

Gönderilme Tarihi (Submitted) : 28.01.2022
Revizyon Tarihi (Revised) : 12.04.2022
Kabul Tarihi (Accepted) : 28.04.2022

TURED
JOTOĞ



Turist Rehberliğinde Ayrımcılık: Kadın Turist Rehberlerine Yönelik Bir Uygulama

Discrimination in Tourist Guiding: A Study on Female Tourist Guides

Arş. Gör. Melisa ATEŞ ^{ID}

Afyon Kocatepe Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Türkiye
Afyon Kocatepe University, Tourism Faculty, Turkey
E-Mail: mates@aku.edu.tr

Öğr. Gör. İmran KAZAN ^{ID}

Selçuk Üniversitesi, Bozkır Meslek Yüksekokulu, Türkiye
Selcuk University, Bozkır Vocational School, Turkey
E-Mail: ikazan@selcuk.edu.tr

Prof. Dr. H. Hüseyin SOYBALI ^{ID}

Afyon Kocatepe Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Türkiye
Afyon Kocatepe University, Tourism Faculty, Turkey
E-Mail: hsoybalı@aku.edu.tr

Öz

Amaç ve Önem: Kadınların cinsiyetine bağlı olarak maruz kaldıkları ayrımcılık çalışma hayatında hem kendilerine hem de çalıştıkları ortamdaki kişilerle iletişimine pek çok olumsuz etki yaratmaktadır. Buradan hareketle bu çalışmanın amacı hizmet sektörünün en önde gelenlerinden turizm alanındaki kadın turist rehberlerinin meslek hayatlarında ayrımcılığa maruz kalıp kalmadıklarını belirlemek ve yaşıyorlarsa bunun hangi sebeplerden kaynaklandığını belirlemektir. Bu çalışmanın yapılması kadın turist rehberlerinin sektörde karşılaştıkları cinsiyete dayalı var olan ayrımcılıkların saptanması açısından hem sektöre hem de ilgili kurum ve kuruluşlara katkı sağlayacaktır. Kadın turist rehberlerinin meslekte karşılaştıkları sorunların tespit edilmesi, bu sorunlara yönelik önerilerin geliştirilmesi hem turist rehberlerinin sorunlarının azalmasına katkı sağlayacak hem de sektör ve toplumda turist rehberliği mesleğinin sadece erkeklere özgü bir meslek olarak algılanmasının önüne geçecektir.

Yöntem: Araştırmada yöntem olarak nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış görüşmeden yararlanılmıştır. Görüşmeler Haziran 2021-Nisan 2022 tarih aralığında toplanmıştır. Çalışma kapsamında elektronik ve yüzyüze ortamda 15 turist rehberi ile görüşme gerçekleştirilmiştir.

Bulgular: Araştırmada elde edilen verilere göre, kadın turist rehberlerinin hem pozitif hem de negatif ayrımcılıkla karşılaştıkları belirlenmiştir. Negatif ayrımcılığın işe alım esnasında olsa da ücret veya sosyal haklar konusunda negatif ayrımcılık yaşamadıkları belirlenmiştir. Yaşanılan negatif ayrımcılığa bağlı olarak kadın turist rehberlerinin işten ayrılma düşüncelerinin olmadığı görülmüştür. Bunun yanı sıra kadın turist rehberlerinin şoförler, turistler tarafından sözel/cinsel tacize maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Özgünlük/Bilimsel Katkı: Konu ile ilgili alanyazın incelemesi yapıldığında, genellikle turist rehberlerinin sorunlarını ele alan çalışmalar mevcuttur. Şüphesiz kadın turist rehberlerini ele alan çalışmalar da mevcuttur. Ancak bu çalışmalar sınırlı sayıdadır. Bu çalışmada kadın turist rehberlerinin ayrımcılık yaşadığı konularda çözüm önerileri sunulmaktadır. Çalışma bu yönüyle hem turist rehberlerine hem de ilgili kurum/kuruluşlara yol gösterecek ve ilgili alanyazına katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Ayrımcılık, kadın turist rehberi, cinsiyet.

Makale Türü: Araştırma makalesi



Abstract

Purpose and Importance: The discrimination that women are exposed to depending on their gender has many negative effects both on themselves and on their communication with the people in the working environment. From this point of view, the aim of this study is to determine whether female tourist guides in the field of tourism, who are one of the most prominent in the service sector, are exposed to discrimination in their professional life and if they do, to determine the reasons. This study will contribute to both the sector and the relevant institutions and organizations in terms of determining the gender-based discrimination that female tourist guides face in the sector. Identifying the problems that female tourist guides face in the profession and developing suggestions for these problems will both contribute to the reduction of the problems of tourist guides and prevent the tourism guiding profession from being perceived as a profession specific to men only in the sector and society.

Methodology: Qualitative research method was used as a method in the research. Semi-structured interview was used as the data collection method. The interviews were held between June 2021 and April 2022. Within the scope of the study, 15 tourist guides were interviewed in electronic and face-to-face environment.

Findings: According to the data obtained in the study, it was determined that female tourist guides faced both positive and negative discrimination. It has been determined that they do not experience negative discrimination in terms of wages or social rights, even if negative discrimination occurs during recruitment. It has been observed that female tourist guides do not have thoughts of leaving their jobs due to the negative discrimination experienced. In addition, it has been determined that female tourist guides are exposed to verbal/sexual harassment by drivers and tourists.

Originality/Value: When the literature on the subject is reviewed, there are generally studies that deal with the problems of tourist guides. Undoubtedly, there are also studies dealing with female tourist guides. However, these studies are limited in number. In this study, solution suggestions are presented on the issues where female tourist guides experience discrimination. In this respect, it will guide both tourist guides and relevant institutions/organizations and contribute to the relevant literature.

Keywords: Discrimination, female tourist guide, gender.

Paper Type: Research article

Giriş

Turizm sektörü, kadının ilerlemesi için hem doğrudan hem de dolaylı yollardan istihdam fırsatları sağlayan sektörlerin başında gelmektedir (Karaçar, 2018). Emek-yoğun bir özelliğe sahip olan turizm sektöründe çalışan sayısının fazla olması beraberinde kadın çalışan sayısını da artırmıştır. Bunun yanı sıra sektördeki pek çok işin (karşılama, servis, yatak yapımı vs.) kadınlara özgü nitelikte algılanması kadın çalışan yoğunluğunu da önemli ölçüde etkilemektedir (Akoğlan, 1996). Sektörde kadın ve erkekler arasında eşitlik genel kabul gören ancak uygulamada tam olarak gerçekleştirilemeyen bir olgudur. Alanda yapılan pek çok çalışma turizm sektöründeki kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla ayrımcılık ile karşılaştığını göstermektedir (Dalkıranoglu, 2006; Pelit vd., 2016; Çakır vd., 2017).

Turizm sektörü, diğer sektörlerle kıyasla daha fazla kadın çalışanın istihdam edildiği bir sektör olup, kadınlar için büyük olanaklar sunmaktadır. Bunun yanı sıra yoğun bir işgücü gerektirdiği için kadın çalışanların yaşadığı birtakım sorunlar bulunmaktadır. Özellikle insan ilişkilerinin, fiziksel gücün yoğun olduğu bir mesleği icra eden kadın turist rehberleri bu çalışanların önemli bir grubunu oluşturmaktadır (Arslan & Şimşek, 2018). Turist rehberi, ev sahibi destinasyon ile ziyaretçiler arasında kilit bir rol üstlenmektedir. Turist rehberi, grup ya da bireysel ziyaretçilere, ziyaretçilerin tercih ettikleri dilde, bir şehirde veya bölgede yer alan anıtlar, sit alanları, müzeler, kültürel ve doğal çevrelerde kılavuzluk eden, ilham verici ve eğlenceli bir şekilde yorumlayan kişidir (Ap & Wong, 2000). Turist rehberleri, turizm sektörünün vazgeçilmezleri arasında yer almakla birlikte meydana gelecek herhangi bir olumsuzluktan büyük bir hızla etkilenen meslek gruplarından bir tanesidir (Güzel & Şahin, 2018).



Bu kapsamda bu çalışmanın amacı, kadın turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki sorunları belirleyip çözüm önerileri getirmenin yanı sıra meslekte özellikle cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşanıp yaşanmadığının belirlenmesi ve yaşıyorsa bunların nedenlerinin ortaya çıkarılmasıdır. Bu sorunların kadın rehberler açısından neler olduğunu saptamak ve çözüm önerileri sunmak hem sektöre hem de turist rehberlerine önemli katkılar sağlayacaktır. Araştırma kapsamında sunulan çözüm önerilerinin sektördeki kişi ve kurumlara yol gösterici nitelikte olacağı düşünülmektedir. Böylelikle kadın turist rehberlerinin cinsiyetten kaynaklı yaşadıkları sorunların bir nebze de olsa azalması sağlanacaktır. Bunun yanı sıra hem sektörde hem de toplumda kadın turist rehberlerine yönelik olan önyargı da azalmış olacaktır. Kadın turist rehberlerinin mesleklerini icra ederken maruz kaldıkları cinsiyetçi tutumlar, üzerinde önemle durulup çözülmesi için çaba sarf edilmesi gereken bir konudur. Alanyazın incelemesi yapıldığında, konuyla ilgili kadın turist rehberlerinin sorunlarını ele alan sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Yapılan bu çalışmanın alanyazına da katkı sağlayacağı ve gelecekte konuyla ilgili çalışma yapacak araştırmacılara da yol göstereceği düşünülmektedir.

1. Turist Rehberliği ve Turizm Sektöründeki Yeri

Turist rehberleri, turizm sektöründe hizmet veren önemli kişiler arasında yer almaktadır. Turist rehberleri tura katılan ziyaretçilere eşlik eden, ülkenin, bölgenin, yörenin doğal, tarihi, kültürel değerlerini tanıtır ve sevdiren, yerel halk ve ziyaretçi arasındaki olumlu etkileşimi sağlayan, somut ve somut olmayan mirasın korunup, kullanılmasına ve tanıtılıp evrensellesmesine katkı sunmaktadır. Turist rehberleri sadece yabancı turistlerin değil aynı zamanda yerli turistlerin de kendi ülkelerini daha iyi tanıyıp sevmelerine, doğayı, tarihi ve kültürü koruma ve yaşatma bilinci kazanmalarına, yerel değerlere saygı duymalarına yardımcı olmaktadır (Yenipınar vd., 2014). Turist rehberi, ev sahibi destinasyon ile ziyaretçiler arasında yer alan temel yapıtaşlarından bir tanesidir. Aslında, turist rehberleri bir destinasyonun sunduğu tur hizmetleriyle ilgili genel izlenim ve memnuniyetten sorumlu olan ön saflardaki çalışanlardır (Ap & Wong, 2000).

Turist rehberliği, insan ilişkilerinin yoğun olduğu, meslek getirisi ve iş tatmini yüksek olan bir çalışma alanıdır. İşine bağlı, mesleki gelişimine önem veren, mesleğini severek yapan ve kendisini geliştirmek isteyen bir birey için rehberlik zevkli bir meslektir (Yarcan, 2007). Ancak diğer taraftan zevkli olduğu kadar bir o kadar da zor ve yorucu bir meslektir. Turist rehberliği, uzun çalışma saatlerine sahip olan, fiziksel gücün harcandığı, sosyal güvenlik yoksun kalınan, tatil günlerinde çalışılan bir meslektir (Yenipınar, 2019). Turist rehberliği mesleği, insanı iyi anlamayı ve onunla iyi iletişim içerisinde olmayı gerektirmektedir (Eser, 2018). Çünkü turist rehberleri turistlerin ülkeye gelişlerinden ayrılışlarına kadar birlikte vakit geçirdiği kişidir. Bundan dolayı turistlerin ülkeyi tekrar ziyaret etmelerinde, ülke imajının olumlu bir şekilde oluşmasında turist rehberlerine önemli görev ve sorumluluklar düşmektedir.

Bir rehber, bir tercüman, eğitimci, ev sahibi toplumun elçisi, yerel kültür, yerliler ve yabancı veya yerli turistler arasında bir etkileşim kolaylaştırıcısıdır. Bir rehber aynı zamanda bir bilgi sahibi ve sağlayıcı, eğitmen, kültür komisyoncusu, çevirmen, şovmen, oyuncu, hikâye anlatıcısı, misyoner, akıl hocası, yol gösterici, aracı, bakıcı, organizatör, satış elemanı ve karar vericidir (Cetin & Yarcan, 2017). Bu nedenle, bir rehber, hedef kitlesinin özelliklerine bağlı olarak çeşitli rollere sahiptir. Ancak bu sayısız rehberlik rolü çatıştığından, turist rehberlerinin ziyaretçiler, tur operatörleri, seyahat acenteleri, hizmet tedarikçileri ve yerel halk arasında dengeli bir ilişki kurması zordur (Weiler & Ham, 2002). Dengeli bir ilişki kurulmadığı takdirde birtakım sorunların meydana gelmesi olasıdır. Alanyazında konuyla ilgili yapılan çalışmalar (Arslan & Şimşek, 2018; Karakaş, 2018; Köroğlu vd., 2020) incelendiğinde, turist rehberlerinin yaşadıkları sorunlar en fazla güvence sorunları, ücret sorunları, yasal sorunlar ve eğitim sorunlarıdır. Bunların yanı sıra kadın turist rehberleri de mesleklerini icra ederken birtakım sorunlar yaşamaktadır. Bu sorunların en başında da cinsiyete dayalı ayrımcılık gelmektedir. Cinsiyetten kaynaklı olarak kadın turist rehberlerinin seyahat



acenteleri, turistler ve meslektaşları ile sorun yaşadıkları tespit edilmiştir (Zengin vd., 2014). Şüphesiz kadın turist rehberlerinin cinsiyetten kaynaklı yaşadıkları sorunlar da bulunmaktadır. İzleyen kısımda kadın turist rehberlerinin cinsiyetten kaynaklı olarak yaşadıkları ayrımcılıktan bahsedilmektedir.

2. Turist Rehberliğinde Ayrımcılık

Türk Dil Kurumu (TDK, 2021) tarafından eşitlik kavramı “iki veya daha fazla şeyin eşit olması durumu, denklik, müsavilik, müsavat, muadelet” şeklinde tanımlanmaktadır. Ayrımcılık ise bu eşitlik durumundan farklı olarak, bir devlet ya da toplumdaki bazı üyelere, ötekilere verilen belli hak ve/veya ayrıcalıklar verilmeme durumu olarak ifade edilebilir (Ataöv, 1996). Yaşam boyunca bireyler ayrımcılığın etkisinde kalabilmekte ve bu etki açık bir biçimde görülebilmektedir (Çelik & Altıntaş, 2017). Ayrımcılığın farklı türleri ile karşılaşmak mümkündür. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, yaşa dayalı ayrımcılık, ücret eşitsizliği, güce dayalı ayrımcılık bunlar arasında sayılabilir (Karaçar, 2018). Toplumda belli bir kesimden kişilerin bazı özelliklerinden dolayı maruz kaldıkları haksız davranışlar olarak da tanımlanabilen ayrımcılığın cinsiyet temelli yapılması cinsiyet ayrımcılığıdır. Kadınlar bazı durumlarda erkekler ile eşit haklara sahip olamamakta, negatif ayrımcılığa maruz kalmaktadır (Kartal, 2014). Toplumsal cinsiyet ayrımı hem aile içi hem de iş yaşamında baş göstermekte ve dolayısıyla bazı işler kadınlara özgü bazıları ise erkeklere özgü işler olarak ayrılmaktadır (Dedeoğlu, 2000; Pınar vd., 2008).

Toplum tarafından kabul görmüş ve her bireye doğduğundan itibaren öğretilen, kadın ve erkek tarafından sergilenmesi beklenen davranışlar toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortaya çıkarmıştır. İş yaşamında özellikle yönetsel alanlarda kadınların sayıca erkeklere göre daha az olması cinsiyete dayalı eşitsizliğe daha fazla maruz kalan kesim olduklarının göstergesi sayılabilir (Ngo, 2000). Toplumsal normlara bağlı olarak oluşan cinsiyetlere özgü kalıplaşmış önyargılar hem kadın hem de erkek çalışanları etkilemekte ancak bu konuda en çok etkilenen kesim genellikle kadınlar olmaktadır. Toplumda var olan kadınların biyolojik ve psikolojik sebeplerden dolayı erkeklere göre daha az başarılı ve güvenilir olabildikleri önyargısı ve inançları kadınların tutumlarını etkileyebilmektedir (Durmuş, 2001).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, iş ortamında bazı uygulamalar esnasında kadın veya erkeğin farklı muamelelere maruz kalması olarak tanımlanmaktadır. Bu ayrımcılık kişilerin cinsiyetlerinden dolayı sahip oldukları kimi özelliklerini daima belirli sınırlar çerçevesinde sürekli olarak barındırması gerektiği inancına dayanmaktadır (Saatci & Aksu, 2020). Cinsiyete bağlı ayrımcılık çalışma ortamlarında sıklıkla rastlanılan bir ayrımcılık türüdür. İş yerinde cinsiyet ayrımcılığı, iş yerlerinde çalışanlar ile ilgili verilecek bazı kararlarda çalışanların niteliklerinden ya da iş performanslarından çok onların cinsiyetleri dikkate alınarak verildiği durumlarda karşılaşılan ayrımcılık türüdür (İleri, 2016). Özellikle kadınlar çalışma yaşamına girmeden önce ve girdikten sonra mesleklerini icra ederken birtakım sorunlarla karşılaşabilmektedir. Kadınlar çalışma hayatına girdikten sonra erkek meslektaşlarına göre daha belirgin engellerle karşılaşabilmektedirler (Dalkıranoglu & Çetinel, 2008).

Dünyanın farklı birçok bölgesinde kadınlar iş yaşamlarında çok farklı boyutlarda sorunlarla karşılaşmış ve süreç içerisinde sürekli olarak bu sorunlarla mücadele etmek zorunda kalmışlardır. Karşılaşılan bu sorunlar özellikle belli sektör ve meslek gruplarında daha fazla görülse de iş bulma, terfi veya fırsat eşitsizlikleri genellikle karşılaşılan ortak sorunlar olarak kabul edilmektedir. İş ortamlarında cinsiyete dayalı olarak karşılaşılan bu sorunların toplumdaki ekonomik, sosyal ve kültürel yapılarından meydana gelen sorunların bir uzantısı olduğu söylenebilir (Parlaktuna, 2010). Kadınların iş yaşamlarında cinsiyete bağlı olarak karşılaştıkları sorunlar genellikle eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik, iş bulma ve yükseltilmede eşitsizlik, ücretlendirmede eşitsizlik, sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik ve cinsel taciz olarak görülmektedir (Kocacık & Gökçay, 2005).



Turizm sektöründe kadınların sayısı giderek artmasına rağmen, karşılaşılan cinsiyete dayalı ayrımcılık dikkat çekicidir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre 2019 yılında kadınların istihdam edilme oranının %44,6, erkeklerin ise %70,3 olarak belirlenmiştir (ILOSTAT Database, 2020). Dünya Turizm Örgütü tarafından yayınlanan Kadın ve Turizm Raporu'na göre, turizm sektöründe kadın çalışanların yeri oldukça önemlidir. Dünya Turizm Örgütü (UNWTO, 2019) tarafından yayınlanan raporda dünya çapında turizm sektöründeki istihdamın %54'ünü kadınların oluşturduğu görülmektedir. Ancak Türkiye'de 2019 yılında konaklama ve yiyecek içecek hizmetleri sektöründe kadın çalışanların oranının %25,2 olduğu bu oranın da dünya ortalaması ile kıyaslandığında oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, Türkiye'deki turizm sektörü kadın istihdam oranının yıllara göre artış gösterdiği EUROSTAT 2020 verilerinde görülmektedir. Kadın istihdam oranında görülen artıştan hareketle, hizmet sektörünün önemli bir ayağı olan turizm alanında kadın iş gücünün yeri ve öneminin büyük olduğunu belirtmek mümkündür. İstihdam oranları turizm sektörünün içerisinde yer alan turist rehberleri açısından değerlendirildiğinde, Türkiye'de Nisan 2022 yılı itibariyle toplam 11.849 turist rehberi bulunmaktadır. Bu rehberlerin 3921'i kadın turist rehberidir, başka bir ifadeyle %33,09'unu kadın turist rehberleri oluşturmaktadır (Turist Rehberleri Birliği-TUREB, 2022). Kadın turist rehberinin sayıca az olmasında şüphesiz cinsiyet kaynaklı sorunlar, kadınların rollerinin (anne, eş vb.) daha fazla olması gibi sebeplerin olduğu düşünülmektedir.

Toplumsal cinsiyet normlarına göre kadınların sahip oldukları pek çok bilgi ve beceri ile turizm sektöründe yer alan bazı işlerin örtüşmesi, yarı zamanlı ya da mevsimsel çalışma imkânının fazla olması kadın istihdamının artmasına sebep olan faktörler arasında yer almaktadır (Şit, 2016). Turizm sektöründeki işlerin büyük bölümü toplumsal cinsiyet rollerinin etkisiyle ev işlerine benzer olduğu düşünülmekte ve kadınlara has görevler olarak nitelendirilmektedir. Bu nedenle sektörde özellikle bu işlerde çalıştırılmak üzere kadın işgücü tercih edilmektedir (Akoğlan, 1996). Bu tercih edilme sebeplerine rağmen kadınların pek çok sektörde olduğu gibi turizm sektöründe de cinsiyetlerine bağlı olarak bazı engellerle karşılaştıklarını söylemek mümkündür. Turizm sektörü içerisinde önemli bir konumda olan kadın turist rehberlerinin de cinsiyetten kaynaklı olarak birtakım sorunlar yaşadıklarını belirtmek mümkündür (Arslan & Şimşek, 2018).

Alanyazında turist rehberlerinin mesleki sorunlarını ele alan çalışmalar mevcuttur ancak kadın turist rehberlerinin sorunlarını ele alan sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bir tanesi Arslan & Şimşek (2018)'e aittir. Yapılan çalışmada kadın turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki sorunlar tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda, kadın turist rehberlerinin karşılaştıkları sorunlar altı kategoride ele alınmıştır. Bunlar; toplumsal ve aile ile yaşanan sorunlar, iş arkadaşları ve meslektaşlar ile yaşanan sorunlar, seyahat acenteleri ile sorunlar, sektörün ve rehberlik mesleğinin özelliğinden kaynaklanan sorunlar, müşterilerle yaşanan sorunlar, denetim ve eğitim sorunları şeklinde sıralanmaktadır. Yıldırım & Özbek (2019) tarafından yapılan çalışma sonucunda kadın turist rehberlerinin çoğunlukla iş arkadaşlarından cinsel taciz yaklaşımı gördükleri belirtilmiştir. Çalışmada, kadın rehberler, meslekte bir cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını ve daha çok erkek rehberlerin turlarda daha iyi anlatım yaptıkları düşünüldüğü için tercih edildiklerini belirtmiştir. Kadın rehberler turist rehberlerine yönelik cinsel taciz konusu ile ilgili yaptırımlar, cezalandırmalar olması gerektiği yönünde görüş bildirmiştir. Karaçar (2018) tarafından yapılan çalışmada ise kadınların turizm sektöründe özellikle turist rehberliği mesleğinde cinsiyet ayrımcılığına, ücret eşitsizliğine, yaşa dayalı bir ayrımcılığa maruz bırakıldığı tespit edilmiştir. Bunlar dışında taciz, sosyal güvencesizlik gibi olumsuzluklar da yaşanabildiği, bu olumsuzlukları önlemeye yönelik çabalarında giderek artması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.



3. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, kadın turist rehberlerinin meslekte ayrımcılık yaşayıp yaşamadığının belirlenmesi, yaşanıyorsa bunların nedenlerinin ortaya çıkarılmasıdır. Konu ile ilgili alanyazın taraması yapıldığında, turist rehberlerinin meslekte karşılaştıkları sorunlarla ilgili çalışmalar (Batman, 2003; Pelit & Katircioğlu, 2018; Karacaoğlu & Sert, 2018; İlhan & Soybalı, 2018; Eser & Şahin, 2021) olduğu görülmektedir. Kadın turist rehberlerinin meslekte yaşadıkları sorunlara yönelik yapılan sınırlı sayıda çalışmaya (Zengin vd., 2014; Yıldırım & Özbek, 2019; Köroğlu vd., 2020; Demirdelen Alrawadieh, 2021) rastlanmıştır. Bunun yanı sıra alanyazında kadın turist rehberlerinin sorunlarını ele alan çalışmalar genel olarak mesleki sorunları ele almaktadır. Ayrımcılık özelinde ele alan çalışma sınırlı sayıdadır. Bu kapsamda bu çalışmanın yapılmasının hem ilgili sektöre hem de ilgili alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Kadın turist rehberlerinin yaşadıkları sorunların belirlenerek sorunlara yönelik çözümlerin bulunması, bireylerin mesleklerine olan bağlılıklarının da artmasına katkı sağlayacaktır. Bunun yanı sıra turlarda gösterecekleri performans da yansıtacaktır.

4. Yöntem

Bu çalışmanın amacı, kadın turist rehberlerinin meslekte ayrımcılık yaşayıp yaşamadığının belirlenmesi, yaşanıyorsa bunların nedenlerinin ortaya çıkarılmasıdır. Konu ile ilgili alanyazın taraması yapıldığında, turist rehberlerinin meslekte karşılaştıkları sorunlarla ilgili çalışmalar (Batman, 2003; Pelit & Katircioğlu, 2018; Karacaoğlu & Sert, 2018; İlhan & Soybalı, 2018; Eser & Şahin, 2021) olduğu görülmektedir. Kadın turist rehberlerinin meslekte yaşadıkları sorunlara yönelik yapılan sınırlı sayıda çalışmaya (Zengin vd., 2014; Yıldırım & Özbek, 2019; Köroğlu vd., 2020; Demirdelen Alrawadieh, 2021) rastlanmıştır. Bunun yanı sıra alanyazında kadın turist rehberlerinin sorunlarını ele alan çalışmalar genel olarak mesleki sorunları ele almaktadır. Ayrımcılık özelinde ele alan çalışma sınırlı sayıdadır. Bu kapsamda bu çalışmanın yapılmasının hem ilgili sektöre hem de ilgili alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Kadın turist rehberlerinin yaşadıkları sorunların belirlenerek sorunlara yönelik çözümlerin bulunması, bireylerin mesleklerine olan bağlılıklarının da artmasına katkı sağlayacaktır. Bunun yanı sıra turlarda gösterecekleri performans da yansıtacaktır.

Çalışmada nitel araştırma yönteminden yararlanılmıştır. Nitel araştırma, insan ve grup davranışlarının nedenini ve nasılını anlamaya yönelik olan araştırmalardır (Gürbüz & Şahin, 2018). Çalışmada nitel araştırmalarda sık kullanılan veri toplama aracı olan görüşmeden yararlanılmıştır. Görüşme, sözlü iletişim yoluyla insanları ve onlarla ilişkili durumları anlamaya çalışan bir veri toplama tekniğidir. 10 maddeden oluşan görüşme sorularına ek olarak katılımcıların bireysel özelliklere ilişkin sorular da yer almaktadır. Görüşme soruları hazırlanırken alanyazında yer alan bilgilerden ve konuyla ilgili yapılan çalışmalardan (Zengin vd., 2014; Yumuk vd., 2020; Köroğlu vd., 2020) yararlanılmıştır. Görüşme soruları hazırlandıktan sonra turizm alanında görev yapan 2 akademisyen ve 2 kadın turist rehberinden uzman görüşü alınmıştır. Böylelikle sorular tekrar gözden geçirilerek yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile Haziran 2021-Nisan 2022 tarih aralığında veriler toplanmıştır. Türkiye’de toplam 3921 kadın turist rehberi bulunmakta ve bunların 2479’u eylemli kadın turist rehberidir.

Çalışmanın evrenini eylemli kadın turist rehberleri oluşturmaktadır. Örneklem yönteminin belirlenmesinde amaçlı (kasti) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme yönteminde, örnekleme dahil edilecek birimleri, araştırmacı önceki bilgi, deneyim ve gözlemlerinden hareketle araştırmanın amacına uygun olarak kendi yargısıyla belirlemektedir (Ural & Kılıç, 2018). Çalışma kapsamında elektronik ortamda ve yüzyüze görüşmeyle 15 katılımcıya ulaşılmıştır. Nitel bir çalışma için en az katılımcı sayısı 15 olması yeterlidir (Mason, 2010). Bu kapsamda çalışmada ulaşılan kişi sayısı yeterli düzeydedir. Aşağıda görüşme sorularına yer verilmiştir.



1. Çalıştığınız sektörde / meslekte cinsiyete dayalı pozitif ayrımcılık olduğunu düşünüyor musunuz? Düşünüyorsanız sizi bu düşünceye iten nedenler nedir?
2. Çalıştığınız sektörde / meslekte cinsiyete dayalı negatif ayrımcılık olduğunu düşünüyor musunuz? Düşünüyorsanız sizi bu düşünceye iten nedenler nedir?
3. Kadın turist rehberi olarak cinsiyet kaynaklı işe kabul aşamasında bir zorluk yaşadınız mı? Yaşadıysanız bu olay nedir ve bu zorluğu nasıl aştınız?
4. İşe alınmada, işten çıkarılmada yaşınızla ilgili bir sorunla karşılaştınız mı?
5. Acente tarafından turlarda cinsiyetinize bağlı olarak tercih edilme/edilmeme durumu ile karşılaşıyor musunuz? Karşılaşıyorsanız baş etmek için bir yöntem uyguluyor musunuz?
6. Aldığınız ücretlerin belirlenmesi sürecinde cinsiyetinize bağlı farklılaşma ile karşılaştınız mı?
7. İşinizdeki sosyal haklardan (izin, prim) erkek rehberler ile eşit derecede mi yararlanıyorsunuz?
8. Kadın rehberlerin iş deneyimleri/turlar esnasında sözel taciz / cinsel tacize maruz kaldığını düşünüyor musunuz? (Misafirler, şoför, tur görevlileri, meslektaş vb.)
9. Cinsiyete bağlı ayrımcılık kaynaklı bir sorundan dolayı bu sektörde bir işten ayrılmak zorunda kaldınız mı?
10. Bu meslekte yaşadığınız sorunlara rağmen meslekte kalmaya ya da meslekten ayrılmayı düşündünüz mü? Meslekte kalmayı düşündüyseniz sorunlarla nasıl baş ediyorsunuz?

5. Bulgular

Çalışma kapsamında 15 kadın turist rehberiyle görüşme gerçekleştirilmiştir. Katılımcılarla yapılan görüşmelerde katılımcılara Tablo 1’de görüldüğü gibi R1, R2, R3....., R15 şeklinde kodlar verilmiş ve alıntılar bu kodlara göre verilmiştir. Bu kapsamda görüşme gerçekleştirilen turist rehberlerinin bireysel özelliklerine ilişkin bulgulara Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1
Katılımcılara İlişkin Bireysel Özellikler

Katılımcı	Yaş	Medeni Durum	Eğitim	Çocuk Sahibi Olma Durumu	Mesleki Deneyim	Bağlı Olduğu Oda
R1	36	Bekâr	Lisansüstü	1	14-19 yıl	ANRO
R2	39	Bekâr	Lisans	-	2-7 yıl	ŞURO
R3	25	Bekâr	Lisans	-	2-7 yıl	NERO
R4	26	Evli	Lisans	-	2-7 yıl	NERO
R5	27	Bekâr	Lisans	-	2-7 yıl	ARO
R6	32	Evli	Lisansüstü	1	8-13 yıl	ARO
R7	36	Evli	Lisansüstü	1	2-7 yıl	ARO
R8	42	Bekâr	Lisansüstü	-	14-19 yıl	ÇARO
R9	35	Bekâr	Lisans	-	14-19 yıl	ARO
R10	42	Evli	Lisansüstü	2	14-19 yıl	ÇARO
R11	25	Bekâr	Lisans	-	2-7 yıl	İRO
R12	44	Bekâr	Lisans	1	14-19 yıl	ANRO
R13	36	Bekâr	Lisansüstü	-	14-19 yıl	ANRO
R14	27	Bekâr	Lisansüstü	-	2-7 yıl	ANRO
R15	38	Evli	Lisans	1	8-13 yıl	İRO

Katılımcıların yaş aralıkları incelendiğinde tamamının 25-45 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Medeni durumları incelendiğinde on kişinin bekâr; beş katılımcının da evli olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların tamamı lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Katılımcıların çocuk sahibi olma durumlarına bakıldığında, altı kişinin çocuk sahibi olduğu, dokuzunun ise çocuk



sahibi olmadığı görülmektedir. Katılımcıların mesleki deneyimleri incelendiğinde, yedi kişinin 2-7 yıl, altı kişinin 14-19 yıl ve iki kişinin ise 8-13 yıl arası deneyime sahip olduğu görülmektedir.

Çalışmada birtakım sorulara yanıt aranmıştır. Bunlardan ilki “çalıştığınız sektörde / meslekte cinsiyete dayalı pozitif ayrımcılık olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusudur. Katılımcıların 10’u pozitif ayrımcılık olduğunu düşünmezken bu durumun tersini düşünen katılımcılar da mevcuttur. Pozitif ayrımcılık olduğunu düşünen bir katılımcının soruya verdiği yanıt şu şekildedir: *Bazı durumlarda pozitif ayrımcılık olduğunu düşünüyorum. Örneğin özel bir tura çıkan bir aile kadın turist rehberi talep edebiliyor. Grubun milliyeti, demografik özelliklerine göre kadın rehber talebi olabiliyor. Özellikle İslam ülkelerinden gelen gruplarda bu talep olabiliyor (R6)*. Bir başka katılımcı ise konu hakkında şu şekilde düşünmektedir: *Turist rehberliğinde kadınlar olarak bazı noktalarda pozitif ayrımcılıklar yapılmaktadır. Ofiste dosya alırken kadın rehberlere daha nazik davranılıyor. Kullandığımız araçlarda şoförler kadınlara karşı daha terbiyeli konuşuyor. Bazı rezervasyon gerektiren işletmelerde öncelik veriyorlar (R5)*. Pozitif ayrımcılığın olduğunu düşünen bir diğer katılımcı ise şunları belirtmiştir. *Bir örnekle açıklamak gerekirse yalnızca bazı gruplar kadın rehber istediği için bir pozitif ayrımcılıktan bahsetmek mümkündür diye düşünmüyorum çünkü benzer şekilde özellikle erkek rehber isteyen gruplar da oluyor. Rehberlik mesleği özelinde de turizm sektöründeki cinsiyet ayrımcılığı aşağı yukarı geçerlidir diye düşünüyorum (R2)*. Bazı meslek grupları cinsiyete dayalıdır ve kadınlar erkek meslektaşlarına göre dezavantajlı olarak görülmektedir (Wang & Xu, 2018). Turist rehberliği mesleği için de toplumda böyle bir algı bulunmaktadır. Rehberlik mesleğinin erkeklere daha uygun olduğu düşünülmektedir. Ancak turist rehberliği kadınlar tarafından da yapılabilen bir meslek grubudur ve bu yanlış algının ortadan kalkması kadın turist rehberlerine mesleğinde önemli katkılar sağlayacaktır.

Katılımcılara ikinci olarak “çalıştığınız sektörde/meslekte cinsiyete dayalı negatif ayrımcılık olduğunu düşünüyor musunuz? Düşünürseniz sizi bu düşünceye iten nedenler nedir?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların yedisi sektörde/meslekte negatif ayrımcılık olduğunu düşünmektedir. Soruya ilişkin katılımcıların verdikleri cevaplar şu şekildedir: *Düşünüyorum, erkek emeği yoğun bir sektör kaptanlardan otel, lokanta, kafe vs. çalışanlarına kadar erkek personel daha çok ve kadın rehberler işlerini yaparken genelde erkeklerle iletişim halinde ve bu durum da erkek egemen bir sektördeki zorlukların hepsine yol açıyor. Belirli örnek olarak kaptanlarla kadın rehberin zor iletişimi verilebilir. Bu konu altına çok uzun yazılar yazılabilir kaptanların kadın rehberlere tavri zaman zaman işlerin çığırından çıkacağı boyutlara bile varabiliyor. Ben bunun erkeklerin kadınlarla çalışma konusunda isteksiz, özensiz ve beceriksiz tavırlarına bağlıyorum tabi ki bu bir ayrımcılıktır. Genellemeler yanlış olsa da ben kadın rehberle çalışmaktan ötürü iş sırasında sorun çıkartmayan çok az sayıda kaptan gördüm. Talimat almama, iletişimde ölçüyü kaçırma, iyi yaklaşımı suistimal etme yeri gelip işe karışma gibi örnekler verilebilir (R2)*. Bir başka katılımcının konu hakkında düşünceleri şu şekildedir: *Negatif ayrımcılık da oluyor. Bazen acenteler, rehber ve kaptan için ayrı ayrı konaklama ayarlayamadığı zaman kaptanla rehberin aynı odada kalmasını talep edebiliyor. Bu durumda kaptanla kalabilecek erkek rehber arıyorlar. Ayrıca tura katılan grup lideri varsa, grup liderinin cinsiyetine göre onunla aynı odada kalabilecek kadın ya da erkek rehber isteyebiliyorlar. Bazen de gece turlarında ve transferlerinde erkek rehberler talep edilebiliyor. Acente tarafından, geç saatte olan turları erkeklerin daha çok kabul ettiği belirtiliyor (R6)*. Bir katılımcı (R7) ise negatif ayrımcılık olduğunu bu durumun kişinin lehine olduğu kadar aleyhine yönelik de olduğunu belirtmiş ve birkaç örnekle açıklamanın imkânsız olduğunu vurgulamıştır. Yedi katılımcının aksine diğer sekiz katılımcı negatif ayrımcılık olduğunu düşünmemektedirler. Negatif ayrımcılığın olmadığı düşünen bir katılımcı konuyla ilgili olarak (R13) *ayrımcılığın en az görüldüğü ya da hiç görülmediği meslek gruplarından bir tanesinin rehberlik mesleği olduğunu belirtmiştir*. Katılımcılardan gelen görüşler değerlendirildiğinde genellikle şoför, garson yani erkek egemen olan bir sektörde paydaşlarla sorun yaşadığını belirtmek mümkündür. Turist rehberlerinin turunun başarılı bir şekilde geçmesi için tur



sırasında irtibat halinde olduğu kişilerle iletişimi önem taşımaktadır. Bu sorunların ele alınmaması da ziyaretçilerin rehberlik hizmetlerinin kalitesi hakkında artan şikayetlere yol açabilir ve bir turist destinasyonunun imajının zedelenmesine neden olabilir (Ap & Wong, 2000).

Katılımcılara “kadın turist rehberi olarak cinsiyet kaynaklı işe kabul aşamasında bir zorluk yaşadınız mı? Yaşadıysanız bu olay nedir ve bu zorluğu nasıl aştınız” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar işe alımlarda cinsiyet kaynaklı bir zorluk yaşamadıklarını belirtmiştir. Üç kadın turist rehberi işe kabul aşamasında zorluk yaşamıştır. Katılımcıların verdiği cevaplar şu şekildedir: *Cinsel bir öge olarak görülmekten rahatsızlık duyduğum oldu. Bu nedenle piyasada kalabilmek için bir süre sonra erkekleşerek kadınlık özelliklerimin değiştiğini gözlemledim. Yani ayakta kalabilmek kendimizi kabullendirebilmek için davranışsal olarak değişmek zorunda kalıyoruz ve bu bizim öz karakterimiz olmadığı için bir süre sonra psikolojik travma yaşayabiliyoruz. (R1)*. Bir diğer katılımcının konu hakkında düşüncesi şu şekildedir: *İki sefer yaşadım birisi İstanbul’da birisi şu an olduğum yerde. İkincisinin detayını vermek istiyorum işi ayarlayan kişi son ana kadar bana grubun özellikle erkek rehber istediğini belirtmediği için son anda işin rehberi değişti bu da ilgili kişiyle aramızda çatışmaya yol açtı çünkü önceden bütün bilgileri alıp sonra benden günlerimi ayırmamı istemesi gerekiyordu ama işimizde son dakika değişiklikleri gayet olağan karşılandığı için benim dışımda herkes rahat ve mutlu oldu. Not: Kadın rehber istememe nedenleri X holding sahiplerinin oğullarının arkadaşlarıyla küfür ederek gezi yapmak istemesiydi (R2)*. İşe kabul aşamasında zorluk yaşayan bir katılımcı yaşadığı olayı şu şekilde ifade etmiştir: *Erkek bir arkadaşımın seyahat acentesiyle görüşmeye gitmiştik ancak erkek olan arkadaşımı işe almayı tercih ettiler beni almadılar, bende bir daha o acenteye çalışmadım (R12)*. Seyahat acentelerinin kadın turist rehberlerini cinsiyetten kaynaklı ya da bazı turist gruplarının (dini veya siyasi görüş) kadın turist rehberi istememesinden kaynaklı olarak acenteler kadın turist rehberi tercih etmemektedir.

Katılımcılara işe almada işten çıkarılmada yaşlarıyla ilgili bir sorunla karşılaşp karşılaşmadıklarını belirtmeleri istenmiştir. Katılımcıların 14’ü işe almada, çıkarılmada yaşlarıyla ilgili herhangi bir sorun yaşamadığı, sadece bir katılımcının sorun yaşadığı tespit edilmiştir. Katılımcının soruya verdiği cevap şu şekildedir: *Evet karşılaştım, seyahat acentesi görüşmedeyken yaşımı sormuştu, yaşı büyük olan kişilerle çalışmadıklarını ifade etmişlerdi, seyahat acentesi böyle bir tutum sergileyince bende o turu kabul etmemiştim ve o acenteye tekrar çalışmadım (R12)*. İşe almada, çıkarılmada yaşlarıyla ilgili bir sorun yaşamayan katılımcılar, işletmelerin yaşı daha büyük olanların tecrübeli ve donanımlı olduğunu düşündüklerini ve bundan dolayı da yaşı büyük olan rehberleri tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

Katılımcılara “acente tarafından turlarda cinsiyetinize bağlı olarak tercih edilme/edilmeme durumu ile karşılaşıyor musunuz? Karşılaşıyorsanız baş etmek için bir yöntem uyguluyor musunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar, böyle bir durumla karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir. Ancak bazı ailelerin ve muhafazakâr grupların kadın turist rehberi tercih ettiklerini söylemiştir. Ayrıca, seyahat acentelerinin grubun profiline ve donanımına uygun rehber tercih ettiklerini, cinsiyetin ikinci planda kaldığını belirtmişlerdir. Kadınların fazla olduğu gruplarda kadın turist rehberlerinin tercih edildiği belirtilmiştir. Bu soruyla ilgili bir katılımcının verdiği cevap şu şekildedir: *Birkaç kez yaşadım ama zamanla bunların bir etken olmadığını gördüler ve artık sorun yaşamıyorum. Böyle bir durumda da bilgi birikimi tecrübe ve iyi bir rehber olduğumuzu gösterirsek karşı tarafın bizi seçmemesi gibi bir durum olamaz (R5)*. Cinsiyete bağlı olarak tercih edilme/edilmeme durumuyla karşılaşan **R6** şunları ifade etmiştir: *Cinsiyete bağlı tercih edilme durumuyla karşılaştım. Özel turlarda ve yabancı grupların bazılarında özellikle kadın rehber istendiğini, kadın rehberin yanında grup üyelerinin kendini daha iyi hissettiğini belirten acenteler oldu. Bu durumla başa çıkmaya çalışmadım yani bu durumu değiştirmeye çalışmadım. Hatta bu durumu fırsata çevirip yabancı turistlerin zihinlerindeki Türk kadını imajını değiştirmeye çalıştım. İnsanların geçmişten gelen veya Türkiye’nin komşu olduğu ülkelerden kaynaklı bazı ön yargıları olabiliyor. Bu turlar sayesinde ön yargılarını*



değiştirebildiğimi düşünüyorum. Cinsiyete bağlı olarak tercih edilme durumuyla karşılaşan bir katılımcı da şunları belirtmiştir: Cinsiyetten kaynaklı herhangi bir tercih edilmeme durumu söz konusu olmadı aksine tercih edilme durumu oldu, bir grup özellikle kadın turist rehberi istediklerini belirttiklerinden dolayı tura çıkmıştım (R15). Katılımcılardan gelen görüşler doğrultusunda acentelerin turlarda önceliğinin cinsiyet olmadığı bilgi birikimi ve tecrübenin ön planda olduğunu belirtmek mümkündür. Bunun yanı sıra tur grubunun profiline göre de seyahat acenteleri tarafından talep edilen turist rehberi de farklılık göstermektedir.

Alınan ücretlerde cinsiyete bağlı olarak farklılaşma olup olmadığı sorusu katılımcılara yöneltilmiştir. Katılımcıların aldıkları ücretlere cinsiyete bağlı olarak herhangi bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir. Şüphesiz farklılaşma olmaması beklenen bir durumdur. Çünkü acenteler Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından belirlenen taban ücreti vermek durumundadır. Bu taban ücretin altında tura çıkan turist rehberi için cezai bir durumu bulunmaktadır. Katılımcılara yöneltilen bir diğer soru “işinizdeki sosyal haklardan (izin, prim) erkek rehberler ile eşit derecede mi yararlanıyorsunuz?” olmuştur. Katılımcıların hepsi sosyal haklardan (izin, prim) eşit derecede yararlandıkları cevabını vermiştir. Hatta kadın rehberlere erkek rehberlere oranla izin konusunda daha anlayışlı davrandıkları belirtilmiştir.

Katılımcılara “kadın rehberlerin iş deneyimleri/turlar esnasında sözel taciz / cinsel tacize maruz kaldığını düşünüyor musunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar turlar esnasında sözel/cinsel tacize maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Özellikle şoförler tarafından çok nadir de olsa turistler tarafından sözel olarak tacize maruz kaldıklarını söylemişlerdir. Konuyla ilgili **R4** şunları ifade etmiştir: *Evet maalesef kalıyor. Bu genelde şoför oluyor ve bazen turistler sözel anlamda taciz ediyor. Kaldığımız otellerde müdür gibi kişiler bile buna cesaret ediyorlar. Bu sadece bizim sektörde değil ülkemizde her alanda kadına yapılıyor bu maalesef.* Konuyla ilgili bir diğer katılımcı ise şu yanıtı vermiştir: *Şoförler diye her türlü rahatça cevap verebilirim, sözlü tacizin her türüsünü yaşayıp mesleki jargona bile kattığımız oluyor çünkü böyle bir meslek ahlaki gelişmiş ama ses çıkarttığınızda deli muamelesi görüyorsunuz. Misafirlere cinsel değil ama mesleğimi ifa ediş biçimimle ilgili sayısız tacize uğradım, hakarete varacak biçimde. Bir gün bir daha asla yerli gruplarla çalışmayacak kadar deneyimim olduğunu söyleyebilirim (R2).* Turlar sırasında sözel taciz/cinsel tacize maruz kaldığını düşünen bir katılımcı *birçok kadın rehber çalışma esnasında sözel ve cinsel tacize maruz kalıyor. Bazı erkek misafirlere, şoförler ve meslektaşlar tarafından uğranılan bu tacizler hafife alınmamalı ve sessiz kalınmamalıdır. Tur esnasında durulan mola yerlerinde gece turlarında bile tacize uğranılabiliyor (R5)* cevabını vermiştir. Şoförlerin yanı sıra katılımcılardan iki kişi turist gruplarındaki kişilerden kaynaklı da sözel/cinsel tacize maruz kaldıklarını belirtmiştir. Özellikle yabancı turistler tarafından kültür farklılıklarından dolayı daha rahat davrandıklarını bundan dolayı da sözel tacize maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Bu cevaplardan yola çıkarak, katılımcıların çoğunluğunun nadir de olsa sözel/ cinsel tacize maruz kaldıklarını belirtmek mümkündür.

Katılımcılara “cinsiyete bağlı ayrımcılık kaynaklı bir sorundan dolayı bu sektörde bir işten ayrılmak zorunda kaldınız mı?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılar işten ayrılmak zorunda kalmadıklarını ancak bu durumdan rahatsız olduklarını bildirmişlerdir. Turist rehberlerinin serbest olarak çalışma olanakları bulunduğundan herhangi bir seyahat acentesinin tavır ve davranışlarını beğenmemesi durumunda bir daha o işletmeyle çalışmama fırsatına sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Son olarak katılımcılara “bu meslekte yaşadığınız sorunlara rağmen meslekte kalmaya ya da meslekten ayrılmayı düşündünüz mü? Meslekte kalmayı düşündüyseniz sorunlarla nasıl baş ediyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların soruya verdikleri yanıtlar şu şekildedir: *İdealist biri olduğum için hiçbir zaman mesleğimi bırakmayı düşünmedim. Duruşumu tavrımı bozmadan insanlara kabullendirdim. Eğer donanımlı bir rehberseniz ve kendinizi kanıtlamışsanız bu sorunlar zamanla ortadan kalkmaktadır. (R1).* Bir başka katılımcı ise şu yanıtı vermiştir: *Ayrılmayı*



düşünmüyorum ben bıraksam kalanlar aynısını yaşayacak, erkeklerin, her eğitim ve kültür ve ekonomik düzeyinden erkeklerin kadınlarla eşit olduklarını, hizmet alırken, verirken birlikte iş yaparken, işverenken çalışırken her durumda önce eşit insan olduğumuzu sonra da iş ilişkisinin gereğini yapmayı öğrenmesi gerekiyor. Bırakmak bana arkamızdan gelen kimseye bir fayda sağlamaz (R2).

Katılımcılardan gelen cevaplar değerlendirildiğinde, kadın turist rehberlerinin cinsiyet kaynaklı sorunlar yaşadıklarını belirtmek mümkündür. Turizm sektöründe erkeklerin daha fazla olduğu ve kadın turist rehberlerinin sayıca azınlıkta olduğundan dolayı, şoförler, meslektaşlar ve turist gruplarıyla birtakım sorunlar yaşadıkları görülmektedir. Kadın turist rehberlerinin yaşadıkları sorunlara rağmen meslekten ayrılmayı düşünmedikleri ifade edilmiştir. Aksine meslekte kalıp bu sorunlarla baş etmek istediklerini belirtmişlerdir. Turist rehberleri çalışma hayatında birçok kişiyle iletişim halindedir. Bundan kaynaklı da kadın turist rehberleri iletişimde oldukları gruplarla birtakım sorunlar yaşayabilmektedirler (Erkol Bayram vd., 2018). Acentelerden kaynaklı, turist gruplarından kaynaklı sorunlar gibi sorunlar sıralanabilmektedir. Bu sorunlara yönelik geliştirilen öneriler ve bu önerilerin uygulanması kadın turist rehberlerinin meslekte gösterecekleri performanslarına da yansıtacak ve hizmet kalitesinin de artmasına katkı sağlayacaktır.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, turizm sektöründe çalışan kadın turist rehberlerinin cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşayıp yaşamadığının belirlenmesi ve yaşıyorsa bunların nedenlerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Çalışmada öncelikle literatür taraması yapılmıştır, uygulama aşamasında nitel araştırma yönteminden yararlanılmıştır. Nitel araştırmalarda en sık tercih edilen veri toplama aracı görüşmeden yararlanılmıştır. Çalışma kapsamında elektronik ortamda ve yüzyüze görüşmeyle 15 katılımcıya ulaşılmıştır. Katılımcılardan elde edilen bulgular doğrultusunda ilgili kişi ve kurum/kuruluşlara öneriler sunulmuştur.

Araştırma bulgularına göre; kadın turist rehberlerinin çalışmaları esnasında bazı durumlarda erkek çalışma arkadaşlarına kıyasla pozitif ayrımcılık ile karşılaştıkları belirlenmiştir. Bununla birlikte, görüşmeye katılan kadın turist rehberlerinin pek çoğunun meslek hayatlarında negatif ayrımcılığa maruz kaldığı da tespit edilmiştir. Seyahat acentelerinin cinsiyetten kaynaklı olarak turlarda kadın turist rehberi tercih etmedikleri, kadınların turu iyi yönetemediklerini düşündüklerinden müdahale ettikleri bulgular arasındadır. Çalışmadan elde edilen bulgular, Zengin vd. (2014) tarafından yapılan çalışmanın bulgularıyla benzer niteliktedir. İlgili çalışmada, seyahat acentesi çalışanlarının kadın rehberlere karşı kaba davranışlarının olduğu, kadın olmasından kaynaklı emir almak istememesi gibi bulgular elde edilmiştir. Bunun yanı sıra kadın turist rehberlerine tur verilmemesinden kaynaklı da maddi olarak kayıplarının olduğu belirtilmektedir. Bu durum için seyahat acentesi yetkililerine yönelik bir bilinçlendirme eğitimi verilmesi faydalı olabilir. Çünkü rehberlik mesleğinin sadece erkeklere yönelik olmadığı, kadınların da bu mesleği yapabileceği düşüncesi topluma empoze edilmelidir. Aslında bu durum sadece seyahat acentesi yetkilileri için değil toplumda bu konuyla ilgili önyargı için de geçerlidir. Toplumdaki bu önyargının giderilmesi için de Kültür ve Turizm Bakanlığı, TUREB ve meslek odaları tarafından çalışmalar gerçekleştirilerek medyada yer bulması sağlanabilir.

Katılımcı kadın turist rehberlerinin tur esnasında şoförler, turistler ve meslektaşları tarafından sözel/cinsel tacize maruz kaldıkları belirtilmiştir. Arslan ve Şimşek (2018) tarafından yapılan çalışmada da kadın turist rehberlerinin şoförler ve meslektaşlarıyla sorun yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum için özellikle şoförler bazında tur öncesinde/sırasında/sonrasında nasıl davranılması gerektiği ile ilgili eğitimlerin verilmesi gerekmektedir. Çünkü kadın turist rehberleri tur esnasında çoğunlukla şoförle iletişim halindedir. Bundan dolayı şoför ve turist rehberi arasında iyi bir iletişimin olması gerekmektedir. Bunun yanı sıra meslektaşlar ile olan dayanışmada



önem taşımaktadır. Kadın turist rehberleri meslektaşlarından da anlayış beklemektedir. Bu konuda meslektaşlar da bir araya gelerek kadın turist rehberlerinin yaşadıkları sorunlara yönelik birlikte çözümler üretebilirler. Meslektaşlardan kaynaklı sorun yaşayan kadın turist rehberleri bu durumu ilgili kuruma bildirerek gerekli yaptırımların uygulanmasını sağlayabilir. Özellikle Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği'nde Madde 30'da yer alan meslek etik ilkeleri bölümüne sözel/cinsel tacizle ilgili bir madde eklemesi yapılabilir.

Dünya genelinde görülen sosyo-ekonomik gelişmeler kadınların pek çok alana olduğu gibi iş hayatına aktif katılımını önemli ölçüde artırmıştır (Karabıyık, 2012). İş yaşamında aktif rol almaya başlayan kadınlar toplumun ataerkil yapısında farklılaşmaya yol açmıştır. Ancak her ne kadar ataerkil yapıda değişimler görülsün de eskiden beri var olan, toplumun kadın ve erkeklere yüklediği bazı davranış biçimleri hala etkisini sürdürmektedir. Kişiler de kimi zaman farkında olmadan yaşadığı toplumda var olan normları bilinçaltına kodladığından cinsiyete dayalı olarak yapılan ayrımcılıkları kabul etmektedir (Tözün, 2007). Toplum tarafından farkında olmadan bile olsa kabul gören bu ayrımcılık hem aile içinde hem de iş yaşamında kendini göstermektedir. İş hayatında varlıklarını arttırmalarına karşın kadınlar günümüzde hala toplumsal kalıplaşmış yargılardan ve kendilerine yüklenen rollerden kurtulamamışlardır.

Hizmet sektörünün başat öğelerinden ve emek-yoğun bir özellik gösteren turizm sektöründe de kadın çalışanların sayıları her geçen gün daha tatmin edici olsa da tam zamanlı çalışma, yüksek ücretle çalışma, terfi ve meslekte yükselmelerinin kısıtlı olduğunu ortaya çıkaran çalışmalar mevcuttur. Sektörde her geçen gün kadın çalışan sayısının artmasına rağmen kadınların halen arzuladıkları statülerde olmadıkları görülmektedir (Akoğlan, 1996). Turizm sektörü pek çok birimde kadının yer bulabileceği ancak oldukları yerde tutunma veya yükselme imkanının zor olduğu bir sektör olarak sayılabilir. Kadın turist rehberlerinin iş yaşamlarında karşılaştıkları ayrımcılıklara bağlı olumsuzlukları ortadan kaldırmak için, özellikle seyahat acenteleri tarafından turlar esnasında erkek rehberler ile eşit fırsatlar verilmeli ve yetenek ve bilgisini ortaya çıkarabileceği ortamlar sunulmalıdır. Bunun yanı sıra kadın turist rehberlerinin sayısı erkek rehberlere oranla çok az sayıdadır. TUREB'e kayıtlı 7928 erkek turist rehberi bulunurken, kadın turist rehberi sayısı 3921'dir. Bu sayının artırılması rehberliğin sadece erkeklere yönelik olmadığı kadınların da turist rehberliği mesleğini yapabildiğini gösterecektir. Kadın rehberlerin meslekte negatif ayrımcılık algılarının ortadan kaldırılması için hem erkek hem kadın rehberlerin başarılarının eşit şekilde ödüllendirilmesi sağlanabilir. Eşit işe eşit ücret ilkesi her zaman benimsenip uygulanabilir.

Yapılan bu çalışmanın birtakım sınırlılıkları bulunmaktadır. Görüşme yapılan kişi sayısı sınırlıdır. Konuyla ilgili ileride çalışma yapacak araştırmacılar örneklem sayısını artırabilir ya da konuyla ilgili nicel çalışmalar yapabilir. Nitekim böylelikle hem ilgili alanyazına hem de ilgili sektör, kişi, kurum/kuruluşlara katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- Akbaş, K. & Şen, İ. G. (2013). Türkiye'de kadına yönelik pozitif ayrımcılık: Kavram, uygulama ve toplumsal algılar. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Hukuk Özel Sayısı, 165-189.
- Akoğlan, M. (1996). Konaklama endüstrisinde kadının konumu. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 16-23.
- Arslan, A., & Şimşek, G. (2018). Kadın turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki sorunlar: Aydın turist rehberleri örneği. *Journal of Travel and Tourism Research*, 13, 23-49.



- Ap, J. & Wong, K. K. F. (2000). Case study on tour guiding: Professionalism, issues and problems. *Tourism Management*, 22, 551-563.
- Ataöv, T. (1996). *Çatışmaların kaynağı olarak ayrımcılık*. Ankara: A.Ü. S.B.F. İnsan Hakları Merkezi Yayınları No: 20.
- Aydın Tükeltürk, Ş. & Şahin Perçin, N. (2008). Turizm sektöründe kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri ve cam tavan sendromu: Cam tavanı kırmaya yönelik stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 113-128.
- Batman, O. (2003). Türkiye'deki profesyonel turist rehberlerinin mesleki sorunlarına yönelik bir araştırma. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 117-134.
- Bingöl, O. (2014). Toplumsal cinsiyet olgusu ve Türkiye'de kadınlık. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(1), 108-114.
- Çakır, P. G., Barakazı, M. & Barakazı, E. (2017). Turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştığı sorunları değerlendirmeye yönelik bir araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 61, 461-474.
- Çelik, A. & Altıntaş, V. (2017). İşgören bulma ve seçiminde cinsiyet ayrımcılığının etkisi: İzmir'deki A grubu seyahat acentalarına yönelik bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(1), 90-107.
- Cetin, G. & Yarcın, Ş. (2017). The professional relationship between tour guides and tour operators. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 17(4), 345-357.
- Dalkıranoglu, T. (2006). *Çalışma yaşamında kadın işgücü ve cinsiyet ayrımcılığı: Konaklama işletmelerinde bir uygulama*. (Tez No. 191873) [Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Dalkıranoglu, T. & Çetinel, F. G. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumlarının karşılaştırılması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 277-298.
- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye'de aile ve kadın emeği. *Toplum ve Bilim*, 86(3), 139-170.
- Demir, M. (2011). İş yaşamında ayrımcılık: Turizm sektörü örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 760-784.
- Demirdelen Alrawadieh, D. (2021). Kadın turist rehberlerinin karşılaştıkları sorunların belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Journal of Hospitality and Tourism Issues*, 3(1), 1-15.
- Durmuş, A. E. (2001). *Kadın ve erkek yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki farklar*. (Tez No. 103960) [Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Erkol Bayram, G., İpar, M. S., Keskin, M. & Ak, S. (2018, Nisan 27-28). Kadın rehberlerin toplumsal rolleri ve çalışma yaşamında karşılaştıkları cinsiyet temelli sorunlar. *I. Turizm Rehberliği Kongresi*, Balıkesir, Türkiye.



- Eser, S. (2018). Meslek olarak turist rehberliği. İçinde *Turist Rehberliği* (Ed. S. Eser, S. Şahin & A.C. Çakıcı) ss. 25-46. Detay Yayıncılık.
- Eser, S. & Şahin, S. (2021). Turist rehberliği mesleğinde yaşanan güncel sorunlar üzerine bir inceleme. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 1344-1355.
- European Commission (2020). EUROSTAT database, [tourism statistics]. 01.05.2021 tarihinde <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> adresinden erişilmiştir.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe – yöntem – analiz*. (5. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Güzel, Ö. F. & Şahin, İ. (2018). Turist rehberlerinin bakış açısıyla Türkiye’de yaşanan olumsuz güncel gelişmelerin mesleğe etkileri ve çözüm önerileri. İçinde *Turist Rehberliği Üzerine Güncel Araştırmalar*. (Ed. N. Hacıoğlu, C. Avcıkurt, A. Kılıç ve H. Ulusoy Yıldırım) ss. 427-445. Detay Yayıncılık.
- International Labor Organization (2019). Global Report on Women in Tourism, (Second Edition), UNWTO, Madrid.
- International Labour Organization. (2020). ILOSTAT database [Population, labor force participation and employment statistics]. <https://ilostat.ilo.org/data/> (Erişim Tarihi: 30.06.2021).
- İleri, Ü. (2016). Sosyal politikalarda kadın ve cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili başlıca uluslararası ve ulusal hukuki düzenlemeler. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(12), 128-153.
- İlhan, Y. & Soybalı, H. H. (2018). Turist rehberlerinin mesleki sorunları üzerine bir araştırma. *Turist Rehberliği Dergisi*, 1(1), 13-23.
- İstanbulu Dinçer, F., Akova, O., Muğan Ertuğrul, S. & Aydoğan Çifçi, M. (2016). Woman labour force in tourism industry in Turkey: Opportunities and barriers. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, 1, 379-395.
- Jordan, F. (1997). An occupational hazard? Sex segregation in tourism employment, *Tourism Management*, 18(8), 525-534.
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye’de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), 231-260.
- Karacaoğlu, S. & Sert, A. N. (2018). Turist rehberlerinin mesleki sorunları üzerine bir araştırma: Kapadokya örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(3), 81-99.
- Karaçar, E. (2018). Turizm sektöründe kadın ve eşitlik / ayrımcılık. İçinde; *Turizm ve Kadın*. (Ed. G. Erkol Bayram, A. T. Bayram, Ö. Altunöz Sürücü). ss. 15-28. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kartal, M. (2014). *Emek piyasasında kadın çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı: Kahramanmaraş tekstil sektörü örneği*. (Tez No. 377698) [Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>



- Kattara, H. (2005) Career challenges for female managers in Egyptian hotels. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 17(3), 238-251.
- Kocacık, F. & Gökkay, V. B. (2005). Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Köroğlu, Ö., Ulusoy, Yıldırım, H. & Balıkoğlu, A. (2020). Kadın turist rehberlerinin mesleki sorunlarının belirlenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31, 26-40.
- Mason, M. (2010). Sample size and saturation in PhD studies using qualitative interviews. *Forum: Qualitative Social Research*, 11(3), Art 8.
- Ng, C. W. & Pine R. (2003). Women and men in hotel management in Hong Kong, perceptions of gender and career development issues. *Hospitality Management*, 22, 85-102.
- Ngo, H. Y. (2000). Trends in occupational sex segregation in Hong Kong. *International Journal of Human Resource Management*, 11(2), 251-263.
- Parlaktuna, E. İ. (2010) Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Akademik Bakış*, 10, 1217-1230.
- Pelit, E., Güçer, E. & Demirdağ, Ş. A. (2016). Kadın işgörenlerin karşılaştığı sorunların iş bırakma eğilimlerine etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1309-1387.
- Pelit, E. & Katırcıoğlu, E. (2018). Turist rehberliği mesleğinde taraflar açısından yaşanan sorunlar üzerine bir değerlendirme. *Turist Rehberliği Dergisi*, 1(2), 74-94.
- Pınar, G., Taşkın, L., & Eroğlu, K. (2008). Başkent üniversitesi öğrenci yurdunda kalan gençlerin toplumsal cinsiyet rol kalıplarına ilişkin tutumları. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 15(1), 47-57.
- Saatci, G. & Aksu, S. (2020). Ayrımcılık konulu lisansüstü tezlerin bibliyometrisi: Turizm perspektifinden bir değerlendirme. *Türk Bilim Araştırma Vakfı*, 13(1), 111-125.
- Şit, M. (2016). Türkiye’de turizm sektörünün istihdama katkısı, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(1), 101-117.
- TDK, *Ayrımcılık*. <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 26.06.2021).
- The Global Competitiveness Report 2006, World Economic Forum (WEF) Geneva, Switzerland.
- Tözün, M. (2007). Tarihsel süreçte toplumsal cinsiyet: Küresel bir yaklaşım. *Geniş Açık: MN Actual Medicine*, 15(11), 60-64.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2020). İşgücü İstatistikleri. <http://www.tuik.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 01.05.2021).
- UNWTO (2019). *Global report on women in tourism*. (Second Edition).



- Ural, A. & Kılıç, İ. (2018). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Detay Yayıncılık.
- Wang, H. & Xu, H. (2018). Gender strategies at work: Informal female tour guides in Yangshuo West Street. *Journal of China Tourism Research*, 14(4), 524-540.
- Weiler, B. & Ham, S. H. (2002) Tour guide training: A model for sustainable capacity building in developing countries. *Journal of Sustainable Tourism*, 10(1), 52-69
- World Travel & Tourism Council, (2020). <https://wtcc.org/en-gb/> (Erişim Tarihi: 02.05.2021)
- 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.
- Yenipınar, U. (2019). Turist rehberliği mesleği. İçinde *Kavramdan Uygulamaya Turist Rehberliği Mesleği* (Ed. Ö. Köroğlu & Ö. Güzel) ss. 1-26. Detay Yayıncılık.
- Yıldırım, G. & Özbek, Ö. (2019). Profesyonel turist rehberlerine yönelik cinsel taciz ile ilgili bir araştırma. *Turist Rehberliği Dergisi*, 2(2), 72-87.
- Yumuk, Y., Demirel, N., Altınay Özdemir, M. & Çokal, Z. (2020, Kasım 20-22). *Female tour guides' perceptions of gender-based discrimination: A feminist approach in Turkey* [Konferans sunum özeti]. 3rd Economics, Business and Organization Research Conference, Roma, İtalya.
- Zengin, B., Erkol, G. & Eker, N. (2014, Kasım 13-16). Rehberlik mesleğinde bir engel olarak cinsiyet ayrımcılığı: Bayan turist rehberleri üzerine bir araştırma. *15. Ulusal Turizm Kongresi*, Ankara, Türkiye.

ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Turist Rehberliği Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir. Yazarlar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

Kurul adı: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Tarih: 24.05.2021

No: 2021/269

ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI

1. yazar katkı oranı : %35

2. yazar katkı oranı : %35

3. yazar katkı oranı : %30