



Turizm Akademik Dergisi

Tourism Academic Journal

www.turizmakademik.com



Evli Kadın Turist Rehberlerinin İş-Aile Yaşamı Çatışması: Ankara Turist Rehberleri Odası Örneği*

Emine BALCI**^a, Buse Dicle KOPAR^b

^a Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği Bölümü, ANKARA,
E-mail: emine.balci@hbv.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3387-3011

^b Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği Bölümü, ANKARA,
E-mail: buse.kopar@hbv.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7186-9761

Öz

Bu çalışmanın amacı evli kadın turist rehberlerin iş-aile çatışmasını ve mesleki mutluluklarının sosyodemografik değişkenler açısından değerlendirilmesidir. Kadınların alt düzeydeki pozisyonlarda istihdam edilmeleri, girişimcilikteki varlıklarının yetersizliği, üst pozisyonlarda yetersiz temsil, eşdeğer işlerde erkeklerden daha az ücret almaları şeklindeki çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan sorunlar turizm sektöründe de yaşanmaktadır. Yasayla tanımlanmış bir meslek olmasına rağmen turist rehberliği mesleğinde de turizmdeki diğer hizmet alanlarındaki kadınların yaşadığı sorunların benzerlerini kadın turist rehberlerinin de yaşadığı varsayımından hareketle eşitliğe dayanmayan toplumsal cinsiyet rollerinin kadınların turist rehberliği mesleğini icra edebilmesini zorlaştırdığı argümanı ile evli kadın turist rehberlerinin meslek ve aile yaşam ilişkisi analiz edilmektedir. Çalışmada bu bağlamda Ankara Turist Rehberleri Odası (ANRO)'na kayıtlı evli kadın turist rehberlerine anket uygulanmıştır. Araştırma verilerinin analizinde SPSS 20 paket programından yararlanılmıştır. Ankete katılan 112 evli kadın turist rehberinin meslek ve aile yaşamı ilişkisi konusunda tutum ve algılarının hangi boyutlardan oluştuğunu belirlemek amacıyla ifadeler faktör analizi yapılmıştır. Anket sonuçlarında evli kadın turist rehberlerinin meslek ve aile yaşamı ilişkisi çatışması yaşadığına, aile ve meslek ilişkisine yönelik olumsuz tutum ve algılara sahip olduklarına yönelik çalışmamızın argümanını destekleyen veriler elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın, Mesleki mutluluk, Uyum/çatışma, Turist rehberi.

The Relationship Between Work and Family Life of Married Female Tourist Guides: Ankara Chamber of Tourist Guides Case

Abstract

The aim of this study is to evaluate the work-family conflict and professional happiness of married female tourist guides in terms of sociodemographic variables. Employed in lower-positions, insufficiency of their participation in entrepreneurship, insufficient representation in higher-positions, gender pay gap for similar jobs are the main problems faced by women in the tourism industry. Our argument in our study was based on the fact that these problems arise from gender inequality. Because professional tourist guidance is a profession laid down by the laws and it can be thought that they have the opportunity to work under fairer conditions compared to those working in the accommodation and food and beverage services in the tourism sector. However, with an assumption of contrary to popular opinion, that is, based on the assumption that also female tourist guides experience problems similar to those problems in other service areas in tourism; the relationship between the work-family-life of the married female tourist guides was analyzed, under the argument that gender roles of men and women which are not based on equality make it difficult for women to perform the tourist guiding profession. Within this argument, the relationship between work and family life of married female tourist guides registered in the Ankara Chamber of Tourist Guides (ANRO) was investigated in our study. In this study, a survey was administered to married women who were tour guides registered at ANRO. The SPSS 20 package software was utilized in the analyses of the collected data. To determine the dimensions of the attitudes and perceptions of the 112 participants who took part in the survey about their professional and family lives, factor analysis was applied to the statements. As a result of the analyses, the data indicated that the participants experienced conflicts in the relationship between their professional and family lives, and they had negative attitudes and perceptions regarding this relationship, which supported our hypothesis in this study.

Keywords: Women, Professional happiness, Adaptation/conflict, Tourist Guide.

JEL CODE: L83, Z32, J16

Makalenin Geçmişi:

Gönderim Tarihi : 14.10.2021

Birinci Düzeltme : 29.03.2022

İkinci Düzeltme : 25.04.2022

Üçüncü Düzeltme : 29.04.2022

Kabul : 06.05.2022

Makale Türü : Araştırma Makalesi

Balci, E. & Kopar, B. D. (2022). Evli Kadın Turist Rehberlerinin İş-Aile Yaşamı Çatışması: Ankara Turist Rehberleri Odası Örneği, Turizm Akademik Dergisi, 9 (1), 253-272.

* Bu araştırma için Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan 30 Haziran 2021 tarihinde 2021/173 araştırma kodu ile etik kurul onayı alınmıştır.

** Sorumlu yazar e-posta: emine.balci@hbv.edu.tr

GİRİŞ

1990'lı yıllardan itibaren hizmet sektöründe çalışan kadın sayısındaki artış, emek yoğun turizm sektöründe de görülmeye başlanmıştır. Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü (UNWTO) 2018 yılı verilerine göre, dünya turizmde kadın istihdamı oranı %54'tür (Global Report on Women in Tourism, 2019). Uluslararası Çalışma Örgütü 2019 yılı verilerine göre, turizm sektöründe (konaklama ve yiyecek içecek) dünya genelinde istihdam edilen kadın oranı %54 iken, Türkiye'de bu oran %25,2'dir (ILOSTAT Database, 2020). Turizmdeki kadın işgücünün önemli bir kısmını ise kadın turist rehberleri oluşturmaktadır. Türkiye'de 2021 yılı itibariyle Turist Rehberleri Birliği (TUREB)'ne bağlı 13 meslek odasına kayıtlı ülkesel 3370, bölgesel 355 olmak üzere toplam 3725 kadın turist rehberi bulunmaktadır (TUREB, 2021). Dünya genelinde turizmdeki kadın işgücü oranları dikkate alındığında kadınların bu sektörde hem önemli bir yeri, hem de dikkate değer sorunları bulunmaktadır. Alt düzeydeki pozisyonlarda istihdam edilmeleri, girişimcilikteki varlıklarının yetersizliği, üst pozisyonlarda yetersiz temsil, eşdeğer işlerde erkeklerden daha az ücret almaları sektördeki kadınların yaşadıkları başlıca sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan bu sorunlar turizm sektöründe de yaşanmaktadır.

Toplumsal cinsiyet "Bir toplumda kadınlar ve erkekler için kültür, gelenekler, eğitim, din ve diğer kurumlar tarafından uygun görülen toplumsal roller ve sorumluluklar, davranışlar, konumlar, beklentiler, güç ve ayrıcalıklar, hak ve fırsatlar"dır (Ecevit, 2021: 9). Toplumsal cinsiyet eşitliği, eğitim, mülk, karar alma, ücretli ve ücretsiz çalışma, normlar, alışkanlıklar, sağlık, atfedilen kadın-erkek rolleri de dâhil olmak üzere yaşamın her alanındaki farklılıklara dayanan, kadınların ve erkeklerin toplum içerisindeki konumlarının eşitsizliğiyle ilişkili bir kavramdır. Bu farklılıklar erkekler için de eşitsizlikler yaratsa da birçok alanda kadınların aleyhindedir. Son yirmi beş yılda kadın-erkek eşitliği konusunda ilerlemeler kaydedilse de eşitsizlikler varlığını sürdürmektedir. Çalışma yaşamına bakıldığında küresel bazda kendi ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranı yükselmiştir. Ancak mevcut durumda genç kadınların işsizlik olasılığı erkeklerin iki katıdır. İşgücü piyasasında yatay ve dikey ayrışma bulunmaktadır. Çok sayıda kadın geçici, düşük ücretli ve kısmi zamanlı, güvencesiz işlerde çalışmaktadır. Yüksek gelir getiren işlerde ve yöneticilik makamlarında çalışma olasılıkları düşüktür. Düşük beceri isteyen büro, hizmet ve satış işlerindeki kadın oranı erkeklerden daha yüksektir. Kadınlar ve erkekler için belirlenmiş toplumsal cinsiyet temelli normlar ve kalıp yargılar mesleki ayrışmanın nedenidir. Kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkı, çalışma ve emeklilik sürecinde kadınları olumsuz

etkilemektedir. Özel alandaki sorumlulukları kadınların ücretli bir işte çalışmasına engel teşkil etmektedir. Avrupa Toplumsal Cinsiyet Enstitüsü (EIGE) Eurostat verilerine göre Avrupada bakım sorumluluklarının 450 bin erkeğe karşılık 7,7 milyon kadının işgücü piyasasının dışında kalmasına neden olduğu tahmin edilmektedir. Kadınların özel alandaki ödenmeyen bakım emeği, ekonomiye katkıda bulunsa da, ülkelerin gayrisafi milli hasıllarının hesaplanmasında yer alan bir gösterge olmadığı için görünmez bir emek olarak kalmaktadır (Ecevit, 2021).

Bu çalışmada yasayla tanımlanmış bir meslek olmasına rağmen turist rehberliği mesleğinde de turizmdeki diğer hizmet alanlarında kadınların yaşadığı sorunların benzerlerini kadın turist rehberlerinin de yaşadığı varsayımından hareketle eşitliğe dayanmayan kadın-erkek toplumsal cinsiyet rollerinin kadınların turist rehberliği mesleğini icra edebilmesini zorlaştırdığı argümanı ile evli kadın turist rehberlerinin meslek ve aile yaşam ilişkisi analiz edilmektedir. Kadınların çalışma hayatına dâhil olmasıyla çalışan anne ve eş rolünü üstlenmesi, toplumsal cinsiyet rollerinin etkisiyle zaman zaman aile ve iş rollerinde çatışmaya neden olabilmekte ve kadınların mesleğini sürdürmesine engel teşkil edilmektedir. Çalışmamızda bu bağlamda kadın turist rehberlerinin meslek ve aile yaşamı ilişkisi ele alınmıştır.

Turist rehberlerinin mesleklerini başarılı bir şekilde icra etmeleri, bu sektördeki turist memnuniyetini ve dolayısıyla da turizm gelirlerini artırmada önemli bir etkidir (Gürsoy & Karaman, 2019). Toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde kadınlara tanımlanan hemşirelik, sekreterlik, öğretmenlik, hosteslik gibi mesleklerin dışında kadınların her meslekte erkeklerle eşit oranda var olmaları ve varlıklarını devam ettirebilmeleri, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından elzemdir. Zira ülkelerin kalkınmasında önemli bir paya sahip olan turizm sektöründe kadınların erkeklerle eşit koşullardaki varlığının, hem toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında, hem de ülke kalkınmasının daha da yukarı yönlü bir ivme yakalamasında etkili olacağı düşünülmektedir.

Alan yazına bakıldığında kadın turist rehberleriyle ilgili çalışmaların az sayıda olduğu görülmektedir. Güzel, Türker & Şahin (2014), yasal düzenlemelere, gelire, mesleğe, sektöre, rehberlere, turiste ilişkin engeller olmak üzere profesyonel turist rehberlerinin algıladığı altı mesleki sorun alanı tespit ederek bunların analizini yapmışlardır. Zafargandi (2016), İranlı kadın turist rehberleriyle derinlemesine görüşmeler yaparak turizm sektöründeki rollerini nasıl algıladıklarını araştırmıştır. Arslan & Şimşek (2018) de Aydın Turist Rehberleri Odası örneğinde kadın turist rehberleriyle

derinlemesine görüşmeler yaparak onların yaşadıkları mesleki sorunların tespitini yapmış ve sorunların çözümüne ilişkin öneriler sunmuşlardır. Zengin, vd. (2014), turist rehberliği mesleğinde bir engel olarak ele aldıkları cinsiyet ayrımcılığını kadın turist rehberleri üzerinden araştırmışlardır. Köroğlu, Yıldırım & Balıkoğlu (2020) da yine kadın turist rehberlerinin mesleki sorunlarının belirlenmesine yönelik araştırma yapmışlardır. Yapılan çalışmalardan da anlaşılacağı üzere anılan çalışmalar daha çok kadın turist rehberlerinin genel anlamda yaşadıkları cinsiyete dayalı mesleki sorunlardır. Buradan hareketle çalışmamızın, kadın turist rehberlerinin meslek ve aile yaşamı ilişkisindeki çatışmaya odaklanması nedeniyle hem alan yazındaki çalışmalardan farklı olarak daha çok mikro ölçekte bir konuya yoğunlaştığı, hem de bu konudaki eksikliğin giderilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu argüman çerçevesinde çalışmamızda ANRO'ya kayıtlı evli kadın turist rehberlerinin meslek ve aile yaşamı ilişkisi araştırılmıştır. ANRO'ya kayıtlı 303 kadın turist rehberi çalışmamızın evrenini, bu sayı içindeki 112 evli kadın turist rehberi ise örneklemimizi oluşturmaktadır. Çalışmamızda 112 evli kadın turist rehberine üç bölümden oluşan bir anket uygulanmıştır. Anket sonuçlarında evli kadın turist rehberlerinin meslek ve aile yaşamı ilişkisi çatışması yaşadığına, aile ve meslek ilişkisine yönelik olumsuz tutum ve algılara sahip olduklarına yönelik çalışmamızın argümanını destekleyen veriler elde edilmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Profesyonel Turist Rehberliği Mesleği ve Kadın

Turizm, dünyada ekonomik kazanç sağlama, istihdam yaratma ve gelişme gösterme konusunda gün geçtikçe önemi artan bir sektördür. Sektörde yer alan meslek gruplarının da turizme katkıda bulunduğu ve ülkesini temsil ettiği bilinmektedir. Ülke turizminin gelişmesinde stratejik değere sahip olan turist rehberlerinin katkısı diğer meslek gruplarına kıyasla kuşkusuz daha fazladır (Yenipınar, Bak & Çapar, 2014). İlk çağlardan beri var olan turist rehberleri kutsal yerlere ziyaretlerde, göç ve savaşlarda, ticaret kervanlarında daima en önde yer alarak bulunmuştur (Çimrin, 1995). Meslek olarak turist rehberleri; yerli ve yabancı turistlerin seyahatlerinin başlangıcından bitişine kadar kaliteli zaman geçirmelerini sağlamak için onlarla iletişimde bulunan, gidilen destinasyonu tüm yönleri ile turistlere anlatan, tanıtan, yorumlayan, yol gösteren, güvenliklerini sağlayan profesyonel turizm çalışanlarıdır (Aşkın, 2020). Dünya üzerinde seyahatlerin başlamasıyla birlikte icra edilen bir meslek olan turist rehberliğinin meslek olarak kabul edilmesi ve meslek kanununun olması yakın zamanda gerçekleşmiştir (Güdü Demirbu-

lat, 2014). 20.yy başlarında ülkemizde yabancı dil bilen küçük gruplar tarafından yapılan rehberlik, 2012 yılında çıkan meslek kanunu ile yasal bir hale gelmiş ve profesyonel bir meslek olarak tanınmıştır (Batman, 2003). Turist Rehberliği Meslek Kanunu ile Kültür ve Turizm Bakanlığının yapmış olduğu sertifika programları ve uygulama gezileri gibi görev ve yetkiler TÜREB'e devredilmiştir. TÜREB Adana, Ankara, Antalya, Aydın, Bursa, Çanakkale, Gaziantep, İstanbul, İzmir, Muğla, Nevşehir, Şanlıurfa, Trabzon olmak üzere toplam 13 oda ve 11.215 turist rehberinin bağlı bulunduğu kamu kurumu niteliğindeki üst kuruluştur (TÜREB, 2021).

Turist rehberi, ziyaretçilerle yakın temasta bulunan, yönetim ve bilgi aktarımı ile keyifli bir şekilde turların gerçekleşmesini sağlayan ülke imajının oluşturulup, tanıtılması konusunda olumlu veya olumsuz izlenimler uyandıran kişidir. Bir turun başarısında veya başarısızlığında en önemli rol, turist rehberlerine aittir (Çimrin, 1995). Rehberlik mesleği dışarıdan kolay, eğlenceli bir meslek gibi görünmektedir. Zira görmek, gezmek, yeni yerler/insanlar tanımak olanaklarını sunar. Bu olanakların yanı sıra mesleğin içeriği itibariyle aynı zamanda büyük bir sorumluluğu da beraberinde getirmektedir. Turist rehberliğinin karmaşık yapısı ve yoğun bilgi birikimi gerektirmesi bu mesleğin, fiziksel ve zihinsel bakımlardan yorucu olmasına yol açmaktadır (Güdü Demirbulat, 2014). Turist rehberliğinin karmaşık bir meslek olması turist rehberlerinin çeşitli yetenek ve becerilere sahip olmasını gerekli kılmıştır. Rehberlerin sahip olması gereken özelliklere yabancı dil, genel kültür bilgisi sayılabilirken, niteliklere ise bilgi, iletişim becerisi ve sorumluluk sayılabilir. Bir turist rehberinde olması gereken en önemli meziyet ise kişisel iletişim becerileridir. Bu gerekliliğin sebebi, turist rehberlerinin turlara katılan farklı kültürden insanlara liderlik edip yönlendirmesinden kaynaklanmaktadır. Turist rehberlerinin turistler ile iletişimde başarılı olabilmeleri için, hizmet ettiği grubu ve bu grubun geldiği ülkeyi tanınması ve kendi kültürü için ters ya da farklı gelen davranışlara tolerans göstermesi gerekmektedir (Kılıç, 2016).

Turist rehberliği mesleğinin barındırdığı özellikler kimi zaman çalışanlar açısından türlü sorunlara da neden olmaktadır. Özel hayatın olumsuz etkilenmesi, sosyal hayatın kısıtlanması, düzensiz yaşam, fiziksel güç gerektirmesi, özel günlerde dahi çalışma zorunluluğu, cinsiyet ayrımının yapılması, kadınların ailevi sorumluluklarından dolayı daha az tura çıkabilmeleri, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, mesleğin mevsimlik bir iş olması, iş güvencesinin olmamasının yanı sıra emekliliğin olmaması veya çok gecikmesi gibi özellikler turist rehberleri açısından ve/veya ailesi açısından türlü sorunlara neden olabilmektedir (İnanır, 2019; Acun, 2016). Genel anlamda alan yazında oluşturulan

çalışmalara bakıldığında turist rehberi rollerinin; aktör, animatör, ülkesini temsil eden bir büyükelçi, öncü, lider, bilgi aktarıcı, yorumlayıcı, çevirmen, yol bulucu, arabulucu, organizatör, satış elemanı, öğretmen ya da eğitici, danışman ve akıl hocası gibi roller olduğu sayılabilmektedir. Turist rehberleri, bu rollere bürünürken bazı sorunlarla da karşı karşıya kalabildiklerinden ani gelişebilecek durumlara karşı her zaman hazırlıklı olmaları gerekmektedir (İlhan & Soybalı, 2018). Turist rehberleri, aynı zamanda turistlerin tatil tecrübelerinin niteliğinin artmasında da önemli bir role sahiptirler. Bu rol, turist memnuniyetini etkilemektedir. Zira bir turist rehberinin bilgi ve becerisiyle eksik bir tur programını kaliteli hale getirmesi mümkün iken, çok iyi bir tur programını hazırlıksız bir tur rehberi kötü hale getirebilir (Acun, 2016). Rehberler seyahat acentelerinin hazırladıkları turların yürütülmesindeki en önemli aşamadır. Turun sorunsuz gerçekleşmesinde daha fazla sorumluluğa sahip olmaktadırlar. Birçok insanın sorumluluğu tur boyunca turist rehberinin üzerinde olduğundan turist rehberi sürekli stres altında kalmaktadır (Güdü Demirbulat, 2014).

Dünyada turist rehberliğinin tarihsel geçmişi Mısırlı rahiplere dayandırılmakla birlikte M.Ö. 7. yy.' da başlayan Olimpiyat Oyunları'nın seyahatlerin başlangıcı olduğu ve turist rehberliğinin doğmasına da neden olduğu genel kabul görmektedir. Turist rehberliğinin günümüzdekine yakın bir niteliğe kavuşmasının başlangıcının ise Sanayi Devrimi sonrasında 1851'de Thomas Cook'un İngiltere'de gerçekleştirdiği tek günlük tren gezisiyle olduğu bilinmektedir. Türkiye'deki başlangıç noktası ise 19.yy'a dayandırılmaktadır. Bu başlangıçta Tanzimat Fermanı'nın ilanı, İstanbul-Paris arasında 1883'te başlayan Orient Express tren seferleri ve Kırım Savaşı'nda Osmanlı İmparatorluğu'nun Batılı güçlerin yanında tavır sergilemesiyle Batıların imparatorluğa sempati duyması etkili olmuştur (www.iro.org.tr). Gerek Osmanlı İmparatorluğu'ndaki gerekse Türkiye Cumhuriyeti dönemindeki yasal düzenlemelerle turist rehberliği mesleği çeşitli düzenlemelere tabi tutulmuş ve 07.06.2012 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edilen 6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu ile profesyonel bir meslek haline gelmiştir. M.Ö. 7. yy.' dan başlayıp günümüze kadar gelen tarihsel süreçte turist rehberliği erkek egemen bir meslek olmuştur. UNWTO'nun yayınladığı raporda da sık sık bu durum dillendirilmekte ve ülkesel bazda kadınların bu meslekte var olma mücadelesinden örneklerle yer verilmektedir (Global Report on Women in Tourism, 2019).

Çalışmamız sırasında yapılan alan yazın taramasında yukarıda özetlenen tarihsel süreç dışında dünyada toplam kaç turist rehberinin, özellikle de kadın turist rehberi sayısının ne kadar olduğunun bilgisine rastla-

namamıştır. Dünyadaki ilk turist rehberinin Herodot olduğu kabul görmekle birlikte ilk kadın turist rehberinin kimliğine ilişkin bilgi bulunmamaktadır. Durum Türkiye açısından değerlendirildiğinde turist rehberleri sayısının tarihsel süreçteki sayılarının ne kadar olduğu konusunda herhangi bir bilgiye rastlanılamamıştır. Sadece TUREB'in web sayfasında güncel veriler bulunmaktadır. İlk turist rehberlerinin kim olduğu bilgisi de net değildir. Ancak ilk kadın profesyonel turist rehberinin, hatta ilk profesyonel rehberinin Hayrünnisa İnci Pirinççioğlu olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Oğlu Ceylan Pirinççioğlu (2014: 1) bu başlangıç noktasını şöyle aktarmaktadır:

“Babam, yine aynı tarihlerde Türkiye'de turist rehberliği hizmetinin olmadığını düşünerek, anneme “Sen İngiliz filolojisinde ders verdin, turist rehberliği derneği kurup burada eğitim başlatsan” diyor. Annem de bir dernek kuruyor ve bir numaralı rehber olarak kayıtlara geçiyor. Yani 1955 yılında ilk kez yabancı ziyaretçilere birer ağırlama elçisi gibi hizmet veren, günümüzde on binlerce gencin çalıştığı turist rehberliği kariyerinin önünü açıyor”

Profesyonel turist rehberlerinin sahip olması gereken kişilik özelliklerini Güzel (2007) misafirperverlik, sevgi, hoşgörü, saygı, konuşma ve espri yeteneği, etkin iletişim becerisi, kendine güven, liderlik, iş ahlakı ve sorumluluk bilinci, adil, organizasyon yeteneğine haiz, aniden gelişen durumlarla başa çıkabilme, koordinasyon becerisi ve yenilikleri yakından izleyebilme şeklinde aktarmaktadır. Kamusal alandaki erkek egemen dünyaya dâhil olmamaları, özel alanda yeteneklerini geliştirerek varlıklarını orada sürdürmeye kodlanan kız çocukları için kendine ev dışında güvenme ve liderlik edebilme özelliklerini ön plana çıkarma imkânı bulmakta zorlanmaktadırlar. Ancak eğitim ve fırsatlar dâhilinde bu özelliklerini geliştirebilmektedirler. Toplumsal cinsiyet şemaları çerçevesindeki kadın ve erkek tanımlamaları dikkate alındığında Güzel'in belirttiği tüm özelliklere kadınlar sahiptir. Zira küçük yaşlardan itibaren kız çocukları ağır sorumluluk bilinciyle, anne rol modelini esas alarak evi çekip çevirecek ve evin tüm sorumluluğunu üstlenebilecek organizasyon, koordinasyon, sorunlarla başa çıkabilme yeteneğine sahip olacak şekilde yetiştirilirler. Tüm bunlara doğuştan sahip oldukları ayrıntılı düşünme ve iletişim becerisi de eklenince turist rehberliği için ideal aday konumuna gelirler.

İş-Aile Yaşamı İlişkisi/Çatışması

Kişilerin yaşamdan doyum sağlayarak sağlıklı bireyler olmaları, sorumluluk ve işlevlerini yerine getirebilmeleri ve topluma faydalı bireyler olarak yetişebilmeleri ilk olarak aile çevresinde sağlanmaktadır.

Ailelerin buldukları toplumun yapısına göre fonksiyonları farklılık gösterebilmektedir. Genel olarak ailenin işleri üreme, çoğalma, dünyaya gelen çocuğun bakımı olarak değerlendirilmektedir. Ailenin başlıca fonksiyonları olarak da saygınlık, sahiplenilme, ekonomik ve psikolojik görevler gibi fonksiyonlar sayılabilir. Fiziksel, duygusal, sosyal ve ekonomik fonksiyonların ise kişilerin üzerinde en fazla etkiye sahip olduğu söylenebilir (İşmen, 2004).

İnsanların toplumdaki statülerini belirleyen hususlardan biri de meslekleridir. Meslek, bir kimsenin maddi kazanç sağlamak için yaptığı sürekli iş; felsefi düşünce veya bir fikir etrafına toplanmış çeşitli bilgi; standart bir eğitimle kazanılan becerilere dayalı iş olarak tanımlanmaktadır (Albayrak, 2011; TDK, 2021). İş ise insanın hayatını devam ettirebilmek için gerçekleştirdiği zihinsel ve fiziksel faaliyetlerin bütünüdür (Tınar, 1996). İnsanlar zamanlarının büyük bir kısmını iş yaşamında geçirdiğinden yaptıkları iş oldukça önemlidir. İş bireylere maddi kaynak sağlamanın yanında ayrıca bireylere kendilerini gerçekleştirme ve geliştirme fırsatı da sunmaktadır.

Sanayi Devrimi'ne kadar aileler yalnızca kendi tüketimleri için üretim yapmaktaydılar. Ayrıca aile ve iş yaşam alanları da birlikte idi. Sanayileşme ve teknolojiye yaşanan gelişmelerle aile ve iş yaşam alanları ayrılmaya başlamıştır. İş ve evin ayrılmasının yanında çalışma sürelerinin de artması bireyler arasındaki ilişkinin ve birlikte geçirilen zamanın da azalmasına sebebiyet vermiştir (Acun, 2016). Bu durum çalışan bireylerin meslek ve aile yaşamını dengelerken zorlanması sonucunu doğurmuştur (Avcı, 2019; Çakmak Doruk, 2008).

Bireylerin hayatlarındaki değerlerden en önemlileri aileleri ve meslekleridir. Birbirine bağlı rollere sahip, iki ya da daha fazla kişinin oluşturduğu ve çoğunlukla ortak amaçları gerçekleştiren kurum aile olarak tanımlanmaktadır. Evlilik ya da kan bağına dayalı ilişkileri bulunan aile üyeleri, birbirlerinin ekonomik, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamaktadırlar (Çakmak Doruk, 2008). Belli bir ücret karşılığında çalışma durumu ise iş olarak tanımlanmaktadır. Birey açısından iş yalnızca hayatını devam ettirmek için değil aynı zamanda psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılama noktasında da yararlıdır. İşin işlevi ve anlamı öncelikle birey ve akabinde ailesi için oldukça önemlidir. Bireysel olarak yaşam, aile ve iş ile organize edilmiştir ve belli rolleri bulunmaktadır. Aile ve iş arasındaki ilişki karşılıklıdır. Ancak aile ya da işten herhangi birine ait rollere ya da sorumluluklara daha fazla zaman ayrıldığında, diğeri ihmal edilerek sorumluluklar tam olarak yerine getirilmemiş olmaktadır. Bireylerin aile yaşamları iş yaşamlarını engellediği zaman aile-iş çatışması, iş yaşamındaki görev ve sorumlulukları aile yaşamını en-

gellediğinde iş-aile çatışması meydana gelebilmektedir (Ertemli, 2011). Bireyin iş ve aile üyeleri ile ilişkileri ve rolleri birbirini etkilemektedir. Aile rolündeki olumlu ya da olumsuz durum iş rolünü etkileyebileceği gibi iş rolündeki olumlu ya da olumsuz durum da aile rolünü etkileyebilir ya da birey aile ya da iş yaşamındaki rollerinden birini tercih etmek durumunda kalabilir (Acun, 2016). Bazı durumlarda ise bireylerin demografik özellikleri, karakter ve kişiliği, dünya görüşü ve psikolojik durumu da aile iş yaşamı algısında belirleyici olabilmektedir. İş ve aile yaşamının dengede olması bireyler, aile ve toplum düzeni açısından oldukça önemlidir. (Avcı, 2019; Çakmak Doruk, 2008).

Aile ve iş yaşamı arasında ikilemde kalınmasının en önemli nedenlerden birisinin insanların yaşamlarının çok büyük bir kısmını çalışmaya ayırmaları olduğu söylenebilir. Tınar'ın da belirttiği üzere iş yaşamı sadece çalışırken insanların yaşamını etkilememektedir. Aynı zamanda aktif çalışma yaşamı sona erdikten sonra da maddi ve manevi kazançlarla dolu etkilerinin devam ettiği bir süreçtir (Tınar, 1996). Dolayısıyla insan yaşamının merkezinde böylesine yer alan iş yaşamının ve bu süreçte icra ettiği mesleğinin verdiği mutluluk önemli hale gelmektedir. Arendt'in (1990) de vurguladığı gibi, çalışan insanın mutluluk peşinde koşması bir haktır.

İş yaşamında mutluluk, mesleki mutluluk daha çok iş doyumuyla ilişkilendirilmektedir. Yapılan mutluluk araştırmalarında da iş yaşamından duyulan mutluluğun insanların genel yaşam mutluluğunu artırdığı görülmektedir. Turan (2018: 187) iş yaşamındaki mutluluğu çalışma mutluluğu olarak adlandırmakta ve şöyle tanımlamaktadır: "Çalışanın yaptığı/sahip olduğu işinden memnun ve tatminkâr olması, çalıştığı organizasyona karşı olumlu bir yaklaşım benimsemesi ve çalışma ortamında iyi ilişkiler kurabilmesi neticesinde gönüllü olarak olumlu tutum ve davranışlar sergileyebilme duygusudur."

1990 yılından itibaren hizmet sektöründe çalışan kadın sayısı artmıştır. Bu durum kadın istihdamı açısından oldukça önemlidir. Turizm emek yoğun bir sektör konumunda olup, doğrudan ve dolaylı olarak birçok sektöre iş imkânı sağlamaktadır. Turizm sektöründe genel olarak kadınlar kalifiye olmayan alt seviyelerdeki işlerde daha yoğun görülmekteyken, yönetici pozisyonlarında daha az görülmektedirler. Turizm sektöründe kadınlar hangi pozisyonlarda çalıştığına bağlı olmaksızın birçok sorunla karşı karşıya gelebilmektedir. Turizm sektöründe de tıpkı diğer sektörlerde olduğu gibi kadınların ailevi sorumlulukları nedeniyle hem eşine hem de ailesine adanmışlığı söz konusudur. Bu durum da kadınların üst pozisyonlara ulaşmasını engelleyebilmektedir. Kadınlar ev hayatını yönetmek

ve çocukları ile ilgilenmek için uzun saatler harcamaktadır. Sonuç olarak kadınlar kariyerlerinden erkeklere oranla, çocukları ve evlilikleri için daha fazla vazgeçmek durumunda kalmaktadırlar (Zengin vd., 2014). Turizm endüstrisinde kadın istihdamının diğer sektörlerle göre daha fazla olması çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadının güçlendirilmesini desteklemede oldukça önemlidir (Başaran & Ateş, 2019).

Turizm endüstrisinde yapılan işlerin bir bölümü kadın işi ve temizlik, ütü, yemek gibi ev işlerinin bir uzantısı olarak kabul edildiği için çalışanların kadın olması talep edilmektedir. Bu nedenle turizm emek yoğun bir sektör olduğu kadar kadın istihdamının yoğun olduğu bir sektör özelliği de göstermektedir. Turizm sektöründe kadınların istihdam edilmesine yönelik belirleyici faktörler vardır. Bu belirleyiciler içerisinde cinsiyet ayrımcılığı önemli yer tutmaktadır. Kadınların istihdam edilmesinde ve işgücüne katılmasında yaşanan bazı olumsuz faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlere maddi gelir, evlilik, doğum, annelik, ev işleri, toplumsal değer yargıları gibi örnekler verilebilir. Bu olumsuz faktörlere turizm sektöründen kaynaklanan sorunlar da eklenince, kadınların turizm sektöründe çalışma koşulları zorlaşmaktadır. Turizm sektörünün yapısından kaynaklanan niteliksiz ve yüksek işgücü, mevsimsel yoğunlaşma gibi özelliklerin yanı sıra kariyer fırsatlarının az olması, iyi olmayan çalışma koşulları, çalışma saatlerinin düzensizliği gibi sık rastlanan sorunlar mevcuttur. Tüm bu sorunlar, turizm sektöründe çalışanların ve özellikle kadınların uzun süreli çalışma beklentisiyle işe giremelerine neden olmaktadır (Uğuz & Topbaş, 2014).

Günümüzde sosyal yaşantıda değişimler meydana gelmiştir. Bu değişimler aile bireylerinin aile, iş bölümü ve çoklu yaşam rollerinde görülmektedir. Kadınların kariyer yaparak iş yaşamına dâhil olması ve çalışan rolüne anne rolü de eklenmesi yükünü arttırmıştır. Bunun yanında kadının içinde bulunduğu ailede, aile üyesi ne kadar fazlaysa rolü de o kadar fazla olmaktadır. Çalışan kadınlar aile iş ve yaşam dengesini kurarak çoklu yaşam rollerini uyumlu bir şekilde yönetmelidir. Ancak aile ve iş rolleri zaman zaman uyumlu olmayabilir ve akabinde çatışmalara zemin oluşturabilmektedir (İnanır, 2019; Çiftçi, 2020). Bir hizmet sektörü olan turizm, birçok sektörden etkilenmekte ve giderek gelişmekte olan bir alan olduğundan istihdam yaratma özelliğine sahiptir. Özellikle de gelişmekte olan ülkelerde kadın işsizlere iş olanakları yaratmaktadır. Turizm sektöründe yapılan karşılama, temizlik, yemek yapımı, yatak yapımı gibi işler ev işlerinin uzantısıdır. Dolayısıyla sektör, kadın yoğun iş alanı özelliğine de sahiptir. Turizm sektöründe önemli iş alanlarından birisi olan turist rehberliği ise sektörde yaygın olarak görülen ev işleri uzantısı işlerden farklıdır. Turist rehberliği eğitim almayı da zorunlu kılan ve koşulları yasayla belirlen-

miş profesyonel bir meslektir. Çalışma koşulları itibarıyla kadını evden uzaklaştıran, ev ve aile sorumlulukları konusunda kadını zorlayabilecek nitelikte olduğu düşünüldüğünden çalışmamızda aşağıda bulunan hipotezler çerçevesine kadın turist rehberlerinin iş-aile yaşamı çatışması analiz edilmiştir.

Hipotezler

- H₁: İş-aile çatışması yaşa göre farklılık göstermektedir.
- H₂: Mesleki mutluluk yaşa göre farklılık göstermektedir.
- H₃: İş-aile çatışması mesleki deneyim süresine göre farklılık göstermektedir.
- H₄: Mesleki mutluluk, mesleki deneyim süresine göre farklılık göstermektedir.
- H₅: İş-aile çatışması boyutu çalışma şekline göre farklılık göstermektedir.
- H₆: Mesleki mutluluk boyutu çalışma şekline göre farklılık göstermektedir.
- H₇: İş-aile çatışması boyutu çalışma durumuna göre farklılık göstermektedir.
- H₈: Mesleki mutluluk boyutu çalışma durumuna göre farklılık göstermektedir.
- H₉: İş-aile çatışması boyutu günlük çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.
- H₁₀: Mesleki mutluluk boyutu günlük çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.
- H₁₁: İş-aile çatışması boyutu yıllık çalışılan gün sayısına göre farklılık göstermektedir.
- H₁₂: Mesleki mutluluk boyutu yıllık çalışılan gün sayısına göre farklılık göstermektedir.
- H₁₃: İş-aile çatışması boyutu rehberlik taban ücretini almalarına göre farklılık göstermektedir.
- H₁₄: Mesleki mutluluk boyutu rehberlik taban ücretini almalarına göre farklılık göstermektedir.
- H₁₅: İş-aile çatışması boyutunun algılanması kadın turist rehberlerinin eşlerinin haftalık çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.
- H₁₆: Mesleki mutluluk boyutunun algılanması kadın turist rehberlerinin eşlerinin haftalık çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.
- H₁₇: İş-aile çatışması boyutu gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir.

- H₁₈**: Mesleki mutluluk boyutu gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir.
- H₁₉**: İş-aile çatışması çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir.
- H₂₀**: Mesleki mutluluk çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir.
- H₂₁**: İş-aile çatışması mesleklerini başkalarına önermelerine göre farklılık göstermektedir.
- H₂₂**: Mesleki mutluluk mesleklerini başkalarına önermelerine göre farklılık göstermektedir.

YÖNTEM

Çalışma kapsamında örneklem grubuna anket uygulanmıştır. Türkiye’de Aralık 2021 yılı itibariyle TÜREB’ e bağlı 13 meslek odasına kayıtlı ülkesel 3383, bölgesel 448 olmak üzere toplam 3831 kadın turist rehberi bulunmaktadır. Çalışmada ANRO özeline odaklandığından bu odaya kayıtlı 303 kadın turist rehberi çalışmanın evrenini, bu sayı içerisindeki evli ve e-posta yoluyla anketimizi dolduran 112 kadın turist rehberi ise örnekleme oluşturmaktadır. ANRO’ ya kayıtlı kadın turist rehberlerinin medeni durumuna ilişkin kayıt altına alınan resmi bir veri olmadığından öncelikle evrenin tamamının e-posta adreslerine anket formu gönderilmiştir. Anketlere dönüş sayısı 177’dir. Anketin ilk bölümünde yer alan “Kadın profesyonel turist rehberiyim” ifadesine hayır yanıtını veren 5 kişi ve anketin ikinci bölümünde yer alan medeni durum sorusunu bekâr olarak yanıtlayan 60 katılımcı araştırmaya dâhil edilmemiştir. Sonuç olarak 112 evli kadın turist rehberinin anketleri değerlendirmeye alınmıştır. Anket, 28 Ekim 2021 ile 7 Aralık 2021 tarihleri arasında uygulanmıştır. Bu araştırma için Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonu’ndan 30 Haziran 2021 tarihinde 2021/173 araştırma kodu ile etik kurul onayı alınmıştır.

Hazırlanan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk aşamasında gönderilen e-posta adreslerinde her iki cinsiyet için de kullanılan isimler yer aldığından karışıklık olmaması adına ilk olarak “Kadın profesyonel turist rehberiyim” ifadesine yer verilmiştir. Kadın turist rehberlerinin medeni durumları hakkında bilgi TÜREB sisteminde yer almadığı için anketin ikinci aşamasında medeni durumlarını öğrenmek için bir soru yer almıştır. Üçüncü bölüm ise kadın turist rehberlerinin aile ve iş ilişkisine yönelik önermelerden oluşmaktadır. Üçüncü bölümde yer alan önermelerin geliştirilmesinde, alan yazın taraması yapılarak (Acun, 2016; Çavuşoğlu,2020; GÜDÜ Demirbulat, 2014; Doğan, Üngüren, Kesgin, 2010; Gökdemir ve Hacıoğlu, 2008; Kılıç, 2016; Yıldırım, 2018;) bir önerme havuzu oluş-

turulmuştur ve toplam on dokuz önerme yazılmıştır. Yapılan analizler sonucunda on bir ifade kullanılmıştır. İş ve aile çatışması faktöründeki ifade 1 ve 3 (Güdü Demirbulat, 2014); ifade 2 (Doğan, Üngüren, Kesgin, 2010); ifade 4,5,6 ve 8 (Acun, 2016); ifade 7 (Çavuşoğlu,2020); mesleki mutluluk faktöründeki ifade 1 ve 2 (Güdü Demirbulat, 2014); ifade 3 (Acun, 2016) çalışmalarından derlenerek kullanılmıştır. Tablo 3’te ifadeler yer almaktadır. Önermeler için ölçekte beşli Likert (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) derecelendirme sistemi kullanılmıştır. Dördüncü bölümde ise sosyo-demografik bilgilere yönelik on dokuz soru yer almıştır.

Covid-19 salgını nedeniyle anketin yüz yüze uygulanma imkânı olmadığından ve örnekleme ulaşmak konusunda sağladığı kolaylık bakımından internet ortamında anket uygulanmıştır. Anket, kadın turist rehberlerine e-posta yolu ile gönderilmiştir. Kadın turist rehberlerin e-posta adreslerine TÜREB sistemi üzerinden ulaşılmıştır. Anket uygulaması gerçekleştirildikten sonra, evli kadın turist rehberlerinin iş ve aile ilişkisine yönelik algı ve tutumlarını belirlemek amacıyla oluşturulan önermeler ve sosyo-demografik sorulara verdikleri yanıtlar sosyal bilimler için geliştirilmiş SPSS 20 paket programı ile analiz edilmiştir. Bu çalışma; zaman, maliyet, ulaşılabilirlik ve günümüzde yaşanan Covid-19 salgını sebebiyle ANRO’ ya kayıtlı profesyonel kadın turist rehberleri ile sınırlandırılmıştır. Araştırmanın bulguları, ANRO’ ya kayıtlı 112 katılımcının görüşleri ankette yer alan sorular ve önermeler çerçevesinde değerlendirilmiştir. Dolayısıyla bu durum, çalışmamızın sınırlılığını ortaya koymaktadır. Bir başka deyişle, araştırmamızın bulguları ANRO’ ya kayıtlı evli kadın turist rehberlerine işaret etmekte ve Türkiye’deki tüm evli kadın turist rehberlerini kapsamamaktadır.

BULGULAR

Ülkeler için turizm, döviz ve istihdam sağladığından önemli bir sektördür. Zira döviz girdisi ile ülkeler ödeme dengesini sağlamakta, yeni yatırımlar yapmakta ve ekonomik büyümeye katkı sağlamaktadır (Tüzünkan, 2019). Turizm sektöründe gelişmeler yaşandıkça ve turizme talep arttıkça işgücüne olan ihtiyaç da artmaktadır. Turizm, emek yoğun bir sektör olduğundan turizm harcamaları dolaylı ve dolaysız yoldan istihdam olanakları yaratmaktadır (Atça-Tonbil, 2019).

Turizmin kendisi gibi bu sektördeki emek de dinamik bir yapıya sahiptir. Gelişmekte olan ülkelere turizm işlerinde genellikle eğitim düzeyi düşük nüfus ile genç nüfus arasında bir rekabet söz konusudur. Turizm sektörü ilk kez işe girenler, diğer sektörlerde iş bulamayan ya da iş bulup tutunamayan düşük becerili

işçiler, işsiz gençler, etnik azınlıklar, göçmenler, yarı zamanlı çalışmak isteyen kadınlar için bir fırsattır (Çalık, 2018). Kadınlar turizm sektöründe ev işlerine benzer housekeeping işlerinde çalışmaktadır. Yiyecek içecek alanının mutfak kısmında çalışan kadın sayısı azdır ve bu az sayıdaki kadın da çoğunlukla pastane, kahvaltı, snack bölümünde gözlemci departmanlarında çalıştırılmaktadır. Bu bağlamda kadınların evde ya da otelde çalışmaları arasındaki tek fark, otelde evde yaptıkları işi yaparak karşılığında ücret almalarıdır (Çalık, 2018). Kadınların çalışma hayatındaki ve turizm sektöründeki yaygın, kabul görmüş konumu dikkate alındığında profesyonel turist rehberlerinin bu yaygın ve kabul görmüş durum içerisindeki yerinin ne olduğu araştırmaya değer bir konu haline gelmektedir. Zira çalışma hayatındaki kadınlar kayıt dışı istihdam, erkeklerle eşdeğer iş yapmalarına rağmen eşit ücret alamamak, düşük statülü işlerde çalışmak ve turizm sektöründe yaşanan kırılgan dönemlerde öncelikle kadınların işten çıkarılması (Kaya, 2017) gibi pek çok sorunla karşı karşıyadır.

Evli kadın turist rehberlerinin meslek ve aile yaşamı ilişkisi konusunda tutum ve algılarının hangi boyutlardan oluştuğunu belirlemek amacıyla ifadelere faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi özellikle algı ve tutum ölçeklerinin kullanıldığı çalışmalarda yer alan çok sayıda bağımsız değişkenin birbiri ile ilişkilendirilerek belirli bir grup sayısına düşürüldüğü analizdir. Verilerin faktör analizine uygunluğunu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO-Örnekleme Yeterliliği İstatistiği) ve Bartlett's test of sphericity (Bartlett küresellik testi) belirleyen değerlerdir. Bartlett's testinde p değerinin 0,05 anlamlılık düzeyinden düşük olması gerekmektedir. Araştırmada kullanılan örneklem yeterliliğinin anlaşılması için KMO testi sonucunun 0,60 üzerinde gerçekleşmesi

beklenmektedir. Ayrıca faktör yükü değerinin ise en az 0,40 olmasına dikkat edilmelidir. Araştırmacının kendisinin geliştirdiği soru formunda ise faktör analizinin kullanılması önerilmektedir (Kozak,2018; Öztürk & Ergün,2020). Araştırma verilerinin analizinde SPSS 20 paket programından yararlanılmıştır. Tablo 1' de KMO değeri ve Bartlett testi sonuçları yer almaktadır. Verilerin normallik sınanması için Shapiro-Wilk testi ve öte yandan parametrik olan testleri uygulayabilmek için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin -1,5 ve +1,5 arasında bir değer olması ise verilerin normal dağılım gösterdiği anlamına gelmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Yapılan Shapiro-Wilk testi sonucunda verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Araştırmadaki 19 ifade içinde çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ve +1,5 değerleri arasında olduğu görülmüştür.

Tablo 1.KMO Değeri ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Değeri	0,834	
	Ki-kare	981,841
Bartlett Testi	df	171
	Sig. (p)	0,000

Tablo 1'deki değerlere bakıldığında verilerin faktör analizi yapmaya uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan keşfedici faktör analizi sonucunda 19 ifadeden 8 tanesinin faktör yüklerinin düşük ve binişik olduğu anlaşılmıştır. 8 ifade ölçekten çıkarılarak tekrar bir faktör analizi yapılmıştır. Her bir faktör grubu için değişken sayısının en az üç olması gerektiği önerilmektedir. Değişken sayısının en az üç olmadığı faktör grubunun silinerek yeniden faktör analizinin tekrarlanması gerekmektedir (Kozak, 2018.) Tekrarlanan analiz sonucunda

Tablo 2. Araştırma Ölçek ve Alt Boyutları için Normallik Varsayımının İncelenmesi

Ölçek	Değişkenler	Ortalama	Medyan	Eğiklik	Standart Hata	Basıklık	Standart Hata
İş Aile Çatışması	İfade 1	3,0357	3,0000	-0,146	0,228	-1,168	0,453
	İfade 2	2,8571	3,0000	0,241	0,228	-0,670	0,453
	İfade 3	3,2500	3,0000	-0,149	0,228	-1,101	0,453
	İfade 4	2,7857	3,0000	0,337	0,228	-0,443	0,453
	İfade 5	2,8214	3,0000	0,157	0,228	-0,821	0,453
	İfade 6	2,9643	3,0000	-0,028	0,228	-0,884	0,453
	İfade 7	2,7411	3,0000	0,146	0,228	-0,713	0,453
	İfade 8	3,0536	3,0000	-0,021	0,228	-0,683	0,453
Mesleki Mutluluk	İfade 1	2,9821	3,0000	0,035	0,228	-0,959	0,453
	İfade 2	2,7232	3,0000	-0,120	0,228	-0,971	0,453
	İfade 3	2,8036	3,0000	0,017	0,228	-0,701	0,453

11 ifade, faktör yüklerine göre ve en az üç değişkene sahip olacak biçimde 2 faktöre indirgenmiştir. Faktörler “İş-aile Çatışması” ve “Meslek-Aile İlişkisi ve Mutluluk” olarak ifade edilmiştir.

Tablo 2’de araştırma ölçek ve alt boyutları için normallik varsayımının incelenmesi gösterilmiştir. Kullanılan ölçek ve alt boyutlar için normallik varsayımının incelenmesinde iki kriter göz önüne alınmıştır. İlk olarak ortalama ve medyan değerleri arasındaki farkın az olması kriteri incelenmiştir. Son olarak eğiklik ve basıklık değerlerinin standart hata değerleri ile çarpımı sonucu elde edilen değerlerin $\pm 1,50$ aralığında olması beklenmektedir. Yapılan incelenmeler sonucunda çalışma ölçek ve alt boyutlarının ilgili iki kriteri de sağladığı görülmüş ve normal dağılım varsayımının sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç ile parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Analizde güvenilirlik için elde edilen verilerin Cronbach’s Alpha (α) değerlerine bakılmıştır. Güvenilirlik ölçümlerinde oldukça yaygın olarak kullanılan yöntem Cronbach’s Alpha olarak bilinen alfa katsayısıdır. Alfa değeri 0 ile 1 aralığında değerler almaktadır.

Kabul edilebilir değer en az 0,7 olması arzu edilmektedir (Coşkun, Altunışık, Bayraktaroğlu & Yıldırım, 2015). Çalışmada yer alan iş-aile çatışması faktörünün alfa katsayısı 0,886 ve mesleki mutluluk faktörünün 0,711’dir. Ölçekler 0,60-0,80 arası alfa katsayısına sahip ise oldukça güvenilirdir. 0,80-1 arası alfa katsayısına sahip ise yüksek derecede güvenilirdir. (Öztürk & Ergün, 2020). Faktörlere yapılan güvenilirlik analizine göre iş-aile çatışması faktörü yüksek derecede güvenilir; mesleki mutluluk faktörü ise oldukça güvenilir olarak yorumlanabilir. Tablo 3’te keşfedici faktör analizi sonucu yer almaktadır.

Araştırmaya katılan evli ve kadın turist rehberlerinin meslek ve aile yaşamı ilişkisi konusunda tutum ve algılarının demografik değişkenler açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için parametrik testlerden t- testleri ve tek faktörlü varyans (one-way anova) yapılmıştır. Bir hipotez testi olan t-testi bağımlı değişken sayısının en fazla iki olduğu durumlarda geçerlidir. Bağımsız değişkenlere yüklenen değerlerin, bağımlı değişkendeki değişime bağlı olarak değişim göstermediğinin araştırılması için kullanılmaktadır.

Tablo 3. Keşfedici Faktör Analizi

<i>Faktörler</i>	<i>Faktör Yükleri</i>	<i>Öz Değer</i>	<i>Açıklanan Varyans %</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI		4,596	41,784	0,886
1.Mesleğim ailemle yeterince zaman geçirmeme engel olmaktadır.	0,715			
2.Mesleki sorumluluklarım aile hayatımı ihmal etmeme sebep olmaktadır.	0,767			
3.Bekâr insanların bu meslekte daha avantajlı olduğunu düşünüyorum.	0,724			
4.İşten eve geldiğimde genellikle yorgun olduğum için aileme eşlik edemiyorum.	0,754			
5.İş saatlerimdeki düzensizlik aile yaşantımı olumsuz etkilemektedir.	0,814			
6.Meslek ve aile yaşantımı dengelemeye çalışırken kendimi gergin hissedirim.	0,758			
7.Kendimi ailemden uzaklaşmış hissediyorum.	0,782			
8.Daha iyi bir iş bulursam, turist rehberliği yapmak yerine başka bir işte çalışmayı tercih ederim.	0,632			
MESLEKİ MUTLULUK		1,950	17,727	0,711
1.Turist rehberliğinin mutlu bir aile yaşantısına engel olduğunu düşünmüyorum.	0,766			
2.Evli kişilere turist rehberliğini tavsiye ederim.	0,829			
3.Ailem, işimde geçirdiğim zamandan dolayı mutlu olduklarını ifade eder.	0,684			

Açıklanan Toplam Varyans: %59,511; Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliği: 0,843; Bartlett Küresellik Testi için Ki-Kare: 515,365; df: 55 p değeri: ,000. α = ,838 (Cronbach’s alfa katsayısı).

t-testinin uygulanabilmesi için verinin metrik olması, değişkenlerin birbirinden bağımsız olması ve verinin normal dağılım göstermesi gerekmektedir. Varyans (ANOVA) analizi ise, ikiden fazla bağımsız değişkenin aritmetik ortalama değerlerinin birbirinden farklı olup olmadığının araştırılması için kullanılmaktadır. Bu özelliği nedeniyle ANOVA testi, t-testinden ayrılmaktadır. t-testi için yalnızca iki bağımsız değişken söz konusu iken ANOVA testi için değişken sayısının ikiden fazla olması şartı bulunmaktadır. Hipotez testi için oldukça kullanışlı bir test olan ANOVA için kullanılan değişkenlerin birbirinden bağımsız olması ve bütün değişkenlerin ölçümünde eşit aralıklı ölçeklerin kullanılması zorunludur (Kozak, 2018). t-testi sonucunda katılımcıların meslek ve aile yaşamı ilişkisine yönelik algılarında mesleki deneyim süresi, çalışma şekli, çalışma durumu, çalışma kartı alışı şekilleri, günlük çalışma süresi, rehberlik taban ücretini alabilme, kadın turist rehberlerinin eşlerinin haftalık çalışma süresi değişkenlerinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Tablo 4'te boyutlara göre sosyodemografik değişkenlerin değerlendirilmesi (t-testi) bulunmaktadır.

Tablo 4'te örneklemimizi oluşturan ANRO'ya katılımlı turist rehberlerinin sosyo-demografik özelliklerini belirlemek amacıyla frekans değerleri ile t-testlerine yer verilmiştir. Araştırmaya katılan 112 katılımcının %100'ünü evli ve kadın turist rehberlerinden oluşturmaktadır. Katılımcıların %85'inin 45 yaşın altında olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaklaşık %82'lik büyük bir grubu ön lisans ve lisans mezunu olup, sadece %3'ü lise ve %15'i lisansüstü mezundur. Katılımcıların %80'i çalışma kartlarını üniversite programlarından mezun olarak almıştır. Katılımcıların yaklaşık %55'inin 1 ila 6 yıl arasında deneyimli olduğu görülmektedir. Bu durum, turist rehberliği mesleğinin fiziksel güç ve dayanıklılık gerektiren bir meslek olmasına bağlanabilir. Katılımcıların yalnızca onda biri eylemsiz turist rehberi olduğunu ifade etmiştir. Yıl içerisinde çalıştıkları gün sayısı itibarıyla yaklaşık %76 oranında evli kadın turist rehberi 180 günden az, yani yılın yarısında çalışmaktadır. Bu sayılar dikkate alındığında yarı zamanlı çalışılan ve toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde kadından beklenen ev işleri ve çocuk bakımı için zaman bulabileceği bir mesleği icra ettikleri düşünülebilir. Çıkılan tur süresi itibarıyla beş günü geçen tur süresini tercih edenlerin oranının yalnızca %16 olması, %72'lik kısmın günlük 10 saat altında çalışması, sahip olunan çocuk sayısı itibarıyla %30'unun hiç çocuk sahibi olmaması, katılımcıların %63'ünün transfer ve günlük turları tercih etmesi, yalnızca %2'lik kısmın yurt dışına tur yapılabilmesi de iş-aile yaşam dengesini kurmak adına mesleğin kadınlar için zor yanlarına ve karşılaştıkları zorluklara işaret etmektedir. Zira çıkılan tur süresinin uzun olması, evden uzun süreli uzaklaşmaya ve dolayısıyla da evde kadınların rolü olarak

görülen ev işlerinin, yemek yapımının, çocuk bakımının aksamasına neden olabilmektedir. Katılımcıların, %36,6'sı serbest çalışma şekline sahip olduğunu söylerken, %22,3'ü bir seyahat acentesine bağlı olduğunu, %40,2'si hem serbest hem acenteye bağlı olarak çalıştığını ve %0,9'u ise diğer çalışma şekline sahip olduğunu söylemiştir. Katılımcıların %61'i rehberlik taban ücretini aldığını, ortalama aylık gelir olarak da %42'lik bölümü 5801 TL ve üzeri bir gelire sahip olduğunu ifade etmiştir. Katılımcıların %92'si ise eşlerinin çalıştığını ve %67'si de eşlerinin haftalık ortalama 45 saatten fazla çalıştığını belirtmişlerdir. Katılımcıların yalnızca yarısının mesleğini başkalarına önermesi, genel anlamda mesleğini sevdiği şeklinde yorumlansa da iş-aile yaşamı dengesini kurmakta zorlandıklarını göstermektedir. İş-aile yaşam dengesini kurmak için toplumsal cinsiyet rolleri açısından kadınların üstlendikleri rollerin fazlalığı ve yaşadıkları sıkıntılarının üstesinden gelerek aile yaşamının sorumluluklarının farkında olup bunların devamlılığını sağlamak konusunda çaba harcadıklarına işaret etmektedir. Dolayısıyla da iş-aile yaşamı dengesinde terazinin dengesi bozulmakta ve iş-aile çatışmasına dönüşmektedir. Bunları yaşamalarının nedeni, Dökmen (2009) ve Tuna (2016)'nın belirttiği sorumluluklarla ilişkilendirilebilir. Dökmen'in de belirttiği üzere (2009), ev içinde günlük yaşamı sürdürmek için yemek yapımı, çamaşırların yıkanması, sökükle dikilmesi, turşu ve reçel yapımı, çöplerin kapı önüne konması gibi çok çeşitli işler vardır. Bu işlerin çeşitliliği ve yapılma sıklığı evden eve ve bu işleri yapanların/tüketenlerin sıklığına göre değişmektedir. Ancak bu işlerin yapılmasında evde kadının ve erkeğin eşit sorumluluk almıyor oluşu sık gözlenen bir durumdur. Bu işlerin yapılması konusunda ev içinde bir paylaşım olsa bile bu paylaşım genellikle eşit değildir. Kadınlar bu işlerin yapılması ve takibi konusunda geleneksel tavırlarını devam ettirmeleri açısından birinci derecede sorumlu tutulurlar. Ev işleri kadının birincil görevi, asıl işi ve erkeğin de yardım edeceği, belki yapacağı, sorumluluğunu tümüyle alması gerekmeyen işler olarak görülmektedir. Erkek genellikle basit ev işlerini (salata, alışveriş vb.) genellikle de canı isterse yaparken, kadın çalışsa bile hemen tüm ev işlerini üstlenmek zorundadır (Dökmen, 2009). Ev işleri dışında aile içerisinde kadının çocuk sahibi olduktan sonra en önemli görevi çocuk bakımıdır ve çocukla ilgili kaygılar ortaya çıkmaktadır. Bunlardan birincisi, özellikle çalışan annelerin karşılaştığı çocuğa kimin nasıl bakacağı sorudur (Kızıltoprak Tuna, 2012).

Tablo 4'te görüldüğü gibi t-testi kullanılarak boyutların yaş düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Analiz sonucuna göre iş-aile çatışması boyutunun değerlendirilmesinde yaş düzeylerine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir [t(110)=1,139;p>0,05].H₁ desteklenmemiştir.

Tablo 4. Boyutlara Göre Sosyodemografik Değişkenlerin Değerlendirilmesi (t-testi)

	Boyutlar	Değişkenler	N	A.O.	S.S.	t	p	Cohen's d
Yaş	İş-aile Çatışması	18-35	64	3,00	0,79	1,139	0,257	0,217
		36 yaş ve üzeri	48	2,83	0,78			
	Meslek-Aile İlişkisi ve Mutluluk	18-35	64	3,00	0,77	2,524	0,013*	
		36 yaş ve üzeri	48	2,61	0,81			
Mesleki Deneyim Süresi	İş-aile Çatışması	0-3 yıl arası deneyimi olanlar	64	2,95	0,85	0,161	0,872	-0,1925
		4 yıl ve üzeri deneyimi olanlar	48	2,92	0,77			
	Meslek-Aile İlişkisi ve Mutluluk	0-3 yıl arası deneyimi olanlar	64	3,01	0,88	1,472	0,144	
		4 yıl ve üzeri deneyimi olanlar	48	2,76	0,77			
Çalışma Şekli	İş-aile Çatışması	Serbest ve seyahat acentesine bağlı çalışanlar	67	2,96	0,84	0,559	0,577	0,192
		Hem serbest hem seyahat acentesine bağlı olarak çalışanlar	45	2,88	0,71			
	Meslek-Aile İlişkisi ve Mutluluk	Serbest ve bir seyahat acentesine bağlı olarak çalışanlar	67	2,83	0,89	-0,087	0,931	
		Hem serbest hem seyahat acentesine bağlı olarak çalışanlar	45	2,84	0,68			
Çalışma Durumu	İş-aile Çatışması	Ülkesel eylemli ve eylemsiz	46	2,89	0,93	-0,370	0,713	-0,07
		Bölgesel eylemli ve eylemsiz	66	2,95	0,68			
	Meslek-Aile İlişkisi ve Mutluluk	Ülkesel eylemli ve eylemsiz	46	2,76	0,93	-0,707	0,482	
		Bölgesel eylemli ve eylemsiz	66	2,88	0,71			
Günlük Çalışma Saati	İş-aile Çatışması	10 saate kadar çalışma	81	2,87	0,74	-1,195	0,235	-0,252
		11 saat ve üzerinde çalışma	31	3,07	0,91			
	Meslek-Aile İlişkisi ve Mutluluk	10 saate kadar çalışma	81	2,89	0,80	1,197	0,234	
		11 saat ve üzerinde çalışma	31	2,68	0,82			
Yıllık Çalışılan Gün	İş-aile Çatışması	120 güne kadar çalışma	55	2,72	0,81	-2,756	0,007*	-0,52
		121 gün ve üzeri çalışma	57	3,12	0,72			
	Meslek-Aile İlişkisi ve Mutluluk	120 güne kadar çalışma	55	2,85	0,89	0,232	0,817	
		121 gün ve üzeri çalışma	57	2,81	0,72			
Rehberlik Taban Ücretini Alma Durumu	İş-aile Çatışması	Evet	69	2,87	0,87	-1,064	0,290	-0,19
		Hayır	43	3,02	0,64			
	Meslek-Aile İlişkisi ve Mutluluk	Evet	69	2,86	0,86	0,468	0,641	
		Hayır	43	2,79	0,73			
Eş Çalışma Süresi	İş-aile Çatışması	45 saatten az	37	2,83	0,90	-0,911	0,364	-0,183
		45 saatten fazla	75	2,98	0,73			
	Meslek-Aile İlişkisi ve Mutluluk	45 saatten az	37	2,77	0,87	-0,562	0,575	
		45 saatten fazla	75	2,86	0,78			
Gelir	İş-aile Çatışması	5800 TL ye kadar	65	2,80	0,85	-2,003	0,048*	-0,38
		5801 TL ve üzeri	47	3,10	0,66			
	Meslek-Aile İlişkisi ve Mutluluk	5800 TL ye kadar	65	2,86	0,85	0,385	0,701	
		5801 TL ve üzeri	47	2,80	0,76			

*p<0,05

Mesleki mutluluk boyutunun yaş düzeyleri için farklılık gösterdiği bulunmuştur [t(110)= 2,524; p<0,05]. H₂ desteklenmiştir. 18-35 yaş arası katılımcıların mesleki mutluluk alt boyut toplam puan ortalamaları, 36 yaş ve üzeri katılımcıların mesleki mutluluk alt boyut toplam puan ortalamalarından daha yüksektir. Buna göre 18-35 yaş arasında olan katılımcılar daha fazla mesleki mutluluk puanı elde etmiştir.

Tablo 4'te görüldüğü gibi t-testi kullanılarak boyutların mesleki deneyim süresine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Analiz sonucuna göre iş-aile çatışması boyutunun değerlendirilmesinde mesleki deneyim süresine göre anlamlı bir farklılık görülmüştür [t(110)=0,161;p>0,05]. H₃ desteklenmemiştir. Mesleki mutluluk boyutunun da mesleki deneyim süresine göre farklılık göstermediği bulunmuştur [t(110)=1,472; p>0,05]. H₄ desteklenmemiştir.

Tablo 4'te görüldüğü gibi t-testi kullanılarak boyutların çalışma şekline göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Analiz sonucuna göre iş-aile çatışması boyutunun değerlendirilmesinde çalışma şekline göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir [t(110)=0,559;p>0,05]. H₅ desteklenmemiştir. Mesleki mutluluk boyutunun da çalışma şekline göre farklılık göstermediği bulunmuştur [t(110)= -0,087; p>0,05]. H₆ desteklenmemiştir.

Tablo 4'te görüldüğü gibi t-testi kullanılarak boyutların çalışma durumuna göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Analiz sonucuna göre iş-aile çatışması boyutunun değerlendirilmesinde çalışma durumuna göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir [t(110)=-0,370;p>0,05]. H₇ desteklenmemiştir. Mesleki mutluluk boyutunun da çalışma durumuna göre farklılık göstermediği bulunmuştur [t(110)= -0,707; p>0,05]. H₈ desteklenmemiştir.

Tablo 4'te görüldüğü gibi t-testi kullanılarak boyutların günlük çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Analiz sonucuna göre iş-aile çatışması boyutunun değerlendirilmesinde günlük çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık

görülmemiştir [t(110)= -1,195;p>0,05]. H₉ desteklenmemiştir. Mesleki mutluluk boyutunun da günlük çalışma süresine göre farklılık göstermediği bulunmuştur [t(110)=1,197; p>0,05]. H₁₀ desteklenmemiştir.

Tablo 4'te görüldüğü gibi t-testi kullanılarak boyutların yıllık çalışılan gün sayısına göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Analiz sonucuna göre iş-aile çatışması boyutunun değerlendirilmesinde yıllık çalışılan gün sayısına göre anlamlı bir farklılık görülmüştür [t(110)= -2,756;p<0,05]. H₁₁ desteklenmiştir. 121 gün ve üzeri çalışan katılımcıların iş-aile çatışması alt boyut toplam puan ortalamaları, 120 güne kadar çalışan katılımcıların iş-aile çatışması alt boyut toplam puan ortalamalarından daha yüksektir. Buna göre 121 gün ve üzeri çalışan katılımcılar daha fazla iş-aile çatışması puanı elde etmiştir. Mesleki mutluluk boyutunun da yıllık çalışılan gün sayısına göre farklılık göstermediği bulunmuştur [t(110)=0,232; p>0,05]. H₁₂ desteklenmemiştir.

Tablo 4'te görüldüğü gibi t-testi kullanılarak boyutların rehberlik taban ücreti alabilme durumlarına göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Analiz sonucuna göre iş-aile çatışması boyutunun değerlendirilmesinde rehberlik taban ücreti alabilmelerine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir [t(110)= -1,064;p>0,05]. H₁₃ desteklenmemiştir. Mesleki mutluluk boyutunun da rehberlik taban ücretini almalarına göre farklılık göstermediği bulunmuştur [t(110)=0,468; p>0,05]. H₁₄ desteklenmemiştir.

Tablo 4'te iş-aile çatışması ve mesleki mutluluk boyutlarının kadın turist rehberlerinin eşlerinin haftalık çalışma süresi göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için yapılmış olan t testi sonuçlarına yer verilmiştir. Buna göre, iş-aile çatışması boyutunun değerlendirilmesinde kadın turist rehberlerinin eşlerinin haftalık çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir (t(110)=-0,911; p>0,05). H₁₅ desteklenmemiştir. Mesleki mutluluk boyutunun değerlendirilmesi sonucunda kadın turist rehberlerinin eşlerinin haftalık çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. (t(110)= -0,562;p>0,05). H₁₆ desteklenmemiştir.

Tablo 5. Boyutlara Göre Çocuk Sayısının Değerlendirilmesi (One-way Anova)

BOYUTLAR	ÇOCUK SAYISI	N	A.O.	S.S.	F	p	η ²
İş-aile Çatışması	Yok	30	2,95	0,86	0,163	0,849	0,004
	1 çocuk	38	2,87	0,63			
	2 çocuk ve üzeri	44	2,96	0,87			
Meslek-Aile İlişkisi ve Mutluluk	Yok	30	2,92	0,91	4,844	0,010	0,086
	1 çocuk	38	3,08	0,69			
	2 çocuk ve üzeri	44	2,56	0,76			

Tablo 4'te iş-aile çatışması ve mesleki mutluluk boyutlarının gelir düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için yapılmış olan t testi sonuçlarına yer verilmiştir. Buna göre, iş-aile çatışması boyutunun değerlendirilmesinde gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık görülmüştür ($t(110)=-2,003$; $p<0,05$). H_{17} desteklenmiştir. Mesleki mutluluk boyutunun değerlendirilmesi sonucunda gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($t(110)=,385$; $p>0,05$). H_{18} desteklenmemiştir.

Tablo 5'te ANOVA kullanılarak boyutların çocuk sayısına göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo 5'te analiz sonucuna göre iş-aile çatışması boyutunun değerlendirilmesinde çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir [$F(2,109)=0,163$; $p>0,05$]. Sonuç olarak H_{19} desteklenmemiştir. Mesleki mutluluk boyutunun çocuk sayısına farklılık gösterdiği bulunmuştur [$F(2,109)= 4,844$; $p<0,05$]. Sonuç olarak H_{20} desteklenmiştir. Farklılık kaynağı incelendiğinde Tamhane testi sonucu uyarınca 2 çocuk ve üzerinde çocuğa sahip olanların diğer aralıklara göre anlamlı biçimde daha düşük düzeyde anlamlı olduğu görülmüştür.

Tablo 6'da "mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?" sorusuna yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 6. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi: Mesleğinizi Başkalarına Önerir Misiniz? Bağımlı Değişken

BOYUT	SORU	t	β	p	VIF
İş-aile Çatışması	Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?	0,323	0,031	0,747	1,030
Meslek-Aile İlişkisi ve Mutluluk	Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?	0,952	0,092	0,343	1,030
F 0,575		R ² 0,010			

İlk olarak çoklu bağlantı sorunu olup olmadığı incelenmiştir. VIF değerlerine göre bu konuda bir ihlal tespit edilememiştir. Ayrıca model bir bütün olarak anlamlıdır [$F(2,109)=0,575$; $p<0,05$]. Tablo 6'da yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucuna göre iş-aile çatışması boyutunun "mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?" sorusu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır ($\beta=0,031$, $t=0,323$, $p>0,05$). Bu durumda H_{21} desteklenmemiştir. Tablo 6'da yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucuna göre mesleki mutluluk boyutunun "mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?" sorusu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır ($\beta=0,092$, $t=0,952$, $p>0,05$). Sonuç olarak H_{22} desteklenmemiştir.

SONUÇ

Bu araştırmada evli ve kadın turist rehberlerinin aile ve iş yaşantısına yönelik ilişkilerinin algı ve tutumları belirlenmeye çalışılmıştır. Kadınların çalışma hayatına katılım oranı gün geçtikçe artmaktadır. Rekabetçi bir çalışma hayatının varlığı gerçeğinden hareketle bu rekabet ortamında üstlendikleri rollerin fazlalığı hem erkeklerin hem de kadınların iş ve yaşam dengesini kurmasında sıkıntılar yaşatabilmektedir. Ancak erkeklere göre kadınların iş ve yaşam dengesini kurması daha zordur. Zira kadınların özellikle de evliyse ev, iş, eş sorumluluklarının fazlalığı bu dengenin bozulmasındaki önemli etkenlerdir. Rehberlik mesleği de çalışma saatlerinin düzensiz oluşu, uzun turlara çıkılması, mevsimsel çalışılan bir meslek olması nedeniyle iş ve yaşam dengesinin kurulamamasına zemin hazırlayan bir meslektir. Yapılan akademik çalışmalarda da benzer bulgular ortaya çıkmıştır (Fu & Shaffer, 2000; Greenhaus, Collins, Singh & Parasuraman, 1997; Bolorizadeh, Tojari & Zargar, 2013; Acun, 2016).

Araştırma sonucu turist rehberlerinin çoğunluğunun 10 yıldan daha az süredir rehberlik yaptıklarını göstermektedir. Bu sonuçtan hareketle, turist rehberlerinin meslekteki deneyim süreleri arttıkça sayısında düşüş olduğu yani aralarında ters bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu sonucu turist rehberlerinin yaş aralığından

elde edilen sonuç da desteklemektedir. Akademik çalışmalarda (Erdamar & Demirel, 2014) genç rehberlerin daha fazla iş ve aile yaşamı çatışması yaşadığı görülmektedir. Bu durum, genç yaşta iş ve aile yaşam dengesini kuran ve sorunların üstesinden gelen kadın turist rehberlerinin mesleklerini sürdürdüğünü göstermektedir.

Çalışmamıza katılan kadın turist rehberlerinin dörtte biri çocuk sahibi değildir. Zira alanyazındaki çalışmalarda da görüldüğü üzere (Cooklin ve diğerleri, 2015), çocuk sahibi olunması ve çocuk sayısı iş ve aile yaşamı dengesinin kurulmasını zorlaştırmaktadır. Çocukların sürekli bakıma ihtiyacının olması ve toplumsal cinsiyet rolleri gereğince bu sorumluluğun kadınlara tanımlanmış olması kadın turist rehberlerinin evli olsa bile çalışma saatleri ve düzenleri itibarıyla çocuk sahibi olma kararını etkilemektedir.

Çalışmamızda yılın yarısından daha fazla süre çalışan evli kadın turist rehberlerinin daha az çalışanlara göre iş ve aile yaşamı çatışması yaşama oranı yüksek çıkmıştır. Zira evli kadın turist rehberleri mesleklerinden dolayı aileleri ile yeterince zaman geçiremediklerini, işten yorgun gelerek ailelerine eşlik edemedikleri ve ihmal ettiklerini, iş saatlerindeki düzensizliğin aile yaşantılarını olumsuz etkilediğini, meslek ve aile yaşantılarını dengelemeye çalışırken kendilerini gergin hissettiklerini belirtmişlerdir. Buna göre evli ve kadın turist rehberlerinin aile ve iş hayatlarında meslek, evlilik, zaman ve düzensizlik kaynaklı problemleri olduğu ve tartışma yaşadıkları söylenebilmektedir. Sonuçta evli ve kadın turist rehberlerinin aile ve iş ilişkisine yönelik tutum ve algılarının olumsuz yönde olduğu ve aile iş çatışmalarının yaşandığını söylenebilir ve bu da çalışmamızın argümanını desteklemektedir. Bulgularımız, Arslan & Şimşek (2018)'in bulgularıyla da benzer niteliktedir. Zira onlar kadın turist rehberlerinin yaşadığı sorunları önem sırasına göre sıralarken toplumsal ve ailevi sorunları ilk sıraya yerleştirmişlerdir.

Evli kadın turist rehberlerinin yaşadığı bu problemler ve çatışma durumu sadece bireyi ve ailesini değil geniş kapsamda meslek devamlılığını ve ülke turizmini, dolayısıyla da ekonomik kalkınmasını etkileyecektir. Kadınların yaşadıkları problemlerin çözümü için öncelikle profesyonel turist rehberliği mesleğinin bir erkek mesleği olduğu algısını yıkmak gerekmektedir. Yukarıda da belirtildiği üzere, mesleğin gerektirdiği nitelikler ile kadınların sahip olduğu nitelikler büyük oranda örtüşmektedir. Bu olumsuz algıyı yıkmak için küçük yaşlardan itibaren toplumsal cinsiyet eşitliğine dayanan eğitimin sağlanması elzemdir. Küçük yaşlarda yerleşecek eşitlik algısı, gelecekteki yaşamı şekillendirmekte etkili olacaktır. De facto algının değiştirilmesi ise elbette zordur ancak imkânsız değildir. İş-aile yaşam dengesi sağlamak için rehberlere ve ailelerine verilecek eğitimler önemli bir adım olabilir. Durumun iyileştirilmesi adına toplumsal cinsiyeti turizm politikalarında anaakımlaştırmak gerekmektedir. Kültür ve Turizm Bakanlığı'nda ve seyahat acentelerinde istihdam sağlanırken, politikalar üretilip kararlar alınırken kadın-erkek eşitliğinin gözetilmesi sağlanmalıdır. Seyahat acentelerinin tur planlamalarını yaparken sorun yaşanmayacak programlar yapmaları da sadece evli kadın turist rehberlerinin değil, tüm turist rehberlerinin iş-aile yaşamının dengesinin kurulmasına katkı sağlayacaktır. Böylece hem kadınların mesleki anlamda eşit oranda tur almaları, hem erkek meslektaşlarıyla yaptıkları eşdeğer hizmetler karşılığında eşit ücret almaları, hem de erkek meslektaşlarıyla eşit statüde kabul görmeleri mümkün olabilecektir. Bunlara ek olarak, daha fazla sayıda kadının turist rehberi olması, kadınların rol model olarak gelecek nesillere ilham vermesine de olanak tanıyacak ve erkek turist rehberlerinin

bakış açısıyla aktarılan dünyaya kadın turist rehberleri farklı bir bakış açısı getirecektir. Bu kapsamda kadınların kuracakları sivil toplum kuruluşlarının ve iletişim topluluklarının kurulması, TUREB ve rehber odalarıyla iş birliği yapılarak özellikle hizmet içi eğitimler konusunda destek alınması önem arz etmektedir.

Bu çalışma sadece ANRO'ya kayıtlı evli kadın turist rehberlerinin iş-aile çatışması ve mesleki mutluluk boyutlarıyla iş-aile yaşam dengesini ortaya koymaktadır. Benzer çalışmaların Türkiye genelinde yapılarak tekrarlanması, sorunların genele ne kadar yansıdığını görmek açısından önem arz etmektedir. Ayrıca bekâr kadın turist rehberlerinin iş-aile yaşam dengesi üzerine bağımsız veya evli olanlar ile karşılaştırmalı bir çalışma ve kadın turist rehberlerinin iş-aile/aile-iş çatışması durumunda mesleği bırakma tutumlarına yönelik bir çalışma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Acun, A. (2016). İş Aile Çatışması ve Turist Rehberlerinin İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Albayrak, O. (2011). Futbol Hakemlerinin Meslek ve Aile Yaşantılarında Karşılaşmış Oldukları Problemler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde.
- Arendt, H. (1990). On revolution. New York: Penguin Books.
- Arslan, A. & Şimşek, G. (2018). Kadın Turist Rehberlerinin Yaşadıkları Mesleki Sorunlar: Aydın Turist Rehberleri Örneği, *Journal of Travel and Tourism Research*, 13(18): 23-49. Erişim Adresi: https://site.adu.edu.tr/jttr/files/JTTR2_GUZ_2018.pdf (Erişim Tarihi: 28.02.2021).
- Aşkın, S. (2020). Turist Rehberliği Lisans Eğitiminin Akademisyenler, Turist Rehberleri ve Lisans Bölümü Öğrencilerinin Bakış Açısı İle Değerlendirilmesi: Karşılaştırılmalı Bir Analiz, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara.
- Atça-Tonbil, S. (2019). Türkiye'de Turizm Planlaması ve Politikası, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Ateş, A. & Başaran, M. (2019). Kırsal Kalkınmanın Sağlanmasında Kadın İstihdamı: Afyonkarahisar Gazlıgöl Termal Turizm Bölgesi Araştırması, *Journal of Yasar University*, 14(54): 87-95. doi: 10.19168/jyasar.538967.
- Avcı, A. (2019). İş ve İş Stresi Yönetimi, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(1): 290-296. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asead/issue/42912/499636> (Erişim Tarihi: 28.02.2021).
- Batman, O. (2003). Türkiye'de Profesyonel Turist Rehberlerinin Mesleki Sorunlarına Yönelik Bir Araştırma, *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi* (2): 117-134. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/bilgisosyal/issue/29113/311465> (Erişim Tarihi: 28.02.2021).
- Bloorizadeh, P., Tojari, F., Zargar, T. (2013). Work Family Conflict Among Female Head Coaches in Iran. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 84, 1403- 1410. Erişim Adresi: https://www.researchgate.net/publication/270849442_Work-family_Conflict_among_Female_Head_Coaches_in_Iran/link/5551582608ae739bdb921a94/download (Erişim Tarihi: 28.02.2021).
- Cooklin, R. A., Giallo, R., Strazdins, L., Martin, A., Leach, S., Liana, N. & Jan, M. (2015). What Matters for Working Fathers? Job Characteristics, Work Family Conflict and Enrichment, and Fathers Postpartum Mental Health in An Australian Cohort, *Social Science and Medicine*, 146, 214- 222. Erişim Adresi: https://www.researchgate.net/publication/282424737_What_matters_for_working_fathers_Job_characteristics_work-family_conflict_and_enrichment_and_fathers_postpartum_mental_health_in_an_Australian_cohort (Erişim Tarihi: 28.02.2021).
- Çakmak Doruk, N. (2008). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Çalık, A. Ö. (2018). Turizm Sektöründe Kadın İstihdamı, (Editör) Bayram, G. E., Bayram, A. T., ve Sürücü, Ö. A.: Turizm ve Kadın içinde (ss. 32-42) Ankara: Detay Yayıncılık.
- Çavuşoğlu, O. (2020). Endüstriyel Sosyal Hizmet Bağlamında İş Doyumu Ve İş-Aile Yaşamı Çatışması İlişkisinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Çiftçi, E. (2020). İş Aile Yaşam Dengesinin Performansa Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Avrasya Üniversitesi, Trabzon.
- Çimrin, H. (1995). Turizm ve Turist Rehberliğinin ABC'si. Antalya: Akdeniz Kitabevi.
- Ertemli, H. (2011). İş Aile ve Aile İş Çatışmalarının İşe Cezbolma Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Doğan, H. & Üngüren, E. & Kesgin, D.D. (2010). Meslek ve Aile Yaşamı İlişkisi: Profesyonel Turist Rehberlerine Yönelik Bir Araştırma, *Journal of Yaşar University*, 20(5),3430-3442. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jyasar/issue/19132/203027> (Erişim Tarihi: 27 Şubat 2021).
- Dökmen, Z. Y. (2009). Toplumsal Cinsiyet, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Erdamar, G. & Demirel, H. (2014). Investigation of Work Family, Family Work Conflict of the Teachers. *Procedia, Social and Behavioral Science*, 116, 4919-4924. Erişim Adresi: https://www.researchgate.net/publication/273851433_Investigation_of_Work-family_Family-work_Conflict_of_the_Teachers (Erişim Tarihi: 27 Şubat 2021).

Fu, K. C. & Shaffer, A. M. (2000). The Tug of Work and Family Direct and Indirect Domain Specific Determinants of Work Family Conflict, *Personel Review*, 30(5), 502- 522. Erişim Adresi: https://www.researchgate.net/publication/235302675_The_tug_of_work_and_family_Direct_and_indirect_domain-specific_determinants_of_work-family_conflict (Erişim Tarihi: 27 Şubat 2021).

Global Report on Women in Tourism (Second Edition), 2019. Erişim Adresi: <https://www.eunwto.org/doi/epdf/10.18111/9789284420384> (Erişim Tarihi: 27 Şubat 2021).

Gökdemir, S. & Hacıoğlu, N. (2018). Turist Rehberlerinde Tükenmişlik ve Meslekten Ayrılma Niyeti, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(39): 511-541. doi: 10.31795/baunsobed.437800.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Singh, R., & Parasuraman, S. (1997). Work and family influences on departure from public accounting. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 249-270. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1578> (Erişim Tarihi: 27 Şubat 2021).

Güdü Demirbulat, Ö. (2014). Profesyonel Turist Rehberliği Mesleğinin Aile Yaşantısı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir İnceleme, *Turizm ve Araştırma Dergisi*, 3(2): 21-41. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/turar/issue/39645/469119> (Erişim Tarihi: 28.02.2021).

Gürsoy, H., Karaman, S. (2019). Profesyonel Turist Rehberlerinin Kişisel Gelişimi ve Mesleki Donanımı Üzerine Bir Araştırma, *Turist Rehberliği Dergisi*, 2(2), 88-103. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/905173> (Erişim Tarihi: 28 Şubat 2021).

Güzel, F. Ö. (2007). Türkiye İmajının Geliştirilmesinde Profesyonel Turist Rehberlerinin Rolü (Alman Turistler Üzerine Bir Araştırma), *Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir*. Erişim Adresi: http://dspace.balikesir.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12462/1993/F.%C3%96zlem_G%C3%BCzel.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Erişim Tarihi: 28.02.2021).

Güzel, F. Ö., Türker, A. & Şahin, İ. (2014). Profesyonel Turist Rehberlerinin Algıladıkları Mesleki Engelleri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, C(2): 173-190. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/811721> (Erişim Tarihi: 28.02.2021).

International Labour Organization Database (ILOSTAT) (2020). Statistics on the Working-age Population and Labour Force. Erişim Adresi: <https://ilostat.ilo.org/topics/population-and-labour-force/> (Erişim Tarihi: 28 Şubat 2021).

İlhan, Y. & Soybalı, H. (2018). Turist Rehberlerinin

Mesleki Sorunları Üzerine Bir Araştırma, *Turist Rehberliği Dergisi*, 1(1): 14-23. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/515370> (Erişim Tarihi: 28.02.2021).

İnanır, İ. (2019). Turist Rehberlerinde Duygusal Emek ve İş-Aile Çatışması İlişkisi, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir*.

İşmen, A.E. (2004). Duygusal Zekâ ve Aile İşlevleri Arasındaki İlişki, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(11): 56-75. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/baunsobed/issue/50343/651903> (Erişim Tarihi: 28.02.2021).

Kaya, Ş. (2017). Turizmde Kadın Emegi, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*(9): 1-22. Erişim Adresi: <file:///C:/Users/emine/Downloads/turizmdekadnemei.pdf> (Erişim Tarihi: 28.02.2021).

Kılıç, A. (2016). Turist Rehberlerinde Empatik Eğilim ve Çatışma Çözme Davranışı İlişkisi, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir*.

Kızıltoprak Tuna, A. (2012). Çalışan Annelere Hayati Öneriler. *Womenist.net - Kadın*. Erişim Adresi: <https://www.haberler.com/haberler/calisan-annelere-hayati-oneriler-3419641-haberi/> (Erişim Tarihi: 28 Şubat 2021).

Kozak, M. (2018). *Bilimsel Araştırma: Tasarım, Yazım ve Yayımlama Teknikleri*, Ankara: Detay Yayıncılık.

Köröğlu, Ö., Ulusoy Yıldırım, H. ve Balıkoğlu, A. (2020). Kadın Turist Rehberlerinin Mesleki Sorunlarının Belirlenmesi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (31): 26-40. doi:10.20875/makusobed.586054.

Pirinçcioğlu, C. (2014, 4 Ağustos). Turizmin Öncü İsmi Ceylan Pirinçcioğlu'nun Yaşam Hikâyesi. *Turizm Güncel*. Erişim Adresi: <https://turizmguuncel.com/editor/turk-turizminin-oncu-ismi-ceylan-pirinccioglu-nun-yasam-hikayesi-e41.html> (Erişim Tarihi: 27 Şubat 2021).

Tınar, M. Y. (1996). *Çalışma Psikolojisi*, İzmir: Necdet Bükey Matbaacılık.

Turan, N. (2018). Çalışma Mutluluğu: Kavram ve Kapsam. *B.U.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 37, Sayı 1: 169-212. Erişim Adresi: <file:///C:/Users/emine/Downloads/ALIMAMUTLULUUKAVRAM-VEKAPSAMHAPPINESSATWORKCONCEPTAND-CONTENT.pdf> (Erişim Tarihi: 30 Nisan 2022).

Türkiye Turist Rehberleri Birliği (TUREB) (2021). *Rehber İstatistikleri*. Erişim Adresi: <http://tureb.org.tr/tr/RehberIstatistik/> (Erişim Tarihi: 28 Şubat 2021).

Tüzünkan, D. (2019). *Turizmde Kadın İstihdamı*, (Editör) Vatan, A.: *Turizmde Kadın Olmak içinde* (ss. 67-80) İstanbul: Değişim Yayınları.

Uguz, S. Ç. & Topbaş, F. (2014). Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Emeği: Turizm Sektörüne Betimsel Bir Yaklaşım, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2(7): 487-509. Erişim Adresi: https://asosjournal.com/index.jsp?mod=makale_tr_ozet&makale_id=32986 (Erişim Tarihi: 28.02.2021).

Yenipınar, U., Bak, E. & Çapar, G. (2014). Turist Rehberliği Meslek Kanununun, Meslek Örgütleri ve Öğretim Elemanlarının Bakış Açısı ile Değerlendirilmesi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(2): 86-114. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cagsbd/issue/44631/554447> (Erişim Tarihi: 28.02.2021).

Yıldırım, C. (2018). Depresyon ve Mesleki Doyumun İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.

Yıldız, E. (2021). Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları. Ankara: CEİD Yayınları. Erişim Adresi: <https://ceidizler.ceid.org.tr/dosya/toplumsal-cinsiyet-esitliginin-temel-kavramlaripdf.pdf> (Erişim Tarihi: 14.03.2022).

Zafarghandi, M.M (2016). Iranian Female Tour Guides' Perceptions of Working in the Tourism Industry. Erişim Adresi: <http://umu.diva-portal.org/smash/get/diva2:958214/FULLTEXT01.pdf> (Erişim Tarihi: 28.02.2021).

Destek Bilgisi: Bu çalışmanın hazırlanması sürecinde herhangi bir bireyden ya da kurumdan aynı ya da nakdi bir yardım/destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması: Makalede herhangi bir çıkar çatışması ya da kazancı yoktur.

Etik Onayı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Turizm Akademik Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: *Tüm taraflar kendi rızaları ile çalışmaya dâhil olmuşlardır.*

Etik Kurul Onayı: Bu araştırma için Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan 30 Haziran 2021 tarihinde 2021/173 araştırma kodu ile etik kurul onayı alınmıştır

Araştırmacıların Katkı Oranı: 1. Yazar = 50%, 2. Yazar = 50%

EXTENSIVE SUMMARY

The Relationship Between Work and Family Life of Married Female Tourist Guides: Ankara Chamber of Tourist Guides Case

Emine BALCI*, Buse Dicle KOPAR

Introduction

The purpose of this study is to analyze the relationship between the professional and family lives of married women who are working as tour guides. Problems such as the employment of women at low-level positions, the inadequacy of their presence in entrepreneurship, their lack of sufficient representation at high-level positions, and their lower wages than men in equivalent jobs which originate from gender inequality in work life are also experienced in the tourism sector. With the hypothesis that unequal gender roles make it more difficult for women to perform the profession of tour guiding, based on the assumption of similar experiences among women working as tour guides to those of women working in other areas of service in the tourism sector despite the legal recognition of tour guiding as a profession, the relationship between the professional and family lives of married women who work as tour guides is analyzed in this study.

Considering the proportions of women's labor in tourism worldwide, in this sector, women have not only a significant place but also considerable problems. The main problems experienced by women in professional life include the employment of women at low-level positions, the inadequacy of their presence in entrepreneurship, their lack of sufficient representation at high-level positions, and their lower wages than men in equivalent jobs. The problems originating from gender inequality are experienced also in the tourism sector. As similarly stated by Gürsoy and Karaman (2019), the ability of tour guides to perform their profession successfully is a significant factor in increasing tourist satisfaction, and therefore, tourism income. This significant issue clearly demonstrates the importance and necessity of this study.

Method

In this study, a survey was administered to the sample. By December 2021, there were 3831 female tour guides, including 3383 national and 448 regional tour guides, registered at the Association of Tour Guides (TUREB) in Turkey. As the focus of this study

was the Ankara Chamber of Tour Guides (ANRO), the population of the study consisted of 303 female tour guides registered at ANRO while the sample of the study consisted of 112 female tour guides in this population who were married and responded to our survey via e-mail. As there were no official data about the marital statuses of the female tour guides registered at ANRO, the survey form was initially sent to the e-mail addresses of the entire population. The number of female tour guides who responded to the survey was 177. Five individuals who responded to the statement "I am a female tour guide" in the first part of the survey as "no" and 60 individuals who responded to the question about their marital status as "single" were excluded from the sample.

The survey was administered online as it was not possible to apply it in person due to the ongoing COVID-19 pandemic and because of the ease of reaching the sample on the internet. The survey form was sent to female tour guides via e-mail. The e-mail addresses of these women were obtained from the system of TUREB. After the implementation of the survey, the statements that were prepared to determine the perceptions and attitudes of the participants regarding the relationship between professional life and family life and their responses to the questions about their sociodemographic characteristics were analyzed using the SPSS 20 package software developed for the social sciences. The scope of this study was limited to professional female tour guides who were registered at ANRO due to concerns about time, cost, convenience, and the ongoing COVID-19 pandemic. The results of the study were interpreted within the context of the views of the 112 participants collected using the statements and questions in the survey. This was a limitation of our study. In other words, the results of the study reflect only the views and statements of married female tour guides registered at ANRO and cannot be generalized to every married female tour guide in Turkey.

Results

To determine the dimensions of the attitudes and perceptions of the participants of the survey about their professional and family lives, factor analysis was applied to the statements. The suitability of the data for factor analysis was tested using the Keiser-Meyer-Olkin (KMO - Sampling Adequacy) statistic and Bartlett's test of sphericity. The SPSS 20 package software was utilized in the analyses. According to the results of the Shapiro-Wilk test that was conducted, the data were normally distributed. The skewness and kurtosis values for the 19 items in the survey were between -1.5 and +1.5.

* Corresponding author at: Ankara Hacı Bayram Veli University, Faculty of Tourism. E-mail Address: emine.balci@hbv.edu.tr

As parametric tests, t-tests and one-way analysis of variance (ANOVA) were carried out to determine the significance of the differences in the attitudes and perceptions of the participants about the relationship between professional life and family life. The results of the t-tests show no significant differences in the perceptions of the participants regarding the relationship between professional life and family life based on their professional experience level, type of employment, employment status, method of obtaining an employment card, daily working hours, ability to receive the base salary for tour guiding, or the weekly working hours of their spouses.

Conclusion

The profession of tour guiding is a profession that paves the way for failure to establish a balance between professional life and family life due to the irregular working hours it involves, requirements of going on long tours, and the seasonal nature of the profession. Similar findings have been obtained in previous studies (Fu & Shaffer, 2000; Greenhaus et al., 1997; Bolorizadeh et al., 2013; Acun, 2016).

The results of this study showed that most participants had been working as tour guides for less than 10 years. Based on this result, there was a negative relationship between the professional experience levels of the participants and their numbers on these levels, indicating that there were fewer participants in corresponding groups as the experience levels of the groups increased. This result was also supported by the result obtained about the age range of the participants. It was seen that young tour guides experienced more work-family life conflicts (Erdamar & Demirel, 2014). This situation suggests that female tour guides who have established a balance between their family life and professional life and overcome their problems at a young age continue to perform their profession.

About one-fourth of the participants of our study did not have any children. As seen in other studies in the relevant literature (Cooklin et al., 2015), having children and the number of one's children make it more difficult to establish a balance between professional life and family life. The fact that children require constant care and the attribution of this responsibility to women due to gender roles in a society affect the decisions of female tour guides about having children because of their working hours and schedules despite being married.

The rates of experiencing professional-family life conflicts among the participants of our study who were working for more than half of the year were higher than those who were working for less than half of the

year. Similarly, the participants stated that they could not spend enough time with their families due to their job, they could not accompany their families because they came home from work fatigued and neglected them, the irregularity of their working hours affected their family lives negatively, and they felt strain while trying to balance their professional and family lives. This result showed that the participants had problems in their professional and family lives originating from the profession, being married, time management, and irregular schedules, and they experienced arguments. As a consequence, it may be stated that the attitudes and perceptions of the participants regarding the relationship between professional life and family life were negative, and they experienced work-family conflicts, which supported the hypothesis of our study. Our results were similar to the results reported by Arslan and Şimşek (2018), who also placed social and familial problems at the top while listing the problems experienced by female tour guides based on importance.

These problems and conflicts experienced by married female tour guides will affect not only the individual and her family but also their continuation in the profession and the tourism sector of the country in general, as well as the economic development in the country. To resolve the problems experienced by female tour guides, first, it is needed to overcome the perception that professional tour guiding is a profession for men. As mentioned above, the qualifications required by the profession and the qualities women have largely overlap. To overcome this negative perception, it is crucial to provide education based on gender equality starting at an early age. The perception of equality that will settle at young ages will be effective in shaping one's life in the future. It is clearly difficult to change existing perceptions, but it is not impossible. Education programs to be offered to tour guides and their families may be an important step towards the establishment of a balance between professional life and family life. To improve the situation, it is needed to make gender equality mainstream in tourism policies. During hiring and policymaking processes at the Ministry of Culture and Tourism and tourism agencies, gender equality should be ensured. If tourism agencies create tour schedules in which employees will not experience problems, this will contribute to the establishment of a family-work balance not only among married female tour guides but also among all tour guides. This way, it may be ensured that men and women go on tours at equal rates in the profession, women earn equal wages to those of their male colleagues in exchange for equal services they provide, and they gain acceptance with equal status to their male colleagues. In addition to these, hiring more women as tour guides will allow

women to inspire future generations as role models, and female tour guides will bring a different point of view to the world that is mostly described through the eyes of male tour guides. In this sense, it is important for women to have civil society organizations and communication communities and receive support especially regarding in-service training programs through collaborations with TUREB and chambers of tour guides.