



Turizm ve İşletme Bilimleri Dergisi

www.turib.org



Turizm İşletmelerinde Cinsiyet Ayrımcılığı: Kavramsal Bir Değerlendirme*

Ceren AVCI^{a**}

^a Şırnak Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulu, Şırnak Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü,

E-Posta:ceren.avci@windowslive.com, ORCID: 0000-0002-9937-7531

Öz

Toplumsal yapıda olduğu gibi işletmelerde ve özellikle hizmet ağırlıklı işletmeler olması nedeniyle turizm işletmelerinde cinsiyet açısından birtakım eşitsiz uygulamalara rastlanmaktadır. Bu çalışmada cinsiyet ayrımcılığı; öncelikle genel boyutuyla, ardından toplumsal cinsiyet kategorisi ele alınarak açıklanmış, sosyolojik açıdan cinsiyet ayrımcılığına yönelik farklı birtakım yaklaşımlar kısaca açıklanmış, iş yaşamında ne tür cinsiyet ayrımcılığı örnekleri yaşandığına yer verilmiş ve son olarak turizm işletmelerinde cinsiyet ayrımcılığı yapısı itibariyle incelenerek konuyla ilgili gerçekleştirilmiş alan çalışmaları ele alınmıştır. Cinsiyet ayrımcılığının doğal bir değer değil, kültür ile şekillenen toplumsal içerikli bir değer olduğu savunulmuştur. Özellikle iş yaşamında bir ideolojik ikilem yaratabilecek olan cinsiyet ayrımcılığında, bu ikilemin konuya ilişkin çelişkili tutumlar sergilenmesine neden olacak olsa da, elimine edilmesi ve net bir tavır geliştirilmesi gerektiği düşüncesine yer verilmiştir. Cinsiyet ayrımcılığı gibi toplumsal bir değerın değiştirilmesinin kolay olmayacak olsa da toplumsal yapıdaki algı değişikliğiyle mümkün olacağı savunulmuş, bu algının değiştirilmesinde kadınların, özellikle de çalışan ve üst kademelerde yer alan kadınların üzerine önemli görevler düştüğü vurgulanmıştır. Öncelikli adım olarak bu tür bir sorunun toplumsal düzeyde farkındalık yaratılarak kabul edilmesi, bu kabulün ardından kadınların ayrımcı uygulamalara yönelik tutarlı bir tavır geliştirmesi, ardından kadınların konuya yönelik geliştirmiş olduğu tavırda toplumsal yapı içerisinde yer alan kurumların kadınlarla işbirliği içerisinde olması, iş yerlerinde ve turizm işletmelerinde ayrımcılığa yönelik uygulamaların önlenmesi için ne tür tedbirler alınabileceğine yer verilen bu çalışmada, alınabilecek önlemler arasında konuya ilişkin bir bakış açısı kazandırması amacıyla kitle iletişim araçlarıyla ayrımcılığın tüm kamuoyu nezdinde tanınmasının önemli bir adım olduğu kabul edilmiştir. Yöntem itibariyle betimleyici olan bu çalışmada cinsiyet ayrımcılığı kavramsal olarak ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ayrımcılık, Cinsiyet, Cinsiyet Ayrımcılığı, İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı, Turizm İşletmeleri ve Cinsiyet Ayrımcılığı.

Jel kodu: L83, M12

Gender Discrimination in Tourism Enterprises: A Conceptual Evaluation

Abstract

As in the social structure, there are some unequal practices in terms of gender in businesses and especially in tourism enterprises due to the fact that they are service-oriented enterprises. In this study, gender discrimination; Firstly, it was explained by considering the general dimension, then the gender category, some different approaches to gender discrimination in sociological terms were briefly explained, what kind of gender discrimination examples are experienced in business life, and lastly, it was examined in terms of gender discrimination structure in tourism enterprises and field studies were discussed. It has been argued that gender discrimination is not a given or natural value, but a social value shaped by culture. Especially in gender discrimination, which can create an ideological dilemma in business life, the idea that this dilemma should be eliminated and a clear attitude should be developed, even though this dilemma will cause contradictory attitudes on the subject. Although it will not be easy to change a social value such as gender discrimination, it has been argued that it will be possible with a change in perception in the social structure, and it has been emphasized that women, especially working and high-ranking women, have important responsibilities in changing this perception. As a priority step, the recognition of this kind of problem by raising awareness at the social level, after this acceptance, women develop a consistent attitude towards discriminatory practices, and then the cooperation of institutions within the social structure with women in the attitude of women towards the issue, in workplaces and tourism enterprises. In this study, which includes what kind of measures can be taken to prevent discriminatory practices, it has been accepted that the recognition of discrimination by mass media is an important step in order to gain a perspective on the issue among the measures that can be taken. In this descriptive study in terms of method, gender discrimination is discussed conceptually.

Keywords: Discrimination, Gender, Gender Discrimination, Gender Discrimination, in Businesses, Tourism Businesses and Gender discrimination.

Jel code: L83, M12

Makalenin Geçmişi:

Gönderim Tarihi : 08.06.2021

Birinci Düzeltme : 22.06.2021

Kabul : 05.07.2021

Makale Türü : Derleme

Avcı, C. (2021). Turizm işletmelerinde cinsiyet ayrımcılığı: Kavramsal bir değerlendirme. *Turizm ve İşletme Bilimleri Dergisi*, 1(2), 1-14

* Bu çalışma derleme makalesi olduğundan etik kurul onayı gerekmemektedir.

** Sorumlu yazar e-posta: a Sorumlu yazar e-posta: C. AVCI (ceren.avci@windowslive.com)

1. Giriş

Cinsiyet ayrımcılığı, geçmişten bugüne süregelen ayrımcılık çeşitlerinden biridir ve özellikle kadınlar üzerinde etkili olmakla birlikte, erkeklere de yansıdığı bilinmektedir (Çelik & Altıntaş, 2017). Kadın ve erkeğe yönelik cinsiyetçi yaklaşım, kadınların temel kaynaklara erişiminde erkeklere oranla dezavantajlı olmalarından kaynaklanan bir toplumsal tabakalaşmaya neden olmaktadır. Bu toplumsal tabakalaşmanın sonucu, kadınların aleyhine olacak uygulamaların da yaygınlaşmasının önünü açmaktadır (Gönç-Şayran, 2014).

Kadınların toplumsal olarak ayrımcılığa uğramalarının temel nedenleri toplumdaki ataerkil yapı olabilirken, toplumsal yapının sosyal uygulamalarda da uzantısının devam etmesi yolu ile de olabilmektedir (Kocacık & Gökçaya, 2005). Ayrımcılık, belli insan öbeklerinin ayrılmasını bilinçli bir biçimde gerçekleştirmeyi amaçlayan bir yönelimin benimsenmesidir. Başka bir deyişle, kişinin ötekileştirilerek farklı muamele görmesi ve mağdur edilmesidir (Şalvarcı-Türel & Dolmacı, 2013). Bir toplumda ayrımcılık söz konusu ise, bu toplumda genelin yararlandığı hak ve imtiyazlardan yararlanamayan bir grubun varlığı söz konusudur. Bu gruplar da belirli kategorilerin içerisinde tanımlanırlar (Alptekin, 2014).

2014 tarihinde Birleşmiş Milletler tarafından gerçekleştirilen Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Araştırması'nda Türkiye, 105 ülke arasında 71. sırada yer almış, Dünya Ekonomi Forumu 2015 Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu'nda ise 145 ülke arasında Türkiye'nin yeri 130. sıra olmuştur. Her iki endekste de Türkiye'nin önceki yıllara göre bir ilerleme kaydetmediği görülmüştür (Kavas, 2016).

Kadının yerinin doğal olarak evi olduğuna ilişkin kabul görmüş görüş ile kadının da kendisine biçilen bu görevi benimsemesi ve bu benimseme üzerinden bir birey olarak kadın ile kurulan ilişkilerin bu bağlamda bir yön kazanması, çoğu zaman ayırımın temel dayanağını ve meşruiyetini oluşturmaktadır (Urdan & Etiler, 2011). Bu çalışmada da genel olarak cinsiyet ayrımcılığı konusu ve turizm işletmelerinde cinsiyet ayrımcılığına ilişkin durumun, gerçekleştirilmiş çalışmalar ışığında incelenmesi hedeflenmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Cinsiyet Ayrımcılığı

Cinsiyet ayrımcılığı, insanın faydalanabileceği insan haklarından bireyi, sosyal olarak inşa edilmiş cinsiyet rolleri ve normları temelinde engelleyen herhangi bir farklılık, dışarıda bırakılma veya kısıtlamadır (Kouta & Kaite, 2011). Kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı ise "kaynaklara ve fırsatlara ulaşmada eşitsizlik, iş hayatı ve siyasette kadının sınırlı olarak yer alması, şiddete maruz kalma, ikili ilişkilerdeki erkek egemenliği" olarak tanımlanabilir (Başçı & Giray, 2016).

Eşit koşullara sahip olmalarına rağmen farklı muamelelere maruz kalan iki cinsiyet arasında bir ayırımdan bahsetmek mümkündür. Bu ayırım, hem sosyal ve ekonomik bakımdan dezavantajlı olmanın önünü açar, hem adil değildir hem de ayrımcılıkla sıkı bir bağı olan baskıyı meşrulaştırır (Çelik & Altıntaş, 2017).

Cinsiyete yönelik ayrımcı fikirlerin davranışa dönüşmesi bireyler nezdinde bilinçli veya bilinçdışı olabilir. Cinsiyet ayrımcılığının kökleri temel olarak kültürel inançlarda olsa da, ikincil temeller örgütsel yapılar, politikalar ve uygulamalarda aranmalıdır (Bobbitt-Zeher, 2011).

Belirli kalıplar ve belirli önyargılar ile değerlendirilen kadın, toplumsal yaşamın yanı sıra iş yaşamında da ayrımcılığa maruz kalabilmektedir. Daha sık olarak, iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına yönelik bir ideolojik ikilem söz konusu olabilmektedir (Kelan, 2009). Cinsiyet ayrımcılığına yönelik ideolojik ikilem, belirli bir

yaklaşım geliştirilmesinde çelişkili bir tutum sergilenmesine neden olacaktır. Fakat gerek toplumsal bağlamda, gerek iş yaşamı içerisinde kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığına karşı net bir tavır sergilenmesi zorunludur.

2.2. Sosyolojik Yaklaşımlar Açısından Cinsiyet Ayrımcılığı

Sosyolojik boyutta cinsiyet ayrımcılığına yönelik olarak farklı dört tür yaklaşım geliştirildiği görülmektedir. Bu yaklaşımlardan fonksiyonist yaklaşım, geleneksel iş bölümü üzerinden kadın ve erkeğe farklı roller biçilmiş olmasının cinsiyet ayrımcılığını yarattığını; kadına yönelik rollerin yeniden yapılandırılması gerektiğini savunmaktadır. Çatışma yaklaşımı, kadın ve erkek arasındaki güç farklılaşması neticesinde yaşanan çatışma üzerinde durmuştur. Feminist yaklaşım, aile ve iş yerindeki cinsiyet ayrımcılığının neden olduğu olumsuz sonuçlara dikkat çekmiş, etkileşimci yaklaşım ise biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyeti birbirinden ayırarak cinsiyet rollerinin nasıl edinildiği konusuna eğilmiştir (Demirbilek, 2007).

2.3. Toplumsal Cinsiyet

Biyolojik bir kavram olan cinsiyet (sex), kişinin fizyolojik veya genetik olarak doğuştan sahip olduğu ve müdahale edilemeyecek bir kavram iken, toplumsal cinsiyet (gender), kişinin doğumundan itibaren toplumsal olarak kendisine biçilen roller üzerinden yapılan cinsiyet tanımlamasını ifade eder. Kısacası biyolojik cinsiyeti doğa, toplumsal cinsiyeti ise kültür belirler (Öngen & Aytaç, 2013).

Toplumsal cinsiyetin beraberinde getirdiği roller toplumdaki topluma değişen dinamik bir yapı sergiler ve toplumsal cinsiyet, toplumun bireyi nasıl gördüğü, nasıl algıladığı, nasıl konumlandığına ilişkin bir gösterge oluşturur (Yıldırım, Ergüt & Camkıran, 2017). Toplumsal cinsiyet de biyolojik cinsiyet gibi eril ve dişil olmak üzere ayrılmaktadır (Öztürk, 2012). Çok küçük yaşlarda toplumsal olarak öğrenilen toplumsal cinsiyet, gerçekleştirilmesi gereken faaliyetler, kullanılması gereken fırsatlar veya neyin eşit olup olmadığı konularında kişinin deneyimlediği bir sürecin ürünüdür. Toplumsal yaşamda oluşan bu normlar, bireyin iş yaşamında da varlığını sürdürür (Çelik-Bekleviç & Kıran, 2017).

Sosyal ortamın her bir bileşeninde toplumsal cinsiyet rolleri belirli biçimlerde gerçekleştirilir ve bu nedenle bireyin kendine yönelik algısı ve kimliği de toplumsal cinsiyet rollerinden etkilenir (Sankır, 2010a). İş yaşamında toplumsal cinsiyet ayrımcılığı uygulamaları ise kadın ve erkeği birbirinden farklılaştırırken, kaynaklara erişim açısından da eşitsizlikler yaratır.

Yaşamın her alanında yer alan cinsiyet ayrımcılığı, sadece ayrımcılığa uğrayan cinsiyeti değil, bütün toplumu ekonomik, sosyal, kültürel ve psikolojik boyutlarda etkiler ve hatta ülkenin tüm yönleriyle gelişmesinin önünde ciddi bir engel oluşturur (Özaydınlık, 2014).

2.4. İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı

İş organizasyonları, kolektif eylemlerin bir aracı olarak, merkezi modern kurumlara aittir. Burada kurumlar olarak kastedilen, normatif gerekçelerle meşrulaştırılan tekrarlı sosyal faaliyetlerdir (Czarniawska, 2006). Toplumsal normların sosyal yaşamı belirlediği gibi, işletmeler de işgücü piyasasını belirler ve bu piyasada buyurucu bir rol üstlenirler. Bu bağlamda, her bir iş görenin davranış ve tutumları bu mekanizma aracılığıyla bir dönüşüme maruz kalır. Bu nedenle işletmelerin cinsiyet ayrımcılığı konusundaki rolü önemli olmaktadır (Sankır, 2010b).

İşyerinde cinsiyet ayrımcılığı, personel kararlarının, personelin kalitesi veya iş performansı yerine bireyin cinsiyeti temelinde şekillendiği zaman ortaya çıkar (Sia, Sahoo, & Duari, 2015). Bir başka tanıma göre işye-

rinde algılanan cinsiyet ayrımcılığı, işyerinde cinsiyet kaynaklı eşit muamelelerin göz ardı edilmesi sonucu işgörende oluşan algıdır (Triana, Jayasinghe, Pieper, Delgado, & Li, 2019). Söz konusu ayrımcılık, cinsiyet farklılığına bağlı olarak kişinin mesleki süreci veya istihdam edilme kararında davranış ve fırsat eşitliği bozulması durumunda meydana gelir (Koyuncu & Bakırtaş, 2006).

Cinsiyet ayrımcılığı iş yaşamında da özellikle kadınların maruz kaldığı bir durumdur. Özellikle kadının aile içinde üstlendiği rol paralelinde iş yaşamında herhangi bir yükselme halinde yaşanabileceği düşünülen sorunlar, kadınların yükselmesinin önündeki soyut engeller olan 'cam tavan sendromu' kavramını gündeme getirmiştir (Seçer, 2009).

Kadının işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumu onun eğitim, sağlık gibi temel ihtiyaçlarını gidermesinin önünde de bir sorun oluşturmuştur (Parlaktuna, 2010). Öte yandan birçok araştırma, erkeklerin, gücü paylaşmaya isteksiz olduklarını ve kadınlarla çalışmaktan rahatsız olduklarını ortaya koymuştur (Alparslan, Çetinkaya, & Özgöz, 2015).

İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığının en önemli göstergelerinden biri de işlerin 'kadın' ve 'erkek' işleri olarak ayrılması ve yapılan iş başvurularında kişinin cinsiyetine dayalı olarak değerlendirilmenin yapılması şeklindedir (Demir, 2011). Cinsiyet faktörüne dayalı olarak kadınların iş yerinde en sık karşı karşıya geldiği sorunlar ise ücretlendirmede, mesleki eğitimde, yükselmeye ve sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik ve cinsel tacizdir (Kocacık & Gökkaya, 2005). Kadınların yükselmesinin önündeki engellerin kaynakları ise cinsiyet ayrımcılığını da içeren toplumsal önyargılar ve çalışılan işletmenin kültürüne değin uzanabilmektedir (Aksu, Çek, & Şenol, 2013).

2.5. Turizm İşletmelerinde Cinsiyet Ayrımcılığı

Toplumsal cinsiyet çeşitliliği ve ağırlama endüstrisinde kadınların pozisyonu yönetsel kademelerdekiler ve akademisyenler için ilgi çekici bir konu halindedir. Elbette ağırlama endüstrisinde toplumsal cinsiyetin varlığı, gelir dağılımındaki eşitsizlik ve yönetsel kademelerdeki iş gücünün belli bir cinsiyetten oluşması açısından tek sebep olmayabilir. Fakat diğer değişkenler bu eşitsizlikleri yaratmada toplumsal cinsiyetle bir etkileşim halindedir (Pınar, McCuddy, Birkan, & Kozak, 2011). Diğer sektörlerle karşılaştırıldığında, ağırlama endüstrisi, daha yüksek bir yüzdede kadın iş gören barındırmakta ve daha düşük eğitim gerektiren bir mesleki yapı oluşturmaktadır (Campos-Soria, Garcia-Pozo, & Sanchez-Ollero, 2015). Genel olarak turizm sektöründe de, çalışan kadın sayısı artmasına rağmen cinsiyet ayrımcı uygulamalar yaşanmaktadır (Çelik & Altıntaş, 2017).

Turizm sektöründe çalışabilmeyi gerektiren özellikler, bu sektörde çalışan kadınların niteliklerini de sınırlandırmaktadır. Çünkü sektördeki çoğu iş özel bir yetenek gerektirmemekte, düşük bir ücret karşılığı olmakta, yarı-zamanlı çalışma neticesinde yoğun bir işgücü sirkülasyonu yaşanmaktadır. Kadınların ağırlama sektöründe en yoğun çalıştıkları birimler ise ön büro ve kat hizmetleri birimleri olmaktadır (Arlı, 2013).

Uluslararası ağırlama endüstrisinde tüm yönetsel ve denetleyici pozisyonların %40'ından daha az bir seviyesinde kadınlar yer almaktadır. Genel yönetim rollerinin %20'si kadınlara aittir. Kadınlar, ağırlama işletmelerinin sahipliğinde %20 düzeyinden daha az bir seviyede yer almakta, dünya çapındaki otel sahipliğinde ise bu oran %10'a inmektedir (Obadic, 2016).

2.6. Konuyla İlgili Daha Önce Yapılmış Alan Araştırmaları

Literatürde konuyla ilgili gerçekleştirilmiş çalışmaların bir derlemesine yer verilmiştir:

Tablo 1: Cinsiyet Ayrımcılığı Üzerine Konuyla İlgili Gerçekleştirilmiş Çalışmalar

Araştırmacılar	Araştırmanın Gerçekleştirildiği Yıl	Araştırmanın Adı	Araştırma Konusu
Francois	1998	Gender discrimination without gender difference: theory and policy responses.	Dışsal faktörlere yönelik cinsiyet ayrımcılığı politikaları genel olarak daha doğrudan politikalarla kombine edildikçe ayrımcılığın azaltılmasında daha az etkili olunacağı sonucuna varılması
Trentham & Larwood	1998	Gender discrimination and the workplace: an examination of rational bias theory	İşyerinde rasyonel önyargıya dayalı cinsiyet ayrımcılığının sürdüğünün ortaya çıkarılması
Hultin & Suzlkin	1999	Wages and unequal access to organizational power: an empirical test of gender discrimination.	Kadınların göreceli olarak düşük ücret alma sebepleri, örgütsel güç yapılarına erişimdeki cinsiyet ayrımcılığı olarak ortaya konması
Shaffer, Joplin, Bell, Lau, & Oğuz	2000	Gender discrimination and job-related outcomes: A cross-cultural comparison of working women in the United States and China.	Cinsiyet ayrımcılığının iş tatmini ve duygusal katılım ile negatif yönlü bir ilişkisi bulunduğu, işten ayrılma niyeti ve yaşam stresi ile ise pozitif yönlü bir ilişkisi olduğunun saptanması
Gibelman	2000	The nonprofit sector and gender discrimination.	Kar getirmeyen kurumlardaki cam tavan olgusu incelenmiş ve erkek çalışanların yönetimde daha üst seviyelerde olduğu, kadınlarınsa doğrudan hizmet bölümleri ve daha düşük yönetsel kademelerde yer aldıkları ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca ücretlerin belirlenmesinde cinsiyetin önemli bir etken olduğunun bulgulanması
Foley, Hang-Yue & Wong	2005	Perceptions of discrimination and justice: are there gender differences in outcomes?	Hong Kong'taki Protestan rahipler ve rahibeler örnekleminde algılanan cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel adalet ve işle bağlantılı tutumlar arasındaki ilişkiler incelenmiş, işle ilgili tutumların adalet ve ayrımcılık algısıyla anlamlı bir ilişkisi olduğu, kadınların erkeklerle karşılaştırıldığında daha yoğun bir cinsiyet ayrımcılığı algılamaları durumunda örgütsel bağlılığın düştüğü, kadınlarla karşılaştırıldığında erkeklerin dağıtıcı adaleti daha yoğun algılamaları durumunda iş tatminlerinin de yükseldiği sonucuna varılması
Foster & Michal-Tsarfatı	2005	The effects of meritocracy beliefs on women's well-being after first-time gender discrimination	Ayrımcılığa uğradığını raporlayan kadınların meritokrasinin varlığına inanmadığı durumlarda iyi olma hallerinin, meritokrasinin varlığına inanan kadınlara kıyasla daha yüksek olduğunun bulgulanması
Rosti & Chelli	2005	Gender discrimination, entrepreneurial talent and self – employment	Kendi hesabına çalışan kadınların durumunun işgücü piyasasında ayrımcılıkla ilişkili olduğunun ortaya konması

Koyuncu & Bakırtaş	2006	İşveren ve işletme profili açısından perakendeci işletmelerde cinsiyet ayrımcılığı	Ankara, Bursa, Denizli, Eskişehir, İstanbul, Kütahya ve Yalova illerinde perakendecilik sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin cinsiyet ayrımcılığı uygulayıp uygulamadıkları; ayırım uygulanıyorsa buna neden olan unsurların araştırılması
Skalpe	2007	The CEO gender pay gap in the tourism industry—Evidence from Norway	Norveç turizm sektöründe çalışan kadınların daha mücadeleye yönelik liderlik pozisyonları arayışında olduklarının saptanması
Thrane	2008	Earnings differentiation in the tourism industry: Gender, human capital and socio-demographic effects	Turizm işgörenlerinin yıllık kazançlarını insan sermayesi değişkenlerinden eğitim ve iş deneyimi ile sosyo-demografik değişkenlerden ebeveynlik ve evliliğin nasıl etkilediğinin araştırılması
Munoz-Bullon	2009	The gap between male and female pay in the Spanish tourism industry	İspanya turizm sektörü işgörenleri üzerinde gerçekleştirilen çalışmada erkek işgörenlerin kadın işgörelere göre daha yüksek ücretler aldıkları saptanmıştır.
Cave & Kılıç	2010	The role of women in tourism employment with special reference to Antalya, Turkey	Antalya'daki kadın turizm işgörenleri üzerine gerçekleştirilen çalışmada iş biçimlerine göre yatay ve yükselme olanaklarına göre dikey biçimlerde ayrımcı iş pratiklerinin uygulandığı, kadın işgörenlerin daha az ücret aldıkları saptanmıştır.
Bobbitt-Zeher	2011	Gender discrimination at work: connecting gender stereotypes, institutional policies, and gender composition of workplace	Cinsiyet üzerine stereotipleştirmenin örgütsel politika ve işyerlerinin cinsiyet düzenlemeleriyle öngörülebilir bir birleşmeye vardığı ve ayrımcılıkla sonuçlanan keyfi politika uygulamalarının etkileşimsel dinamikleri yoluyla vuku bulduğunun ortaya çıkarılması
Öngen & Aytaç	2013	Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları ve yaşam değerleri ilişkisi	Öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rolüne ilişkin tutumları ve yaşam değerleri araştırılması
Campos-Soria, vd.	2015	Gender wage inequality and labour mobility in the hospitality sector	İspanya'daki ağırlama sektöründe, işgörenlerin mesleki olarak yer değiştirmelerinde eğitim uyumsuzluğunun etkisi ve cinsiyete bağlı ücret eşitsizliği üzerinde eğitim uyumsuzluğu, işgören yer değiştirmesi ve dikey ve yatay ayırımın göreceli etkisinin araştırılması
Figuroa-Domecq, Pritchard, Segovia-Pérez, Morgan & Villacé-Molinero	2015	Tourism gender research: A critical accounting	Turizmde cinsiyet ayrımcılığına yönelik gerçekleştirilen çalışmaların yetersiz kaldığının saptanması

Usta, Farver & Hamieh	2016	Effects of socialization on gender discrimination and violence against women in Lebanon	Cinsiyet eşitsizliğine yönelik olarak erkeklerin tutumlarının, katılımcıların eğitim düzeyi, cinsiyete dayalı davranışlara yönelik olarak ebeveynlerin beklentileri, okul disiplini ve topluluk şiddetine maruz kalma değişkenleri tarafından öngörüldüğü sonucuna varılması
Yıldırım, Ergüt, & Camkıran	2017	Toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusundaki farkındalığın belirlenmesine yönelik akademisyenler üzerine bir çalışma	Akademisyenler arasında olan kadınlarda, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik farkındalık erkek akademisyenlerden daha yüksek çıktığının saptanması
Vizcaino-Suarez, & Diaz-Carrion	2017	Gender in tourism research: perspectives from Latin America	Latin Amerika ülkelerinde gerçekleştirilmiş turizmde cinsiyet ayrımcılığı çalışmaları incelenmiş ve incelenen araştırmaların çoğunluğunu nitel araştırmaların oluşturduğu ortaya çıkarılmıştır.
Andrews, Santos, Cook, & Martin	2018	Gender discrimination hinders other-gender friendship formation in diverse youth	Gençlerin cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılamalarının arkadaşlık boyutunu etkilediğinin saptanması
Fisk & Overton	2019	Who wants to lead? Anticipated gender discrimination reduces women's leadership ambitions	Kadınların kadın liderlere yönelik cinsiyet ayrımcılığı hakkında bir farkındalığa sahip oldukları ve bu farkındalığın kadınların liderlik hırslarını bastırıldığının ortaya çıkarılması
Cooke, Fernandes & Ferreira	2019	Product market competition and gender discrimination	Portekiz'deki işletme kuralları reformunun, cinsiyet ayrımcılığı üzerindeki artan ürün-pazar rekabetinin etkisiyle yarı deneysel bir okuması
Rinaldi ve Salerno	2019	The tourism gender gap and its potential impact on the development of the emerging countries	Hindistan'da kadınları destekleyen bazı kuruluşlar aracılığıyla kadınların ücret seviyelerinde ve öz saygılarında bir artışın tespit edilerek hane içerisindeki güç konumlarının düzeldiğinin ortaya çıkarılması
Hutchings, Moyle, Chai, Garofano, & Moore	2020	Segregation of women in tourism employment in the APEC region	Asya-Pasifik Ekonomik İşbirliği ülkelerinde turizm sektöründe yer alan kadın işgücünün belirlenmesi ve kadınların turizm işgücünde yer almasını doğal kültürel faktörler ve sınıf ve etnik kökenlerin de belirlediğinin tespiti

Gerçekleştirilen çalışmalar doğrultusunda konuyu turizm bağlamı dışında ele alan konunun yasal boyutu da gündeme getirilmişken, turizm işletmelerine dönük yapılan çalışmalarda ele alınan temel konunun ücret eşitsizliği olduğu ve özellikle de alanda gerçekleştirilmiş olan çalışmaların yönünün saptanmasına enerji sarf edilmiş olduğu görülmektedir. Çalışmalar genel itibarıyla durum tespitine yöneliktir ve araştırmacılar konuyla ilgili gerçekleştirilecek çalışmaların ampirik verilere de dayanması gerektiğini vurgulamıştır.

5. Sonuç

Hayatın her alanı birbiriyle ilişki halindedir. Toplumsal yaşam ekonomik yaşamdan, ekonomik yaşam kültürel yaşamdan bağımsız düşünülemez. Bu durum göz önüne alındığında, kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığının önlenmesinde, her şeyden önce böyle bir sorunun yerleşik yapılar içindeki mevcudiyeti kabul

edilmeli, bu aşamada değer yargıları bir özeleştiriyeye tabi tutulmalıdır. Bu özeleştiriyeyi kadınlar da kendi paylarına gerçekleştirebilmeli, neyi kabul edip neyin karşısında durmaları gerektiğine yönelik kararlı bir tutum geliştirebilmelidirler. Bu tutumun geliştirilmesinde toplumsal sistem de kurum ve kuruluşlarıyla kadınlarla iş birliği içerisinde olmalıdır. Kalıplaşmış bir değer yargısının değiştirilmesi zor olacaktır. Fakat birey ve toplum arasında ayrımcılığa yönelik bir iş birliği olduğu sürece bunun başarılması mümkündür.

İş yaşamında, kadın işgücünün erkek işgücünden hiçbir açıdan ayrılmaması açısından pratik önlemler alınması gerekmektedir. Öncelikle evli kadın çalışanların eve ilişkin iş yüklerinin diğer aile bireyleri ile paylaşılması, iş yerinde çocuk bakım hizmetinin sağlanması, hem evli, hem bekar kadın çalışanlar için sendika üyeliklerinin çoğaltılması ve sendikalarda yönetici olarak görev almalarının teşvik edilmesi, işletmelerde de üst kademelerde daha fazla kadın çalışana yer verilmesi, kadınların ayrımcılığa yönelik farkındalık kazanacağı eğitimlerin düzenlenmesi ve sorunun varlığının tüm kitlesel iletişim araçlarıyla kamuoyuna duyurulması, gerçekleştirilebilecek pratik önlemler arasındadır.

Cinsiyet ayrımcılığının farkına varılmasında kadın yöneticilerin rolü de önemlidir. Kadın yöneticiler, birer rol-model olarak beraberinde çalıştıkları kadınlar ile kendi yaşamış oldukları sorunların yaşanmaması adına ön açıcı olmalı ve bu yaklaşımı toplumun geneline yayabilmelidir.

Turizm işletmeleri açısından durum ele alındığında bunun genel toplumsal yaşantının bir tezahürü olduğu görülmüştür. Bu sebeple, iş yerlerinde alınacak pratik önlemlerle birlikte özellikle konunun algısal boyutta, toplumsal bir sorun olarak kabul edilerek değerlendirilmesi, önem arz etmektedir. Bu bağlamda mevcut çalışmada, turizm işletmelerinde yaşanan cinsiyet ayrımcılığı sorununun kavramsal ve pratik boyutlarıyla ele alınması ve turizm literatüründe az değinilen bir konuya ışık tutulması amaçlanmıştır. Konuyla ilgili çalışma yürütmeyi tasarlayan araştırmacılar, ampirik çalışmalarla turizm işletmeleri özelinde yaşanan belirli cinsiyet ayrımcılığı biçimlerini örneklendirebilir ve konunun daha kapsamlı ele alınmasına yardımcı olabilir. Ayrıca hem durum tespiti hem bu tespitlerin sınanması şeklinde yapılandırılmış çalışmalar gerçekleştirilebilir.

Kaynakça

- Aksu, A., Çek, F., & Şenol, B. (2013). Kadınların müdür olmalarının önündeki cam tavan ve cam tavanı aşma stratejilerine ilişkin ilköğretim okulu müdürlerinin görüşleri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25, 133-160.
- Alparslan, A. M., Çetinkaya Bozkurt, Ö., & Özgöz, A. (2015). İşletmelerde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanların sorunları. *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 66-81.
- Alptekin, D. (2014). Çelişik duygularda toplumsal cinsiyet ayrımcılığı sorgusu: üniversite gençliğinin cinsiyet algısı üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 203-211.
- Andrews, N.C.Z., Santos, C.E., Cook, R.E., & Martin, C.L. (2018). Gender discrimination hinders other-gender friendship formation in diverse youth. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 59, 16-25.
- Arlı, E. (2013). Deniz turizm sektöründe algılanan cinsiyet ayrımcılığı ve cinsiyet önyargısı: Karamürsel meslek yüksekokulu öğrencileri üzerine bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 3, 283-302.
- Başçı, B., & Giray, S. (2016). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarının çok değişkenli istatistiksel tekniklerle analizi. *Journal of Life Economics*, 3(4), 117-142.
- Bobbitt-Zeher, D. (2011). Gender discrimination at work: connecting gender stereotypes, institutional policies, and gender composition of workplace. *Gender & Society*, 25 (6), 764-786.
- Campos-Soria, J. A., Garcia-Pozo, A., & Sanchez-Ollero, J. L. (2015). Gender wage inequality and labour mobility in the hospitality sector. *International Journal of Hospitality Management*, 49, 73-82.
- Cave, P., & Kilic, S. (2010). The role of women in tourism employment with special reference to Antalya, Turkey. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 19(3), 280-292.
- Cooke, D., Fernandes, A. P., & Ferreira, P. (2019). Product market competition and gender discrimination. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 157, 496-522.
- Czarniawska, B. (2006). Doing gender into the other: fiction as a mode of studying gender discrimination in organizations. *Gender, Work and Organization*, 13(3), 234-253.
- Çelik, A., & Altıntaş, V. (2017). İşgören bulma ve seçiminde cinsiyet ayrımcılığının etkisi: İzmir'de A grubu seyahat acentalarına yönelik bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(1), 90-107.
- Çelik-Bekleviç, A., & Kıran, S. (2017). Bir üniversite hastanesi araştırma görevlilerinin toplumsal cinsiyet rolleri tutum ölçeği ve çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet rolleri algısının değerlendirilmesi. *Bilimsel Çalışmalar Dergisi*, 29-37.
- Demir, M. (2011). İş yaşamında ayrımcılık: turizm sektörü örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 760-784.
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet ayrımcılığının sosyolojik açıdan incelenmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44 (511), 12-27.
- Figuroa-Domecq, C., Pritchard, A., Segovia-Pérez, M., Morgan N., & Villacé-Molinero, T. (2015). Tourism gender research: A critical accounting. *Annals of Tourism Research*, 52, 87-103.
- Fisk, S. R., & Overton, J. (2019). Who wants to lead? Anticipated gender discrimination reduces women's leadership ambitions. *Social Psychology Quarterly*, 82(3), 319-332.
- Foley, S., Hang-Yue, N., & Wong, A. (2005). Perceptions of discrimination and justice: are there gender differences in outcomes? *Group & Organization Management*, 30 (4), 421-450.
- Foster, M. D., & Micha-Tsarfaty, E. (2005). The effects of meritocracy beliefs on women's well-being after first-time gender discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(12), 1730-1738.
- Francois, P. (1998). Gender discrimination without gender difference: theory and policy responses. *Journal of Public Economics*, 68, 1-32.

- Gibelman, M. (2000). The nonprofit sector and gender discrimination. *Nonprofit Management and Leadership*, 10(3), 251-269.
- Gönç-Şavran, T. (2014). Sağlıkta toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri: Eskişehir'de kırsal ve kentsel alanlarda kadın sağlığı. *Fe Dergi*, 6(1), 98-116.
- Hutchings, K., Moyle, C. L., Chai, A., Garofano, N., & Moore, S. (2020). Segregation of women in tourism employment in the APEC Region. *Tourism Management Perspectives*, 34, 100655.
- Hultin, M., & Szulkin, R. (1999). Wages and unequal access to organizational power: an empirical test of gender discrimination. *Administrative Science Quarterly*, 44, 453-472.
- Kavas Urul, A. (2016). 81 il için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi 2016. Ankara: TEPAV.
- Kelan, E. K. (2009). Gender fatigue: the ideological dilemma of gender neutrality and discrimination in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 26, 197-210.
- Kocacık, F., & Gökçaya, V. B. (2005). Türkiye'de çalışan kadınlar ve sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (1), 195-219.
- Kouta, C., & Kaite, C. P. (2011). Gender discrimination and nursing: A literature review. *Journal of Professional Nursing*, 27(1), 59-63.
- Koyuncu, C. ve Bakırtaş, İ. (2006). İşveren ve işletme profili açısından perakendeci işletmelerde cinsiyet ayrımcılığı. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 255-272.
- Muñoz-Bullón, F. (2009). The gap between male and female pay in the Spanish tourism industry. *Tourism Management*, 30(5), 638-649.
- Obadic, A. (2016). Gender discrimination and pay gap on tourism labor market. *International Scholarly and Scientific Research & Innovation*, 10(3), 808-813.
- Öngen, B., & Aytaç, S. (2013). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları ve yaşam değerleri ilişkisi. *Sosyoloji Konferansları*, 48, 1-18.
- Özaydınlık, K. (2014). Toplumsal cinsiyet temelinde Türkiye'de kadın ve eğitim. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 14(33), 93-112.
- Öztürk, Z. A. (2012). Uluslararası siyasette ve karar alma mekanizmalarında kadın. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 1-33.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye'de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.
- Pınar, M., McCuddy, M.K., Birkan, İ., & Kozak, M. (2011). Gender diversity in the hospitality industry: An empirical study in Turkey. *International Journal of Hospitality Management*, 30, 73-81.
- Rinaldi, A., & Salerno, I. (2019). The tourism gender gap and its potential impact on the development of the emerging countries. *Quality & Quantity*. doi:10.1007/s11135-019-00881-x.
- Rosti, L., & Chelli, F. (2005). Gender discrimination, entrepreneurial talent and self – employment. *Small Business Economics*, 24, 131-142.
- Sankır, H. (2010a). Toplumsal cinsiyet rollerinin anlamlandırılış biçiminin “Kadın sanatçı kimliği”nin oluşum sürecine etkileri. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar Dergisi*, 1-26.
- Sankır, H. (2010b). Eril tahakküm ve üstün erillik olgusunun plâstik sanatlar alanında toplumsal cinsiyet rollerinin oluşumuna etkileri üzerine sosyolojik bir değerlendirme. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar Dergisi*, 1-17.
- Seçer, B. (2009). Kadınların sendikalara yönelik tutumları ile cinsiyet ayrımcılığı algılarının sendika üyesi olma isteğine etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 4, 27-60.

- Shaffer, M. A., Joplin, J. R. W., Bell, M. P., Lau, T., & Oğuz, C. (2000). Gender discrimination and job-related outcomes: A cross-cultural comparison of working women in the United States and China. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 395-427.
- Sia, S.K., Sahoo, B.C., & Duari, P. (2015). Gender discrimination and work engagement: Moderating role of future time perspective. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 2 (1), 58-84.
- Skalpe, O. (2007). The CEO gender pay gap in the tourism industry—Evidence from Norway. *Tourism Management*, 28(3), 845–853.
- Şalvarcı-Türel, N., & Dolmacı, N. (2013). İş yaşamında kadın çalışana yönelik ayrımcı bakış açısı ve mobbing üzerine ampirik bir çalışma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 83-104.
- Thrane, C. (2008). Earnings differentiation in the tourism industry: Gender, human capital and socio-demographic effects. *Tourism Management*, 29, 514-524.
- Trentham, S., & Larwood, L. (1998). Gender discrimination and the workplace: an examination of rational bias theory. *Sex Roles*, 38 (1-2), 1-28.
- Triana, M. D. C., Jayasinghe, M., Pieper, J. R., Delgado D.M., & Li, M. (2019). Perceived workplace gender discrimination and employee consequences: A meta-analysis and complementary studies considering country context. *Journal of Management*, 45(6), 2419-2447.
- Urhan, B., & Etiler, N. (2011). Sağlık sektöründe kadın emeğinin toplumsal cinsiyet açısından analizi. *Çalışma ve Toplum*, 2, 191-215.
- Usta, J., Farver, J. M., & Hamieh, C. S. (2016). Effects of socialization on gender discrimination and violence against women in Lebanon. *Violence Against Women*, 22 (4), 415-431.
- Vizcaino-Suárez, L. P., & Díaz-Carrión, I. A. (2018). Gender in tourism research: Perspectives from Latin America. *Tourism Review*. doi:10.1108/tr-02-2017-0021
- Yıldırım, İ. E., Ergüt, Ö., & Camkıran, C. (2017). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusundaki farkındalığın belirlenmesine yönelik akademisyenler üzerine bir çalışma. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 2, 37-46.

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(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde TURİB Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Tüm taraflar kendi rızaları ile çalışmaya dâhil olmuşlardır.

Etik Kurul Onayı: Çalışmada etik kurul onayı gerektiren bir veri toplama yöntemi uygulanmamıştır.

Araştırmacıların Katkı Oranı:

1. Yazar: %100

Extensive Summary

Gender Discrimination in Tourism Businesses: A Conceptual Evaluation

Ceren AVCI *

Gender discrimination is one of the types of discrimination that has been prevalent from the past to the present. As a result of gender discrimination, which is a type of discrimination against women, women experience disadvantages in accessing socio-economic and even daily life opportunities as a product of social stratification. In societies where discrimination is in question, the subject of discrimination is defined with certain negative categories and treated differently from others. In this context, gender discrimination can be defined as the restriction imposed on a person or being excluded from certain areas because of his/her gender. Discrimination in producing oppression also provides a legitimate basis for oppression. As much as its origin is cultural beliefs; Gender discrimination, which is also related to organizational structures, policies or practices, is handled with four basic approaches in sociological terms and these approaches are shaped by the perception towards the source of discrimination. Another important point is that sex shows separation as biological sex and gender. While nature determines biological sex, culture determines gender. While biological sex is given, gender is a product of process and is subject to formation, and ideas about gender have a direct impact on an individual's life. For this reason, it also affects the individual's self-perception. In this sense, gender discrimination is a phenomenon that affects not only the discriminated person, but also the whole society indirectly. Businesses, which are organizations because they cause a transformation on the behavior of their employees, are also structures where examples of gender discrimination can be found. Gender discrimination in the workplace occurs when staff decisions are based on the gender of the individual rather than the quality of staff or job performance. The discrimination in question occurs when the equality of behavior and opportunity is disrupted in the professional process of the person or in the decision to be employed, depending on the gender difference. Gender discrimination is a situation that especially women are exposed to in business life. Especially in parallel with the role of women in the family, the problems that are thought to be experienced in case of any rise in business life have brought the concept of 'glass ceiling syndrome', which is an abstract obstacle to the rise of women. One of the most important indicators of gender discrimination in business life is the separation of jobs as 'female' and 'male' jobs, and job applications are evaluated based on the gender of the person. Based on the gender factor, the most common problems faced by women in the workplace are inequality and sexual harassment in remuneration, vocational training, promotion and benefiting from social rights. The sources of barriers to the advancement of women can be traced back to social prejudices, including gender discrimination, and the culture of the enterprise. Gender diversity and the position of women in the hospitality industry is an interesting topic for management and academics. Of course, the presence of gender in the hospitality industry may not be the only reason for the inequality in income distribution and for the workforce at managerial levels to be composed of a certain gender. But other variables interact with gender in creating these inequalities. In contrast to other sectors, the hospitality industry has a higher percentage of female employees and creates a vocational structure that requires lower education. In general, although the number

* Corresponding author at: Sırnak University, Gastronomy and Culinary Arts, E-Mail Address: ceren.avci@windowlive.com

of working women increases in the tourism sector, gender discriminatory practices are experienced. The qualifications required to be able to work in the tourism sector also limit the qualifications of women working in this sector, because most jobs in the sector do not require special skills, they are paid for a low wage, and there is an intense workforce circulation as a result of part-time work. The units where women work most intensively in the hospitality sector are the front office and housekeeping units. Studies carried out in the field, whether businesses operating in the retail sector practice gender discrimination; if discrimination is applied, the factors causing it; university students' attitudes towards gender role and life values; gender discrimination has a negative relationship with job satisfaction and emotional involvement, and a positive relationship with intention to leave and life stress; that young people's perceptions of gender discrimination affect the friendship dimension; that gender discrimination policies for extrinsic factors will generally be less effective in reducing discrimination as they are combined with more direct policies; Reading the business rules reform in Portugal with the impact of increased product-market competition on gender discrimination; network in Spain The effect of educational mismatch on occupational relocation of workers and the relative effect of education mismatch, worker relocation and vertical and horizontal segregation on gender pay inequality; that the awareness of gender inequality among female academicians is higher than that of male academics; reasons for women's relatively low wages, gender discrimination in access to organizational power structures; that stereotyping on gender occurs through the interactional dynamics of arbitrary policy practices that result in discrimination and predictable convergence with organizational policy and workplace gender arrangements; The relationships between perceived gender discrimination, organizational justice, and work-related attitudes were examined in a sample of Protestant priests and nuns in Hong Kong. when compared to men, if they perceive distributive justice more intensely, their job satisfaction also increases; The glass ceiling phenomenon in unprofitable institutions was examined and male employees were at higher levels in management, while women were directly involved in service departments and lower managerial levels; male workers are paid more and human capital variables affect annual wages; that women who report being discriminated against do not believe in the existence of a meritocracy, compared to women who believe in the existence of a meritocracy; women have an awareness of gender discrimination against women leaders and this awareness suppresses women's leadership ambitions; men's attitudes towards gender inequality are predicted by the participants' education level, parents' expectations for gender-based behaviors, school discipline and exposure to community violence; It has been revealed that the situation of self-employed women is related to discrimination in the labor market. All areas of life are interrelated. Social life cannot be thought of independently from economic life, and economic life from cultural life. Considering this situation, in order to prevent gender discrimination against women, first of all, the existence of such a problem in established structures should be accepted, and value judgments should be subjected to a self-criticism at this stage. Women should be able to realize this self-criticism for their own part and develop a determined attitude towards what they should accept and what they should stand against. In the development of this attitude, the social system should cooperate with women with its institutions and organizations. A stereotyped value judgment will be difficult to change. However, it is possible to achieve this as long as there is cooperation towards discrimination between the individual and society. In business life, practical measures should be taken to ensure that the female workforce is not separated from the male workforce in any respect. First of all, sharing the workload of married female employees with other family members, providing childcare services at the workplace, increasing union memberships for both married and single female employees and encouraging them to take charge in unions as managers, and more female

employees at the top levels in enterprises. Among the practical measures that can be taken are to organize trainings to raise awareness of women about discrimination and to announce the existence of the problem to the public through all mass media. The role of female administrators is also important in recognizing gender discrimination. As role-models, female managers should be pioneering in order to avoid the problems they have experienced with the women they work with and should be able to spread this approach to the general public. Considering the situation in terms of tourism businesses, it has been seen that this is a manifestation of general social life. For this reason, it is important to evaluate the issue as a social problem, especially in the perceptual dimension, together with the practical measures to be taken in the workplaces.