

## TURİZM SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAMI VE SORUNLARININ TESPİTİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: KAYSERİ İLİ ÖRNEĞİ\*

IRK, Nurşen (Doktora Öğrencisi), Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, Türkiye.  
E-posta: [nursenirkk@gmail.com](mailto:nursenirkk@gmail.com) ORCID: 0000-0001-9569-1593

ŞANLIOĞLU, Ömer (Prof. Dr.), Erciyes Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Kayseri, Türkiye.  
E-posta: [omersanlioglu@erciyes.edu.tr](mailto:omersanlioglu@erciyes.edu.tr) ORCID: 0000-0003-0633-8646

ERDEM, Ahmet (Doç. Dr.), Harran Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Şanlıurfa, Türkiye.  
E-posta: [ahmeterdem@harran.edu.tr](mailto:ahmeterdem@harran.edu.tr) ORCID: 0000-0001-8120-3958

### Öz

Araştırmanın amacı, Kayseri ili örneğinde turizm sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların profesyonel hayatta karşılaştıkları sorunların derinlemesine analiz edilmesidir. Araştırmanın konusu, turizm sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların karşılaştıkları sorunların yeterince ele alınmadığı düşüncesinden hareketle belirlenmiştir. Araştırma kapsamında, turizm sektöründe istihdam edilen 75 kadın çalışanla görüşme yapılmıştır. Yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi ile toplanan veriler betimsel analiz ve içerik analizi yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın bulguları, sektörde istihdam edilen kadın çalışanların daha düşük statülü işlerde istihdam edildiklerini, eşit olmayan ücret politikaları ile karşı karşıya kaldıklarını ve kendilerine biçilen sorumluluklardan dolayı ev-iş yaşam dengesi kurmakta zorlandıklarını ortaya koymaktadır. Katılımcılar, ayrıca psikolojik baskılar ve ayrımcılıklara maruz kaldıklarını vurgulamışlardır. Elde edilen bulgular, sektörde kadınların yaşadığı eşitsizliklerin üstesinden gelinmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi açısından önem arz etmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın İstihdamı, Turizmde İstihdam, Kadın Çalışanların Sorunları, Betimsel Analiz ve İçerik Analizi.

**JEL Sınıflandırması:** E20, E24, E29.

### Öne Çıkanlar

- Kayseri ili örneğinde turizm sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların profesyonel hayatta karşılaştıkları sorunların derinlemesine analizini içermektedir.
- Yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi ile toplanan veriler betimsel analiz ve içerik analizi yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir.
- Sektörde istihdam edilen kadın çalışanların daha düşük statülü işlerde istihdam edildikleri, eşit olmayan ücret politikaları ile karşı karşıya kaldıkları ve kendilerine biçilen sorumluluklardan dolayı ev-iş yaşam dengesi kurmakta zorlandıkları tespit edilmiştir.

### Citation | Atıf:

Irk, N. & Şanlıoğlu, Ö. & Erdem, A. (2025). Turizm sektöründe kadın istihdamı ve sorunlarının tespitiyle ilgili bir araştırma: Kayseri ili örneği, *Elegest Elegeş*, 5(1), 2025, 34-47.

\* Bu çalışma, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde kabul edilen "Kadın İstihdamı ve Sorunları: Kayseri İli Örneği" adlı Yüksek Lisans Tezinden üretilmiştir.

# A RESEARCH ON THE DETERMINATION OF WOMEN EMPLOYMENT AND PROBLEMS IN TOURISM SECTOR: THE CASE OF KAYSERİ PROVINCE<sup>1</sup>

IRK, Nurşen (Student PhD), Erciyes University, Institute of Social Sciences, Kayseri, Türkiye.

E-mail: [nursenirkk@gmail.com](mailto:nursenirkk@gmail.com) ORCID: 0000-0001-9569-1593

ŞANLIOĞLU Ömer (Prof. Dr.), Erciyes University, Tourism Faculty, Kayseri, Türkiye.

E-mail: [omersanlioglu@erciyes.edu.tr](mailto:omersanlioglu@erciyes.edu.tr) ORCID: 0000-0003-0633-8646

ERDEM Ahmet (Assoc. Prof.), Harran University, Tourism Faculty, Şanlıurfa, Türkiye.

E-mail: [ahmeterdem@harran.edu.tr](mailto:ahmeterdem@harran.edu.tr) ORCID: 0000-0001-8120-3958

## Abstract

The aim of the research is to analyze in-depth the problems faced by women employed in the tourism sector in Kayseri province in professional life. The subject of the research was determined based on the idea that the problems faced by women employed in the tourism sector are not sufficiently addressed. Within the scope of the research, 75 female employees employed in the tourism sector were interviewed. The data collected through semi-structured interviews were analyzed using descriptive analysis and content analysis methods. Purposive sampling method was used in the study. The findings of the study reveal that women employed in the sector are employed in lower status jobs, face unequal wage policies and have difficulty in establishing a home-work life balance due to the responsibilities assigned to them. Participants also emphasized that they are subjected to psychological pressures and discrimination. The findings are important in terms of overcoming the inequalities experienced by women in the sector and improving working conditions.

**Keywords:** Women Employment, Employment in Tourism, Problems of Women Employees, Descriptive Analysis and Content Analysis.

**JEL Classification:** E20, E24, E29.

## Highlights

- It includes an in-depth analysis of the problems faced by women employees employed in the tourism sector in the Kayseri province example.
- The data collected with the semi-structured interview method was analyzed using descriptive analysis and content analysis methods.
- It was determined that women employees employed in the sector were employed in lower status jobs, faced unequal wage policies, and had difficulty establishing a home-work life balance due to the responsibilities assigned to them.

## Citation | Atıf:

Irk, N. & Şanlıoğlu, Ö. & Erdem, A. (2025). Turizm sektöründe kadın istihdamı ve sorunlarının tespitine yönelik bir araştırma: Kayseri ili örneği, *Elegest Elegeş*, 5(1), 2025, 34-47.

<sup>1</sup> This study is derived from the doctoral dissertation titled "Women employment and problems: The case of Kayseri province" prepared in the Institute of Social Sciences of Erciyes University.

## GİRİŞ

Kadınlar, tarih boyunca farklı şekillerde istihdam edilmişlerdir. Ancak belirli bir iş tanımı ve ücret karşılığında çalışmaları Sanayi Devrimi ile birlikte olmuştur. Bu süreçte erkeklerin savaşa katılması kadın işgücüne olan talebi artırmıştır. Ayrıca üretim süreçlerinde daha aktif rol alan kadınlar, işgücü piyasasında da önemli bir yer edinmiştir (Çakır, 2022, s. 7). Kadınların yoğun olarak istihdam edildiği alanlardan biri de turizm sektörüdür. Kadınların turizm sektörüne katılımını veya mevcut konumunu güçlendirmesini belirleyen dört faktör bulunmaktadır. Bunlar; ekonomik, sosyal, psikolojik ve politik açıdan güç kazanma olarak ifade edilebilir (Syafuddin vd., 2020, s. 137). Küresel ekonomide önemli bir yere sahip olan turizm sektöründe kadın istihdam oranı oldukça yüksektir (Mohanty vd., 2018, s. 1). Ancak, bu sektörde istihdam edilen kadınların çeşitli zorluklarla karşı karşıya kaldıkları bilinmektedir.

Kadın çalışanlar, çalışma hayatında farklı birimler ve pozisyonlarda yer alsın da cinsiyet ayrımcılığı ve toplumsal roller önlerine ciddi bir engel olarak çıkmaktadır (Erikli, 2020, s. 41). Yönetici pozisyonlarında erkeklere göre daha az temsil edilmekte ve ayrıca, şiddet, sömürü ve tacize maruz kalabilmektedir (Aktaş & Hızarcı Beşer, 2025 s. 57). Yarı zamanlı, mevsimlik işler veya düşük statülü işlerde istihdam edilmeleri hususu da motivasyonlarını düşürerek sektöre karşı olumsuz tutumlara sahip olmalarına neden olabilmektedir (Hutchings vd., 2020, ss. 1-2)

Gelişmekte olan turizm destinasyonlarından biri olan Kayseri ilinde de kadınların sektöre özgü çeşitli engellerle karşılaştığı düşünülmektedir. Karşılaşmış oldukları sorunlar kadınların işgücüne katılımını yalnızca niceliksel olarak değil, niteliksel anlamda da olumsuz yönde etkilemekte ve bu koşullar sektörde işgücü değişim hızını artırdığı tahmin edilmektedir. Bu nedenle, çalışmanın amacı Kayseri ili örneğinde turizm sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların karşılaştıkları başlıca sorunların ortaya konulmasıdır. Ayrıca tespit edilen sorunlara yönelik politika yapıcılara uygulanabilir çözüm önerileri ortaya konulması da çalışmanın özgün değerini ifade etmektedir.

Çalışma ile ilgili geniş ölçüde yerli ve yabancı alanyazın taraması yapılarak, ele alınan konunun derinlemesine analiz edilebilmesi ve konunun bütüncül olarak değerlendirilebilmesi amacıyla veri toplama yöntemi olarak nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılmıştır. Bu çerçevede çalışmanın amacı doğrultusunda uygun olduğu

düşünülen, 75 kadın turizm paydaşı ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Kullanılan bu yöntem, kadınların işgücü piyasasındaki deneyimlerini ve karşılaştıkları sorunları anlayabilmek açısından önemli veri sunmuştur. Görüşmeler sonucunda elde edilen sorunlara yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesi, turizm sektöründe kadın çalışanların karşı karşıya kaldığı sorunların ortadan kaldırılması açısından kritik öneme sahiptir. Kayseri ilinde kadın istihdamına yönelik kapsamlı bir çalışma yapılmamış olması, araştırmayı alanyazın açısından özgün kılmaktadır.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE ve KADIN İSTİHDAMI HAKKINDA İSTATİSTİKLER

Bu bölümde işgücü, istihdam ve işsizlik kavramları tanımlanmakta ve ayrıca, kadınların iş ve aile yaşamı arasında denge kurma çabaları sırasında karşılaştıkları yapısal ve bireysel sorunlar derinlemesine değerlendirilmektedir.

### 1.1. İşgücü, İstihdam ve İşsizlik Kavramları

İşgücü, 15 yaş üstünde ve 65 yaş altında çalışma çağında yer alan nüfusu ifade etmekteyken, bu kavram aktif nüfustan farklılık göstermektedir (Şahin, 2006, s. 287; Gürün Karatepe & Arman Türkmen, 2025, s. 184). Belirtilen yaş grubunda yer almasına rağmen çeşitli nedenleri öne sürerek iş hayatına katılmayan kesim olduğu gibi, belirtilen yaş grubunu aşmış ancak çalışma hayatını aktif sürdüren kimseler de bulunmaktadır (Zaim, 1990, s. 110). İstihdam, üretim sürecine dahil olan mevcut işgücünü tanımlarken, işsizlik, çalışmak isteyen bireylerin uygun koşullarda iş bulamaması durumunu ifade etmektedir (Talas, 1979, s. 90). İşsizlik sorunu, işgücünün istihdamdan fazla olması durumunda ortaya çıkmakta ve çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir. İşsizlik, yalnızca ekonomik dengesizliklere sebep olmakla kalmayıp, aynı zamanda sosyal dışlanma, gelir adaletsizliği ve psikolojik sorunları da beraberinde getirmektedir.

### 1.2. Kadın İstihdamı

Tarihsel süreç boyunca üretimin farklı aşamalarında yer alan kadınlar, Sanayi Devrimi ile belirli bir ücret karşılığında ve resmi iş tanımı altında formel işgücü piyasasına dahil olmuşlardır. Bu dönüşüm, yalnızca kadınların ekonomik yaşama katılımını değil, aynı zamanda toplumsal statülerini, çalışma koşullarını ve aile içindeki rollerini derinden etkileyerek kapsamlı sosyokültürel değişimleri de beraberinde getirmiştir. O dönemde geniş aile yapısından çekirdek aile yapısına geçişler yaşanmıştır. Günümüzde ise çekirdek aile

yapısında bozulmalar ve evlilik yaşının yükselmesi gibi değişimler mevcuttur (Leventer & Altun Ada, 2023, s. 280). Bu dönüşüm, toplumun kadınlara ve erkeklere biçmiş olduğu rollerde de değişikliğe sebep olmuştur. Genellikle ev işleri ve çocuk bakımından sorumlu tutulan kadınlar, ataerkil toplum yapısına karşı çıkararak kendi ayakları üzerinde durmaya başlamış ve ekonomik bağımsızlıklarını kazanmışlardır (Bayer, 2013, ss. 104-105). Ev bütçesinin kısıtlı olması, erkeklerin geçim sıkıntısı yaşaması, yaşanan savaşlar vs. kadınların iş hayatında aktif olarak yer almasına neden olan faktörlerdir (Kavoğlu, 2018, s. 112). Ancak, iş hayatında aktif rol almalarına rağmen, kadınların karşılaştıkları çeşitli sorunlar kariyerlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Kadınların karşılaştıkları sorunlar aile hayatında ve iş hayatında olmak üzere 2 temel başlık altında incelenebilir.

### 1.2.1. Kadınların Aile Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar

Kadınlar ev içi sorumlulukları ve iş yaşam arasındaki dengeyi sağlamaya çalışırken birtakım sıkıntılarla karşılaşmaktadır. Toplumun kendilerine biçmiş olduğu roller, ev içi işleri, bakım hizmetlerinde birincil derece sorumlu tutulması yıpranmalarına sebep olabilmektedir. Destek yetersizliği ise hem fiziksel hem de psikolojik anlamda yıpranmalarına yol açabilmektedir. Bu ve benzeri durumlar kadınların tam zamanlı şekilde istihdama katılmasına engel olabilmektedir (Yaman Öztürk, Dedeoğlu, 2010, ss. 58-59).

### 1.2.2. Kadınların İş Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar

Kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunlar, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Kadınların mesleki gelişimlerini, kariyer ilerlemeleri ve ekonomik bağımsızlıklarını sınırlandıran çeşitli engeller bulunmaktadır. Kadınların, iş hayatında karşılaştıkları sorunlar yalnızca ücret eşitsizliği ile sınırlı kalmamakta, cam tavan sendromu, terfi engelleri, işyerinde ayrımcılık ve mobbing gibi unsurları da içermektedir (Aksöz & Eroğlu Durkal, 2021, s. 145).

### 1.3. Dünyada ve Türkiye’de Kadın İstihdamı

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 2024 verilerine göre, dünya genelinde kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 45,6 iken erkeklerin oranı yüzde 69,2’dir. Türkiye’de ise kadınların işgücüne katılım oranı 2023 itibarıyla yüzde 35,2 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların işgücüne katılımında en yüksek oran Trabzon, Rize, Ordu,

Artvin ve Gümüşhane illerinde görülürken, en düşük oranlar Mardin, Batman, Şırnak ve Siirt illerinde kaydedilmiştir. Bölgesel farklılıkların temelinde ekonomik yapı ve toplumsal cinsiyet normlarının etkisi öne çıkmaktadır (TÜİK, 2024). Bu veriler, kadınların iş hayatında özellikle toplumsal cinsiyet rolleri ve ekonomik koşullar doğrultusunda eşitsizlikler yaşadığını ortaya koymaktadır.

## 2. TURİZM SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAMI ve SORUNLARI

Turizm yapısı gereği farklı yaş, eğitim düzeyi ve medeni duruma sahip insanları bir çatı altına toplayan çok yönlü bir alan olup, bu özelliği sayesinde toplumsal etkileşimleri ve sosyal yapıyı doğrudan etkileyen önemli bir dinamik yapı haline gelmiştir. Bu etkileşim de turist ve yerel halk arasında karşılıklı bir ilişki doğurarak, bireylerin davranış, düşünce ve yaşam tarzlarında değişikliğe sebep olabilmektedir. Çok boyutlu yapıya sahip olan bu endüstri yalnızca ekonomik katkılar sağlamakla kalmayarak aynı zamanda sosyalleşme ve kültürel alışveriş gibi etkenleri de bünyesinde barındırmaktadır (Yıldırım & Öztürk Deniz, 2018, s.80).

Yukarıda da değinildiği üzere, yerel halk ve turistler arasındaki etkileşim, çift yönlü süreç olarak tanımlanabilir. Bu süreç iki tarafı da olumlu yönden etkileyebildiği gibi, çeşitli olumsuzluklara da sebep olabilmektedir. Yerel halk, turistlerden etkilenecek eğitim düzeyini artırma çabasına girişebilir ve kültürel değerlerine daha fazla sahip çıkabilir. Bununla birlikte, turizmin olumsuz yönleri de göz ardı edilmemelidir. Turistlerden etkilenen yerel halkın, kendi değer ve inanç yapılarında dönüşüm yaşaması muhtemeldir. Dil yapısına yabancı kelimelerin eklenmesi ya da sosyal alışkanlıklarda değişiklikler, bu dönüşümün en belirgin örnekleri arasındadır (Akgül, 2020, s. 43). Turizm sektörü, küresel çapta sürekli gelişim ve değişim gösteren, aynı zamanda da dünya ekonomisinin temel taşlarından birini oluşturan sektörlerdendir. Dünyanın önemli endüstrilerinden biri olan bu sektör istihdamın önemli sayılabilecek bir bölümünü oluşturmakta ve dünya ekonomisinde giderek payını artırmaktadır. Türkiye nüfusunun hemen hemen yarısını oluşturan kadınlar ise bu sektörde de yoğun olarak istihdam edilmektedir (Bıyıklı, 2015, s.1).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, turizm sektöründeki kadın istihdamı son yıllarda önemli bir artış göstermiştir. 2021 yılının ilk çeyreğinde 309 bin olan sektördeki kadın çalışan sayısı 2022’de 475 bine ve 2023’te de 528 bine kadar yükselmiştir. Benzer bir artış da erkek çalışanlarda gözlenmiş olup, 2021 yılı ilk

çeyrekte 790 bin olan erkek çalışan sayısı 2022’de 1 milyon 132 bine çıkarken 2023’te de 1 milyon 178 bine ulaşmıştır (TÜİK). Kadın istihdamındaki bu artış dikkat çekici olmakla birlikte, sektörün erkek egemen yapısı ve kadınların yaşadığı çeşitli yapısal sorunlar, bu pozitif gelişmenin sürdürülebilirliğini ve etkisini sınırlamaktadır.

Kadının işgücü piyasasına girmeye karar vermesi ekonomik, sosyal ve demografik faktörlere bağlıdır. Turizm endüstrisi her geçen gün büyüse de bu engellerle yine de karşılaşmaktadır. Endüstride istihdam edilen kadın sayısı önemli artışlar gösterse de erkek çalışan ağırlıklı bir yapıya sahiptir. Sektörün erkek egemen yapıya sahip olması ise kadınların aşması gereken önemli engeller arasında ifade edilmektedir (Balcı & Aslan, 2022, s.1690).

### 3. ALANYAZIN TARAMASI

Araştırmanın bu bölümünde kadın istihdamı ve sorunları hakkında uluslararası ve ulusal alanda yapılmış olan çalışmalar kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Bu doğrultuda gerçekleştirilen geniş kapsamlı alanyazın taraması, çalışmayı daha güçlü bir hale getirmektedir. Uluslararası alanyazın taraması yapıldığında;

KC (2012) yaptığı çalışmada, Batı Nepal’deki turizm sektöründe istihdam edilen kadın ve erkeklerin rollerini incelemekte, özellikle kadınların rol seçimleri ve üstlendikleri roller doğrultusunda karşılaştıkları sorunları ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma verisi, derinlemesine görüşmeler, odak grup tartışmaları, alanyazın incelemesi ve gözlemler yoluyla toplanmıştır. Çalışma sonucunda ise uzun çalışma saatleri ve düzensiz vardiyaların kadınların ev-iş hayatını dengelemesini zorlaştırdığı ve cinsiyet temelli ayrımcılıklara maruz kaldığı sonucuna ulaşmıştır.

Mwashita vd. (2020) yaptıkları çalışmada, Güney Afrika’nın Gauteng bölgesindeki dört otelde, ağırlama sektöründe kadınların kariyerlerinin önüne engel olarak çıkan “cam tavan” olgusunu incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmada karma yöntem kullanılarak yarı yapılandırılmış mülakat ve çevrimiçi anket aracılığıyla veri toplanmıştır. Çalışma sonucunda ise ataerkil sistemin kadınların kariyerleri önünde ciddi anlamda engel teşkil ettiğine ve örgüt yapısı, normlar ve kurumsal kültürlerin kariyer gelişimini etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Gunasekara (2023) yaptığı çalışmada, turizm sektöründeki kadın çalışanların karşılaştıkları zorlukları tartışmayı ve kadınları güçlendirmek için kariyer gelişim yaklaşımlarını önermeyi amaçlamıştır. Araştırma verisi nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılarak

toplanılmıştır. Çalışma sonucunda, turizm sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların üst düzey pozisyonlara erişimde çeşitli engelleri aşması gerektiği, iş-yaşam dengesi ile ilgili sorunların kadınların çalışma hayatını etkilediği gibi bulgulara ulaşmıştır.

Perera vd. (2024) yaptıkları çalışmada Sri Lanka’da bulunan otellere kadın çalışanların girmelerini ve sektörde ilerlemelerini engelleyen nedenleri ortaya koymayı amaçlamışlardır. Nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi kullanılarak 3, 4 ve 5 yıldızlı otellerden 50 katılımcı ile görüşme yaptıkları çalışmada, kültürel ve sosyal engeller, ailevi sorumluluklar ve güvenlikle alakalı endişelerin kadınların istihdam edilmesini engelleyen faktörler olduğunu ortaya koymuşlardır.

El-Sisi (2024) yaptığı çalışmada, lisans düzeyinde eğitime sahip kadın turizm öğrencilerinin karşılaştıkları engelleri ortaya koymayı amaçlamıştır. Nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniğini kullandığı çalışmada, kadın öğrencilerin karşılaştığı en kritik engelin sosyal engeller olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Ulusal alanyazın taraması yapıldığında ise;

Akın Acuner (2019), yaptığı çalışmada kadın çalışanların kariyer gelişim sürecinde karşılaştıkları sorunları ortaya koymayı amaçlamıştır. Veri toplama yöntemi olarak ise karma yöntemi (nitel ve nicel yöntem bir arada) kullandığı çalışmada kadınların toplumun kendilerine biçmiş oldukları rollerden kaynaklanan sorunlar, örgüt kültürü ile ilgili başa çıkılması gereken sorunlar, cinsiyet ayrımcılığı ve rol model eksikliği gibi sorunlarla karşı karşıya kaldıklarını ortaya koymuştur.

Eryılmaz (2022), yaptığı çalışmada restoran işletmelerinde istihdam edilen kadın çalışanların sorunlarını tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırma yöntemi olarak ise nitel araştırma yöntemlerinden biri olan örnek olay çalışması kullanılarak tamamladığı çalışmada kadınların ücret eşitsizliği, cinsiyet ayrımcılığı, işe alım sürecinde karşılaşılan engeller, fazla mesai, ağır iş yükü, çalışma saatleri ile ilgili sorunlar olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Ateş vd. (2023), yaptıkları çalışmada endüstriyel sosyal hizmet perspektifinden bakışla mavi yakalı kadın çalışanların sorunları ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamışlardır. Nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanarak tamamladıkları çalışmalarında mavi yakalı kadın çalışanların yaşları arttıkça çalışma sorunlarının azaldığı, aylık kazancın ve işletmedeki çalışma süresinin çalışma sorunları üzerinde



etkili olduğu ve iş-aile yaşam dengesi ile çalışma sorunları arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Son olarak Gözüm (2024), yaptığı çalışmada Türkiye’de istihdam edilen kadın çalışanların genel durumunu ve iş hayatında karşılaştığı engelleri ortaya koymayı amaçlamıştır. Alanyazın taraması yöntemini kullandığı çalışmada kadınların geleneksel cinsiyet rolleri ile ekonomik ve politik faktörlerden etkilendiği sonucuna ulaşmıştır.

#### 4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmada, Kayseri örneğinde turizm sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların karşılaştıkları sorunların tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda araştırmada daha önce değinilmeyen sorunların gün yüzüne çıkarılması ve derinlemesine incelemenin yapılabilmesi için nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Betimsel ve içerik analizi yöntemlerinin birlikte kullanılarak analizinin tamamlandığı çalışmada, elde edilen veriler yorumlanarak alanyazına katkı sağlanmıştır. Betimsel analiz, verinin genel özetini sunarken, içerik analizi ise verileri kod ve temalara ayırarak daha derinlemesine bilgi sağlamaktadır. Araştırma kapsamında öncelikle alanyazın destekli 15 soruluk bir soru havuzu oluşturulmuştur. Daha sonra akademisyen görüşleri alınarak 8 soruluk görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşme formunu nihai hale getirmek için son olarak pilot çalışma yapılmış ve 5 kişi ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular ve geri dönüşler neticesinde formun anlaşılabilirliğini artıracak şekilde düzenlemeler yapılarak görüşme formu tamamlanmıştır.

Mülakat soruları aşağıda verilmektedir;

- 1) *Bu sektörü tercih etme sebebiniz nedir? Turizm sektöründe çalışmadan önce başka bir sektörde çalıştınız mı? Kıyaslama yapabilir misiniz?*
- 2) *Turizm sektörünün kadın çalışanlar için uygun bir sektör olduğunu düşünüyor musunuz? Avantajları ve dezavantajları nelerdir?*
- 3) *İşe alım ya da işten çıkarmalarda cinsiyet ayrımının söz konusu olduğunu düşünüyor musunuz?*
- 4) *İşletmenizde çalışan kadın ve erkek personelin aynı haklara sahip olduklarını düşünüyor musunuz?*
- 5) *Kadınların karşı karşıya kaldıkları sorunları sıralayacak olsanız en önemli sorun sizce ne olurdu?*

- 6) *Çalışma hayatında karşılaşılan taciz türlerinin kadınların çalışma hayatında rol oynadığını düşünür müsünüz?*
- 7) *Sektörde kadın işi – erkek işi ayrımının söz konusu olduğunu düşünüyor musunuz?*
- 8) *Ailenizin bu sektörde çalışmanıza bakışı nasıldır? Ailevi sorumluluklarınız kariyerinizin önüne geçebiliyor mu?*

Kayseri ilindeki turizm sektörü paydaşları çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Bu evrenden seçilen 75 kadın çalışan ise çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Corbin ve Strauss (2015), nitel araştırma bağlamında görüşme yapılacak kişi sayısının 6 kişinin üzerinde olması gerektiğini belirtirken, Creswell (2017), görüşme yapılacak kişi sayısının 3 ile 10 kişi arasında olması gerektiğini ifade etmiştir. Dolayısıyla araştırma örnekleminin yeterli olduğunu söylemek mümkündür. Bu örnekleme, 4 ve 5 yıldızlı otel yöneticileri ve çalışanları, seyahat acentesi sahipleri ve çalışanları, yiyecek-içecek işletmesi yöneticileri ve çalışanları, akademisyenler ve öğretmenler yer almaktadır. Bu bağlamda çalışmada amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme yöntemi, belirli bir araştırma sorusuna en iyi yanıtı verebilecek bireylerin veya grupların bilinçli olarak seçildiği nitel araştırma yöntemidir (Koç Başaran, 2017, s. 490). Veriler, nitel veri toplama tekniklerinden yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi kullanılarak yüz yüze toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış mülakat tekniği katılımcıların algıları, düşünceleri ve davranışlarını derinlemesine anlamayı sağladığı için sıklıkla tercih edilmektedir. Bu tekniğinin amacını Mil, katılımcılardan toplanan verilerdeki benzerlikler, paralellikler ve farklılıkların tespit edilmesi olarak açıklamaktadır (Mil, 2007, ss. 8-9). Görüşmeler yapılmadan katılımcılar aranarak randevu talep edilmiş ve kararlaştırılan gün ve saatte görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Mülakatlar, katılımcıların istihdam edildikleri işletmelerde ofis ortamında gerçekleştirilmiş olup, ses kaydına alınarak transkript edilmiştir. Olası hataları asgari düzeye indirmek amacıyla transkriptler kontrolden geçirilmiştir. Görüşmeler ortalama 22 dakika sürmüştür.

Araştırmanın bilimsel değerinin artırılması amacıyla geçerlilik ve güvenilirlik hususunda çeşitli aşamalara dikkat edilerek çalışma yürütülmüştür. Öncelikle elde edilen bulgular araştırmacılar tarafından ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Daha sonra ulaşılan kod ve temaların benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir. Bu durum araştırmanın güvenilirliği ve geçerliliği üzerinde etkilidir. Bu noktada katılımcıları gönüllülük esasına dayalı olarak çalışmaya katılmaları çalışmanın güvenilirliği açısından

önem arz etmektedir. Ayrıca, bu çalışma için Etik Kurul onayı Erciyes Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 28/05/2024 tarihli ve 237 numaralı kararı ile alınmıştır. Böylece, bilimsel güvenilirlik ve etik standartlara uygunluğun sağlanması hedeflenmektedir.

#### 4.1. Katılımcılara İlişkin Betimleyici İstatistikler

Kayseri ili örneğinde 75 kadın turizm paydaşı ile yapılan bu çalışmada, ana mülakat sorularına geçilmeden önce katılımcıların profillerini daha iyi anlayabilmek amacıyla demografik soruların cevaplanması istenmiştir. Tablo 1'de katılımcıların demografik dağılımına yer verilmektedir.

**Tablo 1.** Katılımcıların demografik dağılımı

Kriterler	Alt Kategoriler	Yüzde	Katılımcı Sayısı
Çalışma Alanları	Otelcilik	%40	30
	Yiyecek-İçecek İşletmeleri	%29,33	22
	Seyahat Acenteleri	%22,67	17
	Akademisyen/Öğretmen	%8	6
<b>TOPLAM(Σ)</b>		<b>%100</b>	<b>75</b>
Eğitim Durumu	İlkokul	%5,33	4
	Lise	%37,33	28
	Önlisans	%18,67	14
	Lisans	%28	21
	Yüksek Lisans	%6,67	5
	Doktora	%4	3
<b>TOPLAM(Σ)</b>		<b>%100</b>	<b>75</b>
Medeni Durumu	Evli	%41,33	31
	Bekar	%58,67	44
<b>TOPLAM(Σ)</b>		<b>%100</b>	<b>75</b>
İşletmedeki Hizmet Süresi	0-1 Yıl	%36	27
	2-5 Yıl	%28	21
	6-10 Yıl	%20	15
	11 Yıl ve Üzeri	%16	12
<b>TOPLAM(Σ)</b>		<b>%100</b>	<b>75</b>
Çalışma Saatleri	8 Saat	%61,33	46
	9 Saat	%30,67	23
	Çalışma Saati Belirtilmemiş	%8	6
<b>TOPLAM(Σ)</b>		<b>%100</b>	<b>75</b>
Gelir Durumu	Alt	%8	6
	Orta	%80	60
	Üst	%12	9
<b>TOPLAM(Σ)</b>		<b>%100</b>	<b>75</b>
Mesleki Unvan	Mavi Yakalı	%45,33	34
	Beyaz Yakalı	%29,33	22
	Mesleki Unvan Ayrımı Olmayan	%25,33	19
<b>TOPLAM(Σ)</b>		<b>%100</b>	<b>75</b>

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun, konaklama sektöründe istihdam edildiği (%40), lise düzeyinde (%37,33) eğitim aldığı, medeni durumlarının bekar olduğu (%58,67) ve sektörde 2-5 yıl

arasında (%28) görev aldığı tespit edilmiştir. Ayrıca genellikle 8 saat (%61,33) çalıştıkları, orta gelir grubunda oldukları (%80) ve mavi yakalı (%45,33) olarak istihdam edildikleri belirlenmiştir.

#### 4.2. Mülakatların Analiz Edilmesi

Katılımcılar, demografik sorulardan sonra 8 ana soruya (ek sorularla birlikte 12 soru) cevap vermiştir. Görüşme sürecinde, yöneltilen sorularla, kadınların sektörel deneyimleri ve bu deneyimlerin çok boyutlu etkileri derinlemesine analiz edilmiştir. Sorular, kadın istihdamını etkileyen temel faktörleri ele alan dört ana başlık altında yapılandırılmış ve analiz süreci MAXQDA 2020 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Başlıklarda, kadınların sektörel tercihleri, karşılaştıkları sorunları ve iş yaşamındaki cinsiyet temelli dinamikleri çok boyutlu bir perspektifle irdelenmektedir.

**Tablo 2.** Turizm sektörü tercih sebepleri

Tema	Kod	fi	Σfi (141)	%	Σ%
Kişisel Bağlantılar ve Aile Desteği	Aile Mesleğini Sürdürme	12	21	54,14	14,89
	Çevrenin Yönlendirmesi	5		23,81	
	Çevre genişliği	4		19,05	
Gelişim ve İlerleme Fırsatları	İletişim ve Kişisel Gelişim	36	57	63,16	40,43
	Eğitim Aldığı Alanda İlerleme	17		29,82	
	Özgüven	4		7,02	
Maddi ve İş Güvencesi Faktörleri	Maddi Sebepler ve İşsizlik	11	38	28,95	26,95
	İş Olanaklarının Geniş Olması	22		57,89	
	Maddi Açından Bağımsızlık	5		13,16	
Yaşam Tarzı ve Çalışma Şartları	Dinamik Bir Sektör Oluşu	2	25	8	17,73
	Yeni Yerler Görme İsteği	4		16	
	Esnek Çalışma Saatleri	5		20	
	Çalışma Şartları	4		16	
	Belirli Kesimlere Hizmet Etme	3		12	
	Eğlenceli Sektör Olması	7		28	
<b>Toplam</b>			<b>141</b>		<b>100</b>

Tema: Kategorilerden oluşan üst kavramlardır.; Kod: Veriler arasında yer alan anlamlı bölümlere ve olaylara verilen anlamlardır.; fi: İlgili koda ilişkin frekans değeridir.; Σfi: Tüm tema ve kodların tekrarlanma sıklığıdır.; %: İlgili tema içerisindeki ilgili kodun ağırlık oranıdır.; Σ%: Toplam tema içerisindeki temanın yüzdelik ağırlığıdır.

**Not 1:** Çalışmanın diğer tabloları (Tablo 3, 4,...,9) için de bu kısaltmalar aynı şekilde kullanılmıştır.

**Not 2:** Temalara göre en yüksek frekans değerleri kalın punto ile vurgulanmıştır.

Tablo 2’de mülakatlardan elde edilen verilerin analizlerine yer verilmektedir. Kodlanan verilerin ortak yönleri dikkate alınarak temalar oluşturulmuştur.

Tablo 2 incelendiğinde, katılımcıların turizm sektörünü tercih etme sebepleri 4 tema ve 15 koda ayrılmıştır. En yüksek ağırlığa sahip olan tema gelişim ve ilerleme fırsatları (%40,43) olmuştur. Ayrıca ilgili tema içerisinde bulunan iletişim ve kişisel gelişim kodu (63,16) ön plana çıkmıştır. Aynı zamanda kişisel bağlantılar ve aile desteği teması (%14,89) da diğer temalara kıyasla en düşük ağırlık oranına sahip tema olmuştur.

Tablo 3’de turizm sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların profesyonel hayatlarında karşılaştıkları sorunlar yer almaktadır.

**Tablo 3.** Kadınların çalışma hayatlarında karşılaştıkları sorunlar

Tema	Kod	Fi	Σfi (275)	%	Σ%
Psikolojik ve Fiziksel Zorluklar	Taciz	38	105	36,19	38,18
	Mobbing	35		33,33	
	Ağır İşler ve Fiziksel Zorluklar	32		30,48	
Yoğun Çalışma Şartları ve Esneklik Sorunları	Mesai Saatleri	80	97	82,47	35,27
	İnsanlarla Uğraşmanın Zor Olması ve Memnuniyetsizlik	17		17,53	
Toplumsal ve Ailevi Engeller	Ailevi Sorumlulukların Etkisi	43	50	86	18,18
	Toplumsal Normlar	4		8	
	Seyahat Etme Zorunluluğu	3		6	
Çalışma Koşulları ve Güvence Eksiklikleri	Mevsimsel Yapının Etkisi ve Hassas Bir Sektör Oluşu	8	20	40	7,27
	Güvenlik Sorunları	6		30	
	Düşük Ücretlendirme	3		15	
	Personel Eksikliği	3		15	
Sosyal Destek ve Rol Modellerin Azlığı	Rol Model Eksikliği	2	3	66,67	1,09
	Destek Eksikliği	1		33,33	
<b>Toplam</b>			<b>275</b>		<b>100</b>

Tablo 3 incelendiğinde, kadınların turizm sektöründe karşılaştıkları sorunlar 5 tema 14 koda

ayrılarak analiz edilmiştir. En yüksek ağırlığa sahip tema psikolojik ve fiziksel zorluklar (%38,18) olmuştur. Ayrıca ilgili tema içerisinde bulunan taciz kodu (36,19) ön plana çıkmıştır. Aynı zamanda sosyal destek ve rol modellerin azlığı teması da (%1,09) diğer temalara kıyasla en düşük ağırlık oranına sahip tema olmuştur.

Tablo 4’te turizm sektörünün kadın çalışanlar açısından uygunluğuna ilişkin değerlendirme tablosu yer almaktadır.

**Tablo 4.** Turizm sektörünün kadınlar için uygunluğu

Tema	Kod	fi	Σfi (102)	%	Σ%
Turizm Sektörünün Kadın Çalışanlar İçin Uygunluğu	Kadınlar İçin Uygun Bir Sektör	57	66	86,36	64,71
	Kadınlar İçin Uygun Bir Sektör Değil	9		13,64	
Tercih Sebeplerine Göre Karşılaştırma	Kıyaslama Durumunda Turizmi Tercih Edenler	31	36	86,11	35,29
	Kıyaslama Durumunda Turizmi Tercih Etmeyenler	5		13,89	
<b>Toplam</b>			<b>102</b>		<b>100</b>

Tablo 4 incelendiğinde, turizm sektörünün kadınlar için uygunluğu 2 tema 4 koda ayrılarak analiz edilmiştir. En yüksek ağırlığa sahip tema turizm sektörünün kadın çalışanlar için uygunluğu (%64,71) olmuştur. Ayrıca ilgili tema içerisinde bulunan kadınlar için uygun bir sektör kodu (%86,36) ön plana çıkmıştır. Tablo 5’te ise aile faktörünün kariyer üzerindeki etkisine ilişkin bulgular yer almaktadır.

**Tablo 5.** Aile faktörünün kariyer üzerindeki etkisi

Tema	Kod	fi	Σfi (154)	%	Σ%
Ailenin Kariyere Etkisi	Sorumluluklar ve Bakış Açıları Kariyeri Etkilemez	47	71	66,20	46,10
	Sorumluluklar ve Bakış Açıları Kariyeri Etkiler	24		33,80	
Aile Desteği	Aile Desteğinin Önemi	55	55	100	35,71
Sektöre Karşı Algılar	Sektöre Karşı Kötü Algılar	14	28	50	18,18
	Ailenin Sektöre Karşı Şüpheli Yaklaşımı	14		50	
<b>Toplam</b>			<b>154</b>		<b>100</b>

Tablo 5 incelendiğinde, aile faktörünün kariyer üzerindeki etkisi 3 tema 5 koda ayrılarak analiz edilmiştir.



En yüksek ağırlığa sahip tema ailenin kariyere etkisi (%46,10) olmuştur. Ayrıca ilgili tema içerisinde bulunan sorumluluklar ve bakış açıları kariyeri etkilemez kodu (%66,20) katılımcılar tarafından üzerinde daha çok durulan kod olmuştur. Aynı zamanda sektöre karşı algılar teması da (%18,18) diğer temalara kıyasla en düşük ağırlık oranına sahip tema olmuştur. Tablo 6'da katılımcıların "Kadınların karşı karşıya kaldıkları sorunları sıralayacak olsanız sizce en önemli sorun ne olurdu?" sorusuna vermiş oldukları cevaplara ilişkin içerik analizi yer almaktadır.

**Tablo 6.** Duygusal ve psikolojik etkiler

Tema	Kod	fi	Σfi (51)	%	Σ%
Stres ve Tükenmişlik Sendromu	Sürekli insan ilişkileri nedeniyle zorlanma	7	13	53,85	25,49
	İş yükü ve müşteri memnuniyeti baskısı	5		38,46	
	Yoğun tempolu çalışma sonucunda fiziksel ve zihinsel yorgunluk	1		7,69	
İş-Yaşam Dengesi Zorlukları	Aile ve iş yükümlülüklerini dengeleme	10	12	83,33	23,53
	Çalışma saatlerinin psikolojik baskısı	2		16,67	
Toplumsal Beklentiler ve Rol Çatışmaları	Toplumun kadınlara yönelik çalışma hayatı beklentileri	6	11	54,55	21,57
	İş yerinde toplumun kadın çalışanlara yönelik beklentileri	3		27,27	
	Aile üyelerinin iş tercihlerine olumsuz bakışı	2		18,18	
Gelecek Korkusu ve İş Güvencesi Endişesi	Terfi veya kariyer ilerleme belirsizliği	7	11	63,64	21,57
	Sektörün mevsimsel yapısı nedeniyle iş güvencesi sorunları	4		36,36	
Motivasyon ve Memnuniyet Durumu	Kariyer gelişimi beklentisinin karşılanmaması	3	4	75	7,84
	Başarıların yeterince takdir edilmemesi	1		25	
<b>Toplam</b>			<b>51</b>		<b>100</b>

Yapılan analiz neticesinde duygusal ve psikolojik etkiler 5 tema 12 koda ayrılmıştır. Stres ve tükenmişlik sendromu (%25,49) katılımcılar tarafından üzerinde

yoğunlaşan tema olmuştur. Sürekli insan ilişkileri nedeniyle zorlanma kodu (%53,85) ise katılımcılar tarafından vurgulanmıştır. Aynı zamanda motivasyon ve memnuniyet durumu teması (%7,84) diğer temalara kıyasla en düşük ağırlık oranına sahip tema olmuştur. Tablo 7'de ise cinsiyet temelli eşitlik algısına ilişkin tema ve kodlar yer almaktadır.

**Tablo 7.** Cinsiyet temelli eşitlik algısı

Tema	Kod	fi	Σfi (99)	%	Σ%
Eşitlik Algısı	Kadın ve Erkek Çalışanlar Aynı Haklara Sahip	63	77	81,82	77,78
	Kadın ve Erkek Çalışanlar Aynı Haklara Sahip Değil	14		18,18	
Cinsiyetin Sağladığı Avantajlar ve Dezavantajlar	Kadın Çalışanlar Daha Avantajlı	13	22	59,09	22,22
	Erkek Çalışanlar Daha Avantajlı	9		40,91	
<b>Toplam</b>			<b>99</b>		<b>100</b>

Tablo 7' incelendiğinde, cinsiyet temelli eşitlik algısı 2 tema ve 4 koda ayrılmıştır. Eşitlik algısı (%77,78) en yüksek ağırlığa sahip tema olurken, kadın ve erkek çalışanlar aynı haklara sahip kodu (%81,82) katılımcılar tarafından vurgulanmıştır. Tablo 8'de "Sektörde kadın işi-erkek işi ayrımının söz konusu olduğunu düşünüyor musunuz?" sorusuna ilişkin yapılan analiz sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 8.** Fiziksel güce uygun iş tanımı

Tema	Kod	fi	Σfi (54)	%	Σ%
Fiziksel Yetenek ve Dayanıklılık Gerektiren Görevler	Ağır kaldırma ve yük taşıma işleri için cinsiyet ayrımı	11	21	52,38	38,89
	Erkek çalışanların öncelikli olarak fiziksel efor gerektiren işlere atanması	10		47,62	
Cinsiyet Temelli İş Dağılımı Algısı	Kadın çalışanların fiziksel işleri yapamama algısı	9	14	64,29	25,93
	Erkek çalışanların belirli pozisyonlara daha uygun görülmesi	5		35,71	
Müşteri Beklentileri ve İmaj Yönetimi	Kadınların detaylı işlerde tercih edilmesi	8	11	72,73	20,37
	Müşteri memnuniyeti ve işletme imajı açısından pozisyon dağılımı	3		27,27	

İşin Verimliliği ve Görevin Uyumu	Fiziksel uygunluk gözetilerek görevlendirme yapılması	7	8	87,50	14,81
	Görev tanımında çalışanların fiziksel güçlerine uygun işlere yerleştirilmesi	1		12,50	
<b>Toplam</b>		<b>54</b>		<b>100</b>	

Fiziksel güce uygun iş tanımı 4 tema 8 koda ayrılarak analiz edilmiştir. En yüksek ağırlığa sahip tema fiziksel yetenek ve dayanıklılık gerektiren görevler (%38,89) olurken, işin verimliliği ve görevin uyumu teması (%14,81) diğer temalara kıyasla en düşük ağırlık oranına sahip tema olarak tespit edilmiştir. Tablo 9'da ise cinsiyet temelli ayrımcılık ve farklılıklara ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 9.** Cinsiyet temelli ayrımcılık ve farklılıklar

Tema	Kod	fi	Σfi (290)	%	Σ%
Ayrımcılık Algısı	<b>Cinsiyet Ayrımcılığı Olduğunu Düşünenler</b>	<b>112</b>	220	<b>50,91</b>	<b>75,86</b>
	Cinsiyet Ayrımcılığı Olduğunu Düşünmeyenler	85		38,64	
	Pozitif Ayrımcılık	23		10,45	
Cinsiyete Dayalı Tercihler	<b>Erkek Çalışanların Tercih Edilmesi</b>	<b>26</b>	35	<b>74,29</b>	12,07
	Kadın Çalışanların Tercih Edilmesi	9		25,71	
Kültürel ve Bölgesel Farklılıkların Etkisi	<b>Departmanlara Göre Ayrım</b>	<b>18</b>	35	<b>51,43</b>	12,07
	Bölgesel ve Kültürel Farklılıklar	10		28,57	
	İşin Yürütülmesi ve Başarı	7		20	
<b>Toplam</b>		<b>290</b>		<b>100</b>	

Son olarak Tablo 9 incelendiğinde, cinsiyet temelli ayrımcılık ve farklılıklar 3 tema ve 8 koda ayrılmıştır. En yüksek ağırlığa sahip tema ayrımcılık algısı (%75,86) olarak ortaya konulmuştur. Ayrıca ilgili tema içerisinde bulunan cinsiyet ayrımcılığı olduğunu düşünenler kodu (%50,91) katılımcılar tarafından vurgulanmıştır. Aynı zamanda cinsiyete dayalı tercihler ve kültürel ve bölgesel farklılıkların etkisi temaları (%12,07) diğer temalara oranla daha düşük ağırlık oranına sahiptir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma kapsamında Kayseri ilinde turizm sektöründe istihdam edilen kadınların karşılaştığı sorunlar ve bu sorunların çözümüne yönelik çeşitli öneriler ele alınmaktadır. Çalışma çerçevesinde yapılan görüşmeler, kadınların iş yaşamında ilerlemelerine rağmen, ailevi sorumluluklar ve iş-yaşam dengesi konusunda ciddi zorluklar yaşadıklarını ortaya koymuştur. Katılımcılar, özellikle kadınların ailevi sorumluluklarını iş hayatlarıyla dengelemekte zorlandığını ve bu dengeyi kurabilmek için birçok şeyden feragat etmeleri gerektiğini vurgulamışlardır. İstihdama yönelik kamu politikalarının, kadınların işgücüne katılımını artırmaya yönelik daha kapsamlı bir şekilde düzenlenmesi gerektiği de katılımcılar tarafından belirtilmiştir.

Turizm sektöründe kadınların karşılaştığı taciz, ayrımcılık ve cam tavan sendromu gibi sorunlar bu araştırma kapsamında da tespit edilmiştir. Bu tür sorunlar, kadınların kariyer gelişimlerini etkileyen önemli engellere sebep olmaktadır. Diğer taraftan sektördeki cinsiyet temelli ayrımcılığın, kadınların üst düzey pozisyonlara ulaşmalarını zorlaştırdığı ve istihdam alanlarını kısıtladığı görülmüştür. Bununla birlikte, kadınların genellikle daha düşük statülü ve daha fazla fiziksel ya da duygusal yük taşıyan pozisyonlarda istihdam edildikleri ve bu durumun sektördeki toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcılar, kadınların daha fazla üst düzey pozisyonda yer alabilmesi için eşit kariyer fırsatlarının sağlanması gerektiğini belirtmişlerdir. Esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma gibi seçeneklerin sektördeki kadın çalışanlar için büyük bir fark yaratabileceği ifade edilmiştir. Ayrıca, psikolojik destek ve stres yönetimi eğitimlerinin iş yerinde yaşanan baskıların üstesinden gelme hususunda önemli bir araç olacağı dile getirilmiştir. Bu tür destekler, kadınların iş hayatındaki psikolojik baskıları hafifletebilir ve iş yerindeki verimliliklerini de artırabilir.

Çalışma, aynı zamanda cinsiyet eşitsizliğinin aşılması için sektörde farkındalık artırıcı programların düzenlenmesi gerektiğini de ortaya koymuştur. Katılımcılar, kültürel ve bölgesel farklılıkların, kadınların işgücündeki yerini şekillendiren önemli faktörler olduğunu ifade etmişlerdir. Bu durum, toplumsal yapının dönüşmesi gerektiğini ve kadınların eşit fırsatlara sahip olabilmesi için daha kapsamlı bir toplumsal dönüşümün gerekliliğini göstermektedir. Ayrıca, Kayseri ilindeki bazı işletmelerin kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık uygulamaları ve gece mesailerinin ardından kadın

çalışanları güvenle evlerine bırakma gibi uygulamaların takdir topladığı gözlemlenmiştir.

Ailevi sorumluluklar, kadınların kariyer gelişimini doğrudan etkileyen bir diğer önemli faktör olarak öne çıkmıştır. Katılımcılar, ailevi sorumlulukların iş yaşamını zorlaştırarak, kadınların eşit fırsatlar elde etmelerini engelleyen bir faktör oluşturduğunu belirtmişlerdir. İş hayatında eşitlik algısının zayıf olması, cinsiyet temelli ayrımcılığın varlığı ve kadınların kariyer gelişimlerinin kısıtlanması, kadınların sektördeki yerlerini güçlendirebilmeleri için aşılması gereken başlıca engeller arasında yer almaktadır.

Ayrıca çalışma, alanyazın taramasında yer verilen Akın Acuner (2019), Mwashita vd. (2020), Eryılmaz (2022) ve Perera vd. (2024)'nin çalışmalarıyla tutarlılık göstermektedir. Akın Acuner (2019) çalışmasında kadınların kariyer gelişim sürecinde karşılaştıkları engelleri ortaya koymayı amaçlamış ve toplumsal rollerden kaynaklı engeller, cinsiyet ayrımcılığı ve rol model eksikliği gibi sorunlarla karşılaştıklarını ortaya koymuştur. Mwashita vd. (2020) yaptıkları çalışma sonucunda örgüt yapısı, toplumsal normlar ve kurumsal kültürlerin kariyer gelişimini etkilediğini belirtmişlerdir. Eryılmaz (2022) ise çalışmasında restoran işletmelerinde kadın çalışanların karşılaştıkları sorunları ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışma sonucunda ise kadınların ücret eşitsizliği, cinsiyet ayrımcılığı, işe alım sürecinde karşılaşılan engeller, fazla mesai, ağır iş yükü, çalışma saatleri ile ilgili sorunlar olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yapılan bu araştırma ile tutarlılık gösteren bir diğer çalışma olan Perera vd. (2024)'ya ait çalışmada ise kadınların istihdam edilmesini engelleyen faktörlerin sosyal engeller, ailevi sorumluluklar ve güvenlikle alakalı endişeler olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, bu çalışma, Kayseri ilindeki turizm sektöründe kadınların karşılaştıkları sorunları ve bu sorunların aşılması için önerilen bazı çözüm yollarını ortaya koymuştur. Katılımcılar, esnek çalışma saatleri ve psikolojik destek gibi uygulamaların sektördeki kadınların eşit fırsatlar elde etmelerine katkı sağlayacağını belirtmişlerdir. Bu çözüm yolları, sektördeki pek çok sorunun çözümüne dair önemli ipuçları sunmakta olup, kadınların işgücündeki temsillerinin artırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından güçlü bir dönüşüm potansiyeli taşımaktadır. Çalışmada cinsiyet temelli ayrımcılık sorununa ilişkin kadın çalışanlara yönelik eğitim programları oluşturulup destekleyici politikalar geliştirilerek iş ve aile hayatının dengelenmesi önerilmiştir. Bu önerilerin yanı sıra mesai saatlerinde yapılan düzenleme önerisinin kadınların iş

motivasyonunu artıracığı düşünülmektedir. Ayrıca Kayseri'deki bazı işletmelerin uygulamaya koyduğu olumlu örnekler, sektördeki diğer işletmelerde de yaygınlaştırılmak suretiyle daha adil ve eşit bir iş ortamı yaratılmasına katkı sağlamış olacaktır.

## KAYNAKÇA

- Akdemir, S., Özaktaş Davarcıoğlu, F. ve Aksoy, N. (2019) "Türkiye'de ve seçilmiş ülkelerde kadının işgücü piyasasındaki yeri". *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*. 43, 184-202.
- Akgül, A. E. (2020) "Turizmin aile yapısına etkilerinin, turizm sektöründe çalışanların bakış açısıyla değerlendirilmesi (Kuşadası örneği)". *International Journal of Social and Humanities Sciences (IJSHS)*, 4/2, 27-46.
- Akın Acunar, Ş. (2019) "Kadın çalışanların kariyer geliştirme sürecinde karşılaştıkları sorunlar". *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*. 23, 35-52.
- Aksöz, F. ve Eroğlu Durkal, M. (2021) "Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları sorunlar: Kayseri ilinde çalışan kadın öğretmenler üzerine bir araştırma". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 59, 141-176.
- Aktaş, E. ve Hızarcı Beşer, B. (2025) "Sosyal sürdürülebilirlik kalkınma açısından kırılığa kesimdeki kadın istihdamının rolü ve önemine ilişkin bir değerlendirme". *Sosyal, Beşeri ve İnsani Bilimler Dergisi*. 8/1, 55-70.
- Ateş, K., Eryalçın, M., Durar, E. ve Keleş, İ. (2023) "Mavi yakalı kadın çalışanların iş ve aile hayatında yaşadığı sorunlar: endüstriyel sosyal hizmet perspektifinden bakış". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 75, 284-303.
- Balcı, E. ve Aslan, E. B. (2022) "Turizmde çalışan kadın sorunları: Antalya'da 5 yıldızlı otellerin yiyecek-içecek departmanlarında çalışan kadınlar". *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 10/3, 1674-1698
- Bayer, A. (2013) "Değişen toplumsal yapıda aile". *Şırnak Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 4/8, 102-129.
- Bıyıklı, S. "Turizm sektöründe kadın istihdamının önemi ve karşılaşılan sorunlara yönelik bir uygulama".

- Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, 2015.
- Corbin, J. ve Strauss, A. (2015). *Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J. W. (2017). *Araştırma deseni: nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları*. Eğiten Kitapevi.
- Çakır, A. "Türkiye'de çalışan kadınların işyaşam dengesini sağlamaya yönelik aile dostu politikaların değerlendirilmesi". Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, 2022.
- El-Sisi, S. (2024) "Identifying entrepreneurial barriers facing female tourism students: focusing on social barriers effects". *Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality*. 27/1, 194-211.
- Erikli, S. (2020) "Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının görünümü". *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2/1, 39-60.
- Eryılmaz, G. (2022) "Restoran işletmelerinde istihdam edilen kadın çalışanların karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri: Örnek olay çalışması". *International Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*. 8/56, 1056-1071.
- Gözüm, P. (2024) "Türkiye'de kadın istihdamı: Sorunlar ve fırsatlar". *Bitlis Eren Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2/1, 109-125.
- Gunasekara, I. (2023) "Challenges of women in tourism careers". *Journal of Tourism Economics and Applied Research*. 7, 41-48.
- Gürbüz, A. (2022) "Turizmin sosyal çevreye etkileri üzerine bir araştırma". *Teknoloji Dergisi*. 1-2, 49-59.
- Gürün Karatepe, S. ve Arman Türkmen, S. (2025) "İstatistiklerle kadın işgücü görünümü". *International Journal of Social and Humanities Sciences Research*. 12/115, 183-192.
- Hutchings, K., Moyle, C.-I., Chai, A., Garofano, N. ve Moore, S. (2020) "Segregation of women in tourism employment in the APEC region". *Tourism Management Perspectives*. 34, 1-15.
- International Labor Organization, ILOSTAT Database (<https://ilostat.ilo.org/topics/population-and-labour-force/>).
- Kavoğlu, S. (2018) "II. dünya savaşında kadınlara yönelik hazırlanan afişlerin göstergebilimsel çözümlemesi: "Women's land army" örneği". *Türkiye İletişim Araştırmaları Dergisi*. 29, 111-124.
- KC, S. (2012) "Roles and challenges of women in tourism sector of Western Nepal: a micro-ethnographic study". *Nepal Tourism and Development Review*. 2/1, 32-59.
- Koç Başaran, Y. (2017) "Sosyal bilimlerde örnekleme kuramı". *The Journal of Academic Social Science*. 5/47, 480-495.
- Leventer, G. ve Altun Ada, A. (2023) "Sanayi devrimleri tarihinde kadın istihdamı ve iktisadi gelişim süreci". *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 15/3, 279-302.
- Mil, B. (2007). *Nitel araştırma tekniği olarak görüşme*. Detay Yayıncılık.
- Mohanty, P., Swain, S.K. ve Besra, S. (2018) "Women at work: exploring the issues and challenges of women employees in travel and tourism". *Indian Journal of Economics and Development*. 6/1, 1-5.
- Mwastia, T., Zungu, N. ve Abrahams, D. (2020) "The glass ceiling: Progression barriers for female employees in the South African hospitality industry". *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*. 9/5, 1077-1093.
- Peker, A. E. ve Kubar, Y. (2012) "Türkiye'de kırsal kesimde kadın istihdamına genel bir bakış". *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 14/2, 173-188.
- Perera, P. K. U., Wasantha, H. L. N., Lakshan, P. L. K. ve Bandara, W. M. A. H. (2024) "Barriers to female participation in Sri Lanka's hotel industry: A qualitative exploration of cultural, social, and organizational challenges". *International Journal on Recent Trends in Business and Tourism*. 8/4, 12-23.
- Syafuddin, S., Wadi, H. ve Suud, d. S. (2020) "Tourism industry and women's employment mobility in the special economic zone (SEZ) of Mandalika Kuta Lombok". *Society*. 8/1, 136-146.
- Şahin, H. (2006). *İktisada giriş*. Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Talas, C. (1979). *Sosyal ekonomi*. Sevinç Matbaası.

Irk, N. & Şanlıoğlu, Ö. & Erdem, A. • Turizm Sektöründe kadın istihdamı ve sorunlarının tespitine yönelik bir araştırma: Kayseri ili örneği

---

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Veri Tabanı, (<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>).

Yaman Öztürk, M. ve Dedeoğlu, S. (2010). Kapitalizm, ataerkillik ve kadının emeği: Türkiye örneği. SAV Yayınları.

Yıldırım, M. ve Öztürk Deniz, F. (2018) "Turizmin yerel halkın sosyo-kültürel yapısına etkisi". *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*. 1/2,79-91.

Zaim, S. (1990). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul Üniversitesi Yayınları.



Makale Bilgileri	
Hakem Değerlendirmesi	İki Dış Hakem / Çift Taraflı Körleme
Etik Beyan	Bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen kurallara uyulmuştur.
Benzerlik Taraması	Bu makale intihal tespit yazılımlarıyla taranmıştır. İntihal tespit edilmemiştir.
Etik Kurul İzni	Erciyes Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 28/05/2024 tarihli toplantısında alınan 237 sayılı karar çerçevesinde çalışma etik açıdan bir sakınca içermemektedir.
Yazarların Katkı Oranı	Yazarların çalışmadaki katkı oranları eşittir.
Çıkar Çatışması	Çalışma kapsamında herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.
Finansal Destek	Bu araştırmayı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır.
Telif Hakkı & Lisans	Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmalarını CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.
Yapay Zekâ Beyanı	Bu çalışmanın hazırlanmasında yapay zekâ araçlarından faydalanılmamıştır.

Article Information	
Peer-review	Two Outside Referees / Double-Sided Blinding
Ethical Statement	In this study, the rules stated in the "Higher Education Institutions Scientific Research and Publication Ethics Directive" were followed.
Similarity Scanning	This article has been scanned by plagiarism detection softwares. No plagiarism detected.
Ethics Committee Permission	Within the framework of the decision taken during the meeting by Erciyes University Social and Humanity Sciences Ethics Review Committee dated 28/05/2024 and numbered 237; the study does not contain any ethical issues.
Author Contributions	The authors' contribution rates in the study are equal.
Conflict of Interest	There is no conflict of interest with any institution or person within the scope of the study.
Financial Disclosure	No external funding was used to support this research.
Copyright & License	Authors own the copyright of their work published in the journal and their work is published under the CC BY-NC 4.0 license.
Artificial Intelligence Statement	No artificial intelligence tools were used in the preparation of this study.