



# Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Kadın Stajyerlerin Stajda Karşılaştıkları Sorunların Kariyer Niyetlerine Etkisi: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Örneği

The Effect of the Problems Faced by Female Interns Receiving Tourism Education at Undergraduate Level on Their Career Intentions: The Example of Ondokuz Mayıs University

Fatma UNUTMAZ<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Ondokuz Mayıs Üniversitesi Turizm Fakültesi, Turizm Rehberliği Bölümü, Samsun  
· fatmaunutmaz@gmail.com · ORCID > 0009-0004-3172-6768

## Makale Bilgisi/Article Information

**Makale Türü/Article Types:** Araştırma Makalesi/Research Article

**Geliş Tarihi/Received:** 17 Nisan/April 2023

**Kabul Tarihi/Accepted:** 24 Mayıs/May 2023

**Yıl/Year:** 2023 | **Cilt-Volume:** 1 | **Sayı-Issue:** 1 | **Sayfa/Pages:** 17-36

**Atıf/Cite as:** Unutmaz, F. "Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Kadın Stajyerlerin Stajda Karşılaştıkları Sorunların Kariyer Niyetlerine Etkisi: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Örneği"Ondokuz Mayıs Üniversitesi Karadeniz Turizm Araştırmaları Dergisi 1 (1), Temmuz 2023: 17-36.

**Etik Kurul Beyanı/Ethics Committee Approval:** "Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 29.03.2023 tarihli ve 2023/191 karar sayısı ile etik kurul izni alınmıştır."

## LİSANS DÜZEYİNDE TURİZM EĞİTİMİ ALAN KADIN STAJYERLERİN STAJDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN KARIYER NİYETLERİNE ETKİSİ: ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

### ÖZ

İş yaşamında kadın işgörenler zorlu çalışma şartlarının yanında, cinsiyetçi bir yaklaşımdan kaynaklanan birçok sorunla da karşılaşabilmektedir. Bu çalışmanın amacı, kadın stajyerlerin turizm sektöründe karşılaştıkları problemleri ortaya koyarak, bu sorunların kariyer yönelimlerine etki edip etmediğinin belirlenmesidir. Çalışmada kadın stajyerlerin sektörde karşılaştıkları problemleri ortaya koyarken, bu sorunları en aza indirmek için öneriler sunulmaya çalışılmıştır. Çalışmada veri toplama yöntemi olarak nitel araştırma yöntemleri kapsamında yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinden faydalanılmıştır. Bu amaç doğrultusunda görüşme verileri Ondokuz Mayıs Üniversitesi Turizm Rehberliği Bölümü'nde lisans düzeyinde eğitim alan kadın stajyerlerden elde edilmiştir. Sekiz kişiden oluşan, altısı otelde, ikisi acentada staj yapmış katılımcılardan hareketle araştırma sonuçlarına göre stajyer kadınların özellikle taciz ve mobbing başta olmak üzere, uzun çalışma saatleri, stajyer olmaya bağlı küçümsenme, iş yükünün ağırlığı gibi problemler yaşadıkları ortaya konulmuştur. Bu tarz problemler yer yer sektörde çalışma alanını değiştirme isteği doğurmuştur. Fakat yine de kariyer niyetlerinde meslekten tamamen vazgeçme ve soğumanın söz konusu olmadığı görülmüştür. Yaşanılan sorunların çözümü için araştırmanın sonuç kısmında öneriler sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın Stajyerler, Cinsiyet Ayrımcılığı, Kariyer, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Turizm.



## THE EFFECT OF THE PROBLEMS ENCOUNTERED BY FEMALE INTERNS STUDYING TOURISM AT UNDERGRADUATE LEVEL ON THEIR CAREER INTENTIONS: THE EXAMPLE OF ONDOKUZ MAYIS UNIVERSITY

### ABSTRACT

In addition to difficult working conditions, women employees in business life may face many problems caused by a gender-based approach. The aim of this study is to identify the problems faced by female trainees in the tourism sector and to determine whether these problems affect their career orientation. In the study, while revealing the problems faced by female interns in the sector, suggestions were tried

to be presented in order to minimize these problems. In the study, semi-structured interview technique was used as a data collection method within the scope of qualitative research methods. It was obtained from female interns who received undergraduate education at the Department of Tourism Guidance of Ondokuz Mayıs University. The participants consisted of eight women, six of whom have completed internships at a hotel, two of whom have completed internships at an agency. Depending on the data provided, it has been revealed that trainee women have experienced problems such as long working hours, disdain due to being an intern, and the weight of the workload, especially harassment and mobbing. Such problems have caused a desire to change the field of work in the sector from place to place. Nevertheless, it has been seen that there is no question of giving up the profession completely and cooling down in career intentions. Suggestions are presented in the conclusion part of the research for the solution of the problems experienced.

**Keywords:** Female Interns, Gender Discrimination, Career, Ondokuz Mayıs University, Tourism.



## GİRİŞ

Küresel anlamda toplumsal değişimler ve gelişmelerle birlikte hem gündelik yaşamda hem de iş hayatında kadınların rolünün arttığı bilinmektedir. Bu değişimler ve gelişmeler, eğitimde de kendini göstermiş, günümüzde daha fazla kadın için istihdam sağlanmasına katkıda bulunmuştur. Boyacıoğlu ve Elmas'ın (2019) araştırmasında, sürdürülebilir kalkınma açısından kadınların ekonomideki varlığının önemli bir unsur olduğu; kadın çalışanın tüm sektöre aktif katılımının sağlanması ve karar vermede tüm kademelerine eşitlikçi toplumsal cinsiyet ana yaklaşımının benimsenmesiyle ülkelerin gelişmişlik ve kalkınmışlık seviyesinin artırılmasının mümkün olduğu açıkça ifade edilmiştir. TÜİK (2022a) verilerine göre 2021 yılında Türkiye nüfusunun %50,1'ini erkekler, %49,9'unu ise kadınlar oluşturmaktadır. 2022 yılının ilk çeyreği verilerine bakıldığında ise Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaşta olup da işe giren kadın oranı %29,5 iken erkeklerde bu yüzdelik dilim %64'ü bulmaktadır. Bununla birlikte kadınların özellikle cinsiyete yönelik karşılaştığı ayrımcılık konusunda birçok çalışma yapılmış, çalışma sonucunda erkeklere nazaran iş yaşamında çok daha fazla haksızlıkla karşı karşıya kaldıkları, ücret ayrımcılığı vb. ile birlikte adaletsiz bir sistem içerisinde çalışmak zorunda kaldıkları görülmüştür (Korkmaz & Korkut, 2012; Alparslan vd., 2015; Özkan, 2020).

İşgücü piyasalarında ayrımcılık terimi; işletmelerde benzer insan gücü ve yetkinliğine sahip kişilere, cinsiyet, yaş ve kökenine dayalı olarak farklı davranılması şeklinde açıklanabilmektedir (Altan ve Çolak, 2003). Kadınlık ya da kadınsılık, erkeklik veya erkeksilik kültürel ve toplumsal olayların içine girmektedir. Belirli bir

yörede ve coğrafyada yaşayan herhangi bir toplumun kadınlardan ve erkeklerden beklediği roller, diğer toplumların beklediği roller ve istekler ile aynı olmayabilmektedir (Özkan, 2020). Cinsiyet ayrımcılığı; mesleklere katılımlarda, terfi etme durumlarında, ücretlerde vb. ortaya çıkmaktadır. İş hayatında bazı iş tanımları en başından erkek işi ya da kadın işi şeklinde ayrılmaktadır. Çoğu kez işe ilişkin kimi özellikler yalnızca bir cinse atfedilmekte, diğer cinsin bu yetkinliklerden tamamen eksik kaldığı düşünülmektedir (Alparslan & Bozkurt 2015). Keleş vd. (2018)' nin çalışmasında belirtildiği gibi, bir kadın işgörenin iş rollerinin yanında, kişisel yaşamında da anne, eş vb. olmak gibi aile ve akraba içi ilişkilerden kaynaklanan rol ve sorumlulukları mevcuttur. Bununla birlikte, kadınların çalışma hayatında girdikleri zamandan itibaren kariyerlerini ve aile yaşantılarını dengede tutabilmek adına fazladan çaba sarf etmeleri söz konusu olabilmektedir. Kendi ekonomik özgürlüğünü elde etmek, aile ekonomisine katkı gibi sebeplerle iş hayatına atılan kadınlar, üstlenmiş oldukları bu sorumlulukların dışında, iş yaşamlarında da bazı sorun ve haksızlıklarla karşı karşıya kalabilmektedir. Dolayısıyla kadınlar hemen hemen her sektörde zorluk yaşamaktadırlar.

Turizm sektörü, kadınların cinsiyetçi bir ayrımcılığa maruz kaldıkları sektörlerden bir tanesidir. Turizm, kadınlar için istihdam arttırmaya yönelik programlar geliştirerek iş fırsatları sunması bakımından kadın emeği adına değerli konumdadır (Kaya, 2017). Hizmet sektörü içerisinde yer alan ve emeğin yoğun yapıda olduğu turizm, kadınların çokça emek verdiği ve sektörde kalma çabalarının gözlendiği alanlardandır. Dünya Turizm Örgütü tarafından yayınlanan Kadın ve Turizm Raporu'na bakıldığında ülkelerin büyük bir çoğunluğunda turizmde kadınlar önemli bir rol üstlenmektedirler. Turizm sektöründe kadınlar, işgücünün önemli bir kısmını temsil etmektedirler ancak genel itibarı ile sektördeki alt düzey pozisyonlarda görev almaktadırlar (UNWTO, 2019: 11). UNWTO (2019) raporu verilerine göre; diğer sektörlerde kadın işgörenlerin oranı ortalama %39 iken, turizm sektöründe ise bu oran %54'e ulaşmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı ve ataerkil bir toplumun beraberinde getirdiği zorluklar göz önüne alındığında bütün sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe de kadın çalışanlar zorluk yaşamaktadırlar. Ülkemizde karşılaşılan en önemli problemlerden biri, kadın çalışanların toplumsal ve geleneksel sorumluluk ve rollerini, ailevi ilişkilerini aksatmadan iş hayatlarında da başarı elde etmek zorunda kalmalarıdır. Bu durumun bazı kadınlar üzerinde çok kritik bir baskı yaratarak, kariyer hedeflerinden vazgeçmesine kadar uzandığı bilinmektedir. (Öztürk, 2007).

Literatürde, turizm sektörü içerisinde çalışma yaşamında kadın işgörenlerin karşılaştığı sorunlarla ilgili çalışmalar yapılmasına karşın, turizm sektöründe kadın stajyer öğrencilerin karşılaştığı problemlerin ortaya konulması konusunda bir eksiklik bulunmaktadır. Bu açıdan literatürde lisans düzeyinde eğitim almış kadın stajyerlerin turizm sektöründe karşılaştıkları sorunların tespit edilip, bunlara çözüm önerilerinin sunulduğu çalışmalara rastlanmamış olmasının çalışmayı özgün

kıldığı düşünülmektedir. Çalışmada, kadınların turizm sektöründe karşılaştığı zorluklar ortaya konulurken, turizm sektöründe çalışmış olan stajyer kadın öğrencilerin yaşadıkları deneyimler yol gösterici olmuştur. Çalışmanın birinci bölümünde, Türkiye’de kadın işgörenler ve turizmdeki yeri, Türkiye’de kadın çalışanların diğer sektörlerde karşılaştıkları sorunlar, kadın çalışanların turizm sektöründe karşılaştıkları sorunlar ve Türkiye’de turizm sektöründe kadın stajyer öğrencilerin karşılaştıkları sorunlar ele alınmıştır.

Bu çalışmanın amacı, turizm sektöründe çalışmış ve Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Turizm Fakültesi’nde eğitim alan kadın stajyerlerin sektörde karşılaştığı sorunları ortaya koyarak bu sorunların kariyer yönelimlerine etki edip etmediğinin belirlenmesidir. Bu sorunlar ortaya konulurken karşılaşılan problemlerin en aza indirgenebilmesi için ilgili taraflara çözüm önerileri de sunulmaya çalışılmıştır. Bu konunun seçilmesindeki temel neden küresel çapta bilinen, kadınların istihdam ve sektörlerde karşılaştıkları sorunların yanı sıra kadınların özellikle turizm sektöründe karşılaştıkları problemlerin Ondokuz Mayıs Üniversitesi kapsamında incelenerek daha detaylı ve yakından tespit edilip ortaya konulmasının daha spesifik bir sonuç ortaya çıkaracağına düşünülmesidir. Bu çalışmaya katkı sağlaması, sorunun daha net bir şekilde tespit edilebilmesi ve çözüme ulaşması açısından şu sorular da asıl amaca hizmet etmektedir: “turistlerin ve/veya turizm sektörü çalışanlarının kadın çalışanlara ilişkin tutumları nedir?”, “iş yaşamının kadın çalışanlara yönelik getirdiği zorluklar nelerdir”, “kadın stajyer işgörenlerin turizm sektöründe karşılaştığı problemler nelerdir?”. Bu noktadan hareketle turizmde kadın çalışanların yaşadıkları sorunlar ve bu sorunların kariyer niyetlerine etkileri saptanıp bunlara ilişkin öneriler ve stratejiler sunulmaya çalışılmıştır.

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### Türkiye’de Kadın İşgörenler ve Turizmde Kadın Emeği

Türkiye’de, Cumhuriyetin ilk yıllarında Medeni Kanun’ nun kabulü sayesinde, “tek eşlilik, boşanma hakkının kadına da tanınması, miras ve mal tasarrufu, çocukların velayeti, vb.” gibi hususlarda kadın erkek eşitliği sağlanmış, kadın bu dönemle birlikte, erkeklerle birlikte eşit eğitim alma, çalışma haklarının artırılması, toplumsal yaşama katılım ve kılık kıyafetteki ilerlemelerle birlikte kadın, daha kapsamlı haklara sahip olmuştur. Kadının iş hayatında katılımının önemini ve değerini vurgulayan Atatürk, kadınların çalışma hayatında korunması için de uğraş vermiştir. Cumhuriyet döneminde, hukuk ve yasalarla birlikte kadına önemli özgürlükler ve haklar tanınmıştır. Eğitim ve iş yaşamında fırsat eşitliği her zaman önce gelmiştir (Oskay, 1993). Kadınlar çalışma hayatında geçmiş yıllara nazaran daha çok bulunmaktadır. Ülkemizde kadınlar, çalışmaya ve önceden bulunama-

dıkları alanlarda kendilerini göstermeye Cumhuriyet döneminin sağladığı olanaklarla birlikte kavuşmuşlardır. Bugün Türkiye’de, kadınların iş gücüne katılımının önemi, Kalkınma Plan ve Programları ile çeşitli politika dokümanlarında sıklıkla belirtilmekle birlikte bu konuda arzu edilen konuma henüz gelinememiştir (Karabıyık, 2012). Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı, TÜİK (2022b) verilerine göre, %30,8 iken; erkekler için bu oran %65,3 olmuştur. Kadınların Türkiye’de işe katılım yüzdeleri incelendiğinde ise son 30 yıldır kadınların istihdam edilme oranında azalma potansiyeli olduğu açıkça görülebilmektedir. (Yetiş & Çalışkan, 2020).

Turizm hizmetler sektörü içerisinde yer almakta ve emek yoğun özelliğinden ötürü istihdama oldukça yarar sağlamaktadır. Turizmde kadınların istihdam edilmesi sektörün devamlılığı bakımından da oldukça kıymetlidir. Başka bir deyişle; sektörün aktif olduğu bölgelerde toplumsal ve hane tabanlı ekonomik refahın artırılması, yoksulluğun en aza indirilmesi, kadınların desteklenmesi ve bağımsızlıklarının korunması, turizm paydaşlarının sosyal rolleri arasında sayılmaktadır. Bununla birlikte sektör imajını korumak ve örgütlerin genel başarısını arttırmak için istihdam kaynaklarının devamlılığı ve sürdürülebilirliği önem arz etmektedir (Koç & Uşaklı, 2022). Kadınların ekonomik özgürlüğe kavuşmasının önemi arttıkça, turizm cinsiyet eşitliğinin teşvik edildiği sektörlerden biri haline gelmiş ve istihdam etme sayılarının her geçen gün arttığı bir iş alanına dönüşmüştür (Alrwaj-fah vd., 2020). TÜİK (2022a) verilerine göre, turizmde kadın istihdam oranı %43’e ulaşabilmiştir. Son yıllardaki teknolojik vb. gelişmelerle beraber kadınların turizm sektöründe çalışma oranı artmıştır. Bu artış, özellikle kadınların karşılaşılabileceği kimi sorunları da beraberinde getirmiştir (Bayram vd., 2018).

Turizm sektöründe kadının daha kolay istihdam edilebilmesini açıklamak adına Yetiş ve Çalışkan (2020), kadınların turizm sektöründe yer edinebilmelerini kolaylaştıran sektörün önemli özelliklerini şu şekilde sıralamıştır;

- Turizm sektöründeki işlerin yüksek eğitim ve beceri gerektirmemesi,
- Misafirperverlik ve kişisel becerilerine önem verilen bir sektör olması,
- Yarı zamanlı ve mevsimlik çalışma imkânının olması,
- Girişimcilik için yüksek finansman gerektirmemesi ve kadın girişimciliğinin teşvik yoluyla desteklenmesi,
- Kadınlar adına paylaşım ekonomisi vasıtasıyla geliri getirme fırsatı sunması.

## Türkiye’de Kadın Çalışanların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar

Günümüzde kadınların ekonomik hayat içerisinde daha aktif bir şekilde var olmalarını sağlayan birçok etmen söz konusudur. Bunlardan birkaçı; çalışan kadınları koruyan ve destekleyen yasalar, demografik dönüşüm, standart dışı çalışma şekillerindeki artış, eğitim seviyesindeki yükselme, kentleşme, ekonomik sıkıntılar, evlenme oranlarındaki azalma, boşanma oranlarındaki artış, çocuk bakımı hizmetlerindeki artış, toplumsal imajda olumlu yönde değişimdir (Soysal, 2010).

Türkiye’nin işgücü istatistikleri ve işgücü piyasası incelendiğinde, kadınların cinsiyete bağlı mesleki ayrıma maruz kaldığı ve bu yüzden işgücü piyasasında birçok sorunla karşı karşıya olduğu bilinmektedir (Parlaktuna, 2010). İşgücü piyasalarında ayrımcılık terimi; işgücü piyasasında benzer insan sermayesine sahip bireylere, yaş, cinsiyet ve ırklarına bağlı olarak farklı davranılması şeklinde tanımlanabilmektedir (Çolak ve Altan, 2003). Kadınlar, sektörde işe alınma, yükseltilme, işten çıkarılma ve ücretlendirmede ayrımcı uygulamalara maruz kalırlar. Bununla birlikte işletmelerde alt pozisyonlarda yoğunlaşırlar, karar verme ve yönetimle ilgili üst pozisyonlarda daha az bulunurlar; mal ve hizmet üretiminde daha düşük yetkinlik gerektiren, monoton ve durağan işlerde çalışırlar. Belli sektörlerde, mesleklerde ve işkollarında yoğunlaşırlar (Özçatal, 2009).

Kadınların zamanla iş gücü piyasasına katılımı olumlu ve olumsuz yönleriyle çokça yorum ve tartışmaya sebep olmaktadır. Bir taraftan literatürde, kadına sağladığı yararlar ortaya konulurken diğer taraftan da iş hayatında ve aile hayatında karşılaştığı problemler gündeme gelmektedir. Yasal düzenlemelerle birlikte iş yaşamındaki problemlerinin çözümlenmesi ve kadınların korunması için gerekli kolaylıklar sağlanmasına rağmen zaman zaman kadınların “çift vardiyalı” olmaları nedeniyle ağır koşullar altında çalıştıkları bilinmektedir (Kocacık & Gökkaya, 2015). Kadınların iş hayatında karşılaştıkları problemler sekiz maddede ele alınabilmektedir (Umutlu & Öztürk, 2020):

- Cinsiyet Ayrımcılığı,
- Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik,
- İşyerinde Cinsel Taciz,
- İş Bulma ve Yükseltilmede Eşitsizlik,
- Psikolojik Taciz,
- Kayıt Dışı Çalıştırma,
- Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik,
- İş Güvencesizliği şeklindedir.

Kadının, toplumsal rolü ve aile hayatında kendisine dayatılan sorumlulukları sebebiyle ev ve iş yaşamı arasında denge sağlamak mecburiyetinde kalması, kadınların eşlik, annelik rolünün bir devamı ve benzeri niteliğinde görülen hemşirelik, öğretmenlik, sekreterlik vb. gibi feminen işlere yönelmesine sebep olmuştur (Koray, 1993). Cinsiyet eşitsizliğini; kişilerin cinsiyetlerine göre maruz kaldıkları eşit olmayan davranışlar, tutumlar ve algıları ortaya koymak için kullanılan bir kavram olarak tanımlamak mümkündür. Kadınların iş alanında karşı karşıya kaldıkları problemlerin sebeplerine bakıldığında, başka birçok sebep sayılabilecek olsa da öncelikle cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın sayılabileceği bilinmektedir. Türkiye’de, temel eğitim olanaklarından faydalanmada kadınların erkeklere nazaran daha aşağıda kalan konumları ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığı sebebiyle, kadınların büyük çoğunluğunun işgücü piyasasının dışında yer aldığı, işgücüne katılanların önemli bir kısmının ise gelir getirmeyen veya çok az gelir getiren çalışma yaşantıları olduğu görülmektedir. Hala günümüzde kadınların istihdam oranı çok düşük olup, bu oranın da üçte ikisi aile işçisi olarak ücret dışı çalışmaktadır. Kadınların kırsal kesimde işgücüne katılım oranı daha yüksek, kentlerde ise bu oran daha düşüktür. Sektörler açısından incelendiğinde ise kadınların büyük bir kısmı tarımda, çok azı sanayide ve bundan biraz daha fazlası hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Çalışma hayatına atılan kadınların sigortasız, kayıt dışı ve sendikası oldukları gözlemlenmektedir. (Özvarış, 2015). Keleş vd. (2018), kadınların işe alımı sağlanırken, bilgi birikimi ve yetkinliğine bakılmadan, özel hayatı ve aile yaşamının incelenerek işe alındığını, bununla birlikte evli kadınlar yerine bekar kadınların iş bulma oranlarının daha kolay olduğunu belirtmiştir.

### **Kadın İşgörenlerin Turizm Sektöründe Karşılaştıkları Sorunlar**

Kadınların iş yaşamında karşı karşıya kaldığı engellerin ve maruz kaldığı sorunların en temel nedenlerinden biri toplumsal cinsiyet algısıdır (Öneren, 2014). Kadının çalışmasına karşı toplumda var olan olumsuz bakış açısının yansımaları işe alım sürecinde kendini göstermekte ve kadınların işe alım oranını aşağıya çekmektedir (Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, 2013). Devlet kurumlarına ait mesleki atamalarda dahi cinsiyet ayrımı gözlenebilmekte ve kimi işler için erkek olma şartı beklenmektedir. Turizm sektörü içerisinde, kadınların önemli bir rol oynamasına ve turizm çalışanlarının (ön büro, kat hizmetleri, temizlik alanları vb.) birçoğunu temsil etmesine karşın, kadınlar sektör içerisinde alt düzeydeki pozisyonlarda işe alınmakta ve işletmede üst yönetim alanlarında yeterince yer almamaktadırlar. (Jordan, 1997).

Meslek içerisindeki ayrımcılık; turizm sektöründe de görülebilmektedir. Konaklama alanında icra edilen işlerin önemli ve büyük bir kısmının “kadınsı” (karşılama, yemek pişirme, temizlik, servis vb.) olarak görülmesi ve kabul edilmesi bu tarz işlerde çalışan işgörenlerin kadın olarak tercih edilmesine sebebiyet vermek-



tedir. Bu nedenledir ki turizm sektörü hem emeğin yoğun yapıda olduğu hem de kadınların çoğunlukta olduğu bir istihdam alanıdır (Akoğlan Kozak, 1996). Turizm işletmelerinde ve toplumsal kalkınma girişimlerinin uygulanmasında kadın önemli katkılar sağlarken, halen toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri devam etmektedir (Male ve Costa, 2014). Bununla birlikte kadın, kalitesiz çalışma koşulları, fırsat eşitsizliği, şiddet, sömürü, stres ve cinsel taciz yaşama vb. olasılıklarının daha yüksek olduğu departmanlarda çalışma eğilimindedir (UNWTO, 2010). Turizm işletmeleri ihtiyaç duyduğu emeğin türü ve bu emeğin nasıl gerçekleştirileceğinden yola çıkarak cinsiyete göre büyük ölçüde gruplanmış olmasına rağmen yalnızca belirli bir seviyeye kadar ekonomik ve kişisel güçlendirmeye katkı sağladığı bilinmektedir (Ferguson, 2011).

Elmas (2007)'ın ortaya koyduğu çalışma sonucunda da kadınların çoğunlukla ev işlerinin benzeri ve devamı niteliğinde düşünülen kat hizmetleri ve yiyecek-içecek servisi gibi departmanlarda işe alındıkları ve kadın çalışan oranı yüksek olmasına karşın, sadece tek bir kadının yönetici pozisyonunda görev aldığı görülmektedir. Kadın iş yaşamında olumlu-olumsuz yönleriyle anılabilmektedir. Bununla beraber, çalışan kadın; kendi gelirine sahip olduğu için güçlü, yetenekli, başarılı kadın; ailesine ve çocuklarına zaman ayıramayan anne vb. imaj kalıpları içerisinde konumlanmaktadır (Temel, 2004). İş yaşamında erkeklere atfedilen, saldırgan, acımasız, kararlı gibi etiketlere karşın; kadına yönelik, aciz, zayıf, duygularının kurbanı tanımlamaları cinsiyet ayrımcılığını ve problemli bakış açısını açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Toplumun geleneksel iş bölümü ve kadınlara da kabul ettirilen “babın bilir” teslimiyeti akabinde “kocam bilir” zihniyeti, bu durumu daha da desteklemektedir (Türel ve Dolmacı, 2013).

Cam tavan sendromu da sektörler içerisinde kadınların karşılaştıkları problemler arasındadır. Cam tavan, kadınların üst düzey işlere yükselmesine engel yaratan, görünmez bir engeldir. Diğer sektörlerde olduğu gibi turizmde de bu önemli bir problemdir. Kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna transfer olmalarına ket vuran birçok cam tavan engeli vardır. Kadınların yönetim kademelerinden saf dışı bırakılması, cinsiyetler arasında güç paylaşımı problemine de sebebiyet vermektedir. Kadınların yönetim içerisine alınmamaları iş yerinde bir sorun olduğunun açık bir göstergesidir. İşletmelerde çoğunluğu erkek işgörenler oluşturuyorsa, kadınlar geri planda bırakılıp, üst basamaklara çıkmalarına izin verilmemektedir. Bu sebeple, üst düzey yönetim kademeleri kadınlar için görünmez cam tavan engeli ile erişilemez konuma gelmiştir (Öztürk, 2011). Bununla birlikte kadınlara karşı duyulan olumsuz önyargıların, erkekler tarafından kadınların üst yönetim pozisyonlarına çıkmalarını engelleyici etkenlerden en önemlisi olduğu söylenebilmektedir. İş hayatında erkek yöneticiler üst düzey yönetim kademeleri için kadınları bu konuda yeterli ve donanımlı görmemektedir (Korkmaz, 2016).

Bir diğ er problemin ücret eşitsizliğ i olduğ unu söylemek mümkündür. Demir (2011)'in ç alışmasında, Türkiye'de turizm alanında faaliyete açık işletmelerin; iş başvurusu belgelerinin hazırlanması, iş ilanları ve işe alınma sürecinde bireylerin demografik özelliklerine göre ayrımcılık gösterdikleri belirlenmiş ve karşılaşılan en kritik önemdeki ayrımın yaş, cinsiyet ve hemşericilik olduğu tespit edilmiştir. Türkiye'de erkekler ve kadınlar arasındaki maaş geliri farklılığının %64'ü işgücü piyasasında ayrımcılık ile açıklanırken, kadınların insan sermayesi ve deneyimlerindeki dezavantajlı konumlarının mesleki durumlarına ve işteki mevkilerine yansıması diğ er etkenler olarak açıklanabilmektedir (Çakır, 2008).

Kadınların sektöre karşı olumlu tutumunu azaltan bir diğ er önemli etmen ise, yıldırıcı eylemlerdir. Mobbing, bireye karşı birden çok ya da tek bir kişi vasıtasıyla düzenli bir şekilde devam ettirilen, bireyi sindirmeye, yıldırmaya, işten soğutmaya karşı etik olmayan tutum ve davranışlar olarak tanımlanabilmektedir (Tınaz, 2006). İşletmelerde mobbing yalnız bireyi değ il tüm örgütü etkileyebilmektedir. Bu durum, işgörenin örgüte bağ lılığ ının ve güveninin zayıflamasına, işgörenlerin bir zaman sonra sessizleşmelerine sebebiyet verebilmektedir. Örgütsel sessizliğ in çokça rastlandığ ı örgütlerde işgörenlerin gelişmeye açık olmaması ve yeni fikirler üretmemesi örgüte ve kişinin kariyerine olumsuz etki etmektedir (Kamer, 2010). Dashper (2020)'in ç alışmasında kadınların, erkek yöneticiler ve asları tarafından benimsenmekte zorluk yaşadıkları, pozisyonlarının karşılığ ını veremediklerine ikna olmaya, kendilerini yabancı gibi hissetmeye ve işe ait hissetme duygularını zayıflatarak meslekten ayrılma düşüncesini benimsemeye başladıklarını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte ayrımcılık, iş tatminini pekiştiren ödüllendirme sistemlerinin uygulanmaması ve hak edilmesine karşı yükselme süreçlerinde örgütsel desteğ in eksik kalması, kadın ç alışanları hayal kırıklığ ına uğratıp, eşitlik ve adalet kavramlarını sorguya açık hale getirerek kalifiye insan kaynağ ında azalışa sebebiyet verebilmektedir (Koç ve Uşaklı, 2022). Turizm işletmelerinde psikolojik yıldırma nedenlerine bakıldığ ı zaman ise Çalاک (2017) bunları iş yerinde yüksek derecede stres bulunması, kötü yönetim, işletmede durağ anlık, yönetimin kusursuzluk arayışı, yöneticilerin inanmaması ve inkarı, işletmedeki ilkesizlik ve etik bozulma, örgüt içerisindeki değ işimler, örgüt liderlerinin duygusal zekadan uzak olması ve işletmedeki düşüncesizlik şeklinde ele almış ve açıklamıştır.

Kadınlara atfedilen toplumsal rollere bağ lı olarak, kadınların alt düzeydeki pozisyonlarda ç alışmaları uygun bulunurken, yöneticilik ve liderlik gibi tecrübenin, bilginin ve gücün önemli ve gerekli olduğu alanlarda ç alışmaları ve ilgili mertebelere geçiş yapmaları çok zor olabilmektedir (İnanđ ı vd., 2009). Ç alışma hayatında kadına karşı sıklıkla sergilenen ayrımcı davranışlar ve tutum ile mobbingin örgütte, sosyal ve ekonomik yapıyı zedeleyici, örgüte bağ lılığ ı ve verimliliğ i azaltıcı etkilerinin bulunduğu gözlenmektedir (Köse ve Uysal, 2010). Kadınların ç alışma yaşamında yükselmeleri hususunda çeşitli engeller bulunurken kimi za-

man da kadınların kadınlara örgüt içinde yükselmeye karşı koyduğu engeller ortaya çıkabilmektedir. İşletmelerde kadınların diğer kadınlara karşı edindikleri bu davranış literatürde 'kraliçe arı sendromu' şeklinde açıklanmaktadır. Kraliçe arı kavramı ataerkil çalışma alanında bazı pozisyonları ve başarıları kazanmış kadın çalışanların bilerek hem cinsleriyle arasına mesafe koymaları ve kadınlardan uzak durarak, yaşamı çalışma ortamında onlar için daha zor ve stresli bir hale getirmeleri, onlara karşı yıldırıcı hareketlerde bulunmalarındır (Baykal, 2018). Kraliçe arı sendromu ve yansıtılan eylemlerin arka planında; yönetici pozisyonundaki kadın işgörenlerin kendilerine bağlı olarak işletmede görev yapan diğer kadınlara örnek olmaktan ziyade, o pozisyona gelene kadar örgütteki erkek işgörenlerin veya yöneticilerin tavırlarını içselleştirerek, onlara benzer hale gelmesi ile erkeksi denilecek eylemler gösterme eğilimine sahip olmaları yatmaktadır. Ek olarak kadın işgörenlerin kadın yöneticilerinden isteklerinin ve beklentilerinin karşılanmaması ve kadın yöneticilerle kadın işgörenler arasında etkileşim ile iletişimin kalitesiz olması kraliçe arı sendromuna yol açabilmektedir (Akdöl ve Menteş, 2017). Cevher ve Öztürk (2015) çalışmasında kadınların, kadınlara karşı sergiledikleri mobbing davranışının sebepleri içerisinde kraliçe arı sendromunun etkili olduğunu ortaya koymuştur.

### Turizm Sektöründe Kadın Stajyer Öğrencilerin Karşılaştıkları Sorunlar

Turizmde staj; turizm öğrencilerinin öğrenim gördükleri kurumda edindikleri teorik bilgileri uygulamaya dökme şansı yakaladıkları ve turizm sektörüyle tanışıp mezun olduklarında sektörde devam edip etmeme konusunda kararlarını vermede önemli bir etki yaratan uygulamadır. Bir diğer tanımla staj, teknik meslek yetkinliğine sahip kişilerin, aldıkları akademik eğitimleri çalışma hayatında kullanma ve deneme, bir başka şekilde, elde ettiği bilgi ve birikimleri icraata dökme tecrübesidir (Çetin, 2005). Stajın özellikle mesleki alanda eğitim gören öğrencilere sağladığı çokça imkan vardır. Öğrencilerin eğitim dönemlerinde sektörde tamamlamış oldukları staj faaliyetleri, mesleki eğitimin önemli sorunlarından biri olan tarihi geçmiş bilgileri güncellemeye fırsat vererek, işletmelerdeki önemli işlerin öğrenciler tarafından tanınmasına olanak sağlamaktadır. Staj uygulamaları, öğrencilere gerçek deneyimleri ve çalışma şartlarını görmek, sektör gelişimleri için ihtiyaç duyulan yetkinlikleri edinmelerini sağlamak, sektörde çevre edinmek gibi bazı kazanımlar sağlamaktadır (Akay vd., 2018). Staj uygulamasının avantajlarını genel itibari ile aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Türkseven, 2012);

- Personelin mesleki beceri ve bilgisini artı yönde etkiler.
- Personelin moral ve motivasyonunu arttırır.
- Personelin iş yerinin ihtiyaç ve isteğini daha iyi anlamasına yardımcı olur.
- İşletme imajını olumlu yönde etkiler.

- Personelin birbirleri ile olan dürüstlük, güven ve şeffaflık duygusunu artırır.
- Yapılacak iş ile ilgili farklı teknik unsurların kullanılmasında olumlu yönde etkiye sahiptir.
- Personeli başarılı olmak adına teşvik eden motivasyon, liderlik bilgi ve becerileri, firmaya bağlılık, tutum ve davranış geliştirilmesi vb. hususlarda değerli katkılarda bulunur.
- Personel ve yönetim arasında pozitif yönlü ilişkiler sağlanmasına olanak tanır.
- Modern katılımcı ve önerilere açık yönetim tarzını benimsetir.
- Personelin problemleri çözme ve karar verme gibi yetkinliklerini artırır.

Turizm sektöründe kalitenin artırılması ile ilgili ülkemizde sektöre personel kazandıran çeşitli eğitim kurumlarının bulunmasıyla beraber, bu eğitim kuruluşlarında verilen teorik bilgiye ek olarak, uygulamalı dersler ve uygulama kapsamında yapılması zorunlu olan staj süreci vardır. Staj, öğrencilerin sektör içerisine ilk atıktıkları adım olmakla birlikte, bu süreç içerisinde edindikleri bakış açıları ve sonraki yıllarda mesleğe devam etme eğilimleri ile ilgili olarak, önemli sayılabilecek etmenlerdendir (Pelit & Güçer, 2006).

Pak (2015) araştırmasında turizm eğitimi gören öğrencilerin, staj sayesinde birçok fırsattaki ederken, çok fazla sorunla da karşı karşıya kalabildiklerini söyler ve öğrencilerin stajları süresince ortaya çıkan bazı problemleri şu şekilde açıklar:

- Ucuz işgücü olarak görülme, adaptasyon ve rotasyon dönemiyle ilgili problemler,
- Alan dışında istihdam edilme, her şey dâhil uygulamanın ortaya çıkardığı problemler,
- Sosyal haklar ile ilgili sorunlar,
- Barınma ve beslenme problemleri,
- Personel alanlarının yetersizliği.

Akay vd., (2018)'in çalışmasında belirttiği gibi turizm sektöründe stajyerlerin karşılaştıkları problemler şu şekildedir:

- Eğitim veren kurumun akademik takvimi ve turizm sektörünün yoğun döneminin aynı sürelerle denk gelmesinden dolayı oluşan problemler,
- Staj yapan öğrencilere, stajlarından dolayı ücret ödenmek istenmemesi, ya da çok az ödenmek istenmesi,

- Staj yapan öğrencilere diğer işletme personeline sağlanan yeme içme, ulaştırma, konaklama ve ücret gibi olanakların sağlanmaması,
- Orta öğretim düzeyinde turizm eğitimine sahip olan, stajını tamamlamış ve bir süre sektör tecrübesine de sahip olan öğrencilerin staj gerekliliği sebebiyle orta seviyede yönetici olarak çalışabilecekleri işlerde staj yapmak mecburiyetinde olmaları,
- Staj süresince yaşanan birçok problem sebebiyle öğrencilerin naylon staja yönelmeleri,
- Çeşitli sıkıntıların beraberinde öğrencilerin ÖSYM sınavlarına tekrar girecek yeni iş alanlarına yönelimleri,
- Öğrenciler mezun olduklarında stajda maruz kaldıkları muamele sebebiyle turizm sektörüne karşı olumsuz bir bakışa sahip olmaları olarak sayılabilmektedir.

## YÖNTEM

Bu çalışmanın evreni Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nde (OMÜ) lisans düzeyinde eğitim alan kadın stajyerler olup, örnekleme ise Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi (OMÜ) Turizm Rehberliği Bölümü 4. Sınıf öğrencisi 8 kadındır. Çalışmada kadın stajyer öğrencilerin karşılaştıkları problemler ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu problemlerin tespitinden sonra ilgili kişilere karşılaşılan problemlerin kariyer yaşamlarında ne gibi değişikliklere yol açtığı da saptanmıştır. Bu problemlerin tespit edilmesinde ve ortaya konulmasında kullanılan yöntem, nitel araştırma yöntemleri kapsamında kadın stajyer öğrencilerle yarı yapılandırılmış yüz yüze görüşme yöntemidir. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği; katılımcı kişilerden spesifik veriler elde edilmesine imkan vermekte, katılımcıların cevaplarına karşılık ek sorular sorabilme olanak sağlamakta ve soruları esnetilmiş şekilde ortaya koyulabilmektedir (Merriam, 2013). Yüz yüze görüşme yönteminin tercih edilmesindeki önemli sebep daha sistematik ve karşılaştırılabilir kesin ve net sonuçların birinci ağızdan alınıp ortaya konulmasının istenmesidir. Çalışmanın geçerliğini elde etmek adına; araştırmada kullanılmak üzere araştırmacı tarafından hazırlanan görüşme soruları için öncesinde uzman görüşleri alınmıştır. Daha sonra soruların açıklığı, uygunluğu gibi hususlar için araştırmacı tarafından sorular yeniden gözden geçirilmiş ve gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Katılımcılar ile sağlanan görüşmeler sırasında her bir soru ile ilgili cevaplar alındıktan sonra araştırmacı tarafından cevaplar katılımcılara tekrar okunarak doğrulukları teyit edilmiştir. Görüşmelerin süresi yaklaşık olarak 45-50 dakika kadar sürmüştür. Katılımcıların kendilerine yöneltilen sorulara karşı verdiği yanıtlar bulgular bölümünde birebir şekilde ortaya konulmuştur. Araştırmanın bulgular kısmında veriler yorum yapılmadan okuyucuya iletilmiş ve kayıt cihazı sayesinde veri kaybının önüne geçilmiştir. Katılımcılara karşı yöneltilen sorulardan yakın ve benzer cevaplar alınıp tekrara düşüldüğünde, doygunluk noktasına ulaşıldığı tespit edilerek veri toplama süreci sona erdirilmiştir. Böylece

çalışmanın güvenilirliği artırılmıştır (Özel vd., 2021). Kişi sayısının belirlenmesinde, Edmunds' in (2000) çalışmasında, grubun on kişiden fazla sayıda olmasının grubun dinamiğini düşürebileceği, katılımcılar arasındaki etkileşimin etkisini yitirebileceği ve grubun kontrolünün daha da zorlaşabileceği tespiti etkin rol oynamıştır. Bu bilgiler ışında, görüşme 01.05.2022-30.06.2022 tarihleri arasında Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Turizm Rehberliği Bölümü'nde öğrenim gören 4. sınıf öğrencisi sekiz kadın ile yapılmıştır. Kadın stajyer öğrencilerin seçiminde 3. ve 4. sınıf öğrencileri tercih edilmiştir. Bunun nedeni 3. ve 4. Sınıf öğrencilerinin stajlarını tamamlama oranlarının yüksek olmasıdır. Katılımcılar K1, K2, K3, K3, K4, K5, K6, K7 ve K8 şeklinde kodlanmıştır.

Araştırmacı tarafından hazırlanan görüşme soruları şöyledir:

- Kadın stajyer çalışan olarak hangi pozisyonda, nerede çalıştınız?
- Turistlerin ve/veya turizm sektörü çalışanlarının bir kadın olarak size karşı tutumu nedir?
- İş yaşamının kadın çalışan olarak size getirdiği zorluklar nelerdir?
- Kadın stajyer işgören olarak sizin turizm sektöründe karşılaştığınız problemler nelerdir?
- Karşılaştığınız sorunların kariyer niyetinize nasıl bir etkisi olmuştur?

## BULGULAR

Araştırma Ondokuz Mayıs Üniversitesi Turizm Rehberliği Bölümü'nde lisans düzeyinde eğitim alan kadın stajyerler ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların her biri için K1, K2, K3...K8 şeklinde numaralandırılmış ve katılımcıların çalıştıkları pozisyonlara ilişkin bilgiler derlenmiştir. Sonrasında araştırmaya ilişkin sorular katılımcılara yöneltilmiştir. Katılımcılara yöneltilen sorular aşağıda tablolarla ortaya konulmuştur.

**Tablo 1:** Araştırmaya Katılan Kadın Stajyerlere İlişkin Bilgiler

Katılımcı	Eğitim	İş Pozisyonu	İş Yeri
K1	Lisans	Resepsiyonist	Otel
K2	Lisans	Komi	Otel
K3	Lisans	Stajyer Rehber	Acenta
K4	Lisans	House Keeper	Otel
K5	Lisans	Komi	Otel
K6	Lisans	Resepsiyonist	Otel
K7	Lisans	Abiyer	Otel
K8	Lisans	Operasyon Görevlisi	Acenta

Tablo 1’de araştırmaya konu olan kadın stajyer işgörenlerin eğitim düzeyleri, çalıştıkları alan ve iş yerleri bilgisi yer almaktadır. Kadın stajyerlerin hepsi lisans düzeyinde eğitim almaktadır ve büyük çoğunluğu otelde resepsiyonist, house-keeper abiyer ve komi olarak stajlarını tamamlamışlardır. Geri kalan diğer öğrenciler ise stajlarını acentada ya stajyer rehber ya da operasyon görevlisi olarak tamamlamışlardır. Toplam katılımcı sayısı 8 kişiden oluşmaktadır ve bunlardan 6’sı otelde, 2’si ise acentada staj yapmışlardır.

**Tablo 2:** “Turistlerin ve/veya turizm sektörü çalışanlarının, kadın olarak size karşı tutumu nedir?”

<b>K1:</b> “Otelde çalıştığım stajım boyunca insanların bana karşı tutumu kibarı nazikti. Bana karşı olumsuz bir tutumları yoktu.”
<b>K2:</b> “Otelin içinde bana karşı kibarı ve saygılı insanlar vardı.”
<b>K3:</b> “Acentada çalıştığım için birçok insanla muhatap oluyordum. Buna bağlı olarak bazı insanların bana karşı tutumu kibardı bazılarının ise kaba ve aşağılayıcı. Kategorize etmek gerekirse yaşı bana yakın ve genç olanlar daha kibarı yaşça benden büyük olanlar ise daha aşağılayıcı ve her işi ben bilirim havasında davranıyorlardı.”
<b>K4:</b> “Otel içinde özellikle üstlerim tarafından kılık kıyafet konusunda, saç ve görünümüm konusunda özellikle inceleniyordum. Bu da stajyere daha katı ve sert, çalışanlara ise biraz daha esnek davranıldığını gösterdi bana diyebilirim. Bunun dışında stajyer maaşının düşük olmasına ilişkin iş arkadaşlarım tarafından da küçümseniyordum ve alay konusu oluyordum.”
<b>K5:</b> “Herkes bana karşı nazikti hatta kadın olduğum için ekstra bir ilgi ve saygı gördüğümü söyleyebilirim.”
<b>K6:</b> “İş arkadaşlarım bana karşı kibarı ve nazikti. Daha olgun ve yaşı benden büyük olan insanlar ise hem stajyer olduğum hem de kadın olduğum için beni toy görüyorlar ve kaba davranıyorlardı.”
<b>K7:</b> “Stajım boyunca personeller ve iş arkadaşlarım nazikti bir eşitsizlik ya da bir ayrımla karşılaşmadım.”
<b>K8:</b> “İş arkadaşlarım ve müşteriler bana karşı kibarları.”

Tablo 2’de katılımcıların cevapları incelendiğinde stajyer öğrenciler genel olarak kibarı ve iyi şekilde karşılanmışlardır. Birkaç stajyer, stajyer olmanın getirdiği toy önyargısıyla karşılaştığından kimisi ise yaşça büyük kişiler tarafından küçümsendiğini dile getirmiştir.

**Tablo 3:** “İş yaşamının kadın çalışan olarak size yönelik getirdiği zorluklar nelerdir?”

<b>K1:</b> “Çok fazla olumsuzluk yaşamadım fakat çalışma saatleri çok uzundu ve geç saatlere kadar çalışıyorduk”
<b>K2:</b> “İş ve çalışma saatleri oldukça uzundu ve çok yoruluyorduk.”
<b>K3:</b> “Turistlere söz geçmiyor. Turda birçok insan bir kişinin namazını yarım saat beklemek zorunda kaldık bu da turu aksattı. Olması gerektiği gibi kibarı davranıyorum bu da suiistimal ediliyor. Kadın olduğum için çok ciddiye alınmadığımı hissettim. Maalesef ki erkek olsaydım insanlar beni daha çok dikkate alırlardı. Genel olarak turlarda ciddiye alınmadım.”
<b>K4:</b> “Otelde iş gücü olarak çok kullandım. Bir kadın olarak kilom ve gücüm oranla yapamayacağım ağır işlerden sorumlu tutuldum. Ağır mal yükleme arabalarının taşınması, personel odasında giderin patlayıp etrafı su basması sonucu çizmelerle mikrop kapılacak işler yaptırılması, erkek personeller mevcutken bana erkekler tuvaletinin temizletilmesi gibi işlere maruz kaldım.”
<b>K5:</b> “Çalışma saatleri çok uzundu. Benim ve her çalışan için bu şekildedir.”

<b>K6:</b> “Uzun çalışma saatleri ve iş yüküne maruz kaldım. Ağır işleri sen kadınsın yaparsın lafi altında sorumluluğunda tutuyorlardı.”
<b>K7:</b> “İşte çok uzun saatler çalışmak zorundaydık ve tatil haklarımızı da vermiyorlardı.”
<b>K8:</b> “Sabah çok erken saatlerde acentaya gelmek durumunda kalıyordum. Çok erken saatlerde gidip çok uzun saatlere kadar çalıştırıldım.”

Tablo 3’te katılımcıların cevaplarına bakıldığında yaşadıkları zorluk daha çok çalışma saatlerinin uzunluğu yönündedir. Bunun dışında ağır çalışma koşullarını yaşayan stajyer öğrenciler de stajyerin yapmaması gereken işleri yaptığını açıkça dile getirmişlerdir.

**Tablo 4:** “Kadın stajyer işgören olarak sizin turizm sektöründe karşılaştığınız problemler nelerdir? Kariyer niyetinize ne gibi bir etkisi olmuştur?”

<b>K1:</b> “Stajyer olduğum için bir statüm yoktu ve insanlar çok ciddiye almıyordu beni. Stajyerin yapmaması gereken birçok iş yapıyordum. Özellikle çay servisi yapıyordum. Stajyer olarak aldığım maaş da çok düşüktü. Bahış de stajyer olduğum için çok az veriliyordu. Stajyerliğimin hemen bittikten sonra statümün yükselip daha üst pozisyonlara geleceğim ve getir götür işlerini yapmayacağım bir alanda olmak istediğime karar verdim. Gelecek kaygım olmadı ama alt pozisyonlarda çalışmak istemediğime karar verdim.”
<b>K2:</b> “Stajyerliğim boyunca pek problem yaşamadım, geç ve uzun çalışma saatlerinin dışında bir sorunum olmadı ve turizmle ilgili kötü bir düşünceye veya soğuma duygusuna sahip olmadım.”
<b>K3:</b> “Acentada çalıştığım da kaçak rehber çalıştırıldığını gördüm, bu beni çok rahatsız etti. İş disiplinlerinin olmaması ve kadına nasıl davranacağını bilmeyen insanların yoğunlukta olması kötü bir durumdur. Bu yüzden kendime ileride bir acentayla birlikte çalışırken seçici olmam gerektiğini hatırlattım. Acentada çalıştığım da gözlemlerim ve işimin tecrübesiyle turizmi ve mesleğimi daha çok sevdim.”
<b>K4:</b> “Otelde stajyerin işi olmayan görevler üzerine yüklendi. Stajyer olarak bilgisiz ve cahil kabul edilerek tatil günlerinde dahi staj ücreti üzerinden çalışmaya zorlandım. Otelde temizlik hiç iyi değildi ve stajyer olduğum için bunu dile getiremedim ve göz yummak zorunda kaldım. Stajımdan ve paramdan olmak istemedim. Otelin alt üst ilişkisini de gözlemlediğimde hep üstlerin sözünün geçtiğini gördüm bu yüzden de otelde çalışma isteğim kalmadı. Stajımdan sonra ya rehber olmalıyım ya da akademik hayata devam etmeliyim diye düşündüm.”
<b>K5:</b> “Hiçbir sorunla karşılaşmadım. Aksine çok güzel bir staj geçirdim ve erkek çalışan sayısı kadından her zaman daha fazla olduğu için ben kadın olarak daha ilgi ve saygı gördüm. Pozitif bir detay olarak görüyorum bunu. Stajım boyunca turizmde kendimi buldum ve kesinlikle benim alanım olduğuna karar verdim.”
<b>K6:</b> “Otelde çalışan biri olarak ulaşım sıkıntım vardı. Konakladığım yer çalıştığım otele çok uzak ayanlanmıştı. Buna rağmen çıkış saatlerimiz çok geçti ve çözüm önerisi sunulmadı. Kıyafetime, giyim kuşuma ve görünümümüne tuhaf bir bakış vardı. İğneleyici laflar ve tuhaf bakışlar beni çok rahatsız etti. Psikolojik tacize maruz kaldım diyebilirim. Örnek verecek olursam ailesiyle tatil yapmaya gelen karşı cinsin rahatsız edici bir şekilde benimle iletişime geçip özel sorular sorduğunu söyleyebilir. Kadın olmanın otel içindeki zorluklarından biri de bu diyebilirim. Otelde çalışmak istemediğime tüm bunlar ışığında karar verdim”
<b>K7:</b> “İş gücümün daha fazlası işler veriyorlardı. Örneğin çok kocaman ve ağır tepsi taşımak zorunda kalıyorduk.”
<b>K8:</b> “Acentada çalışırken gelen telefonları ben açıyordum, rezervasyon isteklerine geri dönüş sağlıyordum. Bazı müşterilere geri dönüşüme gerektiğinde ve iletişim kurulması gerektiğinde bunu şahsi telefonumla yapmak zorunda kalıyordum. Bunun da bana birçok eksisi oldu. Birçok müşteriyle çalışma saatlerim dışında dahi görüşmek durumunda kalıyordum ve bazıları işten ayrıldığım dönemde dahi aramaya devam ettiler. Bunun dışında acentada çalıştıktan sonra rehber olmaya karar verdim, turistleri ve turist profillerini ayrı ayrı görmek bana mesleğimle ilgili olumlu yönde katkı sağladı.”



Tablo 4'te araştırmaya konu olan kadın stajyer öğrenciler, acentada ve otelde karşılaştıkları sorunlar ve bunların kariyer niyetlerine etkilerinden söz etmişlerdir. Bu konuyla ilgili birçok stajyer, statüsünün düşük olmasına ilişkin küçümsenmeler yaşadığını dile getirmişler bazı stajyer öğrenciler ise kadın olmaya yönelik iş gücü taciz gibi olumsuzluklardan söz etmişlerdir. Kariyer hedefleri hakkında düşünceleri sorulduğunda alınan cevaplar ise, daha çok meslek içi departman ve işyerine yönelik özel yaşanan sorunların bölüm seçimlerine etki ettiği yönündedir. Kimisi çalıştığı iş yerinde bölümünü tanıyıp severken, kimisi daha seçici olmayı hedeflemiştir. Bazıları otelde çalışmak istemediğini söylerken bazıları ise otelde üst pozisyonlarda çalışmak istediğini söylemiştir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma kapsamında OMÜ Turizm Fakültesi'nde lisans düzeyinde eğitim alan kadın stajyerlerden hareketle, kadın stajyerlerin turizm sektöründe karşılaştıkları problemleri ortaya koyarak bu sorunların kariyer yönelimlerine etki edip etmediği belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma kadınların turizmde karşılaştıkları problemleri tespit ederek örneklemek üzerine kurgulanmıştır.

Araştırmada OMÜ Turizm Fakültesi'nde lisans düzeyinde eğitim alan sekiz kadın stajyer öğrenciyle görüşme sağlanmış ve toplam dört soru sorulmuştur. Araştırmaya ışık tutan görüşme sorularını şu şekilde sıralamak mümkündür: 1. 'Kadın stajyer işgören olarak hangi pozisyonda nerde çalıştınız?', 2. 'Turistlerin ve/veya turizm sektörü çalışanlarının kadın olarak size karşı tutumu nedir?', 3. 'İş yaşamının kadın çalışan olarak size yönelik getirdiği zorluklar nelerdir?', 4. 'Kadın stajyer işgören olarak sizin turizm sektöründe karşılaştığınız problemler nelerdir? Kariyer niyetinize ne gibi bir etkisi olmuştur?'

Araştırma sonucunda stajyer işgörenlerin karşılaştıkları ortak problem uzun çalışma saatleri olarak tespit edilmiştir. Aynı zamanda bir stajyer ve bir kadın olarak da ağır koşullarda çalıştıkları da ortaya konulmuştur. Stajyerler önyargıya maruz kalarak, sırf stajyer oldukları için tecrübesiz görülmuş ve aşağılanmışlardır. Bir stajyer konaklama yeri ve çalıştığı yerin uzaklığı konusunda problemler yaşarken bir stajyer de erken saatlerde iş başı yapma probleminden söz etmiştir. Kadın olarak ciddiye alınmama, söz geçirememeye, tacize uğrama vb. sorunlarla karşılaşmıştır. Üstlerin stajyer öğrencilere tutumunun stajyerlerin hevesini kırıcı etki gösterdiğini söylemek mümkündür. Bunun dışında çoğunlukla sektörde kibar ve nazik karşılanmışlar yer yer ise kibarlıkları suiistimal edilmiştir. Kariyer niyetlerinde ise stajyerler, turizm sektöründen vazgeçmemişler ya da vazgeçecek dozda tutum ve davranışa maruz kalmamıştır. Stajyerlerden bazıları iş disiplini konusunda dikkat edeceğini söylerken kimisi otelde çalışmayacağını kimisi ise otelde üst düzey işte çalışacağını söylemiştir. Diğer stajyerler ise stajla birlikte mesleklerini daha çok sevdiklerini ve rehber olmak ya da bu sektörde var olmak istediklerini açıklamışlardır.

Sonuç olarak literatür taraması kısmında yukarıda bahsedilen kadınların sektörde karşılaştıkları problemler OMÜ Turizm Fakültesi kapsamında kadın stajyer öğrencilerde de gözlemlenmiştir. Özellikle taciz ve mobbing başta olmak üzere, uzun çalışma saatlere, stajyer olmaya bağlı olarak küçümsenme, iş yükünün ağırlığı gibi problemler stajyer öğrencilerle görüşme sonrası da ortaya konulmuştur. Bu gibi problemler yer yer sektörde çalışma alanını değiştirme isteğini doğurmuştur. Fakat yine de kariyer niyetlerinde meslekten tamamen vazgeçme ve soğuma söz konusu değildir.

Çalışmadan elde edilmiş sonuçlara göre öneriler şu şekilde özetlenebilir;

- Kadın stajyer öğrencilere verilen ücret arttırılmalıdır ve normal bir çalışan statüsünde işler yaptırılmalıdır.
- Uzun çalışma saatleri azaltılmalı ve giriş çıkışların daha makul olduğu, konaklanılan yerlerin kolayda bulunduğu bir düzen geliştirilmelidir.
- Çalışma kapsamında işe bağlı yapılan görevler kişisele dönüşmemeli, iş dışında işle ilgili uğraşlar verdirilmemelidir.
- Taciz her sektörde olduğu gibi turizm sektöründe de ortaya çıkmaktadır. Bununla ilgili oteller, acentalar ve turizm sektöründeki her alan bununla ilgili tedbir ve önemi arttırılmalıdır. Gerekirse kadın stajyerlere ve çalışanlara yönelik özellikle bu konu ile ilgili bir bilgilendirme yapılmalı ve böyle durumlarda stajyer yanında destekçi olduğunu hissetmelidir.
- Kadının doğası gereği erkekten daha az güçlü olması sebebiyle kadınlara yapamayacağı işler verilmemelidir. Sağlıklarına zarar verecek hiçbir iş yaptırılmamalıdır.
- Turizm sektöründeki her işletmede iş disiplini olmalıdır. Hem kadınlara karşı hem de herkese karşı nasıl davranılması gerektiği bilinmelidir. Bununla ilgili sıkı bir denetim yapılmalıdır.
- Stajyer sırf tecrübesiz olduğu için tatil günlerinde çalıştırılmamalıdır. İşi olmamasına rağmen farklı işler yaptırılmamalıdır.
- Kadın erkek arasında eşitlik sağlayan ve diğer işletmelere örnek olmak amacıyla kadın çalışanları sayıca fazla istihdam eden işletmeler açılmalı ve teşvik edilmelidir.

Çalışma, literatürde çalışma yaşamında ve turizm sektöründe kadın çalışanların karşılaştıkları sorunlarla ilgili yer alan çalışmaların dışında olup turizmde kadın stajyer öğrencilerin karşılaştığı problemler ve buna yönelik çözüm önerilerine odaklanmış bir çalışmadır. Bundan sonra bu alanda çalışacak araştırmacılar farklı üniversiteleri de çalışmaya dahil edilerek hem örneklem grubu genişletilebilir hem de çeşitli karşılaştırmalar yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- Akay, B., Uslu, A. & Sancar, M. (2018). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Döneminde Yaşadıkları Sorunlar: Lisans ve Ortaöğretim Turizm Öğrencileri Örneği, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(8), 1-212.
- Akdöl, B. & Menteş, S. A. (2017). Kadınların Yönetici Pozisyonlarında Yaşadıkları Zorluklar ve Lider Üye Etkileşiminde Cinsiyetin Rolü, *Business ve Management Studies: An International Journal*, 5(3).
- Akoğlan Kozak, M. (1996). "Konaklama Endüstrisinde Kadının Konumu, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 16-23.
- Alparslan, A. & Çetinkaya Bozkurt & Özgöz, A. (2015). İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (1).
- Alrwajfah, M. M., Almeida-Garcia, F., & Cortes-Macias, R. (2020). Females' perspectives on tourism's impact and their employment in the sector: The case of Petra, Jordan. *Tourism Management*, 78, 104069.
- Altan Ş. & Çolak, F. (2003). "Sex Discrimination In The Banking Sector: The Case Of Turkey", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7.
- Baykal, E. (2018) Sosyal Kimlik Teorisi Perspektifinde Kraliçe Arı Sendromu, *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (16).
- Bayram, G, Bayram, A, Sürücü, Ö. (2018). *Turizm ve Kadın, Detay Yayıncılık*, 110-137
- Boyacıoğlu, Z. & Elmas, Ç. (2019). "Turizm ve Kadın" Olgusunun Bibliyometrik Yaklaşım ile İncelenmesi, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 17(1).
- Cevher, E & Öztürk, U. C. (2015). İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine Bir Araştırma, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 860-876.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 0(31), 25-47.
- Çalak, A. (2017) Turizm İşletmelerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing), Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, *Yüksek Lisans Tezi*, Edirne.
- Çetin, Ş. (2005). Öğrenci Stajlarında Yararlanılan Dersler Üzerine Ampirik Bir Araştırma: *Mersin Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği*, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 153-169.
- Çolak, F. ve Ş. Altan (2003). "Sex Discrimination In The Banking Sector: The Case Of Turkey", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7 (2), 1-12.
- Dashper, K. (2020) Mentoring For Gender Equality: Supporting Female Leaders In The Hospitality Industry. *International Journal Of Hospitality Management*, 88, 102397
- Demir, M. (2011) İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği, *Uluslararası İnsan Bilimleri*
- Edmunds, H. (2000). *The Focus Group Research Handbook*. New York: McGraw-Hill Dergisi, 8(1).
- Elmas, S. (2007) Gender and tourism development: A case study of the Cappadocia Region of Turkey, CABI Publishing, 302-314.
- Ferguson, L. (2011). Promoting gender equality and empowering women? Tourism and the third Millennium Development Goal, *Current Issues in Tourism*, 14(3), 235-249, DOI: 10.1080/13683500.2011.555522
- Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu (2013), *Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları*, No: 12
- İnandı Y., Özkan, S., Peker, S. & Atik, Ü. (2009), Kadın Öğretmenlerin Kariyer Geliştirme Engelleri, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1),77-96.
- Jordan, F. (1997). An occupational hazard? Sex segregation in tourism employment. *Tourism Management*, 18(8), 525-534.
- Kamer, M. (2010) Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Karabiyik, İ. (2012). İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri Ve Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılma Sorunu, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*,9(3), 231-260.
- Kaya, Ş. (2017). Turizmde Kadın Emeği, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 9, 1-22.
- Keleş, Y., Güçer, E., Demirdağ, A. ve Çelikkanat, N. (2018). Kadın İşgörenlerin Karşılaştığı Sorunların Örgütsel Sessizlikleri Üzerindeki Etkisi: Bodrum'daki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 1-18.
- Kocacık, B. ve Gökçaya, V. (2015). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1).
- Koç, B. & Uşaklı, A. (2022). Kadın Çalışanların Turizm Sektöründen Ayrılma Nedenleri: Keşifsel Bir Araştırma, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 10(1), 589-609.
- Koray, M. (1993). Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, *Amme İdaresi Dergisi*, 25(1)
- Korkmaz, A. & Korkut, G. (2012). Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 2, 41k
- Korkmaz, H. (2016) Yönetimde Kadın ve Cam Tavan Sendromu, *Alternatif Politika Dergisi*, sayı 2, 95-112.

- Köse, S. Ve Uysal, Ş. (2010), "Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği", *Celal Bayar Üniversitesi S.B.E. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:8, Sayı: 1, 261-276.
- Male, A. ve Costa, C (2014). Fostering gender equality in tourism community participation, *Revista Turismo Desenvolvimento*.
- Merriam, S. B. (2013) Nitel Araştırma. Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber. (Çev. Ed. Turan, S.) Ankara:Nobel Akademik Yayıncılık.
- Oskay, Ü. (1993). Çalışan Kadın Türk Toplum Yaşamında Konumu, *Sosyoloji Dergisi*, 0(5)
- Öneren, M., Çiftçi, G. E. & Özder, N. (2014). Çalışanlarda Kadın İş Gücü Algısı, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 324-337.
- Özçatal, Ö. (2009). Kadınların işgücü piyasasına katılımın ve çalışma koşullarını etkileyen sosyo- demografik ve kültürel faktörler, *Uluslararası – Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi*, Sakarya, 45- 54.
- Özel, Ç., Çoban, E. & Çoban, S. (2021) Postmodern Tüketicilerin Nostalji Eğilimi: Z Kuşağı. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 13(1), 21-43.
- Özkan, E. (2020). Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılık: Cam Tavan Ve Kraliçe Arı Sendromu, *Sosyolojik Düşün Dergisi*, 5(2), 127 – 138. DOI: <https://doi.org/10.37991/sosdus.826813>
- Öztürk, A. (2011). Kadın öğretim Elemanlarının Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma. Ankara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Öztürk, T. (2007) Türkiye’de Kadın Çalışanların İş Yaşamındaki Yerinin Analizi: İzmir’de Bir Alan Çalışması. Yüksek Lisans Tezi.
- Öztürk, U. C. & Cevher, E. (2015). İşyerinde Tacizin Pembe Hali: Kadınların Kadınlara Uyguladığı Mobbing, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34(1), 151-174
- Özvarış, Ş. (2015). Toplumsal Cinsiyet, Çalışma Yaşamı ve Kadın Sağlığı, *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 15(56), 37-43.
- Pak, Ö. (2015). Türkiye’de Mesleki Turizm Eğitimi ve Zorunlu Staj: Turizm Meslek Lisesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Parlaktuna, İ. (2010). "Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi", *Ege Akademik Bakış*, 10 (4), 1217 – 1230.
- Pelit, E. & Güçer, E. (2006) Turizm Alanında Öğretmenlik Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm İşletmelerinde Yaptıkları Stajları Değerlendirmeleri Üzerine Bir Araştırma, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 139-164.
- Soysal, A. (2010). Türkiye’ de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme, *Anti Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 83-114.
- Temel, A (2004). Çalışan Kadının İmajı ve Rol Serüveni, *Kadın Çalışmalarında Disiplinler Arası Buluşma. Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 83-104.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing), *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, sayı 3, 12-21.
- Tutar, F., Alpaslan, C., Tutar, E. & Erkan, Ç. (2013). Turizm Sektörünün İstihdam Üzerine Etkileri, *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 2(4), 14-27.
- Türel, N, Dolmacı, N,(2013, s.87) İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı Ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma, *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 83-104.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2022a). İstatistiklerle Kadın, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Kadın-2022> Erişim tarihi: 17.02.2023.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2022b). İşgücü İstatistikleri, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Labour-Force-Statistics-August-2022> Erişim tarihi: 17.02.2023.
- Türkseven, E. (2012). Turizm eğitiminde yaşanan staj sorunları: Lisans öğrencilerinin görüşlerine yönelik bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Umutlu, S. & Öztürk, M. (2020). İş Yaşamında Kadın ve Karşılaştığı Sorunlar, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3), 297-306.
- United Nations World Tourism Organization (UNWTO), (2019), Gobar Report on Women and Tourism, Second Edition.
- United Nations World Tourism Organization, (UNWTO), (2010) Tourism Highlights. UNWTO, Madrid, DOI: <https://doi.org/10.18111/9789284413720>.
- Yetiş, Ş. & Çalışkan, N. (2020). Turizm Sektöründe Kadın İstihdamı: Mevcut Duruma İlişkin Bir Değerlendirme, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(3), 105-119.