

TURİZM SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAMI VE KADIN SORUNLARI

Women's Employment And Related Issues In Tourism Industry

Dr. Öğr. Üyesi. Serap SARIBAŞ¹

Cite As: Saribaş, S. (2021). "Turizm Sektöründe Kadın İstihdamı Ve Kadın Sorunları", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:7, Issue:36; pp:1168-1172

ÖZET

Küresel anlamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması adına en önemli basamaklardan birisinin turizmde kadın istihdamı olarak değerlendirilir. Günümüzde insan kaynaklarına, nitelikli iş gücüne verilen önem arttıkça kadınların iş hayatında farklı kademelere yükselmelerini olağan kılmıştır. Her ne kadar kadınların da yönetim kademesinde bulunması bir ihtiyaç olsa da kadınlar, yönetim kademelerinden çeşitli yollarla saf dışı bırakılma stratejisi güdüldüğü düşünülmektedir. Kadınların yönetim kademesinde yer alamamasının, iş dışında ailevi sorumluluklarının da fazla olduğu düşüncesi yer almaktadır. Kadın birey toplumsal cinsiyet bağlamında kendi evinde de bir işçi konumunda yer aldığından ve hayati sorumluluklarının daha fazla olması düşüncesi hâkim olmasından dolayı yönetim kademelerine giden basamakları ya hiç çıkamamakta ya da daha üst noktalara gelemediği ileri sürülmektedir. Konumuzun temellerini oluşturan hizmet/turizm sektöründe kadın istihdamı her geçen yıl daha da artmakta olduğu gözlemlenmesine rağmen hizmet sektöründe de aynı sorunlar göze çarpmaktadır. Kadın bireylerin özellikle turizm sektöründe neden üst düzey yönetici komunda yeteri kadar görev alamadıklarının araştırma konularına dahil edilmesi hususundaki önemi vurgulanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet Eşitliği, Dikey ve Yatay Ayrımcılık, Cam Tavan Sendromu, Kraliçe Arı Sendromu

ABSTRACT

Women's employment takes an important place in tourism for ensuring gender equality on a global scale. As the issues such as human resources and skilled labor force have gained more importance today, they have also enabled women to advance more at different levels in business life. Although the inclusion of women in administration remains a fundamental need, it is believed that they have been deliberately excluded from such administrative levels in various ways. The exclusion of women from administrative levels in business life is mostly attributed to their household responsibilities as well as occupational ones. In the context of gender, as the women are placed in a position where they are expected to act as an employee in their houses, and it is dominantly accepted that they have much more responsibilities in domestic issues, it is asserted they either cannot advance in administrative levels in business life at all or can only reach such upper positions to some extent. Although women's employment in service/tourism industry, which is the basis of our subject matter, has been observed to be increasing more and more every passing year, the same problem remains as a matter of concern in service industry as well. In the present study, it has been emphasized that examining the reason for the exclusion of women from upper administrative positions, especially in tourism industry should be addressed as a research area.

Keywords: Gender Equality, Vertical and Horizontal Gender Segregation, Glass Ceiling Syndrome, Queen Bee Syndrome

1. GİRİŞ

Birleşmiş Milletler Kadın Örgütleri, turizmde kadın istihdamının cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında önemli bir rol oynadığını belirtir. (Kaya, 2017). Turizm, kadınların cinsiyet eşitliği kapsamında ellerini güçlendirebileceği bir alan olarak değerlendirilir. G20 tarihinde, "Kadın 20" adı altında ilk kez bir zirve düzenlendiği bilinmektedir, bu zirvede özellikle kadınların iş gücüne katılımının artırılması, kadınların kendi işletmelerini kurmaları kapsamında finans kaynaklarına daha kolay ulaşılabilmesi ve genel konseptte kadınların cinsiyet eşitliği kapsamında daha güçlü konumlara gelebilmesi adına daha fazla istihdam edilmeleri gibi hususların ele alındığı görülmektedir (W20,2015). Türkiye'de kadınların genel olarak işgücüne katılım oranlarının az olmasına vurgu yapılmıştır. Turizm sektöründe kadınların emeğinin yadsınamaz derecede fazla olmasının bir avantaj unsuru olarak değerlendirilmesi gerektiği hususu önem arz etmektedir (Bayram, 2018) (Kaya, 2017).

2019 yılı istihdam verilerine bakıldığında, kadınların istihdam yüzdesi %29,4 olarak belirlenmiştir. Katılım yüzdesi gelişmiş ülkelere göre düşük oranda kalsa da kadınların eğitim seviyesi arttıkça istihdama katılım oranlarının arttığını söylemek mümkündür (TÜİK, 2019). En az bir eğitim seviyesini tamamlayan kadınların yüzdesinin %84,5 olduğu, kadın istihdamının %50'den fazlasının hizmet sektörüne ait olduğu TÜİK, verilerinden anlaşılabilmektedir (TÜİK, 2019). Turizm sektörü,

¹ Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, İngiliz Dili ve Edebiyatı, Karaman/TÜRKİYE

istatistiksel olarak kadın istihdamının en fazla olduğu sektör olsa da daha çok kalifiye olmayan ve eğitim seviyesi düşük personelin fazla olduğu, çalışma saatlerinin fazla, alınan ücretin düşük seyrettiği bir sektör olarak değerlendirilmektedir (Tüzünkan, 2015). Kadınların turizm sektöründe daha çok istihdam edilmesinin nedenlerinden biri de kadınların günlük rutinlerinde ev işleri ile daha çok meşgul olması, turizmde işgücüne katılımları da ev işlerinin bir nevi uzantısı olarak görülmesinden dolayı olduğu ileri sürülmektedir (Kaya, 2017).

Turizm sektörünün diğer sektörlerle göre yükselmeye elverişli bir ortam barındırması ayrıca kadınlar açısından avantaj oluşturduğu da dile getirilmektedir. Her sektörde olduğu gibi turizm sektöründe de birtakım sorunlar gözlemlenir. Özellikle, kadınları zor duruma düşüren işlerin sezonluk olması, ek ücrete dahil edilmeyen fazla çalışma saatleri, rutin dışı iş gücüne katılımının istenmesi gibi hususları temel sorunlar kapsamında değerlendirmek mümkündür. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte en hızlı değişimlerin yaşandığı sektöre paralel olarak kadınlarında kendini bu yönde kendilerini geliştirmelerinin elzem olduğu hakkında ortak görüşlere varıldığı görülür. Turizm sektörü, kadın istihdamı için önemli bir rol oynasa da ekonomik krizlerden de en hızlı etkilenen sektörlerden birisi olarak değerlendirilir. Toplumsal rollerden kaynaklı olabileceği öngörülerek, bu tip kriz durumlarında kadınların iş akdine son verilmesinin daha uygun olduğu düşüncesi savunulur. Kadının evine dönmesinin olağan olması, erkeğin sektörde kalıp para kazanmaya devam etmesi gerektiği algısının varlığı vurgulanır.

2. TURİZMDE KADIN İSTİHDAMI

Turizmde kadın istihdamının önündeki başka bir algı ise, kadının genelde ev dışında çalışmasına karşı olan önyargılı tutum yer alır. Kapadokya bölgesinde, turizmde kadın istihdamı üzerine yapılan bir inceleme neticesinde, kadınların turizm sektöründe çalışmasının uygun görülmediği, turizm işinin erkeklere göre bir iş olduğu, kadınların evde kalmasının daha münasip karşılandığı gözlemlenir (Tucker, 2007). Türkiye’de kadın istihdamının önündeki birtakım toplumsal engellerin, toplumsal cinsiyet kavramının kültür ile etkileşimde olduğu ifade edilmektedir. Bunlara örnek olarak ise, taciz, dedikodu ve namus gibi kavramların ortaya çıktığı dile getirilmektedir (Buğra, 2010). İşverenler ve kadınların eşleri bu tip algıların varlığından dolayı, kadınların işe girmesine sıcak bakmadığı iddia edilmektedir. Toplumsal cinsiyet farklılıklarının henüz küçük yaşlarda aşılmasından dolayı kadın-erkek bir arada yaşam algısının olumsuz bir durummuş gibi algılanması da günümüzde kadın istihdamının kırılmayan tabuları arasında yerini aldığı düşünülmektedir (Buğra, 2010). Ailelerin aile dışındaki erkek bireylerle bir arada bulunmasını istemesi, siyasi otoritenin de bunu destekler nitelikte görüşler ortaya atmasının toplumda kadın erkek bireylerin bir arada herhangi bir amaç sebebiyle bir arada bulunmasının olumsuz algılanmasını güçlendirmekte olduğu ileri sürülmektedir (Buğra, 2010). Kadınlar açısından turizm sektöründe birçok problem bulunsa da toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama bağlamında büyük bir koz olarak değerlendirilmektedir. Sektörde istihdam edilen kadınların sayısı arttıkça kadınların aile ve çevrelerinde de “çalışan kadın” algısının zamanla değişeceğine inanılmaktadır. Sadece aile ve çevre değil turizm otoritelerinin de kadınsız bir turizm sektörünün ayakta kalamayacağını hatırlatması açısından önem arz ettiği ifade edilmektedir.

1960’lı yıllarda turizme açılması planlanan Kuşadası ve çevre yerleşimlerinde toplumsal cinsiyet algısı üzerinde çalışmalar yapan Mübeccel Belik Kıray, 1964 yılında bölgede yaptığı çalışmada şu hususları dile getirmiştir; Kadınların buldukları muhitten dışarı çıkması istenilmemektedir. Evde kalmasının daha uygun olacağına dair görüşler bildirildiği ifade edilmektedir. Kadınların hangi işlerinin yapması daha uygun olur şeklinde sorulara yöre erkekleri dikiş diksin, ev işleriyle uğraşsın, ebelik yapsın, şeklinde cevaplar vermiştir ki, memur olmasının bile yadırgandığı dile getirilmektedir. Konu turistlerle olan ilişkilere geldiğinde ise, erkek çocukların kadın turistlerle iletişim ve ilişki kurmasında herhangi bir sakınca görülmezken, kız çocukları için iletişim kurmasının olumsuz nitelikte olduğu değerlendirilmiştir. Ancak yöre halkından kızların turist kızlarla veya kadınlarla istediği gibi iletişim kurmasına herhangi bir tepki gösterilmediği yorumunda bulunulmuştur (Kaya, 2017). Kıray’ın çalışmalarında elde ettiği ürpertici sonuç ise,

yöredeki kız çocuklarının turistlerle konuşmasından iletişim kurmasından rahatsız olunmasına karşın, erkek çocukları için aynı durumun geçerli olmadığı, erkek çocukların, kadın turistlere tecavüz etmesinin bile “olabilirlik” çerçevesinde görüşler sunulduğu ifade edilmektedir. Bu durumda, toplumsal cinsiyet kavramının ne kadar ciddi boyutlarda kültür ile etkileşim içinde olduğunun kanıtıdır denilebilir.

3. TURİZM SEKTÖRÜNDE KADIN SORUNLARI

TÜİK 2010-2018 verilerine göre kadınların yönetici pozisyonunda iş hayatında görev alması her ne kadar artmış olsa da bu oran yeterli görülmemektedir. Erkeklerle eş oranda ilerleme sağlayan bir durumun mevcut olduğunu söylemek mümkün değildir. Anadolu Ajansı'nın haberine göre 2012 yılında Türkiye'deki yönetici kadınların oranı %14,4 iken bu oran 2018 yılında %16,3 olarak belirlenmiştir. Görüleceği üzere %1,9 artış söz konusu olsa da mevcut artışın yıllar bazında oldukça düşük seviyede seyrettiğini görmek mümkündür. Kadınların yönetici pozisyonunda yeteri kadar yer alamamalarının sebepleri arasında, işyerindeki davranışsal sorunların yanında cesaret ve heves kırıcı yaklaşımlarında yer aldığı ifade edilmektedir (Tükeltürk & Perçin, 2008). Hatta kadınların yoğun olarak görev aldıkları iş kollarında bile erkek yöneticilerin fazlalığı göze çarpan odak noktalar arasında yer almaktadır.

Kadınlar günümüzde iyi bir eğitim düzeylerine sahip olsalar dahi, kadın yöneticilerin sayısı beklenilenin altın kaldığı ifade edilmektedir. Kadınların yönetici pozisyonlarında sık yer almamasının sebeplerinden birisi olarak da işe alım sırasında eşit haklar tanınmaması olarak değerlendirilmiştir. Çünkü kadın ve erkek bireyler işe girerken farklı kademelerde işe alınmasından dolayı kadının statüsünden kaynaklı yükselmesinin erkeklere oranla genel itibarıyla daha geriden gelmesi olarak düşünülmektedir. Bir başka bakış açısıyla değerlendirmek gerekirse ayrımcılık politikalarından bahsedilebilir. Örneği Dikey ve Yatay ayrımcılık konuları bunlara örnek olarak verilebilir. Kadınlara aynı statü ve makama sahip erkek bireyin daha fazla sorumluluk alması, yatay ayrımcılığa örnek gösterilebilir. Tabii ki bu sorumlulukların görevde yükselmek amaçlı stratejik olarak alındığının bilinmesinde fayda vardır. Dikey ayrımcılıkta ise, kadınlar daha düşük bir statüde daha az sorumluluk yüklenerek geri planda bırakılması şeklinde açıklanabilir. Bu yüzden erkekler kadınlara göre daha fazla yönetici pozisyonunda görev yapmaktadır denilebilir.

Temel olarak kadınlar anaç yapıda olduklarından dolayı, evleriyle ve çocuklarıyla ilgilenmek zorunda kalmalarından dolayı işlerine yeteri kadar vakit ayıramamaları, erkeklere oranla terfi etmek, görevde yükselmek amaçlı daha fazla mesai harcamak zorunda kaldıklarından dolayı, iş yerlerinden yönetici basamaklarını erkeklere göre çok daha yavaş bazen ise hiç çıkamamaktadırlar denilebilir. Ayrıca erkek bireylere oranla kadınlar yönetici pozisyonlarında veya görevde yükselmek istediklerinde, eşlerinden ve çocuklarından ayrı kalmak veya vazgeçmek durumunda bırakıldığı dahi düşünülmektedir (Tükeltürk & Perçin, 2008). Kadınların iş yaşamlarında karşılaştığı sorunlardan birkaçı, temsil, mobbing (psikolojik baskı, yıpratma politikaları), cam tavan, kraliçe arı sendromu olarak ifade edilebilir. Hizmet sektörünün bacasız sanayisi olarak da bilinen turizm sektöründeki istihdamın çoğunluğunun kadınlardan meydana geldiği bilinmektedir. Bunun temel sebebi olarak, turizm sektöründeki işlerin büyük bir kısmının daha feminen işler olarak tanımlanmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Yemek yapmak, temizlik yapmak, karşılama yapmak, yemek pişirmek gibi hususlara kadınlara has işler olarak görülmesinden dolayı turizm sektöründe istihdamın daha çok kadın odaklı yapıldığı iddia edilmektedir (Tükeltürk & Perçin, 2008). Anlaşılacağı üzere mevcut istihdamların genellikle alt seviye olarak tanımlanan işlerden oluştuğunu görmek mümkündür.

Turizm sektöründe de kilit pozisyonlarda (yönetici pozisyonu) görev alırken kadınların yükselmeye imkân vermeyen işlerde istihdam edildiğini gözlemek mümkündür. Kadınların iş yaşamında yükselmesini, başarılarına ve liyakat durumlarına bakılmaksızın engelleyen görünmez bir sistem olarak tanımlanmaktadır (Mizrahi & Aracı, 2010). Sadece turizm sektörü değil birçok sektörde, cam tavan sendromunun varlığı bilinmektedir. Mobbing kavramı, aslında psikolojik şiddet temelli bir olgudur denilebilir. Her sektörde olduğu gibi turizm sektöründe de yer aldığı söylenebilir. Kadınlara

yapılan mobbing'in sebepleri arasında, erkek yöneticiler tarafından kadınların terfilerinin engellenmesi, erkek bireylerin daha ataerkil anlayıştan dolayı kadın yönetici yerine erkek yöneticiyi tercih etmesi, kadınların çalıştığı iş yeri aynı zamanda sosyal yaşam alanları olarak kabul görmektedir Erkekler, kadınlara göre daha fazla sosyalleşebildikleri için, işyeri psikolojisini daha kolay atlatılabilirken, kadınlar genellikle iş sonrası sorumluluk sahaları olarak kabul edilen evlerine ve çocuklarına döndüğü için ve iş-ev arası bir döngüde kalmalarından dolayı psikolojik baskılara dayanamadığı değerlendirilmektedir Bir diğer sebep, kadın bireylerin gebe kalması, annelik görevlerinin olması, iş yerinden uzak kalabileceği gibi hususlardan dolayı da amirlik makamlarına atanmasına sıcak bakılmadığı düşüncesi öne çıkmaktadır. Kraliçe Arı Sendromu, genel olarak iş yaşamlarında belirli noktaya gelmiş kadınların erkek bireylere daha yakın durarak, hemcinslerinden uzak durması, diğer kadın çalışanları zor durumda bırakması, kadının erkek bilinciyle hareket ederek konumunu farklılaştırması olarak tanımlanabilir. Diğer sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe de bu tip sendromlara rastlamak mümkündür.

4. SONUÇ

Kadınların turizm sektöründe bir noktaya kadar gelebilmesi ve ardından birtakım sebeplerden ötürü terfilerinin önlenmesi son zamanlarda birçok araştırmacı tarafından kaleme alındığı gözlemlenmektedir. Bu durumun sektörde bir farkındalık yaratması bakımından önemli olduğu söylenebilir. Kadınların yönetici basamaklarında çalışmasına engel olarak her ne kadar annelik rolünün etkin olduğu dile getirilse de bazı kadınların bu durumdan etkilenmeden yönetici pozisyonlarında görev yaptığını da söylemek mümkündür. Yani aile yaşamını değil kariyer yapmayı tercih eden kadınlarında varlığı da söz konusudur. Çalışmaya konu edilen, kadınların iş hayatlarındaki problemlerine ilişkin çözüm olarak, eş zamanlı bir çalışma düzeni, taltif verilirken kadınların göz ardı edilmemesi, var olan ön yargıların tamamen ortadan kaldırılması gibi aslında hiçbir maliyeti olmayan sadece mental olarak basit bir şekilde çözülmesi mümkün olan girişimlerin yapılmasının önünün açılması gerekmektedir.

Kadın istihdamının günümüzde yetersiz boyutlarda seyretmesinin temel nedenleri arasında eğitimsizlik ve kültür algısının toplumsal cinsiyet kavramıyla birlikte derin bir etkileşim içinde olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Eğitime katılım oranı arttıkça kadının işgücüne katılım oranının da arttığını söylemek mümkündür. Özellikle kırsal kesimdeki kız çocuklarının eğitime ayrı bir önem verilmesi gerektiği açıktır. Turizm sektörü kadınların istihdam edilmesi ve kadının üst düzey yönetici olarak yönetim kademelerinde yer alması açısından avantajlı konumda gözükmektedir. Ayrıca ülkemizde var olan kadın-erkek birlikte aynı ortamda bulunmasıyla ilgili ön yargıların kırılmasına da yardımcı olacağı değerlendirilmektedir. 1960 yıllardan itibaren ege kıyılarının turizme açılan noktalarıyla birlikte kültürel tabularında günümüzde büyük çoğunluğunun kırılmış olduğunun gözlenmesi de olumlu gelişmeler arasında düşünülebilir. Özet olarak turizm sektörü kadınların toplumsal cinsiyet eşitliğinde önemli gelişmeler elde edeceği bir sektör olmakla birlikte kadın istihdamının ciddi bir bölümünü elinde tutması sebebiyle büyük önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- Afşar, B., & Doğanalp, B. (2016). *Kadın Girişimciliği*. Ankara : Nobel Akademi Yayıncılık .
- Arslan, A., & Şimşek, G. (2018). Kadın Turist Rehberlerinin Yaşadıkları Mesleki Sorunlar: Aydın Turist Rehberleri Örneği. *Journal of Travel and Tourism Research* 13 23-49, 23-49.
- Baykal, E. (2018). SOSYAL KİMLİK TEORİSİ PERSPEKTİFİYLE KRALİÇE ARI SENDROMU. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl: 8 Sayı: 16*, 159-175.
- Bayram, G. E. (2018). Kadın Girişimciler ve Turizm: Mevcut Durum ve Sorunlar Üzerine Sinop İlinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 10/2*, 56-88.
- Buğra, A. (2010, Eylül). *Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye'de Kadın İstihdamı*. Boğaziçi Üniversitesi:

https://spf.boun.edu.tr/sites/spf.boun.edu.tr/files/1439799128_aysebugra_kadinistihdami_tubitak_0.pdf adresinden alındı.

EIGE. (2020, Kasım 19). *Gender in Tourism*. European Institute for Gender Equality : <https://eige.europa.eu/publications/gender-tourism> adresinden alındı

Gül, H., & Oktay, E. (2009). Türkiye ve Dünya'da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Cilt:9, Sayı:18*, 422-436.

Kaya, Ş. (2017). Turizmde Kadın Emeği. *İş Yazıları Dergisi, Sayı: 9*, 1-22.

Keskin, S. (2018). Türkiye'de Eğitim Düzeyine Göre Kadınların İş Hayatındaki Yeri. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1-30.

Serel, H., & Özdemir, B. S. (2017). Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 132-148.

Mizrahi, R., & Aracı, H. (2010). KADIN YÖNETİCİLER VE CAM TAVAN SENDROMU ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA . *ORGANİZASYON VE YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ, Cilt 2, Sayı 1*, 149-156.

Nergiz, H. G. (2019). Turizmde Kadın Akademisyenler. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt:30, Sayı:2*, 89-99.

T.C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (2008, Eylül). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/6314/toplumsal-cinsiyet-e%C5%9Fitli%C4%9Fi-ulusal-eylem-plan%C4%B1-2008-2013.pdf> adresinden alındı

T.C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (2018). Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm/ulusal-eylem-planlari/kadinin-guclenmesi-strateji-belgesi-ve-eylem-planı-2018-2023/> adresinden alındı.

Tonbil, S. A. (2019). TÜRKİYE'DE TURİZM POLİTİKASI VE PLANLAMASI. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul .

Tucker, H. (2007). Undoing Shame: Tourism and Women's Work in Turkey. *Journal of Tourism and Cultural Change*, 5 (2), 87-105.

Tüzünkan, D. (2015). DÜZGÜN İŞ'İN HEDEFLERİ AÇISINDAN TÜRK TURİZM SEKTÖRÜNÜN GENEL ÖZELLİKLERİ. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 241-251.

Tükeltürk, Ş. A., & Perçin, N. Ş. (2008). TURİZM SEKTÖRÜNDE KADIN ÇALIŞANLARIN KARŞILAŞTIKLARI KARIYER ENGELLERİ VE CAM TAVAN SENDROMU: CAM TAVANI KIRMAYA YÖNELİK STRATEJİLER. *Yönetim Bilimleri Dergisi (6: 2)*, 114-128.

TÜRSAB. (2020, Kasım 11). *The Voice of Travel, Mart 2020 Dergisi 5'inci Sayı*. Türkiye Seyahat Acenteleri Birliği: <https://www.tursab.org.tr/e-dergi?pdf=/assets/assets/uploads/dergi/the-voice-of-travel-5-sayi.pdf> adresinden alındı.

W20. (16-17 Ekim 2015). W20 Zirvesi Sonuç Bildirisi. W20. İstanbul: <http://w20.org>.

Yetiş, Ş. A., & Çalışkan, N. (2020). Turizm Sektöründe Kadın İstihdamı: Mevcut Duruma İlişkin Bir Değerlendirme. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:18, Sayı: 3*, 105-119.