

KONAKLAMA İŞLETMELERİ SEKTÖRÜNDEKİ CİNSİYETLENDİRİLMİŞ İSTİHDAMIN YÖNETİCİLİK BAĞLAMINDA ANALİZİ

ANALYSIS OF GENDERED EMPLOYMENT IN THE HOSPITALITY BUSINESS SECTOR IN THE CONTEXT OF MANAGEMENT

Öğr. Gör. Dr. Zeynep AKGÜN*

Özet: Kadınların işgücüne katılım oranlarının artmasıyla, cinsiyet ayrımcılığına dair yasal düzenlemeler, dünya genelinde her geçen gün daha fazla önem kazanmaktadır. Bu gelişme olumlu olmasına karşın yeterli değildir. Günümüzde hem ulusal hem de uluslararası politikalar, kadınlar ve erkekler arasında eşitsizliğe neden olmaya devam etmektedirler. Kadınlar, sahip oldukları yetkinlik ve becerileri özgürce ortaya koyabilecekleri iş ortamlarında kendilerine yer bulmakta zorlanmaktadır. Pek çok sektörde olduğu gibi, konaklama işletmeleri sektöründe de kadınlar tarafından yapılan işler, çoğunlukla ev işlerinin bir uzantısı olarak kabul edilebilecek nitelikteki düşük profilli işlerden oluşmaktadır. Cinsiyetlendirilmiş istihdam fenomenini, konaklama işletmeleri sektörü bağlamında ele alan bu çalışmanın amacı, sektördeki kadınların kariyer gelişimlerinin önündeki görünmez engelleri analiz etmek, değerlendirmek ve bu konuda bütünsel bir bakış açısı oluşturmaya çalışmaktır.

Anahtar kelimeler: Konaklama işletmeleri, cinsiyetçilik, önyargı

Abstract: With the increasing rate of female labour force participation, legal regulations on gender discrimination are gaining more and more importance throughout the world. This is a positive but insufficient development. Today, both national and international policies continue to be unequal between men and women. Women find it difficult to find a place in work environments where they can freely demonstrate their competencies and skills. As in many sectors, the jobs done by women in the hospitality business sector consist of low profile jobs that can be considered as a continuation of housework. The purpose of this study, which deals with the gendered employment phenomenon in the context of the hospitality business sector, is to analyse and evaluate the invisible obstacles to the career development of women in the sector and to try to form a holistic perspective on the issue.

Keywords: Accommodation businesses, sexism, prejudice

GİRİŞ

Tarihsel sürece bakıldığında, kadın iş gücünün, Sanayi Devrimi ve II. Dünya Savaşı sonucunda oluşan işgücü açığı nedeni ile evdeki ücretsiz aile işçiliğinden, sanayideki ucuz ve güvencesiz işçiliğe evirildiği görülmektedir (Sağlık & Çelik 2018: 98). Sanayi Devrimi'yle birlikte fabrikalarda ucuz işçi şeklinde istihdam edilmeye başlanan kadınların sayısı, II. Dünya Savaşı süresince de cephedeki erkeklerin yedeği olmak suretiyle, sanayi sektöründe oldukça yükselmiştir. Savaş sonrasında da kadınların kamu ve hizmet sektörlerindeki sayıları hızla artmaya devam etmiştir. Kadın istihdam oranlarında meydana gelen bu yukarı yönlü ivmenin öncelikli nedeni her ne kadar işgücü açığı olsa da sonrasında büyük şehirlerde bir evi geçindirmenin genellikle iki geliri gerektirir hale gelmesi oldukça etkili olmuştur (Mackenzie, 2002: 249-283).

Üretim ve tüketim süreçlerinin her bir basamağında insanlar arası ilişkiler söz konusu olduğundan turizm sektörü, küresel ve yerel bağlamlarda her türlü toplumsal cinsiyet ilişkisini hem etkilemekte hem de bunlardan etkilenmektedir (Swain, 1995: 247). Günümüzde emek yoğun bir sektör olan konaklama işletmeciliği, ülke ekonomisine önemli katkılar sunmasının yanı sıra (Kale ve Akmaz, 2020: 138); kadınlar adına önemli istihdam hacmi yaratmaktadır (Alarcon & Mullor 2018: 13). Ancak sektörde var olagelen toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, hem sektör çalışanları hem de alanda çalışan akademisyenler için çözümlenmesi gereken bir sorun olarak güncelliğini korumaktadır (Pinar, McCuddy, Birkan & Kozak, 2011: 2). Diğer sektörlerde olduğu gibi, konaklama işletmeleri sektöründe de işe giriş ya da terfi fırsatları bağlamlarında var olduğu dile getirilen liyakat, ne yazık

ki kurumsal güç ilişkilerinin etkisi ile kısa sürede ortadan kalkmaktadır (Mooney, Ryan & Harris, 2017: 360). Yapılan çalışmalar, sektörün erkek değerlere sahip geleneksel bir sektör olduğunu ve sektör içerisinde toplumsal cinsiyete dayalı önemli gelir farklılıklarının varlığını kanıtlamaktadır. Bunun yanı sıra kadınların çalışma koşullarının ve dolayısıyla iş kalitelerinin de erkeklerinkinden daha az elverişli olduğu göstermektedir (Perez, Domecq, Moraleda & Mazon, 2019: 184; Sparrowe & Iverson, 1999: 4). Türkiye de dâhil olmak üzere, gelişmekte olan pek çok ülkede, kadınlar görünen veya görünmeyen farklı engeller ve zorluklar nedeniyle erkek meslektaşlarıyla rekabet etme konusunda zorlanmaktadır. Bu engel ve zorlukların en sık karşılaşılanı ise ayrımcılıktır (Pınar vd., 2011: 3).

Konaklama işletmelerindeki kadın işgücü alanında gerçekleştirilmiş olan pek çok çalışma, yönetim kadrolarına başvuran kadınların, erkeklerle benzer yetkinlik ve yeterliliklere sahip oldukları durumlarda bile erkekler karşısında dezavantajlı olduklarını, tercih edilmediklerini, ayrımcılığa uğradıklarını göstermektedir (Purcell, 1996: 17-24; Uğuz & Topbaş 2016: 49; Hoyt, 2010: 485). Çalışmalar, yöneticilik bağlamında toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmayı engelleyen ana faktörler olarak kadınların kendi kendilerine empoze ettikleri sorunları, toplumsal cinsiyet rollerinin neden olduğu sorunları, iş yaşamı - özel hayatın uzlaşmamasından kaynaklanan sorunları ve cinsiyetlendirilmiş örgütlerle ilgili sorunları işaret etmektedir (Perez vd., 2019: 190).

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Toplumsal Cinsiyet Rollerini, Önyargıları ve Ayrımcılığı

Günümüzde cinsiyetin biyolojik ve sosyal yönleri, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet olarak ayrılmaktadır. Cinsiyet, bireylerin erkek veya kadın olarak doğuştan sahip oldukları oldukça sabit genetik, biyolojik ve fizyolojik özelliklerini içermektedir. Bir diğer ifadeyle cinsiyet, insanların, hormonlar ve kromozomlarla ayrılan biyolojik kategorileri ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet ise zamandan zamana, coğrafyadan coğrafyaya değişebilen, bireylerin biyolojik cinsiyetlerine paralel olarak toplum tarafından sosyal ve kültürel olarak belirlenen rollerini, imajlarını, sorumluluklarını, bireyin kendisine ve diğer toplum üyelerine yönelik beklentilerini ifade etmektedir (Kimmel, 2011: 12).

Toplumsal norm ve beklentileri kapsayan ve sosyal bir olgu olan toplumsal cinsiyet rolleri, bireyin yaşadığı toplum içerisinde belirli kalıplara göre davranması anlamını da taşımaktadır. Toplumun üzerinde fikir birliğine varmış olduğu toplumsal cinsiyet rolleri, her bireyin tutum ve davranışlarını şekillendirmektedir (Eagly & Karau, 2002: 574). Her birey yaşamı boyunca birbirinden farklı roller edindiğinden bireylerin sahip oldukları tek rolleri toplumsal cinsiyet rolleri değildir (Konrad & Harris, 2002: 260). Bireylerin söz konusu diğer rolleri zaman zaman edinmiş oldukları toplumsal cinsiyet rolleri ile çelişebilmektedir. Böyle bir çatışma durumunda bireyler, uyum gösterecekleri rollerine, içinde bulunulan durumun role bağlı kalmayı ne kadar gerektirdiğini değerlendirerek karar vermektedirler (Steinfeldt, Zakrajsek, Carter & Steinfeldt, 2011: 402).

Toplumsal cinsiyet rolleri ile ilişkili olarak toplumda, bir sosyal sınıfa ait tüm bireylerce paylaşılan kalıp yargılar vardır. Cinsiyet sınıflandırılmaları sonucunda dikotomik şekilde kategorize edilen kadın ve erkekte oluşan gruplar (Hare-Mustin, 1987: 261), temeli biyolojik farklılıklara dayanan pek çok kalıp yargıya maruz kalmaktadırlar. Var olan bu kalıp yargıları ayrımcı bir davranışa dönüştüren ise özünde de olumsuz olan önyargılardır. Toplumsal cinsiyet önyargıları, ötekine karşı oluşan esnek olmayan, aşırı genellenmiş tutum, davranış ve inançlardır (Katz, 1991: 132). Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı bir cinse yönelik önyargıları ifade etmektedir. Diğer ayrımcılık formları gibi evrensel bir problem olan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, bir toplumsal cinsiyet kategorisini diğer kategoriden daha üstün tutarak, cinsiyetler temelinde ayrımcılık yapılmasını ifade etmektedir. Açık ya da örtük bir şekilde, toplumsal cinsiyetinden ya da yöneliminden dolayı

ötekilerden hoşlanılmaması, küçük görülmesi ve hatta nefret edilmesidir (Eagly & Mladinic, 1989: 553). Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, erkeği ve kadını birbirinden ayıran bir mekanizma gibi kadını erkekten aşağıda ve geride konumlandırarak kadının dezavantajlı olduğu hiyerarşik bir sistem oluşturmaktadır (Burgess & Borgida, 1999: 667). Ayrımcılığın genel anlamda var olan çatışmacı doğası, kadın ve erkek arasında eşitsizliklerden ve zıtlıklardan kaynaklanan ve ayrıca gücünü ataerkil toplum yapısından ve kapitalizmden alan, mesleki ayrımcılığı da beraberinde getirmektedir. Doğurganlığı gerekçe gösterilerek kadın, öncelikli olarak, ev içi emek sisteminin bir parçası olarak kabul edilmektedir (Mies, 2011: 107). Böylece hem özel hem de kamusal alanda oluşan eril tahakküm ve bu tahakkümün yarattığı eşit olmayan toplumsal hayat koşulları yeniden üretilmektedir.

Toplumsal cinsiyet temelli güç farklılıkları ve cinsiyet ayrımcılığı kurumsallaştığında, kadınlar bakıcı gibi olumlu, ezilen gibi olumsuz kalıp yargılarla erkekler ise özgür gibi olumlu, kendini beğenmiş gibi olumsuz kalıp yargılarla etiketlenmektedirler (Hentschel, Peus & Heilman, 2019: 2). Bu etiketler, onların kariyerlerinin de etkin birer belirleyeni olmaktadır. Ayrıca kadınlara, şefkatli, yardımsever, arkadaş canlısı, nazik gibi toplumsal özellikler, erkeklere ise iddialı, baskın, saldırgan, sert gibi bireysel özellikler atfedilmektedir. Bireysel özellikler, belki de liderlik pozisyonlarında çok uzun yıllardır erkekler yer aldığından, çoğu insanın zihninde de etkili yöneticilik ile ilişkilidir (Eagly & Carly, 2007: 64). Diğer sektörlerde olduğu gibi konaklama sektöründe de yöneticilerin eşitlikçi bir bakış açısıyla vizyon ve misyon sahibi olması önemli konuların başında gelmektedir (Akmaz ve Kale, 2020: 165). Sektör fark etmeksizin, kadınların yetkin ve yeterli yöneticiler olamayacaklarını destekleyen ve gerekçelendiren de bu kalıp yargılardır. Ancak yöneticilik ve toplumsal cinsiyet ilişkisi konusunda yapılan son yıllardaki çalışmalara göre, kadın ve erkek yöneticiler arasında aslında büyük davranış farklılıkları bulunmamaktadır. Örneğin erkekler kadınlardan daha yüksek düzeyde girişkenlik, kadınlar ise erkeklerden daha yüksek düzeyde dürüstlük sergilemektedirler (Hoyt, 2010: 486). Ayrıca çalışmalar, kadınların erkeklerden daha katılımcı ve dönüştürücü bir yönetim tavırlarını benimsediklerini (Eagly & Carli, 2007: 65) dolayısıyla da günümüz toplumlarında, yöneticilik tarzlarının, erkeklerden daha etkili olduğunu göstermektedir (Vecchio, 2002: 651).

KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIMCILIĞI

Konu yöneticilik olduğunda toplumsal cinsiyet günümüzde bile hala önemli bir belirleyendir. Her bireyde potansiyel olarak var olmasına rağmen, hatta öğrenilebilir ya da geliştirilebilir bir beceri olmasına rağmen yöneticilik, her toplumda erkeklere atfedilen bir özellik olagelmıştır (Broadbridge, 2007: 442). Yıllar boyunca, erkek ve kadının yaşam tarzlarının amaç ve hedeflerinin farklı olduğu argümanı, kadınların yönetimin üst kademelerinde nadiren yer almalarının gerekçesi olarak sunulmuştur. Bu amaçlara paralel olarak erkek yöneticiler görev odaklı, kadın yöneticiler ise insanlara veya ilişkilere odaklı olarak kategorize edilmişlerdir (Rincon, Gonzalez, & Barrero 2017: 321). Kadınlar, kadar yeterli donanıma ve birikime sahip olsalar da bu ayrımcı görüş nedeniyle hemen hemen her sektörde yönetici pozisyonlarına ya da benzer karar alma pozisyonlarına uygun görülmemişlerdir. Öyle ki cinsiyetin nedensel atıflar üzerindeki etkisini konu alan bir çalışmanın sonuçlarına göre kadının toplumsal cinsiyet rolü ile yöneticilik rolü arasındaki uyumsuzluk algısı nedeniyle erkeklerin başarılarının yeteneklerine, kadınların başarılarının ise şansa atfedilme olasılığı daha yüksektir (Retamero & Zafra, 2006: 52).

Geleneksel toplumlar, erkeği bireysel kadını ise toplumsal olarak kategorize etmektedir (Fiske, Cuddy, Glick & Xu, 2002: 880). Kadına saf, sevecen, pasif, sadık, fedakâr, şefkatli, yardımsever ve duygusal gibi toplumsal özellikler ve bu özelliklerle örtüşen roller, erkeğe ise lider, cesur, maceracı, özgür, aktif, mantıklı gibi bireysel özellikler ve bu özelliklerle örtüşen roller atfedilmektedir (Glick & Fiske, 1996: 510; Cameron, 1992: 14). Bireylerden de bu rollerini ihlal etmemeleri beklenmektedir. Toplum, tüm bireylerinin tutum ve davranışlarını bir filtreden geçirmektedir. Bu filtreden geçebilen tutum ve davranışlar normal, filtreye takılanlar da anormal olarak kabul görmektedir (Basow, 1992:

35). Bir diğer ifadeyle var olan kalıpyargılarla, uyumlu bireyler, toplum tarafından kabul görmekte uyumlu olmayanlar ise olumsuz duygulanımlara neden olmaktadır. Kadınların, yönetici olarak istihdam edilme oranlarının erkeklere oranla daha az olmasının sebeplerinden ilki bu toplumsal cinsiyet rolleri ve kalıpyargılarıdır. İkincisi ise erkeklerin çalışma hayatında ve toplumsal yaşamın diğer alanlarında, ellerinde bulundurdukları gücü korumak istemeleridir (Konrad & Harris, 2002: 261). Yöneticilik, ağırlıklı olarak bireysel özelliklere sahip olunmasını gerektiren bir rol olduğu için (Hoyt, 2010: 488) kadınların, konaklama işletmelerinde yönetici olamayacakları konusundaki kalıpyargılar da oldukça yaygındır. Stereotip Tutarlılığı Modeli kuramına göre, profesyonel yaşantılarında yüksek pozisyonlara erişebilmiş kadınlar, kızgınlık ve kıskançlık uyandıran bireyler olarak algılanmaktadırlar. Bu nedenle kadın yöneticilere karşı tolerans ve düşmanca cinsiyetçilik arasında negatif bir korelasyon vardır (Fiske vd., 2002: 879).

Konaklama işletmeleri sektörü ile ilgili olarak yapılan araştırmalar, işe alma, işe yerleştirme, ücretlendirme ve terfi bağlamlarında, kadınları dezavantajlı kılan ayrımcı tutum ve davranışları ortaya koymaktadır (Burgess, 2003: 50-59; Thrane, 2008: 523; Pınar vd., 2011: 4). Konaklama işletmeleri sektöründe de işler, toplumsal cinsiyete bağlı olarak farklılaşmaktadır. Nispeten daha düşük statülü ve ücretli iş alanları olan temizlik, servis, karşılama ya da mutfak gibi alanlarda kadın çalışanlara yer verilmektedir. Daha yüksek statülü, daha fazla yetki ve sorumluluk içeren ve dolayısıyla daha yüksek ücretlerin söz konusu olduğu yönetim ve diğer karar alma pozisyonlarının da çok büyük bölümünde erkek çalışanlara yer verilmektedir.

Tüm dünyada kadınlar, turizm sektöründe iş gücünün %54'ünü, konaklama işletmeciliği işgücünün %60'ını oluşturmalarına rağmen (UNWTO, 2020: 31) yönetim pozisyonlarının %40'ından daha azında, genel yönetim pozisyonlarının %20'sinden daha azında ve yönetim kurulu pozisyonlarının %8'inden daha azında temsil edilebilmektedirler (Obadiz, 2016: 824). 28 Avrupa Birliği Ülkesinin konaklama işletmesi sektöründeki kadın istihdam oranı son 10 yıldır %60'tır. Ancak Türkiye'de 2010 yılında %23,7 olan bu oran, 2019 yılında ancak %32,8 olabilmıştır. Tablo 1'de 28 Avrupa Birliği Ülkesinin konaklama işletmesi sektöründeki istihdamının 2010-2019 yılları arasında cinsiyete göre dağılımı, Tablo 2'de ise Türkiye'deki konaklama işletmesi sektöründeki istihdamın 2010-2019 yılları arasında cinsiyete göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Konaklama İşletmesi Sektöründeki İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı (AB-28)

Yıl	Toplam (Bin)	Erkek	%	Kadın	%
2010	2.318	930	40,1	1.388	59,9
2011	2.391	942	39,4	1.449	60,6
2012	2.383	950	39,9	1.433	60,1
2013	2.404	949	39,5	1.455	60,5
2014	2.452	977	39,8	1.474	60,1
2015	2.532	1.028	40,6	1.504	59,4
2016	2.720	1.095	40,3	1.625	59,7
2017	2.733	1.061	38,8	1.672	61,2
2018	2.746	1.076	39,2	1.670	60,8
2019	2.774	1.091	39,3	1.683	60,7

Kaynak: European Commission, EUROSTAT Database, 2020

Tablo 2. Konaklama İşletmesi Sektöründeki İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı (TR)

Yıl	Toplam (Bin)	Erkek	%	Kadın	%
2010	194	148	76,3	46	23,7
2011	218	161	73,9	59	27,1
2012	244	179	73,4	65	26,6

2013	267	189	70,8	78	29,2
2014	260	188	72,3	72	27,7
2015	299	215	71,9	84	28,1
2016	268	185	69,0	83	31,0
2017	295	204	69,2	91	30,8
2018	344	235	68,3	109	31,7
2019	369	248	67,2	121	32,8

Kaynak: European Commission, EUROSTAT Database, 2020

Konaklama işletmelerinde çalışan kadınların karşılaştıkları ayrımcılık elbette sadece yöneticilik bağlamında gerçekleşmemektedir. Araştırmalar, kadınların erkeklere göre daha düşük vasıflı işlerde istihdam edildiklerini ve bu durumun ilerleyen yaşla birlikte daha da arttığı göstermektedir (Perez, Domecq, Moraleda & Mazon, 2019: 184). Ayrıca, erkeklerin, ülke fark etmeksizin dünyanın her yerinde kadınlardan daha fazla ücret aldığını gösteren pek çok çalışma mevcuttur (Blau & Kahhn, 2007: 5; Pınar, vd., 2011: 5). Ülkemizde konaklama işletmelerinde çalışan kadın aşçılar ile gerçekleştirilen çalışmanın sonuçları, kadın aşçıların pek çoğunun işe alımlarda ayrımcılıkla karşılaştıklarını ve yeteneklerine oranla daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldıklarını göstermektedir (Çelik & Şahingöz, 2018: 370). Avustralya’da bu konu ile ilgili olarak gerçekleştirilen araştırmanın sonuçlarına göre, turizm ve konaklama sektöründeki kadınlar, erkek meslektaşlarından yaklaşık %10 daha az kazanmaktadırlar (Kortt, Sinnewe & Pervan, 2018: 137). Norveç’te turizm ve imalat sektörlerinde çalışan genel müdürlerle ilgili olarak toplumsal cinsiyet bağlamında yapılan maaş farklılıkları çalışmasının sonuçlarına göre, kadınlar her iki sektörde de ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar. Ancak, kadın ve erkek genel müdürler arasındaki ücret farkı turizm sektöründe imalat sektöründe olduğundan daha fazladır (Skalpe, 2007: 845). Brezilya’da yapılan çalışma da benzer şekilde sonuçlanmıştır; konaklama sektöründe aynı pozisyonda çalışan kadınlar daha iyi eğitilmiş olduklarında bile erkeklerden daha az ücret almaktadırlar (Guimarães, Regina & Ramos, 2016: 440). Bu durum konaklama işletmelerinde ayrımcılığın sadece dikey değil yatay formlarının da bulunduğunu göstermektedir.

Dikey ayrımcılığın sonucu olarak kadınlar, öncelikle ev içi ücretsiz aile işçiliğinin devamı gibi olan temizlik, servis, karşılama gibi daha az sorumluluk da az yetki, daha az nitelik gerektiren dolayısıyla da daha az ücretlendirilen pozisyonlara uygun görülmektedirler (Alarcon & Mullor 2018: 16). Yatay ayrımcılığın neticesinde ise kadınlar erkeklerle aynı pozisyonda istihdam edildiklerinde bile daha az yetkilendirilmekte ve onlara daha az karar verme şansı tanınmaktadır. Ya da daha iyi eğitilmiş, daha deneyimli, daha yetkin olmalarına rağmen kendilerinden daha az deneyimli, daha az eğitilmiş ve daha az yetkin olan erkeklerle aynı pozisyonda çalıştıklarında bile onlardan daha az ücret almaktadırlar.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İş gücü piyasasında kadın ve erkek arasındaki her türlü eşitsizlik ve ayrımcılık, iş yaşamında erkek egemen bir yapının oluşmasına/devam etmesine ve geleneksel toplumsal rol paylaşımının sürmesine katkı sunmaktadır. Bu durum dünya ekonomisinde her geçen gün daha da büyüyen, önemli bir endüstri olan turizm için de geçerlidir. Konaklama işletmelerindeki istihdamın cinsiyetçi yapısı büyük oranda kadınlara yöneliktir. Alanyazın incelendiğinde, turistlerle ilgili araştırmalarının aksine, turizmde işgücü piyasası konulu çalışmalarının özellikle de kadın işgücü ve ayrımcılık konulu çalışmaların görece eksikliği dikkat çekicidir. Yapılan sınırlı çalışmalarda ise toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin eleştirel olarak analiz edilmediği ve dolayısıyla gerçekçi çözümler önerileri sunulmadığı görülmektedir. Turizmin sosyal yaşam için önemi ve turizm akademisyenlerinin bilgi üretiminde oynadıkları önemli rol göz ardı edilmemelidir. Konaklama işletmelerinde hak ettikleri pozisyonlarda istihdam edilmelerinin önündeki cam tavanı aşım hak ettikleri pozisyonlara erişebilmeleri için

öncelikle kadın ve erkek arasındaki güç ilişkileri yeniden değerlendirilmeli ve yeniden yapılandırılmalıdır. Kadınların sürdürülebilir gelişme hedeflerindeki kritik rollerini göz ardı etmeyerek cinsiyet ayrımcılığı konusunda daha etkili yasal düzenlemeler yapılmalı, fırsat eşitliğini garantileyen pozitif ayrımcılık politikaları geliştirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Akmaz, A. ve Kale, A. (2020). Endüstri 4.0 teknolojilerinin ağırlama işletmelerindeki uygulamaları. A. Olcay (Ed.), *Ağırlama işletmelerinde girişimcilik ve inovasyon: Endüstri 4.0 perspektifinde bir uygulama* içinde (ss. 151-167), Ankara: Gazi Kitabevi.
- Alarcon, D. & Mullor, E. C. (2018). Gender dimensions in tourism work. *Barcelona: Alba Sud Publishing*.
- Basow, S. A. (1992). Gender: Stereotypes and roles. *Pacific Grove, CA: Brooks/Col*.
- Blau, F. & Kahn, L. (2006). The gender pay gap. *The Economists Voice* 4(4):5-5.
- Broadbridge, A. (Ed.). (2007). Gender and management - lessons from recent research : lessons from recent research, *ProQuest Ebook Central*.
- Burgess, C. (2003). Gender and salaries in hotel financial management. *Women in Management Review*, 18(12), 50-59.
- Burgess, D. J. & Borgida, E. (1999). Who women are, who women should be: Descriptive and prescriptive gender stereotyping in sex discrimination. *Psychology, Public Policy, and Law*, 5(3), 655-692.
- Cameron, D. (1992). Not gender difference but the difference gender makes explanation in research on sex and language. *International Journal of the Sociology of Language*, 94, 13-26.
- Çelik, M. & Şahingöz, S. A. (2018). İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı: kadın aşçılar örneği. *Journal Of Tourism And Gastronomy Studies*, 261, 370-383.
- Eagly, A. H. & Carli, L. L. (2007). Through the labyrinth: the truth about how women become leaders. *Harvard Business Review*, 85(10), 62-71.
- Eagly, A. H. & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.
- Eagly, A. & Mladinic, A. (1989). Gender stereotypes and attitudes toward women and men. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 15, 543-558.
- Fiske, S. T., Cuddy A. J. C., Glick, P. & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878-902.
- Glick, P. & Fiske S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512.
- Guimarães, F. F., Regina C. & Ramos, S. J. (2016). Pay gap by gender in the tourism industry of Brazil. *Tourism Management*, 52(C), 440-450.
- Hare-Mustin, R. T. (1987). The gender dichotomy and developmental theory: a response to Sayers, *New Ideas in Psychology*, 5(2), 261-267.
- Hentschel, T., Peus, C. V. & Heilman, M. E. (2019). The multiple dimensions of gender stereotypes: a current look at men's and women's characterizations of others and themselves. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-19.

- Hoyt, C. L. (2010). Women, men, and leadership: exploring the gender gap at the top. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(7), 484-498.
- Kale, A. ve Akmaz, A. (2020). İnanç turizmi. A. Olcay (Ed.), *Alternatif turizm içinde* (ss. 125-142), Ankara: Gazi Kitabevi.
- Katz, I. (1991). Gordon Allport's "the nature of prejudice, *Political Psychology*, 12(1), 125- 157.
- Kimmel, M. S. (2011). *The gendered society*, New York: Oxford University Press.
- Konrad, A. M. & Harris, C. (2002). Desirability of the bem sex-role inventory items for women and men: a comparison between African Americans and European Americans. *Sex Roles*, 47(5/6), 260-271.
- Kortt, M., Sinnewe, E. & Pervan, S. (2018). The gender wage gap in the tourism industry: evidence from Australia. *Tourism Analysis*. 23, 137-149.
- Mackenzie, S. (2002). *Kentte Kadınlar*, Ayten Alkan, Bülent Duru (Der. ve Çev.), 20. Yüzyıl Kenti, Ankara: İmge Yayınevi.
- Mies, M. (2011). *Ataerki ve birikim*. (Çev. Y. Temurtürkan). Dipnot Yayınları: Ankara.
- Mooney, S., Ryan, I. & Harris, C. (2017). The intersections of gender with age and ethnicity in hotel careers: still the same old privileges?. *Gender, Work & Organization*, 24, 360– 375.
- Obadiz, A. (2016). Gender discrimination and pay gap on tourism labor market. World Academy of Science. *Engineering and Technology International Journal of Mechanical and Industrial Engineering*, 10(3), 823-828.
- Perez, M. S., Domecq, C. F., Moraleda, L. F. & Mazon, A. M. (2019). Incorporating a gender approach in the hospitality industry: female executives' perceptions. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 184-193.
- Pınar, M., McCuddy, M., Birkan, I. & Kozak, M. (2011). Gender diversity in the hospitality industry: An empirical study in Turkey. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 73-81.
- Purcell, K. (1996). The relationship between career and job opportunities: women's emploment in the hospitality industry as a microcosm of women's employment. *Women in Management Review*, 11(5), 17-24.
- Retamero R. G. & Zafra E.L. (2006). Prejudice against women in male-congenial environments: perceptions of gender role congruity in leadership, *Sex Roles*, 55, 51-61.
- Rincon, V., Gonzalez, M. & Barrero, C. (2017). Women and leadership: gender barriers to senior management positions. *Intangible Capital*, 13(2), 319-386.
- Sağlık, B. & Çelik, H. C. (2018). Küreselleşen çalışma hayatında kadının rolü. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 95-120.
- Skalpe, O. (2007). The CEO gender pay gap in the tourism industry—Evidence from Norway, *Tourism Management*, 28(3), 845-853.
- Sparrowe, R. T. & Iverson, K. M. (1999). Cracks in the glass ceiling? An empirical study of gender differences in income in the hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 23(1), 4-20.
- Steinfeldt, J. A., Zakrajsek, R., Carter, H. & Steinfeldt, M. C. (2011). Conformity to Gender Norms Among Female Student-Athletes: Implications for Body Image. *Psychology of Men and*

Masculinity, 12(4), 401–416.

- Swain, M. B. (1995). Introduction: Gender in tourism. *Annals of Tourism Research*, 22(2), 247-266.
- Thrane, C. (2008). Earnings differentiation in the tourism industry: gender. *Human Capital And Socio-Demographic Effects*, 29(3), 514-524.
- Uğuz, S. Ç. & Topbaş, F. (2016). Turizmde kadın istihdamı ve ücret ayrımcılığı: karşılaştırmalı bir analiz, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 27(1), 62-78.
- Vecchio, R, P. (2002). Leadership and gender advantage. *The Leadership Quarterly*, 13(6), 643- 671.
- World Tourism Organization (2020). Global Report on Women in Tourism – Second Edition, UNWTO, Madrid.