



Kadın Turist Rehberlerinin Yaşadıkları Mesleki Sorunlar: Aydın Turist Rehberleri Örneği

Occupational Problems of Women Tourist Guides: Case of Aydın Tourist Guides Example

Ayşe ARSLAN¹, Güntekin ŞİMŞEK²

¹ Arş. Gör., Adnan Menderes Üniversitesi, ayse.arslan@adu.edu.tr

² Dr.Öğr.Üyesi., Adnan Menderes Üniversitesi, gsimsek@adu.edu.tr

Gönderilme Tarihi / Submitted : 30.11.2018

Düzeltilme / Resubmitted : 11.12.2018

Kabul / Accepted : 14.12.2018

Özet

Bu çalışmanın amacı kadın turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki sorunların tespitini yapmak ve öneriler sunmaktır. Bu kapsamda nitel araştırma yöntemlerinden derinlemesine görüşme tekniğiyle on görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmelerden elde edilen sonuçlarla kadınların karşılaştıkları sorunlar altı farklı kategoride sınıflandırılmıştır. Bunlar 1) toplumsal ve ailevi, 2) iş arkadaşları ve meslektaşlarıyla yaşanan sorunlar, 3) seyahat acentalarıyla yaşanan sorunlar, 4) sektörün ve rehberlik mesleğin özelliğinden kaynaklanan sorunlar, 5) müşterilerle yaşanan sorunlar, 6) denetim ve eğitimidir. Kadın turist rehberleri en büyük sorun olarak toplumsal algıyı işaret etmiş ve erkek egemen toplumun bir parçası olarak kadın turist rehberi olmanın getirdiği bir takım zorlukları dile getirmişlerdir. Dile getirilen sorunlara birtakım öneriler sunulmuş ve çalışma sonucunda kadın turist rehberlerinin bir birliğe ihtiyaç duydukları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kadın turist rehberi, mesleki sorunlar, görüşme tekniği.

Abstract

The aim of the study is to identify the professional problems experienced by female tour guides and to offer suggestions. In this context, ten interviews were conducted using in-depth interviews with qualitative research methods. The results of these interviews, the problems women face are classified in six different categories. These are social and family problems, problems with colleagues and work mates, problems with travel agencies, problems arising from the characteristics of the sector and guidance profession, problems with customers, supervision and education. Women tourist guides have pointed out the social perception as the biggest problem and have expressed some of the challenges of becoming a female tourist guide as part of the male dominant society. Some suggestions were presented to the problems and it was seen that female tour guides needed a union in the result of the study.

Key Words: Female tourist guide, professional issues, in-depth interview

GİRİŞ

Gelişmekte olan bölgelerde turizm belirgin bir biçimde büyümesine rağmen, bu bölgelerde turizmde çalışan kadınlar hakkında çok az bilgi mevcuttur. Turizm resmi, gayri resmi ve tedarik zinciri yoluyla kadının ilerlemesi için önemli istihdam fırsatları sağlamaktadır. Diğer sektörlerle kıyasla kadınların ve azınlık gruplarının çalışma ihtimali daha yüksektir. Ayrıca, turizm evde sorumluluk sahibi kadınlara yardımcı olabilecek yarı zamanlı ve vardiyalı çalışma imkanı sunmaktadır. Her ne kadar turizm işgücündeki kadının katılım yüzdelere dair net veriler mevcut değilse de; çoğu uzman özellikle gelişmekte olan bölgelerde turizm işçilerinin büyük bir kısmını kadınların oluşturduğunu ve diğer sektörlerle göre turizm sektöründe kadınların sorumluluk alma pozisyonlarının daha yüksek olduğunu kabul etmektedir (Global Report on Women in Tourism 2010:3-4).

Bu çalışma kapsamında turizmde önemli rollerde çalışan en aktif işgörenlerden kadın turist rehberleri konu alınmıştır. Turist rehberleri üzerine yapılmış birçok çalışmanın olmasına rağmen, kadın turist rehberleri üzerine yapılmış çalışma oldukça azdır. Sayı olarak sektörde azımsanmayacak kadar çokluğa sahip olan kadın turist rehberleri bu açıdan incelenmesi ve üzerinde durulması gereken bir gruptur. Bu çalışma

literatüre katkı sağlaması ve kadın turist rehberlerin yaşadığı mesleki sorunların belirlenmesi açısından hem sektör hem de ilgili kurumlar için önem arz etmektedir.

Turizm sektörü, diğer sektörlerle nazaran daha fazla kadın işgörenin istihdam edildiği bir sektör olup, kadınlar için büyük fırsatlar sunmaktadır. Bunun yanı sıra ise yoğun bir işgücü gerektirdiği için kadın işgörenlerin yaşadığı birtakım sorunlar mevcuttur. Özellikle insan ilişkilerinin, fiziksel gücün yoğun olan bir mesleği irca eden kadın turist rehberleri bu işgörenlerin önemli bir grubudur. Bu kapsamda çalışmanın amacı kadın turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki sorunları belirleyip çözüm önerileri getirmektir. Bu sorunların kadın rehberler açısından neler olduğunu saptamak gerek sektör gerekse ilgili kurum ve kuruluşlar açısından büyük önem arz etmektedir.

LİTERATÜR TARAMASI

Konuyu genelden özele doğru irdelemek adına öncelikle turizmde kadının konumuna ve ilgili literatüre yer verilmiştir. Sonrasında Dünya Küresel Cinsiyet Farklılık Endeksi faktörleri ve Türkiye'nin konumunu gösteren veriler yıllara göre incelenmiştir. Son olarak da kadın turist rehberleri ile yapılan görüşmelerin bulgularına yer verilmiştir.

Turizmde Kadının Konumu

'Cam tavan' terimi 1970'lerde Amerika'da, tutum ve örgütsel önyargılar tarafından oluşturulan, kadınları üst düzey yönetici pozisyonlarından engelleyen görünmez yapay engelleri tanımlamak için kullanılmıştır. Cam tavan ister işyerinde ister siyasette yaşansın, bu sosyal ve ekonomik cinsiyet eşitsizliğinin bir yansımasıdır. Kadınların da erkekler gibi en üst düzey pozisyonlara yükselmesi için ortada nesnel bir sebep yoktur, ancak geleneksel olarak örgüt ve toplum yapısında ve sürecinde doğasında ayrımcılık vardır (Wirth, 2001:1). Örucü, Kılıç ve Kılıç' a (2007) göre kadınların üst düzey yöneticiliklere gelememe sebepleri, kadınların liderlik ve yöneticilik vasıflarının sınırlı olması ile sorumluluklarının fazla olması ve birbirlerini çekememeleridir.

Perakende, sekreterlik, öğretim ve hemşirelik gibi kadınların işgücünde hakim olma eğiliminde oldukları, ancak erkeklerin üst düzey yöneticilik pozisyonlarını işgal ettiği bir dizi meslek vardır (Jordan, 1997: 526). Kadınların yaptığı işler erkekler

tarafından yapılanlardan farklıdır (yatay ayrımcılık) ve kadınlar mesleki hiyerarşide erkeklerden daha düşük seviyelerde çalışmaktadır (dikey ayrımcılık). Buna mesleki stereotyping (kalıplaştırma) denilmektedir (Cave ve Kılıç, 2001:283).

Turizm broşürlerinde imgeler cinsiyet kalıplaştırmasını sürdürmektedir. Erkekler maceraperest ve aktif olarak gösterilirken, kadınlar daha fazla aile odaklı ve yerli olarak gösterilmektedir. Seks turizmi ve cinsiyet ilişkileri gibi konular incelendiğinde kadınların öncelikli olarak ev sahibi ve cinsel çekicilik olarak görüldüğü vurgulamaktadır. Kadınlar "turistlerin cinsel ve duygusal ihtiyaçlarına hizmet eden" kişiler olarak görülmektedir (Pritchard ve Morgan, 2000: 888). Bu algı daha sonra iş yerine taşınabilir (Cave ve Kılıç,2010:284).

Richter (1994), turizmdeki istihdamı bir piramide benzetmektedir, birçok kadın mevsimsel ve yarı zamanlı işlerde alt sınırdaki yer alırken; az sayıda kadın yönetim pozisyonlarına ulaşmaktadır. Konaklama işletmeleri üzerine odaklanan araştırmalarda, orta ve üst düzey yöneticilerin sadece % 4'ünün kadın ve üst yönetimin sadece % 1'inin kadın olduğu sorununun altı çizilmiştir (Jordan,2007:528). Kadınların iş fırsatları eşitliğinde ilerlemesinin önündeki en büyük engelin sendika üyeliğinin az olması ve kadınlar arasında organizasyon eksikliği olduğu öne sürülmüştür (Kinnaird ve Hall,1996: 96).

Kadın işçiliği turizm endüstrisi için "temel pervane" görevindedir. Turizm, küçük kar marjlarında çalışan ve ucuz iş gücü isteyen işverenlere uygun bir endüstridir. Yönetim hissedarları kâr maksimize etmek istemektedir. Kadın işçiler, özellikle de yarı zamanlı iş arayan evli kadınlar, tarihsel olarak erkeklerinkinden daha düşük ortalama ücret oranları için istihdam edilebilir hale gelmişlerdir. Bu tür işler kadınları cezbederken ve erkekleri uzaklaştırmaktadır (Jordan, 1997:526).

İlgili Çalışmalar

Purcel (1996) İngiltere konaklama işletmelerindeki kadın işgörenlerin kariyer ve iş olanakları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Belirli işlerde kadınların tercih edilmemesinin üç farklı unsurunun olduğu varsayılmaktadır: iş gücü maliyeti, cinsellik ve ataerkil hakimiyet. Kadın işgörenler toplumda yerleşmiş önyargılar sebebi ile başka meslekler edinmeye çalıştıklarında büyük engellerle karşı karşıya kalabilmektedir.

Çalışma bulgularına göre, iş ve çalışma saatleri, önyargılar, resmi olmayan işe alma koşulları kadınları hayal kırıklığına uğratarken, erkekleri cesaretlendirmektedir.

Otel yöneticiliği uzun saatler çalışma gerektirmektedir, bu sebeple iş saatleri ve iş dışı saatler arasında bir çizgi belirlemek oldukça güçtür ve bu durum kadın yöneticiler tarafından caydırıcı bir unsur olarak algılanmaktadır. Yönetim, aile yapısına önemli katılımla ve özellikle de ilk ebeveynlik sorumluluklarının yerine getirilmesi ile uyumlu değildir. Çoğu üst düzey yöneticiler arasında, güçlü ve kendi kendini sürdüren bir mesleki topluluğun tüm özelliklerini sergilemiş görünen cinsiyetçi tutumlar görülmektedir. Erkek özelliklerinin yöneticilik vasfına daha uygun olduğuna dair basmakalıp inançlar vardır. Ayrıca, kadınların sektörde, çoğunlukla düşük ücretli ve düşük statüdeki işlerde bulunmasının, konaklama işletmelerinde kariyer yapmak isteyen kadınlara avantaj olmaktan çok bir engel oluşturabileceği öne sürülmektedir.

Demirkol, Fidan ve Pelit (2004) turizm sektöründeki kadın işgörenlerin karşılaştıkları sorunları tespit etmek üzere otel işletmelerinde bir çalışma gerçekleştirmiştir. İstanbul, Kocaeli ve Bursa'da faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı 40 otel işletmesinde çalışan 209 kadın işgörene anket uygulanmıştır. Sonuç olarak kadın işgörenlerin yaşadığı sorunlar, iş yükü ve çalışma sürelerinin fazlalığı; sorumluluk verilmesine karşın yetkinin azlığı, sendikal hakkın fazla yaygın olmadığı, hizmet içi eğitim olanaklarının yetersizliği ve taciz olayları olarak belirlenmiştir.

Thrane (2008), turizm endüstrisinde kazanç farklılaştırmasını cinsiyet, insan sermayesi ve sosyo-demografik etkiler açısından incelemiştir. İnsan sermayesi çerçevesinde belirlenen çalışmanın amacı, eğitim, iş tecrübesi ve sosyo-demografik değişkenlerin ebeveynlik ve evliliğinin 1994-2002 döneminde Norveç turizm çalışanlarının yıllık ücretlerini etkileyip/etkilemediğini incelemektir. Ayrıca, çalışmada özellikle cinsiyet ve zaman değişkenlerinin gelir düzeylerini nasıl etkilediği incelenmektedir. Bulgular arasında dördü büyük önem taşımaktadır. 1) Diğer şartlar sabitken erkek turizm çalışanları, kadın meslektaşlarından yıllık % 20 kadarı yüksek ücret almaktadır. 2) İş tecrübesi ile hem kadın hem de erkek çalışanlar için yıllık ücret arasında içbükey bir (yani ters U) ilişki vardır, ancak bu model kadınlar için çok daha az farklıdır. 3) Ebeveynlik ve evlilik ücretleri etkilemektedir, ancak etkileri erkek ve kadın

çalışanlar arasında farklılık göstermektedir. 4) Tüm turizm çalışanları, incelenen dönemde pozitif bir yıllık ücret geliştirme yaşamıştır.

Bullon (2008), İspanyol turizm endüstrisinde erkek ve kadınlar arasındaki ücret farklılıkları üzerine bir çalışma yapmıştır. Araştırmacı, İspanya turizm endüstrisinde erkek ve kadın çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarını, temsilci bir şirket örnekleminde elde edilen büyük, idari olarak eşleşen bir işveren-çalışan veri setini analiz etmiştir. Bulgular, erkek işçilerin sosyal olarak kadın meslektaşlarından aylık ücretlerin ortalama %6,7 oranında daha fazla olduğunu göstermektedir. Özellikle, yapılan sözleşme türü, iş için gereken nitelikler ve istihdamın belirli alt sektörü, cinsiyete bağlı ücret farkını açıklamada çok önemli değişkenlerdir. Ayrıca, turizm endüstrisinde ortalama ücret farkının sadece %12'sinin özlenebilir özellikteki farklılıklar tarafından açıklanamayacağı belirtilmiştir. Asgari ücret yasası, çok düşük ücretli çalışan sayısı ile karakterize olan turizm endüstrisinde kadınlara özellikle etkili bir koruma sağlamaktadır.

Brownell ve Walsh (2008)'e göre işyerinde cinsiyetin önemli olmayacağı bir ihtimal dahilinde değildir. Kültür, tarihsel bağlam, sosyal çevre koşulları ne olursa olsun, kadınlar ve erkekler genellikle birbirlerine cinsiyete özgü lenslerle bakmaktadır. Bu çeşitlilik unsuru, işyeri etkileşimlerini zenginleştirme ve örgütsel sonuçları geliştirme potansiyeline sahip olmakla birlikte, aynı zamanda güç, adalet ve kimlik konularını da beraberinde getirmektedir. Özellikle konaklama organizasyonları, hizmet bağlamındaki kadınlar ister tüketici, ister çalışan, ister liderler olsun karmaşık ve cinsiyet bağlantılı ikilemlerle yüz yüze kaldıkları için birçok çalışmanın odak noktası olmuştur. Kadınların üst düzey pozisyonlara terfi etmesinde 'zaman sırası' olduğuna inanan kişiler, son on yılda kadın kariyerinde ilerleme kaydedilmemesinden büyük oranda hayal kırıklığına uğramıştır. Kadınlar üst düzey yöneticilik pozisyonlarına ulaşmaya odaklandıkça, mevcut rol modelleri genişleyecek ve sektördeki başarı fırsatı daha belirgin hale gelecektir.

Malezya Kadın Turist Rehberleri Birliği (Malaysian Women Tourist Guides Association (MWTGA) 2009 verilerine göre, birçok ülkede rehberlik, kadınların girmesi zor olan başka bir alandır. Turist rehberliği, yabancı turistlerin sağladığı cömert bahşişlerden dolayı gelişmekte olan ülkelerde genellikle arzu edilen bir meslek olarak görülmektedir. Ancak birçok toplumda meslek erkek egemenliğindedir ve kadın turist rehberleri önemli bir ayrımcılıkla karşı karşıyadır. Malezya'da kadın tur rehberleri

haklarını korumak için bir dernek kurulmuştur. Malezya Kadın Turist Rehberleri Derneği 2007 yılında güvenli bir çalışma ortamı, eşit iş olanakları ve kadın rehberler için eşit ücret önermek üzere kurulmuştur. Örneğin, kadın rehberlerin güvenliği konusundaki endişelere yanıt olarak dernek tarafından başlatılan "no room share (oda paylaşımı yok)" kampanyası son derece başarılı olmuştur. Turizm Bakanlığı geçtiğimiz günlerde, erkek ve kadın tur rehberlerinin aynı odaları paylaşması üzerinde ısrar etmeye devam eden operatörlerin lisanslarının iptal edileceğini açıklamıştır (Global Report on Women in Tourism, 2010:9).

Cave ve Kılıç (2010) kadınların iş dünyasında katkısının son yıllarda artmış olsa da, yönetim ve liderlik alanında yeterince yer almadığını ifade etmektedir. Turizm endüstrisinde, çalışan kadınların oranı yüksektir, ancak işlevi, vasıfsız, düşük ücretli işlerde yoğunlaşmaktadır. Makalenin amacı, toplumsal cinsiyetin erkek ve kadınları hem işyeri türleri bakımından hem yatay hem de dikey olarak terfi beklentileri ile ne derece ayırdığını incelemektir. Genel olarak, kadınlar erkeklerden daha az ücretli ve daha düşük bir görev seviyesi olarak görülen pozisyonlarda çalışmaktadır. Sektörde kadınların kat hizmetleri, ön büro ve insan kaynakları departmanlarında daha fazla çalıştıkları konusunda bir fikir birliği vardır. Türk hukukunda erkekler ve kadınlar eşit haklara sahiptir ve herhangi bir sektörde çalışabilir, ülkenin sosyo-kültürel yapısı, kadınların eş ve anne rollerini şekillendirmede önemli bir rol oynamaktadır. Erkek egemenliği hakim kültüre sahip Türkiye gibi ülkelerde, bazı işlerin doğası gereği kadınlar için uygun olmadığı görüşü hakimdir.

Sony (2012) turizm sektöründe yer alan kadınların sorunları ve rolleri, zorlukları ve mevcut politika müdahaleleri açısından durumlarını incelemiştir. Veriler görüşmelerden, katılımcı gözlemlerinden, odak grup görüşmelerinden, mevcut literatürlerden ve politika belgeleri incelemelerinden elde edilmiştir. Bulgular, rollerin eğitim, aile geçmişi, fiziksel durum, dil ve kişinin kendi kriterlerini belirleme becerisi gibi faktörler tarafından belirlendiğini ortaya koymaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı roller, turistlerin talepleri ve işin doğası talebi ile belirlenmektedir. Kadın işgörenler, yemek, çamaşır, çocuk gibi katlanılmaz iş yüklerini üstlenmekte ve kanunlardan kaynaklanan baskılara maruz kalmaktadır. Ayrıca, iş garantisinin olmayışı, yakın akrabalar tarafından zorbalık yapılması ve aile ve işi dengede tutma konusundaki nihai

başarısızlık gibi zorluklar dile getirilmiştir. Aile üyelerinin küçük bir desteğinin rollerini kolaylaştırdığını düşünen kadınların hayatlarını şekillendirmedeki önemli rol oyuncuları aileler olarak belirlenmiştir. The Global Gender Gap Report 2013 istatistiki verileri, çoğu ülkede kadınların işgücünde oynadığı önemli rolü ortaya koymakta ve kadın işgörenlerin sayısal olarak çoğunlukta yer aldığını belirtmektedir. Ancak bu veriler, kadınların oynadığı rol açısından, belirgin bölünmeyi maskeleymektedir. Kadınlar orantısız bir şekilde düşük beceri ve düşük ücretli iş alanlarında, özellikle de oda temizliği ve bazı müşteri temas alanlarında çalışmaktadır. Mutfak işlerinde, mühendislik ve güvenlik gibi alanlarda çalışan sayısı oldukça azdır. Ayrıca, kadınların sektördeki üst düzey teknik ve yönetsel rollere erişim derecelerine göre geniş çaplı farklılıklar vardır. Çalışmalar kadın işgörenlerin konaklama sektöründe sayısının arttığını göstermektedir. Kadınlar, sektörde yarı zamanlı, mevsimlik, acentelik ve geçici işler üstlenerek erkek meslektaşlarından daha esnek roller oynamaya daha yatkındır. Uğuz ve Topbaş (2014), toplumsal cinsiyet ve kadın emeği adlı çalışmasında, turizm sektörünü betimsel bir yaklaşımla incelemiş olup, turizm sektöründe kadın işgörenlerin yaşadığı sorunlara betimsel veriler yardımıyla tespit etmiş ve çözüm önerilerinde bulunmuştur. Çalışmada, Türkiye’de kadın emeğinin konumu, uluslararası verilerle kıyaslanarak tartışılmıştır. Ayrıca, turizm sektöründeki istihdam cinsiyet açısından incelenmiş ve sektörde kadın işgörenlerin yaşadığı sorunlar tespit edilerek, çözüm önerileri geliştirilmiştir. Kadın işgörenlerinin işe giriş, ücretlendirme ve terfi konularında ayrımcı uygulamalara maruz kaldıkları sonucuna varılmıştır.

Güzel, Türker, Şahin (2014), profesyonel turist rehberlerinin algıladıkları mesleki engelleri belirlemeye yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmada rehberlerin karşılaştığı 6 mesleki engel boyutuna ulaşılmıştır. Bunlar; ‘yasal engeller, gelire ilişkin engeller, mesleğe ilişkin engeller, sektöre ilişkin engeller, rehberlere ilişkin engeller ve turiste ilişkin engeller’ dir.

Duffy, Kline, Mowatt, Chancellor (2015) kadınların turizm endüstrisinde istihdam edilmesinin Dominik Cumhuriyeti’ndeki geleneksel machismo–marianismo (maçoluk-feminenlik) cinsiyet ideolojisine göre keşfetmek için, yarı yapılandırılmış bireysel ve grup görüşmeleri ile kadınların turizm istihdamı ve yerli halkın cinsiyet algısı ideolojisini araştırmak için oniki kıyı yerli halkı üzerinde bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bulgulara

göre, ekonomik ve sosyal bağımsızlık elde eden kadınlar için turizm istihdamı bir fırsat kaynağıdır, fakat aynı zamanda kadınlar ve erkekler arasında yeni cinsiyet rolleri ve kimlikleri müzakeresinde çatışmaya sebep olabilmektedir. Kadınlar, eş ve anne olarak beklentileri yerine getirmek istemektedir. Ancak kadınlar çalışıp para kazanırken; erkekler çalışmıyorsa bu eşleri kızdıran büyük bir problem olabilmektedir. Cinsiyet rolü beklentilerine bakıldığında mümkün olduğunca kadınların özel sektörde erkeklerin ise kamuda çalışması beklenmektedir.

Zafarghandi (2016), İranlı kadın tur rehberlerinin turizm endüstrisindeki rollerini ve çevrelerindeki unsurları aileleri, meslektaşları ve hizmet verebilecek turistler arasında destekleyici ya da baltalayıcı nasıl algıladıklarını araştırmıştır. Çalışmada, turist rehberlerinin uzman olarak kişisel deneyimlerini tüm detaylarıyla dile getirebilmeleri için derinlemesine görüşme yöntemi seçilmiştir. Sonuç olarak, kadınlar sosyal engellerin ve sınırlamaların ortasındadır. Son yıllarda İran'da turizm endüstrisinin gelişmesiyle, turist rehberliğinde iş imkânı ile ilgilenen kadın sayısı artmıştır. Kadınlar geçmişte turizmde oynadıkları rollerden farklı roller almaya çalışmaktadır ancak bu halkın görüşlerine aykırıdır. Ancak kamuoyunun fikri zaman içerisinde değişmiştir. Olumlu algıların çoğu, yaşamın sosyal ve psikolojik yönleri olarak kategorize edilmiştir. Mesleğin ekonomik yönden güçlenmesi ise belirsiz ve dengesiz olarak kabul edilmektedir. Bunun temel sebebi ise turizm sektörünün kendine has özellikleridir. Elde edilen gelirin tüm yıl boyunca sağlanamaması ise beklentileri karşılamayan bir durumdur. İranlı turist rehberi kadınların bu işi yapabilmeleri için izni veren ve sınırlamaları koyanlar baba, erkek kardeşler, eşler ve erkek meslektaşlarıdır. Geleneksel erkekler, eşlerine ve kızlarına hakim olma eğilimindeyken; yeni nesil bu trendi takip etmemektedir. Erkeklerin çoğu eşlerini bu mesleği yapması için desteklemektedir. Ekonomik baskılar bu kararı etkilemektedir. Yapılan literatür taraması sonucunda kadın ve erkek işgörenler arasında birtakım farklılıkların olduğu görülmüştür. Bu farklılıkları ortaya koymak için Dünya Cinsiyet Farklılıkları Endeksi incelenmiş ve Türkiye'nin 2006- 2016 yılları arasındaki konumuna yer verilmiştir.

Küresel Cinsiyet Farklılık Endeksi

Ülkeler ve şirketlerin rekabet edebilmesi için hem erkek hem de kadın olmak üzere en iyi yetenekleri elinde bulundurması gerekmektedir. Her ne kadar hükümetler,

kadınların işe erişimini kolaylaştırmak ve fırsatlarını iyileştirmek için doğru politika çerçevesini oluşturmada önemli bir rol oynasa da, şirketlerin de iyi yeteneklerin gelişebileceği işyerleri yaratmaları gerekmektedir. Bu kapsamda, sivil toplum örgütlerinin, eğitimcilerin ve medyanın hem kadınların güçlenmesinde hem de erkeklerin bu sürece dahil olmasında önemli bir rolü vardır.Çeşitli paydaşları harekete geçirmek ve ilerlemeyi takip etmek için, niceliksel ölçütlerin yaygın olarak bulunması önemlidir. 2005 yılından bu yana, Dünya Ekonomik Forumu Küresel Cinsiyet Ayrım Raporu serisi aracılığıyla, toplumsal cinsiyete dayalı farklılıkların büyüklüğünü belirlemekte ve zaman içindeki ilerlemelerini izlemektedir. Rapor, küresel cinsiyet açığının kıyaslanması için kapsamlı bir çerçeve oluşturarak, genel kaynak düzeyinden bağımsız olarak kadınlar ve erkekler arasında adil bir şekilde bölüştürme rol modelleri olan 115 ülke tanımlamaktadır. (Örneğin en adil ülke İsveç iken, en kötü değerlere sahip olan ülke Yemen'dir. Türkiye ise 105. sırada yer almaktadır. 2016 yılında ise 144 ülke değerlendirmeye alınmış ve Türkiye 130. sırada yer almaktadır.) Küresel Cinsiyet Farklılık Endeksi, kadınlar ve erkekler arasındaki farklılığı dört temel kategoride incelemektedir: Ekonomik Katılım ve Fırsat, Eğitim Düzeyi, Sağlık ve Hayatta Kalma ve Siyasi Güçlendirmedir (WEF,2006):

- **Ekonomik Katılım ve Fırsat**

Bu kategoride üç kavram dikkate alınarak değerlendirme yapılmaktadır: Katılım farklılıkları, ücretlendirme farklılığı ve ilerleme farklılıklarıdır. Katılım farklılığı, işgücüne katılma oranlarının farkıyla elde edilmektedir. Ücretlendirme farklılığı derin bir veri taraması (kadın-erkeğin tahmini geliri) ve Dünya Ekonomik Forumu Yönetim Görüş Anketi (benzer iş için ücret eşitliği) aracılığıyla hesaplanan bir değişken aracılığıyla değerlendirilmektedir.

Son olarak, kadınların ve erkeklerin ilerlemesi arasındaki farklılık, iki set veri istatistiğiyle ortaya konmaktadır. Bunlar; yasama yetkisine sahip kişiler, üst düzey yetkililer ve yöneticiler, teknik ve mesleki çalışanlar arasında kadınların erkeklere oranıdır.

- **Eğitim Düzeyi**

Bu kategoride, kadınlar ile erkeklerin eğitime mevcut erişimi arasındaki farklılık, ilköğretim, orta öğretim ve yüksek öğrenim eğitimde kadınların erkeklere oranı ile elde edilmektedir. Uzun vadede ise kadın ve erkeğin eşit sayıda eğitime dahil edilmesi ve kadın okur yazarlık ile erkek okur yazarlık oranı izlenmektedir.

- **Sağlık ve Hayatta Kalma**

Bu kategori, kadınların ve erkeklerin arasındaki sağlık farklılıklarına genel bir bakış sağlamaya çalışmaktadır. Bunun için iki farklı değişken kullanılmaktadır. Öncelikle, Dünya Sağlık Örgütü tarafından hesaplanan kadınlar ile erkekler arasındaki sağlıklı ömür farklılıkları kullanılmaktadır. Bu ölçüm ile kadınların ve erkeklerin şiddet, hastalık, kötü beslenme veya diğer ilgili faktörler nedeniyle kaybedilen yılları dikkate alınarak sağlıklı yaşamayı bekleyebileceği yıl sayısının tahmini yapılmaktadır. İkinci değişken, doğumdaki cinsiyet oranıdır. Bu değişken ile özellikle erkek çocuk tercihinin güçlü olduğu birçok ülkede yaygın olan "kayıp kadın" olgusunun yakalanması amaçlanmaktadır.

- **Siyasi Güçlendirme**

Bu kategori esas olarak, siyasi karar alma süreçlerinde erkeklerle kadınlar arasındaki en üst düzeyde farklılıkların ölçümlerini içerir. Veriler, bakanlık ve parlamento düzeyindeki pozisyonlarda kadınların erkeklere oranı ile yakalanır. Bu kategoride, kadınların ve erkeklerin yerel yönetim seviyelerine katılımı arasındaki farklılıkları yakalayan herhangi bir değişken bulunmaması bir dezavantajdır (WEF,2006:5-6).

Farklılık Endeksi sıralamasındaki konumu, 2006-2016 yılları arasında şöyle bir seyir izlemiştir. Raporda tüm alt indekslerde olası en yüksek skor 1 (eşitlik) ve mümkün olan en düşük skor 0 (eşitsizlik) olarak puanlanmaktadır. Puan 1'e yaklaştıkça aradaki farklılık kapanmakta, 0'a yaklaştıkça artmaktadır (WEF, The Global Gender Gap Report, 2013: 4-6).

Tablo I. Toplumsal Cinsiyet Farklılık Endeksi (GGI)'ne Göre Türkiye'nin Konumu (2006-2016)

Yıllar	Genel Sıralama	Ekonomik Katılım ve Fırsatlar	Eğitime Erişim	Sağlık ve Hayatta Kalabilme	Siyasal Güçlenme	Toplam Ülke Sayısı
2006	105	106	106	92	85	115
2007	121	118	118	110	87	128
2008	123	124	124	108	88	130
2009	129	130	130	110	93	134
2010	126	131	131	109	61	134
2011	122	132	132	106	62	134
2012	124	129	129	108	62	135
2013	120	127	127	104	59	136
2014	125	132	105	1	113	142
2015	130	131	105	1	105	145
2016	130	129	109	1	113	144

Kaynak: WEF, The Global Gender Gap Report, 2013-2014-2015-2016

Tablo 1'e göre Türkiye cinsiyet farklılıklarının oldukça derin olduğu bir ülkedir. 2006 yılında 115 ülke arasında 105'inci sırada yer alırken; 2016 yılında 144 ülke arasında 130'uncu sıradadır. Her ne kadar sağlık ve hayatta kalabilme şartları son üç yıldır bir yükseliş gösterse de genel sıralamada oldukça kötü bir noktadadır. Türkiye'nin hemen önünde Moritanya, Kuveyt, Benin, Tunus, Doğu Timor ve Arap Emirlikleri yer alırken, hemen sonrasında Bahreyn, Mısır, Umman, Ürdün, Lübnan, Fas gibi Orta Doğu ülkeleri yer almaktadır. Sıralamada cinsiyetler arasındaki farklılıkların en fazla olduğu yer Orta Doğu ve Kuzey Afrika olarak gözükmektedir (WEF, The Global Gender Gap Report, 2016: 20).

Tablo II. Küresel Cinsiyet Farklılık Endeksi 4 Ana Kriterine Göre Türkiye'nin Konumu (2016)

Küresel Cinsiyet Farklılık Endeksi	2006 Sıralama (115 Ülke Arasında)	2006 Puan	2016 Sıralama (144 Ülke Arasında)	2016 Puan	Fark
Ekonomik Katılım ve Fırsatlar	106	0,585	129	0,623	0,038
Eğitim Düzeyi	106	0,885	109	0,958	0,073
Sağlık ve Hayatta Kalma	92	0,969	1	0,980	0,11
Siyasi Güçlendirme	85	0,052	113	0,090	0,38

Tablo 2'den anlaşıldığı üzere on yıl içinde kadın ve erkek arasındaki uçurumun çok azaldığı kriter eğitim düzeyidir. Ancak, 144 ülke içinde 109. sırada olmak bu ilerlemenin dünya çapında yeterli olmadığını göstermektedir. Diğer dikkat çeken bir konu ise Türkiye'nin Siyasi Güçlendirmedeki (Milletvekili, Üst Düzey Yöneticiler,

Müdürler) sıralamasıdır. Bu tablo Türkiye’de yaşanan toplumsal cinsiyet eşitsizliği boyutuna dair çarpıcı gerçeği ortaya koymaktadır.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden, görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu yöntem, konunun tüm boyutlarını kapsayan ve daha çok açık uçlu sorular sorulduğunda detaylı cevapların alınabildiği, yüz yüze bire bir görüşme yoluyla bilgi toplanmasına olanak sağlayan veri toplama tekniğidir. Kişilerin duygu, bilgi, gözlem ve tecrübelerine görüşme vasıtasıyla ulaşılmaktadır (Tekin,2006:101). Katılımcıların araştırma konusundaki bakış açılarını ortaya koyması için tasarlanmış olan bu teknik, araştırmacıya önemli sorumluluklar yüklemektedir. Araştırmacı tarafsız bir şekilde soru sormalı, katılımcının cevaplarını çok dikkatle dinlemeli ve bu cevapları temel alarak bir sonraki soruyu sormalıdır. Araştırmacı, katılımcıları ne herhangi önyargılı düşüncelere göre yönlendirmeli ne de katılımcıların söylediklerini onaylamak veya reddetmek suretiyle belirli cevaplar vermeye teşvik etmelidir (Boyce ve Neale, 2006:3). Yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış olmak üzere üç farklı görüşme tekniği bulunmaktadır. Bu çalışmada, görüşme türlerinden yapılandırılmış görüşmeye göre daha esnek yapıda olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniğine başvurulmuştur. Bu teknikte, araştırmacı görüşmede sormayı planladığı soruları önceden hazırlamaktadır. Ancak görüşmenin akışına göre belirlenen sorulara ek olarak sorular sorabilmektedir, böylece kişinin daha detaylı bilgi vermesi sağlanabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 1999: 283). Bu yöntemin tercih edilme sebebi, kadın turist rehberlerinin sorulara detaylı cevap vermesini sağlamak ve cevaplara göre sorulara ekleme yapılarak daha derinlemesine bilgiye ulaşmaktır.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

03.05.2017 tarihi itibarıyla, Türkiye’de ülkesel 9823, bölgesel 454 olmak üzere toplam 10.277 turist rehberi bulunmaktadır. Bu rehberlerin 580’i Aydın Turist Rehberleri Odası’na (ATRO) bağlıdır. Dolayısıyla, araştırmanın evrenini ATRO’ya bağlı mesleği aktif bir şekilde icra eden 213 kadın turist rehberi oluşturmaktadır. Örneklem ise; evreni temsil ettiği varsayılan belirli kriterlere göre seçilmiş on kadın turist rehberinden oluşmaktadır. Seçim yapılırken dikkate alınan kriterler; ülkesel kokarta sahip olmaları,

mesleği icra süreleri, medeni durumları ve dilleridir. Örneklem seçimi yapılırken amaçlı örneklemeye başvurulmuştur. Bu örnekleme türünde araştırmacı evreni temsil ettiğini düşündüğü alt bir grubu seçerek araştırmayı gerçekleştirmektedir. Bu tür örneklem araştırmacının evren hakkında bilgili olduğu durumlarda kullanılmaktadır (Sencer ve Sencer, 1978: 481-484). Araştırmacının da kadın turist rehberi olması bu durumu desteklemektedir.

Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamında görüşme yapılacak kadın turist rehberlerinden uygun oldukları tarihlerde bazı görüşmecilerin evlerinde, bazıları ile dışarıda sohbet ortamı sağlanarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşme yapılacak kadın rehber sayısı başta on beş olarak belirlenmiştir, ancak yedinci görüşmeden sonra cevaplar birbirini tekrar etmeye başladığından dolayı üç görüşme daha yapılarak görüşmeye son verilmiştir.

Görüşme öncesinde katılımcılara çalışmayla ilgili bilgi verilmiş ve izinleri doğrultusunda gizlilik koşuluyla ses kaydı alınmıştır. Ses kaydı yapılırken kısa kısa notlar alınmış hiçbir detay atlanmamıştır. Görüşmeler ortalama 30 dakika sürmüştür. Görüşmeye gelmesine rağmen gizlilik konusunda kendini rahat hissetmeyen bir katılımcı görüşme yapmaktan vazgeçmiştir. Kayda alınan görüşmeler Word Office programına aktarılmış ve 38 sayfa veri elde edilmiştir. Verilere içerik analizi yapılarak kodlama gerçekleştirilmiştir. Öncelikle katılımcıların demografik özellikleriyle (yaş, eğitim durumu, medeni durum, iş tecrübesi, sosyal güvence, dil/dilleri, çalışma şekilleri, kokart alma şekilleri) ilgili 8 adet soru sorulmuştur. Ardından kadın turist rehberlerin yaşadığı sorunları ortaya koymak için ilgili literatürden esinlenerek (acentalar, iş arkadaşları, meslektaşları, aile ve çevre, turistler) 7 adet soru yöneltilmiştir:

- 1) Kadın turist rehberi olarak yaşadığınız sorun/sorunlar var mıdır, varsa nelerdir?
- 2) Acentalarla ilgili yaşadığınız sorun/sorunlar var mıdır, varsa nelerdir?
- 3) İş arkadaşlarınızla yaşadığınız sorun/sorunlar var mıdır, varsa nelerdir?
- 4) Meslektaşlarınızla yaşadığınız sorun/sorunlar var mıdır, varsa nelerdir?
- 5) Ekonomik anlamda yaşadığınız sorun/sorunlar var mıdır, varsa nelerdir?
- 6) Aile ve çevrenizle yaşadığınız sorun/sorunlar var mıdır, varsa nelerdir?
- 7) Müşterilerinizle yaşadığınız sorun/sorunlar var mıdır, varsa nelerdir?

BULGULAR

On kadın turist rehberiyle yapılan görüşmeler incelenmiş olup, aşağıda araştırmanın bulgularına yer verilmektedir. Öncelikle, turist rehberlerinin yaş, eğitim durumu, iş tecrübesi, dili/dilleri, çalışma şekli ve kokart alma şekli ile ilgili bilgiler yer almaktadır. Ardından kadın turist rehberlerinin mesleki sorunları kategorilere ayrılarak açıklanmaya çalışılmıştır.

Tablo III. Katılımcılara Ait Bilgileri

	Yaş	Eğitim Durumu	Medeni Hali	İş Tecrübesi	Sosyal Güvence	Dili/Dilleri	Çalışma Şekli	Kokart Alma Şekli
Katılımcı I	28	Lisans (Turizm Rehberliği)	Evli	7 yıl	Sezonluk Sigorta	İngilizce	Bağımız	YDS (Ülkesel)
Katılımcı II	30	Yüksek Lisans (Turizm Rehberliği)	Bekar	9 yıl	Özel Sigorta	İngilizce	Bağımız	Bakanlık (Ülkesel)
Katılımcı III	28	Lisans (Turizm Rehberliği)	Evli	4 yıl	Sezonluk Sigorta	İngilizce	Bağımız	Bakanlık (Ülkesel)
Katılımcı IV	40	Lisans (Seyahat Acentacılığı)	Bekar	15 yıl	Özel Sigorta	İngilizce	Bağımız	Bakanlık (Ülkesel)
Katılımcı V	64	Lisans (Filoloji)	Bekar	30 yıl	Emekli	Fransızca	Bağımız	Bakanlık (Ülkesel)
Katılımcı VI	49	Lisans (Filoloji)	Boşanmış -1 çocuk	23 yıl	Emekli	Almanca-Hollandaca-İngilizce	Bağımız	Bakanlık (Ülkesel)
Katılımcı VII	56	Lisans (Filoloji)	Bekar	34 yıl	Emekli	Almanca	Bağımız	Bakanlık (Ülkesel)
Katılımcı VIII	52	Lisans (Filoloji)	Boşanmış	29 yıl	Emekli	Almanca	Bağımız	Bakanlık (Ülkesel)
Katılımcı IX	39	Önlisans (Turizm ve Otelcilik)	Evli- 1 çocuk	8 yıl	Sezonluk Sigorta	İspanyolca	Bağımız	Bakanlık (Ülkesel)
Katılımcı X	35	Lisans (Filoloji)	Evli- 2 çocuk	10 yıl	Sezonluk Sigorta	Japonca	Bağımız	Bakanlık (Ülkesel)

Araştırmaya katılan kadın turist rehberlerinin en genci yirmi sekiz, en yaşlısı ise altmış dört yaşındadır. Rehberlerin mezun oldukları programların beşi turizm ile ilgili bölüm iken, beşi filolojidir. Katılımcıların dördü evli, dördü bekar, ikisi ise boşanmıştır. En fazla tecrübeye sahip olan otuz dört yıldır sektörde faaliyet gösterirken, en az tecrübeye sahip rehber dört yıldır rehberlik mesleğini icra etmektedir. Rehberlerin dördü emekli, dördü sezonluk sigorta ve ikisi özel sigorta ile sosyal güvenceye sahiptir.

Araştırma kapsamındaki rehberlerin tamamı bağımsız çalışmayı tercih etmektedir. Rehberlerin biri hariç diğerleri kokartını Bakanlığın açtığı dil kursuyla almıştır ve hepsi ülkesel lisansa sahiptir.

Örnekleme oluşturan rehberlerin dokuzu bu mesleği asıl işi olarak yapmaktadır. Diğer bir kişi için ise ek işidir. Rehberlerin beşi günübirlik turları tercih ederken; beşi hem Anadolu hem de günü birlik turlara çıkmaktadır. Ayrıca, kadın turist rehberlerinin biri hariç diğerleri turist rehberliği mesleğini isteyerek seçmemiştir, ancak mesleği yapmaya başladıktan sonra çok sevmiş ve devam etmiştir.

Kadın Turist Rehberlerinin Yaşadığı Sorunlar

Yapılan analizler sonucunda kadın turist rehberlerinin yaşadığı sorunlar 6 grupta toplanmış olup Şekil 1’de gösterilmiştir. Yapılan görüşmelerde kadın rehberler, kadın ve erkek rehberlerin yaşadığı sorunların çok fazla farklılaşmadığını belirtmiş ancak cinsiyetçi bir yaklaşımın olduğunu vurgulamışlardır.

Şekil I. Kadın Turist Rehberlerinin Yaşadığı Sorunlar



Dolayısıyla, önem sırasına göre kadın turist rehberlerinin dile getirdiği toplumsal ve ailevi sorunlar, iş arkadaşlarıyla sorunlar, seyahat acentaları ile sorunlar, sektörden ve mesleğin özelliğinden kaynaklanan sorunlar, müşterilerle yaşanan sorunlar, denetim ve eğitim aşağıda detayları ile ele alınmıştır.

1) Toplumsal ve Ailevi Sorunlar

Kadın turist rehberlerinin yaşadığı sorunların başında toplumsal ve ailevi sorunlar gelmektedir. Erkek egemen bir toplumda yaşadıkları için kadın olarak turist rehberliği mesleğini icra ederken toplum tarafından bir takım önyargılara maruz kalmaktadır. Toplumun mesleği bir erkek işi olarak görmesinden oldukça rahatsızlık duymaktadır. Cave ve Kılıç da (2017) erkek egemen kültüre sahip toplumlarda bazı işlerin doğası gereği kadınlar için uygun olmadığı algısının hakim olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, toplumda erkeğin baba rolü, ev geçindiren kişi olarak kabul edilmesinin erkek rehberlerin acentalar tarafından daha fazla tur almasına olanak sağladığını düşünmektedir. Thrane (2007) de çalışmasında erkek ebeveyn çalışanların daha fazla ücret aldığını belirtmiştir. Bunlara ek olarak mağazalarda (deri-kuyum-halı) çalışanların çoğunluğunun erkek olması da kadın turist rehberlerinin aldığı tur sayısını etkilediği belirtilmektedir. Erkek satıcıların erkek rehberlerle olan iletişimi daha iyi olduğu için acentalardan erkek rehber talebinde bulunmaları söz konusu olabilmekte, bu durumda kadın rehberler tarafından bir sorun olarak görülmektedir. Ayrıca, son yıllarda Türk gruplarının cinsiyete yönelik rehber taleplerinde bulunmalarından rahatsızlık duymaktadırlar. Bu tarz talepleri aşağılayıcı olarak bulmakta ve tasnif etmemektedirler. Purcel (1996), Thrane (2007), Brownell ve Walsh (2008), Uğuz, Tobaş (2014), Duffy (2015), Cave ve Kılıç (2017) çalışmalarında cinsiyetçi tutumların varlığından söz etmiş ve kadın işgörenlerin bu duruma maruz kaldıklarını belirtmiştir.

Mesleğin toplum tarafından halen yeterince tanınmamış olması da bir sorun olarak değerlendirilmektedir. Kadın rehberlerin tümü yıllardır mesleklerini tanıtmak zorunda kaldıklarını, mesleğin tam olarak bilinmediği için özellikle araç içinde Türk turlarında muavin gibi davranılmasından muzdariplik duyduklarını dile getirmiştir. Meslek tanınmadığı gibi görev tanımları da oturmamış olması oldukça rahatsızlık verici bir durum olarak değerlendirilmekte, zaman zaman özellikle Türk gruplarında tuhaf (eğlendirme, servis yapma vb.) isteklere karşılaşılabilmektedirler. Toplumun rehberlik

mesleğine saygı göstermemesi, çok kolay herkesin turist rehberi olabilir algısı da ayrı bir sorun olarak belirtilmiştir. Mesleğin bu tarz tutumlar sebebi ile itibarsızlaştırılmasını hak etmediklerini, turizm sektöründe önemli bir rol üstendiklerinin altını çizerek vurgulamışlardır.

Kadın turist rehberlerin beşi turist rehberi oldukları için ilişkilerini sağlıklı bir şekilde yürütemediklerini ifade etmiştir. Hayatlarına giren kişilerden daha fazla kazanmaları ve daha fazla bilgi ve kültüre sahip olmalarının, erkekleri “ezik erkek sendromu” na soktuğunu ve bir süre sonra yollarını ayırmak zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. İki kadın rehber buna benzer bir sorun yaşamazken diğer üç kadın rehber eşlerinin ailesi tarafından sözlü tacize uğramıştır. Hatta katılımcılardan biri turistlerle turda çekildiği fotoğrafı sosyal medyada paylaşmış, bunun üzerine eşinin akrabaları tarafından çok sert eleştirilere tutulmuş ve rehber bu olay sonucunda sosyal medya hesabından eşinin akrabalarını çıkarma kararı almıştır. Sony (2012) de turizmde çalışan kadın işgörenlerin yakın akraba zorbalığını yaşadığını ve bu durumun iş ve aile arasındaki dengeyi tuturmada sıkıntı yarattığını tespit etmiştir.

Çocuk sahibi olan kadın turist rehberler daha çok günübirlik turları tercih etmekte, aile ilişkilerini korumak adına konaklamalı turlara çıkmamaktadır. Bu durum yıl boyunca çıktıkları tur sayısını azaltmaktadır. Ancak, işin esnek bir meslek oluşunun da zaman zaman işlerini kolaylaştırdığını ev ve aileleriyle ilgili bir durum söz konusu olduğunda tura çıkmayıp bu işleri kolaylıkla halledebilmelerinden de oldukça memnuniyet duyduklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca, kadın turist rehberlerden bekar olanlar acentaların tur verirken evli/bekar olma durumlarını değerlendirdiklerini, ellerinde tek bir tur var ise onu da evli olanlara verdiklerini bekarların bu konuda şanslarının olmadığından yakınmışlardır. Toplumda evli bireylerin aile geçindirmesinden dolayı böyle bir algının olduğu, ancak bekarların da en az evliler kadar işe ihtiyacı olduğunun farkına varılması beklenmektedir.

Rehberlik mesleğinin toplumda bir saygınlık görmemesi de kadın turist rehberler tarafından sorun olarak görülen diğer bir husustur. Sektörün en ön safhalarında görev alan turist rehberleri kendilerinin toplumda daha fazla saygı görmeyi hak ettiklerini savunmaktadır. Mesleklerini icra eden kadın turist rehberlerinin daha huzurlu bir ortamda

çalışmaları için toplumsal algının değişmesi ve çalışan kadınlara daha fazla saygı gösterilmesi gerekmektedir.

2) İş Arkadaşlarıyla Yaşanan Sorunlar

Kadın rehberlerin sorun yaşadıkları iş arkadaşlarının başında kaptanlar yer almaktadır. İki rehber bu konuda ciddi bir sıkıntı yaşamazken, sekiz rehber kaptanların tutumlarından oldukça rahatsızlık duyduklarını ifade etmiştir. Kadın rehberlerden bir tanesi fiziksel şiddete maruz kalırken diğer yedisi sözlü şiddete maruz kalmıştır. Rehber ve kaptan görevlerinin net olarak tanımlanmamasından kaynaklanan bir takım sorunlar yaşanmaktadır. Rehberler, kaptanların eğitim düzeylerinin düşük olmasından, rehberlerin işlerine karışmalarından oldukça rahatsızlık duymaktadır. Bu sorunun çözümü için de kaptanların da eğitime tabii tutulmasını ve turizm kaptanı olarak sertifika almalarını ayrıca psikolojik ve davranış eğitimlerinin bu işi yapacak kişilerin tutumlarını da etkileyeceğini düşünmektedirler.

Kaptanların izlenecek olan tur güzergahını bilmesi de turun başarısı için önemli bir unsurdur. Çünkü rehberler anlatım yaparken yol takibi yapmak ve yol tarif etmek zorunda kalması zaman zaman anlatımını bölmesine ve sürekli tetikte olduğu için tedirginlik hissetmesine sebep olmaktadır. Ayrıca, kaptanların tur esnasında ne yapmaları/yapmamaları gerektiği acentalar tarafından net bir şekilde belirtilmeli ve herhangi bir karmaşaya mahal verilmemelidir.

Kadın turist rehberlerinin diğer sorun yaşadığı kişiler kendi meslektaşlarıdır. Rehberlerin birbirini çekememeleri ve çok hırslı olmalarından yakınmaktadırlar. Özellikle bazı meslektaşlarının daha fazla tura çıkmak adına taban yevmiye altında çıkmalarından büyük rahatsızlık duymaktadırlar. Ancak son iki yıldır yaşanan krizlerden dolayı kendilerinin de taban yevmiye altında tura çıkmak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Rehberlerin birlik içinde olmamasının acentalar tarafından kullanıldığını ve bu durumun verilen tavizlerin her gün arttığını düşünmektedir. Bu sorunun aşılabilmesi içinde rehberlerin birlik içinde olması ve meslek ahlakına göre davranmasının gerekliliğine dikkat çekmişlerdir.

3) Seyahat Acentaları ile Yaşanan Sorunlar

Yoğun bir rekabet ortamında varlıklarını sürdürmeye çalışan seyahat acentaları bazı konularda kadın turist rehberlerine sorunlar yaşatmaktadır. Bu sorunların başında tur programları gelmektedir. Yoğun/eksik/farklı tur programları turist rehberlerini tur programını uygularken sıkıntıya düşürmektedir. Bazı tur programları o kadar yoğundur ki tek bir günde gerçekleştirmek oldukça ütöpik olarak görülmektedir. Böyle durumlarda turist rehberi acenta ve müşteri arasında kalmakta zaman zaman büyük tartışmalara sebep olmaktadır. Daha çok yer gezdirmeyi vaat eden seyahat acentası ve vaat edilen talep eden müşteri arasında kalmak kadın rehberin işini zorlaştırmakta ve ortalığı yatıştırmak kendisine düşmektedir. Görevleri turu yerine getirmek iken ekstradan çıkan bu ortalığı sakinleştirme işi bazen işleri oldukça zorlaştırmakta ve psikolojik olarak çok yıpratıcı olabilmektedir. Diğer bir sorun ise müşteri ve rehberine verilen tur programının farklı olmasıdır, böyle durumlarda iş gene rehberine düşmekte ve ortayı bulmak zorunda kalmaktadır. Türk tur programlarında yaşanan bu sorunların çoğu yabancı tur programlarında çok az görülmektedir. Ancak, yabancı turist programlarında ise en büyük problem satışa zorlamaktır. Seyahat acentaları sezon başında mağazalarla anlaşma yaparak ayakbaşı parası (*müşterilerin mağazayı ziyaret etmesi karşılığında alınan para*) almaktadır. Satış odaklı bir yaklaşım söz konusu olduğu için rehber satışa zorlanmaktadır, bunun daha vahimi ise gününbirlik turda birden fazla mağaza ziyaretinin gerçekleşmesidir. Özellikle kısa sürede bu duruma maruz kalan turistler zaman zaman şikayet etmekte ve bu durum turun başarısını ve rehberin motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir. Acenta tarafından satışa zorlanmaları kadın rehberlerin işlerine olan saygısını yitirmesine yol açmakta ve işten aldığı hazzı olumsuz yönde etkilemektedir. Rehberlerin biri hariç dokuzu bu durumu turizm sektörü açısından utanç verici bulmakta ve kadın bir rehber olarak bu duruma zorlanmaktan hoşnutsuzluk hissetmektedir.

Diğer bir konu ise acentaların kadın turist rehberleri ile taban yevmiye üzerinden pazarlık etmesidir. Bir kadın olarak net belirlenmiş bir fiyat üzerinden çıktıkları her tur öncesi pazarlık yapmak zorunda kalmaktan oldukça rahatsızlık duymaktadırlar. Acentaların sürekli taban yevmiye altında talepte bulunmaları ve fiyatı aşağı çekerek emeklerini sömürmelerini fırsatçılık olarak görmektedirler. Ayrıca çıkılan her tur için acentaların yapması gereken günü birlik sigortaları yapmamaları da diğer bir sıkıntıdır.

Bazı acentalar satış stratejisi olarak turu ilk satın alanlara ilk koltukları vaat etmektedir, ancak rehberler 3-4 numaralı koltukların üzerlerinde turun avansı, giriş biletleri, acenta evrakları olmak üzere birçok tur ile ilgili dosyayı taşıdıkları için turist rehberine ait olması gerektiğini savunmaktadır. Ancak, bu koltukları müşterilerle paylaşmak zorunda kalmaları hatta zaman zaman bu koltuktan muavin koltuğuna kaydırılmalarını kendilerine saygısızlık olarak görmekte ve bunun bir kural olarak tüm acentalar tarafından uygulanması gereken önemli bir uygulama olarak değerlendirmektedirler. Öneri olarak da bunun kabul görmesi için acentalar tarafından bir kural olarak kabul edilmesini/kanunlaştırılması beklemektedirler.

Kadın turist rehberlerin yaşadığı diğer sorun ise ek masraflardır, bazen turları karşılama ve uğurlama noktaları ikamet ettikleri yerin dışında olmaktadır. Bu sebeple konaklama, ulaşım ve yemek gibi ek masrafları söz konusu olmaktadır. Bazı acentalar bu ek masrafları karşılarken bazıları rehberlere yüklemektedir. Zaten taban yevmiye altında alınan ücret bu vb ek masraflarla birlikte azalmakta elde ettikleri gelirden bir düşüş yaşanmaktadır. Rehberler, acentaların bu konularda daha hassas davranmalarını ve kendilerini sürekli bir para mevzuusuyla yüz yüze bırakmamalarını istemektedirler.

4) Sektörün ve Rehberlik Mesleğinin Özelliğinden Kaynaklanan Sorunlar

Katılımcılar turizm sektörünün dış faktörlerden etkilenmesini bir sorun görmektedir. Özellikle son birkaç yıldır yaşanan krizlerden dolayı çıktıkları tur sayısının ciddi oranda düştüğünü ifade eden katılımcılar, sektörün kendilerine sürekli bir iş sağlamamasından şikayet etmektedir. Sezonda kazandıkları ile yıl boyu geçinmek zorunda kalmalarının geçim sıkıntısı çekmelerine ve psikolojik olarak yıpranmalarına sebep olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca mesleğin fiziki güce dayalı olması ve uzun çalışma saatlerinden yakınmaktadır. Özellikle bazı gününbirlik turlarda bu sürenin 12 saati aştığı zamanların olduğunu ve ertesi gün tur var ise çok yorulduklarını ve erkeklerin bu konuda daha şanslı olduklarını belirtmişlerdir.

Kadın rehberlerin tümü rehberlik mesleğinin kişilik özelliklerine uygun olduğunu belirtmiş ve son birkaç yılı dikkate almazsak madden ve manevi olarak bu işin kendilerini tatmin ettiğini vurgulamışlardır.

5) Müşteriler ile Yaşanan Sorunlar

Bazı müşterilerin eğitim ve kültür seviyesi bakımından oldukça düşük olmasını bir problem olarak ele alan katılımcılar sözlü taciz dışında büyük bir olayla karşı karşıya kalmadıklarını ifade etmişlerdir. Bazı kültürlerde bahşiş uygulaması var iken bazılarının da yoktur. Taban yevmiyenin altında çalıştırılmaya zorlanan turist rehberleri için bahşiş ve komisyon gibi ek gelirler büyük önem arz etmektedir. Bu açıdan ülkemize gelen turist profilinin önemi oldukça büyüktür.

Bazı turistlerin gezi kültürünün olmamasının işlerini zorlaştırdığını ve genel olarak zamanlama konusunda sıkıntı yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu sorunları erkek rehberlerinde yaşadıklarını cinsiyet olarak farklılık göstermediğini de belirtmişlerdir.

6) Denetim ve Eğitimle İlgili Sorunlar

Katılımcı kadın turist rehberleri Turist Rehberliği Kanununun çıkmasını büyük bir adım olarak değerlendirirken; yasayla birlikte zorunlu hale gelen acenta-rehber sözleşmesinin uygulamada amacına hizmet etmediğini sadece yönetmeliğe uymak için gerçekleştirilen bir işlem olduğunu belirtmişlerdir. Bu sözleşmenin rehberlerin aleyhine bir duruma çevrilmesi için denetimlerin üzerinde durulması gerekliliği vurgulanmıştır. Rehberlik ücret ödemesinin banka aracılığıyla yapılması bir öneri olarak sunulurken, bazı rehberler bu yöntemin tamamıyla bir çözüm yolu olmayacağını savunmuştur. Bu noktada rehberler denetimlerin sıklaştırılması ve cezaların caydırıcı olması, eğitim ve meslek ahlakının geliştirilmesiyle bir çözüm bulunabileceğinde hem fikirdir.

Sektördeki turist rehberi enflasyonu da bir sorun olarak dile getirilmiştir. Özellikle İngilizce kokartlı rehber sayısının doyuma ulaştığını; artık üniversiteler ve ilgili kuruluşların sektörün gereksinimine uygun turist rehberi yetiştirmesi beklenmektedir. Kokart alacak yeni rehber adaylarının nadir dillerde eğitilmesi ve yabancı uyruklu çalışan tur liderliğinde yürütülen turlardaki hakimiyetin Türk turist rehberlerine geçmesi gerekliliği de, özellikle ülkenin yabancı çalışanlar tarafından yanlış ve eksik tanıtımı yapıldığı gerekçesiyle desteklenmiştir. Ayrıca turist rehberliği eğitimlerinde insan psikolojisi ve davranışları üzerinde durulmasının sektör için daha olumlu sonuçlar vereceği kanaatinde dirler.

SONUÇ

Kadın turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki sorunları tespit etmek amacıyla yapılan bu çalışmada, sektörde aktif olarak çalışan on turist rehberinin bilgi ve tecrübelerine dayanarak derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Mevcut literatürün kadın-erkek rehber ayrımı gözetmeksizin ortak sorunlar üzerinde durduğu görülmüştür. Oysaki kadınların erkek rehberlerden ayrı sorunlarının olabileceği göz ardı edilmiştir. Bu sebeple araştırmanın kadın turist rehberlerinin sorunlarını ortaya koyarak literatüre ve ilgili kuruluşlara katkı sağladığı düşünülmektedir.

Araştırma sonucunda kadın turist rehberlerinin sorunları önem sırasına göre toplumsal ve ailevi yaşanan sorunlar, iş arkadaşları ve meslektaşlarıyla yaşanan sorunlar, seyahat acentalarıyla yaşanan sorunlar, sektörün ve rehberlik mesleğin özelliğinden kaynaklanan sorunlar, müşterilerle yaşanan sorunlar, denetim ve eğitim sorunları olmak üzere altı kategoride sınıflandırılmıştır.

Turist rehberlerinin yaşadığı sorunlar üzerine yapılmış olan çalışmalarda seyahat acentalarının rehberleri taban yevmiye uygulamamaları, rehberlerin acentalar tarafından satışa zorlanması, taban yevmiye altında çalışan turist rehberlerinin varlığı, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, sektörün mevsimsel özellik göstermesi, mesleğin fiziksel güce dayalı olması, iş güvencesinin olmayışı, düşük bahşişler, özel yaşamı olumsuz etkilemesi, sürekli seyahat etme zorunluluğu, duygusal emeğin yoğun olması, kadın rehberlerin ailevi sebeplerle erkeklere kıyasla daha az tura çıkmaları, turist rehberliğinin bir meslek olarak tanınmaması, cinsiyet ayrımcılığın yapılması, özel günlerde (yılbaşı, bayram vb.) çalışma zorunluluğu gibi birçok sorun ortaya koyulurken (Batman, 2003, Tetik, 2006, Yarcan 2007; Güzel 2007; Yazıcıoğlu vd., 2008; Köroğlu ve Köroğlu, 2011; Güzel vd., 2013; Atilla vd., 2013; Güzel vd., 2014); kadın turist rehberleri üzerine yapılmış bu çalışma sonucu olarak cinsiyetçi tutumlar temel sorun olarak değerlendirilmiş olup, bunun dışında yaşanan sorunların aslında erkek-kadın turist rehberi farklılık göstermediği aynı sorunlarla karşı karşıya oldukları sonucuna varılmıştır.

Kadın turist rehberlerinin yaşadığı sorunların oldukça çok ve çeşitli olduğu ortadadır, bu sebeple kadın rehberlerin sorunlarına acilen müdahale edilmesi gerekliliği büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda kadın turist rehberlerini temsil edecek ve

sorunlarını dile getirebilecek birliğin kurulması ve sektördeki kadın rehber sayısı artırılması önemli adımlar olarak değerlendirilebilir. Kinnaird, Hall (1996) ve Demirkol vd. (2004); kadınların iş fırsatları eşitliğinde ilerlemesinin önündeki en büyük engelin sendika üyeliğinin az olması ve kadınlar arasında organizasyon eksikliği olduğu öne sürülmüştür. İlgili sivil toplum örgütleriyle (Turizm Bakanlığı, İşçi Sendikaları, Kadın Dernekleri vb.) ortaklaşa sosyal ve kurumsal destek sağlanarak kadın turist rehberlerinin daha verimli ve huzurlu çalışmaları mümkün kılınabilir. Malezya Kadın Turist Rehberleri Derneği örnek model olarak alınabilir. Bu noktada özellikle Turizm Bakanlığın vereceği destek yasal bir dayanak olarak kabul görebilir.

Bu çalışma sadece Türkiye'deki kadın turist rehberlerinin sorunlarını ortaya koymaktadır. Dünya genelinde değerlendirme yapabilmek için büyük çaplı çalışmalar yapılabilir. Bundan sonraki çalışmalarda farklı ülkelerde turist rehberliği yapan kadın rehberlerin çalışma şartları karşılaştırmalı bir şekilde incelenebilir. Çalışma şartlarında bir standart oluşturulması adına bir model sunulabilir, dünya çapında kadın turist rehberlerini temsil eden ve haklarını savunan bir örgüt oluşturulabilir.

KAYNAKÇA

Atilla Gök, G. Büyüker İşler, D. ve Güzel, O. F. (2013). Relationship of emotional display rules and job oriented attitudes: A research on tourist guides, *The International Journal of Multidisciplinary Thought (IJMT)*, 3(3), 291–296.

Batman, O. (2003). Türkiye'deki Profesyonel Turist Rehberlerinin Mesleki Sorunlarına Yönelik Bir Araştırma. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (2), 117-134.

Boyce, C. and Neale, P. (2006). *Conducting In-depth Interviews: A Guide for Designing and Conducting In-Depth Interviews for Evaluation*, Pathfinder International Tool Series Monitoring and Evaluation – (2): 1-16.

Brownell, J. & Walsh, K. (2008). Women in hospitality [Electronic version]. Retrieved [insert date], from Cornell University, SHASchool site: <http://scholarship.sha.cornell.edu/articles/835>

Bullon, F. M. (2009). The gap between male and female pay in the Spanish tourism industry. *Tourism Management* 30 (2009) 638–649.

Cave, P. & Kılıç, S. (2010) The Role of Women in Tourism Employment With Special Reference to Antalya, Turkey, *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 19:3,280.

Demirkol, Ş. Fidan, F Pelit, E. (2004), “Turizm Sektöründeki Bayan İşgörenlerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Y.1, S. 8, 71-88.

Duffy, L.N. Carol S. Kline, Mowatt, R.A., Chancellor, C.H (2015). Women in tourism: Shifting gender ideology in the DR. *Annals of Tourism Research*, 72–86.

Global Report on Women in Tourism 2010, ISBN: 978-92-844-1373-7 (UNWTO).

Güzel, F. Ö. (2007). Türkiye imajının geliştirilmesinde profesyonel turist rehberlerinin rolü (Alman turistler üzerine bir araştırma), *Balıkesir Üniversitesi, Turizm ve Otel İşletmeciliği ABD, Balıkesir*.

Güzel, F. Ö. Atilla Gök, G. ve Büyüker İşler, D. (2013). Duygusal emek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Turist rehberleri üzerinde bir araştırma, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, Eylül-Aralık, 10 (3),107-122.

Güzel, F. Ö. Türker, A. Şahin, İ. (2014). Profesyonel Turist Rehberlerinin Algıladıkları Mesleki Engelleri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi* 2, 173-190.

Jordan, F. (1997). An occupational hazard? Sex segregation in tourism employment, *Tourism Management*, Vol. 18, No. 8, 525-534.

Kinnaird, V. and Hall, D. (1996) Understanding tourism processes: a gender-aware framework. *Tourism Management*, 17, (2), 95 102.

Köroğlu, A. ve Köroğlu, Ö. (2011). Measuring the effects of job satisfaction to occupational health and safety attitudes of tour guides on business performance in Turkey”, 2nd Rower Conference on Occupational Health and Safety Economics, Sinaia-Romania, 73-91.

MWTGA (2009), “No Room Share” Campaign, press release by Malaysian Women Tourist Guides Association (MWTGA), Kuala Lumpur.

Örücü, E. Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği, *Yönetim ve Ekonomi*, Celal Bayar Üniversitesi İİBF, Cilt:14 Sayı:2,117-135.

Pritchard, A. & Morgan, N. J. (2000). Privileging the male gaze: Gendered tourism landscapes. *Annals of Tourism Research*, 24, 884–905.

Sencer, M. ve Sencer, Y. (1978). *Toplumsal araştırmalarda Yöntembilim*, Ankara, TODAİE.

Sony KC, (2012). Roles and Challenges of Women in Tourism Sector of Western Nepal: A Micro- Ethnographic Study, *Nepal Tourism and Development Review* 2, ISSN: 2091-2234.

Tekin, H. H. (2006). Nitel Araştırma Yönteminin Bir Veri Toplama Tekniği Olarak Derinlemesine Görüşme, *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, Cilt:3, Sayı:13, 101-116.

Tetik, N. (2006). Türkiye’de profesyonel turist rehberliği ve müşterilerin turist rehberlerinden beklentilerinin analizi (Kuşadası örneği), *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

The Global Competitiveness Report 2006, World Economic Forum (WEF) Geneva, Switzerland.

The Global Gender Gap Report 2006, World Economic Forum (WEF) Geneva, Switzerland.

The Global Gender Gap Report 2013, World Economic Forum (WEF) Geneva, Switzerland.

The Global Gender Gap Report 2016, World Economic Forum (WEF) Geneva, Switzerland.

Thrane, C. (2008). Earnings differentiation in the tourism industry: Gender, human capital and socio-demographic effects / *Tourism Management*, 514–524.

Uğuz, S. Ç. Topbaş, F. (2014).Toplumsal Cinsiyet Ve Kadın Emeği: Turizm Sektörüne Batımsel Bir Yaklaşım, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 2, Sayı: 7, 487-50.

Wirth, L. (2001), *Breaking Through The Glass Ceiling: Women in Management*, International Labour Office, Geneva.

Yarcan, ř. (2007). Profesyonel Turist Rehberliğinde Mesleki Etik Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18 (1), 33-44.

Yazıcıoğlu, İ. Tokmak, C. ve Uzun, S. (2008).Turist Rehberlerinin Rehberlik Mesleğine Bakışı. *Üniversite ve Toplum Dergisi*, 8 (2), 1-19.

Yıldırım, A. ve şimşek, H. (1999). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Zafarghandi, M.M (2016). Iranian Female Tour Guides' Perceptions of Working in the Tourism Industry, <http://umu.diva-portal.org/smash/get/diva2:958214/FULLTEXT01.pdf> 06.06.2017 21:28.