



TURİZMDE KADIN İSTİHDAMI: KADIN TURİST REHBERLERİNİN GÜNÜBİRLİK TURLARI TERCİH ETMESİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

WOMEN EMPLOYMENT IN TOURISM: A STUDY ON FEMALE TOURIST GUIDES PREFERRING DAILY TOURS

Dr. Öğretim Üyesi Serap SARIBAŞ

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, İngiliz Dili ve Edebiyatı, Karaman, Türkiye

ORCID ID: 0000-0002-4079-8024

Cite As: Sarıbaş, S. (2021). "Turizmde Kadın İstihdamı: Kadın Turist Rehberlerinin Günübirlilik Turları Tercih Etmesi Üzerine Bir Çalışma", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 7(54): 3546-3553.

ÖZET

Doğal güzellikleri ve tarihi alanları bakımından zengin olan Türkiye’de en fazla önem taşıyan sektörlerden biri şüphesiz turizm sektörüdür. Ülke ekonomisine katkısı ve sağladığı istihdam açısından da bu sektör günden güne büyümekte ve gelişmektedir. Turizm sektörü söz konusu olduğunda, mesleklerin daha çok tatil yerlerinde uygulanabilmesi, çok çeşitli iş kolları, yüksek eğitim seviyesi şartı aranmaması ve diğer sektörlerle nazaran daha serbest çalışma saatleri barındırması gibi avantajları nedeniyle bu alanda çalışmayı tercih eden kişi sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Kadınlar da bu avantajlar nedeniyle turizm sektöründe oldukça yüksek sayıda istihdam edilmektedir. Türkiye’de kadın istihdam istatistiğinin en yüksek olduğu sektör, turizm sektörüdür. Diğer sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe çalışanlar da birçok zorlukla karşılaşmaktadır. Özellikle çalışma saatlerinin fazla oluşu, düşük ücretler ve işlerin sezonluk olması bu zorluklar arasında sayılabilir. Bu zorlukların yanında, bu sektörde çalışan kadınlar toplumsal cinsiyet rollerine dayalı sorunlar nedeniyle meslek ve özel hayatlarında da ek zorluklarla karşılaşmaktadır. Çalışmanın evrenini Türkiye’de faaliyet gösteren kadın turist rehberleri oluşturmaktadır. Çalışmanın amacı, kadın turist rehberlerinin günübirlilik turları tercih etmesinin altında yatan nedenleri, meslek ve özel hayatlarında yaşadığı zorlukları ve bu zorlukların sonuçlarını incelemektir. Çalışmada, nitel araştırma yöntemlerinden olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Çalışmaya katılan kadın tur rehberleri, mesleklerinin olumlu getirilerinin de olduğunu ancak bunun yanı sıra yalnızca cinsiyetlerinden kaynaklı sorunlarla uğraşmak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sorunların büyük çoğunluğunu sözlü ve fiziksel taciz oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kadın İşgücü, Toplumsal Roller, Sözlü ve Fiziksel Taciz

ABSTRACT

Tourism is undoubtedly one of the most important industries in Turkey, a country rich in natural beauty and historical sites. In terms of its contribution to the economy of country and the employment it provides, this industry is growing and developing day by day. When it comes to the tourism industry, the number of people who prefer to work in this field is growing due to advantages such as the fact that professions in the industry can be practiced in vacation destinations, a wide variety of branch activities, no higher education level is required, and more flexible working hours when compared to other industries. Women are employed in large numbers in the tourism industry as a result of these advantages. Tourism is the industry in Turkey with the highest female employment statistics. Those working in the tourism industry, like those in other industries, face a number of problems. Among these problems are long working hours, low wages, and the seasonal work. In addition to these issues, women working in this industry face additional problems in both their professional and personal lives as a result of gender roles. The study universe consists of female tour guides working in Turkey. The aim of the study is to investigate the reasons why female tourist guides prefer daily tours, the problems they face in their professional and personal lives, and the consequences of these problems. The semi-structured interview technique, which is one of the qualitative research methods, was used in the study. Female tour guides who participated in the study stated that their profession had positive returns as well, but they also had to deal with issues that arising from their gender. The vast majority of these issues are related to verbal and physical abuse.

Key Words: Female Labor, Social Roles, Verbal and Physical Abuse

1. TURİZMDE KADIN İSTİHDAMI VE KADIN

2019 yılı istihdam verilerine bakıldığında, kadınların istihdam yüzdesi %29,4 olarak belirlenmiştir. Katılım yüzdesi gelişmiş ülkelere göre düşük oranda kalsa da kadınların eğitim seviyesi arttıkça istihdama katılım oranlarının arttığını söylemek mümkündür¹ (TÜİK, 2019). En az bir eğitim seviyesini tamamlayan kadınların yüzdesinin %84,5 olduğu, kadın istihdamının %50’den fazlasının hizmet sektörüne ait olduğu TÜİK verilerinden anlaşılabilmektedir (TÜİK, 2019). Turizm sektörü, istatistiksel olarak kadın istihdamının en fazla olduğu sektör olsa da daha çok kalifiye olmayan ve eğitim seviyesi düşük personelin fazla olduğu, çalışma saatlerinin fazla, alınan ücretin düşük seyrettiği bir sektör olarak değerlendirilmektedir (Tüzünkan, 2015). Kadınların turizm sektöründe daha çok istihdam edilmesinin nedenlerinden biri de kadınların günlük rutinlerinde ev işleri ile daha çok meşgul olması, turizmde işgücüne katılımları da ev işlerinin bir nevi uzantısı olarak görülmesinden dolayı olduğu ileri sürülmektedir (Kaya, 2017). Turizm sektörünün diğer sektörlerle göre yükselmeye elverişli bir ortam barındırması ayrıca kadınlar açısından avantaj oluşturduğu da

¹ Detaylı bilgi için bkz. TÜİK 2019 yılı istihdam verileri (<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>) 12.11.2020)

dile getirilmektedir. Her sektörde olduğu gibi turizm sektöründe de birtakım sorunlar gözlemlenmektedir. Özellikle kadınları zor duruma düşüren işlerin sezonluk olması, ek ücrete dahil edilmeyen fazla çalışma saatleri, rutin dışı iş gücüne katılımının istenmesi gibi hususları temel sorunlar kapsamında değerlendirmek mümkündür. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte en hızlı değişimlerin yaşandığı sektöre paralel olarak kadınlarında kendini bu yönde kendilerini geliştirmelerinin elzem olduğu hakkında ortak görüşlere varıldığı görülebilmektedir.

Turizm sektörü kadın istihdamı için önemli bir rol oynasa da ekonomik krizlerden de en hızlı etkilenen sektörlerden birisi olarak değerlendirilmektedir. Olası bir kriz durumunda kadın işgücünde ciddi azalmalara sebep olabileceğini söylemek mümkündür. Toplumsal rollerden kaynaklı olabileceği öngörülerek, bu tip kriz durumlarında kadınların iş akdine son verilmesinin daha uygun olduğu düşüncesi savunulmaktadır. Kadının evine dönmesinin olağan olması, erkeğin sektörde kalıp para kazanmaya devam etmesi gerektiği algısının varlığı vurgulanmaktadır. Turizmde kadın istihdamının önündeki başka bir algı ise, kadının genelde ev dışında çalışmasına karşı olan önyargılı tutum yer almaktadır. Kapadokya bölgesinde, turizmde kadın istihdamı üzerine yapılan bir inceleme neticesinde, kadınların turizm sektöründe çalışmasının uygun görülmediği, turizm işinin erkeklere göre bir iş olduğu, kadınların evde kalmasının daha munasip karşılandığı gözlemlenmiştir (Tucker, 2007). Türkiye’de kadın istihdamının önündeki birtakım toplumsal engellerin, toplumsal cinsiyet kavramının kültür ile etkileşimde olduğu ifade edilmektedir. Bunlara örnek olarak ise, taciz, dedikodu ve namus gibi kavramların ortaya çıktığı dile getirilmektedir (Buğra, 2010). İşverenler ve kadınların eşleri bu tip algıların varlığından dolayı, kadınların işe girmesine sıcak bakmadığı iddia edilmektedir.

Toplumsal cinsiyet farklılıklarının henüz küçük yaşlarda aşılmasından dolayı kadın-erkek bir arada yaşam algısının olumsuz bir durummuş gibi algılanması da günümüzde kadın istihdamının kırılmayan tabuları arasında yerini aldığı düşünülmektedir (Buğra, 2010). Ailelerin aile dışındaki erkek bireylerle bir arada bulunmasını istemesi, siyasi otoritenin de bunu destekler nitelikte görüşler ortaya atmasının toplumda kadın erkek bireylerin bir arada herhangi bir amaç sebebiyle bir arada bulunmasının olumsuz algılanmasını güçlendirmekte olduğu ileri sürülmektedir (Buğra, 2010). Kadınlar açısından turizm sektöründe birçok problem bulunsa da toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama bağlamında büyük bir koz olarak değerlendirilmektedir. Sektörde istihdam edilen kadınların sayısı arttıkça kadınların aile ve çevrelerinde de “çalışan kadın” algısının zamanla değişeceğine inanılmaktadır. Sadece aile ve çevre değil turizm otoritelerinin de kadınsız bir turizm sektörünün ayakta kalamayacağını hatırlatması açısından önem arz ettiği ifade edilmektedir.

1960’lı yıllarda turizme açılması planlanan Kuşadası ve çevre yerleşimlerinde toplumsal cinsiyet algısı üzerinde çalışmalar yapan Mübaccel Belik Kıray, 1964 yılında bölgede yaptığı çalışmada şu hususları dile getirmiştir; Kadınların buldukları muhitten dışarı çıkması istenilmemektedir. Evde kalmasının daha uygun olacağına dair görüşler bildirildiği ifade edilmektedir. Kadınların hangi işlerinin yapması daha uygun olur şeklinde sorulara yöre erkekleri dikey dixin, ev işleriyle uğraşsın, ebelik yapsın, şeklinde cevaplar vermiştir ki, memur olmasının bile yadırgandığı dile getirilmektedir. Konu turistlerle olan ilişkilere geldiğinde ise, erkek çocukların kadın turistlerle iletişim ve ilişki kurmasında herhangi bir sakınca görülmezken, kız çocukları için iletişim kurmasının olumsuz nitelikte olduğu değerlendirilmiştir. Ancak yöre halkından kızların turist kızlarla veya kadınlarla istediği gibi iletişim kurmasına herhangi bir tepki gösterilmediği yorumunda bulunulmuştur (Kaya, 2017). Kıray’ın çalışmalarında elde ettiği ürpertici sonuç ise, yöredeki kız çocuklarının turistlerle konuşmasından iletişim kurmasından rahatsız olunmasına karşın, erkek çocukları için aynı durumun geçerli olmadığı, erkek çocukların, kadın turistlere tecavüz etmesinin bile “olabilirlik” çerçevesinde görüşler sunulduğu ifade edilmektedir. Bu durumda, toplumsal cinsiyet kavramının ne kadar ciddi boyutlarda kültür ile etkileşim içinde olduğunun kanıtıdır denilebilir.

2. KADIN TURİST REHBERLERİ VE YAŞADIKLARI SORUNLAR

Kadın turist rehberleri de mevcut turizm döngüsünün en önemli parçalarından birisi olarak adeta zincirin halkalarından birisini temsil etmektedir. Toplumsal cinsiyet ön yargılarının bu kadar yoğun olduğu sektörde, kendini farklılaştırmıştır. Örnek vermek gerekirse yukarıda bahsedilen Otelde temizlikçi olarak çalışmak veya aşçı olmak gibi kadın bireylere yakıştırılan iş sınıfının tamamen farklı daha nitelikli olmayı gerektiren bir meslek olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadın veya erkek olsun bireylerin rehberlik mesleğini edinme süreçlerinden çalışmada detaylı bir şekilde bahsedilmiştir. Turist rehberliği mesleğinin statüsünün tam olarak nerede olduğuna dair ortak bir kanı bulunmasa da turizm sektöründe temizlik, açıcılık, karşılama hostesi, resepsiyon gibi işlerden tamamen ayrı bir kulvarda değerlendirilmelidir. Ortalama olarak kurumsal otellerde

yönetici konumunda çalışan kadın personel ile benzer hatta daha yüksek gelir düzeyine sahip oldukları varsayılırsa, daha prestijli bir konumda yer aldıkları düşünülebilir. Ancak yapılan iş bakımından birbirinden tamamen farklıdır. Buradaki değerlendirme turizm sektöründeki iki kadın bireyin gelir durumlarındaki farklılıktan dolayı farklı bir şekilde statü konumlandırması yapılabileceği üzerinedir.

Gelir düzeyleri bakımından bir örnek vermek gerekirse, kariyet.net internet sitesinde yer alan 50 farklı otel müdürü maaş bilgilerini en düşük 2800 TL, en yüksek 9010 TL, ortalama olarak 5860 TL olarak bildirmişlerdir. Kültür ve Turizm Bakanlığının 2021 yılı için Turist rehberliği taban ücreti ise, günlük 640 TL, paket tur 772 TL, Aylık 6400 TL'dir. 640 TL, serbest çalışan bir rehberin günübirlik turlardan kazanacağı taban ücrettir. Rehber bulunduğu şehirde veya şehir dışına günübirlik olarak gerçekleştirdiği gezilerde bu ücreti almaktadır. 772 TL, Konaklamalı turlarda rehberin günlük kazancını ifade etmektedir. Genellikle bir turist grubuna 1 günden fazla olacak şekilde konaklamalı olarak icra edilen turlarda aldığı günlük ücreti ifade etmektedir. Aylık 6400 TL ücret ise, bir seyahat acentesi bünyesinde çalışmakta olan turist rehberine aylık olarak ödenecek ücreti ifade etmektedir. Rehber, 6400 lira aylık ücretle çalışmayı kabul etmesi durumunda günübirlik ve paket tur ücretini ayrı olarak talep edemez. Örneğin 6400 lira aylık ücret olarak çalıştığı bir seyahat acentesine ait bir turu gerçekleştirmek istediğinde acenteden ayrıca 640 lira günlük tur ücretini talep etmemesi gerekir. Ancak izinli günün de bir başka seyahat acentesinin tur işini alıp, 640 lira olan günübirlik ücretini talep edebilmektedir. Dikkat edilmesi gereken husus ise burada bahsedilen günübirlik ve paket tur ücretlerinin 'taban' ücret olmasıdır. Rehber, seyahat acentesinin kendisine bu tutarların üzerinde bir ödeme yapmasını talep edebilmektedir.

2021 yılı şartları esas alındığında bir rehberin aylık kazancı 30 gün boyunca çalıştığı varsayılırsa taban ücret üzerinden 19.200 TL. olabilmektedir. Öyle ki sadece on beş gün bile çalıştığını varsayarsak 9.600 lira gibi bir kazançta denk gelmektedir. Bu rakam kariyet.net internet sitesinde yer alan en yüksek otel müdürü maaşından bile fazladır. Bunların dışında rehberler, kendilerinin rehberlik ettikleri turist gruplarının mağazalardan yaptıkları alışverişlerde belirli yüzdelere komisyon almaktadırlar. Bu gayri resmi kazançları da eklediğimizde bir turist rehberinin belirli bir sezon dahilinde kazancı çok daha fazla olabilmektedir. Kadın veya erkek turist rehberi olsun bu durum her iki cinsiyet için de aynıdır.

Toplumsal cinsiyet unsurlarının kadın turist rehberlerini de etkilediğini söylemek mümkündür. Evli turist rehberlerinin evlerine karşı olan sorumlulukları nedeniyle ve vaktinin büyük kısmını evin dışında geçirmesi sebebiyle eşleri ile sorunlar yaşayabilmektedirler. Kadın turist rehberleri evlerine karşı olan sorumlulukları sebebiyle şehir dışı turlara fazla iştirak etmek istemedikleri düşünülmektedir. Çalışmanın asıl sorununu ortaya koyan bu ifade bilimsel yaklaşım yöntemleri ile ele alınacaktır. Ancak bu durumu sadece kadın turist rehberlerinin evlerine karşı olan sorumluluklarından kaynaklandığı şeklinde bir kısıtlamaya gitmek de doğru olmayacaktır. Birçok faktörün kadın turist rehberlerinin günübirlik turlar dışında uzun süreli konaklamalı turları tercih etmediği düşünülmektedir. Bu durumlara örnek vermek gerekirse, seyahat acentelerinin zaman zaman icra ettiği konaklamalı gezilerde maliyeti daha fazla düşürmek amaçlı rehber ve otobüs şoförünün aynı odada konaklamasını talep edebilmektedir. Bu durum kadın rehber için son derece rahatsız edici ve motivasyon düşürücü olabilmektedir. Sadece kadınlar değil aynı zamanda erkek rehberler için de bu durum geçerliliğini korumaktadır. Erkek rehberler seyahat acentelerinin araç şoförü ile aynı odada kalmak teklifini zaman zaman kabul edebilmektedir. Konaklamalı turlarda kadın rehber olmanın bir diğer zorluğu da geceyi geçirecekleri otelde yaşayabileceği huzursuzluklar üzerinedir. Turist rehberinin kadın olması bazı erkek müşteriler tarafından rahatsız edilebilmesi durumuyla sonuçlanabilir. Bazı erkek müşteriler, rehberin kadın olmasından dolayı, sürekli olarak dışarda olduğu, otellerde kaldığı, bu sebeple her türlü ilişkiye açık olduğu gibi olumsuz düşüncelere kapılmaktadırlar. Geceyi otelde geçirmek zorunda olan kadın turist rehberi bu durumdan rahatsız olarak tedirgin bir şekilde konaklamasını gerçekleştirebilmektedir. Bu durum bireyin psikolojik olarak da olumsuz etkilenmesine sebep olabilmekte ve meslekli verimliliğini azaltmaktadır. Bir başka örnek ise, kadın turist rehberlerinin erkek otobüs şoförlerinin sözlü veya fiziksel tacizlerine maruz kalması veya bu durumdan endişe etmesidir. Aynı durum günlük turlarda da yaşanabilmektedir ancak konaklamalı turların 1 günden fazla olması ve zaman içerisinde araç şoförünün rehber ile samimiyet kurmasının şoför tarafından zaman zaman suiistimal edilebilmektedir. Kadın turist rehberinin araç şoförüyle herhangi bir konuda diyalog kurması, şoför tarafından kadın rehberin kendisine özel ilgi duyduğu ya da kadın turistin cinsel olarak bir beklenti içinde olduğu şeklinde algı sorunları kadın rehberin zaten zor olan işini daha da zor bir hale sokmaktadır. Kadın turist rehberleri ayrıca zaman zaman erkek müşterilerle fiziksel ve sözlü tacize uğrama konusunda da sıkıntılar yaşayabilmektedir. Sadece erkek bireylerle değil aynı zaman kadın rehberler kadın müşteriler ile çeşitli sorunlar yaşayabilmektedir. Kadınlar arasında var olduğu iddia edilen görünmez rekabet, kadın rehberin işi sebebiyle bulunduğu ortamda (araç

içinde) daha ön planda olması gibi hususlardan kaynaklı, bazı kadın müşterilerin kadın rehberlere küçük düşürücü davranışlar veya sözler söylemesi gibi durumlar zaman zaman dile getirilmektedir.

Tüm bunların dışında kadın turist rehberlerinin seyahat acenteleriyle yaşadıkları problemler de gün yüzüne çıkabilmektedir. Rehberlik mesleğinin temelinde satış odaklı bir yaklaşımın varlığı söz konusudur. Seyahat acenteleri ve rehberler daha çok yabancı turistlerin belirli noktalarda yapmış oldukları harcamalardan komisyon almaktadırlar. Bu durumun rehber üzerinde görünmez bir baskı yaratmaktadır. Kadın veya erkek rehberlerin sonraki turlarda seyahat acentesi tarafından tercih edilmeme endişesi rehberler üzerindeki baskıyı arttırmaktadır. Turistlerin belirli noktalarda daha fazla harcama yapması rehber ve seyahat acentesi için daha fazla kazanç demektir. Bu yüzden turistler ile ikili ilişkilerin tur boyunca iyi tutulmasının, turistlerin yapacağı harcamalara olumlu etki edeceği düşünülmektedir. Kadınlar yapısı gereği erkekler kadar turistlerle samimi olamamaktadırlar. Kadın rehberlerin kültürel veya toplumsal cinsiyet unsurlarından kaynaklı samimi ilişki kuramaması seyahat acenteleri tarafından satışlara olumsuz etki edebileceği düşüncesini ortaya çıkarabilmekte bu durum ise kadın rehberlerin turlarda daha az tercih edilmesi gibi hususları doğurabileceği düşünülmektedir. Erkek rehberlerin müşterilerle ikili ilişkilerinde daha samimi olması herhangi bir sorun doğurmadığından satışlara olumlu etki edebileceği düşünülmektedir. Bu durum erkek rehberlerin seyahat acenteleri tarafından bir tercih sebebi olarak değerlendirilebileceği düşünülmektedir. Anlaşılacağı üzere kadın rehberlerin çalışma hayatlarında birden fazla sorunla mücadele ettiklerini söylemek mümkün olacaktır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma yöntemi olarak nitel bir araştırma yöntemi seçilmiştir. Nitel araştırma herhangi bir istatistik veya sayısal verilerin kullanılmadığı araştırma yöntemine verilen ad olarak tanımlanmaktadır (Cansu & Bahadır, 2019). Çalışma kapsamında nitel araştırma yöntemlerinden biri olan görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme tekniği ise üç kısımda incelenebilmektedir. Bunlar; yapılandırılmış görüşme, yarı yapılandırılmış görüşme ve yapılandırılmamış görüşme olarak ayrılmaktadır. Bu çalışma kapsamında yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinden faydalanılmıştır. Yarı yapılandırılmış çalışmada sorular önceden hazırlanmak suretiyle bilgi edinilmeye çalışılmaktadır (Cansu & Bahadır, 2019). Araştırma için hazırlanmış görüşme formu iki kısımdan oluşmaktadır. İlk olarak kadın turist rehberlerinin demografik özelliklerinin tespiti yapılmıştır. Bu sebeple soru kağıdının ilk bölümü, eğitim, medeni durum, yaş, şehir, mesleki deneyim gibi demografik özelliklerin tespiti için ayrılmıştır. İkinci kısımda ise kadın turist rehberlerinin çeşitli sebeplerle çalışmak için daha çok gününbirlik turları tercih etmesine yönelik dokuz adet açık uçlu sorular sorulmuştur. Bu sorular aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

- ✓ Neden turist rehberliği mesleğini tercih ettiniz?
- ✓ Rehberlik mesleğine başlamanızın ardından, meslek ile ilgili düşüncelerinizde ne gibi değişiklikler oldu?
- ✓ Rehberlik mesleğinin kişisel olarak size kattığı olumlu veya olumsuz yanlarından bahsedebilir misiniz?
- ✓ Kadın turist rehberi olarak turlarda yaşadığınız sorunlardan bahsedebilir misiniz?
- ✓ Rehberlik mesleğinin sosyal yaşantınıza olumlu veya olumsuz etkileri nelerdir?
- ✓ Kadın turist rehberi olarak seyahat acenteleriyle cinsiyet temelli yaşadığınız sorunlar nelerdir?
- ✓ Turist rehberi olarak çalıştığınız zamanlarda hangi tip turlara (günübirlik, paket) çıkmayı tercih ediyorsunuz? Neden?

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye’de eylemli olarak faaliyet gösteren kadın turist rehberlerinden oluşturmaktadır. Nitel araştırmalarda rastgele bir araştırma yöntemi kullanmak yerine amaca yönelik örneklem oluşturmak daha doğru bir yol olacaktır. Bu nedenle daha sağlıklı veri elde etmek amacıyla amaçlı örnekleme metodu tercih edilmiştir (Cansu & Bahadır, 2019). Araştırmanın örneklemini ise, İstanbul Rehberler Odası (İRO), Ankara Rehberler Odası (ANRO), Aydın Bölgesel Rehberler Odası (ATRO), meslek odalarına kayıtlı eylemli² kadın turist rehberlerinden oluşturmaktadır. Türkiye’de toplam eylemli kadın rehber

² Turist rehberleri cinsiyet gözetmeksizin eylemli ve eylemsiz olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Eylemli rehberler çalışma kartlarını her sene yenileyerek çalışmaya devam etmektedirler. Eylemsiz rehberler ise çalışma kartı alarak çalışamazlar. Ancak meslek odasına her sene belirlenen ücreti ödemek zorundadırlar. Eylemli ve eylemsiz rehberler meslek odalarının belirlemiş olduğu tutarları ayrı ayrı meslek odasına ödemekle yükümlüdürler.

Örnek vermek gerekirse, 2021 yılı eylemli rehberleri yıllık meslek odası aidatını 700 lira ödeyeceklerse, eylemsiz rehberler 200 lira ödemektedirler. smartofjournal.com / editorsmartjournal@gmail.com / Open Access Refereed / E-Journal / Refereed / Indexed

sayısı 2701 kişidir (TUREB, 2021). ANRO'ya kayıtlı eylemli kadın rehber sayısı 152, İRO'ya kayıtlı eylemli kadın rehber sayısı 1676, ATRO'ya kayıtlı eylemli kadın rehber sayısı 192'dir (TUREB, 2021).

3.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışmada yarı yapılandırılmış görüşmek tekniği kullanılmıştır. Bu tekniğin avantajlı yönü ise verilen cevapların anlaşılması durumunda tekrar soru sorularak daha net cevaplar alınabilmesini sağlamaktadır. ATRO, ANRO ve İRO'ya kayıtlı eylemli kadın turistlerine Turist Rehberleri Birliği internet sitesinde yer alan herkesin erişimine açık, rehber veri tabanından ilgili meslek odası seçimi yapılarak kadın turist rehberlerinin iletişim bilgilerine ulaşılmıştır. İlk olarak seçilen 10 kişiye *Whatsapp* uygulaması üzerinden ilgili bilimsel çalışmaya katılmak isteyip istemedikleri sorulmuştur. İlk olarak 9 kişi çalışmaya katılmayı kabul etmiş, 1 kişi çalışmaya katılmayı kabul etmemiştir. Daha sonrasında, 4 kişi daha çalışmaya katılmaktan vazgeçmiştir. Bunun sonucunda, çalışma kapsamında toplam 10 katılımcıya ulaşmak amacıyla veri tabanından diğer eylemli kadın turist rehberlerinin bilgilerine ulaşılmış ve çalışmaya katılmayı kabul edenlerle vakit kaybetmeden çalışmanın detayları ve kapsamı hakkında görüşmelere başlanmıştır. 10 kişilik bir katılımcı kontenjanının seçilmesinin özel bir sebebi olmamakla birlikte, mevcut çalışma için yeterli olabileceği değerlendirilmiştir. Katılımcıların verdikleri bilgilerin etik kurallar çerçevesinde akademik çalışma kapsamında kullanılacağı, mülakat boyunca ses kaydı yapılacağı bilgisi katılımcılara iletilmiştir. Daha öncesinde tüm katılımcılara görüntülü video kaydı yapılması teklifi yapılmış, ancak tüm katılımcılar tarafından bu istek reddedilmiştir. Daha sonrasında ise sadece ses kaydı yapılması hususu katılımcılar tarafından kabul edilmiştir. Katılımcılar verdikleri cevapların ve demografik bilgilerinin çalışmada kullanılmasına izin vermişlerdir. Bu durum kayıt altına alınmıştır. Öncelikle katılımcıların demografik özelliklerini belirleyebilmek adına yaş, cinsiyet, şehir, eğitim durumları ve mesleki deneyimlerini belirleyebilmek adına dört soru sorulmuştur. Görüşmeye katılanlara R1, R2, R3...R10 şeklinde kodlar verilmiştir. İRO, ANRO ve ATRO'ya bağlı olarak çalışan eylemli kadın turist rehberlerinin, rehber olarak çalıştıkları zaman dilimlerinde tercihlerini çeşitli sebeplerle daha çok günübirlik (konaklamalı olmayan) turları tercih ettiğini tespit etmek amacıyla, katılımcılara 7 adet, açık uçlu kolay anlaşılabilir sorular sorulmuştur. Verilerin analizinde ise betimsel analiz yöntemi tercih edilmiştir. Bu analiz yönteminde katılımcılardan alınan bilgiler, dolaylı anlatımlara yer verilmeden yorumlanarak okuyucuya aktarılmaktadır (Güçlü, 2019).

R1 kodlu katılımcı ile 24 dakika, R2 kodlu katılımcı ile 57 dakika, R3 kodlu katılımcı ile 41 dakika, R4 kodlu katılımcı ile 49 dakika, R5 kodlu katılımcı ile 10 dakika, R6 kodlu katılımcı ile 15 dakika, R7 kodlu katılımcı ile 12 dakika, R8 kodlu katılımcı ile 19 dakika, R9 kodlu katılımcı ile 25 dakika, R10 kodlu katılımcı ile 17 dakika sesli görüşme yapılmıştır. Yapılan görüşmelerin tamamı "Çağrı Kaydedici" isimli aplikasyon ile kayıt altına alınmıştır.

4. BULGULAR

Çalışmada yer alan görüşme formu iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesi amaçlanmış ve katılımcıların şehir, yaş, mesleki deneyim süresi ve eğitim bilgileri verileri elde edilmiştir. Katılımcıların hepsi çalışmamızın temelini oluşturan kadın turist rehberlerinden oluşturduğu için demografik bilgiler kapsamında mesleki bilgi sorusuna yer verilmemiştir. Formun ikinci kısmında yer alan 7 adet açık uçlu soruyla, İRO, ANRO ve ATRO'ya bağlı olarak çalışan eylemli kadın turist rehberlerinin, rehber olarak çalıştıkları zaman dilimlerinde tur tercihlerini çeşitli sebeplerle daha çok günübirlik (konaklamalı olmayan) turları tercih ettiği kanısına varılmıştır. Yapılan mülakatlar neticesinde her kadın turist rehberinin, çeşitli sebeplerle günübirlik turlara daha fazla eğilimli olduğu anlaşılmaktadır. Günübirlik turları daha fazla tercih etmelerinin temel sebebinin ise kadın birey olmanın getirdiği zorluklardan kaynaklı olduğu şeklinde beyanlarda bulunulmuştur.

5.1. Demografik Bulgular

Tablo 3. Demografik Bulgular

KATILIMCI KODU	ŞEHİR	YAŞ	MESLEKİ DENEYİM SÜRESİ	EĞİTİM DURUMU
R1	Ankara	46	25 yıl	Ön Lisans
R2	Ankara	34	10 yıl	Fakülte
R3	Aydın	34	11 yıl	Fakülte
R4	Ankara	30	4 yıl	Ön Lisans
R5	Aydın	24	3 yıl	Fakülte
R6	İstanbul	52	19 yıl	Yüksek Lisans
R7	İstanbul	45	20 yıl	Fakülte
R8	Aydın	33	10 yıl	Fakülte
R9	Ankara	49	29 yıl	Fakülte
R10	Aydın	45	24 yıl	Yüksek Lisans

Tablo 14’te yer alan demografik verilere göre, Katılımcıların yaş aralığı 24-52 arasında değişmektedir. Yaş ortalaması 39,2 olarak belirlenmiştir. Katılımcıların %40’ı ANRO’ya bağlı olarak faaliyet gösteren kadın rehberlerden, %20’si İRO’ya bağlı faaliyet gösteren kadın rehberlerden, kalan %40’ı ise ATRO’ya bağlı faaliyet gösteren kadın rehberlerden oluşmaktadır. Katılımcıların mesleki deneyim süreleri 3-29 yıl aralığından değişkenlik göstermektedir. Son olarak elde edilen demografik bulgular ise eğitim üzerinde olmakla birlikte katılımcıların %20’sinin ön lisans, %20’sinin yüksek lisans, %60’ının ise 4 yıllık fakülte mezunu olduğu anlaşılmaktadır.

5.2. Temel Bulgular

İlk olarak katılımcılara, “Neden rehberlik mesleğini tercih ettiniz?” Sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar soruya genel itibarıyla, Rehberlik mesleğinin daha özgür bir platform olduğunu, yabancı dil bilmelerinden ötürü farklı milletlerden insanlarla iletişim halinde olmanın hayatlarına renk kattığını aynı zamanda edinmiş oldukları bilgi birikimlerine binaen bu bilgileri tur katılımcılarıyla paylaşmanın kendilerine haz verdiğini ve sürekli yeni yerler keşfetmenin heyecanını sürekli olarak taşıdıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcı R1 “Gezmeyi, görmeyi, tarihi ve coğrafyayı çok sevmemin yanında liderlik özelliğimin varlığı, Öyle ki normal yaşantımda bile herhangi bir kimsenin arkasından yürümeyi sevmeyen birisi olarak pasif bir yaşam sürmek benim yaşam felsefem ile uyumuyor diyebilirim. Paylaşmış olduğum durumları bir araya getirdiğimde ve hepsinden önce güzel ülkemizin değerlerini anlatmanın da bana kattığı mutluluğu eklediğimizde rehberlik mesleğinin bana en uygun meslek olduğunu düşündüm” şeklinde yanıtlamıştır.

İkinci olarak katılımcılara, “Rehberlik mesleğine girdikten sonra meslek ile ilgili düşüncelerinizde ne gibi değişiklikler oldu?” Sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar genel olarak bu soruya “Turist rehberliği mesleğinin dışarıdan görüldüğü kadar basit bir iş olmadığını, fazla mesai harcanması gereken bir meslek olmasının yanında her alanda fedakârlık yapılması gerektiğini, bu duruma bir de kadın olmak eklenince zorluk seviyesinin daha da arttığını” ifade etmişlerdir.

Katılımcı R2 “Biz genelde ataerkil bir toplum olduğumuz için rehberlik mesleği ile kadın tasvirini bir arada düşünemiyordum. Daha çok sabah çıkıp akşam eve dönebileceğim mesleklere yönelmem bekleniyordu. Mesleğe bakış açıma gelecek olursak, özellikle ilk başladığım yıllarda turist rehberliği mesleğinin dünyaya açılan kapı olduğunu farkettim.” Şeklinde yanıtlamıştır.

Üçüncü olarak katılımcılara, “Rehberlik mesleğinin kişisel olarak size kattığı olumlu veya olumsuz yanlarından bahsedebilir misiniz?” Sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar, genel olarak bilgi birikimlerinin arttığını, buna bağlı olarak daha fazla insanla iletişimde bulunabildiklerini, olumsuz olarak ise, sürekli insan odaklı çalıştıklarından dolayı tahammül ve sabır düzeylerinin genel olarak daha düşük seviyede seyrettiğini ifade etmişlerdir.

Katılımcı R3 “Olumsuz olarak ifade etmek gerekirse insan odaklı çalışmak dünyanın en zor işlerinden biridir diye düşünüyorum ama bu olumsuzluk durumları zaman zaman bize pozitif olarak da etki edebilir. Pozitif olarak çok fazla insan ve kültür tanınmanın benim hayata bakışımı ve vizyonumu kademe kademe değiştirdi. Net olarak bunu söyleyebilirim.” şeklinde yanıt vermiştir.

Dördüncü olarak katılımcılara “Kadın turist rehberi olarak turlarda yaşadığınız sorunlardan bahsedebilir misiniz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar genel olarak bu soruya, birçok alanda sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Dana sonrasında yaşanan sorunları detaylandırma yoluna giderek, seyahat acenteleri dahil,

yolculuk esnasında otobüs veya araç şoförüyle, erkek veya kadın yolcularla, otel personeliyle kadın kimliğine sahip olmalarından dolayı çeşitli sıkıntılar yaşadıklarını ifade etmektedirler.

Katılımcı R4 *“Ben hem uzun süreli hem de kısa süreli turlara çıktım. Kadın rehber olduğunuz için karşı cins meslektaşlarınız, araç şoförleri ve seyahat acentesi sahiplerinin size karşı bakış açılarının farklı olduğunu anlıyorsunuz. Genel olarak biz kadın rehberleri bir eğlence unsuru olarak görüyorlar. Örnek vermek gerekirse özellikle uzun süreli turlarda erkek müşterilerin davranışları son derece rahatsız edici ve sizin her türden ilişkiye açık olduğunuzu düşünmeleri üzücü bir durum. Şahsım adına fiziksel olarak tacize uğramadım ancak zaman zaman sözlü tacizlere maruz kaldığımı ifade edebilirim. Odama çeşitli bahanelerle otel personelinin izinsiz girdiğine şahit oldum. Bu duruma ek olarak konaklamalı turlarda erkek misafirlerin odama içecek göndermesi gibi durumlarla da karşılaştım.”* şeklinde yanıtlamıştır.

Beşinci olarak katılımcılara “Rehberlik mesleğinin sosyal yaşantınıza (ev ortamı, arkadaşlık ilişkileri vb.) olumlu veya olumsuz etkileri nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar genel olarak bu soruya, herhangi bir ortamda mesleklerinin turist rehberi olduğunu söylediklerinde daha fazla ilgi ve saygı gördüklerini, bu durumun rehberlik mesleğinin daha özgür ve insan odaklı olmasından dolayı kaynaklandığını düşünmekte olduğunu ifade etmişlerdir. Evli kadın rehberlerin ev yaşantılarında eşlerinden destek görmemeleri durumunda uzun ve konaklamalı turlarda daha fazla ailevi sorunlar yaşayabildiklerini ifade etmektedirler. Arkadaşlık ilişkileri kapsamında bir değerlendirme yapmak gerekirse, sosyal arkadaş çevresinin daha fazla olması durumu bütün katılımcılar tarafından ifade edilmiştir.

Katılımcı R6 *“Öncelikle insanlar size hayranlık duyduğunu söyleyebilirim. Sizi özgür bir birey olarak görmesi, seyahat imkanlarınızın olması, müzeler, ören yerleri ve aklınıza gelebilecek tüm gezileri size ait olarak görüyorlar. Onların gözünde siz rehbersiniz, birçok konu hakkında bilgi sahibisiniz, insanların verdikleri tepkilere baktığımda bu durum onlar için inanılmaz seviyede görülebiliyor. Ayrıca diğer üst düzey meslekler olarak adlandırabileceğim...mesela doktor bile olsa, rehber olduğumu söylediğim zaman kişide büyük bir merak uyandırdığımı görebiliyorum.”* şeklinde yanıt vermiştir.

Altıncı olarak katılımcılara “Kadın turist rehberi olarak seyahat acenteleriyle cinsiyet temelli yaşadığınız sorunlar nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar genel olarak bu soruya, seyahat acenteleriyle iş amaçlı yaptıkları görüşmelerde kendilerine genellikle ilk olarak evli olup olmadıklarının sorulduğunu ifade etmişlerdir. Bir diğer genel sorun olarak erkek işverenler tarafından, kadın rehberler ilk defa çalışmaya başladıkları zamanda kendilerine düzenli iş verildiğini sonrasında erkek işverenlerin özel isteklerini ve beklentilerini karşılamadığınız için ileriki tarihlerde yer alan aynı seyahat acentesindeki turlarının iptal edildiğini, çeşitli bahanelerle başka rehberlerle çalışıldığını ifade etmişlerdir.

Katılımcı R6 *“Seyahat acenteleri genel olarak, kültürel mi veya başka bir sebeple mi tam olarak bilemiyorum ama kadın rehber yerine erkek rehberle çalışmayı tercih ettiklerini söyleyebilirim. Bana göre kadın rehber seçmemelerinin nedeni kadın rehberlerin grubunu yönetemeyeceği olabilir. Erkek rehberlerinin daha dik duruşlu, fiziksel olarak daha güçlü olmalarından dolayı kalıplaşmış bir zihniyet olabileceğini düşünüyorum.”* şeklinde yanıtlamıştır.

Yedinci olarak katılımcılara “Turist rehberi olarak çalıştığınız zamanlarda hangi tip turlara çıkmayı tercih ediyorsunuz? Neden?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar bu soruya genel olarak, gününbirlik turları tercih ettiğini dile getirerek, paket (konaklamalı) turlarda yaşamış oldukları olumsuz tecrübeler, otel personelinin, erkek müşterilerin ve araç şoförlerinin genel olarak tacizlerine maruz kaldıklarından dolayı, tur sonunda kendi evlerinde konaklamak istediklerini ifade etmişlerdir.

Katılımcı R7 *“Aslında paket turlara karşı değilim. Ancak yaşanan olumsuz tecrübelerden dolayı tur bitiminde evde olmak bana daha fazla güven veriyor. Yani evet, gününbirlik turları daha fazla tercih ettiğimi rahatlıkla söyleyebilirim.”* Şeklinde yanıtlamıştır.

6. SONUÇ

Çalışma kapsamında İRO, ANRO ve ATRO meslek odalarına bağlı eylemli kadın turist rehberleri ile nitel araştırma yöntemlerinden birebir mülakat tekniği kullanılarak görüşmeler tamamlanmıştır. Genel olarak, kadın turist rehberlerinin turizm sektörün her alanında farklı sıkıntılar yaşadığı gözlemlenmiştir. Cinsiyet temelli yaşanan sıkıntıların büyük bir çoğunluğu sözlü taciz veya fiziksel tacizin önünü açmaya yönelik girişimlerden meydana geldiği anlaşılmaktadır. Kadın turist rehberleri de erkek turist rehberlerinde de olduğu gibi genellikle iletişim ve sosyalleşme temelli yaklaşımlardan kaynaklı turist rehberi olmayı tercih etmişlerdir. Turist rehberliği mesleğinin bireylerin sosyal yaşantılarına daha çok olumlu etkilerinin olduğu

kanısına varılabilmektedir. Mesleğin, kişisel olarak kadın turist rehberlerine aynı şekilde olumlu etkilerinin daha fazla olduğuna dair ifadeler de yer verilmektedir. Kadın olmanın rehberlik mesleğinde aynı anda birden fazla sorunla baş edebilmek olduğunu da bütün kadın rehber katılımcılar dile getirmektedirler. Kadın turist rehberleri genel olarak seyahat acenteleri ile olan münasebetlerinde kendilerine tepeden bakıldığını, acentelerin kendilerine daha az iş verme eğiliminde olduklarını ifade etmektedirler. Çalışmamızın esas konusunu oluşturan kadın turist rehberlerinin gününbirlik turları daha fazla tercih eğiliminde olması durumu ise katılımcı kadın rehberler tarafından doğrulanmıştır. 10 kadın rehberle yapılan görüşmeler neticesinde 9 kadın turist rehberi, gün sonunda çeşitli sebeplerle evlerine dönme arzusu eğiliminde olduklarını bu sebeple gününbirlik turların kendileri için daha uygun olduğunu dile getirmişlerdir. 1 kadın turist rehberi ise bu durumun kendisi için önemsiz olduğunu gününbirlik veya paket (konaklamalı) tur olsun her şekilde çalışabileceğini ifade etmiştir.

KAYNAKÇA

- (2020, Aralık 19). Türkiye Cumhuriyeti Kültür ve Turizm Bakanlığı: <https://yigm.ktb.gov.tr/TR-249702/sinir-istatistikleri.html> adresinden alındı
- (2020, 12 19). Türkiye Otelciler Birliği: <http://www.turob.com/tr/turob/turob-hakkinda> adresinden alındı
- (2020, 12 19). Turizm Geliştirme ve Eğitim Vakfı: http://www.tugev.org.tr/?page_id=2 adresinden alındı
- (2020, 12 19). Türkiye Seyahat Acenteleri Birliği: <https://www.tursab.org.tr/hakkimizda> adresinden alındı
- (2020, 12 19). Katar Planlama ve İstatistik Kurumu : <https://www.psa.gov.qa/en/statistics1/StatisticsSite/pages/population.aspx> adresinden alındı
- Acuner, Ş. A. (2006). *Alternatif Turizm Türlerinin Doğu Karadeniz Bölgesi Turizm Potansiyelinin Gelişmesine Etkisi*. Ankara: MPM Yayınları.
- Buğra, A. (2010, Eylül). *Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye’de Kadın İstihdamı*. Boğaziçi Üniversitesi: https://spf.boun.edu.tr/sites/spf.boun.edu.tr/files/1439799128_aysebugra_kadinistihdami_tubitak_0.pdf adresinden alındı
- Doğanay, H. (2001). *Türkiye Turizm Coğrafyası*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Erdoğan, H. (1996). *Ekonomik, Sosyal, Kültürel ve Çevresel Yönleriyle Uluslararası Turizm*. Bursa : Uludağ Üniversitesi Basımevi .
- Gökkaya, S., & Demirkol, Ş. (2017). Turizm Alanındaki Meslek Kuruluşlarının Türk Turizm Endüstrisinin Gelişimine Katkısı Nedir? *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Cilt 4, Sayı 12*, 241-256.
- Kaya, Ş. (2017). Turizmde Kadın Emeği. *İş Yazıları Dergisi, Sayı: 9*, 1-22.
- Küçük, M. A. (2013). Türkiyede Dini Turizm. *Dini Araştırmalar, Sayı:16, Cilt:46*, 101-128.
- Landsberger, B. (2020, 12 19). *Ankara Üniversitesi DTCF Dergisi*. Ankara Üniversitesi : <http://dtcfdergisi.ankara.edu.tr/index.php/dtcf/article/download/2965/2512> adresinden alındı
- OECD. (2020, 12 20). Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü: <http://www.oecd.org/> adresinden alındı
- Tucker, H. (2007). Undoing Shame: Tourism and Women’s Work in Turkey. *Journal of Tourism and Cultural Change, 5 (2)*, 87-105.
- TUREB. (2021, 01 03). Turist Rehberleri Birliği : <http://tureb.org.tr/tr/RehberIstatistik/> adresinden alındı
- TÜİK. (2021, Ocak 02). Türkiye İstatistik Kurumu: <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Egitim,-Kultur,-Spor-ve-Turizm-105> adresinden alındı
- TÜROB. (2021, Ocak 02). Türkiye Otelciler Birliği: <http://www.turob.com/tr/turob/turob-hakkinda> adresinden alındı
- TÜRSAB. (2020, Aralık 31). Türkiye Seyahat Acenteleri Birliği: <https://www.tursab.org.tr/istatistikler> adresinden alındı
- Tüzüncan, D. (2015). Düzgün İş’in Hedefleri Açısından Türk Turizm Sektörünün Genel Özellikleri. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 241-251.
- Yıldız, Z. (2011). Turizm Sektörünün Gelişimi ve İstihdam Üzerindeki Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Cilt 3, Sayı 5*, 54-71.