



Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi

2022, 6(3): 144-161

DOI: [10.29226/TR1001.2022.295](https://doi.org/10.29226/TR1001.2022.295)

ISSN: 2587-0785 Dergi web sayfası: <https://www.yepad.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Kadınların Turizm Sektöründe Karşılaşmış Olduğu Engellerin Demografik Değişkenler Kapsamında İncelenmesi: Kadın Rehberler Üzerine Bir Araştırma

Doç. Dr. Gül ERKOL BAYRAM, Sinop Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu,
e-posta: gulerkol@windowslive.com

ORCID ID: [0000-0001-9764-2883](https://orcid.org/0000-0001-9764-2883)

Öz

Kadın istihdamı bir ülkenin ekonomisinin temel lokomotiflerinden biridir. Gelişen teknoloji ve yaşam şartlarıyla birlikte kadının iş gücüne katılımı artmış ve pek çok sektörde kadın iş gücünün etkisi hissedilir düzeyde ilerlemiştir. Kadın istihdamının en yüksek olduğu sektörlerden birinin turizm olduğunu ifade etmek mümkündür. Bununla birlikte kadınların yaşadığı bazı sorunlar ise kariyerleri açısından büyük bir sorun teşkil etmektedir. Turizm sektöründe kadınlar istihdam kapsamında önemli gelişmeler kat etmiş olsa da, rol çatışması, zaman darlığı, toplumsal cinsiyet algısı ve mobbing gibi bazı engeller ile karşı karşıya olduğu bilinmektedir. Bu noktadan hareketle, çalışmada turizm sektörünün önemli paydaşlarından biri olan kadın rehberlerin, turizm sektöründe karşılaştıkları engellere dair algıları tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma kapsamında kadın rehberlerin görüşleri nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket tekniği ile elde edilmiştir. Araştırmada 420 kadın rehber ile birebir görüşülerek anket uygulanmış, uygulama sonunda ankete katılanların demografik düzeyleri ile turizm sektöründe karşılaştığı engellere yönelik algıları arasında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sonuçlarından yola çıkarak kamuya ve özel sektöre birtakım önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kadın Çalışanlar, Kadın Turist Rehberi, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.

Makale Gönderme Tarihi: 1.4.2022

Makale Kabul Tarihi: 24.5.2022

Önerilen Atıf: Erkol, G.B. (2022).Kadınların Turizm Sektöründe Karşılaşmış olduğu Engellerin Demografik Değişkenler Kapsamında İncelenmesi: Kadın Rehberler Üzerine Bir Araştırma *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 144-161.

© 2022 Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi.



RESEARCH PAPER

The Barriers Faced by Women in the Tourism Sector According to Demographic Variables: A Study on Female Guides

Assoc. Prof. Dr. Gül ERKOL BAYRAM, Sinop University, Tourism and Hotel Management Vocational High School, e-mail: gulerkol@windowslive.com

ORCID ID: [0000-0001-9764-2883](https://orcid.org/0000-0001-9764-2883)

Abstract

Women's employment is one of the main tools of the country's economy. , women's participation in the workforce has increased with the technology and living conditions and the impact of the women's workforce has advanced significantly in many sectors. It is possible to say that tourism is one of the main sector with the highest women employment. However, some problems faced by women constitute a major problem in terms of their careers. Although women have made significant progress in the tourism sector, it is known that they are faced with some challenges such as role conflict, time constraints, gender perception and mobbing. Tour guides are one the main stakeholders in tourism industry. Thus, the aim of this study is to evaluate the attitudes of female tour guides towards obstacles in tourism sector. For this purpose, survey technique, one of the quantitative research methods, has been used. The sample is composed of 420 female tour guides determined by simple random sampling method from the related target population. After analysis; the findings revealed significant differences between perceptions and demographical datas. Based on the results, Some recommendations has been determined to public and private sector.

Key Words: Women Workers, Female Tour Guides, Gender Equality

Received: 1.4.2022

Accepted: 24.5.2022

Suggested Citation: Erkol, G, B. (2022). The Barriers Faced by Women in the Tourism Sector According to Demographic Variables: A Study on Female Guides, *Journal of Management, Economic and Marketing Research*, 6(3), 144-161.

© 2022 Journal of Management, Economic and Marketing Research

GİRİŞ

Tarih boyunca toplumların yaşayış biçimlerini etkileyen savaşlar, göçler, doğal afetler ve iklim değişikliği gibi birtakım önemli olaylar meydana gelmiştir. Bu olaylar bireylerin demografik yapılarına göre sosyal, ekonomik ve kültürel kapsamda yaşamlarını farklı biçimde etkilemiştir. Toplumsal yapıda yaşanan bu değişimlerden en çok etkilenen ise insanlığın varoluşundan bu yana gerek ailede gerekse sosyal yaşamda söz sahibi toplumun temel yapı taşlarından biri olan kadın gerek aile içinde gerekse sosyal yaşamda farklı rolleri ile etkin biçimde yer almaktadır. Sanayi devrimi ile başlayan artan istihdam ihtiyacı kadınların daha fazla işgücüne katılımını gerekli hale getirmiştir. Kadınlar çalışma yaşamında daha fazla yer almaya başladıkça sorumlulukları ve rolleri de genişlemiştir. Çalışma yaşamında alt, orta ve üst kademede yer alan kadınlar toplumsal cinsiyet kavramı sebebiyle birtakım engellerle karşı karşıya kalmışlardır. Toplumsal cinsiyet algısının getirmiş olduğu bazı engeller kadınların kariyerlerinde çeşitli sorunlar yaşamalarına ve beraberinde performanslarının, motivasyonlarının ve işe bağlılıklarının düşmesine sebep olmuştur (Tükeltürk ve Şahin Perçin, 2008).

Kadınların yaşamış olduğu ayrımcılık, psikolojik ve cinsel şiddet gibi bazı engeller, onları daha az sorun yaşayabileceklerine inandıkları sektörler ya da çalışma alanlarına yöneltmiştir. Bu sektörlerden biri olan turizm istihdam oranı en yüksek hizmet alanlarından biri olarak kabul edilmektedir. Kadınlar turizm sektörünün farklı kademelerinde ev işlerinin bir benzeri olan temizlik, karşılama, servis, mutfak gibi işleri yürütmektedir. Bununla birlikte kadınlar turizm sektöründe genel olarak belirli bir nitelik gerektirmeyen pozisyonlarda yer alırken, erkeklerin karar verici pozisyonlarda yer aldığı görülmektedir. Kadınlar turizm sektöründe cinsiyet ayrımcılığı ve fırsat eşitsizliği ile karşı karşıyadır. Bu durum kadınların turizm sektöründe kariyer devamlılıklarını etkilemekte, farklı sektörler yöneltmelerine sebep olmaktadır (Kaya, 2017). Cinsiyet ayrımcılığı, toplumsal cinsiyet baskıları, kariyer eşitsizliği ve önyargı gibi pek çok engel kadınların çalışma hayatında sorun yaşamasına sebep olabilmekte ve örgütsel bağlılıklarını etkileyebilmektedir (Korkmaz ve Baykal, 2018).

Kadınların ekonomik büyüme ve istihdamda fark edilir bir paya sahip olduğunu ifade etmek mümkündür. Özellikle kadın erkek eşitliğinin sürdürülebilir turizme dair katkılarının vurgulandığı günümüzde, kadınların yaşayabileceği olumsuz durumlar önlenmeli, daha adil, güvenilir, kadın istihdamına elverişli bir çalışma ortamı sağlanmalıdır. Bu noktada kamusal teşviklerin de yön verici rolü göz ardı edilmemeli, gerek bireysel gerekse örgütsel olarak bu teşviklerden yararlanılmalıdır. Kadınların turizm sektöründe karşılaşmış olduğu engellerin belirlenmesi turizmin geleceği için ihtiyaç duyulan kavramlardan biri olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda, turizm sektörünün önemli paydaşlardan biri olan kadın rehberlerin, karşılaştığı engellere dair algı ve tutumlarının belirlenmesi çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Kadınların İş Yaşamındaki Yeri

Bireylerin yaşadıkları toplum tarafından belirlenen normlar ve cinsiyete dayalı kalıp yargılar doğrultusunda kadınlara yüklenen 'kadınsı' (feminen) ve erkelere yüklenen 'erkeksi' (maskülen) roller toplumsal cinsiyet kavramı olarak adlandırılmaktadır (Helgeson, 2004). Toplumsal cinsiyet, ilk defa psikoloji bilimi ile 1950'li yıllarda kullanılmaya başlanmıştır. Zaman içinde gerek sosyal yapıda yaşanan bazı değişimler gerekse siyasi ve ekonomik dalgalanmalar kadın ve erkek arasındaki ayrımı, biyolojik ve fizyolojik farklılıklardan ziyade toplumun inşa ettiği cinsiyet temelli kalıp yargılara yüklemiştir. Bu durum da toplumsal cinsiyet kavramının farklı bilimler tarafından kullanılmasına sebep olmuş, akademik alanda sık kullanılan bir kavram olarak literatürde yer almıştır (Uğuz ve Topbaş, 2016).

Genel bir tanımlamayla toplumsal cinsiyet, biyolojik farklılıklardan bağımsız olarak toplumun kadın ve erkeklerden beklediği rol ve sorumluluklardır (Akın, 2007). Bir başka tanımlamaya göre toplumsal yapı içinde kadın ve erkeklerin sahip olduğu rollerin yüklediği görev ve sorumluluklar toplumsal cinsiyet kavramı olarak tanımlanmaktadır (Çakır, 2007). Toplumsal cinsiyet bireylerin buldukları coğrafi konum, sosyo-kültürel yapı, bölge ve ülke kapsamında, onlara cinsiyet temelli bazı rol ve

sorumluluklar yüklemektedir. Bu rol ve sorumluluklar bireylerin yaşamlarının farklı dönemlerinde onları etkilemektedir (Acar Erdol, 2018).

Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeklere çeşitli duygusal ve fiziksel nitelikler yüklemektedir. Kadınların erkeklere oranla daha fazla duygusal, şefkatli, anlayışlı, acıma duyguları yüksek, fedakâr, sabırlı, merhametli, duyarlı ve hassas olduğu erkeklerin ise ciddi, koruyucu, sert ve duygusal yönden güçlü bir kişiliğe sahip olduğu belirtilmektedir. Öte yandan nesiller boyunca kadının görevleri yemek hazırlamak, temizlik yapmak ve çocuklarıyla ilgilenmek gibi ev içerisinde yer alan işler ile ilişkilendirilmiş; erkeklerin görevleri ise para kazanmak, ailenin geçimini sağlamak, fiziksel güç gerektiren işleri yapmak ve aileyi yönetmek olarak ifade edilmiştir (Metin, 2011). Toplumsal cinsiyet kavramının bireylere yüklediği roller kadın ve erkeğin davranışlarını ifade etmekte, sorumluluklarını yerine getirmeleri bağlamında onları yönlendirmekte ve belirlenen rollerin dışına çıkmamaları konusunda baskılamaktadır. Bu durum özellikle kadının sosyal yaşantısında ve çalışma hayatında konumunun belirlenmesinde de oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Kadının çalışma hayatında aktif olarak yer alması Sanayi devrimi ile başlamıştır. II. Dünya Savaşı sonrası işgücüne olan ihtiyacın artması kadınların çalışma hayatında daha fazla yer almasını sağlamıştır. Zaman içerisinde teknolojinin gelişmesi, ücretlerde yaşanan artış ve eğitim oranının giderek artması gibi nedenler kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarına, kişisel gelişimlerini artırma fırsatı bulmalarına ve sosyal statülerini yükseltmelerine zemin hazırlamıştır (Katkat Özçelik, 2017). Türkiye’de ise 1839 Tanzimat Fermanı ile kadınlara çeşitli haklar verilmeye başlanmıştır. Bu durumun akabinde kadınların eğitim seviyelerini arttırabilmeleri adına kız ortaokulları, ebelik okulları ve kız öğretmen okulları açılmıştır. I. Dünya Savaşı sonrasında ise kadınların çalışma hayatında daha aktif yer almaları için bir fırsat ortaya çıkartan birçok kadın derneğinin açılması, kadınların çalışma hayatında aktif rol oynamasını teşvik etmiştir (Berberoğlu, 1989).

Kadınların çalışma hayatında yer alması, ekonomik ve sosyal yaşamlarının gelişimi açısından oldukça önemli bir rol oynamıştır. Ev dışında aktif bir hayata sahip olmaya başlayan kadınlar bireysel ve toplumsal anlamda pek çok pozitif getiri elde etse de negatif durumlarla da karşı karşıya kaldıklarından bahsedilmektedir. Pozitif anlamda kadınlara atfedilen toplumsal rollerin dışında kadınlar artık evden dışarıya çıkarak ekonomik bağımsızlığını kazanan, sosyal statüsünü yükselten ve özgüvenini arttıran kişiler olarak çalışma hayatında gündün güne daha çok yer almaya başlamışlardır. Bu durum kadınların çalışma hayatında daha istekli olarak yer almasını sağlamıştır (Erdal, 2008: 121). Tüm bunların yanında, çalışma yaşamında kadınların yaşamış olduğu olumsuz durumlar da bulunmaktadır. Bunların başında; ayrımcılık, eşitsizlik ve dışlanma gelmektedir. Kadınların iş hayatında yaşadığı sıkıntılardan belki de en önemlisi iş aile dengesini kuramayacağı görüşünün toplum tarafından kabul edilmesidir. Öte yandan işe alım süreci, ücret eşitsizliği ve terfi noktasında cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaşmakta ve bu durum kadının iş hayatını olumsuz olarak etkilemektedir (Karcioğlu ve Leblebici, 2004). Kadınların karşılaştığı bu ve benzeri birçok problem ve bu problemlerin çözüm önerileri pek çok çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Örneğin, Çakır (2008) çalışmasında kadının çalışma hayatı ve sosyal yaşantısı içerisinde dışlanmanın ve baskının önüne geçmek ve toplumda kadınların var olmasını sağlayabilmek için bazı öneriler sunmuştur. Bu öneriler aşağıdaki gibi sıralanmıştır (Çakır, 2008):

- Kadınların çalışma hayatında yer almasının ve ekonomik gelir elde etmesinin, sosyal hayatına pozitif katkı sağlayacağı kabul edilmelidir.
- Kadınların çalışma hayatında aktif bir şekilde rol almalarını sağlayacak fırsatlar geliştirilmelidir.
- Kadınların eğitim seviyelerinin arttırılması ve çalışma hayatında statülerinin yükselmesi için desteklenmeleri, teşvik edici programların geliştirilmesi ve kadınların çalışma hayatında daha aktif yer almaları kolaylaştırılmalıdır.
- Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları tüm ayrımcılık, baskı ve engellerin önüne geçilerek toplumsal bir bakış açısı kazandırılması için toplumun siyasi ve idari otoriteleri tarafından desteklenmesi gerekmektedir.

- Toplumun, kadınların toplumun her alanında söz sahibi olmaları, düşüncelerini özgür bir biçimde dile getirebilmeleri ve karar verebilmeleri için sorumluluklarını yerine getirmesi gerekmektedir.
- Kadınların sosyal statülerinin yükselmesini sağlayacağından ve bununla birlikte kadınlara karşı uygulanan ayrımcılığı azaltabileceğinden dolayı kadınların karar alma konularında ve yönetici pozisyonunda yer almalarına önem verilmelidir.

Kadınların her geçen gün aktif katılımlarının arttığı çalışma hayatında varlıklarını sürdürebilmeleri adına daha eşit çalışma ortamının sağlanması, iş yerinde kadına yönelik baskının ve kariyer engellerinin kaldırılması elzem bir konu olarak görülmektedir. Böylece toplumsal cinsiyet kavramının getirmiş olduğu dayatmaların da önüne geçilebilecektir. Bu öneriyi, Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk'ün *"Bir toplum, bir millet erkek ve kadın iki cins insandan meydana gelir. Mümkün müdür ki, toplumun yarısı topraklara zincirle bağlı kaldıkça, diğer kısmı göklere yükselbilsin."* sözü destekler niteliktedir.

Turizm Sektöründe Kadın İstihdamı

Turizm, dinamik ve emek-yoğun yapısı ile hizmet sektöründe yer almaktadır. Turizm sektörünün yapısı itibarıyla insan gücüne ihtiyaç duyması, çalışan sayısında sürekli bir artışa ve turizm sektöründe diğer pek çok sektöre oranla istihdam oranının daha yoğun yaşanmasına imkân sağlamaktadır (Çelik Oğuz ve Topbaş, 2014). Turizm sektörünün her geçen gün büyümesi daha fazla insan gücüne ihtiyaç duyulmasına sebep olmaktadır. Bu durum turizm sektöründe istihdam oranının hızla artması ile sonuçlanmakta ve daha fazla insana iş imkânı sunmaktadır. Turizm sektörünün büyümesinde sürdürülebilirliğin sağlanması, özellikle kadın istihdamında dikkat çeken bir artış yaşanmasına olanak sağlamaktadır (Boyacıoğlu ve Elmas, 2019). Turizm sektörünün diğer pek çok sektöre oranla kadınlara sağlamış olduğu imkânlar, Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü (World Tourism Organization) ve Birleşmiş Milletler (United Nations Women, UN Women) tarafından 2010 yılında hazırlanmış olan "Turizmde Kadın Küresel Rapor" (Global Report on Women in Tourism)'unda belirtilmiştir. Rapora göre kadınların turizm sektöründe işveren olma ve liderlik özelliklerini gerçekleştirebilen olanaklarının daha fazla olması, çalışma koşullarının elverişli olması, diğer sektörlere kıyasla kadınların erkekler ile daha eşit olanaklarına sahip olması ile turizm sektörü, kadınların çalışma hayatında yer almayı en çok tercih ettikleri sektörler arasında yer almaktadır (UNWTO, 2010). Dünya Turizm Örgütü'nün, kadınların çalışma hayatında yoğun olarak yer aldıkları turizm sektörüne ait rakamları belirlemeye yönelik gerçekleştirmiş olduğu 2019 yılı raporunda, turizm sektöründe çalışan bireylerin % 54'ün kadınlar olduğu belirtilmiştir (UNWTO, 2019: 9).

Kadınların turizm sektöründe istihdam oranlarının yüksek olmasının, turizm sektörünün kadınların bilgi, birikim, beceri ve yetkinliklerine daha uygun olmasından kaynaklandığı ifade edilmektedir. Turizm sektöründe kadınlara kariyer hedeflerini gerçekleştirebilmelerinde çeşitli fırsatlar sağlamaktadır. Turizmin sağlamış olduğu bu olanak cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldıracak bir yaklaşıma zemin oluşturmaktadır. Turizmin kadınların ekonomik özgürlüğe ulaşması ile kendilerine olan güven duygusunun artması arasında pozitif bir ilişki kurulmasına yardımcı olması da cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Çiçen, Boyacıoğlu ve Oğuzhan, 2020). Bu bağlamda turizm sektörü, yalnız kadınlara istihdam olanağı sunan bir sektör olmaktan çıkmış aynı zamanda kadınlara fırsat eşitliği sunan bir sektör konumuna gelmiştir. Dünya Bankası'nın 2017 yılında hazırlanmış olduğu "Turizm ve Kadın" raporunda turizm sektöründe girişimcilik faaliyetleri gösteren, kendi işini kuran ve yönetici konumuna ulaşan kadın sayısının diğer sektörlere oranla iki kat daha fazla olduğu açıklanmıştır. Dünya geneline bakıldığında, Malezya, Tayland, Endonezya ve Filipinler'de yer alan turizm işletmelerinin büyük çoğunluğunun yöneticisinin kadın olması, bununla birlikte Panama ve Nikaragua'da bulunan turizm işletmelerinin %70'lik oranla kendi işletmelerini kuran kadın girişimcilere ait olması turizmin sunmuş olduğu fırsatlara iyi birer örnek niteliği taşımaktadır. Turizm sektöründe kadınların istihdamına ve sahip olduğu fırsatlara yönelik onlarca örnek verilebilir. Kuşkusuz bu durumun ortaya çıkmasında bazı hususlar rol oynamaktadır. Bu hususlar şu şekilde sıralanmaktadır (Yetiş ve Çalışkan, 2020).

- Turizm sektörü, kadınların becerilerine ve yeteneklerine uygun olması sebebi ile kadınlar için kolay istihdam alanı oluşturmaktadır.
- Turizm sektöründe girişimcilik faaliyetleri gerçekleştirmek isteyen kadınlar için Birleşmiş Milletler, ILO ve OECD gibi pek çok uluslararası örgüt tarafından çeşitli imkânlar tanınmakta ve girişimcilik teşvik edilmektedir.
- Çeşitli platformlar (Airbnb, Vrbo vb.) sayesinde kadınların turizm sezonu içerisinde konut kiralama yöntemi ile kazanç elde etme kolaylıkları bulunmaktadır.
- Kadınların sahip olduğu hoşgörü ve misafirperverlik duyguları turizm için önem arz ettiği için kadınların bu sektörü tercih etme eğilimi artmaktadır.

Kadınların Turizm Sektöründe Karşılaşmış Olduğu Engeller

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için oldukça önemli bir istihdam alanı oluşturan turizm sektörü, yapısı gereği ve doğduran iş imkânı sağlaması sebebi ile özellikle kadınların istihdam edilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Kadınların turizm sektöründe yoğun olarak yer almaları kadın-erkek ayrımcılığının giderilmesinde, kadınların sosyal statülerini yükseltmelerinde, kadınların aile hayatlarının yanı sıra iş hayatlarında da var olabileceklerini kanıtlamalarında ve ekonomik ve kişisel bağımsızlıklarını kazanmaları konusunda avantaj sağlamaktadır. Fakat tüm bunların yanı sıra kadınlar, toplum veya çalışma ortamını paylaştıkları bireyler tarafından; ayrımcılık (cinsiyet ayrımcılığı, maaş eşitsizliği) ve mobbing, gibi çeşitli engeller ile karşılaşmaktadırlar (Bayram, 2019: 58).

Kadınlar, iş hayatında erkekler ile aynı oranda eğitim seviyesi, mesleki yeterlilik ve liderlik özelliklerine sahip olmalarına rağmen pek çok engel ile başa çıkmak durumunda kalmaktadırlar. Uygulanan baskıların başında ayrımcılık gelmektedir. Bireylerin, cinsiyet, ırk, yaş, dil ve din gibi özellikleri sebebi ile toplum tarafından gösterilen negatif davranışlara ayrımcılık denilmektedir. Kadınlar ise iş hayatlarında çoğunlukla cinsiyet ayrımcılığına, terfi ayrımcılığına ve ücret eşitsizliğine maruz kalmaktadırlar. Bu ayrımcılık türlerinin başında gelen cinsiyet ayrımcılığı, aslında diğer ayrımcılık türlerini de doğrudan etkilemektedir. İşe başvuru aşamasından başlayarak maaşlarının belirlenmesinde ve terfi aşamasında da kadınların karşılaştığı en büyük engeldir. Terfi aşamasında ise erkekler ile eşit görev ve sorumluluklara sahip kadın çalışanlar, buldukları pozisyonda yükselmekte zorluk yaşamakta ve bununla birlikte uygulanan tüm bu ayrımcılık ve baskı sonucunda kariyer eşitsizliğine maruz kalmaktadırlar (Stockford, 2004).

Turizm alan yazınında kadınların turizm sektöründe karşılaştıkları engelleri konu alan çalışmalardan söz etmek mümkündür. Örneğin, Demirkol ve arkadaşlarının (2004) çalışmalarında, kadınların iş güvencelerinin bulunmadığı, uzun çalışma saatlerine rağmen düşük ücret karşılığında çalıştıkları ve kadınlara yönelik Mobbing'in oldukça yoğun görüldüğü sonuçlarına ulaşılmıştır. Dalkıranoglu'nun (2006) çalışmasında ise kadın yöneticilerin ayrımcılığa maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Elmas (2007) ise konaklama işletmelerinde kadınların istihdam edilme nedeni olarak, işletmedeki bazı görevlerin (temizlik, yatak yapmak, servis yapmak vb.) kadınların niteliklerine daha uygun görüldüğü ve maliyeti azaltmak sebebiyle kadın çalışanların tercih edildiğini ifade etmektedir. Thrane (2008), Norveç turizm sektöründe çalışan maaşlarının demografik değişkenler üzerinde ki etkisini tespit etmek amacıyla yaptığı çalışmasında aynı işi yapan kadınların erkeklere oranla daha az maaş aldıklarını tespit etmiş ve maaşların demografik veriler üzerinde etkili olduğu sonucunu savunmuştur. Tugores (2008), ise İspanya'da yer alan oteller üzerinde yapmış olduğu çalışmasında, çalışmaya katılanların, kadınların uzun çalışma saatleri boyunca çalıştırıldıklarını, maaş ve terfi konusunda ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Demir (2011), kadınların işe başvuru ve alım süreçlerinde ayrımcılığa maruz kaldıkları sonucuna ulaşmıştır (Erkol Bayram, Bayram ve Altunöz Sürücü, 2018). 2012 yılında Yanardağ ve Avcı, düşük maaş, uyumsuz çalışma saatleri ve sosyal güvence sağlanmaması sebebiyle kadınların çalışma hayatında yer almamayı seçtikleri sonucuna ulaşmışlardır (Yanardağ ve Avcı, 2012; Uğuz ve Topbaş, 2016). Arlı (2013) araştırmasında, kadınların deniz turizmi içerisinde yer alan mesleklere (yat kaptanlığı, dalış turizmi, marina işletmeciliği vb.) uygun olmadıkları

düşüncesi ile ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtmiştir. Marinakou (2014) tarafından Yunanistan'da 15 kadın ve 15 erkek yönetici ile sektörde karşılaşmış oldukları engelleri belirlemek üzere gerçekleştirilen çalışmada, konaklama işletmelerinde cinsiyet ayrımcılığının belirgin bir şekilde bulunduğu, bununla birlikte işletmelerde görevlerin cinsiyete dayalı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Çiçen vd., 2020: 56). Pelit ve arkadaşları, (2016), turizm sektörü içerisinde kadınların karşılaşmış oldukları çeşitli engeller (ücret eşitsizliği, cinsiyet ayrımcılığı, statü yükseltme, çalışma koşullarının belirsizliği) ile işten ayrılma yönelimleri arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır (Pelit vd., 2016). 2017 yılında Çakır vd. tarafından Şanlıurfa turizm sektörü içerisinde yer alan işletmeler içerisinde yer alan 96 kadın çalışan ile yapılan çalışmada, kadın çalışanların belirgin bir şekilde cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıklarını ortaya çıkmıştır (Çakır vd., 2017). Başaran ve Ateş (2019), kırsal kalkınmada kadın istihdamını araştırdıkları çalışmada, Afyonkarahisar Gazlıgöl Termal Turizm Bölgesi'ndeki kadın çalışanların, turizm sektörü içerisinde çalışma fırsatı bulabilseler dahi sektör içerisinde ayrımcılığa maruz kaldıklarını ifade ettiklerini belirtmişlerdir (Ateş ve Başaran, 2019: 93). Literatüre yönelik gerçekleştirilen araştırma sonucu ulaşılan çalışmalar neticesinde kadın işgücünün diğer pek çok sektöre oranla daha yüksek olduğu turizm sektörü içerisinde kadınların birçok engel ile karşılaştığı görülmektedir. Bu engellerin başında ayrımcılık yer almakta ve ayrımcılık temel olarak diğer birçok engeline sebebi olarak görülebilmektedir. Kadın karşılaştığı engeller onların motivasyonunu düşürmekte ve bu durum işten ayrılmalarına sebep olmaktadır.

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı, Önemi ve Hipotezleri

Turizm sektöründe kadın çalışanlar her geçen gün daha farklı konumlarda yer almaktadır. Hizmet sektörü olarak tanımlanan turizmde kadınların yer aldığı departman ve görevler onları kimi zaman zorlamakta, verimlilik ve performanslarını etkilemektedir. Ayrıca genellikle toplumsal cinsiyet perspektifinden değerlendirildiğinde kadına yüklenen görevlerin de iş yaşamını etkilediğini söylemek mümkündür. Turizm sektörünün önemli paydaşlarından biri olan Turist rehberleri ülkenin turizm elçisi olarak kabul edilmekte, kültürün, gelişimin ve geleceğin tanıtılmasında aracı konumunda yer almaktadır. Bu kapsamda araştırmanın amacı; turizm sektöründe yer alan kadın rehberlerin turizm sektöründe karşılaşmış olduğu engellere yönelik algılarının incelenmesidir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tercih edilmiştir. Araştırmanın anketi Avcı (2018)'nin " Turizm Sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engeller ve bu engellere yönelik algıları" isimli çalışmasından alınmıştır. İlk bölümde kadın rehberlerin demografik ve mesleki bilgilerini elde etmek amacıyla 7 soru bulunmaktadır. Araştırmanın ikinci bölümünde kadın rehberlerin turizm sektöründe kadınların karşılaşmış olduğu engellere yönelik algılarını ölçmek için 44 ifade yer almaktadır. Çalışmada kadın çalışanların yaşadığı engellere yönelik örgütsel faktörler (24 ifade), toplumsal faktörler (5 ifade), bireysel faktörler (2 ifade), mutlulukla ilgili faktörler (2 ifade), genel faktörler (3 ifade) olarak kullanılmıştır. Araştırma turizm sektöründe kadın rehberlerin, kadın olarak yaşadığı engellere yönelik algılarını incelemektir. Buradan hareketle araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H1: Kadın rehberlerin karşılaştığı engellere yönelik algıları demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılığa sahiptir.

H1a.. Kadın rehberlerin karşılaştığı engellere yönelik algıları medeni duruma göre anlamlı bir farklılığa sahiptir.

H1b: Kadın rehberlerin karşılaştığı engellere yönelik algıları kokart tipine göre anlamlı bir farklılığa sahiptir.

H1c: Kadın rehberlerin karşılaştığı engellere yönelik algıları çalışma şekline göre anlamlı bir farklılığa sahiptir.

H1d. Kadın rehberlerin karşılaştığı engellere yönelik algıları çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı bir farklılığa sahiptir.

H1e. Kadın rehberlerin karşılaştığı engellere yönelik algıları yaş durumuna göre anlamlı bir farklılığa sahiptir.

H1f. Kadın rehberlerin karşılaştığı engellere yönelik algıları eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılığa sahiptir.

H1g. Kadın rehberlerin karşılaştığı engellere yönelik algıları deneyim durumuna göre anlamlı bir farklılığa sahiptir.

Evren ve Örneklem ve Verilerin Toplanması

Araştırmanın evrenini, Türkiye’de yer alan kadın rehberler oluşturmaktadır. 2020 yılı itibariyle kadın rehber sayısı 3600’dür (TUREB, 2020). Örneklem seçiminde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. 5.000 ve üzeri kitlelerde % 95 güven aralığında örneklem büyüklüğü 357 olarak tespit edilmiş; araştırmada 420 katılımcıya ulaşılmıştır. Araştırmada veri toplama süreci 05 Ağustos– 20 Aralık 2019 tarihlerinde tamamlanmıştır. Araştırmada uygulama aşamasında veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Bu bağlamda araştırmada kadın rehberler anket çalışmasına yer verilmektedir. Uygulanan anket formunda ilk olarak kadın rehberlerin demografik ve mesleki özelliklerini (yaş, deneyim, eğitim, medeni durum, kokart tipi, çocuk, çalışma şekli) belirlemeyi amaçlayan yedi kapalı uçlu soruya yer verilmektedir. İkinci kısımda ise kadın rehberlerin turizm sektöründe kadınların karşılaştığı engellere yönelik algılarını belirlemeyi amaçlayan 44 ifade yer almaktadır.

BULGULAR

Araştırmada elde edilen verilerin analizi, SPSS (PASW 22) aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda öncelikle katılımcıların bireysel özellikleri, frekans ve yüzde dağılımları ile sunulmuştur. Araştırma kapsamında toplanan verilerin, faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik testleri yapılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formunu oluşturan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin ölçülmesi amacıyla Cronbach’s Alpha değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca her iki ölçeği oluşturan ifadelerin, gerek yapısal anlamda gerekse anlaşılabilirlik düzeyinin ölçülmesi amacıyla faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Ayrıca ölçeklerdeki ifadelerin alt boyutlar kapsamında aritmetik ortalamasına ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir. Kadın rehberlerin algılarının demografik değişkenlere göre farklılaşma durumunu belirlemek için Anova ve t-testinden yararlanılmıştır. Araştırmanın izleyen kısmında verilerin analizi doğrultusunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Bireysel Değişkenlere Göre Dağılımına İlişkin Bulgular

Bireysel Değişkenler		f	%
Medeni Durum	Evli	342	81,0
	Bekâr	78	18,5
Yaş	19 Yaş ve üzeri	50	11,9
	20-29 Yaş	278	65,9
	30-39 Yaş	60	14,2
	40-49 Yaş	23	5,5
	50 Yaş ve Üzeri	9	2,1
Çocuk Durumu	Çocuk var	212	50,2
	Çocuk yok	207	49,1
Eğitim Durumu	Ön Lisans	36	8,5
	Lisans	202	47,9
	Lisansüstü	180	42,7
Deneyim	5 yıl ve altı	171	40,5
	6-11 yıl	124	29,4
	11 yıl ve üzeri	125	29,5

Kokart Tipi	Eylemli	268	63,5
	Eylemsiz	152	36,0
Çalışma Şekli	Serbest	315	74,6
	Acentaya Bağlı	105	24,9

Araştırmaya turizm sektöründe çalışan 420 kadın rehber katılmıştır. Katılımcıların % 81,0'nun evli, % 18,5'nin bekâr olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 11,9'nun 19 yaş ve üzeri, % 65,9'luk bir kısmının 20-29 yaş, % 14,2'lik bir kısmının 30-39 yaş, % 5,5'lik bir kısmının 40-49 yaş, % 2,1'lik bir kısmının 41-50 ise 51 yaş ve üstü olduğu görülmektedir. Kadın rehberlerin çocuk sahibi olma durumlarına bakıldığında ise, % 50,2'sinin çocuk sahibi olduğu, % 49,1'nin çocuk sahibi olmadığı görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumu açısından 36 kişi önlisans, 202 kişi lisans mezunu, 180 kişi lisansüstü düzeyde eğitim mezun olduğu görülmektedir. Katılımcıların deneyim süresi incelendiğinde, 5 yıl ve altı çalışanların % 40,5 ile 171 kişi, 6-11 yıl çalışan rehberlerin oranı % 29,5 ile 124 kişi, 11 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların oranı ise % 29,5 ile 125 kişidir. Rehberlerin kokart tiplerine bakıldığında, eylemli rehberler % 63,5 ile 268 kişi, % 36,0 ile 152 kişi olduğu tespit edilmiştir. Kadın rehberlerin % 74,6'lık bir kısmı serbest, % 24,9'u ise acenteye bağlı olarak çalışmaktadır.

Tablo 2. İfadelere Katılım Düzeylerine İlişkin Bulgular

Örgütsel	Ort	S.S.
Cinsiyet Ayrımı		
Turizmde üst düzey yöneticilik için erkeklere kadınlardan daha çok Fırsat sağlanmaktadır.	3,7000	1,166
Turizmde kadınların çalıştığı bölümler genelde yükselme imkânının Olmadığı bölümlerdir	3,9571	3,093
Turizmde terfi imkânlarına sahip kadın çalışanlar üstlerinden destek Görmemektedir	3,9881	1,331
Kadınlar mesleklerinde ilerlemek için erkeklere göre daha çok Çalışmakta ve daha uzun süre beklemektedir	3,4810	,0678
Turizmde kadınlar erkeklere göre daha kolay işten çıkarılmaktadır	3,3381	1,478
Turizmde aynı işi yapan erkek ve kadın çalışanlar arasında ücret, İkramiye ve prim ödemelerinde erkekler kayırlmaktadır.	3,6071	,0608
Turizmde kadın yönetici sayısı olması gerekenden azdır	3,7643	1,166
Turizm sektöründe iş yaşamı erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir	3,9667	1,204
Yönetici Kadınlar		
Kadın yöneticiler erkeklere göre daha demokratik, daha katılımcıdır.	4,0071	,0596
Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre üstleri ve astları ile daha iyi İletişim kurarlar	3,6833	1,311
Kadınlar üst düzey yöneticiliğin gerektirdiği disiplinli çalışma	3,1333	1,421

Alışkanlığına sahiptirler		
Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre çalışanlarının mesleki gelişimlerini daha fazla destekler	4,0238	1,061
Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha başarılıdır	3,2857	,1909
Turizm sektöründe üst düzey yöneticilikler kadınlara verilmelidir	3,2786	,07232
İşe alımda cinsiyet ayrımı ve taciz		
Turizm sektöründe kadınlara cinsel obje muamelesi yapılmaktadır.	3,6095	,06077
Turizmde kadın çalışanlar sıklıkla erkek yöneticilerin ve diğer erkek çalışanların tacizlerine maruz kalmaktadır	3,5643	,06213
İşe başvurularda medeni durum nedeniyle ayrımcılık yapılmaktadır	3,8976	1,278
Turizmde işe almada kadın ve erkekler arasında ayrımcılık yapılmaktadır	3,7500	1,211
İşe alımda fiziksel özellikler		
Kadınların dış görünüşü turizmde işe alımlarda oldukça önemlidir	4,1714	1,147
Kadın çalışanların hamile olmaları işe alınırken işverenin tercihini olumsuz etkilemektedir	3,7905	1,194
Erkeklerin dış görünüşü turizmde işe alımlarda oldukça önemlidir	4,1167	1,028
Yöneticilik Yeterlilikleri		
Erkekler kadınlara göre üst düzey yöneticilik konumuna daha uygundur	3,9310	1,24647
Kadınlar üst düzey yönetici olarak atanmamalıdır	3,7190	1,33151
Kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için sınırlıdır	3,6786	1,23938

Tablo 2’de kadın rehberlerin örgütsel faktörlere yönelik algılarına ilişkin bazı tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. Tablo incelendiğinde, kadın çalışanların örgütsel faktörler alt boyutuna yönelik algılarının ortalamasının üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Tablodan hareketle örgütsel faktörler boyutunda en yüksek ifadenin “ Kadınların dış görünüşü turizmde işe alımlarda oldukça önemlidir (4,17)”, en düşük ortalamaya sahip ifadenin ise “Kadınlar üst düzey yöneticiliğin gerektirdiği disiplinli çalışma alışkanlığına sahiptirler” (3,13) olduğu görülmektedir.

Tablo 3. İfadelere Katılım Düzeylerine İlişkin Bulgular

Toplumsal	Ort	S.S.
Çalışma saatlerinde aileye vakit ayıracak şekilde esneklik sağlanması kadınların çalışma yaşamına katılmasını kolaylaştırır	3,9524	1,23691
Kadınlar her işi yapabilecek yetenektedir	3,9381	1,24972

Kadınlar erkeklere göre daha verimli çalışmaktadır.	3,9238	1,11997
Kadınlar takım çalışmasına daha yatkındır.	3,9429	1,12747
Bireysel		
Ailem turizmde çalışmamı onaylamaktadır	3,6476	1,38682
İşim yüzünden ailemle sorun yaşıyorum	2,8190	1,53421
Mutluluk		
Genel olarak çalışma hayatında olduğum için mutluyum	4,2524	1,02621
Genel olarak, turizm sektöründe çalıştığım için mutluyum.	4,0714	1,05669
Genel		
Genel olarak kadınların çalışma hayatındaki en büyük sorun işyerindeki engellerdir	3,7571	3,7571
Genel olarak kadınların çalışma hayatındaki en büyük sorun toplumsal engellerdir.	3,5833	1,21455
Genel olarak kadınların çalışma hayatındaki en büyük sorun kadın çalışanların kişisel özellikleridir (Eğitimi, tecrübesi vb.).	3,8262	1,10791

Tablo 3’de kadın rehberlerin toplumsal, bireysel, mutlulukla ilgili ve genel faktörlere yönelik algılarına ilişkin bazı tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. Tablo incelendiğinde, kadın rehberlerin ilgili faktörlere yönelik algılarının ortalamasının üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Tablodan hareketle en yüksek ortalamaya sahip ifadenin “Genel olarak çalışma hayatında olduğum için mutluyum (4,25), en düşük ortalamaya sahip ifadenin ise en düşük ortalamaya sahip ifadenin ise “İşim yüzünden ailemle sorun yaşıyorum” (2,81) olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Yaş Değişkenine Yönelik Farklılık Analizi

	Yaş	n	Ort	f	p
Toplumsal Faktörler	19 Yaş ve üzeri	50	3,4160	13,469	,000
	20-29 Yaş	278	3,8712		
	30-39 Yaş	60	4,4267		
	40-49 Yaş	23	3,5043		
	50 Yaş ve Üzeri	9	3,8667		
Yönetici Kadınlar	19 Yaş ve üzeri	50	3,9033	5,663	,000
	20-29 Yaş	278	3,7746		
	30-39 Yaş	60	4,4111		
	40-49 Yaş	23	4,0290		
	50 Yaş ve Üzeri	9	3,6481		

Fiziksel Özellikler	19 Yaş ve üzeri	50	4,0200	4,255	,002
	20-29 Yaş	278	3,9628		
	30-39 Yaş	60	4,4222		
	40-49 Yaş	23	3,7536		
	50 Yaş ve Üzeri	9	4,0741		
Bireysel Özellikler	19 Yaş ve üzeri	50	2,7400	4,422	,002
	20-29 Yaş	278	3,2950		
	30-39 Yaş	60	3,4917		
	40-49 Yaş	23	3,1304		
	50 Yaş ve Üzeri	9	2,6111		
Genel Algı	19 Yaş ve üzeri	50	3,3533	6,097	,000
	20-29 Yaş	278	3,6667		
	30-39 Yaş	60	4,1889		
	40-49 Yaş	23	3,9710		
	50 Yaş ve Üzeri	9	3,7407		
Mutluluk	19 Yaş ve üzeri	50	3,7300	12,868	,000
	20-29 Yaş	278	4,0809		
	30-39 Yaş	60	4,7917		
	40-49 Yaş	23	4,1739		
	50 Yaş ve Üzeri	9	4,8333		

Tablo 4’da, yaş değişkeni ile toplumsal, yönetici kadınlar, fiziksel özellikler, bireysel özellikler, genel algı ve mutluluk boyutları arasındaki farklılık analizleri verilmiştir. Tablo incelendiğinde, yaş ile belirtilen alt boyutlar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Tablo incelendiğinde, 30-39 yaş aralığında olan katılımcıların, diğer yaş düzeyine sahip katılımcılara oranla toplumsal faktörler, yönetici kadınlar, fiziksel ve bireysel özellikler, genel algı boyutlarında ortalamalarının diğer yaş ortalamalarına göre daha yüksek olduğu, mutluluk boyutunda ise 50 yaş ve üzeri katılımcılarının ortalamalarının üzerinde olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 5. Deneyim Değişkenine Yönelik Farklılık Analizi

	Deneyim	n	Ort	f	p
Toplumsal Faktörler	5 yıl ve altı	171	3,7251	5,434	,005
	6-11 yıl	124	4,0242		

	11 yıl ve üzeri	125	3,9360		
	5 yıl ve altı	171	3,0585		
Bireysel Faktörler	6-11 yıl	124	3,4879	5,548	,004
	11 yıl ve üzeri	125	3,2200		

Tablo 5'te, deneyim değişkeni ile toplumsal ve bireysel faktörler arasındaki farklılık analizleri verilmiştir. Tablo incelendiğinde, deneyim süreleri ile toplumsal faktörler ve bireysel faktörler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Tablo incelendiğinde, 6-11 yıl deneyim süresine sahip kadın rehberlerin diğer deneyim süresine sahip kadın rehberlere oranla toplumsal faktörlere yönelik ortalamalarının daha yüksek olduğu, yine 6-11 yıl deneyim süresine sahip kadın rehberlerin diğer deneyim süresine sahip rehberlere oranla bireysel faktörlere yönelik ortalamalarının daha yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 6. Eğitim Değişkenine Yönelik Farklılık Analizi

	Eğitim	n	Ort	f	p
Cinsiyet Ayrımı	Önlisans	38	4,0376		
	Lisans	202	3,7150	3,832	,022
	Lisansüstü	180	3,9563		
İşe alımda taciz	Önlisans	38	3,8816		
	Lisans	202	3,6312	9,221	,000
	Lisansüstü	180	4,0319		
Genel Algı	Önlisans	38	4,1491		
	Lisans	202	3,6667	4,095	,017
	Lisansüstü	180	3,6944		

Tablo 6'da, eğitim değişkeni ile örgütsel faktörlerin alt boyutlarından cinsiyet ayrımı, işe alımda fiziksel özellikler ve taciz ve genel algı boyutları arasındaki farklılık analizleri verilmiştir. Tablo incelendiğinde, kadın rehberlerin eğitim düzeyleri ile cinsiyet ayrımı, işe alımda fiziksel özellikler ve taciz ve genel algı boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Tablo incelendiğinde, Ön lisans eğitim düzeyine sahip kadın rehberlerin diğer eğitim düzeyine sahip kadın rehberlere oranla cinsiyet ayrımı boyutuna yönelik ortalamalarının daha yüksek olduğu, Lisansüstü eğitim düzeyine sahip kadın rehberlerin ön lisans ve lisans eğitim düzeyine sahip rehberlere göre işe alımda taciz boyutunda ortalamalarının daha yüksek olduğu, Ön lisans eğitim sahip kadın rehberlerin lisans ve lisansüstü rehberlere oranla genel algı boyutunda ortalamalarının daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Tablo 7. Medeni Durum Değişkenine Yönelik Farklılık Analizi

	Medeni Durum	n	Ort	F	p
Cinsiyet Ayrımı	Evli	342	3,7694	3,559	,000

	Bekar	78	4,1905		
Yönetici Kadınlar	Evli	342	3,7885	3,521	,000
	Bekar	78	4,3462		
fiziksel özellikler	Evli	342	3,9737	3,947	,009
	Bekar	78	4,2564		
Mutluluk	Evli	342	4,1053	3,137	,008
	Bekar	78	4,4103		

Tablo 7’de, medeni durum değişkeni ile örgütsel faktörlerin alt boyutlarından cinsiyet ayrımı, yönetici kadınlar, işe alımda fiziksel özellikler ve mutluluk boyutları arasındaki farklılık analizleri verilmiştir. Tablo incelendiğinde, kadın rehberlerin medeni durumları ile cinsiyet ayrımı, yönetici kadınlar, işe alımda fiziksel özellikler ve mutluluk boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Tablo incelendiğinde, Bekâr katılımcıların Evli katılımcılara oranla cinsiyet ayrımı, yönetici kadınlar, işe alımda fiziksel özellikler ve mutluluk boyutlarına yönelik ortalamalarının daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Tablo 8. Kokart Tipi Değişkenine Yönelik Farklılık Analizi

	Kokart Tipi	n	Ort	F	p
Toplumsal Özellikler	Eylemli	268	3,9784	10,693	,001
	Eylemsiz	152	3,6961		
Yönetici kadınlar	Eylemli	268	4,0155	,023	,001
	Eylemsiz	152	3,6743		
İşe alımda taciz	Eylemli	268	3,9151	1,264	,009
	Eylemsiz	152	3,6678		
Fiziksel özellikler	Eylemli	268	4,0995	1,559	,020
	Eylemsiz	152	3,8969		
Genel algı	Eylemli	268	3,8134	20,120	,011
	Eylemsiz	152	3,5614		

Tablo 8 ’de, kokart tipi değişkeni ile toplumsal özellikler ve örgütsel faktörlerin alt boyutlarından yönetici kadınlar, işe alımda taciz, fiziksel özellikler ve genel algı boyutları arasındaki farklılık analizleri verilmiştir. Tablo incelendiğinde, eylemli rehberlerin, eylemsiz rehberlere göre toplumsal özellikler, yönetici kadınlar, işe alımda taciz, fiziksel özellikler, genel algı boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Tablo incelendiğinde, Eylemli rehberlerin eylemsiz rehberlere oranla toplumsal özellikler, yönetici kadınlar, işe alımda taciz, fiziksel özellikler, genel algı boyutlarına yönelik ortalamalarının daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Araştırma sonuçlarına göre genel olarak ifade edilmek istenirse, kadın rehberlerin turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştığı engellere yönelik

algıları ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p=0,000<0.050$). Bu durumda H1a, H1b, H1e, H1f, H1g kabul, H1c, H1d hipotezleri ise reddedilmiştir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Turizm kadınların iş gücü bağlamında önemli bir paya sahip olduğu sektörlerden biridir. Özellikle turizmin farklı alanlarında çalışan kadınlar, misafirlerin turlarından memnun ayrılmasında ya da konakladığı turizm işletmesinden sorunsuz ayrılmasında ve tavsiye niyeti geliştirmesinde kayda değer bir role sahiptir. Kadınların sahip olduğu bu önem onları farklı ve benzersiz bir pozisyona yerleştirmiştir. Bununla birlikte kadın çalışanlar toplumsal cinsiyet kaynaklı sorunlar için bir çözüm niteliğindedir. Kadınların turizm sektöründe elde edeceği dikey ve yatay yükselme toplumsal kalkınma için belirleyici ve yön verici niteliktedir. Ancak bilinmektedir ki, kadın çalışanlar pek çok girişim ve desteğe rağmen gözle görülür engellere sahiptir. Bu kapsamda araştırmada ele alınan kadın rehberlerin kadınların karşılaşmış olduğu engellere yönelik demografik durumları ile algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ifade etmek mümkündür. Araştırmaya katılan kadın rehberlerin yaş dağılımları incelendiğinde genç yaş grubundan olan rehberlerin yoğunlukta ve mesleki deneyim sürelerinin de bu eksende ilerlediği görülmektedir. Eğitim düzeylerinin ise genel olarak lisans ve lisansüstü düzeyinde olması dikkat çekici bir diğer sonuçtur. Özellikle turist rehberliğinde mesleğinde uzmanlaşma ihtiyacına istianeden eğitimlerine ağırlık vermek istedikleri söylenebilir. Medeni durumlarına bakıldığında büyük bir kısmının evli ve yarıya yakının çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan rehberlerin büyük bir kısmı eylemlidir. Özellikle kadınların doğum, çocuk bakımı vb. hususlar nedeniyle işlerine ara vermek durumunda kaldığı düşünüldüğünde bu bulgu sevindiricidir. Katılımcıların büyük bir kısmının serbest olarak çalıştığı görülmektedir.

Araştırma turizm sektöründe kadınların karşılaştığı engelleri ölçmeye çalışmıştır. Kadın çalışanların başarısını, performansını ve verimliliğini olumsuz şekilde etkileyen engeller örgütsel faktör, toplumsal, bireysel, mutluluk ve genel faktörlere göre ele alınmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel faktörler boyutlarının ortalamasının üzerinde olduğu ve en yüksek ortalamasının işe alımda fiziksel özellikler boyutu olduğu görülmektedir. Turizm fiziksel görünümün ön planda olduğu bir sektördür. Bu kapsamda turizm sektöründe fiziksel görünümün önemli ve personel seçiminde tercih edilebilir bir konu olduğunu ifade etmek mümkündür. Turizm sektöründe çalışan kadın rehberlerin karşılaştıkları engellere yönelik algılarında toplumsal faktörler ve yönetici kadınlar, fiziksel özellikler, bireysel özellikler, genel algı ve mutluluk arasındaki anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Genel itibariyle farklılığın 30-39 yaş ile diğer yaş grupları arasında olduğu görülmektedir. Yaş arttıkça turizm sektöründe kadınların yaşadığı engellere yönelik algının yükseldiği görülmektedir. Çalışmada toplumsal ve bireysel faktörler boyutu ile deneyim durumu arasında 6- 11 ile 5 yıl ve altı ve 11 yıl ve üzeri yanıtları arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda otalama bir deneyim süresine sahip katılımcıların henüz yeni başlamış ya da uzun yıllar çalışan katılımcılara göre toplumsal ve bireysel faktörleri daha yüksek bir oranda algıladığı görülmektedir. Cinsiyet ayrımı boyutunda ön lisans mezunlarının lisans ve lisansüstü mezunlarına oranla daha yüksek bir oranda cinsiyet ayrımı boyutuna katıldığı, Lisansüstü eğitim düzeyine sahip katılımcıların lisans ve önlisans eğitim düzeyine sahip katılımcılara göre daha yüksek bir oranda işe alımda taciz boyutuna katıldıkları, Önlisans eğitim düzeyine sahip katılımcıların ise lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip katılımcılara göre genel algı boyutuna daha yüksek bir oranda katıldığı görülmektedir. Medeni durum ile cinsiyet ayrımı, yönetici kadınlar, fiziksel özellikler, mutluluk boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bekar katılımcıların cinsiyet ayrımı, yönetici kadınlar, fiziksel özellikler, mutluluk boyutlarına verdikleri cevapların evli katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Kokart tipi ile toplumsal özellikler, yönetici kadınlar, işe alımda taciz, fiziksel özellikler, genel algı boyutları arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Kokart tipi eylemliler olan katılımcıların kokart tipi eylemsiz olan katılımcılara oranla daha yoğun bir katılım düzeyinde olduğu görülmektedir.

Turizm sektöründe kadın çalışanların karşılaşmış olduğu engellerle ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde kadınların mesleklerini etkileyebilecek sorunlarla karşı karşıya kaldıkları ifade edilmektedir (Anisah vd., 2016). McElwee ve Al-Riyami (2008) kadınların yaşamış olduğu sıkıntıların

büyük bir kısmının eş ve anne olmasından kaynaklanan rol çatışmasına bağlı olduğunu dile getirmektedir. Roomi ve Parrott (2008) ise kadınların karşısındaki engellerin toplumsal cinsiyet kapsamında incelenmesi gerektiğini vurgulamış ve ataerkil toplum yapılarında engellerin cinsiyet temelli olduğunu vurgulamıştır. Nxopo and Iwu (2015) kadınların düşük ücretli, sezonluk, kariyer beklentisi düşük işlerde ve pozisyonlarda çalışmalarının kadınların yaşadığı ülkenin gelişmişlik düzeyiyle ilişkili olduğunu ifade etmektedir. Kadın çalışanların karşılaştığı bir diğer sorun ise cinsel ve psikolojik tacizdir (Worsfold ve McCann, 2000; Ng ve Pine, 2003; Dinçer vd., 2016). Cinsel tacizin yıldırma sebepleri olduğu ve kadınların iş gücüne katılımlarını büyük oranda etkilediğini ifade etmek mümkündür (Dinçer vd., 2016). Turizm işletmelerinde çalışan erkek ve kadınların yönetici pozisyonu için değerlendirildiğinde kadınların erkeklere göre eşit niteliklere sahip olsa da daha az yönetici olarak atandığı görülmektedir (Mohanty, Kumar Swain ve Besra, 2018). Bununla birlikte kadınların yeteneklerinin, potansiyellerinin göz ardı edildiği ve kariyerlerini olumlu yönde etkileyebilecek kariyer fırsatlarını kaçırdığı görülmektedir. Bir bütün olarak düşünüldüğünde, yönetici kadınlar boyutunda yer alan ifadelerden çıkarım yapılarak demokratik, katılımcı, başarılı, iletişim becerileri yüksek, disiplinli çalışma alışkanlığına sahip, mesleki gelişimi destekleyen ve hemcinslerine örnek oluşturan yönetici kadınların var olabilmesi için kadınların yönetici pozisyonunda çalışmalarındaki engellerin azalmasını mutluluklarını arttıracacağı sonucuna ulaşılabilmektedir. Kadınlar turizm sektörünün farklı alanlarında yer almakta ve hem aile hem de mesleki olarak başarılı olmak için büyük uğraşlar vermektedir. Bu kapsamda kadın çalışanların üstlendiği birbirinden farklı rol ve sorumluluk ile işini başarılı bir biçimde yürütmesi ve yaptığı işten tatmin olması önemlidir. Erkol Bayram (2018)'ın da ifade ettiği gibi kadınlar turizmde yükselen bir değer olarak görülmektedir. Kadınların kıymetinin ve değerinin özel sektör ve kamusal alanda bilinmesi turizmin sürdürülebilirliği için vazgeçilmez bir husus olarak kabul edilmektedir.

Beyan

Makalenin tüm yazarlarının makale sürecine verdikleri katkı eşittir. Yazarların bildirmesi gereken herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Anisah, D. Vyasha, H and Frinwei N.Achu (2016). Women in tourism: experiences and challenges faced by owners of small accommodation establishments, University of Johannesburg, *Bunting Road Campus. African Journal of Hospitality* , 5 (3).
- Arlı, E. (2013). Deniz Turizm Sektöründe Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cinsiyet Önyargısı: Karamürsel Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, *Çalışma ve Toplum*, 38(3).
- Ateş, A. ve Başaran, M. (2019). Kırsal Kalkınmanın Sağlanmasında Kadın İstihdamı: Afyonkarahisar Gazlıgöl Termal Turizm Bölgesi Araştırması, *Journal of Yaşar University*, 14(54): 87-95.
- Ayşe, A. (2007). Toplumsal Cinsiyet (Gender) Ayrımcılığı Ve Sağlık. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 26: 1-9.
- Bayram, A. T. Türk Turizm Alan Yazınında Kadınlar Üzerine Yapılan Çalışmaların Bibliyometrik Analizi *Bibliometric Analysis Of Women Studies On Turkish Tourism Literature, Turar Turizm ve Araştırma Dergisi*, 8(2): 55-77.
- Berberoğlu, G. (1989). Kadın Yöneticiler: İş Hayatındaki Yeri Ve Sorunları. *Anadolu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1): 287-305.
- Bingöl, O. (2014). Toplumsal Cinsiyet Olgusu Ve Türkiye'de Kadınlık. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2014(3): 108-114.
- Boyacıoğlu, E, Z. and Elmas, Ç. (2020). "Turizm Ve Kadın" Olgusunun Bibliyometrik Yaklaşım İle İncelenmesi. *Seyahat Ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 17(1): 32-52.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (31): 25-47.

- Çakır, P. G. Barakazı, M. ve Barakazı, E. (2017). Turizm Sektöründe Çalışan Kadınların Karşılaştığı Sorunları Değerlendirmeye Yönelik Bir Araştırma, *Journal of Academic Social Science Studies*, (61): 461-474.
- Çakır, S. (2007). Feminizm: Ataerkil İktidarın Eleştirisinin B. Örs (Ed.). 19. Yüzyıldan 20. Yüzyıla Modern Siyasal İdeolojiler İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yay. 415-475.
- Çiçen, C., Boyacıoğlu, E, Z. and Oğuzhan, A. (2020). Turizmde Kadın İşgücünün Cinsiyet Ayrımcılığı Algısı: Edirne İlinde Bir Araştırma, *Tourism And Recreation*, 2(Ek 1): 54-63.
- Dalkıranoglu, T. (2006). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Demir, M. (2011). İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1): 760-784.
- Demirkol, Ş., Fidan, F. and Pelit, E. (2004). Turizm Sektöründeki Bayan İşgörenlerin Karşılaştıkları Sorunlar Ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(8): 71-88.
- Dinçer, F. İ., Akova, O., Ertuğral, S, M. ve Çifçi, M. A. 2016. Woman Labour in Tourism Industry in Turkey: Opportunities And Barriers, *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, Volume:S1: 379-395.
- Elmas, S. (2007). Gender And Tourism Development: A Case Study Of The Cappadocia Region Of Turkey, *Tourism And Gender: Embodiment, Sensuality And Experience*, 302-314.
- Erdal, K. (2008). Halide Edib Adıvar'ın Bakış Açısıyla Kadının Çalışma Hayatı. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1): 109-123.
- Erdol, T. A. (2018). An Analysis Of High School Students' Participation in Decision Making Mechanisms In Terms Of Gender. *Eğitim ve Bilim*, 43(196).
- Erkol Bayram, G. (2018), Kadın Girişimciler ve Turizm: Mevcut Durum ve Sorunlar Üzerine Sinop İlinde Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2): 56-88.
- Erkol Bayram, G., Bayram, A, T. ve Altunöz Sürücü, Ö. (2018). *Turizm ve Kadın* (1. Baskı), Ankara: Detay Yayıncılık.
- Helgeson, V. S. (2004). *The Psychology of Gender*, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Kaya, Ş. (2017). Turizmde Kadın Emeği. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, (9): 1-22.
- Korkmaz, M. ve Baykal, Ö, G, D. (2018). Kadın orman mühendislerinde iş doyumunu etkileyen faktörler ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, 19 (1), *Turkish Journal of Forestry*. 83-90.
- Leblebici, Y. ve Karcıoğlu, F. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: "Cam Tavan Sendromu" Üzerine Bir Uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4).
- Marinakou, E. (2014). Women In Hotel Management And Leadership: Diamond Or Glass, *Journal of Tourism And Hospitality Management*, 2(1): 18-25.
- McElwee, G. and Al-Riyami, R. (2003). Women entrepreneurs In Oman: Some barriers to success. *Career Development International*, 8 (7): 339-346.
- Metin, A. (2011). Kimliğin Toplumsal İnşası Ve Geleneksel Kadın Kimliğinin Aktarımı, *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(1): 74-92.
- Ng, C,W. and Pine, R. (2003). Women and men in hotel management in Hong Kong: perceptions of gender and career development issues, *Hospitality Management*, (22): 85-102.

- Özçelik, M, K. (2017). Çalışma Hayatında Kadının Yeri Ve Kariyer Gelişim Engelleri, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (52): 49-70.
- Pelit, E., Güçer, E. ve Demirdağ, Ş, A. (2016). Kadın İş görenlerin Karşılaştığı Sorunların İş Bırakma Eğilimlerine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 8(15): 43-65.
- Priyakrushna M., Kumar Swain, M. and Besra, B. (2018). Women at work: exploring the issues and challenges of women employees in travel and tourism, *Indian Journal of Economics and Development*. Vol 6 (1).
- Roomi, M, A. and Parrott, G. (2008). Barriers to development and progression of women entrepreneurs in Pakistan, *Journal of Entrepreneurship*, 17 (1): 59-72.
- Thrane, C. (2008). Earnings Differentiation in The Tourism Industry: Gender, Human Capital And Socio-Demographic Effects. *Tourism Management*, 29(3): 514-524.
- Tugores, M. (2008). Reconciling Work And Family From A Gender Perspective: An Application To The Balearic Hotel Industry, *Tourism Economics*, 14(1): 223-239.
- Tükeltürk, Ş, A. and Perçin, N, Ş. (2008). Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2): 113-128.
- Uğuz, S, Ç. and Topbaş, F. (2016). Turizmde Kadın İstihdamı Ve Ücret Ayrımcılığı: Karşılaştırmalı Bir Analiz, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 27(1): 62-78.
- UNWTO (2010). <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284413720>, Erişim Tarihi: 15.03.2021.
- UNWTO (2019). Gobal Report on Women and Tourism, Second Edition, <https://www.e-unwto.org/doi/book/10.18111/9789284420384>, [Erişim Tarihi:14.03.2021].
- World Bank (2017). *Women and tourism: Designing for inclusion*, Washington, DC: World Bank Group.
- Worsfold, P. and McCann, C. (2000). Supervised work experience and sexual harassment, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 12 (4): 249-255.
- Yanardağ, M, Ö. and Avcı, M. (2012). Turizm Sektöründe İstihdam Sorunları: Marmaris, Fethiye, Bodrum İlçeleri Üzerine Ampirik Bir İnceleme, *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 3(2): 39-62.
- Yetiş, Ş, A. and Çalışkan, N. (2020). Turizm Sektöründe Kadın İstihdamı: Mevcut Duruma İlişkin Bir Değerlendirme, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(3): 105-119.