



# III. ULUSLARARASI EĞİTİM BİLİMLERİ VE SOSYAL BİLİMLER SEMPOZYUMU

## III. Uluslararası Eğitim Bilimleri ve Sosyal Bilimler Sempozyumu

**Baş Editör**  
**Prof. Dr. Ali MEYDAN**

**Editörler**  
**Doç. Dr. Mesut GÜN**  
**Doç. Dr. Lokman TANRIKULU**  
**Doç. Dr. Ömer Tuğrul KARA**  
**Dr. Öğr. Üyesi Fatih KANA**

**Eylül, 2019**



### **III. ULUSLARARASI EĞİTİM BİLİMLERİ VE SOSYAL BİLİMLER SEMPOZYUMU BİLDİRİ ÖZETLERİ KİTABI**

**Baş Editör**

**Prof. Dr. Ali MEYDAN**

Bu kitabın basım, yayın, satış hakları Uluslararası Eğitim Araştırmacıları Derneği'ne aittir. Anılan kuruluşun izni alınmadan kitabın tümü ya da bölümleri mekanik, elektronik, fotokopi, manyetik ya da başka yöntemlerle çoğaltılamaz, basılamaz, dağıtılamaz.

ISBN : 978-605-7736-13-0

Baskı : Asos Yayınevi



## DAVETLİ KONUŞMACILAR

Dr. Habiba Chohra - Cezayir-Ağvat Üniversitesi

Prof. Dr. Mahir Alabbasi - Irak Diyala Üniversitesi

Prof. Dr. Luma Albarzanci - Irak Diyala Üniversitesi

Prof. Dr. Omar Alharapca - Ürdün Albalka Üniversitesi

Prof.Dr.Hani Alyas Khadher - Friedrich-Schiller Universität –  
Jens/Germany

Prof.Dr.Ali Yakıcı - Türkiye-Gazi Üniversitesi

Prof.Dr. Akif Akkuş - Türkiye-Hasan Kalyoncu Üniversitesi

Doç.Dr. Ökkeş Kesici - Türkiye-Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi



### **Sempozyum Onur Kurulu Başkanı**

Prof. Dr. Mazhar BAĞLI - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Rektörü

### **Yürütme Kurulu**

Prof. Dr. Ali YAKICI - Gazi Üniversitesi

Prof. Dr. Ali MEYDAN - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

Prof. Dr. Dinçay KÖKSAL - Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Doç. Dr. Mesut GÜN - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

Doç. Dr. Ömer Tuğrul KARA - Çukurova Üniversitesi

Doç. Dr. Samira LUĞVİYA - Batna 2 Üniversitesi / Cezayir

### **Düzenleme Kurulu Başkanı**

Prof. Dr. Ali MEYDAN - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

### **Düzenleme Kurulu**

Prof. Dr. Abdülkadir UZUNÖZ - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi / Türkiye

Prof. Dr. Ali MEYDAN - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi / Türkiye

Prof. Dr. Lubna AKRUŞ - Ürdün Üniversitesi / Ürdün

Doç. Dr. Habiba CHOIRA - Ağvad Üniversitesi / Cezayir

Doç. Dr. Lokman TANRIKULU - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi / Türkiye

Doç. Dr. Maher M. Abdikareem - Alabbasi / Diyala Üniversitesi / Irak

Doç. Dr. Masoumeh DAEİ - Payame Nür Üniversitesi

Doç. Dr. Mesut GÜN - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi / Türkiye

Dr. Amira ABDULHAY - Uluslararası Afrika Üniversitesi / Sudan

Dr. Öğr. Üyesi Abdullah AYDIN - Mustafa Kemal Üniversitesi / Türkiye

Dr. Öğr. Üyesi Fadime TOSİK DİNÇ - Gaziantep Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Gökçe BECİT İŞÇİTÜRK - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi / Türkiye



## BİLİM VE DANIŞMA KURULU / SCIENTIFIC AND ADVISORY BOARD

- Prof. Dr. Abdulbasit Jasım MOHAMMED - Ambar Üniversitesi  
Prof. Dr. Abdulkadir UZUNÖZ - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Prof. Dr. Ahmet KARA - İnönü Üniversitesi  
Prof. Dr. Ali GÖÇER- Erciyes Üniversitesi  
Prof. Dr. Ali YAKICI - Gazi Üniversitesi  
Prof. Dr. Ammar MUSAIDI - Cezayir Üniversitesi  
Prof. Dr. Arif SARIÇOBAN - Selçuk Üniversitesi  
Prof. Dr. Bayrak Faris HUSSEIN - Teekreet Üniversitesi  
Prof. Dr. Dinçay KÖKSAL – Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi  
Prof. Dr. Fahri TEMİZYÜREK - Gazi Üniversitesi  
Prof. Dr. Funda TOPRAK - Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Prof. Dr. Hacı DURAN - İstanbul Gelişim Üniversitesi  
Prof. Dr. Halil AWDA - Najah Filistin Üniversitesi  
Prof. Dr. Halit KARATAY - Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi  
Prof. Dr. Hasan KAVRUK - İnönü Üniversitesi  
Prof. Dr. Hilal DERWİSH - Lübnan Üniversitesi  
Prof. Dr. Kathleen MALU - William Paterson University  
Prof. Dr. Mehmet BAŞTÜRK - Balıkesir Üniversitesi  
Prof. Dr. Mehmet KÜÇÜK - Rize Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi  
Prof. Dr. Mehmet Nuri GÖMLEKSİZ - Fırat Üniversitesi  
Prof. Dr. Mehmet ŞAHİNGÖZ - Gazi Üniversitesi  
Prof. Dr. Mostafa MOSLEM - Al-Zahraa Üniversitesi  
Prof. Dr. Mufeed Nayyef TURKI - Ambar Üniversitesi  
Prof. Dr. Mustafa Volkan COŞKUN - Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi  
Prof. Dr. Nesrin SİS - İnönü Üniversitesi  
Prof. Dr. Yılmaz GEÇİT - Rize Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi  
Prof. Dr. Zehra GÖRE - Necmettin Erbakan Üniversitesi  
Prof. Dr. Zeki PARLAK- Marmara Üniversitesi  
Doç. Dr. Adem ÖGER - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Doç. Dr. Ahmet DOĞAN - Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi  
Doç. Dr. Aslıhan NAKİBOĞLU - Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi  
Doç. Dr. Aysun ERGİNER - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Doç. Dr. Bahar İŞİGÜZEL - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Doç. Dr. Bülent Okan MİÇOOĞULLARI - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Doç. Dr. Cahit ASLAN - Çukurova Üniversitesi  
Doç. Dr. Deniz MELANLIOĞLU - Kırıkkale Üniversitesi  
Doç. Dr. Durdu Mehmet BİÇKES - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Doç. Dr. Emin Erdem KAYA - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Doç. Dr. Ergin ERGİNER - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Doç. Dr. Fatma BÖLÜKBAŞ KAYA - İstanbul Üniversitesi  
Doç. Dr. Filiz Meltem UÇAR - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Doç. Dr. Fulya TOPÇUOĞLU ÜNAL - Dumlupınar Üniversitesi  
Doç. Dr. Gabriella AGRUSTI - Lumsa University  
Doç. Dr. Gökhan ARI - Düzce Üniversitesi  
Doç. Dr. Gülden TİM-Çukurova Üniversitesi



- Doç. Dr. Hasan Hüseyin KILINÇ - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Doç. Dr. Hasan YAVUZER - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Doç. Dr. İmad Hamdi İBRAHİM - Sohac Üniversitesi  
Doç. Dr. İlhan ERDEM - İnönü Üniversitesi  
Doç. Dr. Kudret Altun - Erciyes Üniversitesi  
Doç. Dr. Kürşat KOÇAK - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Doç. Dr. Lokman TANRIKULU - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Doç. Dr. M. Fatih ALKAYIŞ - İnönü Üniversitesi  
Doç. Dr. Masoumeh DAEİ - Payame Nür Üniversitesi  
Doç. Dr. Muhammed Eyyüp SALLABAŞ - Yıldız Teknik Üniversitesi  
Doç. Dr. Murat ŞENGÜL - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Doç. Dr. Mustafa TAHİROĞLU - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Doç. Dr. Nevin AKKAYA - Dokuz Eylül Üniversitesi  
Doç. Dr. Nihat Gürel KAHVECİ - İstanbul Üniversitesi  
Doç. Dr. Rehman Seferov - Azerbaycan Devlet Pedagoji Üniversitesi  
Doç. Dr. Orhan KOÇAK - İstanbul Üniversitesi  
Doç. Dr. Ömer TUĞRUL KARA - Çukurova Üniversitesi  
Doç. Dr. Özden TAŞĞIN - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Doç. Dr. Sadık Erol ER - Çukurova Üniversitesi  
Doç. Dr. Said Elhousein ABDOULİ - Carthage Üniversitesi  
Doç. Dr. Selçuk AKPINAR - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Doç. Dr. Serdarhan Musa TAŞKAYA - Mersin Üniversitesi  
Doç. Dr. Sevtap GÜNAY KÖPRÜLÜ - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Doç. Dr. Seyhun ŞAHİN - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Doç. Dr. Şamil YEŞİLYURT - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Doç. Dr. Şeyma AKKAYA DEVİREN - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Doç. Dr. Vedat AKTEPE - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Doç. Dr. Xhemile ABDIU - Tiran Üniversitesi  
Doç. Dr. Yasin DOĞAN / Pamukkale Üniversitesi  
Doç. Dr. Zekerya BATUR - Uşak Üniversitesi  
Dr. İbrahim DEMİRKALE - Çukurova Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Abdumuhamin ELDİRŞEVİ - Al-Zahraa Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Turan SİNAN - Fırat Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Alaaldin ISMAIL - Malezya Sultan Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Ali KAYA - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Alper Murat ÖZDEMİR - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Aziz BELİ - Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi B. Erdem DAĞISTANLIOĞLU - Çukurova Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Barış ÇİFTÇİ - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Başak KARAKOÇ ÖZTÜRK - Çukurova Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Bekir MEHMET ALİ - Al-Zahraa Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Bengü AKSU ATAÇ - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Davut SARITAŞ - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Derya Özlem YAZLIK - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Emel ATLI - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Emine Zehra TURAN - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Ercan KAÇMAZ - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Erhan ÇAPRAZ - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi



- Dr. Öğr. Üyesi Erkan HİRİK - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Erol BARIN - Başkent Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi F. Alkım ARI - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Fadime TOSİK DİNÇ-Gaziantep Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Fatih Mehmet UĞURLU - Fırat Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Funda NALBANTOĞLU YILMAZ - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Gökçe BECİT İŞÇİTÜRK - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Gülhan KÖÇER - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Gülnur AYDIN - Adnan Menderese Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Hakan YALAP - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğrt. Üyesi Halime Miray SÜMER- Nevşehir Üniversitesi Eğitim Fakültesi  
Dr. Öğr. Üyesi Hesham Ahmed ASSANI - Dubai Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Ethem ARIOĞLU - Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi İskender MUZ - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Kübra ŞENGÜL - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Line Burhan EL HATİB - Al-Zahraa Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Mahmut POLAT - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet AKKAYA - Dokuz Eylül Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi M. Emin DİNÇ-Adıyaman Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Hayri SARI - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÖZCAN - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Yalçın YILMAZ - İstanbul Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Metin DEMİRCİ- Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Molay Hişam AL-IDRISSI Mohammed V Rabat - Fas Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa KARATAŞ- Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Kemal YÖNTEM - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Nabeel Madallah HAMAD - Ambar Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Neşe BÖRÜ - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Ozan COŞKUNSERÇE - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Perihan ULUCAN - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Rasha Yahya ISSA - Irak Kufa Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Recep KÜREKLİ - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Seçil HİRİK - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Sedat BAHADIR- Artvin Çoruh Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Sedat BALYEMEZ - Bartın Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Sema ÖNGÖREN - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Serdar Vural UYGUN - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Serhat GÜNDOĞDU - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Solmaz Damla GEDİK - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Şahin ŞİMŞEK - Kastamonu Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Şenol KARTAL - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Şeyhmus AYDOĞDU - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Şule ŞAHİN - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Tansel YAZICIOĞLU - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Uğur ÖDEK - Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Yasin TAŞ - Harran Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Zait Burak AKTUĞ - Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Kadir ADAMAZ - Manisa Celal Bayar Üniversitesi



## TURİZM SEKTÖRÜNDE KADIN İŞGÜCÜNÜN KONUMUNA YÖNELİK TEORİK BİR İNCELEME<sup>2</sup>

**Şule ARDIÇ YETİŞ**

Arş. Gör. Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi. ardicisule@nevsehir.edu.tr

**Nurgül ÇALIŞKAN**

Arş. Gör. Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi.  
nurgulcaliskan@nevsehir.edu.tr

**Zeynep ÇOKAL**

Arş. Gör. Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi.  
zeynepkabaoglu@nevsehir.edu.tr

### Özet

Her geçen yıl kadın istihdam oranı artmasına rağmen, hala Dünyada ve Türkiye’de kadınların çeşitli sebeplerle istihdama katılımlarının erkeklere oranla daha az olduğu bilinmektedir. Bu nedenle, özellikle gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasının dezavantajlı gruplarından birini oluşturan kadınların istihdama katılımlarının kolaylaştırılması ve teşvik edilmesi amacıyla çeşitli politika ve uygulamalar yürütülmekte, turizm gibi bazı sektörler ise kadın istihdamının artırılmasında ön plana çıkarılmaktadır. Bu bağlamda, çalışmada ekonomik, politik ve toplumsal yapılanmalar sonucunda işgücü piyasasında hala yeterli düzeyde istihdam edilemeyen kadın işgücünün turizm sektöründeki yeri mevcut istatistikler aracılığıyla incelenmiştir. Çalışmanın devamında ise turizm sektörünün sahip olduğu olumlu ve olumsuz özellikler temel alınarak, sektörün kadın işgücünün istihdamı için sunduğu fırsat ve zorluklar değerlendirilmiş ve çözüm önerileri geliştirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Turizm, Kadın İşgücü, Cinsiyet Eşitsizliği.

### A THEORETICAL STUDY ON THE ROLE OF FEMALE LABOR FORCE IN TOURISM SECTOR

#### Abstract

In spite of increasing in female employment rate with each year, it is still known to be less likely to participate in the employment of women than men in Turkey and the world for various reasons. Therefore, various policies and practices are implemented in order to facilitate and encourage the participation of women in work life, who constitute one of the disadvantaged groups of the labor market, especially in the underdeveloped and developing countries, and some sectors such as tourism are emphasized in increasing female employment. In this context, in this study, the place of the female labor force, which is still not adequately employed in the labor market as a result of economic, political and social structures, has been examined through the available statistics. Later on the study, based on the positive and negative characteristics of the tourism sector, the opportunities and challenges offered by the sector for the employment of female labor force were evaluated and solution proposals were developed.

**Keywords:** Tourism, Female Labor, Gender Inequality.

#### 1. Giriş

Tarihin başlangıcından bu yana kadınların dönemin koşullarına uygun olarak iktisadi faaliyetlere katıldığı bilinen bir gerçekliktir. Özellikle endüstrileşmeyle birlikte köyden kente yönelik göç olgusunun artması, kadınların işgücü piyasasında daha fazla yer almalarına ve istihdama katılmalarına olanak sağlamıştır. Ancak, hala dünyada ve Türkiye’de kadınların istihdama katılımlarının erkeklere oranla daha az olduğu bilinmektedir. Erkeklere kıyasla daha az eğitim imkanına sahip olan ve bu nedenle eğitim düzeyi daha düşük olan kadınlar, çoğunlukla ikincil işgücü piyasasını vurgulayan enformel sektörlerde düşük ücretli, sosyal güvencesiz, geçici işlerde çalışmakta veya işsiz kalmaktadır. İşgücü piyasasında kadına uygun görülen iş/mesleklerin sayıca sınırlılığı, ücretlerinin düşüklüğü, kadınların iş bulmalarını zorlaştırmakta; işe alımlarda erkeklere öncelik tanınmakta, ekonomik kriz dönemlerinde önce kadınlar işten çıkarılmaktadır. Ayrıca, toplumsal cinsiyet rollerinin getirdiği bu eşitsizliklerle birlikte yapısal uyum programları kapsamındaki ihracata dayalı sanayileşme modeli, kamunun küçültülmesi, özelleştirme, piyasaların serbestleştirilmesi ve kuralsızlaştırılması gibi düzenlemelerin yarattığı yoksulluk ve işsizlik sorunları kadınlar tarafından daha fazla hissedilmektedir (akt. Aşkın ve Aşkın, 2017: 25). Dolayısıyla, dünya nüfusunun yarısını

<sup>2</sup> Bu çalışma, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi “Kapadokya Turizmde Kadın İşgücünün Konumu” adlı NEÜ/BAP 18S40 numaralı projeden desteklenmiştir.





oluşturan kadınların işgücü piyasasında yer alarak istihdama katılımı ya da katılamaması, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı çerçevesinde söz konusu toplumların yapı ve işleyişiyle ilgili birtakım sorunlara da işaret etmektedir.

Kadınların işgücüne katılımının çeşitli nedenler ile düşük olması kadınların ekonomik özgürlüğe ulaşmasındaki yolu kapatmakta, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin derinleşmesinde ve keskinleşmesinde ciddi bir rol oynamaktadır (Uğuz ve Topbaş, 2016: 64). Bu nedenle, özellikle gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasının dezavantajlı gruplarından birini oluşturan kadınların istihdama katılımlarının kolaylaştırılması ve teşvik edilmesi amacıyla çeşitli politika ve uygulamalar yürütülmekte, bazı sektörler ise kadın istihdamının artırılmasında ön plana çıkarılmaktadır. Bu sektörlerden biri olan turizm sektörü de özellikle son yıllarda Birleşmiş Milletler, ILO ve OECD gibi uluslararası örgütler tarafından kadın işsizlik oranının azaltılması, kadınların istihdama katılımlarının kolaylaştırılması ve ekonomik ve sosyal açıdan güçlendirilmeleri için bir fırsat alanı olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, çalışmada ekonomik, politik ve toplumsal yapılanmalar sonucunda işgücü piyasasında hala yeterli düzeyde istihdam edilemeyen kadın işgücünün turizm sektöründeki yerinin mevcut istatistikler aracılığıyla incelenmesi ve sektörün kadın istihdamının artırılmasındaki rolünün tartışılması amaçlanmaktadır.

## 2. Turizm Sektöründe Kadın İstihdamının Genel Görünümü

Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi (WTTC)'nin 2018 yılı verilerine göre turizm ve seyahat sektörü, dünya genelinde 319 milyon kişiye doğrudan ve dolaylı iş olanağı sağlayarak toplam istihdamın %10'unu oluşturmaktadır. Bu anlamda, dünyada her on kişiden biri turizm sektöründe istihdam edilmektedir (WTTC, 2019). Turizm sektöründe istihdamın cinsiyete göre dağılımına ilişkin istatistikler incelendiğinde, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde<sup>3</sup> 2018 yılı itibariyle 230 milyon 433 bin kişinin turizm sektöründe istihdam edildiği ve toplam turizm istihdamının % 46'sını kadın işgücünün oluşturduğu görülmektedir. Avrupa Birliği'nde son beş yılda turizm sektöründe istihdam edilen kadın oranına ilişkin istatistikler incelendiğinde ise kadın istihdam oranının korunduğu ve büyük bir değişiklik olmadığı dikkat çekmektedir (Bkz. Tablo 1).

**Tablo 1:** Turizm Sektöründe İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı (Avrupa Birliği-28 Ülke)

Yıl	Toplam (Bin)	Erkek (Bin)	%	Kadın (Bin)	%
2014	218397	118478	54,2	100266	45,8
2015	220939	119478	54,1	101461	45,9
2016	224321	121328	54,1	102992	45,9
2017	227655	123049	54,1	104605	45,9
2018	230433	124442	54,0	105990	46,0

**Kaynak:** Eurostat, Database 2019

Turizm sektöründe istihdam istatistikleri Türkiye özelinde incelendiğinde ise 2018 yılında toplam 28 milyon 733 bin kişinin turizm sektöründe istihdam edildiği görülmektedir. Kadınların turizm sektöründe istihdam oranı 2014 yılında %29,6 iken bu oran, 2018 yılında %31,4'e yükselmiştir (Bkz. Tablo 2).

<sup>3</sup> Almanya, Belçika, Fransa, Hollanda, İtalya, Lüksemburg, Danimarka, Birleşik Krallık, İrlanda, Yunanistan, Portekiz, İspanya, Avusturya, Finlandiya, İsveç, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Güney Kıbrıs, Letonya, Litvanya, Macaristan, Malta, Polonya, Slovakya, Slovenya, Bulgaristan, Romanya, Hırvatistan.



**Tablo 2:** Turizm Sektöründe İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı (Türkiye)

Yıl	Toplam (Bin)	Erkek (Bin)	%	Kadın (Bin)	%
2014	25930	18241	70,4	7689	29,6
2015	26618	18577	69,8	8040	30,2
2016	27215	18898	69,4	8317	30,6
2017	28196	19464	69,0	8732	31,0
2018	28733	19715	68,6	9018	31,4

**Kaynak:** Eurostat, Database 2019

Avrupa Birliği'ne üye ülkeler ile karşılaştırıldığında, Türkiye'nin turizm sektöründe istihdam edilen kadın oranı açısından oldukça geride olduğu görülmektedir. Ancak, Türkiye'de Avrupa Birliği üye ülkelere göre turizm sektöründe kadın istihdam oranındaki artışın daha olumlu olduğu dikkat çekmektedir.

### 3. Turizm Sektörünün Kadın İşgücüne Sağladığı Fırsatlar ve Zorluklar

Turizm sektörü talep ile doğru orantılı olarak yarı zamanlı, geçici ya da mevsimsel istihdam ilişkilerinin kurulduğu, çalışma saatlerinin uzun ve yoğun olduğu, diğer sektörlerle kıyasla eğitilmiş ve nitelikli işgücüne daha az ihtiyaç duyulan, bu nedenle işgücü kalitesi bakımından eğitimsiz ve kalifiye olmayan iş gücünün çalıştığı, ücretlerin yetersiz, sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi oranının ise oldukça düşük olmasından dolayı sosyal diyalogun da etkili gerçekleşemediği bir sektör olarak kabul edilmektedir (Riley, Ladkin ve Szivas, 2002; Cooper vd., 2004; Cheong, 2009; Kaya ve Atıcı, 2015; Tüzünkan, 2015). Sektörün sahip olduğu bu özellikler, özellikle sektörde istihdam edilen ya da edilecek kadın işgücünün rolü ve konumu açısından da çoğu zaman belirleyici olmaktadır.

İlgili literatür incelendiğinde turizm sektöründe yer alan işlerin önemli bir kısmı, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı olarak kadınlara ait gösterilen ev işlerinin bir uzantısı olarak kabul edilmekte ve bu nedenle sektörde istihdam edilen işgücünün büyük bir kısmının kadın olması tercih edilmektedir (Akoğlan, 1996; Cave ve Kılıç, 2010). Ancak bu duruma karşın, diğer sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe de çalışma yaşamının erkek egemen kültür tarafından etkilendiği ve bu anlayış çerçevesinde kadınların üst yönetim düzeyinde daha az istihdam edildikleri ifade edilmektedir (Li ve Leung, 2001; Skalpe, 2007; Thrane, 2008; Baum, 2013). Nitekim Qin ve Yang (2015)'ın Pekin'deki beş yıldızlı bir otelde işgücü rollerini ve cinsiyet eşitliğini inceledikleri çalışmalarında, kadın çalışanların daha çok resepsiyon, kat hizmetleri, yiyecek-içecek servisi ve benzeri görevlerde yoğunlaştığını, erkeklerin ise mutfak, güvenlik ve teknik bakım hizmetleri gibi diğer işlerde görev aldıklarını tespit edilmiştir. Ayrıca, otel çalışanlarının çoğunluğu kadın olmasına rağmen, otelin üst düzey yönetim pozisyonlarında yalnızca birkaç kadının istihdam edildiği belirlenmiştir. Benzer şekilde, Elmas (2007)'ın Kapadokya'da yürüttüğü çalışma sonucunda da kadınların genellikle ev işlerinin uzantısı olarak düşünülen kat hizmetleri ve yiyecek-içecek servisi gibi işlerde istihdam edildikleri ve kadın çalışan sayısı yüksek olmasına rağmen, yalnızca tek bir kadının yönetici konumunda görev yaptığı tespit edilmiştir.

Turizm sektöründe kadın işgücünün karşılaştığı zorluklardan bir diğeri ise, ücret eşitsizliğidir. Diğer sektörlerle kıyasla turizm sektöründe düşük ücretler, kadın işgücü için daha da düşük olabilmektedir. Yapılan araştırmalar, turizm sektöründe istihdam edilen kadın ve erkeklerin benzer sosyo-demografik özelliklere sahip olsalar da elde ettikleri ücretler arasında cinsiyete dayalı farklılıklar olduğunu göstermektedir (Burgess, 2003; Skalpe, 2007; Thrane, 2008). Örneğin, Thrane (2008)'in 1994-2002 yılları arasında Norveç'teki turizm işletmelerinde yürüttüğü araştırma sonucunda, eğitim, tecrübe, ebeveynlik ve evlilik gibi sosyo-demografik değişkenler sabit iken erkek çalışanların kadın çalışanlardan yaklaşık %20 daha yüksek ücret elde ettiği tespit edilmiştir. Çelik Uğuz ve Topbaş (2016)'ın Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından hazırlanan 2011 Hanehalkı İşgücü Anketi'nden yola çıkarak yaptıkları analizler sonucunda ise turizm sektöründe erkeklerin kadınlardan yaklaşık



%18 oranında daha fazla kazanç elde ettikleri ve bu ücret farkının %6'sının cinsiyet ayrımcılığından kaynaklandığı belirlenmiştir.

Ücret eşitsizliğinin yanı sıra yaş da turizm sektöründe kadın işgücü için istihdamı güçleştiren değişkenlerden biri olarak gösterilmektedir. Literatürde diğer sektörlerin aksine, turizm sektöründe 35 yaşın altındaki kişilerin istihdam edilmesi yönünde bir eğilim olduğu ifade edilmektedir. Özellikle, turizm sektöründe işverenlerin belli bir yaşın üzerindeki (genellikle 35 yaş sınırı) kadın başvuru sahiplerini sık sık reddettiği ve iş başvurusu yapan kadın adayların fotoğraflarının talep edildiği belirtilmektedir (akt. Aynalem, Birhanu ve Tese fay, 2016) Ayrıca, günümüzde turizm sektöründe kadınların konumu daha olumlu olsa da basın ve yayın sektöründe kadın bedeninin bir pazarlama ve medya aracı olarak kullanılması, turizm ile kadının cinsel kimliğinin bağdaştırılmasına yol açmaktadır (Pritchard, 2001; Chhabra vd., 2011; Tuncel, 2011; Dinçer vd., 2016). Özetle, turizm sektöründe istihdam edilen kadın oranı yüksek olmasına rağmen (Lee ve Kang, 1998; Cave ve Kılıç, 2010), üst düzey pozisyonlarda erkekler egemen bir rol oynarken, düşük seviyelerdeki işlerde kadınların yoğunlaştığı vurgulanmaktadır. Bu durum ise turizm sektörünün kadın işgücü için vasıfsız, düşük ücretli ve güvencesiz olarak nitelendirilmesine yol açmaktadır (Fernandez vd. 2009; Cave ve Kılıç, 2010; Costa vd., 2011; Baum, 2013).

Bahsedilen tüm bu olumsuzluklara rağmen emek yoğun bir sektör olan turizm özellikle işgücü piyasasına ilk kez giren ya da iş bulmakta güçlük çeken düşük vasıflı kişilere, göçmen ve azınlık gruplarına, uzun süreli işsizlere ve aile sorumlulukları nedeniyle yarı zamanlı çalışabilecek kadınlara istihdam fırsatı sağlamada önemli bir rol oynamaktadır (UNWTO ve ILO, 2014). Ayrıca, turizm sektörü her ne kadar kadınları geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine indirgeyen ve bu yolla cinsiyete dayalı eşitsizlikleri güçlendiren bir yapıya sahip olsa da (UNWTO, 2015), turizmin özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki kadınların ekonomik ve sosyal açıdan güçlendirilmelerine olanak sağlayacağını öne süren çalışmalar bulunmaktadır (Chant, 1997; Sinclair, 1997; Lee ve Kang 1998; Ferguson, 2011; Khatiwada ve Silva, 2015). Örneğin, Ferguson (2011) çalışmasında turizm gelişiminin teorik olarak toplumsal cinsiyet eşitliğine ve kadınların güçlenmesine katkıda bulunabileceğini savunmakta ve bu potansiyeli en üst düzeye çıkarabilmek için ilgili politikaların yeniden düzenlenmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Benzer şekilde, Khatiwada ve Silva (2015)'nin turizm istihdamının Namibya'daki cinsiyet eşitsizliği üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmaları sonucunda elde edilen bulgular da turizmin kadınlar için belirli avantajlar sağladığını ve turizm istihdamının cinsiyet eşitsizliğinin azaltılmasına yardımcı olduğunu göstermektedir.

Dünya Bankası (World Bank) tarafından hazırlanan Turizm ve Kadın Raporu'na (2017) göre turizm sektörü, kadınlara işgücüne katılım, girişimcilik ve yöneticilik alanlarında diğer sektörlerle göre daha fazla fırsat sunmaktadır. Bu doğrultuda, kendi işletmelerini kurarak girişimci olan kadın sayısının, diğer sektörlerle kıyasla turizm sektöründe iki kat daha fazla olduğu belirtilmektedir. Örneğin, Endonezya, Malezya, Filipinler ve Tayland'da, turizm işletmelerinin yarısından fazlası kadınlar tarafından işletilmektedir. Nikaragua ve Panama'da ise turizm işletmelerinin %70'den fazlası kadın girişimcilere aittir. Diğer taraftan, kadınların turizm sektöründe yönetici/lider olarak yer almalarının diğer sektörlerle göre daha kolay olduğu vurgulanmaktadır. Nitekim Hilton ve Marriott gibi uluslararası zincir konaklama işletmelerinin uygulamaya başladığı kadın liderler yetiştirme programları aracılığıyla kadın çalışanlarını destekledikleri görülmektedir. Bu bağlamda, kadınların turizm sektöründe istihdam edilebilmesini kolaylaştıran sektöre özgü temel özellikler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

Turizm sektöründeki işlerin yüksek beceri ve eğitim gerektirmemesi,

Kişisel ve misafirperverlik becerilerine önem verilen bir sektör olması,

Mevsimlik ve yarı zamanlı çalışma imkânının olması,

Girişimcilik için yüksek finansman gerektirmemesi ve kadın girişimciliğinin teşviklerle desteklenmesi,

Paylaşım ekonomisi aracılığıyla kadınlara kazanç elde etme fırsatı sunması.

Sonuç olarak, turizm sektörü içinde barındırdığı olumsuz özelliklere rağmen, özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki ve eğitim seviyesi düşük kadınlara sunduğu fırsatlar ile hem kadınların ekonomik ve sosyal açıdan güçlenmelerini, hem de kayıtlı kadın istihdamının artırılarak ülkelerin ekonomik büyüme ve kalkınma sürecine katkı sağlamaktadır.



#### 4. Sonuç ve Öneriler

Tarihsel süreçte evde çocuk bakmak ve ev işleri yapmak gibi görevleri olan kadınlar, sanayi devrimi ile birlikte çalışma yaşamına dahil olarak farklı roller de elde edinmeye başlamıştır. Ancak, günümüzde hala toplumsal kalıp değer yargıları ile kendilerine yüklenen rollerden kurtulamayan kadınlar, sahip oldukları rollere yenilerini ekleyerek, ayrı gibi görünen iş ve aile kavramlarını birlikte yürütmek ve dengelemek zorunda kalmaktadır. Bu durumun yanı sıra, işgücü piyasasına erkeklerden çok sonra giren kadınların, çalışma yaşamında cinsiyete dayalı çeşitli ayrımcı tutumlarla da karşı karşıya kaldıkları bilinen bir gerçekliktir.

Kadınların istihdama katılımları sadece ekonomik özgürlüklerini elde etmelerinin değil, aynı zamanda ülkeler için toplumsal, sosyal ve ekonomik etkilerde yaratmaktadır. Dolayısıyla, kadınların çalışma yaşamında yer almalarının kalkınma süreci üzerinde olumlu etkilere sahip olması, kadın istihdamının artırılmasını ülkeler açısından önemli bir konu haline getirmektedir. Bu gerekçeyle, özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasının dezavantajlı gruplarından birini oluşturan kadınların istihdama katılımlarının kolaylaştırılması ve teşvik edilmesi amacıyla çeşitli politika ve uygulamalar yürütülmekte, bazı sektörler ise kadın istihdamının artırılmasında ön plana çıkarılmaktadır. Bu sektörlerden biri olan turizm ise sahip olduğu özellikler sebebiyle diğer sektörlerle kıyasla daha fazla kadının istihdam edilmesini kolaylaştırmaktadır. Ancak, her ne kadar turizm sektöründe istihdam edilen kadın sayısı diğer sektörlerle kıyasla daha fazla olsa da, ilgili istatistikler incelendiğinde hala arzu edilen düzeye ulaşamadığı görülmektedir. Ayrıca, diğer sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe de çalışma yaşamının erkek egemen kültür tarafından etkilendiği ve bu anlayış çerçevesinde kadınların daha az ücret aldıkları ve üst yönetim düzeyinde daha az istihdam edildikleri dikkat çekmektedir.

Sonuç olarak, tüm sektörler de olduğu gibi turizm sektöründe de kadın istihdamının artırılması ve kolaylaştırılabilmesi amacıyla kadınların toplum ve sektör içerisinde karşılaştıkları engellerin ortadan kaldırılabilmesine ilişkin çalışmalara daha fazla ağırlık verilmesi önem arz etmektedir. Bu doğrultuda, öncelikle turizm sektöründe kadın istihdamının önündeki sorunlar tespit edilerek, hayata geçirilebilecek çözüm önerileri geliştirilmelidir. Diğer taraftan, özellikle Avrupa Birliği ülkelerinde turizm sektöründe çalışanların yaklaşık yarısının kadın olduğu göz önünde bulundurulduğunda, Türkiye'nin bu hususta oldukça geride olduğu dikkat çekmektedir. Ancak, turizm sektörünün Birleşmiş Milletler, ILO ve OECD gibi uluslararası örgütler tarafından bir fırsat alanı olarak tanımlanması bu sektörde kadın girişimciliğinin daha fazla desteklenmesine ve teşvik edilmesine imkan sağlamaktadır. Dolayısıyla, Türkiye'de turizm sektöründe kadınların girişimci olarak desteklenmesi ve güçlendirilmesi amacıyla özellikle cinsiyet eşitliğinin turizm geliştirme projelerine dâhil edilerek, kadınların bu imkanlardan optimal düzeyde yararlanmaları sağlanmalıdır. Son olarak, her ne kadar bu çalışma içerisinde ülkedeki eğitim istatistiklerine yer verilmese de ilgili istatistikler incelendiğinde toplam istihdam içinde eğitilmiş kadın sayısının düşük olduğu görülmektedir. Nitekim eğitim düzeyi ile istihdam arasındaki ilişki göz önünde bulundurulduğunda, eğitim düzeyi arttıkça istihdam edilebilirliğin de artacağı ifade edilebilir. Bu kapsamda, özellikle kırsal turizm bölgelerinde kadınların bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi için kamu ve özel sektör tarafından uygun eğitim ve sertifika programlarının düzenlenmesi, hem turizm sektöründe kadın istihdamının artırılmasına, hem de kayıt dışı kadın istihdamının azalmasına yardımcı olacaktır.

#### Kaynakça

- Akoğlan, M. (1996). Positions women hold in the accommodations industry. *Anatolia*, 16-23 (September -December).
- Aşkın, E. Ö. ve Aşkın, U. (2017). Toplum yararına programların kadın işsizliği ile mücadeledeki etkinliği: Tokat ili araştırması. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 19(1), 23-48.
- Aynalem S, Birhanu K, Tesefay S (2016) Employment Opportunities and Challenges in Tourism and Hospitality Sectors. *Journal of Tourism & Hospitality* 5(6), 1-5.
- Baum, T. (2013). *International perspectives on women and work in hotels, catering and tourism*. Geneva: International Labour Organization.
- Burgess, C. (2003). Gender and salaries in hotel financial management: It's still a man's world, *Women in Management Review*, 18 (1/2), 50-59.
- 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.



- Chhabra, D., Andereck, K., Yamanoi, K. ve Plunkett, D. (2011). Gender equity and social marketing: An analysis of tourism advertisements. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 28(2), 111-128.
- Chant, S. (1997). Gender and tourism employment. M. T. Sinclair (Ed.), *Gender, work and tourism* (120-180). London: Routledge.
- Cheong, W. M. (2009). Employment characteristics and trends of tourism-related industries. *Macao Monetary Research Bulletin*, 13, 67-89.
- Cooper, C., Fletcher, J., Gilbert, D., Fyall, A. ve Wanhill, S. (2005). *Tourism: Principles and practice*. UK: Pearson Education.
- Costa, C., Carvalho, I. ve Breda, Z. (2011). Gender inequalities in tourism employment: The Portuguese case. *Revista Turismo & Desenvolvimento*, 15, 37-52.
- Çelik Uğuz, S. ve Topbaş F. (2016). Turizmde kadın istihdamı ve ücret ayrımcılığı: Karşılaştırmalı bir analiz. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 27 (1), 62-78.
- Dinçer, F. İ., Akova, A. Muğan Ertuğral S. ve, Aydoğan Çifçi, M. (2016). Türkiye’de turizm sektöründe kadın istihdamı: 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 Cappadocia Region of Turkey, A. Pritchard, N., Morgan, I. Atelyevic (Ed.), *Tourism and gender: Embodiment, sensuality and experience* (302-314). CABI Publishing.
- Eurostat, (2019). Tourism statistics. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> Erişim Tarihi:13.06.2019
- Ferguson, L. (2011). Promoting gender equality and empowering women? Tourism and the third millennium development goal. *Current Issues in Tourism*, 14(3), 235-249.
- Fernández, M., Pena-Boquete, Y. ve Pereira, X. (2009). Labor conditions in the Spanish hotels and restaurants industry. *Tourism Analysis*, 14(3), 293-312.
- Kaya, İ. ve Atçı, D. (2015). Türk turizm sektöründe çalışma saatlerinin analizi ve değerlendirilmesi. *Cag University Journal of Social Sciences*, 12(2), 23-47.
- Khatiwada, L. K. ve Silva, J. A. (2015). Mitigating gender inequality in rural regions: The effects of tourism employment in Namibia. *International Journal of Tourism Research*, 17(5), 442-450.
- Lee, C. ve Kang, S. (1998). Measuring earnings inequality and median earnings in the tourism industry, *Tourism Management*, 19 (4), 341-348.
- Li, L. ve Leung, R.W. (2001). Female managers in Asian hotels: Profile and career challenges, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13 (4), 189-196.
- Pritchard, A. (2001). Tourism and representation: A scale for measuring gendered portrayals. *Leisure studies*, 20(2), 79-94.
- Riley, M., Ladkin, A. ve Szivas, E. (2002). *Tourism employment: Analysis and planning*. UK: Channel View Publications.
- Qin, J. ve Yang, Z. (2015). Perception of gender equality among female employees in Beijing five-star hotel. *Tourism Tribune*, 30(9), 63-71.
- Sinclair, M. T. (1997). Gendered work in tourism: Comparative perspectives. M. T. Sinclair (Ed.), *Gender, work and tourism* (219-233). London: Routledge.
- Skalpe, O. (2007). The CEO gender pay gap in the tourism industry-evidence from Norway, *Tourism Management*, 28 (3), 845-853.
- Thrane, C. (2008). Earnings differentiation in the tourism industry: Gender, human capital and socio-demographic effects. *Tourism Management*, 29(3), 514-524.
- Tuncel, I., (2011). Turizmin cinsiyeti ya da kadın gölgesinde turizm, *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 2, 140-164.
- Tüzünkan, D. (2015). Düzgün İş’in hedefleri açısından Türk turizm sektörünün genel özellikleri. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(29), 241-251.
- World Bank (2017). *Women and tourism: Designing for inclusion*. Washington, DC: World Bank Group.
- World Travel & Tourism Council, (2019). *Travel & Tourism: Economic impact*, 2019. London: WTTC.
- World Tourism Organization (UNWTO) and International Labour Organization (ILO), (2014). *Measuring Employment in the Tourism Industries – Guide with Best Practices*, Madrid:UNWTO.
- World Tourism Organization (UNWTO), (2015). UNWTO Annual Report 2015. <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284418039>.