erkeğe farklı rol ve sorumluluklar yüklemektedir (Urhan, 2015, s. 22). Dolayısıyla toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler söz konusu olmaktadır. Farklı alanlarda ortaya çıkabilen eşitsizliklerden önce geleni kadının ev içi çalışmasının değerlendirme dışı bırakılması yahut eksik değerlendirilmesi, diğeri kadının çalışma hayatına girse dahi ev ile ilgili sorumluluklarının devam etmesi ve son olarak emek piyasasına giren kadınların kendilerine biçilen rolleri gereği yapmak durumunda oldukları işler dolayısıyla mesleki ayrıma tabi tutulmalarıdır (Eyüboğlu, 2000, s. 13).

Geleneksel aile yapısının değişimi ve kadının işgücü piyasasında artan varlığı ile iş aile yaşam dengesi bir mesele haline gelmektedir. Kadının bir taraftan geleneksel rollerini yapması beklenirken diğer taraftan da çalışma hayatında erkeklerle aynı iş yükünü sırtlanması söz konusudur. Günümüzde bu değişimle birlikte bireylerin maruz kaldığı çatışma, rekabet ve kaygılar artmaktadır. Bu durum ise kısıtlı zamana sahip bireylerin kendilerini zorlayarak mesleki ve kişisel sorumluluklarını gereğiyle yerine getirmeye çalışmalarına yol açmakta ve dolayısıyla bireylerin uyum sorunu yaşamalarına, çatışmaların şiddetlenmesine, hayat kalitelerinin azalmasına yol açmaktadır (Yamuç ve Türker, 2015, s. 390).

LİTERATÜR İNCELEME

İş yaşam dengesi hakkında yapılan birçok araştırmanın genel olarak verimlilik konusuna ya da meslekle iş yaşam dengesi ilişkisine ve bunun yanı sıra kadın çalışanlar üzerine odaklandığı görülmektedir. Öte yandan kadınlara atfedilen sorumluluklarından ve kadınlara farklı toplumsal roller yüklenmesi sebebiyle cinsiyetin iş yaşam dengesinin merkezinde olduğunu gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Bakıcı ve Aydın, 2020, s. 84). Yapılan araştırmalar iş ve özel yaşam arasında denge kurmakta zorlanan çalışanların daha az etkili performans gösterdiğine işaret etmektedir. İşyerindeki talepler ile evdeki görevler arasında yaşanan çatışmalar ve gerilimler çalışanlar üzerinde moral bozucu bir etki yapmakta ve sağlık sorunları riskini artırmaktadır. Öte yandan doğum oranlarının düşmesine ve işgücü piyasasında kadınlara karşı devam eden ayrımcılığa, refah ve yaşam kalitesi üzerindeki kısıtlamalara da yol açabilmektedir (Abendrothy, 2011, s. 235).

Bu doğrultuda yapılan güncel çalışmalara bakıldığında ilk olarak (Umutlu, 2020) 633 kadın akademisyen ile gerçekleştirilen ve kadın akademisyenlerin iş yaşam dengesi ve iş aile yaşam dengesi kurmalarının tükenmişlik üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılan çalışmadan elde edilen bulgulardan iş yaşam uyumu ile yaşamı ihmal etme arasında negatif, yaşamı ihmal etme ile kendine zaman ayırma arasında pozitif, işin aileyi olumsuz etkilemesi ve ailenin işi olumsuz etkilemesi arasında pozitif, duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında pozitif, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme ile kişisel başarı arasında negatif bir kovaryans olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadın akademisyenler için iş yaşam dengesini sağlamada etkili faktörlerin belirlenmesinin lojistik regresyon analizi yöntemiyle yapıldığı bir başka benzer çalışmada ise çoğunluk (%72,4) iş yaşam dengesi kuramadığını beyan etmiştir. İş yaşam dengesi varlığı üzerinde yüksek riskten düşüğe göre sırasıyla; kaç çocuk olduğu, eş desteğinin varlığı, medeni hal, bakmakla yükümlü olunan bireyin

varlığı, ailenin desteği, yardımcı kişinin varlığı ve yaş istatistiki açıdan anlamlı ve önemli olarak ortaya çıkmıştır (Altıok Gürel, 2018).

Yine farklı meslek grupları arasında gerçekleştirilen araştırma örneklerinde cerrahlarla yapılan bir araştırma sonucunda iş yaşam dengesi zorlukları erkekler ve kadınlar arasında benzer olarak ortaya çıkmış fakat daha fazla kadın fiziksel zamana daha çok ihtiyaç duyduğunu belirtmiştir. Kadınların ayrıca mesleklerinin bir aileye sahip olmayı desteklemediğini düşünme olasılıkları erkeklerden daha yüksek çıkmıştır. Aynı zamanda kadın cerrahlar için işe kendini adama ve ailevi sorumluluklar arasında çatışma söz konusu olmaktadır (Rasmussen vd., 2020). Diğer açıdan ise yapılan bir diğer ampirik araştırmada iş yaşam dengesinin doktorların iş tatmin düzeyine olumlu katkıda bulunduğu yönünde sonuç elde edilmiştir (Kaliannan, vd., 2016). Bankada çalışan kadınlar üzerinde yapılan bir başka çalışma ile iş ve aile yaşamı dengesi konusunda zaman zaman uzayan iş saatlerinin sıkıntı olduğu ve küçük çocukların bakımı hususunda ise akrabaların desteğinin kadınlar açısından iş ve aile dengesi sağlamada önemli rol oynadığı sonucuna ulaşılmıştır (Topgül, 2016). Lübnan bankacılık sektöründe yapılan ampirik bir başka araştırma ise yarısı kadın çalışan olmak üzere 320 banka çalışanına uygulanmıştır. Çalışma ile iç ve dış kontrol odağı, işte algılanan stres seviyeleri ve iş yaşam dengesi arasındaki bileşik ilişkide cinsiyetin rolünü keşfetmeye odaklanılmıştır. Çıkan sonuç çalışan kadınların geleneksel algısına kadar uzanmaktadır. Zira bu doğrultuda ilgili çoğu yönetici ve denetçinin aile talep ve ihtiyaçlarını karşılamak için işten ayrılma ihtiyaçları konusunda erkeklere kıyasla kadınlara karşı daha bağışlayıcı ve anlayışlı olduğu görünmektedir (Karkoulian, vd., 2016).

Öte yandan öğretmenlik mesleğine mensup kişiler üzerinde yapılan bir çalışmada iş yaşam dengesi algılarının kadın ve erkek öğretmenler arasında önemli ölçüde farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu durum hala ev ve çocuk bakımından öncelikli olarak kadınların sorumlu tutulduğu yönünde yorumlanmaktadır (Borah ve Bagla, 2016). Ataerkilliğin kadınların iş yaşam dengesi üzerine olan etkisini araştırmak üzere gerçekleştirilen nitel bir çalışmada ortaya konulan sonuç da ataerkil toplum yapısının kadınların iş yaşam dengesini sağlamada zorluklar ortaya çıkardığı yolundadır (Adisa, 2019). Benzer şekilde çalışan kadınların toplumun önyargılarından ve aile sorumluluklarından ötürü olumsuz şekilde etkilenmelerinin üzerinde durulduğu bir diğer ampirik araştırma kadın girişimciler üzerinde uygulanmıştır. Bulgulardan ise kadın girişimcilerin iş ve aile yaşamı tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu, iki unsuru dengede tutamadıkları sonucu elde edilmiştir. Yine kadın girişimcilerin demografik özelliklerinin iş aile yaşamı, aile yaşamı tatmini ile hissettikleri duygular üzerinde bir etkisinin olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır (Gökçil, 2019).

METODOLOJİ

Araştırmanın amacı ve önemi

Bu çalışmada konaklama işletmelerinde çalışan kadınlar açısından toplumsal cinsiyet algısının iş yaşam dengesi üzerine olan etkilerini belirlemek amaçlanmaktadır. Konaklama işletmeleri emek yoğun yapısının yanı sıra kadın işgücünün giderek artan oranda istihdam edildiği sektörler arasındadır. Nicelik olarak artışların yanı sıra nitelik açısından olumsuz örneklerin söz konusu olduğu sektöre toplumsal cinsiyet algısı göz önünde bulundurularak bakmak doğru bir yaklaşım olacaktır. Zira sektörde cinsiyete yönelik farklı uygulamalar söz konusudur. Öte yandan iş yaşam dengesinin sağlanması çalışma yaşamında giderek önemli hale gelen bir mesele olmakla birlikte literatür bilgileri bize kadınların işgücü piyasasında iş yaşam dengesi konusunda daha zorlandığı gerçeğini göstermektedir. Durumun bu şekilde vücut bulmasının kökeninde toplumsal cinsiyet meselesi görmezden gelmek doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Buradan hareketle konaklama sektöründe iş yaşam dengesinin ele alındığı çalışmaların toplumsal cinsiyet perspektifinden değerlendirilmesi gereği çalışmanın önemini ortaya koymaktadır.

Evren ve örneklem

Araştırmanın evreni Alanya’da faaliyet gösteren 3, 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde istihdam edilen kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırma kapsamında Mayıs ve Haziran 2021 tarihlerinde çevrimiçi anket çalışması yapılmıştır. Çalışma sonucunda 172 anketten olumlu geri bildirim elde edilmiştir. Fakat anketlerden 5 tanesi eksik veya hatalı doldurulması sebebiyle kapsam dışı bırakıldığı için çalışma 167 anket ile tamamlanmıştır.

Yöntem ve Veri Toplama Araçları

Çalışmada nicel araştırma yöntemi esas alınmıştır. Verilerin elde edilebilmesi için anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmada 2 farklı anket formu kullanılmıştır. Bunlar Altınova, Duyan (2013) tarafından geliştirilen “Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği” ile Apaydın (2011) tarafından geliştirilen “İş -Yaşam Dengesi Ölçeği”dir.

Toplumsal cinsiyet algısı ölçeğinde puanın yüksek olması toplumsal cinsiyet algısının yüksek olduğu, düşük olması ise toplumsal cinsiyet algısının düşük olduğu anlamına gelmektedir. Ölçek bireylerin değişik alanlara ilişkin toplumsal cinsiyet rollerini nasıl algıladıkları konusunda tutumlarını ölçme özelliğine sahiptir (Altuntaş ve Altunova, 2015, s. 89).

BULGULAR

Araştırmadan elden edilen bulguların analizinde Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi'nden (SPSS) faydalanılmıştır. Analizin ilk aşamasında katılımcıların demografik niteliklerine yer verilmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla ölçeğin içsel tutarlılığını gösteren alfa katsayısı (Cronbach's Alpha) kullanılmıştır. Bulguların katılımcıların demografik özelliklerine ve çalıştığı işletme türüne göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-testi ve Anova analizi yapılmıştır. Nihayetinde veriler araştırmanın amacı doğrultusunda korelasyon ve çoklu regresyon analizlerinden faydalanılarak sonuçlandırılmıştır.

Tablo 1

Demografik Bilgiler

Medeni Hal	n	%	Eğitim Düzeyi	n	%
Bekar	83	49,7	İlköğretim	12	7,2
Evli	84	50,3	Lise	61	36,5
Yaş	n	%	Ön Lisans	22	13,2
18-24 yaş arası	49	29,3	Lisans	60	35,9
25-34 yaş arası	48	28,7	Lisansüstü	12	7,2
35-44 yaş arası	34	20,4	Kaç Yıldır Çalışıyor	n	%
45-54 yaş arası	33	19,8	1 Yıldan Az	10	6,0
55 yaş ve üstü	3	1,8	1-5 Yıl Arası	57	34,1
Çocuk Sayısı	n	%	6-10 Yıl Arası	35	21,0
0	91	54,4	11-15 yıl Arası	19	11,4
1	27	16,2	15 yıl ve üstü	46	27,5
2	40	24,0			
3 ve fazlası	9	5,4			

Araştırmada elde edilen demografik bulgularda Tablo 1'de görüleceği üzere evli (% 50,3) ve bekar (% 49,7) katılımcı oranlarının birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Yaş aralığına göre bakıldığında ise (%29,3) ile en fazla 18-24 yaş arası katılımcı bulunurken en düşük yaş aralığı ise %1,8 ile 55 yaş ve üstündeki katılımcılara aittir. Çocuk sayısına göre de (%54,4) gibi önemli bir oranının çocuk sahibi olmadığı görülürken 3 ve daha fazla çocuğa sahip olanların oranının ise %5,4 olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi açısından (%36,5) ile lise ve (%35,9) ile lisans düzeyinde katılımcı bulunurken en az katılımcının olduğu eğitim düzeyinin ise ilköğretim (%7,2) ve lisansüstü (%7,2) olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan çalışma süreleri açısından değerlendirildiğinde de katılımcıların önemli bir oranının 1-5 yıl arasında (%34,1), çok düşük bir oranının ise 1 yıldan daha az (%1,6) süreye sahip olduğu görülmektedir.

Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 2

Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği Faktör Analizi

KMO	,810	
Bartlett's Test of Sphericity	,940	sig: 0,00
Güvenilirlik Kat Sayısı	,650	

Araştırmada kullanılan bir diğer ölçek olan toplumsal cinsiyet algısı ölçeğine de faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda KMO değeri 0,810 çıkmıştır. $0,81 > 0,60$ olduğundan örnek büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu görülmektedir. Toplumsal cinsiyet algısı ölçeğinin güvenilirlik katsayısını ölçmek için kullanılan Cronbach's Alpha değeri analiz sonucunda 0,650 olarak ortaya çıkmıştır. Bu sonucun kabul edilen değerin ($\alpha = ,60$) üzerinde olduğu görülmektedir.

Araştırmada kullanılan “Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği”nin faktör yüklerini belirlemek için açılımlı faktör analizi uygulanmıştır ve sonuçlar Tablo 3’te gösterilmektedir. Ölçek iç tutarlılığını olumsuz etkilediği için 1, 5 ve 10 nolu sorular çıkarılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen sonuçlara göre öz değeri 1’den büyük üç faktör bulunmuştur. Bu faktörlere göre açıklanan toplam varyans %47,812. “Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği”nin faktör yükleri araştırmada belirlenen alt sınır olan 0,30’dan büyük çıkmış ve ölçeğinin maddeleri faktör yüklerine göre sıralanmıştır. Ölçek maddeleri incelendiğinde ise katılımcılar için en yüksek ortalamaya sahip maddenin “Kadınlar yönetici olabilir.” ($\bar{X}=4,87$) olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların verdiği cevaplara göre en düşük ortalamaya sahip maddenin ise “Toplumun liderliği genellikle erkeklerin elinde olmalıdır.” ($\bar{X}=1,40$) olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında katılımcıların toplumsal cinsiyet algısı ile ilgili görüşlerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını analiz etmek için bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre de ölçeğin cinsiyet ayrımcılığı ve kadının özgürlüğü alt boyutu ile medeni durumların arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Konaklama İşletmelerinde Çalışan Kadınlar Açısından Toplumsal Cinsiyet Algısının...

Tablo 3
Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği	X	SH	Faktör yükleri	Öz Değerler	Varyans %
Cinsiyet Ayrımcılığı				5,05	28,065
Bir ailenin gelirini erkekler sağlamalıdır	2,05	1,34	,771		
Erkek her zaman evin reisi olmalıdır.	1,81	1,30	,755		
Bir kadın kocasından fazla para kazanmamalıdır.	1,45	1,04	,735		
Toplumun liderliği genellikle erkeklerin elinde olmalıdır.	1,40	1,08	,729		
Kadınların birinci görevi ev işlerini üstlenmektir.	1,52	1,10	,661		
Kadın kocasından yaş olarak daha küçük olmalıdır.	2,26	1,43	,645		
Kadın sadece ailesinin ekonomik sıkıntısı varsa çalışmalıdır.	1,52	1,11	,503		
Kadınlar kendi başına ticarethane gibi yerler (kafe, market, emlakçı gibi) açmamalıdır	1,50	1,18	,464		
Kadınlar erkekler tarafından her zaman korunmalıdır.	2,59	1,63	,428		
Kadının İş Hayatı				2,04	11,306
Çalışan bir kadın hayattan daha çok zevk alır.	4,53	,974	,762		
Çalışan bir kadın çocuklarına daha iyi anne olur.	3,84	1,30	,760		
Kadınlar yönetici olabilir.	4,87	,554	,621		
Erkekler de çamaşır bulaşık gibi ev işlerini yapmalıdır	4,71	,830	,558		
Kadınlar anne olduktan sonra çalışmalıdır.	4,62	,617	,397		
Kadının Özgürlüğü				1,52	8,441
Kocasını izin vermiyorsa da kadın çalışmalıdır.	4,43	1,21	,371		
Kız çocuklarına da erkek çocuklar kadar özgürlük verilmelidir.	4,54	1,06	,858		
Kadınlar evlendikten sonra çalışmalıdır.	4,48	1,18	,642		
Bir kadın kendi haklarına sahip olabilmesi için gerekirse kocasına karşı çıkabilmelidir.	4,41	1,14	,600		

Katılımcıların yaş grupları, çocuk sayısı, eğitim durumu ve turizm sektöründe çalışma sürelerine yönelik olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit edebilmek için anova analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre yaş gruplarında kadının özgürlüğü alt boyutunda anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Bu anlamlı farklılıkların hangi yaş grupları arasında

olduğunu görebilmek için scheffe analizi yapılmış ve farklılığın 45-54 yaş aralığı ile diğer yaş aralıkları arasında olduğu görülmüştür.

Tablo 4

Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Toplumsal Cinsiyet Algılarının T-Testi Analizi

Toplumsal Cinsiyet Algısı	Medeni Durum	n	x	St. sapma	t	p
Cinsiyet Ayrımcılığı	Bekar	83	1,8509	,82141	2,296	0,023
	Evli	84	2,1741	,98864		
Kadının İş Hayatı	Bekar	83	3,9181	,46752	1,345	0,180
	Evli	84	3,8119	,54869		
Kadının Özgürlüğü	Bekar	83	4,6928	,53580	3,655	0,000
	Evli	84	4,2411	,99202		

Tablo 5

Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Toplumsal Cinsiyet Algılarının Anova Analizi

Toplumsal Cinsiyet Algısı	Yaş Grupları	n	x	ss	t	p
Cinsiyet Ayrımcılığı	18-24	49	1,762	0,749	2,404	0,52
	25-34	48	1,927	0,868		
	35-44	34	2,132	1,061		
	45-54	33	2,348	0,947		
	55 yaş ve üstü	3	2,375	1,515		
Kadının İş Hayatı	18-24	49	3,959	0,334	,932	0,447
	25-34	48	3,888	0,414		
	35-44	34	3,782	0,717		
	45-54	33	3,794	0,607		
	55 yaş ve üstü	3	3,667	0,305		
Kadının Özgürlüğü	18-24	49	4,790	0,335	9,880	0,000
	25-34	48	4,688	0,517		
	35-44	34	4,346	0,725		
	45-54	33	3,818	1,308		
	55 yaş ve üstü	3	4,083	0,803		

Tablo 6

İş Yaşam Dengesi Faktör Analizi

KMO	,911	
Bartlett's Test of Sphericity	1.541,872	sig:0,00
Güvenilirlik Kat Sayısı	,645	

Araştırmada kullanılan iş yaşam dengesi ölçeğine faktör analizi uygulanmıştır. Ölçek iç tutarlılığını olumsuz etkilediği için 41 nolu sorular çıkarılmıştır. Analiz sonucunda KMO değeri 0,911 çıkmıştır. $0,911 > 0,60$ olduğundan örnek büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu söylemek mümkündür. İş yaşam dengesi ölçeğinin güvenilirlik katsayısını ölçmek için kullanılan Cronbach's Alpha değeri analiz sonucunda 0,645 olarak ortaya çıkmıştır. Bu sonucun kabul edilen değerin ($\alpha = ,60$) üzerinde olduğu görülmektedir.

Araştırmadan kullanılan "İş Yaşam Dengesi Ölçeği"nin faktör yüklerini belirlemek için açılımlı faktör analizi uygulanmıştır ve sonuçlar Tablo 7'de gösterilmektedir. Elde edilen sonuçlara göre açıklanan toplam varyans %59,74 ve öz değeri 1'den büyük üç faktör bulunmuştur. "İş Yaşam Dengesi Ölçeği"nin faktör yükleri araştırmada belirlenen alt sınır olan 0,30'den büyük çıkmış ve ölçeğin maddeleri faktör yüklerine göre sıralanmıştır. Ölçek maddeleri incelendiğinde katılımcılar ile ilgili yüksek ortalamaya sahip maddenin "İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum." ($\bar{X}=4,07$) olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların verdiği cevaplara göre en düşük ortalamaya sahip madde ise "Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum." ($\bar{X}=2,50$) olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında katılımcıların iş yaşam dengesi ölçeği ile ilgili görüşlerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını analiz etmek için bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre de iş yaşam dengesi ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların yaş grupları, çocuk sayısı, eğitim durumu ve turizm sektöründe çalışma sürelerine yönelik olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit edebilmek için Anova analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre katılımcıların turizm sektöründe çalışma süreleri ile işe yoğunlaşma ve iş-yaşam dengesi alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Anlamlı farklılıkların hangi çalışma süreleri arasında olduğunu tespit edebilmek için de Scheffe analizi uygulanmış ve 15 yıl ve üstü ile diğer çalışma süreleri aralarında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür.

Tablo 7 - İş Yaşam Dengesi Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

İş Yaşam Dengesi Ölçeği	X	SH	Faktör yükleri	Öz Değerler	Varyans %
İşe Yoğunlaşma				8,071	42,479
Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıklı kararlar veriyorum.	2,83	1,41	,807		
İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.	2,69	1,34	,762		
Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığımı düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.	3,52	1,38	,735		
İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.	2,98	1,40	,724		
“Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum” diye düşünüyorum.	3,32	1,59	,633		
Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.	3,03	1,37	,628		
Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.	2,85	1,57	,527		
Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.	2,50	1,52	,424		
İş-Yaşam Dengesi				1,987	10,459
İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.	3,89	1,31	,810		
Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum	3,60	1,38	,786		
İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum	3,50	1,34	,779		
Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.	3,43	1,32	,774		
İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.	4,07	1,17	,774		
İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.	4,00	1,21	,743		
Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.	3,66	1,43	,692		
İşe Adanma				1,292	6,802
İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlediyorum.	3,05	1,50	,506		
Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.	3,17	1,55	,316		
Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.	2,57	1,53	,844		
İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.	2,82	1,49	,621		

Tablo 8

Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre İş Yaşam Dengesinin Anova Analizi

İş Dengeşi	Yaşam	Çalışma Süreleri	n	x	ss	t	p
İşe Yoğunlaşma		1 Yıldan Az	10	3,525	0,730	2,915	0,023
		1-5 Yıl Arası	57	2,998	0,942		
		6-10 Yıl Arası	35	2,818	1,236		
		11-15 yıl Arası	19	3,454	1,198		
		15 yıl ve üstü	46	2,679	0,914		
İş Yaşam Denge		1 Yıldan Az	10	3,429	0,957	3,043	0,019
		1-5 Yıl Arası	57	3,650	0,951		
		6-10 Yıl Arası	35	3,453	1,176		
		11-15 yıl Arası	19	3,699	1,373		
		15 yıl ve üstü	46	4,155	0,718		
İşe Adanma		1 Yıldan Az	10	3,575	1,374	1,167	0,327
		1-5 Yıl Arası	57	2,925	0,920		
		6-10 Yıl Arası	35	2,914	1,446		
		11-15 yıl Arası	19	2,973	1,438		
		15 yıl ve üstü	46	2,696	1,124		

Korelasyon ve Regresyon Analizi

Değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin olup olmadığı korelasyon analizi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 8’de gösterilmiştir. Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların toplumsal cinsiyet algı ortalamaları 2,61, iş yaşam dengesi ortalamaları ise 3,23’tür.

Tablo 9

Korelasyon Analizi

	\bar{X}	SH	Toplumsal Cinsiyet	İş Yaşam Dengesi	Cronbach’s Alpha
Toplumsal Cinsiyet Algısı	2,61	0,47	1	0,32	0,650
İş Yaşam Dengesi	3,23	0,51	,323**	1	0,645

**p < 0.01, SH: Standart Hata

Tablo 9’da gösterilen Pearson Korelasyon analizi sonuçlarına göre iş yaşam dengesi ile toplumsal cinsiyet arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,32$). Her iki ölçeğin de iç tutarlılık kat sayısının 0,60’in üzerinde olması ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 10

Regresyon Analizi

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Sabit	2,333	,209		11,158	,000
Toplumsal Cinsiyet	,345	,079	,323	4,381	,000
R ²	0,104				
Düzeltilmiş R ²	0,099				
F	19,191				p < 0,05
Bağımlı Değişken: İş Yaşam Dengesi					

Toplumsal cinsiyet algısının iş yaşam dengesini üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 10'a bakıldığında kurulan regresyon analizi sonucuna göre model anlamlı bulunmuştur. (R²= 0,104, F = 19,191 p< 0,05). Düzeltilmiş R² değeri 0,099 olarak bulunmuştur. Tablo 8'de yer alan regresyon modelinin beta katsayısı incelendiğinde, toplumsal cinsiyet algısında bir birimlik standart sapma olduğunda iş yaşam dengesi standart sapmasında yaklaşık 0,32'lik artış olacağını göstermektedir. Bu sonuca göre iş yaşam dengesindeki %32'lik varyansın toplumsal cinsiyet algısına bağlı olduğu anlaşılmaktadır. Değişkenler arasında basit doğrusal ilişkiye ilişkin regresyon denklemi şu şekildedir: $y = 2.333 + 0,323 * (\text{Toplumsal cinsiyet algısı}) + e$

SONUÇ

Kadınların çalışma yaşamına katılımının artırılması için ülkelerin genel olarak çaba gösterdiğini görmekteyiz. Fakat kadınlar, işgücü piyasasında temelinde toplumsal cinsiyet algısına dayalı olduğu düşünülen birçok zorlukla baş etmek zorunda bırakılmaktadır. Bununla birlikte günümüzde giderek önemli hale gelen iş ve yaşam arasında denge kurabilme politikaların hayata geçirilmeye çalışıldığı bilinmektedir. Bu iki gerçek birlikte ele alındığında literatür bilgisi kadın çalışanların durumu iç açıcı görünmediğini göstermektedir. Kadınların nicelik olarak ağırlıkta olduğu sektörler arasında yer alan turizm sektöründe konaklama işletmelerinde çalışan kadınlar açısından durumun ne yönde olduğu çalışmanın hayata geçirilmesinde belirleyici olmuştur. Buradan hareketle toplumsal cinsiyet algısının iş yaşam dengesi üzerine etkisini araştırmak için yapılan bu çalışmada toplumsal cinsiyet algısı ve iş yaşam dengesi olmak üzere iki farklı ölçekten faydalanılmıştır. Elde edilen verilerden ulaşılan dikkat çekici sonuçlar arasında ilk olarak “Kadınlar yönetici olabilir.” maddesinin ($\bar{X}=4,87$) ile yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Kadınların çoğunluğu hemcinslerinin yönetim pozisyonlarında yer almasını olumlu olarak

değerlendirmektedir. Yine sonuçlarda en düşük ortalamanın ise “Toplumun liderliği genellikle erkeklerin elinde olmalıdır.” maddesinde olduğu görülmektedir. ($\bar{X}=1,40$). Kadınlar yönetimde liderlik gibi önemli konuların yalnızca erkekler tarafından yerine getirilmesi fikrine olumsuz yaklaşmaktadır. Bu sonuç da ilk bulguyu destekler niteliktedir. Bu duruma benzer şekilde başka bir çalışma da kadınların, kadın yönetici ile çalışmayı istemeyeceği yönündeki toplumdaki genel algıdan farklı olarak kadınların çoğunluğunun kadın yönetici ile çalışmak istediği sonucuna ulaşmıştır (Ak ve Okur Çakıcı, 2018). Ulaşılan bir diğer önemli bulgu da çalışmada medeni duruma göre toplumsal cinsiyet algısında farklılıkların olduğudur. Konuyla ilgili cinsiyet ayrımcılığı ve kadının özgürlüğü alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu bulgu bekarların toplumsal cinsiyet algılarının evlilere göre daha olumlu olduğunun tespit edildiği bir çalışma ile benzer sonuçlar göstermektedir (Tekin, 2017). Yine partnerleri ile birlikte yaşayan kadınların toplumsal cinsiyet algılarının evli olan kadınlara göre daha olumlu olduğunun tespiti söz konusudur (Ayçiçek, 2020). Bu durum ise evlilik sonrasında artan sorumlulukların kadınların toplumsal cinsiyet algısını olumsuz etkilediği yönünde değerlendirilmektedir.

Çalışmada iş yaşam dengesi konusunda ulaşılan bulgularda ise katılımcılar ile ilgili yüksek ortalamaya sahip maddenin “İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.” ($\bar{X}=4,07$) olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların verdiği cevaplara göre en düşük ortalamaya sahip maddenin ise “Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.” ($\bar{X}=2,50$) olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar birlikte ele alındığında çalışmaya katılan kadınların iş yaşam dengesi konusunda genel itibariyle başarılı oldukları yönünde değerlendirilmektedir. Öte yandan çalışma süresi açısından 15 yıl ve üzerinde çalışan kadınların işe yoğunlaşma ve iş yaşam dengesi alt boyutlarında anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür. Bu durum kişiler meslekte tecrübe kazandıkça iş yaşam dengesi kurma konusunda daha iyi sonuçlar aldığı yönünde değerlendirilebilir.

Bununla beraber araştırma kapsamında yer alan katılımcıların toplumsal cinsiyet algı ortalamaları 2,61, iş yaşam dengesi ortalamaları ise 3,23 olarak ortaya çıkmıştır. Bu bulgular bizi sektörde çalışan kadınların toplumsal cinsiyet konusunda farkındalıklarının düşük olduğu yönünde değerlendirmeye sevk etmektedir. Keza bulgularda görülen kadının iş hayatında yer alması ve kadının özgürlüğü ile ilgili sorular katılımcıların verdiği cevapların ortalaması sırası ile 4,51 ve 4,47 çıkarken, cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili sorulara verdikleri cevapların ortalaması 1,79’ dur. Uygulanan korelasyon analizine göre ise toplumsal cinsiyet algısı ile iş yaşam dengesi arasında pozitif yönlü orta dereceli bir ilişki tespit edilmiştir. Bu doğrultuda toplumsal cinsiyet algısı bir birim arttığında iş yaşam

dengesinde %32'lik bir artış meydana gelmesi iş yaşam dengesi kurmadaki değişkenliğin %32'sinin toplumsal cinsiyet algısından kaynaklandığını göstermektedir. Bu kapsamda toplumsal cinsiyete yönelik farkındalığın artışı kadınların iş yaşam dengesini sağlamaları yönünde olumlu sonuçlar sağlayacaktır. Son olarak belirtmek gerekirse çalışmanın ele aldığı konu açısından literatürde yapılan çalışmaların kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu açıdan gelecek çalışmalara sektörde toplumsal cinsiyet algısı ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi ele alacak nicel ve nitel araştırmalar önerilmektedir.

KAYNAKÇA/REFERENCES

- Abendroth, A. K. & Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: the impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment and Society*, 25(2) 234–256.
- Adisa, T. A., Abdulraheem, I. & Isiaka, S. B. (2019). Patriarchal hegemony: Investigating the impact of patriarchy on women's work-life balance. *Gender in Management: An International Journal*, 34 (1), 19-33.
- Ak, M. ve Okur Çakıcı, F. (2018). Çalışan kadınların toplumsal cinsiyet algısı: Gümüşhane'de çalışan kadınlar üzerine bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 22 (9), 253-276.
- Alrwajfah, M. M., Almeida-García, F. & Cortés-Macías, R. (2020). Females' perspectives on tourism's impact and their employment in the sector: The case of Petra, Jordan. *Tourism Management*, 78, 104069.
- Altıok Gürel, P. (2018). İş-yaşam dengesini sağlayan faktörlerin kadın akademisyenler için belirlenmesi: Lojistik regresyon analizi. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, (16), 31-44.
- Altınova, H. H. ve Duyan V. (2013). Toplumsal cinsiyet algısı ölçeğinin geçerlik güvenilirlik çalışması. *Toplum ve Sosyal Hizmet*. 24 (2), 9-22.
- Altuntaş O. ve Altınova, H. H. (2015). Toplumsal cinsiyet algısı ile sosyo-ekonomik değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Turkish Studies*, 10(6), 83-100.
- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Konaklama İşletmelerinde Çalışan Kadınlar Açısından Toplumsal Cinsiyet Algısının...

- Ayçiçek, V. (2020). *Kadınlarda Toplumsal Cinsiyet Algısı, Psikolojik İyi Oluş Ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişkiler*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Bakıcı, B. & Aydın, E. (2020). Türkiye’de kadın çalışanların iş yaşam dengesini şekillendirmede ataerkilliğin rolü. *Economics, Business and Organization Research*, 2(2), 82-98.
- Borah, N. & Bagla, N. (2016). Work-life balance: Assessing perceptions. *Journal of Indian Management*, 13(3), 112-119.
- Connell, R. W. (2005). Work/life balance, gender equity and social change. *Australian Journal of Social Issues*, 40(3), 369-383.
- Costa, C., Bakas, F. E., Breda, Z. & Durao, M. (2017). ‘Emotional’ female managers: How gendered roles influence tourism management discourse. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 33, 149–156.
- Dumanlı, D. (2011). Reklamlarda toplumsal cinsiyet kavramı ve kadın imgesinin kullanımı; bir içerik analizi, *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi* (2), 133-149.
- Eyüboğlu, D. (2000). *Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*. KSSGM Yayınları.
- Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. & Walters, S. (2002). Opportunities to work at home in the context of work–life balance. *Human Resource Management Journal*, 12 (1), 54–76.
- Ferguson, L. & Alarcon, D.M. (2015). Gender and sustainable tourism: Reflections on theory and practice. *Journal of Sustainable Tourism*, 23(3), 401-416.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003). The relation between work– family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behaviour*, 63 (3), 510–31.
- Gökçil, T. (2019). *Girişimcilik ve Kadın Girişimciliği İş Yaşam Dengesinde Engel ve Fırsat Analizi: Konya İli Örneği*, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gregory, A. & S. Milner (2009). Editorial: Work–life balance: A matter of choice? *Gender, Work and Organization*, 16(1), 1-13.
- Haar, J. & Spell, C. S. (2003). Where is the justice? Examining work–family backlash in New Zealand: the potential for employee resentment. *New Zealand Journal of Industrial Relations*, 28 (1), 59–75.

- Kalliath, T. & P. Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323-327.
- Kaliannan, M., Perumal, K. & Dorasamy, M. (2016). Developing a work-life balance model towards improving job satisfaction among medical doctors across different generations. *The Journal of Developing Areas*, 50(5), 343-351.
- Karkoulian, S., Srour, J. & Sinan, T. (2016). A gender perspective on work-life balance, perceived stress, and locus of control. *Journal of Business Research*, 69(11), 4918-4923.
- Koç, B. & Uşaklı, A. (2022). Kadın çalışanların turizm sektöründen ayrılma nedenleri: Keşifsel bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 10(1), 589-609.
- Kozak, E. (2020). *Çalışan Kadınların İş Yaşam Dengesi Üzerine Sosyolojik Bir Analiz: Turizm Sektörü Örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 243-268.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance: Challenges and solutions. *HR Magazine*, 2, 2-10.
- Rasmussen, J. M., Najarian, M. M., Ties, J. S., Borgert, A. J., Kallies, K. J. & Jarman, B. T. (2021). Career satisfaction, gender bias, and work-life balance: a contemporary assessment of general surgeons. *Journal of Surgical Education*, 78(1), 119-125.
- Sayer, H. (2011). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Erkeklerin Katılımı*. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Seval, H. N. (2017). Çalışan kadınların en büyük sınavı: İş-aile yaşamı dengesizliği ve kadın sağlığına etkisi. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 184-193.
- Tekin, A. Ö. (2017). Turizm sektöründe toplumsal cinsiyet algısı: Beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 669-684.

Konaklama İşletmelerinde Çalışan Kadınlar Açısından Toplumsal Cinsiyet Algısının...

- Topgül, S. (2016). İş ve aile yaşamı dengesi(zliği)nin kadın çalışanlar üzerindeki etkileri. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 217-231.
- Tucker, H. & Boonabaana, B. (2012). A critical analysis of tourism, gender and poverty reduction. *Journal of Sustainable Tourism*, 20(3), 437-455.
- Umutlu, S. (2020). *Çalışan Kadınların İş-Yaşam ve İş-Aile Yaşam Dengesinin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine bir Uygulama*. Yayınlanmamış doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Urhan, B. (2015). Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ve işçi sendikalarında izdüşümleri. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 15 (56), 22-29.
- Yamuç, V. A. ve Türker, D. (2015). Örgütsel stres kaynaklarının analizi: Bir üretim işletmesinde kadın ve erkek çalışanlar üzerine inceleme. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(25), 389-423.

EXTENDED ABSTRACT

Aim: In the study, it is aimed to examine the effect of gender perception on work-life balance in the tourism sector.

Methodology: The study was based on the quantitative research method. Questionnaire technique was used to obtain the data. Two different questionnaires were used in the research, namely the gender perception scale and the work-life balance scale. The study is applied to women working in accommodation businesses that operate labor-intensively in tourism. Within the scope of the study a questionnaire was applied to 172 women working in 3, 4 and 5 star businesses operating in Alanya. It is thought that the study will enrich the work-life balance literature from a gender perspective. In this context, first of all, gender and work-life balance will be mentioned in the conceptual framework, and then researches on the subject will be included. In the next stage, the findings obtained from the field research will be shared and evaluated in the conclusion.

Findings and Results: Among the results obtained it was seen that the women participating in the study negatively perceived the presence of only men in the management levels, and they were generally successful in providing work-life balance, and this was related to the experience gained in the sector. On the other hand, it has been found that there are differences in gender perception according to marital status and that gender awareness has a positive effect on establishing work-life balance.