

TURİZMDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE KADINLARIN GÜÇLENDİRİLMESİ İLE MUTLULUK ENDEKSİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Seda ÖZDEMİR AKGÜL¹

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, turizmde toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile kadınların güçlendirilmesini etkileyen faktörlerin ve mutluluk endeksi sıralaması ile cinsiyet eşitliği arasındaki ilişkinin neler olduğunu ortaya çıkarmaktır. Bu çalışmada turizmde cinsiyet eşitliği ve mutluluk endeksiyle ilgili raporlar incelenmiştir. Bu raporlar arasında: WEF (2020) Küresel cinsiyet farkı endeksi raporu; UNWTO (2019) Turizmdeki kadınlar üzerine dünya raporu; Dünya mutluluk endeksi raporu (2020); ILO (2019) Uluslararası çalışma örgütü raporu yer almaktadır. Araştırma verileri nitel araştırma tekniklerinde kullanılan doküman incelenmesiyle elde edilmiştir. 2019-2020 yılları arasında yayınlanan, çalışmaya uygun her bir rapor ayrıntılı bir şekilde araştırmacı tarafından incelenerek benzer sıralamada değerlendirilen ülkelerin benzerlikleri ve farklılıkları ortaya çıkartılmıştır. Yazılı ve görsel dokümanların derinlemesine incelemesini yapan bu teknik ile raporlardan veriler elde edilmiş ve yorumlanmıştır. Doküman incelemesi sonucunda toplumsal cinsiyet eşitliğini etkileyen faktörler arasında kadınların yönetici ve işletme sahibi pozisyonunda yer alamaması, karar verici pozisyonlarda yer alamaması ve ücret eşitsizliği bulunmaktadır. Sonuç olarak turizmde kadın istihdamının, cinsiyet eşitsizliğinin azaltılmasının ve toplumun mutluluğunun birbirlerini besleyen ve birbirleriyle sıkı sıkıya bağlı olan konular olduğu ortaya çıkmaktadır.

Anahtar Sözcükler; kadın, cinsiyet eşitsizliği, güçlendirilme, mutluluk

JEL Kodları: J16, Z32

Geliş Submitted 26.05.2020

Kabul Accepted 11.06.2020

¹ Arş. Gör. Dr. Seda ÖZDEMİR AKGÜL, Selçuk Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, sedaozdemir8@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4482-4119

THE RELATIONSHIP BETWEEN GENDER EQUALITY AND WOMEN'S EMPOWERMENT IN TOURISM AND HAPPINESS INDEX

ABSTRACT

The purpose of this study is to reveal the factors affecting gender inequality and women's empowerment in tourism and the relationship between happiness index ranking and gender equality. In this study, reports on gender equality and happiness index are examined. These reports include: WEF (2020) Global gender gap report; UNWTO (2019) Global report on women in tourism; World happiness report (2020); ILO (2019) International Labor Organization report is included. Research data was obtained by examining the document used in qualitative research techniques. Each report suitable for the study published between 2019-2020 is examined by the researcher in detail and the similarities and differences of the countries evaluated in a similar order are revealed. With this technique, which makes an in-depth analysis of written and visual documents, data is obtained from the reports and interpreted. The factors that affect gender equality as a result of document review include the inability of women to be in the position of manager and business owner, to be in decision-making positions, and to income inequality. As a result, it is revealed that women's employment in tourism, reduction of gender inequality and the happiness of the community are interrelated and closely linked.

Key Words; women, gender inequality, empowerment, happiness

JEL Codes: J16, Z32

GİRİŞ

Birleşmiş Milletler sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin 17 maddelik gündemi, küresel barışı ve uyumu teşvik etmek için hayati bir faktördür. Cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesi için oluşturulan Hedef-5, erkek ve kız çocuklarına eğitim ve iş bulma konusunda eşit fırsat sağlayarak ülkelerin dönüşümü için oldukça önemlidir (United Nations, 2016).

Güçlendirilmek için sadece eşit yeteneklere (eğitim ve sağlık gibi), kaynaklara ve fırsatlara (arazi ve istihdam gibi), eşit erişime sahip olmakla kalmayıp aynı zamanda bu hakları, yetenekleri, kaynakları kullanma imkânına sahip olmak gerekir. Turizm, 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi'nin merkezinde, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların güçlendirilmesi ve kimsenin geride bırakılmaması gibi taahhütlerin yerine getirilmesi önemli bir rol oynamaktadır (UNWTO, 2019).

Cinsiyet eşitliği, kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olması, ekonomik, sosyal, kültürel ve politik gelişimde eşit fırsatlardan yararlanması ve bu süreçte eşit koşullara sahip olmaları anlamına gelmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği bu nedenle toplum içerisindeki kadın ve erkeklerin benzerlikleri, farklılıkları ve oynadıkları roller bakımından eşit değerlere sahip olmasıdır.

Yerli ve yabancı literatür incelendiğinde toplumsal cinsiyet eşitliğini inceleyen çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Turizmde cinsiyet eşitsizliği ile ilgili yapılan çalışmalar; politika oluşturma ve projeler (Ferguson, 2011; Ferguson ve Alarcon, 2015); iyi çalışma koşulları (Moreno ve Canada, 2018; Skalpe, 2007); turizm paydaşlarıyla yoksulluğun azaltılması konusunda yüzleşmek (Vargas ve Aguilar, 2004; Tucker ve Boonabaana, 2012; Costa vd., 2012); sürdürülebilir kalkınma hedeflerinde cinsiyet eşitliği (Asokan, 2013; Ferguson, 2018; Alarcón ve Cole, 2019; Alrwajfah, Almeida-García ve Cortés-Macías, 2020); turizmde cinsiyetler arası iş bölümü (Ireland, 1993), kadınların turizmde iş alanları (Antara vd., 2019); kadınların turizm alanında kararlara katılımı (Male ve Costa, 2014), kadınların güçlendirilme algıları (Movono ve Dahles, 2017; Aghazamani¹¹¹¹vd., 2020); turizmde cinsiyet eşitliği (Costa vd., 2017; Janta ve Christou, 2019); kadınların sezonluk ve güvencesiz, vasıfsız ve düşük ücretlerle çalışması (Santos ve Varejão, 2007; Cave ve Kilic, 2010; Santero- Sanchez vd., 2015; Segovia-Perez vd., 2019; Hutchings vd., 2020) şeklinde sıralanabilir. Görüldüğü üzere çok sayıda toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili farklı konularda çalışmalar bulunmasına rağmen, mutluluk endeksi ile kadınların güçlendirilmesi ve cinsiyet eşitliği arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu kapsamda bu çalışma literatürdeki boşluğu dolduracak öncü bir çalışma niteliği kazanması ve diğer araştırmacılara rehberlik edecek bir kaynak oluşturması açısından önemlidir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, turizmde toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile kadınların güçlendirilmesini etkileyen faktörlerin ve mutluluk endeksi sıralaması ile cinsiyet eşitliği arasındaki ilişkinin neler olduğunu ortaya çıkarmaktır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Cinsiyet eşitliği, kadınların ve erkeklerin ekonomik, sosyal, kültürel ve politik gelişime katkıda bulunmak ve bunlardan yararlanmak için eşit koşullara sahip oldukları anlamına gelmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği bu nedenle toplumun kadın ve erkeklerin

benzerlikleri, farklılıkları ve oynadıkları roller bakımından eşit değeridir (Baum, 2013). Başka bir tanıma göre kadın ve erkeğin aynı, eşit olarak görülmesinin yanı sıra yapılan katkıların eşit olarak değerlendirilmesidir (Walby 2005). Demirel (2007) cinsiyet eşitliğini, hukukun üstünlüğüne dayalı olarak kadınlara ve erkeklere eşit muamele olarak tanımlamaktadır. Birleşmiş Milletler (BM) ve Avrupa Konseyi tarafından yapılan tanımda ise kadınlar ve erkekler arasında hak, sorumluluk ve fırsatlarda eşitlik anlamına gelmektedir (United Nations, 2008).

Mutluluk ise bir bireyin yaşamının genel kalitesini olumlu bir şekilde yargılama derecesi olarak düşünülmektedir (Veenhoven, 1990). Mutluluk bireyin yaşamla ilgili doyumları, olumlu duygu ve düşüncelerinin toplamıdır (Myers ve Diener, 1995). Mutluluk endeksi ise bireylerin yaşam kalitesi, refah düzeylerini etkileyen faktörlerin neler olduğunu ve nasıl etkilediğini ortaya çıkarmaktadır (World Happiness Report, 2020).

Kadınlar turizm işletmelerine ve toplumsal kalkınma girişimlerinin uygulanmasına önemli miktarda emek ile katkıda bulunurken, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri hala devam etmektedir (Male ve Costa, 2014). Aynı zamanda zayıf çalışma koşulları, fırsat eşitsizliği, şiddet, sömürü, stres ve cinsel taciz yaşama olasılıklarının daha yüksek olduğu en savunmasız işlerde çalışma eğilimindedir (UNWTO, 2010). Ulusal, bölgesel ve küresel düzeylerdeki cinsiyet sorunları, kadınların ekonomik, politik ve sosyal anlamda daha fazla katkıda bulunma kapasitelerini kullanamamalarına sebep olmaktadır (Baum, 2013).

Turizmin toplumsal cinsiyetçi karmaşıklıklarını ve içerdikleri güç ilişkilerini anlamadıkça, turizm süreçlerinden ortaya çıkan yeni güç ilişkilerinin inşa edilmesi mümkün olmamaktadır (Kinnaird ve Hall, 1996: 100). Teglend (2008), güçlendirme tanımında özgürlük, sağlık veya bilgi bakımından yüksek yaşam kalitesini ele almıştır. Turizm işletmeleri ihtiyaç duyduğu emeğin türü ve bu emeğin ne şekilde gerçekleştirileceğinden yola çıkarak cinsiyete göre büyük ölçüde gruplanmış olsa da, ancak belirli bir seviyeye kadar ekonomik ve kişisel güçlendirmeye katkıda bulunduğu söylenebilir (Ferguson, 2011: 240).

Artan işletme büyüklüğü ile birlikte kadın CEO'lar küçük işletmelerde % 26, orta ölçekli işletmelerde % 20, büyük işletmelerde ise sadece % 16 civarında yer almaktadır. Birçok yönetici cinsiyete göre ayrılır ve kadınlar daha çok insan kaynakları, finans ve işletme gibi destek birimlerinde yöneticilik yaparken, erkekler araştırma ve geliştirme, operasyonlar ve

kar-zarar gibi daha stratejik olduğu düşünölen işlevlerde yönetici pozisyonunda çalışmaktadır (ILO, 2019).

UN (United Nations) Women, 2018'e göre kadınları güçlendirme ilkeleri; cinsiyet eşitliği için üst düzey pozisyonlarda yer alabilmek, tüm kadın ve erkeklere işyerinde adil davranılarak insan haklarına ve ayrımcılık yapmamaya saygı göstermek ve desteklemek, tüm kadın ve erkek işçilerin sağlık, güvenlik ve refahını sağlamak, kadınlar için eğitim, öğretim ve mesleki gelişimi teşvik etmek, kadınları güçlendiren kurumsal gelişim, tedarik zinciri ve pazarlama faaliyetlerini uygulamak, toplumsal girişimler yoluyla eşitliği teşvik etmek ve savunmak, cinsiyet eşitliğini ölçmek ve bunu raporlama sürecinde bulunmaktır. Rickard (2019)'a göre kadınları güçlendirme alanları; ekonomik bağımsızlık, güven, karar verme, liderlik, zaman yönetimi, liderlik, seyahat özgürlüğü, sağlık başlıkları altında toplanmıştır.

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde ağırlama endüstrisinde kadınlar dezavantajlı görölmektedir. Kadınların toplumdaki ve sektördeki yeri karşılaşılan engellerin ortadan kaldırılması ile mümkündür (Dinçer vd., 2016). Bu bölümde, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesine ilişkin yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

Çiçek vd. (2017) yaptıkları çalışmada, kadınların sektöre girişleri ve gelişimi ile Türk turizmi tarihinde ne tür kazanımlar elde ettiğini ortaya koymayı amaçlamışlardır. Kadınların çoğu, kat hizmetlerinde çalışan personel, halkla ilişkiler ve yiyecek-içecek servis gibi turizm departmanlarında çalışan ve iş gücüne katılmayan yerel halktan oluşmaktadır. Benzer şekilde Elmas (2007) ile Cömert (2014) çalışmalarında turizm işletmelerinde bazı işlerin kadın ya da erkek işi şeklinde ayırt edildiğini öne sürmektedirler. Çiçek vd. (2017) bulgularından elde edilen sonuçların Burrell vd., 1997; Santos ve Varejão 2007; Cave ve Kilic 2010 tarafından yapılan çalışmalarda da benzerlik görölmektedir. Bu bulgulara göre, kadınların ağırlama endüstrisinde çok sayıda yer almasına rağmen genellikle çalışma hayatında arka planda kaldığı, üst düzey pozisyonlarda tercih edilmediği, aynı pozisyonlarda erkek meslektaşlarından daha az maaş aldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum göz önüne alındığında benzer şekilde Iverson (2000)'nin yapmış olduğu çalışmada da kadınların ağırlama endüstrisinde ücret beklentileri erkeklere göre düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hutchings vd. (2020)'nin yaptıkları çalışma, turizm sektöründe kadınların istihdamı ile ilgili 21 APEC (Asya Pasifik Ekonomik İşbirliği) üyesinin turizm endüstrisinde işverenlerin,

çalışanların, hükümet yetkililerinin, hükümet dışı organizasyon temsilcilerinin ve akademisyenlerin görüşlerini temsil eden 363 anketi analiz etmektedir. Sonuçlar, kadınların ekonomiler arasında ayrımının sürdüğünü ortaya koymakta, aynı zamanda kadınların istihdamını ve turizm istihdamında ilerlemeyi etkileyen ulusal kültürel engelleri ve kesişme noktalarını da ortaya koymaktadır. Çalışmanın sonuçları daha önce yapılan araştırmalarla (Sanchez vd. 2015; Segovia-Perez vd. 2019) benzerlik göstermektedir.

Ücret eşitsizlikleri, vasıfsız işlerde çalışma dışında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik eğilim konusunda Alrwajfah vd. (2020) yapmış olduğu çalışmada Ürdün'ün Petra bölgesinde bulunan turizm sektöründe yer alan kırsal ve kentsel alanlardaki kadın sakinler ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yazarlar, dini ve geleneksel kısıtlamaların önündeki engelleri, karar vermede rolü olan kadınlara yönelik siyasi engelleri, kadınların hanehalkı rollerini ve cinsiyet özelliklerini ilişkilendirmişlerdir. Sonuçlar, kadınların turizmin ekonomik etkileri hakkında olumlu görüşe sahip olmadıklarını ve turizm sektöründeki istihdamlarının önünde bazı engeller bulunduğunu göstermektedir. Li ve Leung, (2001) yılında yapılan çalışmada da benzer şekilde kadınları önündeki engellerin kültürel ve toplumsal normlar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Alsawafi (2016) ise yine Arap ülkelerinden biri olan Umman şehrinde kadınların toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili yapılan çalışmasında, bir kolejdeki öğrencilerin kadınların turizm sektöründeki güçlenmesine ve kadınların karşılaşabileceği zorluklara ilişkin algılarını belirlemeyi amaçlamaktadır. Çalışma, kız öğrencilerin Umman kadınlarının bulunduğu muhafazakar toplum içerisinde gelenek ve göreneklerine uygun biçimde turizm sektöründe çalışabilmelerine ilişkin algılarının erkek meslektaşlarından daha olumlu olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar doğrultusunda kadınların hangi konularda güçlendirilmesine yönelik yaklaşımlarda Vujko vd. (2019) tarafından yardım grupları veya derneklerin kurulması olduğu düşünülmektedir. Bu grupların üyeleri, yaşamlarını ve ailelerinin yaşamlarını kökten değiştirmek ve toplulukları üzerinde bir etki yaratmak için kaynaklarını bir araya getirmeyi tercih etmiş ve bu şekilde, dernekler kadınları hem ekonomik hem de sosyal açıdan güçlendirmeye çalışmıştır.

İranlı kadınların genel güçlendirme algısını ortaya çıkarmayı amaçlayan Aghazamani vd. (2020) tarafından ise kadınların sosyo-kültürel güçlendirme yönlerini, kadınların kendilerini güçlenmiş olarak algıladıkları dereceyi ve kadınların güçlenme algısını etkileyen faktörler üzerine araştırma yapılmıştır. Bu çalışmadaki kadınların birçoğu cinsiyetçi rollere katkıda

bulunmanın (örneğin ev işi yapma ve kocasını “hanehalkı reisi” olarak destekleme) bir güçlendirme işareti olduğuna inanıyordu. Movono ve Dahles (2017)’nin çalışmasında da benzer sonuçlar görülmektedir. Bir başka çalışmada Nassani vd. (2019) uluslararası turizm göstergeleri, kadınların güçlendirilmesi ve finansal araçlar arasındaki uzun vadeli ve nedensel ilişkiyi 1990-2015 dönemi için seçilmiş 24 Avrupa ülkesinden üzerinden incelemiştir. Sonuçlar, finansal araçların uluslararası turizm yoluyla kadınları güçlendirmek için bir katalizör görevi gördüğünü göstermektedir.

Başka bir çalışmada kadınların turizmde zirveye nasıl ulaştıklarına dair bakış açılarını analiz eden Carvalvo vd. (2018) Portekizli otellerde ve seyahat işletmelerinde yirmi dört kadın üst düzey yöneticiyle, çeşitli işletme büyüklüklerindeki girişimciler de dahil olmak üzere yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Görüşülen kişilerin, bazen birden fazlasını içeren üç ana kariyer yolunu takip ettikleri sonucuna varılmıştır. Bu yollar ise doğrusal kariyer, şirketler arasında iş rotasyonu ve girişimciliktir. Kadınların kariyerlerini doğasında var olan özelliklerinin ve içsel tatmin sağlayan alanlarda ele alma arzusunun bir sonucu olarak gördükleri sonucuna varılmıştır. Carvalho vd. bir yıl sonra yaptıkları (2019) çalışmalarında üç araştırma amacı belirlenmiştir: İlk olarak, kadın yöneticilerde cinsiyet ayrımcılığını ve üst yönetimdeki deneyimlerini ortaya koymak; ikincisi, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin doğasını anlamak ve üçüncüsü, Acker’in cinsiyet süreçleri çerçevesini genişletmektir. Yine bir önceki çalışmasına benzer şekilde otellerde ve seyahat işletmelerinde yirmi dört kadın üst düzey yönetici ile görüşülmüştür. Bu kadınların çalıştığı örgütlerde cinsiyet süreçlerinin analizi gizli ayrımcılığın açık ayrımcılığa göre daha yaygın olduğunu ortaya koymuştur.

YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı, turizmde toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile kadınların güçlendirilmesini etkileyen faktörlerin ve mutluluk endeksi sıralaması ile cinsiyet eşitliği arasındaki ilişkinin neler olduğunu ortaya çıkarmaktır. Çalışmanın amacı doğrultusunda nitel yöntemden yararlanılmıştır ve veriler doküman incelemesi yöntemiyle toplanmıştır. Doküman incelemesi hem bir analiz biçim hem de veri toplama yöntemi olarak görülmektedir (O’leary, 2004). Doküman incelemesinde amaç çalışma konusu hakkında bilgi içeren basılı ve elektronik kaynakların analiz edilmesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2011; Bowen, 2009). Yazılı doküman ve belgelerin analizi gerek gözlem ve görüşme ile gerçekleştirilen bilgileri desteklemek amacıyla gerekse kendi başına kullanılan bir veri toplama yöntemidir (Coffey ve Atkinson, 1996). Yazılı ve görsel dokümanların derinlemesine incelemesini yapan bu teknik ile raporlardan

veriler elde edilmiş ve çalışmada veri toplama yöntemi olarak doküman incelemesi gerçekleştirilmiştir (Ary, Razevieh ve Sorensen, 2006). Doküman incelemesinde cinsiyet eşitliği ve mutluluk endeksiyle ilgili hazırlanmış son yıllarda yayınlanan araştırmaya uygun raporların seçilmesi, gerekli bilgilerin toplanması, tabloların oluşturulması, analiz edilmesi ve yorumlanması aşamaları gerçekleştirilmiştir.

Doküman inceleme yöntemi ile seçilen 2019-2020 yılları arasında yayınlanan her bir rapor ayrıntılı bir şekilde yazar tarafından incelenerek benzer sıralamada değerlendirilen ülkelerin benzerlikleri ve farklılıkları ortaya çıkartılmıştır. Bu çalışmada bu raporların tercih edilmesinin nedeni uluslararası geçerliliği olan en yaygın ve en geniş kapsamlı raporlar olmasıdır. Bu raporlar arasında: WEF (2020) Küresel cinsiyet farkı endeksi raporu; UNWTO (2019) Turizmdeki kadınlar üzerine dünya raporu; Dünya mutluluk endeksi raporu (2020); ILO (2019) Uluslararası çalışma örgütü raporu yer almaktadır. İlgili raporlarda konu alanlarına göre benzerlikler gruplandırılarak tablolar halinde bilgilerin dağılımı sunulmuştur. Araştırma kapsamında raporlar ayrıntılı olarak okunarak belirlenen ölçütler doğrultusunda kodlama işlemi yapılmıştır. Oluşturulan kodlama listeleri geçerliliği sağlamak amacıyla turizm alanında toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesi konusunda çalışmaları olan iki uzman görüşüne sunulmuştur. Uzmanlar doğrultusunda verilerin üzerinde gerekli düzeltmeler yapılması, yorumlanması ve değerlendirilmesi aşamaları gerçekleştirilmiştir. Kodlama süreci tamamlandıktan sonra verilerden elde edilen çalışma analizleri yorumlanarak bulgular oluşturulmuştur. Her bir rapor ayrıntılı bir şekilde incelenip veriler elde edilerek karşılaştırmalar yapılmıştır. Bulguları daha iyi anlamak için bu karşılaştırmalara tablolar halinde bulgular kısmında yer verilmiştir.

BULGULAR

Araştırma amacı doğrultusunda gerçekleştirilen doküman analizleri sonucunda, çalışmayla ilgili bulgulara ve yorumlara aşağıda yer verilmiştir. UNWTO (2019)'a göre toplumsal cinsiyet eşitliği ve turizm alanından mevcut literatür ve uygulamalara dayanarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadınların turizmde güçlendirilmesinin nasıl olacağını göstermek için 5 tematik hedef oluşturulmuştur. Bu hedefler: İş, girişimcilik, eğitim ve gelişim, liderlik politikaları ve karar verme süreci, toplum şeklinde sıralanmaktadır.

Uygulama aşamasında kadınların güçlendirilmesinde turizm alanındaki raporlar dikkate alındığında en büyük açıklık ve gelişime en müsait alan kadınların üst düzey ve yönetici pozisyonunda yer almasıdır. Bu gerekliliği Güney Afrika 2013-2014 yılları arasında yaptığı

çalışmalar sonucunda tespit ederek turizm alanında kadınların neden yönetici pozisyonunda yer almadığını araştırmıştır. Bunun sonucunda Güney Afrika Üniversitesi ile ortaklaşa Turizmde Kadınlar için Yönetici Geliştirme Programı geliştirilmiştir. Buradan ilk mezun olan 20 kadından 6'sı yönetici pozisyonunda yer almıştır. Buna benzer şekilde İngiltere'de Fabulous Tourism Academy adı altında turizm alanında kadınların yönetici ve girişimci olmaları için bir program geliştirilmiştir. Online hizmet sağlayan bu program 8 aylık periyot içerisinde tüm dünyaya hizmet verecek şekilde ücretli bir eğitim programıdır (Smith, 2018; UNWTO, 2019).

UNWTO (2019) raporuna göre yapılan farklı bir uygulamada ise, 2013 yılından 2018 yılına kadar Hilton Worldwide'in verilerini karşılaştıran şirket, kadınların yönetim kurulunda temsil edilmesinde önemli ölçüde iyileşme sağlamıştır. Sayıları 2013'te 2 kadından 2018'de 5 kadına yükselmiştir. Bu gelişmenin sebebi 2014 yılında Hilton CEO'su tarafından, kadınlar için eşit fırsatları teşvik etmek amacıyla Kadının güçlenmesi politikası oluşturulmasıdır: Bu politikalar liderlik, iş ortağı olarak kadınlar ve eğitim, öğretim ve mesleki gelişim yoluyla kadın ve kız çocuklarına yatırım yapan topluluk ortaklıkları oluşturmaktır.

ILO (2019) verilerine göre Türkiye'de yönetici ve işletme sahibi pozisyonunda yer alan kadınların oranı yüzde 15'in altında kalmaktadır. Rapora göre kadınların "yönetim" pozisyonunda yer alma olasılığı çeşitli faktörlerden etkilenebilir: Firma tipi (Çok uluslu işletmeler yerine ulusal kuruluşlar); kadın işgücünün oranı (Ortalama olarak, kadın çalışanların oranı ne kadar büyük olursa, kadınların yönetimde olma olasılığı o kadar yüksek olur)'dır.

Konaklama sektöründe çalışanların %70'i kadın olmasına rağmen yönetici pozisyonlarında %40, genel yönetici pozisyonunda %20, en üst düzey yönetici pozisyonlarında %8'den az görülmektedir. Yani kadınların Turizmde karar verici pozisyonlardan uzakta olduğu görülmektedir (UNWTO, 2019).

Cinsiyetler arası ücret farkı eşitsizliğinde ILO (2019) verilerine göre, yönetim kademelerindeki cinsiyetler arası ücret farkının küresel olarak yüzde 0 ila 60 arasında olduğunu göstermektedir. Ancak, bölgeler arasında farklılıklar vardır. Amerika, Avrupa ve Orta Asya'da, ülkeler içerisinde yönetici pozisyonlarında diğer çalışma alanlarına göre daha fazla cinsiyet farkı vardır. Asya, Pasifik ve Afrika'da ise yönetici pozisyonlarında cinsiyet farkı daha düşüktür. Bölgelere göre dağılımda Türkiye'de çalışan kadınların yönetimdeki payı

%20'nin altında ve kadın yöneticiler ile kadın işverenler arasındaki payların karşılaştırılmasında %15'in altında yer almaktadır. Bölgelere göre Türkiye için yöneticiler ve toplam çalışanlar arasında cinsiyet farkı %10'un altındadır. Türkiye'de kadınların üst düzey yönetici pozisyonunda işletmelerdeki payı %10'un altında, kadınların istihdamdaki payı %25, toplam yönetimdeki payı %13 ve orta ve üst yönetimdeki payı %12'nin altındadır.

UNWTO, 2019 turizmdeki kadınlar üzerine hazırlanan dünya raporunda, kadınlar erkeklere göre %14.7 oranında daha az kazanmakta bu rakam tüm ekonomi çerçevesi içinde düşünüldüğünde kadınlar erkeklere göre %16.8 daha az kazanmaktadır. Dünyadaki turizm bakanlarının sadece %23'ü kadın iken kadınların bakanlıklar arasındaki dağılımı ise yalnızca %20,7'dir. Turizm alanında kadın çalışan oranı %54 iken tüm ekonomik faaliyetler çerçevesinde bakıldığında bu oran %39'dur. Türkiye'deki ekonomide konaklama ve yiyecek içecek hizmetlerinde çalışan kadınların oranı %14.83'tür. Avrupa kıtasında kadın çalışan sayısında en az orana sahip olan ülkelerden biri Türkiye'dir.

Kadınlar turizm sektöründeki karar vericilerin yaklaşık dörtte birini temsil etmektedir; kariyer merdiveni yukarı çıktıkça, kadın sayısının azaldığı görülmektedir. Sektör çok sayıda kadın mezunu cezbetmekle birlikte, onları korumak ve kariyerlerinin üst düzey liderlik, politika oluşturma ve karar verme rollerinde ilerlemesini sağlamak için yeterli değildir.

UNWTO (2019) ve ILO (2019) Raporlarında Cinsiyet Eşitsizliği Konusundaki Benzerlikler

- Kadınların yönetici ve işletme sahibi pozisyonunda yer almaması
- Karar verici pozisyonlarda yer almaması
- Ücret eşitsizliği

Dijital platformlarda ve bilgi işlem, teknoloji alanlarında kadınların çalışma oranı (bilişim teknolojilerinde kadınların çalışma oranı %25, teknoloji start up alanında %5, yazılım işlerinde %28, en büyük 500 şirket arasında kadınların çalışma oranında %11) düşüktür.

Cinsiyet eşitliği, Küresel cinsiyet farkı endeksi (WEF, 2020) raporunda dört ana başlık altında incelenmiştir. Bu başlıklar ekonomik katılım ve fırsat eşitliği, eğitimsel kazanım ve erişim, sağlık ve yaşam ve politik güçlendirmedir. Toplam 153 ülkenin verileri toplanarak belirli bir endeks çıkartılmıştır.

Tablo 1. Türkiye küresel cinsiyet farkı endeksinde 2006-2020 yılı karşılaştırılması

	2006 Yılı Sıralaması	2020 Yılı Sıralaması
Küresel Cinsiyet Farkı Endeksi	105	130
Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği	106	136
Eğitimsel Kazanım ve Erişim	92	113
Sağlık ve Yaşam	85	64
Politik Güçlendirme	96	109

Bu başlıkların ortalamasında 153 ülke arasından ortalama değerler göz önüne alındığında ilk sırada İzlanda, son sırada Yemen, Türkiye ise 130. sırada yer almıştır. Ekonomik katılım ve fırsat eşitliğinde 1. sırayı Benin son sırayı Irak almış ve Türkiye 136. sırada bulunmaktadır. Eğitimsel kazanım ve erişimde ilk sırayı Avustralya son sırayı Chad almıştır ve Türkiye 113. sırada yer almaktadır. Sağlık ve yaşam alanında ilk sırayı Angola son sırayı Çin almıştır ve Türkiye 64. sırada yer almaktadır. Politik güçlendirmede ise ilk sırayı İzlanda son sırayı Vanuatu almıştır, Türkiye ise 109. Sırada yer almaktadır. Tablo 1'e göre Türkiye'de, sağlık ve yaşam sıralaması hariç artan cinsiyet eşitsizliği görülmektedir.

Dünya sıralamaları dışında Türkiye özelinde cinsiyet eşitsizliği başlığı altında diğer başlıklarla karşılaştırma yapıldığında en düşük yer politik güçlendirme olduğu görülmektedir. Bu başlık altında parlamentodaki kadın sayısı, kadın devlet başkanı sayıları karşılaştırmasında oran çok düşüktür. Türkiye özelinde cinsiyet eşitsizliğinin en az olduğu alan sağlık ve yaşamdır.

Birçok üniversite ve kurumların katkısı ile Dünya Mutluluk Endeksi Raporu (2020), 8. kez hazırlanmıştır. Rapor verileri Gallup World Poll tarafından sağlanmaktadır. Bu raporda 153 ülke analiz edilmiştir. Rapor içerisinde çevre ve mutluluk, sosyal çevrenin, şehirlerin, kırsal hayatın ve çevre kalitesinin mutluluk üzerine etkileri belirli algoritmalarla incelenmiştir. Dünya'nın farklı yerlerindeki mutluluk seviyeleri ve eşitsizlikleri bu algoritmalarla karşılaştırılmıştır.

Toplanan veriler doğrultusunda insanların iyi olma halini etkileyen faktörler değerlendirilmiştir. Bu faktörler; eksik hissedilen gelir, sosyal destek, sağlık, özgürlük,

cömertlik, algılanan yolsuzluk, adaletsizlik konularını kapsamaktadır. Sosyal çevre ile ilişkilerde toplanan verilerde ise ayrımcılık, sağlık koşulları, işsizlik, düşük gelir ve güvenlik ile ilgili veriler bulunmaktadır. Belirli bir algoritmaya göre hesaplanan değerler sonucunda 2017-2019 arası mutluluk endeksinde ilk on ülke sırasıyla Finlandiya, Danimarka, İsviçre, İzlanda, Norveç, Hollanda, İsveç, Yeni Zelanda, Avusturya, Lüksemburg ve Kanada'dır. Türkiye ise 153 ülke arasından 93. sırada yer aldığı görülmektedir. En mutsuz ülkeler arasında Zimbabve, Güney Sudan ve Afganistan bulunmaktadır. 2008-2012 raporu ile 2017-2019 raporu kıyaslandığında ise mutluluk endeksinde Türkiye geçmişe göre gerileyerek 107. sıraya yerleşmiştir.

Dünya Mutluluk Endeksi 2008-2012 ve 2017-2019 raporları karşılaştırıldığında pozitif olarak en çok ilerleme sağlayan ülke Benin'dir. Küresel Cinsiyet farkı endeksi 2020 raporuna göre Benin ülkesi ekonomik katılım ve fırsat eşitliğinde ilk sırada yer almaktadır.

Tablo 2. Dünya Mutluluk Endeksi Raporu ile WEF Küresel Cinsiyet Farkı Raporunun Ülkelere göre Karşılaştırılması

Sıralama	Dünya Mutluluk Endeksi	WEF Küresel Cinsiyet Farkı
1	Finlandiya*	İzlanda*
2	Danimarka	Norveç*
3	İsviçre	Finlandiya*
4	İzlanda*	İsveç*
5	Norveç*	Nikaragua
6	Hollanda	Yeni Zelanda*
7	İsveç *	İrlanda
8	Yeni Zelanda*	İspanya

* Her iki sıralamada ilk 8'de yer alan ülkeler.

Dünya Mutluluk Endeksi 2017-2019 yılları arasındaki mutluluk raporuna göre ilk 8 ülke sırasıyla; Finlandiya, Danimarka, İsviçre, İzlanda, Norveç, Hollanda, İsveç, Yeni Zelanda'dır. Küresel cinsiyet farkı raporu (2020)'na göre ilk 8 ülke arasında sırasıyla; İzlanda, Norveç, Finlandiya, İsveç, Nikaragua, Yeni Zelanda, İrlanda, İspanya yer almaktadır. Kıyaslama yapıldığında iki endeksteki sıralamanın üstündeki ülkeler benzerlik göstermektedir. Birebir aynı sıralamayı paylaşmasalar da ülkeler için iki göstergede de benzer dereceler göze çarpmaktadır. 153 ülkenin karşılaştırıldığı her iki raporda da Türkiye'ye bakıldığında mutluluk endeksinde 93. sırada, küresel cinsiyet eşitsizliği endeksinde 130'uncu sırada yer aldığı görülmektedir.

TARTIŞMA

Bu çalışma turizmde toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile kadınların güçlendirilmesini etkileyen faktörlerin ve mutluluk endeksi sıralaması ile cinsiyet eşitliği arasındaki ilişkinin neler olduğunu ortaya çıkarmak amacıyla yürütülmüştür. Mutluluk endeksi ile ilgili yapılan çalışmaların kısıtlı olması nedeniyle alanyazın taramasında konuyla ilgili bulgulara yer verilmemiştir.

Sonuçlara bakıldığında alanyazında yapılan çalışmalarla benzerlikler görülmektedir. Santos ve Varejão, 2007; Cave ve Kilic, 2010; Santero- Sanchez vd., 2015; Segovia-Perez vd., 2019; Hutchings vd., 2020 yaptıkları çalışmalarda benzer konulara değinmişlerdir. Yazarlar kadınların turizm alanında daha çok çalışıp erkeklerden daha düşük ücretlerle istihdam edildiklerine değinmişlerdir. Cave ve Kilic 2010 tarafından yapılan çalışmalarda da benzerlik görülmektedir. Bu bulgulara göre, kadınların ağırlama endüstrisinde çok sayıda yer almasına rağmen genellikle çalışma hayatında arka planda kaldığı, üst düzey pozisyonlarda tercih edilmediği, aynı pozisyonlarda erkek meslektaşlarından daha az maaş aldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmada diğer çalışmalardan farklı olarak cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadınları güçlendirmek için özellikle kadınları koruyacak yasal düzenlemelerin oluşturulması ve üst düzey yönetici pozisyonlarında daha fazla kadınların yer alması için çeşitli programların düzenlenmesi hem eşitsizliği kapatılabilir hem de kadınları güçlendirebilir sonuçları ortaya çıkmıştır. Ayrıca bu çalışma mutluluk endeksi üzerine odaklanmış olup çalışmada sadece 2019-2020 yılı raporları ele alınmış önceki raporlar göz ardı edilmiştir. Görüldüğü üzere mutluluk endeksi ile kadınların güçlendirilmesi ve cinsiyet eşitliği arasındaki ilişkinin incelendiği öncü çalışma olması bakımından ileride mutluluk endeksi ile yapılacak benzer çalışmalara önemli bilgiler sunabileceği ve bu çalışmaların zenginleşmesine olanak sağlayacağı düşünülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Ülkeler açısından cinsiyet eşitsizliği farkı azalmasıyla mutluluk oranının artması arasında doğrudan ilişki olduğu görülmektedir. Mutluluk endeksinin ölçülmesinde kullanılan parametreler düşünüldüğünde (gelir eşitsizliği, sosyal destek, sağlık koşulları, özgürlük, cömertlik, algılanan yolsuzluk, adaletsizlik, ayrımcılık, işsizlik, düşük gelir, güvenlik) problemlerin ortak çözüm anahtarı olarak cinsiyet eşitsizliği temeli düşünülebilir. Kadın erkek eşitsizliği arasındaki fark azaldıkça toplumun sosyal yapılarında iyileşme görüleceği,

özgürlükler noktasında artış gözlemleneceği, hanelerin gelirlerinde artış olacağı, kadınlar tarafından hissedilen eşitsizliğin azalacağı düşünülmektedir. Bu noktada ayrımcılığı azaltacak ve güven hissini arttıracak gelişmelerin görüleceği düşünülmektedir. Bahsedilen maddeler aslında toplumun mutluluğu için ölçü olan parametrelerdir. Elbette ki mutluluk endeksi veya cinsiyet eşitsizliği birkaç madde maddeye indirgenip ifade edilemeyebilir. Ancak raporları karşılaştırılıp detaylı inceleme yapıldığında mutluluk düzeyinin artması için cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi en önemli koşullardan biri olarak görülmektedir.

İncelenen rakamlar çerçevesinde göze çarpan en önemli konu kadınların turizm alanında daha çok çalışıp erkeklerden daha düşük ücretlerle istihdam edilmesidir. Ayrıca bu alanda çalışan kadın oranının erkeklere göre yüksek olmasına rağmen dünya genelinde kadın turizm bakanı sayısı oldukça düşüktür. Yani kadınlar hem nitelik olarak daha düşük seviyelerde çalışıp, hem de yönetim ve daha stratejik alanlarda yer almamaktadır. UNWTO (2019) raporuna göre dünyadaki turizm bakanlarının sadece %23'ü kadın iken kadınların bakanlıklar arasındaki dağılımı ise yalnızca %20,7'dir ve daha çok sosyal işler, aile, çocuklar, gençler, yaşlılar ve engellilik işlerinde görev aldıkları görülmektedir. Kadınların devlet içerisinde üst düzey pozisyonlarda yer almasının özendirici ve teşvik edici bir rol oynayacağı düşünülmektedir.

Eşit değerde iş için eşit ücret yasaları, işe alımda cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağı yasaları, istihdamda cinsel tacizi yasaklayan yasaları bulunan ülkelerde kadın üst düzey yönetici, girişimci sayılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu yasaların olmadığı ülkelerde (Mısır %2.1, Filistin %9) kadınların Turizm alanında üst düzey, yönetici, girişimci oranlarının çok düşük olduğu görülmektedir.

Kadınların turizmde bireysel girişimcilik alanında genel ekonomiye kıyasla dünya genelinde düşük pay elde ettiği görülmektedir. Bunlar göz önüne alındığında önümüzdeki yıllarda kadınların üst düzey yönetici olabilmeleri için ve bireysel yeteneklerini geliştirebilmeleri için İngiltere ve Güney Afrika'da olduğu gibi çeşitli eğitim programları oluşturulabilir.

Dünya genelinde Airbnb gibi girişimlerde kadınların katılım oranı daha yüksek iken Türkiye'de Airbnb platformu üzerinde kadınların oranı dünya genelinde daha düşük ve buna benzer bireysel girişimcilik platformlarında emekleme aşamasında olduğu görülmektedir. Ülkemizde bulunan sosyokültürel ve eğitim koşullarından kaynaklı kadınlar bu tarz

girişimlerde daha az yer almaktadır. Teknolojinin hızla gelişmesinden dolayı konaklama ve alternatif turizm çeşitleri arttığından bu platformlarda teknoloji aracı rol üstlenmektedir. Bu doğrultuda kadınlara hem teknoloji hem de girişimci eğitimleri verilerek bu girişimlerde yer alabilmeleri için özgüven sağlanabilir. Turizm girişimciliği yoluyla kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesini destekleyen bir ortam yaratmak için kamu ve özel sektör işbirliği sağlanabilir.

Cinsiyet eşitliğini sağlamak için özellikle kadınları koruyacak yasal düzenlemeler ve üst düzey yönetici pozisyonlarında daha fazla kadınların yer alması için çeşitli programlar, turizm alanında devletin karar mekanizmalarında belirli bir kadın kotasının zorunlu kılınması ve yasalarla teminat altına alınması yönetici pozisyonundaki eşitsizliği kapatılabilir. Bulgularda yer aldığı gibi ülkelerde çeşitli caydırıcı yasaların bulunması kadınların üst düzey pozisyonlarda ve girişimci olarak yer almasına katkıda bulunduğu görülmektedir. Bu doğrultuda ülkemizde de bu caydırıcı yasalar oluşturularak kadınların güçlendirilmesi sağlanabilir.

Bir Afrika ülkesi olan Benin, raporlarda dikkat çekici sonuçlar göstermektedir. Mutluluk endeksi artış hızında en önde olan Benin ekonomik katılım ve fırsat eşitliği noktasında da ilk sırayı almıştır. Buradaki korelasyon sıralamadaki ülkeler arasında karşılaştırma ihtiyacı doğurmuştur. Neredeyse mutluluk endeksine göre iyi bir oran yakalamış ülkelerin tümünde cinsiyet eşitsizliği farkının da çok az olduğu görülmüştür.

Dikkat çeken diğer bir unsur ise turizm sektöründe çalışan kadın oranının erkeklere kıyasla dünyada daha yüksek olduğudur. Bu noktadan hareketle kadınların turizm alanında yeteneklerini daha iyi sergiledikleri düşünüldüğünde onlara daha nitelikli ve daha vizyoner işlerde daha çok yer verilmesi cinsiyet eşitsizliğine pozitif yönde katkıda bulunabileceği ve dolayısıyla ülkelerin mutluluk oranlarında da artış gözlemleneceği düşünülmektedir.

Kadınlara turizm alanında üst düzey pozisyonlarda çalışmaları ve girişimci olmaları yönünde programlar üretilerek kadın istihdamı en etkili ve hızlı bir şekilde artırılacağı için kamu ve özel sektör destekli programlar geliştirilebilir. Bu girişimlerin Turizm sektörünün daha nitelikli hale gelmesini sağlayacağı, kadın istihdamını artıracığı, cinsiyet eşitsizliğinin düzeltilmesine yönelik katkıda bulunacağı için toplumların mutluluğunu etkileyeceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Aghazamani, Y., Kerstetter, D. ve Allison, P. (2020). Women's Perceptions of Empowerment in Ramsar, A Tourism Destination in Northern Iran. *In Women's Studies International Forum* (Vol. 79, p. 102340). Pergamon.

Alarcón, D. M. ve Cole, S. (2019) No Sustainability for Tourism without Gender Equality, *Journal of Sustainable Tourism*, 27(7), 903-919, DOI: 10.1080/09669582.2019.1588283

Alrwajfah, M. M., Almeida-García, F. ve 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

Alsawafi, A. M. (2016). Exploring The Challenges and Perceptions of Al Rustaq College of Applied Sciences Students Towards Omani Women's Empowerment in The Tourism Sector. *Tourism Management Perspectives*, 20, 246-250.

Antara, D. M. S., Murni, N. G. N. S., Triyuni, N. N., Ruki, M., ve Phuaphaiboon, N. (2019). Gender Equality of Tourism Graduates in Tourism Industry. In *International Conference On Applied Science and Technology 2019-Social Sciences Track (iCASTSS 2019)*. Atlantis Press.

Ary, D., Jacobs, L., Razevieh, A., and Sorensen, C. (2006). *Introduction to research in education*. Belmont, CA: Wadsworth. Brooks J.G. & Brooks, M.G. (1999). In Search of understanding: The case for Constructivist Classrooms. Association for Supervision and Curriculum Development. Association for Supervision and Curriculum Development Alexandria, Virginia. [http:// www.ascd.org](http://www.ascd.org).

Baum, T. (2013). *International Perspectives on Women and Work in Hotels, Catering And Tourism*, International Labour Organisation (No. 289). Gender Working Paper 1/2013, Sector Working Paper.

Bowen, G. A. (2009). Document Analysis As A Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40. s.27

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

Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N. ve Torres, A. (2019). Beyond the Glass Ceiling: Gendering Tourism Management. *Annals of Tourism Research*, 75, 79-91.

Cave, P. ve Kilic, S. (2010). The Role of Women in Tourism Employment with Special Reference to Antalya, Turkey. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 19(3), 280– 292.

- Coffey, A. and Atkinson, P. (1996) Making sense of qualitative data: Complementary research strategies, Newbury Park, CA: Sage.
- Costa, C., Bakas, F. E., Breda, Z. ve Durao, M. (2017). ‘Emotional’ Female Managers: How Gendered Roles in Uence Tourism Management Discourse. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 33, 149–156. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2017.09.011>.
- Costa, C., Carvalho, I., Caçador, S. ve Breda, Z. (2012). Future Higher Education in Tourism Studies and The Labor Market: Gender Perspectives on Expectations and Experiences. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 12(1), 70-90. ^[L]_{SEP}
- Cömert, M., (2014). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Sektörde Çalışmak İstedikleri Alanlar ve Sektördeki İstihdamda Cinsiyet Ayrımcılığıyla İlgili Düşünceleri, *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 1, 50-62. ^[L]_{SEP}
- Çiçek, D., Zencir, E. ve Kozak, N. (2017). Women in Turkish Tourism. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31, 228-234.
- Demirel, S. (2007). Toplumsal cinsiyet, L. Taşkın, (Ed.) Doğum ve Kadın Sağlığı Hemşireliği (29-34). Ankara: Sistem Ofset Matbaacılık.
- Dinçer, F. İ., Akova, O., Ertuğral, S. M. ve Çifçi, M. A. (2016). Türkiye’de Turizm Sektöründe Kadın İstihdamı: İmkanlar ve Engeller. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, 1, 379-395.
- Elmas, S. (2007). Gender and Tourism Development: A Case Study of the Cappadoccia Region of Turkey, İçinde *Tourism and Gender: Embodiment, Sensuality and Experience*. A. Pritchard, N., Morgan, I. Atelyevic (Editörler), CABI Publishing, ss. 302-314.
- Ferguson, L. (2011). Promoting gender equality and empowering women? Tourism and the third Millennium Development Goal, *Current Issues in Tourism*, 14:3, 235-249, DOI: 10.1080/13683500.2011.555522
- Ferguson, L. (2018). *Gender Equality and Tourism: The Global Policy Context*. In S. Cole (Ed), *Gender Equality and Tourism. Beyond Empowerment* (Pp. 14–22). Wallingford: CABI.
- Ferguson, L. ve Alarcón, D. M. (2015). Gender and Sustainable Tourism: Reflections on Theory and Practice, *Journal of Sustainable Tourism*, 23(3), 401-416, DOI: 10.1080/09669582.2014.957208
- Helliwell, J. F., Layard, R. Jeffrey D. Sachs, and Jan-Emmanuel De Neve (2020). World Happiness Report.
- Hutchings, K., Moyle, C. L., Chai, A., Garofano, N. ve Moore, S. (2020). Segregation of Women in Tourism Employment in the APEC Region. *Tourism Management Perspectives*, 34, 100-655.

- International Labour Organization (ILO), (2019). Women in Business and Management. The Business Case for Change. Italy ISBN: 978-92-2-133167-4
- Ireland, M. (1993). Gender and Class Relations in Tourism Employment. *Annals of Tourism Research*, 20(4), 666-684.
- Iverson, K. (2000), The paradox of the contented female manger: an empirical investigation of gender differences in pay expectations in the hospitality industry, *Hospitality Management*, 19, 33-51. ^[1]_{SEEP}
- Janta, H. ve Christou, A. (2019). Hosting as Social Practice: Gendered Insights into Contemporary Tourism Mobilities. *Annals of Tourism Research*, 74, 167–176. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2018.11.008>.
- Kinnaird, V.ve Hall, D. (1996). Understanding Tourism Processes: A Gender-Aware Framework. *Tourism Management*, 17(2), 96–102.
- Li, L. and Leung, R.W., (2001). Female Managers in Asian Hotels: Profile and Career Challenges, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, No. 13 (4), 189–196. ^[1]_{SEEP}
- Male, A. ve Costa, C (2014) Fostering gender equality in tourism community participation, *Revista Turismo Desenvolvimento*.
- Moreno, D. ve Canada, E. (2018). Gender Dimension in Tourism Work. Retrieved from <http://www.albasud.org/publ/docs/81.en.pdf>
- Movono, A. ve Dahles, H. (2017). Female Empowerment and Tourism: A Focus on Businesses in a Fijian Village. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 22(6), 681–692.
- Myers, G. D. ve Diener, E. (1995). “Who Is Happy?”, *Psychological Science*, 6 (1): 10–19.
- Nassani, A. A., Aldakhil, A. M., Abro, M. M. Q., Islam, T. ve Zaman, K. (2019). The Impact of Tourism and Finance on Women Empowerment. *Journal of Policy Modeling*, 41(2), 234-254.
- O’leary, Z. (2004). *The Essential Guide to Doing Research*. London: Sage Publications.
- Rickard, K. (2019). *Women’s Empowerment and Saving Groups : Monitoring and Results Measurement Toolkit*. SEEP publication.
- Santero-Sanchez, R., Segovia-Perez, M., Casto-Nunez, B., Figueroa-Domecq, C. ve Talon-Ballestro, P. (2015). Gender Differences in the Hospitality Industry: A Job Quality Index. *Tourism Management*, 51, 234–246. ^[1]_{SEEP}
- Santos, L. ve Varejão, J. (2007). Employment, Pay and Discrimination in the Tourism Industry. *Tourism Economics*, 13(2), 225–240. ^[1]_{SEEP}

- Segovia-Perez, M., Figueroa-Domecq, C., Fuentes-Moraleda, L. ve Munoz-Mazon, A. (2019). Incorporating a gender approach in the hospitality industry: Female. *International journal of hospitality management*, 76, 184-193.
- Skalpe, O. (2007). The CEO Gender Pay Gap in the Tourism Industry – Evidence from Norway. *Tourism Management*, 28(3), 845–853. doi:10.1016/j.tourman.2006.06.005.
- Smith, J. (2018), Developing women leaders for tourism: interview with Carole Favre, founder *Fabulous Tourism Academy*, Travindy, Berlin/London
- Tegland, P. (2008). Empowerment: A Conceptual Discussion. *Health Care Analysis*, 16, 77–96.
- Tucker, H. ve Boonabaana, B. (2012). A Critical Analysis of Tourism, Gender and Poverty Reduction. *Journal of Sustainable Tourism*, 20(3), 437–455. doi:10.1080/09669582.2011.622769
- United Nations (UN.), (2008). The Role Of Men and Boys in Achieving Gender Equality, <http://www.un.org/women-watch/daw/public/w2000/W2000%20Men%20and%20Boys%20E%20web.pdf>, Erişim tarihi: (07 Nisan 2020).
- United Nations World Tourism Organization [UNWTO]. (2010). *Global Report on Women in Tourism: Preliminary findings*. <http://www2.unwto.org/sites/all/files/pdf> (Erişim Tarihi: 07.04.2020).
- United Nations World Tourism Organization UNWTO. (2019). *Global Report on Women in Tourism*, Second Edition, Madrid.
- Veenhoven, R. (1991). Is happiness relative?. *Social indicators research*, 24(1), 1-34.
- Vujko, A., Tretiakova, T. N., Petrović, M. D., Radovanović, M., Gajić, T. ve Vuković, D. (2019). Women’s Empowerment through Self-Employment in Tourism. *Annals of Tourism Research*, 76, 328-330.
- Walby, S. (2005). ‘Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice’, *Social Politics*, 12 (3), 1-25.
- Women, U. N. (2018). *Turning promises into action: Gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development*. UN Women.
- World Economic Form (WEF). (2020). *Global Gender Gap Report*. İsviçre
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık