



Turizm Akademik Dergisi

Tourism Academic Journal

www.turizmakademik.com



Konaklama İşletmelerinde Kadın Yönetici Olmak: Vignette Tekniği Uygulaması*

Ebru KEMER^a, Zeynep ASLAN^b

^a Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Niğde Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Otel Lokanta ve İkrâm Hizmetleri Bölümü, Aşağı Kayabaşı Yerleşkesi, 51100, NİĞDE, E-mail: ebrukemer@ohu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7620-6297

^b Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Yiyecek İçecek İşletmeciliği Bölümü, Merkez Kampüsü, Kepez Mevkii Efeler, AYDIN, E-mail: zeynep.aslan@adu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4198-7561

Öz

Bu çalışmanın amacı; kadınların turizm sektöründe çalışmayı tercih etme ve yönetici pozisyonlarına gelme aşamalarında yaşadıkları deneyimleri çözümlenip, değerlendirmektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmada nitel araştırma desenlerinden durum araştırması yöntemi temel alınmış ve vignette (kısa hikâyeler) tekniğinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda “Kadınların turizm sektöründe çalışmayı tercih etme ve yönetici pozisyonlarına gelme aşamalarında yaşadıkları deneyimler nelerdir?” sorusu araştırmaya yön vermiştir. Daha sonra ortaya çıkarılan teorik temeli destekleyen gerçek hayat hikâyelerinden alınmış vignette oluşturulmuştur. Bu vignette, Nevşehir ilinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde en az bir yıldan beri yönetici pozisyonunda çalışan, araştırmaya katılmayı kabul eden 18 adet kadın yöneticiye yönlendirilmiştir. Kadın yöneticilerden hikâyelerin sonunda yer alan sorulara yanıt vermeleri istenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen veriler; kadınların yaşadıkları toplumun onlara sunduğu kültürel ve sosyal rollerle şekillendiği ve turizm sektöründe çalışmayı tercih eden ve yönetici olarak çalışan kadınların bu durumdan olumsuz etkilendiği yönündedir. Ayrıca kadın, erkek fark etmeksizin yaratılan toplumsal rollerin benimsendiği ve bu durumun üstü örtük yollarla devam ettirilmeye çalışıldığı fakat kadın yöneticilerin hedeflerinden vazgeçmediği vignette verilen cevaplarla ortaya çıkarılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kadın yönetici, konaklama işletmeleri, vignette tekniği.

Women in Hospitality Businesses: Vignette Technique Application

Abstract

This study aims to analyze and evaluate the experiences of women in choosing to work in the tourism sector and coming to managerial positions. For this purpose, the case study method, one of the qualitative research designs, was taken as a basis in the research and the vignette (short stories) technique was used. In this context, “What are the experiences of women in choosing to work in the tourism sector and coming to managerial positions?” led the research. Vignettes were created from real-life stories that support the theoretical basis that was revealed later. These vignettes were directed to 18 female managers, who have been working in managerial positions for at least 1 year in accommodation businesses operating in Nevşehir and agreed to participate in the research. Female administrators were asked to answer the questions at the end of the stories. The data obtained as a result of the research; that the society in which individuals live is shaped by the culture and social roles offered to them, and that women who prefer to work in the tourism sector and work as managers are adversely affected by this situation. In addition, it has been determined by the answers given to the vignettes that the social roles created regardless of women and men are adopted and this situation is tried to be continued in implicit ways, but the female managers do not give up on their goals.

Keywords: Female manager, accommodation establishments, vignette technique.

JEL CODE: Z32, J81

Makalenin Geçmiş:

Gönderim Tarihi : 17.11.2021

Düzeltilme : 27.12.2021

Kabul : 19.01.2022

Makale Türü : Araştırma Makalesi

Kemer, E. & Aslan, Z. (2022). Konaklama İşletmelerinde Kadın Yönetici Olmak: Vignette Tekniği Uygulaması, Turizm Akademik Dergisi, 9 (1), 39-53.

* Bu çalışma için Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Etik Kurulu 26.10.2021 tarihi 16 /06 toplantı sayılı “Etik Kurul Onayı” alınmıştır.

** Sorumlu yazar e-posta: ebrukemer@ohu.edu.tr

GİRİŞ

Küreselleşme ile birlikte değişen ekonomik sistem (Coşar, 2017), insan haklarında yaşanan gelişmeler (Eryazıcıoğlu & Cengiz, 2018), toplumsal yaşamın ve yaşam standartlarının değişmesi (Kazoğlu, 2018; Tekin, 2017) iş gücünün değişmesini sağlamıştır. Bu değişimlerle birlikte tarihsel süreç içerisinde toplumsal cinsiyet rolleri gereği sınırlandırılan kadınlar (Özateş, 2015) kamu alanlarında ve hizmetin yoğun olduğu sektörlerde yer almaya başlamıştır. Kadınlar “kadınsı” kabul edilen öğretmenlik, hemşirelik ve hosteslik gibi işlerde istihdam edilmiştir. Benzer şekilde hizmet sektöründe de kat hizmetleri, temizlik ve mutfak işleri gibi işlerde kadınlar tercih edilmiştir (Kozak Akoğlan, 1996: 16). Birçok ülkede önemli gelir kaynağı olan turizm sektörü (Çelik, Uğuz & Topbaş, 2014) kadınlar için bir iş alanı oluşturmakta ve kadının toplumda statü kazanmasında etkili olmaktadır (Bayram, 2019: 57). Fakat turizm sektöründe çalışan kadına biçilen rol toplumda kadına yüklenen sorumluluklar çerçevesinde oluşmaktadır (Sarı & Akıncı, 2020).

Turizm sektöründe kadın çalışan oranı diğer sektörlerle oranla yüksek olmasına karşın (Çiçen, Boyacıoğlu & Oğuzhan, 2019) sektörün cinsiyetlendirilmiş bir yapısı mevcuttur (Kaya, 2017). Kozak Akoğlan (1996) turizm sektöründe kadınların yer aldığı bölümlerin “ev işlerinin uzantısı” olduğunu belirtmektedir. Kadınlar, turizm sektöründe “kadın işi” olarak ifade edilen temizlik ve bakım hizmeti gibi işlerde yoğunlaşmaktadır (Kaya, 2017). Turizm sektöründe kadınlar ücret açısından da erkeklere oranla düşük ücretlere çalıştırılmaktadır (UNWTO, 2019). Ayrıca toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en çok görüldüğü sektörlerden biri olan turizm sektöründe (Tekin, 2017) yoksulluk ve işsizlik sorunlarının kadınlar tarafından daha fazla hissedildiği belirtilmektedir (Aşkın & Aşkın, 2017).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILOSTAT, 2020) verilerine göre dünya genelinde konaklama ve yiyecek içecek hizmetleri sektöründe istihdam edilen kişilerin %54,1’ini (143 milyon 661bin) kadınlar oluşturmaktadır. Türkiye verileri incelendiğinde ise, kadınların konaklama ve yiyecek içecek hizmetleri sektöründe istihdam edilme oranının %25,2 (418 bin) olduğu görülmektedir. Bu durumda Türkiye’nin dünya genelinde kadın istihdam oranı ile kıyaslandığında geride olduğu dikkat çekmektedir. Ayrıca, kadınların turizm işgücü piyasasında sınırlı ve dezavantajlı işlerde istihdam edildiği vurgulanmaktadır (Dumbraveanu, Light, Young & Chapman, 2016). Kadınlar turizm sektörüne katıldığında, cinsiyet temelinde bölünmüş iş gücü piyasası nedeniyle, kalifiye olmayan; temizlik işleri ve bakım işleri gibi geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin uzantısı işlerde yığılmaktadır. Ayrıca, turizm işletmelerinde

yönetici pozisyonlarına doğru gidildikçe kadınlar daha az görülmektedir (Kaya, 2017).

İlgili alanyazın dikkate alınarak, kadınların turizm sektöründe çalışmayı tercih etme ve yönetici pozisyonlarına gelme aşamalarında yaşadıkları deneyimleri çözümlenmek ve değerlendirmek araştırmayı yapmayı gerekli kılmıştır. Alanyazında turizm sektöründe kadın çalışanlara yönelik birçok çalışmaya rastlanmıştır (Şimşek, Özgener & İlhan, 2017; Carvalho, Costa, Lykke & Torres, 2018; Neziroğlu, 2018; Güçer, Keleş, Demirdağ & Çelikkanat, 2018; Ertaş, 2018; Demirel Hatun & Şahin Perçin, 2018; Karaçar, 2018; Çalık, 2018; Çelik & Şahingöz, 2018; Günlü Küçükaltan, 2019; Kaya & Topbaş, 2019; Tahtasakal, 2019; Türksever Çapraz, 2019; İkiz Nalçacı, 2020; Freund & Hernandez-Maskivker, 2021). Fakat çalışmanın turizm sektöründe çalışan yönetici pozisyonundaki kadın iş görenlere uygulanması, araştırmada vignette tekniği (kısık hikâyeler) ile var olan durumun anlaşılmasına çalışılması ve bu konuda çalışmaların sınırlı sayıda olması araştırmanın önemini ve farklılığını ortaya koyar niteliktedir. Ayrıca, araştırmada turizm sektöründe çalışan kadın yöneticilerin bu sektörü seçerken ve yönetici olurken yaşadıkları deneyimlerin vignette tekniği ile çözümlenmesi metodolojik açıdan katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla araştırmanın amacı, konaklama işletmelerinde çalışan yönetici pozisyonundaki kadın iş görenlerin turizm sektöründe çalışmayı tercih etme ve yönetici pozisyonlarına gelme aşamalarında yaşadıkları deneyimleri çözümlenip, değerlendirmektir. Bu amaç doğrultusunda, ilk olarak alanyazın taraması yapılmış ve kadınların toplumda yer alan yapısını ortaya koymak için teorik arka plan oluşturulmuştur. Daha sonra ise, araştırma dahilinde oluşturulan problemler çerçevesinde gerçek hayat hikayesinden alınan vignetteler oluşturularak gerekli analizler yapılmış ve sonuçlar detaylı şekilde yorumlanmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE ARAŞTIRMA SORULARI

Araştırmada kadın yöneticilerin turizm sektöründe çalışmayı tercih etme ve yönetici pozisyonlarına gelme aşamalarında yaşadıkları deneyimleri; toplumsal cinsiyet teorisi içerisinde yer alan Eagly, Karau ve Makhijani (1995) Sosyal Rol Kuramı ve Sidanius ve Pratto (1999) Sosyal Baskınlık Kuramına dayandırılmıştır. Sosyal Rol Kuramı, birey davranışlarının içinde yaşadığı toplumun kültürünün ona sunduğu sosyal rollerle şekilleneceğini belirtir. Bu kurama göre kadın ve erkek cinsiyetlerine toplum içinde farklı roller verilmiştir ve hiyerarşik yapı içerisinde erkekler yüksek konulardaki rollerle sahiptir. Toplum içerisinde de bu roller kadın ve erkek arasında farklılık göstererek benimsenmiştir (Sayın, 2007: 26-27). Sosyal Baskınlık Kuramı ise toplum içerisinde var olan hiyerarşik yapının devam

etmesinde tüm bireylerin bu yapıları desteklemesidir (Lee, Pratto & Johnson, 2011: 1032). Dolayısıyla grup temelli eşitsizlik üstü örtük yollardan da olsa toplum tarafından, devam ettirilme arzusunun yansıtılmaktadır (Ho, Liao, Huang & Chen, 2015). Toplum içerisinde var olan bu hiyerarşik yapı sosyalleşme süreci araçları ile kadınları ve erkekleri farklı görme eğilimini; “*eğitim sistemi, siyasal ekonomik sistem, din, aile yapısı, ataerkil sistem*” ile makul kılarak ayakta tutmaktadır (Walby, 1990: 20).

Türk topluluklarının ilk dönemlerine bakıldığında; kadınlara değer veren onları önemli konumlara getiren topluluklar olduğu bilinmektedir. Orhun kitabelerinde, II. Göktürk Devletinde kağanın eşi İlbilge Hatun adına geçen yazıtta “*Tanrı Türk milleti yok olmasın diye yarattı*” ifadesi yer almaktadır (Tellioglu, 2016: 219). Osmanlı dönemine bakıldığında ise, kadınların özgürlüğünün elinden alınmamasına karşın kadın ikinci planda yer almıştır (Ortaylı, 2007). Türkiye Cumhuriyeti kurulduktan sonra Gazi Mustafa Kemal Atatürk başta olmak üzere, yapılan reformlarla toplumda sosyal eşitlik düzeyinin sağlanması için kadınlara yurttaşlık hakları verilmiştir (Çatalbaş Karpat, 2015). Ayrıca kadınlara seçme ve seçilme hakkı verilerek tüm dünyada kadın hakları konusunda rol model olunmuştur (Ünal, 2014). Kadın istihdamı konusunda da önemli adımlar atılmış ve 1936 tarihli İş Kanunu Yasası ile kadın ve çocukların çalışma koşulları düzenlenmiştir (Ağlı, 2015). 1980 sonrası kadına verilen önemin artması, kadınların eğitim seviyesinin yükselmesi ile kadın istihdam oranı artmaya başlamıştır. Fakat günümüzde Türkiye’de nüfusun yaklaşık olarak yarısını kadınlar oluşturmasına karşın ekonomik faaliyetler incelendiğinde aynı oranda kadın istihdamı gerçekleşmemektedir. Bu durum toplumda kadına yüklenen rollerden kaynaklanmaktadır (Çakır, 2011). Ayrıca iş hayatında genel olarak erkek ağırlıklı çalışanların olması kadınların iş yaşantısında arka planda yer alması sonucunu doğurmuştur (Kocacık & Gökkaya, 2005).

Hizmet sektörü içerisinde yer alan turizm sektörü kadınların istihdam edilmesinde etkin rol oynamaktadır (Tüzüncan, 2019). Dünya genelinde kadın istihdamı diğer sektörlerde %44,6 iken, turizm sektöründe bu oran %54,1’e ulaşmaktadır (Ardıç Yetiş & Çalışkan, 2020: 112). Turizm sektörü; yoğun ve özel çalışma koşullarının, büyük vasıfsız emeğin, yüksek iş gücü devir hızının, geçici ya da mevsimsel istihdam koşullarının olduğu bir sektördür (Balcı İzgi & Olcay, 2008; Yıldız, 2011; Tüzüncan, 2015; Chalkiti & Sigala, 2010; Hinkin & Tracey, 2000). İlgili alanyazın incelendiğinde, sektörün yapısı gereği oluşan olumsuz durumlar ve kadınların sosyal ve aile yapısı içerisinde anne ve eş olma özelliği (Skalpe, 2007; Thrane, 2008; Kaya, 2017; Elmas, 2007; Cave & Kılıç, 2010; Ardıç Yetiş & Çalışkan, 2020) kadınları turizm sektörünü tercih ederken

toplum tarafından da olumsuz bakış açısı ile karşı karşıya bırakılmaktadır. Sektörde cinsiyet temelli bir ayırım olduğu ve “*kadına uygun iş*” bağlamında kadınların yer aldığı görülmektedir. Kadınlar, turizm sektöründe kalifiye olmayan temizlik ve bakım hizmeti gibi belirgin meslek gruplarında yoğunlaşmaktadır (Kaya, 2017; Elmas, 2007; Cave & Kılıç, 2010). Ayrıca turizm sektöründe işgücünün çoğunluğunu kadınlar oluşturursa da, sektörde kadınlar ücret açısından da erkeklerle oranla daha düşük ücretlere çalıştırılmaktadır. (Skalpe, 2007; Thrane, 2008; UNWTO, 2019). İlgili araştırmalara ve önermelere dayanarak araştırma kapsamında geliştirilen “Kadınların turizm sektörünü tercih etme yolunda yaşadıkları deneyimler nelerdir?” sorusu araştırmanın ilk sorusunu oluşturmaktadır. Araştırma sorusu geliştirilirken, turizm sektöründe kadın iş görenlere yönelik yapılan çalışmalar ve teoriler temel alınmış ve bu doğrultuda vignetteler oluşturulmuştur.

Toplum içerisinde var olan hiyerarşik yapı (Walby, 1990) kadınların yönetim kadrolarına gelmelerinde etkili olmaktadır. Dünya Turizm Örgütü’nün (UNWTO) 2019 yılı Turizmde Kadın İstihdamı Küresel Raporuna göre turizm sektöründe çalışan kadınların oranı %70 iken yönetici konumunda %20 ve üst yönetici konumunda ise %8 den az kadın bulunmaktadır (Akgül, 2020; UNWTO, 2019). Alanyazın incelendiğinde kadınların turizm sektöründe, alt düzeylerde düşük statülü işlerde çalışmakta olduğu görülmektedir (Gül Çakır, Barakazı & Barakazı, 2017; UNWTO, 2019; İkiz Nalçacı, 2020; Ardıç Yetiş & Çalışkan, 2020). Ayrıca turizm sektöründe yönetici pozisyonunda çalışan kadınları çalışmaya yönlendiren en önemli unsur ekonomik bağımsızlık kazanmak iken işten ayrılmasına neden olan unsurun ise iş-aile çatışması olduğu belirtilmektedir (İkiz Nalçacı, 2020). İstanbul’da yapılan başka bir çalışmada, sürdürülebilir kalkınmada; kadın yöneticilerin rollerini arttırmak ve kadın erkek hakları eşitliğini vurgulamak amacıyla yerel yönetimlerin, eğitim kurumlarının ve medyanın destekleri ile toplumun bilinçlendirilmesine ihtiyaç bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Yılmaz, 2020). İlgili araştırmalara ve önermelere dayanarak araştırma kapsamında geliştirilen “Kadınların yönetici pozisyonunda yaşadıkları deneyimler nelerdir?” sorusu araştırmanın ikinci sorusunu oluşturmaktadır. Araştırma sorusu geliştirilirken, turizm sektöründe kadın iş görenlere yönelik yapılan çalışmalar ve teoriler temel alınmış ve bu doğrultuda vignetteler oluşturulmuştur.

YÖNTEM

Bu çalışmada, konaklama işletmelerinde çalışan yönetici pozisyonundaki kadın iş görenlerin turizm sektöründe çalışmayı tercih etme ve yönetici pozisyonlarına gelme aşamalarında yaşadıkları deneyimleri

çözümleyip, değerlendirilmesi amacıyla nitel araştırma yöntemi temel alınmış ve vignette (kısa hikâyeler) tekniğinden yararlanılmıştır. Sosyal bilimlerde hikâyeler, değerlendirme yaklaşımı olarak kullanılmaktadır (Finch, 1987; Jeffries & Maeder, 2004). Alanyazında hikâye türleri, “örnek olay çalışması (case study), örnek olay hikâyesi (case story), senaryo ve vignette” olmak üzere dört farklı özelliğe ve forma sahiptir (Carlson, 1996; Kish, 2004). Finch (1987: 108-112) göre vignette “önceden belirlenen bir konu hakkında görüşülen veya bilgisine başvurulmuş bir kişiye yönelik olarak hazırlanan ve içinde hayali karakterlere ait farazi durumlara ilişkin anlatımların olduğu kısa hikâyeler” olarak tanımlanmıştır. Hikâye yaklaşımı olarak tanımlanan senaryo ve vignette tekniği birbirine karıştırılan kavramlardır. Fakat senaryolar, gerçekçi varsayımların bir bütünü içerir kişiye örnek bir ortam sunan öyküsel sunumlardır (Carlson, 1996). Sosyal bilimlerde (Richman & Mercer, 2002) veri toplama aracı olarak kullanılan vignette tekniğinde hikâyeler önceki araştırma bulgularına, alan uzmanlarının görüşlerine ya da yaşanmış durumlara dayalı olarak oluşturulabilmektedir (McKeganey, 1995). Ayrıca, küçük örneklem gruplarına uygulanabilmeye ve derinlemesine bilgi toplamaya imkân sağlaması (Taşar, 2006) avantajları arasında yer almaktadır. Bir vignette oluşturulurken; örnek olay çalışması olmadığı dikkate alınmalıdır. Vignettelerin; 50-250 kelime arasında kısa hikâyeler olmasına, örnekleme yaşanmış olayı basit olarak sunmasına ve araştırmanın amacına uygun şekilde sonunu örnekleme tamamlatmayı hedeflemesine dikkat edilmelidir (Jeffries ve Maeder, 2004).

Örnekleme ve İşlem

Araştırmanın evrenini, Nevşehir ilinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan orta ve üst kademe yöneticiler oluşturmaktadır. Araştırmada olasılıksız örnekleme türlerinden amaçlı örnekleme kullanılmıştır. Araştırmanın amacına uygun olduğu düşünülen çalışma grubu araştırmacılar tarafından seçilmiştir. Araştırmaya katılmayı kabul eden Nevşehir ilinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde en az bir yıldan beri yönetici pozisyonunda çalışan 18 orta ve üst kademe kadın yönetici araştırmaya dahil edilmiştir. 2021 yılı Ekim ayı içerisinde 18 kadın yönetici ile yarı yapılandırılmış mülakat yapılmıştır. Randevu alınan görüşmecilerin izni ile veriler not alınmış ve görüşmeler ortalama 35 dakika sürmüştür. Verilerin işlenmesinde tümevarımsal yöntemden yararlanılmıştır. Örnekleme verilen vignette sonucunda kadın yöneticilerin cevapları tablo şeklinde sunularak frekanslara yer verilmiştir. Daha sonra kadın yöneticilere “Ekleme istediğiniz fikirleriniz var mıdır?” sorusu yöneltmiştir. Kadın yöneticiler tarafından bu soruya verilen yanıtların analizi sonucunda ortaya çıkan temalar ve temalara ait frekans değerleri şekillerle ifade edilmiştir.

Veri Toplama Aracı

Verilerin toplanması amacıyla ilgili alanyazın incelenmiş ve elde edilen bilgiler doğrultusunda araştırmacılar tarafından beş adet vignette oluşturulmuştur. Oluşturulan hikâyeler iki kadın iş görene ait gerçek hayat hikâyesinden alınmıştır. Bu iki kadın çalışan araştırmaya dahil edilmemiştir. Hazırlanan bu vignetteler öncelikle edebiyat alanında uzman profesöre okutulmuş ve gereken düzeltmeler yapılmıştır. Daha sonra hazırlanan bu vignettelerin kapsam geçerliliği için kadın çalışanlar üzerinde çalışmaları bulunan iki uzmandan (Profesör ve Doktor Öğretim Üyesi) ve bir psikologdan görüş alınmıştır. Alınan görüşler sonrasında veri toplama aracında gerekli düzenlemeler yapılmış ve bir vignette uygun görülmediği için kaldırılmıştır. Kalan dört vignette ile bir form oluşturulmuş ve oluşturulan form veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Bu formlar kadın yöneticilere açıklama yapılarak verilmiş ve hikâyelerin sonunda yer alan sorulara yanıt vermeleri istenmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada nitel yöntem çerçevesinde öncelikle araştırma problemi belirlenmiştir. Bu kapsamda “Kadınların turizm sektöründe çalışmayı tercih etme ve yönetici pozisyonlarına gelme aşamalarında yaşadıkları deneyimler nelerdir?” sorusu araştırmaya yön vermiştir. Araştırma deseni olarak “durum araştırması” benimsenmiştir. Kadın yöneticilerin görüşleri dikkate alınarak elde edilen vignettelerin incelenmesinde birbirine benzeyen ve belirli temaların ortaya çıkmasını ve bu temalar arasında ilişki kurmayı sağlayan “içerik analizi” yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, ilk olarak kadın yöneticilerin görüşme formları incelenmiş ve 18 katılımcının tamamının formları değerlendirilmiştir. Bilgisayar ortamına aktarılan bu bilgiler üzerinden çözümlenmeler yapılmış benzer ifadeler en uygun şekilde temalara yerleştirilmiş ve katılımcıların doğrudan alınmalarına yer verilmiştir. Ayrıca kodlar arası uyum sağlanmış olup, “inandırıcılık, aktarılabilirlik, tutarlılık ve teyit edilebilirlik” ölçütlerine uyularak araştırma gerçekleştirilmiştir (Merriam, 2018; Creswell, 2018).

BULGULAR

Araştırma kapsamında konaklama işletmelerinde çalışan kadın yöneticiler ile görüşülmüş ve bulgular betimsel olarak ortaya koyulmuştur. Katılımcılara K1, K2...K18 şeklinde kodlar verilmiştir. Araştırmaya katılan kadın yöneticilerin demografik bilgileri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Katılımcı	Yaş	Medeni Durum	Görev	Konaklama İşletmesi Türü
K1	38	Bekar	Muhasebe Müdürü	5Yıldızlı Otel
K2	35	Evli	Kat Hizmetleri Müdürü	5Yıldızlı Otel
K3	32	Evli	Ön Büro Şefi	Butik Otel
K4	28	Evli	Genel Müdür	Butik Otel
K5	32	Bekar	Muhasebe Müdürü	5Yıldızlı Otel
K6	27	Bekar	Kat Hizmetleri Şefi	5Yıldızlı Otel
K7	39	Bekar	Genel Müdür	Butik Otel
K8	28	Bekar	Ön Büro Şefi	5Yıldızlı Otel
K9	28	Bekar	Kat Hizmetleri Müdürü	5Yıldızlı Otel
K10	36	Bekar	Genel Müdür	Butik Otel
K11	29	Evli	Kat Hizmetleri Şefi	5Yıldızlı Otel
K12	31	Evli	Kat Hizmetleri Şefi	5Yıldızlı Otel
K13	42	Evli	Genel Müdür	Butik Otel
K14	30	Evli	Kat Hizmetleri Müdürü	5Yıldızlı Otel
K15	31	Bekar	Kat Hizmetleri Şefi	5Yıldızlı Otel
K16	33	Evli	Ön Büro Müdürü	Butik Otel
K17	33	Evli	Kat Hizmetleri Şefi	5Yıldızlı Otel
K18	31	Bekar	Muhasebe Müdür Yardımcısı	5Yıldızlı Otel

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan katılımcıların çoğunluğunun evli ve 5 yıldızlı otel işletmesinde çalışan kadın yöneticilerden oluştuğu görülmektedir.

Kadınların turizm sektöründe çalışmayı tercih etme aşamasında ve yönetici pozisyonunda çalışırken yaşadıkları deneyimleri çözümlenmek ve değerlendirmek amacı ile hazırlanan vignettelere ve kadın yöneticilerin belirttikleri görüşlerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara aşağıda yer verilmektedir.

Kadın yöneticilere yöneltilen ilk vignette;

A Hanım üniversiteyi kazandı. Kazandığı bölüm Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı oldu. Ailesi, komşuları ve akrabaları turizm okuyacağı için “diplomalı garson” olacağını söylediler. A Hanım kendisini turizm sektörüne yönelik çok iyi yetiştirdi. Üniversiteyi okurken yurtdışında staj yaptı. Stajlarını en iyi otellerde bitirdi. Okulunu dereceyle tamamladı. Fakat hala çevresini memnun edemedi. Mezun olduktan sonra çevreden gelen etkiler artmaya başladı. Artık evlenmesi gerektiğini düşündüklerini belirtmeye başladılar. A Hanım yüksek lisans yapmaya başladı. Fakat çevresi, bunun karşılığında para kazanılmadığını, hayata daha gerçekçi bakması gerektiğini söylemeye başladılar. Siz böyle bir durumla karşılaştığınızda, ne yapardınız ve ne düşünürdünüz?

a) Turizm sektöründen farklı bir sektörde çalışmak isterdim. Bu durum bende sektörden ayrılma isteği uyandırdı.

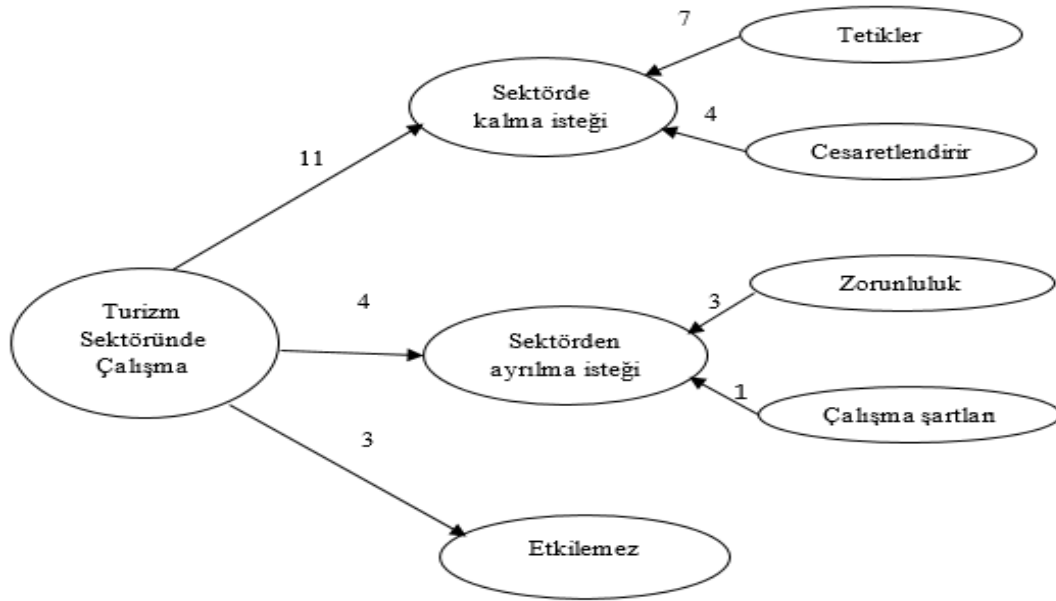
b) Zaten turizm sektöründe severek çalışıyorum. Bu durum turizm sektörünü tercih etmemde yönlendirici ve tetikleyici olurdu.

c) Turizm sektöründe çalışmak istemiyordum. Bu durum isteğimde ve düşüncelerimde bir farklılığa yol açmadı.

Tablo 2. Birinci Vignette Doğrultusunda Tercih Edilen Seçeneklerin Frekans Değerleri

Seçenekler	F
Turizm sektöründe severek çalışıyorum. Bu durum turizm sektörünü tercih etmemde yönlendirici ve tetikleyici olurdu.	11
Turizm sektöründe çalışmak istemiyordum. Bu durum isteğimde ve düşüncelerimde bir farklılığa yol açmadı.	4
Turizm sektöründen farklı bir sektörde çalışmak isterdim. Bu durum bende sektörden ayrılma isteği uyandırdı.	3

Şekil 1’de de görüldüğü üzere, kadın yöneticilerin turizm sektörünü tercih etme aşamasında çoğunluğun, olumsuz durumların ve tepkilerin onları duygusal anlamda olumsuz etkileyeceğini fakat bu durumun onları sektörde yer almaları yönünde tetikleyeceğini ve cesaretlendireceğini (f=11) belirtmişlerdir. Kadın yöneticilerin birinci vignette hakkında öne çıkan bazı ifadeleri ne aşağıda yer verilmektedir.



Şekil 1. Kadın Yöneticilerin Turizm Sektörünü Tercih Etme Aşamasında Yaşadıkları Deneyimlere Yönelik Bulgular

“Sektöre girmenin sektörde çalışmaktan daha zor olduğu zamanları bende yaşadım. Bana da turizm okuduğum için “diplomalı garson” olacağımı söylediler. Fakat bunlar tam tersi beni tetikledi. Bu insanların sayesinde şuan bu konumdayım.” K3

“Kadın olarak sektörde var olmak çok zor. Evlenmeyi düşündüğümde bende vazgeçmek istedim. Çünkü evlenmeyi düşündüğüm kişi memurdu ve ailesi turizmde çalıştığı için beni istemedi.” K8 (mutsuz bir ifadeyle)

“Benim çevrem ve ailemin bu şekilde tavrı yoktu. Fakat böyle bir durumda sektörde çalışmayı istemedim.” K11

“Turizm sektöründe çalışmak istemiyorum. Tamamen mecbur olduğum için bu yaşta sonra bu kademede başka iş bulamayacağım için çalışıyorum. Ailemle daha fazla vakit geçirmeyi tercih ederdim.” K16

Araştırmaya katılan kadın yöneticilerin belirttikleri duygu ve düşünceler incelendiğinde, kadınların turizm sektöründe çalışmayı tercih ederken toplum tarafından farklı eleştirilere maruz kaldıkları görülmektedir. Bu durumda kadınların turizm sektöründe çalışırken duygusal anlamda olumsuz zarar gördükleri fakat buna karşın bu durumun onları teşvik ettiği tespit edilmiştir.

Kadın yöneticilere yöneltilen ikinci vignette;

Turizm sektöründe çalışmak A Hanıma küçük yaşlarda para kazanmayı öğretti. A Hanım, arkadaşlarına göre birey gibi hareket edebiliyor, ailesine daha az bağımlı ve daha olgun davranışlar gösteriyordu. Fakat uzun saatler çalışıyor izinli günleri haricinde çalışmak dışında

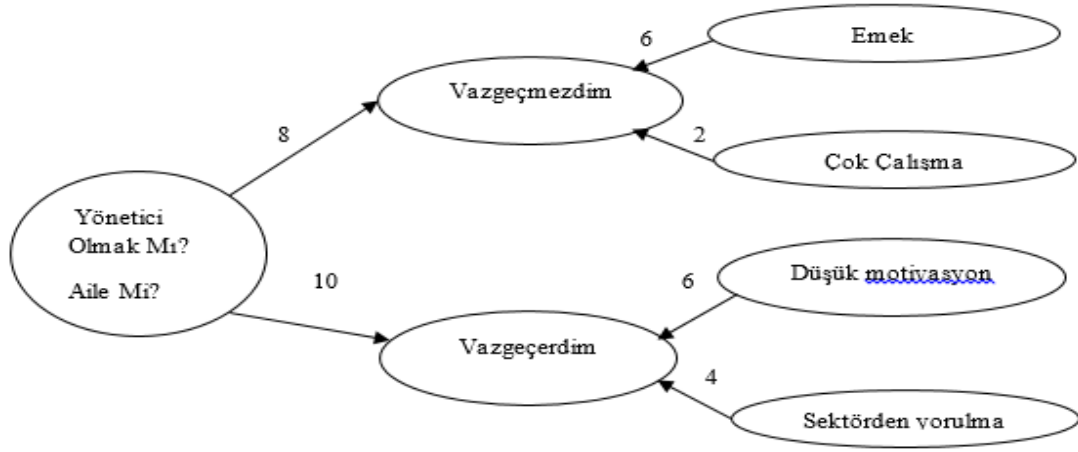
hiçbir şey yapmıyordu. Zaman zaman tatillerde özellikle bayramlarda çalışmak A Hanım için zorlayıcı oluyordu. Fakat diğer yandan sektörün hareketli çalışma koşulları o yaşlarda eğlenceli geliyor ve çalışırken çok mutlu olarak çalışmasını sürdürüyordu. A Hanım evlendi ve artık çalıştığı kurumda uzun saatler kalamamaya başladı. Bu nedenle çok göz önünde değildi. A Hanım uzun yıllar sektörde çalıştı ve tam yöneticilik pozisyonunu hak ettiği zaman ailesi ile işi arasında bir tercih belirlemek zorunda kaldı. Siz böyle bir durumla karşılaştığınızda, ne yapardınız ve ne düşünürdünüz?

- Ailemi tercih ederdim. Yönetici olamasam da çalışmayı sürdürür fakat eskisi gibi çok çabalamazdım.
- Bu durumda kesinlikle vazgeçmezdim çalışmaya devam ederdim.

Tablo 3. İkinci Vignette Doğrultusunda Tercih Edilen Seçeneklerin Frekans Değerleri

Seçenekler	F
Bu durumda aile kurmayı tercih ederdim. Yönetici olamasam da çalışmayı sürdürür fakat eskisi gibi çok çabalamazdım.	10
Bu durumda kesinlikle vazgeçmezdim çalışmaya devam ederdim.	8

Şekil 2’de de görüldüğü üzere kadın yöneticilerin turizm sektöründe çalışırken aile kurmaları söz konusu olduğunda, çoğunlukla çalışmayı devam ettireceklerini fakat eskisi gibi çaba harcamayacaklarını (f=10)



Şekil 2. Kadın Yöneticilerin Turizm Sektöründe Yöneticilik ve Ailesi Arasında Tercih Etme Aşamasında Yaşadıkları Deneyimlere Yönelik Bulgular

belirtmişlerdir. Kadın yöneticilerin ikinci vignette hakkında öne çıkan bazı ifadelerine aşağıda yer verilmektedir.

“Kesinlikle vazgeçmezdim uzun yıllar emek harcadım. Çok büyük zorluklardan geçtim. 15 yaşımıdaydım staja ilk gittiğimde arkadaşlarım aileleriyle birlikte vakit geçirirken ben ailemden uzakta çalışmak zorunda kaldım. Hiç vazgeçer miyim?” K4

“Ailemi de kurdum çalışmaya da devam ediyorum. Bu hikayedeki kadını anlıyorum. Turizm sektöründe çok çalışmak gerekiyor. Saatlerce ayakta kalıp insanları memnun etmeye çalışıyorsunuz. İnanılmaz yoruluyorsunuz. Eşim anlayışlı olmasaydı vazgeçebilirdim.” K6

“Kesinlikle yönetici olmak için çabalardım. Evet aileniz olduğunda çok göz önünde olamıyorsunuz. Turizm sektöründe bu önemli husus. Diğerlerine göre fark yaratmanız gerekiyor. Fakat bu bir tercih unsuru olamaz.” K10

“Çalışmaya devam ederdim. Yönetici olmak için biraz daha zaman geçmesini beklerdim.” K14

Kadın yöneticilerin ikinci vignetteye verdikleri cevaplar incelendiğinde; turizm sektörünün yoğun ve özel çalışma koşulları gereği; uzun saatler çalışma, yönetici olmak için fazladan emek harcama durumunun aile hayatını etkilediğini ve bu durumun kadınları zorladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kadın yöneticilere yöneltilen üçüncü vignette;

A Hanım, C otel işletmesinde genel müdürdür. Sektörde 11 yıldır çalışan A Hanım 1 yıldır genel müdür olarak çalışmaktadır. Fakat genel müdür olmasından dolayı memnun olmayan orta kademe müdürleri, kadın yönetici hakkında iş görenleri olumsuz eleştiriye

yönlendirmektedir. Ayrıca müşteri şikâyetleri arttırılarak yönetici, otel üst kademe yöneticilerine karşı eksik gösterilmeye çalışılmaktadır. Siz böyle bir durumla karşılaştığımızda ne yapardınız ve ne düşünürdünüz?

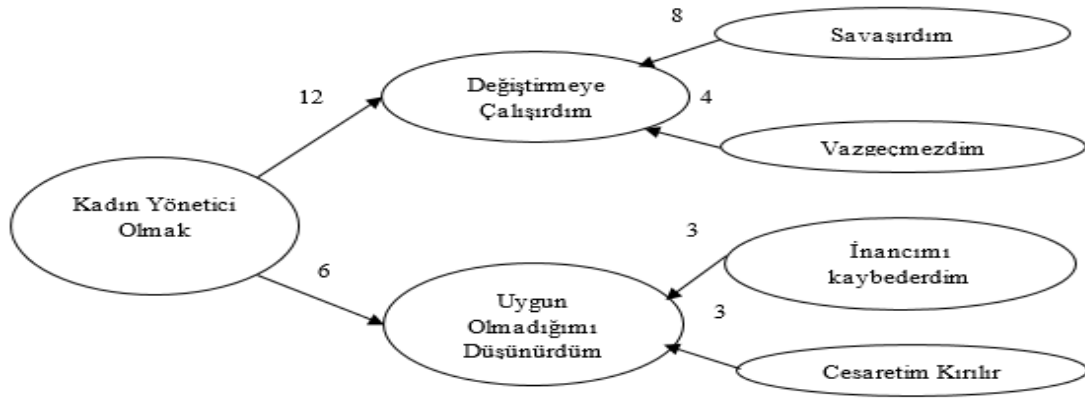
- Çalışanların kadın yöneticiye yönelik algılarının değişmesini sağlamaya çalışırdım.
- Bu durumda yönetici olmak için uygun olmadığını düşünür cesaretimi ve inancımı kaybederdim.

Tablo 4. Üçüncü Vignette Doğrultusunda Tercih Edilen Seçeneklerin Frekans Değerleri

Seçenekler	F
Bu durumda çalışanların kadın yöneticiye yönelik algılarının değişmesini sağlamaya çalışırdım.	12
Bu durumda yönetici olmak için uygun olmadığını düşünür cesaretimi ve inancımı kaybederdim.	6

Şekil 3’te de görüldüğü üzere kadın yöneticilerin sektörde yönetici olarak çalışırken karşılaştığı sorunlar söz konusu olduğunda, çoğunlukla kadın yöneticiye yönelik algılarının değişmesini sağlamaya çalışacaklarını (f=12) belirtmişlerdir. Kadın yöneticilerin üçüncü vignette hakkında öne çıkan bazı ifadelerine aşağıda yer verilmektedir.

“Bu durumlar bizim de yaşadığımız sıkıntılar. Fakat “Bu benim başıma niye geldi?” diye duruma bakmak sıkıcı olur. Turizm sektörü heyecanın ve savaşın daimi olduğu bir sektör. Duruma bu şekilde bakarsak işler daha eğlenceli olur. Çalışanların fikirlerinin bir zamandan sonra değişeceğini düşünüyorum. Bu durumun düzelmesi için iletişim ve iş gören güvenini sağlamak gerektiğini düşünüyorum.” K1



Şekil 3. Kadın Yöneticilerin Sektörde Çalışırken Karşılaştığı Sorunlar

“Buralara gelebilmek için çok emek harcadım. Bu şekilde basit olaylarla vazgeçer miyim? (gülüyor) Sonuna kadar savaşırım.” K7

“Müşteri yorumlarının en önemli olduğu sektördeyiz. Bu durum bana zarar verirdi. Fakat yine de bu durumun değişmesini sağlamaya çalıştım.” K12

“Açıkçası bu durum beni biraz düşündürdü. Ve cesaretimi kırardı. Acaba benim yerime başkası mı olmalıydı diye düşünmeme neden olurdu. Çünkü görevimi hakkıyla yerine getiremediğimi düşünürdüm.” K18

Kadın yöneticilerin üçüncü vignetteye verdikleri cevaplar incelendiğinde, kadın yöneticilerin çoğunluğu; sektörde benzer sıkıntılar yaşadıkları fakat vazgeçmedikleri hatta bu durumları normal olarak karşıladıkları tespit edilmiştir.

Kadın yöneticilere yöneltilen dördüncü vignette;

A Hanım turizm lisesi ve Turizm ve Otelcilik Meslek Yüksek Okulu mezunudur. A Hanım okuduğu dönemlerde stajlarını kat hizmetlerinde tamamlamıştır. Okul bitince stajlarını tamamladığı konaklama işletmelerinden birinde çalışmaya başlamıştır. Bir yıl çalıştıktan sonra kat hizmetleri şefi olmuştur. Bir yıl sonra da kat hizmetleri müdürü olmuştur. Bu durum A Hanım ile birlikte çalışan diğer çalışma arkadaşlarını rahatsız etmiştir. A Hanım kendisiyle ilgili yaşının küçük olmasından dolayı ve hızlı müdür olduğuna dair dedikodular duymaktadır. Siz böyle bir durumla karşılaştığınızda ne yapardınız ve ne düşünürdünüz?

- Dedikodulara yönelik hiçbir şey yapmam ve işi sürdürmeye devam ederim.
- Çalışma arkadaşlarıma; bu işe ne kadar uygun olduğumu ve bu işi hak ettiğimi kanıtlamaya çalışırım.

Tablo 5. Dördüncü Vignette Doğrultusunda Tercih Edilen Seçeneklerin Frekans Değerleri

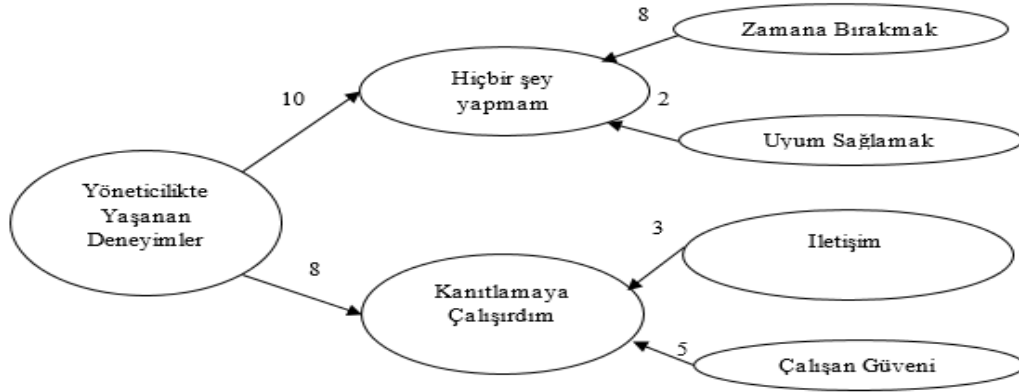
Seçenekler	F
Bu durumda dedikodulara yönelik hiçbir şey yapmam ve işi sürdürmeye devam ederim.	10
Bu durumda çalışma arkadaşlarıma; bu işe ne kadar uygun olduğumu ve bu işi hak ettiğimi kanıtlamaya çalışırım.	8

Şekil 4’te de görüldüğü üzere, kadın yöneticilerin sektörde yönetici olarak çalışırken çalışma arkadaşlarının verdikleri tepkiler konusunda çoğunlukla hiçbir şey yapmayacaklarını (f=10) belirtmişlerdir. Kadın yöneticilerin dördüncü vignette hakkında öne çıkan bazı ifadelerine aşağıda yer verilmektedir.

“Kadın yönetici olduğunuz zaman sizi ilk yargılayanlar da kadın olabiliyor. Çünkü bizi yetiştirenler bu şekilde yetiştiriyor. Bende böyle bir ailede büyüdüm. Babam ne derse o olurdu bizim evde. Ama bende bu ters etki yaptı. (Gülüyor) Adım da asiye çıktı. Sonuç olarak babamın takdir ettiği kişi ben oldum. Böyle bir durumda, çalışan diğer arkadaşlarımdan algılarının zaman içerisinde değişmesini sağladım.” K5

“Türkiye’de kadın olmak her alanda zor. Ama yöneticiyseniz işiniz iki kat daha ağır. Çalışan erkek iş görenler sizden talimat almayı istemezler. Kadın iş görenler ise arkanızdan dedikodu yapar. Bu yüzden tatlı sert olmak gerekir. İletişimi arttırarak iş alanında sadece işlerimizi yürüttüğümüzü, iş yerinin kişisel ego alanımız olmadığını iş görenlere yansıtılabilmemiz gerekir.” K13

“Asla cesaretimi kaybetmezdim. Tam tersi bu durum beni tetikledi. Her iş yerinde dedikodu olur. Bu dedikodular işinizi iyi yapmaya başladığınızda zamanla azalacaktır. Önemli olan işin kurallara ve usulüne uygun yapılması ve çalışan güvenini kazanmak. Çünkü ufak hatanızda bu dedikodular tekrar çıkacaktır.” K15



Şekil 4. Kadın Yöneticilerin Sektörde Çalışırken Karşılaştığı Sorunlar

“Hikâyedeki kat hizmetleri departmanı diğer departmanlar ile kıyaslandığında genellikle bayan çalışanların çoğunlukta olduğu ve eğitim seviyesinin düşük olduğu departmandır. Buradaki asıl sorun şu, içinde yaşadığımız toplum ve o toplumun kültür seviyesi iş ortamında kendisini hemen ortaya çıkarır. Bu iş görenler çoğunlukla ataerkil aile yapısıyla yetişmiş ve bunu yaşayarak gelmiştir. Çalıştığı kurumda da bu duruma farklı bir gözle bakacaktır. Dolayısıyla bu durumda asla vazgeçmeyip bu tür ailelerden gelen iş görenlere de bunu öğretebilmek bu algıyı değiştirebilmek gerektiğini düşünüyorum.” K16

Kadın yöneticilerin dördüncü vignetteye verdikleri cevaplar incelendiğinde; kadın yöneticilerin sektörde yönetici olarak çalışmaya başladıklarında hem erkek hem de kadın iş arkadaşları tarafından benimsenmediği görülmektedir. Bu durumun altında yatan en önemli nedenin; toplumun ataerkil bir yapıdan gelmesi, doğal öğretici süreçlerinde bu şekilde eğitim alması ve sosyal ortamda bu tür uyarıcılara maruz kalmasıdır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırma, kadın iş görenlerin turizm sektöründe çalışmayı tercih etme ve yönetici pozisyonlarına gelme aşamalarında yaşadıkları deneyimleri çözümleyip, değerlendirerek konuya ışık tutmayı amaçlamaktadır. Araştırmada ilk olarak, kadınların sektörü tercih etme aşamasında yaşadıkları deneyimlere, daha sonra kadın çalışanların yönetici olarak çalışırken yaşadıkları deneyimlere odaklanılmıştır. Buradaki odak noktası; toplum içerisinde var olan hiyerarşik yapı içerisinde kadın ve erkek rollerin olması ve bu rollerin eril hegemonyasında makul kılınarak ayakta tutulmasının (Walby, 1990: 20) yarattığı etkileri belirlemektir. Bu nedenle kadın çalışanlara yönelik yapılan araştırmalar değerlendirilmiş ve teorik temel ortaya çıkarılmıştır.

Daha sonra ortaya çıkarılan teorik temeli destekleyen gerçek hayat hikâyelerinden alınmış vignetteler oluşturulmuştur. Bu vignetteler ile bireylerin yaşadıkları toplumun onlara sunduğu kültür ve sosyal rollerle (Sidanius & Pratto, 1999) şekillendiğini fakat kadınların bu durumlarda zorlansalar da başkaldırıda bulunduğu ve vazgeçemedikleri yönündedir. Ayrıca kadın, erkek fark etmeksizin yaratılan sosyal rollerin benimsendiği ve bu durumun üstü örtük yollarla devam ettirilmeye çalışıldığı fakat kadın yöneticilerin hedeflerinden vazgeçmediği vignettelere verilen cevaplarla tespit edilmiştir. Araştırmanın bulguları dikkate alınarak yapılan çıkarımlara aşağıda yer verilmiştir.

Teorik Katkı

Bu araştırmada vurgulanması gereken iki temel teorik çıkarım vardır. Araştırma ilk olarak; kadınların turizm sektöründe çalışmayı tercih ederken olumsuz deneyimler yaşadığı ve vignettelere verilen cevaplarla bu durumun onları olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Alanyazında, araştırma sonuçlarına benzer şekilde turizm sektöründe kadın olmanın; kültürel ve toplumsal normlara takıldığına, cinsiyet eşitsizliğine, kadın çalışanların emeklerinin değersizleştirildiğine, kadınların cinsel obje olarak kullanıldığına, ücret açısından erkek ve kadın arasındaki eşitsizliğe ve kadınların cam tavan engeline takıldığına yönelik çalışmalar yer almaktadır (Poulston, 2008; Costa, Bakas, Breda & Durao, 2017; Çelik & Şahingöz, 2018; Janta & Christou, 2019; Kattara, 2005; Özateş, 2015; Ertaş, 2018; Neziroğlu, 2018; Kaya & Topbaş, 2019; Günlü Küçükaltan, 2019; Tah-tasakal, 2019; Türksever Çapraz, 2019; İkiz Nalçacı, 2020). Araştırmanın önemli teorik katkılarından diğeri ise, turizm sektöründe kadınların yönetici pozisyonunda olumsuz deneyimler yaşadığını ve bu durumdan kadınların olumsuz etkilendiğini göstermektedir.

Alanyazında; turizm sektöründe kadın yönetici olmanın zorluklarına yönelik çalışmalar araştırma sonuçları ile benzer şekildedir (Cave & Kılıç, 2010; Mayuk, 2013; Şimşek ve ark., 2017; Bayram Erkol, 2018; Demirel Hatun & Şahin Perçin, 2018; Carvalho ve ark., 2018; Freund & Hernandez-Maskivker, 2021). Dolayısıyla araştırma sonuçları alanyazında var olan temel düşünceleri desteklemektedir.

Bu çalışmada alanyazında yer alan araştırma sonuçlarına ek olarak, kadın yöneticilerin aslında yaşadıkları olumsuz deneyimlerden etkilense dahi vazgeçmedikleri hatta bu durumların onları motive ettiği sonucuna da ulaşılmıştır. Dolayısıyla geliştirilen araştırma soruları doğrultusunda elde edilen bulgular araştırmanın teorik çerçevesini ve varsayımlarını destekler niteliktedir. Bu nedenle araştırmanın; kadın yöneticilerin sektörde çalışmayı tercih etme aşamasında ve yönetici olarak çalışırken yaşadıkları deneyimlerin çözümlenmesi açısından teoriye katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Uygulamaya Katkı

Bu çalışmada örnekleme dahil olan kadın yöneticilerin hem turizm sektöründe çalışmayı tercih etme aşamasında hem de sektörde yönetici olarak çalışırken yaşadıkları deneyimlerden olumsuz etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca vignettenin sunduğu örneklemin duygu ve düşüncelerine yönelik elde edilen sonuçlarla kadınların olumsuz deneyimler yaşasa dahi vazgeçmedikleri ve tam tersi daha fazla gayret gösterdikleri elde edilen sonuçlar arasında yer almaktadır. Bu sonuçlar; değişen dünya düzeninde kadınların deneyimlerinin sosyo-ekonomik yansımaları olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle kadınların özellikle turizm sektöründe aktif olarak yer almaları ve farkındalık yaratmaları önem taşımaktadır.

Toplum içerisinde, kadının sosyal hayattaki rolü, o toplumun gelişmişliğinin göstergesidir (Kaya, 2017). Ayrıca kadın yöneticileri olan işletmeler, kadın yöneticileri olmayan işletmelerden daha iyi performans göstermektedir (Freund & Hernandez-Maskivker, 2021). Dolayısıyla Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler açısından kadının istihdamda erkekler kadar var olması son derece önemlidir ve zorunludur. Bu doğrultuda turizm sektöründe; kadın çalışanlara önem verilmesi, kadınların sektörde doğru yerlerde yer alması ve güçlendirilmesi, yönetim kademelerine getirilmesinin önündeki zorlukların aşılması önem arz etmektedir.

Sınırlılıklar ve Gelecek Araştırmalara Öneriler

Bu araştırma verileri Nevşehir ilinde yer alan konaklama işletmelerinde çalışan orta ve üst kademe yönetici kadınlar ile yüz yüze görüşülerek toplanmış-

tır. Araştırmanın planlama aşamasında 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan kadın yöneticilere uygulanması düşünülmüştür. Fakat çalışmada yeterli sayıda kadın yöneticiye ulaşılamayınca araştırma evreni, konaklama işletmelerinde çalışan kadın yöneticiler olarak genişletilmiştir. Dolayısıyla bu durum araştırmanın kısıtları arasında yer almaktadır. Ayrıca kadın yöneticilerin vignetleri okurken yansıttığı beden dilini yazıya tamamen aktarmanın güç olması ve kısıtlı bilgi verilebilmesi, araştırmanın diğer kısıtları arasında yer almaktadır.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçların daha sonra yapılacak olan araştırmalara ve uygulamalara temel olacağı düşünülmektedir. Uygulamada turizm sektöründe cinsiyet eşitsizliğine yönelik projeler geliştirilerek, kadınlar istihdam edilme aşamasında ve yönetici pozisyonları için desteklenebilir ve teşvik edilebilir. Turizm sektöründe hâlihazırda çalışan ve imkânları kısıtlı olan kadınların, yönetici olma yolunda eğitilmesi ve fırsat verilmesi onlara turizm sektöründe yönetici pozisyonlarına gelmelerinde yardımcı olacağı düşünülmektedir. Benzer şekilde, turizm sektöründe çalışan kadınlara; çocuk bakım desteği, işyerinde kreş uygulamaları ve esnek çalışma imkânları uygulanabilir. Bu uygulamaların, kadınların hem turizm sektöründe çalışırken hem de yönetici olduklarında istihdamda kalma olanaklarını arttıracığı düşünülmektedir. Daha sonra yapılacak olan araştırmalarda, araştırmacılar turizm sektöründe cinsiyete yönelik farklı çalışmalar yürütebilir veya kadın yöneticilerin karşılaştıkları sorunlara yönelik farklı yöntemler kullanarak farklı sonuçlar elde edebilir. Daha sonra yapılacak olan araştırmalarda; “Turizm sektöründe kadın çalışanların işi ve ailesi arasında yaşadığı problemler nelerdir?” ve “Turizm sektöründe yönetici pozisyonunda çalışan kadınların ailesi ve özellikle çocukları ile iletişim sorunları nelerdir?” soruları değerlendirilebilir. Ayrıca turizm sektöründe kadın yöneticilerin yaşadıkları deneyimlerin daha detaylı çözümlenmesi için kadın yöneticiler bir psikolog eşliğinde değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- Akgül, Ö. A. (2020). Turizmde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadınların Güçlendirilmesi İle Mutluluk Endeksi Arasındaki İlişki, *Turar Turizm ve Araştırma Dergisi*, 9(2), 160-178.
- Ardıç Yetiş, Ş. & Çalışkan, N. (2020). Turizm Sektöründe Kadın İstihdamı: Mevcut Duruma İlişkin Bir Değerlendirme, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (3) , 105-119.
- Ağlı, E. (2015). Günümüze Türk Kadınının Eğitim, Sosyal ve Siyasal Hayata Katılımları Üzerine Bir Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aşkın, E. Ö. & Aşkın, U. (2017). Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet ve Yoksulluk İlişkisi: Aile İçi Şiddet Mağduru Kadınlar Üzerine Bir Araştırma, *Kapadokya Akademik Bakış*, 1 (2), 16-37.
- Balcı İzgi, B. & Olcay, A. (2008). Çalışma Koşullarının Önemi: Gaziantep İlindeki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmesi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 43-62.
- Bayram Erkol, G. (2018). Kadın Girişimciler ve Turizm: Mevcut Durum ve Sorunlar Üzerine Sinop İlinde Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 56-88.
- Bayram, T. A. (2019). Türk Turizm Alan Yazınında Kadınlar Üzerine Yapılan Çalışmaların Bibliyometrik Analizi, *Turizm ve Araştırma Dergisi*, 8(2), 56-77.
- Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N. & Torres, A. (2014). An Analysis of Gendered Employment in The Portuguese Tourism Sector, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 13(4), 405-429.
- Carlson, B. E. (1996). Dating violence: Student beliefs about consequences. *Journal of Interpersonal Violence*, 11(1), 3-18.
- Cave, P. & Kılıç, S. (2010). The Role of Women in Tourism Employment with Special Reference to Antalya, Turkey, *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 19(3), 280-290.
- Chalkiti, K. & Sigala, M. (2010). Staff Turnover in The Greek Tourism Industry: A Comparison Between Insular and Peninsular Regions, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(3), 335-359.
- Creswell, J.W. (2018). Nitel Araştırma Yöntemleri, Bütün, M. & Demir, S. B. (Çev.), *Siyasal Kitabevi*, Ankara.
- Costa, C., Bakas, F. E., Breda, Z. & Durao, M. (2017). Costa, C., Bakas, F. E., Breda, Z., & Durão, M. (2017). 'Emotional'female managers: How gendered roles influence tourism management discourse. *Journal of hospitality and tourism management*, 33, 149-156.
- Coşar, Y. (2017). Somut Olmayan Kültürel Mirasın Korunmasında Kadın Emeğinin Rolü, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 17(38), 115-138.
- Çakır, S. (2011). Geleneksel Türk Kültüründe Göç ve Toplumsal Değişme, Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, (24), 129-142.
- Çalık, A. Ö. (2018). Turizm Sektöründe Kadın İstihdamı, Erkol Bayram, G., Bayram, A.T., Altunöz Sürücü, Ö. (Ed.), *Turizm ve Kadın*, (ss.31-46), Detay Yayıncılık, Ankara.
- Çatalbaş Karpat G. (2015). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Belirlenmesi: Panel Veri Yaklaşımı, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(10), 249-280.
- Çelik Uğuz, S. & Topbaş, F. (2014). Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Emeği: Turizm Sektörüne Betimsel Bir Yaklaşım, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(7), 487-509.
- Çelik, M. & Şahingöz Akar, S. (2018). İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı: Kadın Aşçılar Örneği, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(3), 370-383.
- Çiçen, C., Boyacıoğlu, E. Z. & Oğuzhan, A. (2020). Turizm Sektöründe Kadın İşgücü Performansının İncelenmesi: Edirne İli Konaklama İşletmeleri Örneği, *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 123-150.
- Demirel Hatun, Z. & Şahin Perçin, N. (2018). Otel İşletmelerindeki Kadın Yöneticilerin Kariyer Engellerinin Kariyer Geliştirme Stratejileri Üzerine Etkisi, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(57), 546-557.
- Dumbraveanu, D., Light, D., Young, C. & Chapman, A. (2016). Exploring Women's Employment in Tourism Under State Socialism: Experiences From Tourism Work in Socialist Romania, *Tourist Studies*, 16(2), 151-169.
- Eagly, A., Karau, S. & Makhijani, M. (1995). Gender and the Effectiveness of Leaders: A Meta-Analysis, *Psychological Bulletin*, 117(1), 125-145.
- Elmas, S. (2007). Gender And Tourism Development: A Case Study of the Cappadocia Region of Turkey, Pritchard, A., Nigel Morgan, N. & Irena Atelyevic, I (Eds.), *Tourism and Gender: Embodiment, Sensuality and Experience*, (pp. 302-314), CABI Publishing, Oxford.
- Ertaş, Ç. (2018). Otellerde Çalışan Erkeklerin Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumu: Erilliğin Etkisi', *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 625-645.
- Eryazıcıoğlu, E. & Cengiz, H. (2018). İnsan Hakları Odaklı Bir Kültürel Miras Sistemi İçin Değerlendirme Modeli, *Megaron*, 13(4), 636-650.

- Finch, J. (1987). The Vignette Technique in Survey Research, *Sociology*, 21(1), 105–114.
- Freund, D. & Hernandez-Maskivker, G. (2021). Women Managers in Tourism: Associations for Building a Sustainable World, *Tourism Management.Perspective*, 38, 1-12.
- Güçer, E., Keleş, Y., Demirdağ, A.Ş. & Çelikkanat, N. (2018). Kadın İşgörenlerin Karşılaştığı Sorunların Örgütsel Sessizlikleri Üzerindeki Etkisi: Bodrum'daki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 1-18.
- Gül Çakır, P., Barakazı, M. & Barakazı, E. (2017). Turizm Sektöründe Çalışan Kadınların Karşılaştığı Sorunları Değerlendirmeye Yönelik Bir Araştırma, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 61, 461-474.
- Günlü Küçükaltan, E. (2019). Turizm Endüstrilerinde Kadının Metalaş(tırıl)ması, Vatan, A. (Ed.), *Turizmde Kadın Olmak*, (ss.101-118), Değişim Yayınları, İstanbul.
- Hinkin, T. R. & Tracey, J. B. (2000). The Cost of Turnover: Putting a Price on The Learning Curve, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 41(3), 14–21.
- Ho, C. I., Liao, T. Y., Huang, S. C. & Chen, H. M. (2015). Beyond Environmental Concerns: Using Means–End Chains to Explore The Personal Psychological Values and Motivations of Leisure/Recreational Cyclists, *Journal of Sustainable Tourism*, 23(2), 234-254.
- International Labour Organization, (2020). ILOSTAT Database, Retrieved from <https://ilostat.ilo.org/data/>
- İkiz Nalçacı, A. (2020). Turizm İşletmelerinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanlar: Yöneticilerinin Konuya İlişkin Tutum ve Uygulamaları, *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 50, 373-396.
- Janta, H. & Christou A. (2019) Hosting as Social Practice: Gendered Insights into Contemporary Tourism Mobilities, *Annals of Tourism Research*, 74, 167-176.
- Jeffries, C. & Maeder, D. W. (2009). The Effect of Scaffolded Vignette Instruction on Student Mastery of Subject Matter, *The Teacher Educator*, 44(1), 21-39.
- Karaçar, E. (2018). Turizm Sektöründe Kadın ve Eşitlik/ Ayrımcılık, Erkol Bayram, G., Bayram, A.T., Altunöz Sürücü, Ö. (Ed.), *Turizm ve Kadın*, (ss.15-28), Detay Yayıncılık, Ankara.
- Kattara, H. (2005). Career Challenges For Female Managers in Egyptian Hotels, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 17(3), 238–251.
- Kaya, Ş. (2017). Turizmde Kadın Emeği, *Karatahta İş yazıları Dergisi*, 9, 1-22.
- Kaya, İ. & Topbaş, F. (2019). Turizm Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı, *İzmir Democracy University Social Sciences Journal*, 2 (1), 74-87.
- Kazoğlu, İ.,H. (2018). Toplum Temelli Turizm Yaklaşımı: Turist Rehberlerinin Algılamaları Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kish, M. H. Z. (2004). Using Vignettes to Develop Higher Order Thinking and Academic Achievement in Adult Learners in An Online Environment, Doctoral Dissertation, Duquesne University, Pittsburgh.
- Kocacık F. & Gökkaya B. V. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları, *Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (1), 195-219.
- Kozak Akoğlan, M. (1996). Konaklama Endüstrisinde Kadının Konumu, *Anatolia*, 7(2), 16–23.
- Lee, I. C., Pratto, F. & Johnson, B. T. (2011). Intergroup Consensus/Disagreement in Support of Group-Based Hierarchy: An Examination of Socio-Structural and Psycho-cultural Factors, *Psychological Bulletin*, 137(6), 1029–1064.
- Mayuk, A. (2013). Çalışma Yaşamında Kadın ve Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerde Cam Tavan Sendromunu Önlemeye Yönelik Stratejiler: İstanbul Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- McKeganey, N. (1995). Quantitative and Qualitative Research in The Addictions an Unhelpful Divide, *Addiction*, 90, 749–751.
- Merriam, S.B. (2018). Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber, Turan S. (Çev.), Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık, Ankara.
- Neziroğlu, S. (2018). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Turizm Haberleri Üzerine Bir İnceleme, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Ortaylı İ. (2007). Son İmparatorluk Osmanlı, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Özateş, Ö. S. (2015). Malumun İlanı Kadın Emeğinin Saklı Yüzü: Ev İçi Bakım Emeği (1.baskı). Nota Bene Yayınları, Ankara.
- Poulston, J. (2008). Hospitality Workplace Problems and Poor Training: A Close Relationship, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(4), 412–427.
- Richman, J., & Mercer, D. (2002). The Vignette Revisited: Evil and the Forensic Nurse, *Nurse Researcher*, 9(4), 70–82.
- Sarı, D. B. & Akıncı, Z. (2020). Kadın ve Turizm Konulu Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analizi, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 557-566.

- Skalpe, O. (2007). The CEO Gender Pay Gap in The Tourism Industry – Evidence from Norway, *Tourism Management*, 28(3), 845–853.
- Sidanius, J. & Pratto, F. (1999). *Social Dominance: An Intergroup Theory of Social Hierarchy and Oppression*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Sayın, U. (2007). Zihinsel Engelli Çocuğa Sahip Ebeveynler ile Normal Gelişim Gösteren Çocuğa Sahip Ebeveynlerin 7-15 Yaş Arası Çocuklarının Toplumsal Cinsiyet Rollerine Yaklaşım ve Görüşlerinin İncelenmesi, Hacettepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Şimşek, Ş. M., Özgener, Ş. & İlhan, İ. (2017). Turizm Sektöründeki Kadın Girişimciler ve Yöneticiler Açısından Otantik Liderliğin Sosyal Tembellik Üzerindeki Etkileri: Yaşam Tatmininin Düzenleyici Rolü, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(3): 88-109.
- Tahtasakal, M. (2019). Sürdürülebilir Turizm Uygulamalarının Bölgesel Kalkınma Açısından Değerlendirilmesi: TRB1 Bölgesine Yönelik Bir Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Taşar, M. F. (2006). Probing Preservice Teachers' Understandings of Scientific Knowledge by Using a Vignette in Conjunction With a Paper and Pencil Test, *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 2(1), 53- 70.
- Tekin, A. Ö. (2017). Turizm Sektöründe Toplumsal Cinsiyet Algısı: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(12), 669-684.
- Tellioglu, İ. (2016). İslam Öncesi Türk Toplumunda Kadının Konumu Üzerine, *Atatürk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi*, 55, 209-224.
- Thrane, C. (2008). Earnings Differentiation in The Tourism Industry: Gender, Human Capital and Socio-Demographic Effects, *Tourism Industry*, 29, 514-524.
- Türksever Çapraz, B. (2019). Metaleştirme Üzerinden Kadın Algısı: Medya Örneği, Retrieved from https://www.academia.edu/19673916/METALA%C5%9ETIRMA_%C3%9CZER%C4%B0NDEN_KADIN_ALGISI
- Tüzünkan, D. (2015). Türkiye'de Beş Yıllık Kalkınma Planlarının İstihdam Politikaları Açısından Değerlendirilmesi, *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 90-117.
- Tüzünkan, D. (2019). Turizm 4.0, İçöz, O. & Uysal, M. (Ed.), *Turizm Ansiklopedisi Türkiye: Turizmin ve Ağırlama Endüstrisinin Temel Kavramları*, (ss.521-538), Detay Yayıncılık, Ankara.
- United Nations World Tourism Organization UNWTO. (2019, October). *Global Report Women in Tourism*, Second Edition, Madrid, Retrieved from <https://www.e-unwto.org/doi/book/10.18111/9789284420384>.
- Ünal, S. (2014). Türk Kadınının Seçme ve Seçilme Hakkını Kazanması ve Basın, *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(7), 525-559.
- Walby, S. (1990). *Theorizing Patriarchy*, Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-4446.1999.00118.x>
- Yıldız, Z. (2011), Turizm Sektörünün Gelişimi ve İstihdam Üzerindeki Etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(5), 54-71.
- Yılmaz, G. (2020). Kadın Yöneticilerin Sürdürülebilir Kalkınmadaki Rolü: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 2586-2605.

Destek Bilgisi: Bu çalışmanın hazırlanması süresince herhangi bir bireyden ya da kurumdan aynı ya da nakdi bir yardım/destek alınmamıştır

Çıkar Çatışması: Makalede herhangi bir çıkar çatışması ya da kazancı yoktur.

Etik Onayı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara riayet edildiğini yazar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Turizm Akademik Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir.

Etik Kurul Onayı: Bu araştırmada kullanılan verilerin toplanabilmesi için gerekli olan etik kurul izin belgesi Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Etik Kurulu 26.10.2021 tarihi ve 16 sayılı toplantısının 06 sayılı kararı ile alınmıştır.

Katkı Oranı: 1. Yazar =%50, 2. Yazar = 50%

EXTENSIVE SUMMARY

Women in Hospitality Businesses: Vignette Technique Application

Ebru KEMER*, Zeynep ASLAN

Introduction

Although the rate of female employees in the tourism sector is higher than other sectors (Çiçen, Boyacıoğlu & Oğuzhan 2019), the sector has a gendered structure (Kaya, 2017: 14). Kozak Akoğlan (1996) stated that the sections in which women take part in the tourism sector are “extensions of housework”. Women concentrate on jobs such as cleaning and maintenance services, which are called “women’s work” in the tourism sector (Kaya, 2017). In the tourism sector, women are employed for lower wages compared to men in terms of wages (UNWTO, 2019). In addition, it is stated that poverty and unemployment problems are felt more by women in the tourism sector (Tekin, 2017), which is one of the sectors where gender inequality is most common (Aşkın & Aşkın, 2017).

According to the data of the International Labor Organization (ILOSTAT, 2020), 54.1% (143 million 661 thousand) of the people employed in the accommodation and food and beverage services sector worldwide are women. When Turkey’s data are analyzed, it is seen that the employment rate of women in the accommodation and food and beverage services sector is 25.2% (418 thousand). In this case, it is seen that Turkey is behind when compared to the female employment rate in the world. In addition, it is emphasized that women are employed in limited and disadvantaged jobs in the tourism labor market (Dumbraveanu, Light, Young & Chapman, 2016). When women join the tourism industry, because of the gender-divided labor market, unskilled; Extensions of traditional gender roles such as cleaning jobs and maintenance jobs are piling up in jobs. As one moves towards managerial positions, women are seen less and less (Kaya, 2017).

Considering the relevant literature, analyzing and evaluating the experiences of women in choosing to work in the tourism sector and reaching managerial positions made it necessary to conduct the research. Many studies have been found in the literature on female employees in the tourism sector (Şimşek, Özgener & İlhan, 2017; Carvalho, Costa, Lykke & Torres, 2018; Neziroğlu, 2018; Demirel Hatun & Şahin Perçin, 2018; Günlü Küçükaltan, 2019; Tahtasakal, 2019;

Türksever. Cross, 2019; İkiz Nalçacı, 2020; Freund & Hernandez-Maskivker, 2021). However, the application of the study to female executives working in the tourism sector, trying to understand the current situation with the vignette technique (short stories) in the research, and the limited number of studies on this subject reveal the importance and difference of the research. In addition, the analysis of the experiences of female managers working in the tourism sector while choosing this sector and while being a manager, with the vignette technique, contributes methodologically. Therefore, the research aims to analyze and evaluate the experiences of female managers working in accommodation businesses in the stages of choosing to work in the tourism sector and coming to managerial positions. For this purpose, firstly, the literature was scanned and the theoretical background was created to reveal the structure of women in society. Then, within the framework of the problems created within the research, vignettes taken from the real-life story were created and necessary analyzes were made and the results were interpreted in detail.

Within the scope of the research, five vignettes were prepared to analyze the experiences of female managers working in accommodation businesses on the way to choosing the tourism sector and their experiences while working as a manager in the sector. These vignettes were first read to a professor who is an expert in the field of literature and necessary corrections were made. Then, for the content validity of these vignettes, opinions were received from two experts (Professor and Dr. faculty member) and a psychologist who worked on female employees. After the comments were received, necessary arrangements were made in the data collection tool and it was removed because a vignette was not deemed appropriate. A form was created with the remaining four vignettes and the created form was used as a data collection tool. These forms were given to the female managers after explanation and they were asked to answer the questions at the end of the stories.

CONCLUSION AND DISCUSSION

This research aims to shed light on the subject by analyzing and evaluating the experiences of female employees in choosing to work in the tourism sector and coming to managerial positions. In the research, firstly, the experiences of women in choosing the sector, and then the experiences of women employees while working as managers were focused on. The focus here is; the study aims to determine the effects of the existence of male and female roles in the hierarchical structure existing in the society and the maintenance of these roles by making them reasonable in the masculine hegemony (Walby 1990: 20). For this reason,

* Corresponding author at: Niğde Ömer Halisdemir University, Niğde Social Sciences Vocational School, Hotel Restaurant and Catering Services Department. E-Mail Address ebrukemer@ohu.edu.tr

research on female employees has been evaluated and the theoretical basis has been revealed. Vignettes were created from real-life stories that support the theoretical basis that was revealed later. With these vignettes, the society they live in is shaped by the culture and social roles offered to them (Sidanius & Pratto, 1999), but women rebel against these situations and do not give up, even if they have difficulties. In addition, it has been determined by the answers given to the vignettes that the social roles created regardless of women and men are adopted and this situation is tried to be continued in implicit ways, but the female managers do not give up on their goals. Considering the findings of the study, his contributions are given below.

In this study, in addition to the research results in the literature, it was concluded that women managers did not give up even if they were affected by the negative experiences they had, and even these situations motivated them. Therefore, the findings obtained are in line with the research questions developed to support the theoretical framework and assumptions of the research. For this reason, research; is thought that will contribute to the theory in terms of analyzing the experiences of female managers while they are choosing to work in the sector and while working as a manager.

The role of women in social life in society is an indicator of the development of that society. (Kaya, 2017: 20). In addition, businesses with female managers outperform businesses without female managers (Freund & Hernandez-Maskivker, 2021: 8). Therefore, in terms of developing countries like Turkey, it is extremely important and mandatory for women to be in employment as much as men. In this direction, in the tourism sector; It is important to give importance to women employees, to place women in the right places in the sector and to be empowered, and to overcome the difficulties in bringing them to management positions.

In this study, it was concluded that the female managers included in the sample were negatively affected by the experiences they had both in the stage of choosing to work in the tourism sector and while working as a manager in the sector. In addition, with the results obtained regarding the feelings and thoughts of the sample presented by the vignette technique, it is among the results obtained that women do not give up even if they have negative experiences, and on the contrary, they show more effort. These results; It is evaluated as the socio-economic reflections of women's experiences in the changing world order. For this reason, it is important that women take an active part in the tourism sector, especially in the tourism sector, and raise awareness.

