

Turizm Sektöründe Kadın İş Gücüne İlişkin Literatürün R Yazılımı ile Bibliyometrik Açıdan Değerlendirilmesi

Evaluation of the Literature on Women's Labor Force in the Tourism Sector From A Bibliographic Perspective Using R Software

Ayşe Selin DÜLGER  ^a

^a Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Turizm Fakültesi Turizm İşletmeciliği Bölümü, Ankara, Türkiye. ayse.dulger@hbv.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Kadın İş Gücü R Yazılımı Toplumsal Cinsiyet Turizm Sektörü Gönderilme Tarihi 1 Ekim 2025 Revizyon Tarihi 7 Aralık 2025 Kabul Tarihi 13 Aralık 2025	Amaç – Bu araştırma, turizm sektöründe kadın iş gücüne ilişkin literatürü bibliyometrik açıdan inceleyerek alandaki akademik eğilimleri, kavramsal gelişimi ve araştırma boşluklarını sistematik bir biçimde ortaya koymayı amaçlamaktadır. Yöntem – Araştırmanın amacı doğrultusunda, 10 Ekim 2025 tarihinde SCOPUS veri tabanında ("tourism" OR "hospitality" OR "travel industry") AND ("women workforce" OR "female employment" OR "gender equality" OR "gender diversity" OR "female participation") anahtar kelimeleri ile tarama gerçekleştirilmiş ve bu tarama sonucunda 367 çalışma tespit edilmiştir. Veritabanı üzerinden erişilen çalışmalar, R Studio programının Biblioshiny uzantısı aracılığıyla bibliyometrik analiz yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Veri analizinin sonucunda, Yıllık Bilimsel Üretim, Yazarlar–Anahtar Kelimeler–Ülkeler bazında Üç Alanlı Grafiği, Ülkelerin Bilimsel Yayın Üretimi, Zaman İçinde Trend Konuların Değişimi, Tematik Harita, Kavramsal Yapı ve Faktör Analizi gibi görselleştirmeler oluşturulmuş ve literatürün yapısal özellikleri ve tematik eğilimleri bütünsel olarak ortaya çıkarılmıştır. Bulgular – Veri analizi sonucu elde edilen bulgular, turizm sektöründe kadın iş gücüne ilişkin bilimsel ilginin özellikle 2015 yılı sonrasında belirgin bir biçimde ortaya çıktığını göstermektedir. Bununla birlikte, elde edilen bulgular yıllar içerisinde bilimsel yayınların odak noktasının cinsiyet eşitliği ve sürdürülebilir kalkınma ile ilgili eşitsizlikler olduğunu göstermektedir. Tartışma – Turizm sektöründe kadın iş gücü literatürüne ilişkin tematik değerlendirmeler, kadınların turizm sektöründeki konumlarının sadece istihdam oranları ile sınırlandırılmayacağını, istihdam oranları ile birlikte yöneticilik rollerinin, iş-yaşam ve iş-aile dengesi ile ilgili deneyimlerinin de dikkate alınması gerektiği sonucunu ortaya koymaktadır.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Female Workforce R Software Gender Tourism Sector Received 1 October 2025 Revised 7 December 2025 Accepted 13 December 2025	Purpose – This research aims to systematically reveal academic trends, conceptual developments and research gaps in the field by examining the literature on female labour in the tourism sector from a bibliometric perspective. Design/methodology/approach – In line with the aim of the research, a search was conducted on 10 October 2025 in the SCOPUS database using the keywords ('tourism' OR 'hospitality' OR 'travel industry') AND ('women workforce' OR 'female employment' OR 'gender equality' OR 'gender diversity' OR 'female participation'), resulting in the identification of 367 studies. The studies accessed through the database were examined using a bibliometric analysis method via the Biblioshiny extension of the R Studio programme. As a result of data analysis, Annual Scientific Output, Authors –Key Words–Countries, Countries' Scientific Publication Output, Change in Trend Topics Over Time, Thematic Map, Conceptual Structure, and Factor Analysis, revealing the structural characteristics and thematic trends of the literature as a whole. Results – Findings obtained from data analysis show that scientific interest in female labour in the tourism sector emerged distinctly, particularly after 2015. However, the findings show that over the years, scientific publications have focused on inequalities related to gender equality and sustainable development. Discussion – Thematic assessments of the literature on female labour in the tourism sector reveal that women's current position in the tourism sector cannot be limited to employment rates alone; it is necessary to take into account their experiences in managerial roles and in work-life and work-family balance alongside employment rates.

ETİK ONAY: Bu çalışmada ikincil veriler kullanılmış olup etik kurul onayı gerektirmemektedir.

Önerilen Atf/ Suggested Citation

Dülger, A.S. (2025). Turizm Sektöründe Kadın İş gücüne İlişkin Literatürün R Yazılımı ile Bibliyometrik Açıdan Değerlendirilmesi, İşletme Araştırmaları Dergisi, 17 (4), 3466-3477.

1. Giriş

2025 yılının ilk 6 ayında dünya genelinde yaklaşık 690 milyon uluslararası turist in seyahat etmesi ile uluslararası turist hareketliliği pandemi öncesi 2019 seviyelerinin %4 üzerine çıkmış ve böylece uluslararası turizm, güçlü bir büyüme eğilimi sergilemiştir (UN Tourism, 2025). Küresel ölçekte en hızlı büyüyen sektörlerden biri olan turizmin emek-yoğun niteliği, sektörde istihdam edilen iş gücünü ön plana çıkarırken, bu özellik Türkiye dâhil birçok gelişmekte olan ülkede turizmin sahip olduğu yüksek istihdam yaratma potansiyelini özellikle önemli hâle getirmektedir (Usun, 2024: 294).

Turizm sektöründe kadınların iş gücüne katılım oranının diğer sektörlerle göre yüksek olması, sektörün hem “emek yoğun” hem de “kadın yoğun” bir istihdam alanı olarak ön plana çıkmasını sağlamaktadır (Çiçen, Boyacıoğlu ve Oğuzhan, 2020: 123). Kadınlar, turizm sektöründe yoğun bir biçimde istihdam edilmelerine rağmen istihdam edildikleri pozisyonların büyük çoğunlukla daha alt seviyedeki güvensiz pozisyonlar olması ve yönetici pozisyonunda yeterince temsil edilmemesi, turizm sektöründeki cinsiyet eşitsizliğini açıkça göstermektedir (Freund ve Hernandez-Maskivler, 2021).

Dünya genelinde ve özellikle Türkiye’de kadınlar; toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, ataerkil yapının belirlediği kalıp yargılar, cam tavan sendromu, düşük istihdam oranları, ücret ve terfi eşitsizlikleri, esnek olmayan ve vardiyalı çalışma düzenleri, ailevi sorumlulukların kadınlara yüklenmesi, eğitim ve fırsat eşitsizlikleri, şiddet ve taciz vakaları, kültürel engeller, sendikal ve yasal yetersizlikler gibi çok boyutlu sorunlar nedeniyle turizm sektöründe dezavantajlı bir konumda yer almaktadır (Tekeli, 2019: 187-188).

Diğer taraftan, kadınların istihdam ve girişimcilik oranının en yüksek olduğu sektörlerden biri olan turizmin, kadınların potansiyellerini açığa çıkararak toplumsal yaşamın tüm alanlarında daha görünür ve etkin biçimde yer almalarına katkı sağlayabileceği ve bu bağlamda SKA 5 (Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları) kapsamında turizmin sürdürülebilir ve kapsayıcı ekonomik büyümeyi, tam ve üretken istihdamı ve herkes için insana yakışır işi desteklemeye yönelik altı hedefle doğrudan ilişkilendirildiği ifade edilmektedir (UNWTO, 2023). Bu bağlamda hem avantajlı hem de dezavantajlı durumların belirlenmesi için turizm sektöründe kadın iş gücüne ilişkin literatürün mevcut durumunun bütüncül bir biçimde değerlendirilmesi, yıllar içerisinde trend temalardaki değişimin ortaya çıkarılması ve gelecek araştırmalar için potansiyel araştırma boşluklarının tanımlanması açısından bu araştırma önem taşımaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Turizm Sektöründe Kadın İş Gücü

Seyahat ve turizm sektörünün doğrudan ve dolaylı etkileri dâhil edildiğinde, 2024 yılında sektörün gayrisafi yurt içi hasılaya (GSYİH) sağladığı 10,9 trilyon ABD doları tutarındaki katkı, sektörün küresel ekonominin %10’unu oluşturduğunu göstermektedir (WTTC, 2024a). Turizm sektörünün, bütünleşmiş hizmet sunan karmaşık yapısı ve dışsal etkenlere karşı kırılganlığı, bu alandaki iş gücünün piyasa koşullarına göre farklı nitelikler kazanmasına zemin hazırlamaktadır (Ünlüöner ve Şahin, 2011:12). Emek yoğun bir sektör olması sebebiyle turizm sektörünün istihdam edilen iş gücünün yapısal özellikleri arasında; genç nüfusun baskın olması, personel devir hızının yüksekliği, eğitim düzeyi yüksek çalışan oranının düşüklüğü, kıdem sürelerinin kısıllığı ve küçük ölçekli işletmelerin yaygınlığı yer almaktadır (Tüzükan, 2014: 1491). Bu bağlamda, turizm sektörünün yapısal özellikleri kadınların istihdamdaki yerini ve kırılganlığını belirleyen temel faktörlerden biri olarak ortaya çıkmaktadır.

Tarihsel süreç içerisinde her dönemin kendine özgü özellikleri çerçevesinde, çeşitli ekonomik faaliyetlerde yer alan kadınların, ücretli iş gücüne dâhil olmalarının Sanayi Devrimi ile başladığı bilinmektedir (Gürün Karatepe, 2017: 1). Leventer ve Altun Ada (2023: 279), gerçekleştirdikleri çalışmada ülkelerin ekonomik gelişimi açısından kadın istihdamının önemli olduğunu fakat uygulanan politikaların kadın istihdamının istenilen düzeyde artırılması konusunda yetersiz olduğunu ortaya koymaktadır. Kadınların iş gücüne katılım oranının çeşitli faktörler nedeniyle düşük olması, onların ekonomik özgürlüğe erişimlerini engellemekte ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin derinleşip keskinleşmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Uğuz ve Topbaş, 2016: 64).

Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi (WTTC) verilerine göre, turizm sektöründe kadınlar, sektör iş gücünün yaklaşık %40’ını oluşturmaktadır ve bu oran 2010–2019 döneminde %24’lük artışla doğrudan kadın

istihdamının 38,6 milyondan 47,8 milyona yükseldiğini göstermektedir (WTTC, 2024b). Turizm sektöründe kadınların istihdam oranının yüksek olmasına karşın üst düzey pozisyonlarda erkeklerin ağırlıkta olması, kadın iş gücünün daha düşük seviyeli işlerde yoğunlaşmasına neden olurken emek yoğun yapısı sayesinde sektör, iş gücü piyasasına ilk kez adım atan ve yarı zamanlı çalışmak isteyen kadınlara önemli ölçüde istihdam imkânı sunmaktadır (Yetiş ve Çalışkan, 2020: 113-115).

Kadınlar, işyerlerinde çoğunlukla örgütsel hiyerarşinin alt kademelerinde yer alarak karar verme ve yönetim süreçlerine ilişkin üst pozisyonlarda sınırlı biçimde temsil edilmekte ve bu nedenle düşük beceri ve sorumluluk gerektiren, kritik üretim aşamalarına dâhil edilmeyen, rutin ve tekrara dayalı işlerde istihdam edilmektedir (Aşkın, 2015: 44). Türkiye İş Kurumu (2024) verilerine göre, konaklama ve yiyecek içecek hizmetleri sektöründe toplam 1.137.156 kişi istihdam edilmekte olup çalışanların 410.568'i kadınlar, 726.588'ini ise erkekler oluşturmaktadır (İŞKUR, 2024). Dolayısıyla, kadınlar iş gücü olarak turizm sektöründe her geçen yıl daha fazla yer alsalar da özellikle genel müdür gibi üst düzey pozisyonlarda çok düşük düzeyde görev alabilmektedirler.

2.2. Turizm Sektöründe Kadınların Yönetici Olmalarına İlişkin Mevcut Durum

1980'li yıllardan günümüze kadar Afrika hariç dünya genelinde kadın istihdamı, erkeklere kıyasla daha hızlı bir artış sergilemiş ve bu durum, gelişmiş ülkelerde kadınların iş gücüne katılım oranının %70'lere, gelişmekte olan ülkelerde ise %60'lara yükselmesine katkıda bulunarak kadın-erkek katılım farkını önemli ölçüde daraltmıştır (Dalkıranoglu, 2006: 27).

Dünya Ekonomik Forumu tarafından her yıl yayınlanan "Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu" 2025 yılı verilerine göre Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım ve liderlik durumlarına ilişkin veriler aşağıda yer almaktadır:

- Kadınların yönetim kurullarındaki üyelik oranı: %17,30
- Kadınların çoğunlukta sahip olduğu firmalar: %4,80
- Kadın üst düzey yöneticilerin bulunduğu firmalar: %3,90

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2024 yılı verilerine göre ise üst ve orta düzey yönetici pozisyonundaki kadın oranı 2012 yılında %14,4 iken 2023 yılında %20,6 seviyesine çıkmıştır (TÜİK, 2024). Dünya Ekonomi Forumu'nun ve Türkiye İstatistik Kurumu'nun verileri değerlendirildiğinde Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranının özellikle liderlik oranlarının oldukça düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Turizm sektörü açısından değerlendirildiğinde ise konaklama işletmelerinde önemli oranda istihdam edilen kadınlar, diğer sektörlerde olduğu gibi turizmde de alt düzey görevlerde çalıştırılmaktadır ve bunun temelinde aile hayatının getirdiği sorumluluklar ile ortaya çıkan seyahat kısıtlamalarından dolayı kadınların yönetici pozisyonlarında yeterince aktif olamayacağı düşüncesi yer almaktadır (Günden, 2011:29). İŞKUR tarafından gerçekleştirilen 2024 yılı İş gücü Piyasası Araştırması'na göre, kadın istihdamı için öngörülen mesleki roller; temizlik görevlisi, kat hizmetleri elemanı, kasiyer, servis elemanı (garson), mutfak görevlisi, satış elemanı/danışmanı, danışma memuru, bulaşıkçı (steward), aşçı yardımcısı ve oda görevlisi şeklinde sıralanmaktadır (İŞKUR, 2024). Dolayısıyla, sektörde kadın emeğinin niteliği ile yönetim kademelerine erişim arasındaki bu belirgin ayrışma, turizmde toplumsal cinsiyet temelli mesleki ayrışmanın hâlâ güçlü bir biçimde varlığını sürdürdüğünü göstermektedir.

2.3. Turizm Sektöründe Kadınların Karşılaştıkları Zorluklar

Kadının iş gücü piyasasındaki konumu; ekonomik politikalara, aile yapılarına, iş gücü piyasasındaki arz-talep ilişkisine ve toplumun cinsiyete dayalı bakış açısına bağlı olarak şekillenmektedir (Durmaz, 2016: 45). Cinsiyet ayrımcılığı yatay ve dikey boyutlarda kendini gösterirken yatay ayrımcılıkta kadın ve erkek aynı mevki ve resmi role sahip olmalarına rağmen farklı görev ve sorumluluklar üstlenirken, dikey ayrımcılıkta kadınlar daha düşük pozisyonlarda ve daha az sorumlulukla çalıştıklarından profesyonel büyüme ve terfi imkânlarından mahrum kalmaktadırlar (Çelik Uğuz ve Topbaş, 2016:64). Leventer ve Altun Ada (2023: 283-286), kadınların yaşamlarında ve çalışma hayatlarında karşılaştıkları sorunları; "Görünmez Kadın Sendromu, Öğrenilmiş Çaresizlik Sendromu, Cam Tavan Sendromu, Mobbing, Kraliçe Arı Sendromu, Eğitim Durumu, Kayıt Dışı İstihdam ve Dijital Cinsiyet Eşitsizliği" olmak üzere sekiz temel başlık altında ele almaktadır. Aşağıda her bir engel kısaca açıklanmaktadır:

- **Görünmez Kadın Sendromu:** Kadınların iş yaşamında tıpkı sosyal hayatta olduğu gibi başlarını öne eğerek sessizce çalışma eğilimleri, Hint asıllı Chitra Nayak tarafından “Görünmez Kadın Sendromu” olarak adlandırılmaktadır (Carey, 2016).
- **Öğrenilmiş Çaresizlik Sendromu:** Öğrenilmiş çaresizlik, psikoloji literatüründe; bir canlının kaçınılmaz ve olumsuz uyaranlara sürekli maruz kalması sonucunda, sonrasında karşılaştığı ek tehdit edici ya da olumsuz uyaranlara yönelik tepki verme kapasitesinin zayıflaması ve pasif bir tutum geliştirmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Aktan ve Yay, 2016).
- **Cam Tavan Sendromu:** Cam tavan, kadınların başarı ve niteliklerine rağmen üst düzey pozisyonlara yükselmelerini engelleyen görünmez ve aşılması güç bariyerleri ifade eden bir kavram olup, 1970’li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri’nde ortaya çıkmıştır (Wirth, 2001; Derin, 2020).
- **Mobbing:** Psikolojik taciz (mobbing) kavramını iş yaşamı bağlamında ele alan Dr. Heinz Leymann, mobbingi; bir veya birden fazla kişinin, bir başka kişiye yönelik olarak sistematik biçimde düşmanca ve etik dışı iletişim biçimleri uygulaması sonucunda ortaya çıkan bir tür psikolojik terör olarak tanımlamaktadır.
- **Kraliçe Arı Sendromu:** Bazı kadın yöneticilerin kendi kariyer süreçlerinde karşılaştıkları olumsuz deneyimlerin etkisi ile benzer koşullardaki kadın çalışanlarla mesafeli bir ilişki kurmayı tercih ederken bazı kadın yöneticilerin ise kendilerini onlardan farklılaştırması ve örgütsel yaşamda bir kadın olarak varlıklarını sürdürmeye çalışmaktadır (Baykal Narcıkara, 2018: 162).
- **Eğitim Durumu:** Kadınlar, eğitim sürecinde iş ve aile yaşamını dengelemenin yollarını aramaya başlamakta; bu nedenle eğitim düzeyi yükseldikçe kadınların iş ve aile yaşamını daha dengeli sürdürebildikleri ve aynı zamanda daha nitelikli ile daha yüksek ücretli pozisyonlarda istihdam edilebildikleri görülmektedir (Leventer ve Altun Ada, 2023: 285).
- **Kayıt Dışı İstihdam:** Çalışan kişinin istihdamına ilişkin herhangi bir sözleşmenin bulunmaması nedeniyle, alacağı ücretin miktarı ve niteliği ile çalışma süresinin ilgili kurumlara bildirilmeden çalıştırılması şeklinde tanımlanmaktadır (Candan, 2007: 14-15). Dünya genelinde çalışan nüfusun yaklaşık %61’inin kayıt dışı olarak istihdam edilmesi, kayıt dışı istihdamın evrensel bir olgu olduğunu göstermekte olup, bu durum özellikle gelişmekte olan ülkelerde daha yüksek oranlarda görülmektedir (Yazıcı, 2023: 125).
- **Dijital Cinsiyet Eşitsizliği:** İnternet kullanıcı sayısının artmasıyla birlikte dijital becerilere sahip olmanın önemi giderek artmakta, ancak kadınlar ve erkekler bu becerilere erişim ve geliştirme konusunda eşit fırsatlara sahip olamadıkları için toplumsal cinsiyete dayalı dijital eşitsizlik ortaya çıkmaktadır (Bozkanat ve Başol, 2021: 588). Kadınların geleneksel iş gücü piyasasına katılım oranlarının düşük olması ve önemli bir kısmının düşük ücretli, yarı zamanlı ya da güvencesiz istihdam biçimlerinde yer alması, dijital eşitsizliklerin derinleşmesine yol açan temel etkenlerden biri olarak değerlendirilmektedir (Urhan, 2022: 2594).

Kadınların karşılaştığı bu çok yönlü engeller, turizm sektöründe toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin derin ve yapısal bir nitelik taşıdığını ortaya koymaktadır. Zengin (2023:26) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise turizm sektörünün yönetim kademesinde erkeklerin sayı açısından üstünlüğe sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Turizm sektöründe kadınların karşılaştıkları zorluklar farklı çalışmalar ışığında çok yönlü biçimde ele alınmaktadır (Pinar, McCuddy, Birkan ve Kozak, 2011; Laidey ve Imthinan, 2024; Leventer ve Altun Ada, 2023; Zengin, 2023; Mohanty, Swain ve Besra, 2018). Turizm sektöründe uzun çalışma saatleri, ağır çalışma koşulları ve yüksek iş yoğunluğu, kültürel gelenekler, kadınların alkol tüketiminin yaygın olduğu ortamlarda bulunmalarını uygun görmemekte ve bu durum ise kadınların sektörel katılımını sınırlayan bir engel oluşturmaktadır (Pinar vd., 2011: 74).

Literatürde yer alan benzer çalışmalarda ise kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına erişiminde karşılaştıkları başlıca engeller aşağıdaki gibi yer almaktadır (Chi-Ching, 1992; Van Vianen ve Fischer, 2002):

- Toplumsal cinsiyet rolleri ve kalıp yargılar,
- Erkek egemen kültürel yapı içerisinde konumlanmaları,
- Mobbing uygulamaları,

- Cinsel taciz.

Sonuç olarak, yukarıda belirtilen unsurlar, kadın istihdamının diğer sektörlerle göre yoğun olduğu turizm sektöründe kadınların kariyer süreçlerinde yükselip yönetici olmalarına engel olmaktadır. Bu engellerin ortadan kalması için geniş kapsamlı ve bütüncül politika müdahalelerine ihtiyaç duyulmaktadır.

3. Yöntem

Araştırmının yöntem bölümünde araştırma tasarımı, veri toplama süreci, veri analizi, kapsam ve sınırlılıklar başlıkları yer almaktadır.

3.1. Araştırma Tasarımı

Araştırma, turizm sektöründe kadın iş gücüne ilişkin literatürü incelemek amacıyla bibliyometrik analiz yöntemiyle tasarlanmıştır. Bibliyometrik analiz, belirli bir alandaki kalıpları, eğilimleri ve etkileri ortaya koymak amacıyla bilimsel literatürün sistematik biçimde incelendiği; ilgili veri tabanlarından veri toplama, verilerin temizlenmesi ve iyileştirilmesi ile bunların çeşitli bibliyometrik yöntemlere tabi tutulması aşamalarını içeren kapsamlı bir araştırma sürecidir (Passas, 2024). Bu bağlamda, araştırma kapsamında bibliyometrik analiz yöntemi kullanılarak turizm sektöründe kadın iş gücüne yönelik çalışmaların süreç içerisindeki gelişimi, tematik eğilimleri, konu ile ilgili çalışmalarda öne çıkan yazarlar ve dergiler ile iş birliği ağları bütüncül bir perspektifle değerlendirilmiştir.

3.2. Veri Toplama Süreci

Araştırma kapsamında ilk olarak, 10 Ekim 2025 tarihinde SCOPUS veri tabanında ("tourism" OR "hospitality" OR "travel industry") AND ("women workforce" OR "female employment" OR "gender equality" OR "gender diversity" OR "female participation") anahtar kelimeleri ile tarama gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen tarama sonucunda ise 367 çalışmaya ulaşılmıştır. Tarama esnasında "article title, abstract, keywords" filtresi seçilerek araştırmaya sınırlılık getirilmiştir. Bununla birlikte, yayın türü, ülke, dil ya da tarih açısından herhangi bir filtreleme yapılmamıştır. Bu araştırma kapsamında kullanılan verilerin, açık erişimli bilimsel yayınların yer aldığı SCOPUS veri tabanı üzerinden elde edilmesi, insan ya da hayvan denekleriyle doğrudan ilişki içermeyen bir araştırma olması sebebiyle etik kurul izni alınmamıştır.

3.3. Verilerin Analizi

Veri toplama sürecinde SCOPUS veri tabanı üzerinden elde edilen veriler R Studio yazılımının Biblioshiny uzantısı kullanılarak analiz edilmiştir. Bibliyometrik analiz sürecini destekleyen çok sayıda yazılım aracı bulunsa da bu araçların önemli bir kısmı, akademisyenlerin ihtiyaç duyduğu bütüncül ve aşamalı bir araştırma iş akışını tam anlamıyla karşılayamamaktadır (Aria ve Cuccurullo, 2017). İstatistiksel analizleri mümkün kılmasının yanı sıra nesne yönelimli ve işlevsel bir programlama dili olan R yazılımı, düzenli olarak geliştirilen yeni işlevler sayesinde analizlerin otomatikleştirilmesine ve özel fonksiyonların oluşturulmasına olanak sağlamaktadır (Aria ve Cuccurullo, 2017).

3.4. Kapsam ve Sınırlılıklar

Araştırma kapsamında yalnızca SCOPUS veri tabanında yer alan yayınların analize dahil edilmesi araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Araştırma alanı, yayın dönemi, belge türü, dil ve bilgi alanına özgü terimler ise bibliyometrik analizde kullanılan başlıca kriterlerdir (Matorevhu, 2024: 4). Bu kriterler kapsamında araştırmada veri toplanırken yayın yılı, dili, yayın türü, bilim alanında herhangi bir kısıtlama yapılmaması araştırmamın kapsamını oluşturmaktadır.

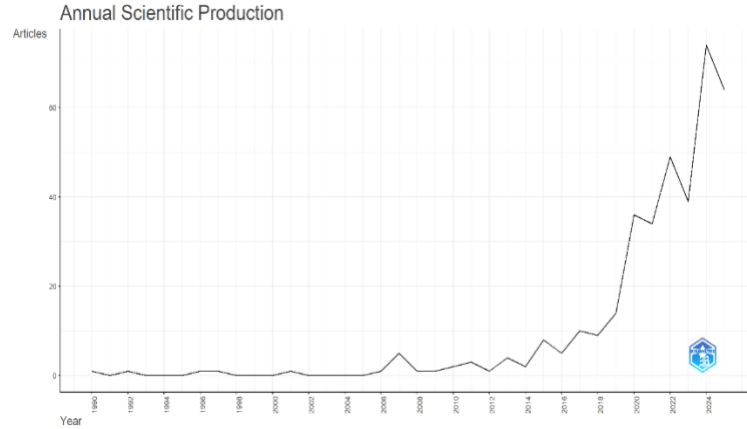
4. Bulgular

Araştırmının "Bulgular" bölümünde "Yıllık Bilimsel Yayın Üretimi, Üçlü Alan Grafiği: Yazar-Konu-Ülke Etkileşimleri, Ülkeler Göre Bilimsel Yayın Üretimi, Anahtar Kelimelerin Yıllara Göre Trend Analizi, Tematik Harita: Merkezilik ve Yoğunluk Analizi, Kavramsal Yapı ve Faktör Analizi" yer almaktadır.



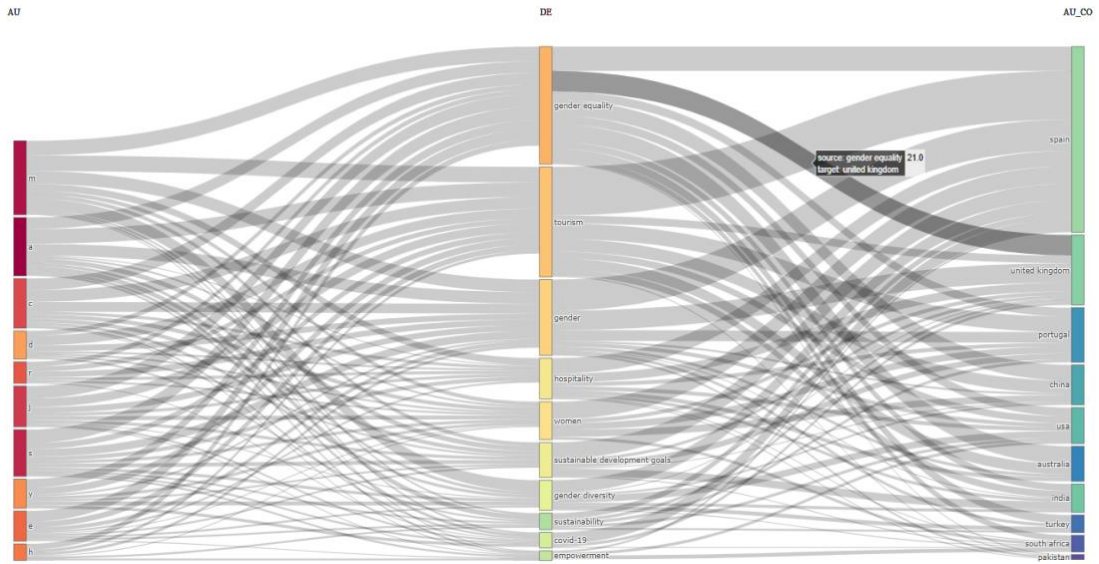
Şekil 1. Veri Setine İlişkin Tanımlayıcı Bibliyometrik Özellikler

Şekil 1’de veri setine ilişkin tanımlayıcı bibliyometrik özellikler yer almaktadır. Araştırma kapsamında belirlenen anahtar kelimelerin başlık, özet ya da anahtar kelimeler içerisinde yer aldığı toplam 367 çalışmaya ulaşılmıştır. Scopus veri tabanı üzerinden yapılan tarama sonucunda konu ile ilgili ilk çalışmanın 1990 yılında yayınlandığının ortaya çıkması sebebiyle araştırma kapsamında 1990-2025 yılları arasında 167 farklı kaynaktan yayınlanan 367 çalışma ele alınmıştır. Bibliyometrik analiz sonucu elde edilen bilgilere göre 367 çalışmanın yıllık büyüme oranının %12,62, dokümanların yaş ortalamasının 3,85 ve doküman başına düşen ortalama atıf sayısının 14,22 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunlara ek olarak, tek yazarlı çalışma bulunmamakla birlikte toplam 1018 yazar konu ile ilgili çalışmalarda yer almıştır. Çalışmaların içeriği incelendiğinde ise yazar anahtar kelimeleri 1056, çalışma başına düşen ortak yazar sayısı 5,49 ve uluslararası ortak yazar oranı ise %30,25 olarak ortaya çıkmaktadır.



Grafik 1. Yıllık Bilimsel Yayın Üretimini Gösteren Grafik

Grafik 1, turizm sektöründe kadın iş gücüne ilişkin çalışmaların yıllar içerisindeki niceliksel gelişimini ortaya koymaktadır. Grafik 1 incelendiğinde, 1990’lı yıllardan 2010’ların başına kadar geçen süreç içerisinde konu ile ilgili görece durağan bir üretim düzeyi olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. 2010 yılı sonrasında ise özellikle 2015 yılı itibarıyla yayın sayısında istikrarlı bir artış gözlemlenmekte ve bu artış 2020 yılı sonrasında hızlanarak daha belirgin hale gelmektedir. Grafikte, 2021–2024 yılları arasında yayın üretiminin en yüksek seviyeye ulaştığı gözlemlenmektedir. Bu hızlı ivme, turizm sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın istihdamı gibi konuların akademik çalışmalarda ön plana çıktığı sonucunu göstermektedir. 2025 yılında gözlemlenen nispi düşüşün sebebinin ise yılın henüz tamamlanmamış olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

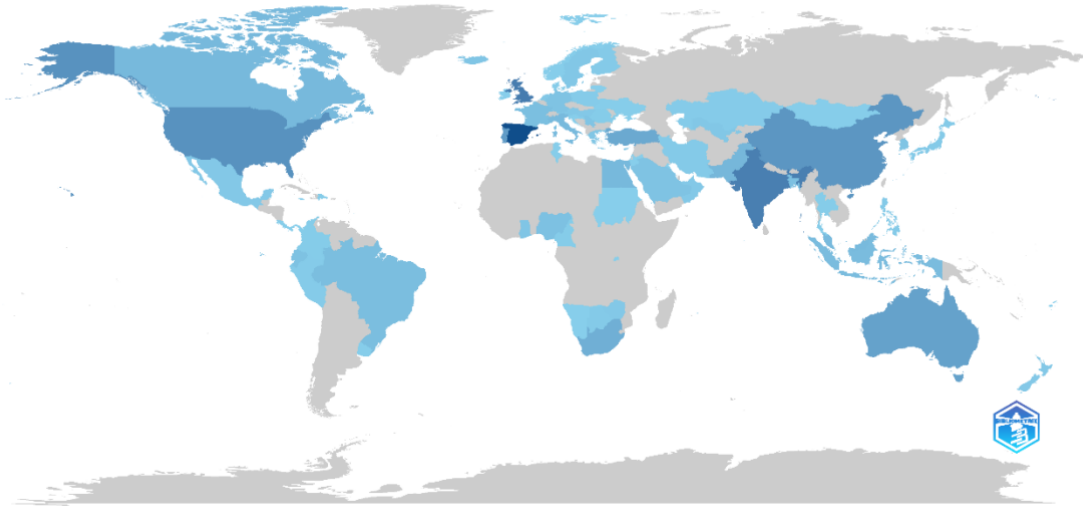


Grafik 2. Üçlü Alan Grafiği: Yazar–Konu–Ülke Etkileşimleri

Grafik 2, analiz edilen çalışmaların “yazarlar, anahtar kelimeler ve ülkeler” arasındaki ilişkilerini gösteren üçlü alan analizini sunmaktadır. Grafik konu ile ilgili akademik çalışmaların belirli bir çekirdek araştırmacı grubunda yoğunlaştığını göstermektedir. Orta sütunda yer alan anahtar kelimeler incelendiğinde ise “gender equality”, “tourism”, “gender”, “hospitality”, “women” ve “sustainable development goals” kavramlarının literatürün temel eksenini oluşturduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Sağ sütunda yer alan ülke dağılımı incelendiğinde ise literatürde yer alan çalışmaların ağırlıklı olarak Birleşik Krallık, İspanya, ABD, Çin ve Avustralya gibi ülkelerde yoğunlaştığını ortaya koymaktadır. Özellikle “gender equality” kavramının Birleşik Krallık ve İspanya ile güçlü bağlantılı olması, bu ülkelerde toplumsal cinsiyet ve turizm odaklı çalışmaların daha gelişmiş olduğunu göstermektedir.

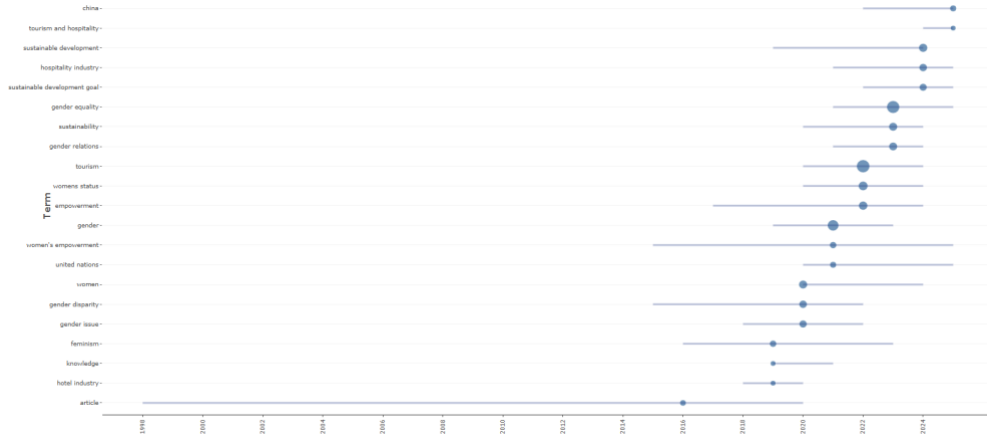
Country Scientific Production



Harita 1. Ülkelere Göre Bilimsel Yayın Üretimi

Harita 1, turizm sektöründe kadın iş gücüne ilişkin literatürün ülkeler bazındaki dağılımını göstermekte olup renk tonunun koyulaşması o ülkede yayın sayısının hacminin daha yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Buna göre, Harita 1 incelendiğinde turizm sektöründe kadın iş gücüne ilişkin literatürün özellikle Avrupa, Kuzey Amerika, Asya-Pasifik ve kısmen Güney Asya bölgelerinde yoğunlaştığı gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, İspanya, Birleşik Krallık, ABD, Çin, Hindistan ve Avustralya literatürde öne çıkan başlıca ülkeler olarak ön plana çıkmaktadır.

Portekiz, Kanada, Güney Afrika, Türkiye ve Tayland gibi ülkeler ise konu ile ilgili orta düzeyde bilimsel çalışmanın yapıldığı ülkeler olarak ortaya çıkmaktadır. Harita 1'e göre, Afrika'nın büyük bölümü, Orta Asya, Orta Amerika ve Ortadoğu'nun bazı ülkelerinde turizm sektöründe kadın iş gücüne ilişkin bilimsel çalışmanın oldukça düşük düzeyde olduğu veya hiç olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

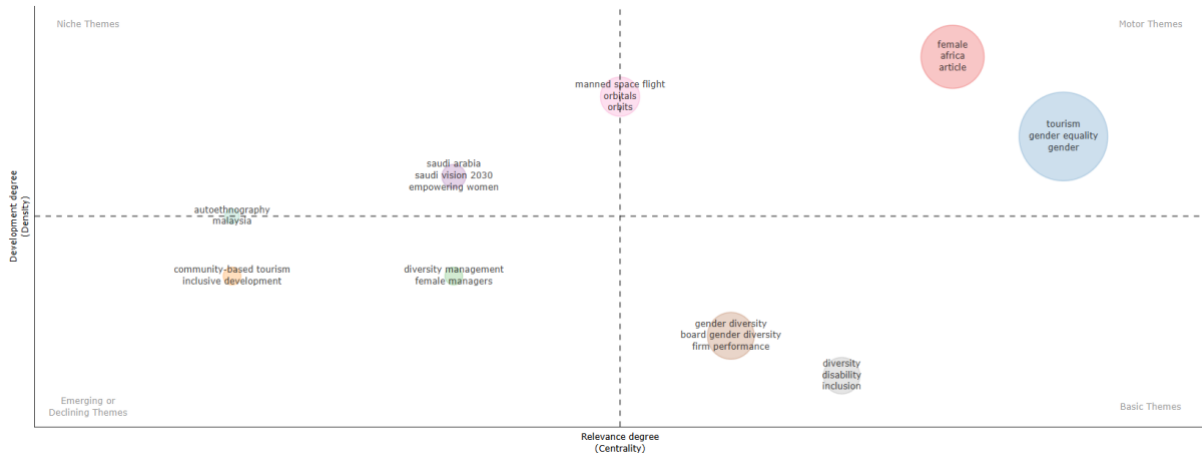


Grafik 3. Trend Eğilimlerin Yıllar İçindeki Değişimi

Grafik 3, turizm sektöründe kadın iş gücüne ilişkin literatürde öne çıkan kavramların zaman içerisindeki görünürlüğünü ve trend eğilimlerin nasıl değişim gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda grafikte yer alan her bir terimin yayınlandığı yıla göre dağılımı ve balonların boyutuna göre terimlerin kullanım yoğunluğu gözlemlenebilmektedir.

Grafik 3 incelendiğinde ise 2010 yılı öncesinde ortaya çıkan temaların oldukça sınırlı olduğu ve bu dönem içerisinde literatürün ilgili konularda kavramsal olarak henüz olgunlaşmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. 2015 yılı sonrasında ise belirgin bir tematik çeşitlilik ve yoğunluk ön plana çıkmaktadır. Özellikle 2018-2024 yılları arasında “women”, “gender”, “gender disparity”, “gender issues” ve “women’s empowerment” kavramları ön plana çıkmaktadır. Ortaya çıkan bu sonuç, turizm sektöründe kadın iş gücü, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ve güçlenme gibi temaların zamanla merkezî bir araştırma alanı hâline geldiğini göstermektedir.

Bunlara ek olarak, 2020 yılı sonrasında “gender equality”, “sustainable development”, “sustainable development goals” ve “tourism and hospitality” kavramlarının güçlü bir yükseliş trendine girdiği görülmektedir. Ortaya çıkan bu durum ise toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin turizm alanında bilimsel çalışmalara yansıdığını göstermektedir. “China” anahtar kavramının 2020 yılı sonrası dönemde belirgin şekilde trend olması ise turizm alanında kadın iş gücü konusunda Asya-Pasifik bölgesindeki bilimsel çalışma artışını göstermektedir.



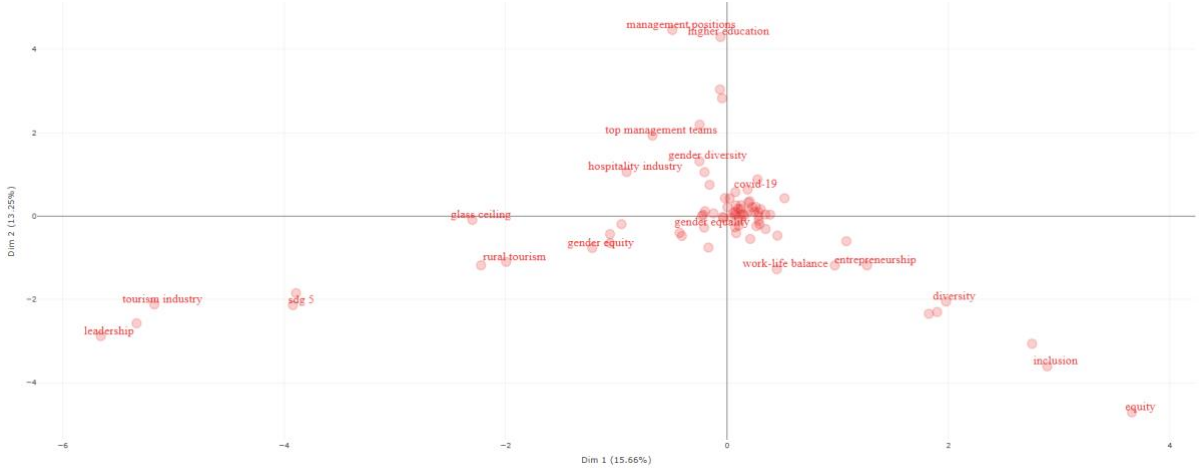
Grafik 4. Tematik Harita

Grafik 4, turizm ve kadın iş gücü konuları ile ilgili çalışmaların merkezîyet (centrality) ve yoğunluk (density) düzeylerine göre konumlandırılması ile literatürün tematik yapısını ortaya koymaktadır. Haritanın sağ üst bölgesinde yer alan “tourism–gender equality–gender” ve “female–Africa–article” kavram kümeleri alandaki

motor temalar olarak tanımlanmaktadır. Motor temalar ise yüksek merkezîyet ve yüksek yoğunluk düzeyleri ile ilgili alanın gelişimini yönlendiren, olgunlaşmış ve güçlü araştırma alanlarını temsil etmektedir.

Grafik 4'te sağ alt bölgede konumlanan "gender diversity", "board gender diversity", "firm performance", "diversity", "disability" ve "inclusion" kavram kümeleri ise temel temalar olarak ortaya çıkmaktadır. Temel temalar, yüksek merkezîyete sahip ancak yoğunluk düzeyleri düşük olmaları sebebiyle konu ile ilgili literatürün temelini oluşturmakla birlikte hâlen gelişmekte olan kavramlar olarak ön plana çıkmaktadır.

Grafik 4'te sol alt bölgede ortaya çıkan "community-based tourism", "inclusive development" ve "female managers" gibi temalar ise önemi azalan veya yeni ortaya çıkan temalar olarak tanımlanmaktadır. Buna karşın, Grafik 4'te sol üst bölgede yer alan "autoethnography", "Malaysia", "Saudi Vision 2030" ve "empowering women" temaları ise niş temalar olarak tanımlanmaktadır.



Grafik 5. Kavramsal Yapıyı Gösteren Faktör Analizi

Grafik 5'te yer alan Dim1 ve Dim2 eksenleri, temalar arasındaki ilişkilerin varyansını temsil ederek ilgili literatürün hangi kavram kümeleri etrafında şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, Grafik 5 incelendiğinde, "gender equality", "gender diversity", "work-life balance", "entrepreneurship", "COVID-19" ve "hospitality industry" gibi kavramların merkezde yoğunlaşması sebebiyle güçlü bir kavramsal çekirdek oluştuğu sonucuna ulaşılmaktadır. Diğer taraftan, merkezden uzaklaşan kavramlar, literatürde daha özelleşmiş ikincil temaları temsil etmektedir.

Grafik 5'te sol alt bölgede yer alan "tourism industry", "leadership", "glass ceiling" ve "rural tourism" kavramlarının ilgili literatürde daha sınırlı veya spesifik çalışmalara konu olduğunu göstermektedir. Sağ alt bölümde yer alan "equity", "inclusion" ve "diversity" gibi kavramlar ise ana eksenden uzak olmaları sebebiyle daha bağımsız gelişen alt temaları temsil etmektedir.

5. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırma kapsamında turizm sektöründe kadın iş gücüne ilişkin mevcut literatürün yıllar içerisindeki gelişim süreci ve değişimi bibliyometrik analiz yöntemi ile ortaya konmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, turizm sektöründe kadın istihdamına yönelik akademik ilginin özellikle 2015 yılı sonrasında belirgin bir şekilde arttığını göstermektedir. Bilimsel yayın sayısındaki bu belirgin artış ise zaman içerisinde turizm sektöründeki kadın istihdamındaki artış ve uluslararası düzeyde toplumsal cinsiyet politikalarındaki değişim ile doğru orantılıdır. Buna ek olarak, WTTC (2024b) verilerine göre turizm sektöründe kadın istihdamının son yıllarda önemli bir artış göstermesi, araştırmadan elde edilen bilimsel yayın üretimindeki artış ile paralellik taşımaktadır.

Araştırmanın bulgular bölümünde yer alan üçlü alan grafiği, kavram haritaları ve faktör analizinden elde edilen bulgular, literatürün özellikle "gender equality", "gender diversity", "women's empowerment", "work-life balance" ve "hospitality industry" gibi temalar etrafında yoğunlaştığı sonucunu ortaya koymaktadır. Buna ek olarak, turizm sektöründe kadın çalışanların yönetici pozisyonunda düşük temsili ile cam tavan, görünmez kadın sendromu, mobbing, toplumsal cinsiyet rolleri ve dijital eşitsizlik gibi zorlukların literatürde sürekli olarak vurgulandığı görülmektedir (Carey, 2016; Wirth, 2001; Çelik Uğuz ve Topbaş, 2016;

Leventer ve Altun Ada, 2023). Ortaya çıkan bu durum ise turizm sektöründe kadınların yatay ve dikey ayrımcılığa maruz kaldığını, engellerin hâlen güçlü bir biçimde varlığını sürdürdüğünü göstermektedir.

Araştırmanın trend eğilimlerine ilişkin analiz ise özellikle 2020 yılı ve sonrasında “gender equality” ve “sustainable development goals” kavramlarının ön plana çıktığı sonucunu ortaya koymaktadır. Ortaya çıkan bu bulgu ise turizm sektöründe kadınların istihdam edilmesinin hem ekonomik kalkınma hem de toplumsal cinsiyet eşitliği açısından önemli olduğunu belirten çalışmalar ile paralellik göstermektedir (Uğuz ve Topbaş, 2016; Leventer ve Altun Ada, 2023).

Araştırmanın bulgularında yer alan tematik haritada ise “gender diversity”, “inclusion” ve “disability” temaları ön plana çıkmaktadır. Veri analizi sonucu elde edilen bu bulgu ise kadınların turizm sektöründeki konumunun çok boyutlu olarak ele alınması gerektiğini göstermektedir. Bunlara ek olarak, araştırmadan elde edilen bulgular, turizm sektöründe kadın iş gücüne ilişkin bilimsel üretimin gelişmiş ülkelerde yüksek olmasına rağmen gelişmekte olan ülkelerde sınırlı olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Ortaya çıkan bu bulgu, gelişmekte olan ülkelerde turizm sektöründe kadın iş gücüne yönelik literatürde önemli bir boşluk olduğunu göstermektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda gelecek bilimsel çalışmalara ve sektöre yönelik geliştirilen teorik ve pratik öneriler aşağıda yer almaktadır:

- Turizm sektöründe kadınların yönetici pozisyonlarında daha fazla yer almalarını sağlamak için cam tavan gibi engelleri ortadan kaldırmak amacıyla kurumsal stratejiler, mentorluk programları ve kadın liderlik eğitimleri uygulanmalıdır.
- Turizm sektöründe insan kaynakları politikaları cinsiyet eşitsizliği göz önünde bulundurularak geliştirilerek işe alım, terfi ve performans değerlendirme süreçleri bu politikalar çerçevesinde tamamlanmalıdır.
- Kadın çalışanların iş-yaşam dengesi ile ilgili sorunlarının azaltılması için turizm işletmeleri daha esnek çalışma modelleri uygulayarak vardiya düzenlemesini öncelik haline getirmelidir.
- Turizm işletmelerinde kadın çalışanlara yönelik uygulanan mobbing ile mücadele edebilmek adına şeffaf bildirim sistemleri oluşturulmalıdır.
- Turizm sektöründe kadın çalışanların, yönetici pozisyonlarına erişimlerinin kısıtlandığına ilişkin geleneksel algıların dönüşmesi için toplum odaklı bilinçlendirme faaliyetleri artırılmalıdır.
- Bulgularda ortaya çıkan “equity, inclusion ve disability” gibi kavramlar bilimsel çalışmalarda daha fazla ön plana çıkarılmalıdır.
- Gelecek araştırmalarda nitel araştırma yöntemlerinden yararlanılarak turizm sektöründeki kadın çalışanların karşılaştıkları zorluklar ve kariyerleri önündeki engeller hakkında derinlemesine incelemeler yapılmalıdır.

Yukarıda belirtilen önerilerin hem bilimsel çalışmalarda hem de turizm sektöründe uygulanması kadın çalışanların yaşadıkları sorunların azaltılmasına ve kariyer gelişimleri önündeki engellerin ortadan kaldırılmasına olanak tanıyabilir. Bu sayede, sürdürülebilir kalkınma hedeflerinden biri olan toplumsal cinsiyet eşitliği turizm sektöründe sağlanmış olacaktır.

Kaynaklar

- Aktan, C. C., & Yay, S. (2016). Öğrenilmiş Çaresizlik ve Değişime Karşı Pasif Direnç. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 8(2), 58-71.
- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of informetrics*, 11(4), 959-975.
- Aşkın, E. Ö. (2015). Kadınların iş gücü piyasasındaki konumlarını etkileyen faktörler. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 43-66.
- Bozkanat, E., & Başol, O. (2021). Dijital becerilerin cinsiyet eşitliği indeksine etkisi: AB ülkeleri üzerine bir inceleme. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(2), 587-603.

- Candan, M. (2007). Kayıt Dışı İstihdam, Yabancı Kaçak İstihdamı ve Toplumumuz Üzerindeki Sosyo-Ekonomik Etkileri (Uzmanlık Tezi), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Carey, T. (2016). *How not to be an 'Invisible woman' at work*, Telegraph. <https://www.telegraph.co.uk/women/womens-business/11912059/How-not-to-be-an-invisible-woman-at-work.html>
- Chi-Ching, E. Y. (1992). Perceptions of external barriers and the career success of female managers in Singapore. *The Journal of Social Psychology*, 132(5), 661-674.
- Çelik Uğuz, S., & Topbaş, F. (2016). Turizmde kadın istihdamı ve ücret ayrımcılığı: Karşılaştırmalı bir analiz. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 27(1), 1-10.
- Çiçen, C., Boyacıoğlu, E. Z., & Oğuzhan, A. (2020). Turizmde kadın iş gücünün cinsiyet ayrımcılığı algısı: Edirne ilinde bir araştırma. *Tourism and Recreation*, 2(Ek 1), 54-63.
- Dalkıranoglu, T. (2006). Çalışma yaşamında kadın iş gücü ve cinsiyet ayrımcılığı: Konaklama işletmelerinde bir uygulama [Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi].
- Derin, N. (2020). Dünyadan ve Türkiye'den örneklerle cam tavan sendromu. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 137-154.
- Durmaz, Ş. (2016). İş gücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 37-60.
- Dünya Ekonomik Forumu (2025). Progress despite uncertainty: Key findings from the Global Gender Gap Report 2025. <https://www.weforum.org/stories/2025/06/global-gender-gap-report-2025-key-findings/>
- Freund, D., & Hernandez-Maskivker, G. (2021). Women managers in tourism: Associations for building a sustainable world. *Tourism Management Perspectives*, 38, 100820.
- Günden, Y. (2011). *Konaklama işletmelerinde çalışan kadın yöneticilerin karşılaştıkları cam tavan engelleri ve Muğla örneği* (Yüksek lisans tezi). Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Gürün Karatepe, S. (2017). *Türkiye'de kadın işsizliğinin nedenleri: İstanbul'da eğitimli kadın işsizler üzerine bir alan araştırması* (Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- İŞKUR (2024). İş gücü Piyasası Araştırması Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri Sektörü Sonuçları. <https://media.iskur.gov.tr/104449/konaklama-ve-yiyecek-hizmeti-faaliyetleri-sektoru.pdf>
- Laidey, N. M., & Imthinan, A. (2024). *Challenges faced by women in progressing their career in the tourism industry in Maldives*. Paper presented at 08th Asia-Pacific International Conference on Quality of Life (AQoL2024Izmir), Dokuz Eylül University, İzmir, Türkiye.
- Leventer, G., & Altun Ada, A. (2023). Sanayi devrimleri tarihinde kadın istihdamı ve iktisadi gelişim süreci [Female employment and economic development process in the history of industrial revolutions]. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 279-302.
- Matorevhu, A. (2024). Bibliometrics: application opportunities and limitations. In *Bibliometrics-An Essential Methodological Tool for Research Projects*. IntechOpen.
- Mohanty, P., Swain, S. K., & 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), 1-8.
- Narcıkara, E. B. (2018). Sosyal Kimlik Teorisi Perspektifiyle Kraliçe Ari Sendromu. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 159-176.
- Passas, I. (2024). Bibliometric analysis: the main steps. *Encyclopedia*, 4(2).
- Pinar, M., McCuddy, M. K., Birkan, I., & Kozak, M. (2011). Gender diversity in the hospitality industry: An empirical study in Turkey. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 73-81.
- Tekeli, H. N. (2019). Women's employment in tourism sector in Turkey, issues faced, and the effect of glass ceiling syndrome on women workforce in tourism. *Turkish Studies – Social Sciences*, 14(2), 179–191.

- TÜİK (2025). İstatistiklerle Kadın, 2024. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2024-54076>
- Türkiye İstatistik Kurumu (2024). İstatistiklerle Kadın, 2024. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0statistiklerle-Kad%C4%B1n-2024-54076&dil=1>
- Tüzünkan, D. (2014). Türkiye’de turizm sektöründe güvenceli esneklik (flexicurity) uygulamasının önündeki engeller. 15. *Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı* (13–16 Kasım 2014), 1488–1502. Ankara.
- UN Tourism (2025). World Tourism Barometer. <https://www.untourism.int/un-tourism-world-tourism-barometer-data>
- UNWTO (2023). Tourism and SDG 5 Gender Equality. <https://tourism4sdgs.org/wp-content/uploads/2023/10/SDG-5-Single-Fact-sheet.pdf>
- Urhan, B. (2022). Dijital Emek Platformlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri. *Çalışma ve Toplum*, 5(75), 2583-2611.
- Usun, Ç. F. (2024). Türkiye’de Turizm Sektöründe İstihdam Edilen Nüfusun Coğrafyası. *Coğrafi Bilimler Dergisi*, 22(2), 294-318.
- Ünlüöner, K., & Şahin, S. Z. (2011). Turizmde istihdam [Employment in tourism sector]. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi (Electronic Journal of Social Sciences)*, 10(37), 1–25
- Van Vianen, A. E., & Fischer, A. H. (2002). Illuminating the glass ceiling: The role of organizational culture preferences. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 315-337.
- Wirth, L. (2001). Breaking Through The Glass Ceiling: Women in Management. International Labour Office: Geneva, 4-5.
- World Travel & Tourism Council. (2024a). What is the economic impact of Travel & Tourism? <https://wttc.org/research/economic-impact>
- World Travel & Tourism Council. (2024b). *Seyahat ve Turizm Ekonomik Etki Araştırması (EIR)*. <https://wttc.org/research/economic-impact>
- Yazıcı, A. (2023). Türkiye’de Kadınların Kayıt Dışı İstihdamı. *Sosyal Bilimlerde Akademik Araştırma ve Değerlendirmeler-V*, 125.
- Yetiş, Ş. A., & Çalışkan, N. (2020). Turizm sektöründe kadın istihdamı: mevcut duruma ilişkin bir değerlendirme. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(3), 105-119.
- Zengin, M. (2023). Turizm sektöründeki kadın yöneticilere yönelik nitel bir araştırma: Fırsatlar ve zorluklar. *Journal of Applied Tourism Research*, 4(1), 15-30.