

Kadın Turist Rehberlerinin Yaşadığı Sorunların Feminist Teori Bağlamında İncelenmesi

Nur Kulakoğlu Dilek ¹  Sebahattin Emre Dilek ^{2**}  Mustafa Doğan ³ 

¹ Batman Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Batman, Türkiye, nur.kulakoglundilek@batman.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2115-301X

² Batman Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Batman, Türkiye, sebahattinemre.dilek@batman.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7830-1928

³ Batman Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Batman, Türkiye, mustafa.dogan@batman.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7648-8469

Öz

Bu çalışmanın temel amacı, turizm sektörünün önemli paydaşlarından biri olan ve Turist Rehberleri Birliği'ne bağlı olarak görev yapan kadın turist rehberlerinin karşılaştıkları sorunları ortaya koymak ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri geliştirmektir. Ayrıca çalışma, kadın rehberlerin karşılaştıkları sosyal, kültürel, siyasal ve ekonomik sorunları feminist teori çerçevesinde ele almakta ve eleştirel bir bakış açısıyla değerlendirmektedir. Feminist kuram bağlamında, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, çalışma ortamında kadın olmanın getirdiği engeller, patriyarka, kamusal/özel alan ayrımı gibi temel kavramlar üzerinden kadın turist rehberlerinin yaşadıkları deneyimler analiz edilmektedir. Araştırma kapsamında, literatüre dayalı olarak oluşturulan yarı yapılandırılmış soru formu aracılığıyla kadın rehberlerle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu yöntemin tercih edilmesinin temel nedeni, kadın turist rehberlerinin karşılaştıkları sorunların her birinin birer fenomen olarak ele alınmasıdır. Bu doğrultuda, katılımcıların yanıtlarına ilişkin daha derinlemesine bilgiye ulaşmak, deneyimlerin arka planını keşfetmek ve çok katmanlı anlamlar ortaya koymak amacıyla feminist teori rehberliğinde bir içerik analizi süreci yürütülmüştür. Analiz sonucunda 'cinsiyet temelli ayrımcılık', 'cinsiyet normları ve toplumsal beklentiler', 'kariyer süreçlerindeki zorluklar', 'güvenlik ve taciz' ile 'destek mekanizmaları ve sektörel politikalar' olmak üzere beş tema ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan temalar üzerinden çalışmanın hem yazına katkı sağlaması hem de sunulan çözüm önerileri aracılığıyla kadın rehberlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik pratik çıktılar üretmesi beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kadın Turist Rehberleri, Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği, Feminist Teori, Fenomenoloji

An Examination of the Problems Faced by Female Tourist Guides in the Context of Feminist Theory

Abstract

The main purpose of this study is to reveal the problems faced by female tourist guides who are one of the important stakeholders in the tourism sector and work under the Tourist Guides Association and to develop solution proposals for these problems. In addition, the study addresses the social, cultural, political and economic problems faced by female guides within the framework of feminist theory and evaluates them from a critical perspective. In the context of feminist theory, the experiences of female tourist guides are analyzed through basic concepts such as gender inequality, obstacles brought about by being a woman in the work environment, patriarchy and public/private space distinction. Within the scope of the research, in-depth interviews were conducted with female guides using a semi-structured questionnaire form developed based on literature. The main reason for preferring this method is that each of the problems faced by female tourist guides is considered as a phenomenon. In this direction, a content analysis process was conducted under the guidance of feminist theory in order to reach more in-depth information about the participants' responses, to explore the background of the experiences and to reveal multi-layered meanings. As a result of the analysis, five themes emerged: 'gender-based discrimination', 'gender norms and social expectations', 'difficulties in career processes', 'security and harassment' and 'support mechanisms and sectoral policies'. It is expected that the study on the emerging themes will both contribute to the literature and produce practical outputs for improving the working conditions of female guides through the solution suggestions presented.

Keywords: Female Tourist Guides, Gender Inequality, Feminist Theory, Phenomenology

önerilen atıf/cite this article as

Kulakoğlu Dilek, N., Dilek, S. E., & Doğan, M. (2025). Kadın Turist Rehberlerinin Yaşadığı Sorunların Feminist Teori Bağlamında İncelenmesi. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 770-791.

**Sorumlu yazar e-posta/ Corresponding author e-mail: sebahattinemre.dilek@batman.edu.tr

Araştırma Makalesi

Cilt 9, Sayı 2, 2025
ss. 770-791

Gönderim : 14.05.2025

1. Düzeltme: 03.07.2025

2. Düzeltme: 21.07.2025

Kabul Tarihi: 19.08.2025

Research Article

Vol 9, No 2, 2025
pp. 770-791

Received : 14.05.2025

Revision1: 03.07.2025

Revision2: 21.07.2025

Accepted: 19.08.2025

GİRİŞ

Turizm sektörü, dinamik yapısı ve çok yönlü işlevleriyle küresel ölçekte önemli bir istihdam alanı oluşturmaktadır. Bu sektörde çalışan turist rehberleri, ülkelerin tarihi, kültürel ve doğal varlıklarını ziyaretçilere tanıtan, aynı zamanda kültürel aracılık yapan kritik aktörler konumundadır. Ancak bu meslekte görev yapan kadınlar, cinsiyet ayrımcılığı ve toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan çeşitli engellerle karşılaşmaktadır. Dünya genelinde olduğu gibi Türkiye’de de kadınların iş gücüne katılımı, ataerkil yapıdan beslenen eşitsizlikler nedeniyle sınırlı kalmakta; bu durum hem kadınların belirli sektörlere erişimini hem de bu alanlardaki çalışma koşullarını, kariyer gelişimlerini ve mesleki tatminlerini olumsuz etkilemektedir (Adisa, 2019; Arda-Özalp, 2021; Ataklı-Yavuz, 2016; Jayachandran, 2020). Kadınların hizmet sektörü içinde yer alan turizm alanındaki temsili ise, bu bağlamda dikkatle incelenmesi gereken önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Öyle ki turizm sektörü, hizmet odaklı yapısı gereği özellikle kadınlara geniş bir istihdam imkanı sunsa da, bu alandaki görünürlüğü ile birlikte yapısal kırılganlığı da artırmaktadır. Turist rehberliği gibi hem bilgiye hem de duygusal emeğe dayanan bir meslek dalında çalışan kadınlar, toplumsal cinsiyet beklentileri ile mesleki talepler arasında sıkışmakta, bu çelişki yaşam kalitelerini ve kariyer gelişimlerini doğrudan etkileyebilmektedir (Çavuş & Arslan, 2021; Wang & Xu, 2018)). Sektörün insan odaklı yapısı ve kültürel kodlarla yoğun etkileşimi, kadın çalışanları hem daha görünür hem de daha savunmasız konuma getirebilmektedir. Bu kırılganlık, kimi zaman misafirlerle olan ilişkilerde cinsiyet temelli beklentiler şeklinde, kimi zaman da çalışma arkadaşları ya da işverenlerle olan ilişkilerde ayrımcılığa varan uygulamalarla kendini gösterebilmektedir (Pritchard & Morgan, 2000; Sinclair, 1997).

Kadın turist rehberlerine yönelik mesleki sorunlar (Köroğlu, Yıldırım & Kılıç, 2020), rol çatışması (Demirel, Yumuk & Hacıoğlu, 2021; Balcı & Kopar, 2022), cinsiyet ayrımcılığı (Ateş, Kazan & Soybalı, 2022; Karacaoğlu, 2024), görünmeyen emek (Öksüz, 2023), cam tavan engelleri (Arslan & Şimşek, 2018) gibi farklı konularda yapılan araştırmaların sayısı son yıllarda artış gösterse de bu konuda sistematik ve derinlemesine analizlerin eksikliği dikkat çekmektedir (Demirdelen-Alrawadie, 2021). Kadınların rehberlik mesleğinde karşılaştıkları zorluklar; yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda turizm sektörünün cinsiyetçi yapılanmasından ve daha geniş ölçekteki ataerkil toplumsal normlardan beslenmektedir. Bu kapsamda feminist teori, bu tür yapısal ve bireysel düzeydeki eşitsizlikleri anlamaya yönelik güçlü bir kuramsal çerçeve sunmaktadır. Kadınların çalışma hayatındaki konumlandırılmalarını, sosyal rolleri ve kurumsal engelleri üzerinden ele alan feminist yaklaşımlar, bu tür araştırmalar için uygun bir analiz zemini oluşturmaktadır (Butler, 1990; Hooks, 2000).

Bu çalışma, Türkiye’de Turist Rehberleri Birliği’ne (TUREB) bağlı olarak çalışan kadın turist rehberlerinin tur öncesi, tur süreci ve tur sonrasında karşılaştıkları sorunları feminist teori perspektifinden incelemeyi amaçlamaktadır. Patriyarka yapı, kamusal/özel alan ayrımı, toplumsal cinsiyet rolleri ve görünmeyen emek gibi feminist

kuramın merkezi kavramları, kadın turist rehberlerinin mesleki deneyimlerini anlamada anahtar niteliğindedir. Ayrıca çalışmada, kadın turist rehberleri ile gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşmeler sonucu elde edilen veriler ışığında hem alana kuramsal katkılar sağlanması hem de sektörel düzeyde uygulanabilir politika önerilerinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçlar doğrultusunda araştırmada *“kadın turist rehberler özelinde cinsiyetin meslek hayatında yarattığı zorluklar nelerdir?”* sorusuna cevap aranmaktadır.

Kavramsal Çerçeve

Toplumsal Cinsiyet

Toplumsal cinsiyet kavramı 70’li yıllardan itibaren tartışılmaya başlanmış ve tartışmalar günümüze kadar çeşitlilik göstermiştir. Tarihsel süreçte Oakley (1972) Simone de Beauvoir (1949)’un *“kadın doğulmaz, kadın olunur”* mottosundan hareketle, cinsiyet (sex) ile toplumsal cinsiyet (gender) kavramlarını birbirinden ayırarak toplumsal cinsiyetin inşasını oluşturan ilk çalışmayı gerçekleştirmiştir. Söz konusu çalışmada kadınlara atfedilen rollerin biyolojik ya da doğal değil, toplumsal öğretilerle belirlendiği vurgulanmaktadır. Başka bir deyişle, cinsiyet kişinin kadın ya da erkek olarak gösterdiği biyolojik özellikleri iken, toplumsal cinsiyet ise cinsiyetten farklı olarak toplumların kadınlara ve erkeklere yüklediği sosyal, kültürel, ekonomik rolleri ve görevleri ifade etmektedir (Hepşen, 2010: 13). Diğer bir deyişle kadın ve erkek olmak biyolojik, kadınlık ve erkeklik ise toplumsallaşma süreci ile beraber kültürel bir yapıyı tanımlamaktadır. Toplumsal cinsiyet, bireylerin cinsiyete dayalı beklentileri ve sorumlulukları üzerine kurulu olup, toplumsal ilişkilerdeki güç dinamiklerini şekillendirmektedir. Butler’a (1990: 14) göre toplumsal cinsiyet, sabit bir kimlik olmaktan çok, sürekli tekrarlanan toplumsal pratiklerle inşa edilen bir süreçtir. Söz konusu toplumsal cinsiyet rolleri, kültürel, dini, ekonomik ve politik yapılarla şekillenmiş ve tarih boyunca da değişim göstermiştir.

Dünya genelinde toplumsal cinsiyet rolleri, kültürler arasında çeşitlilik gösterse de kadınların genellikle dezavantajlı konumda olduğu yaygın bir gerçektir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların ve erkeklerin ekonomik, sosyal, politik ve kültürel alanlardaki fırsatlara eşit şekilde erişememesi durumu olarak tanımlanmaktadır. Bu konuda yapılan toplumsal cinsiyet çalışmaları da kadınların tarihsel olarak erkeklere göre dezavantajlı bir konumda olduğunu vurgulamakta (Gregory, 2003; Hooks, 2000; Mohanty, 2003; Oakley, 1972; Walby, 1989); feminist teorisyenler de bu eşitsizliğin erkek egemen -patriyarkal- toplumsal sistemin bir sonucu olarak ortaya çıktığını savunmaktadırlar.

Feminist teoride, patriyarkal yapı, erkek egemenliğine dayalı toplumsal düzeni ifade etmektedir ve feminist teorisyenler, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin patriyarkal sistemin bir sonucu olarak ortaya çıktığını savunmaktadırlar. Hartmann (1979: 30) da, patriyarkanın ekonomik ve sosyal kaynakların erkekler tarafından kontrol edilmesine dayandığını ve kadınların bu sistemin içinde daha düşük statülere itildiğini ileri sürmektedir. Bu sistem, kamusal alanı erkeklerin, özel alanı ise kadınların alanları olarak tanımlayarak, kadınları karar alma süreçlerinden uzaklaştırmaktadır (Rich,

1976: 124). Feminist kuramın merkezi kavramlarından bir diğeri olan görünmeyen emek (invisible labor) ise, kadının ev içindeki emeğinden, duygusal emeğine kadar pek çok alanda değer bulmayan emek türünü ifade etmektedir (Daniels, 1987: 413). Başka bir ifadeyle görünmeyen emek kavramı, emeğin yalnızca ekonomik ölçütlerle değerlendirilmesine karşı çıkarak, kadınların toplumsal cinsiyet rolleri içinde üstlendiği, ancak görünür olmayan ya da değersizleştirilen katkılarını açığa çıkarmayı amaçlamaktadır. Daniels (1987: 405), görünmeyen emeği “çoğunlukla kadınlar tarafından yerine getirilen ve resmi iş tanımlarında yer almayan, ancak işin devamlılığı ve başarısı için hayati önemde olan işler” olarak tanımlamaktadır. Özellikle hizmet sektöründe kadın çalışanlar, misafirlerle kurdukları kişisel ilişkiler ya da duygusal destekleri aracılığıyla bu görünmeyen emeği sunmaktadırlar.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin boyutlarını anlamak, ülkeler arasındaki farklılıkları karşılaştırmak ve ülkelerin zaman içindeki ilerlemelerini takip etmek amacıyla kapsamlı bir endeks sunan *Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu* (Global Gender Gap Report), cinsiyetler arası farkların nicel olarak ölçülmesine imkan tanımaktadır. İlk kez 2006 yılında Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından yayınlanan bu rapora göre, ülkelerdeki toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri dört ana kategori altında değerlendirilmektedir (WEF, 2006).

- Ekonomik Katılım ve Fırsatlar (kadınların işgücüne katılımı, ücret eşitsizliği, üst düzey yönetici pozisyonlarında temsili),
- Eğitim Düzeyi (okur-yazarlık oranları ve yükseköğretime erişim),
- Sağlık ve Hayatta Kalma (kadınlar ve erkekler arasındaki yaşam beklentisi ve doğum oranları),
- Siyasi Güçlendirme (parlamentoda ve bakanlık düzeyinde kadın temsili)

2024 yılı raporu, 146 ekonomiyi kapsayan bir analiz sunmakta olup, kadınların ekonomik katılımında kayda değer bir iyileşme görülmesine rağmen, üst düzey pozisyonlara ulaşmada hala ciddi zorluklar bulunduğunu ortaya koymaktadır. Rapora göre, küresel cinsiyet eşitsizliğinin yüzde 68,6'sı kapatılmıştır, ancak son rapordan bu yana anlamlı ve geniş çaplı bir değişim gözlemlenmemiştir. Mevcut ilerleme hızına bakıldığında, tam cinsiyet eşitliğine ulaşmanın 134 yıl süreceği öngörülmektedir (WEF, 2024). Avrupa'nın en iyi performans gösteren beş ekonomisi - İzlanda, Finlandiya, Norveç, İsveç ve Almanya - küresel sıralamada ilk 10 içinde yer alırken, Avrupa'daki 40 ekonomiden 21'i cinsiyet eşitsizliğinin yüzde 75'inden fazlasını kapatmıştır. Bununla birlikte, bölge içindeki en üst ve en alt sıralar arasındaki fark, önemli derecede bölgesel eşitsizliklere işaret etmektedir. İzlanda yüzde 93,5 ile hem küresel hem de bölgesel sıralamada birinci sırada yer alırken, Türkiye yüzde 64,5 ile küresel olarak 127., bölgesel olarak ise 40. sıradadır. Türkiye, Ekonomik Katılım ve Fırsatlar kategorisinde 133., iş gücüne katılım oranında ise 132. sıradadır. Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranı yüzde 35,11 iken, erkeklerde bu oran yüzde 71,43'tür. Kadınlar ile erkeklerin eğitime mevcut erişimi arasındaki eşitsizliği ifade eden Eğitim Düzeyi kategorisinde Türkiye, 90. sırada yer almakta olup, bu durum kadınlar ile erkeklerin eğitim erişimi arasındaki eşitsizliğin hala ciddi bir sorun

olduğunu göstermektedir. Sağlık ve Hayatta Kalma kategorisinde Türkiye 98. sırada yer alırken, bu kategorideki önemli göstergelerden biri olan sağlıklı yaşam beklentisinde ise 108. sırada bulunmaktadır. Siyasi karar alma süreçlerinde kadınlar ile erkekler arasındaki eşitsizlikleri ölçümleyen Siyasi Güçlendirme kategorisinde ise Türkiye, küresel ölçekte 114., parlamentodaki kadın temsili bakımından ise 98. sırada yer almaktadır.

Tablo 1. Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi'ne Göre Türkiye'nin Konumu (2006-2024)

Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi	2006 Sıralama (115 Ülke)	2006 Puan	2024 Sıralama (146 Ülke)	2024 Puan	Fark
Ekonomik Katılım ve Fırsatlar	106	0,585	133	0,507	0,078
Eğitim Düzeyi	106	0,885	90	0,987	0,102
Sağlık ve Hayatta Kalma	92	0,969	98	0,966	0,003
Siyasi Güçlendirme	85	0,052	114	0,118	0,066

Kaynak: WEF, Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu'ndan yararlanılarak oluşturulmuştur.

Rapor, Türkiye'nin dört kategoride de cinsiyet eşitsizliğinin oldukça derin olduğunu göstermektedir. Raporun ilk yayınlandığı 2006 yılında Türkiye, 115 ülke arasında 105. sırada yer alırken, 2024 yılında 146 ülke arasında 127. sırada yer almaktadır ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini gidermede hala önemli bir yol kat etmesi gerekmektedir. Tablo 1'den de görüleceği üzere, on sekiz yıl içinde kadın ve erkek arasındaki farkın en azaldığı kategori eğitim düzeyidir, ancak küresel sıralamada 90. sırada yer almak, bu ilerlemenin uluslararası düzeyde yetersiz olduğu gerçeğini de ortaya koymaktadır.

Feminist Teori ve Çalışma Hayatındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

Feminizm, tarih boyunca kadınların toplumsal yaşamın çeşitli alanlarında karşılaştıkları eşitsizliklerin anlaşılması, bu eşitsizliklerin açığa çıkarılması ve çözüm önerileri geliştirilmesi amacıyla ortaya çıkan disiplinlerarası bir inceleme alanı olarak tanımlanmaktadır (Jackson, 2006; McCann & Kim, 2016; Stivers, 2005). Feminizm algısı, ilk olarak 18. yüzyıl' da İngiltere'de ortaya çıkmış ve Mary Wollstonecraft'ın "A Vindication of the Rights of Women" (1792) adlı eseriyle ilk kez akademik alan içerisine girmiştir (Sevim, 2005: 7). Feminist teori ise, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yapısal ve kültürel temellerini inceleyerek, özellikle kadınların çalışma yaşamındaki deneyimlerine odaklanmaktadır. Feminizm; iş, istihdam, eğitim, çocuk bakımı vb. konularda erkeklerle eşit hak ve konumda olmaktan, kürtaj hakkı, kadına yönelik şiddetin önlenmesi, tecavüz ve tacizin ortadan kaldırılması ve lezbiyenlik haklarına kadar uzanan geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır (Taş, 2016). Bu bağlamda feminist hareket, 18. ve 19. yüzyıllardan itibaren kadının kamusal alandaki yerini eleştirel bir yaklaşımla sorgulamış ve dönüştürmeye çalışmıştır. Feminist araştırmalar, toplumsal cinsiyetin kadınların çalışma hayatlarında bir baskı aracı olarak nasıl işlediğini ve cinsiyet temelli yapısal düzenlemelerin kadınların kariyer gelişimi üzerindeki

kısıtlayıcı etkilerini derinlemesine analiz etmektedir (Bulut & Kızıldağ, 2017; Butler, 1990; Cudd & Andreasen, 2005; Dedeoğlu, 2009).

Hartmann (1976: 143), kapitalist sistemin toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yeniden üreterek kadınları ücretli emeğin marjinal konumlarına ittiğini ve böylece kadınların ekonomik bağımsızlıklarının kısıtlandığını ileri sürmektedir. Kadınların özellikle bakım hizmetleri, sağlık, turizm ve eğitim gibi hizmet odaklı ve emek-yoğun sektörlerde yoğunlaşmaları, işgücü piyasasında cinsiyet temelli bir ayrışmayı beraberinde getirmektedir (Padavic & Reskin, 2002). Dünya genelinde kadınların erkeklerden daha az kazandığına dair veriler, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ekonomik boyutunu gözler önüne sermektedir. O'Neill (2003), bu eşitsizliğin, kadınların genellikle düşük ücretli sektörlerde yoğunlaşmasından kaynaklandığını ve kadınların erkeklere göre daha kısa sürelerle iş yaşamında kalmalarının bu farkı artırdığını ifade etmektedir. Bunun yanında, feminist teorisyenler, aynı iş pozisyonunda çalışanlar bile kadınların erkeklere göre daha az ücret aldığını savunmaktadır. Bu durum yazında 'cam tavan' kavramıyla ilişkilendirilmektedir. Cam tavan sendromuna göre kadınlar, kariyerlerinde yükselirken görünmez engellerle karşılaşarak üst düzey yönetim pozisyonlarına ulaşmakta zorlanmaktadır (Cotter, Hermsen, Ovadia & Vanneman, 2001). Kanter (1987: 16), kadınların iş yerinde karşılaştığı ayrımcı uygulamaları inceleyerek, cam tavan sendromunun kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına erişimini nasıl sınırladığını açıklamıştır. Benzer şekilde birçok feminist teorisyen, cinsiyetçi iş yerleri ve kültürel normların kadınların kariyer gelişiminde bir engel oluşturduğunu öne sürmektedir. Bu bağlamda feminist teori, çalışma hayatındaki cinsiyet ayrımcılığını açığa çıkararak, toplumsal dönüşüm için önemli bir kuramsal zemin sunmaktadır.

Turizm Sektöründe Toplumsal Cinsiyet

Turizm sektörü, istihdam açısından kadınlara geniş fırsatlar sunmasına rağmen, kadın çalışanların genellikle düşük ücretli, geçici veya düşük statülü pozisyonlarda yoğunlaştığı bir sektör olması nedeniyle, toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin en belirgin olduğu alanlardan biri olarak dikkat çekmektedir. Özellikle yoğun sosyal etkileşim gerektiren yapısından dolayı, bu engeller daha belirgin hale gelmektedir. Sinclair (1997: 34), kadınların turizmdeki işlerinin genellikle "görünmez emek" olarak kabul edildiğini ve bu durumun, toplumsal cinsiyet rolleri tarafından belirlenen bir iş bölümü yarattığını savunmaktadır. Kadınlar genellikle temizlik, hizmet ve müşteri ilişkileri gibi daha düşük ücretli ve statüdeki işlerde yoğunlaşırken, erkeklerin ise daha fazla ücret, otorite ve güç sahibi oldukları pozisyonlarda çalıştıkları görülmektedir (Baum, 2013). Yine turizm sektöründe kadınların yoğun olarak çalıştığı alanlar, genellikle mevsimsel ve geçici işlerle sınırlı kalmaktadır. Ferguson & Alarcón (2015), kadınların turizm sektöründe sömürüye açık olduğunu ve cinsiyet temelli ücret eşitsizliğinin yaygın olduğunu ifade etmektedir. Kadınların turizm sektörü içinde karşılaştıkları zorluklar, toplumsal cinsiyet kalıpları tarafından sürekli olarak yeniden üretilmektedir. Feminist teori, bu tür ayrımcılığın sadece bireysel vakalar olmadığını,

toplumsal yapıların ve normların yeniden ürettiği yapısal bir problem olduğunu vurgulamaktadır (Butler, 1990: 3).

Turizm sektöründe kadın turist rehberlerinin yaşadıkları sorunlar; mesleki ayrımcılık ve önyargılar, iş-yaşam dengesi, çalışma koşulları ve güvenlik başlıkları altındaki toplumsal cinsiyet normlarıyla yakından ilişkili görünmektedir ki yapılan güncel çalışmalarda da söz konusu başlıklara odaklanıldığı anlaşılmaktadır (Arslan & Şimşek, 2018; Köroğlu, Yıldırım & Kılıç, 2020; Demirel, Yumuk & Hacıoğlu, 2021; Balcı & Kopar, 2022; Ateş, Kazan & Soybalı, 2022; Öksüz, 2023; Karacaoğlu, 2024). Bu genel çerçevede içinde kadın turist rehberleri, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan sorunların yanı sıra hem turizm sektöründeki genel eşitsizliklerden hem de mesleklerinin kendine özgü dinamiklerinden kaynaklanan zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Turist rehberliği, fiziksel dayanıklılık, geniş bilgi birikimi ve sosyal beceriler gerektiren bir meslek olarak, tarihsel olarak erkek egemen bir alan olarak görülmüştür. Bu nedenle kadın rehberler hem cinsiyetlerinden kaynaklanan önyargılarla hem de sektördeki yapısal eşitsizliklerle mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Ulusal ve uluslararası literatürde kadın turist rehberlerinin karşılaştığı sorunlar üzerine yapılan çalışmalar, sektörde mesleki cinsiyet ayrımcılığının yaygın olduğunu göstermektedir. Örneğin, kadın rehberlerin fiziksel görünüm, davranış ve iletişim tarzları üzerinde toplumsal cinsiyet rollerine uygunluk beklentisi bulunmakta, bu da onların profesyonelliklerinin zaman zaman sorgulanmasına ve erkek rehberlere kıyasla daha fazla baskı hissetmelerine yol açmaktadır (Jordan, 1997; Mosedale, 2010). Özellikle, kadınların rehberlik mesleğindeki rolleri, erkeklere kıyasla daha az yetkin veya daha az ciddi olarak algılanmakta ve bu algı, kadın rehberlerin kariyerlerinde ilerlemelerini zorlaştırabilmektedir.

Cohen (1985), turist rehberliği mesleğinin cinsiyetlendirilmiş doğasını vurgularken, kadın rehberlerin erkeklere kıyasla daha az prestijli turlara yönlendirildiğini belirtmektedir. Benzer şekilde Ferguson (2011), kadın rehberlerin iş bulma süreçlerinde ayrımcılığa maruz kaldığını ve çoğunlukla düşük ücretli işlere yönlendirildiğini ifade etmektedir. Turist rehberliği, genellikle düzensiz çalışma saatleri ve yoğun seyahat gerektiren bir meslek olup, kadın rehberler bu çalışma koşullarını aile sorumlulukları ile dengeleme konusunda ek zorluklar yaşayabilmektedir. Bu durum, kadınların sektörde üst düzey pozisyonlara erişimini kısıtlayarak cam tavan etkisini pekiştirmekte ve meslekte toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin sürmesine neden olmaktadır (Mooney & Ryan, 2009). Öte yandan, güvenlik konusu da kadın rehberler için önemli bir engel teşkil etmektedir. Öyle ki, bazı destinasyonlarda kadın rehberlerin güvenlik endişeleri nedeniyle belirli turlarda çalışmaktan kaçındıklarına ilişkin bulgulara da rastlanmaktadır (Pritchard & Morgan, 2000).

Türkiye bağlamında yapılan çalışmalar da benzer sonuçlara işaret etmektedir. Örneğin, Yumuk & Demirel İli (2022) tarafından yapılan araştırmada, aile hayatının getirdiği sorumlulukların ve sosyal çevrenin kadın turist rehberlerinin mesleklerini devam ettirmesinin önündeki en önemli engel olduğu ifade edilmektedir. Bu durum,

rehberlik mesleğindeki cinsiyet temelli beklentiler nedeniyle kadın rehberlerin sıklıkla karşılaştığı yapısal zorluklardan biri olarak öne çıkmaktadır. Benzer şekilde Karacaoğlu & Sert (2018) tarafından Kapadokya bölgesinde gerçekleştirilen bir diğer araştırmada da kadın turist rehberlerinin mesleki sorunları derinlemesine ele alınmıştır. Çalışmada, kadın rehberlerin düzensiz çalışma saatleri ve yoğun seyahat gereklilikleri nedeniyle ailevi sorumluluklarıyla mesleki yükümlülüklerini dengelemede güçlükler yaşadıkları saptanmıştır.

Zengin, Erkol & Eker (2014) tarafından yapılan diğer bir araştırma, rehberlik mesleğinde cinsiyet ayrımcılığının kadın rehberler üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışma, kadın rehberlerin turistler, seyahat acentaları ve diğer sektör çalışanlarıyla etkileşimlerinde cinsiyet temelli önyargılar ve ayrımcılıkla karşılaştıklarını ortaya koymuştur. Özellikle, kadın rehberlerin mesleki yeterliliklerinin sıklıkla sorgulandığı ve erkek meslektaşlarına göre daha az tercih edildikleri belirtilmiştir. Ulusal yazındaki diğer çalışmaların da ortak noktası, kadın turist rehberlerinin mesleklerinde karşılaştıkları cinsiyet temelli ayrımcılığın, düşük ücretlerin, mesleki saygınlık eksikliklerinin ve toplumsal baskıların, kariyer gelişimlerini olumsuz yönde etkilediğidir (Arslan & Şimşek, 2018; Ateş, Kazan & Soybalı, 2022; Demirdelen-Alrawadieh, 2021; Karacaoğlu, 2024; Karamustafa & Çeşmeci, 2006; Köroğlu, Yıldırım & Kılıç 2020; Pelit & Katırcıoğlu, 2018). Yapılan çalışmaların sonuçlarına göre kadın rehberler, erkek meslektaşlarına kıyasla daha düşük ücretler almakta, daha az kariyer fırsatına sahip olmakta ve genellikle daha düşük bir statüde yer almaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri ve ailevi sorumluluklar da bu zorlukları derinleştirmekte ve kadın rehberlerin iş ve özel yaşam dengesini kurmalarını zorlaştırmaktadır. Sonuç olarak, bu faktörler kadın rehberlerin mesleki motivasyonlarını, iş tatminlerini ve kariyerlerinde ilerlemelerini önemli ölçüde engellemektedir.

YÖNTEM

Çalışma olgubilim olarak da ifade edilen fenomenolojik araştırma deseni üzerine kurgulanmıştır (Yıldırım & Şimşek, 2018: 69). Fenomenoloji, katılımcıların belirli bir olguya ilişkin deneyimlerini anlamaya ve bu deneyimlerin öznel anlamlarını ortaya koymaya odaklanan bir yaklaşımdır (Güçlü, 2019: 29). Bu bağlamda, araştırmada ele alınan olgunun katılımcılar tarafından nasıl deneyimlendiği ve bu deneyimlerin onların dünyasında nasıl anlam kazandığı derinlemesine incelenmiştir. Söz konusu araştırma deseninin tercih edilme nedeni, araştırmanın amacının belirli bir sosyal ya da kültürel bağlamda, kadın turist rehberlerinin mesleki hayatlarında yaşadığı ortak deneyimlere ve bu deneyimlerin anlamlandırılmasına ulaşmak olmasıdır (Moran, 2000; Creswell, 2018: 77). Bununla birlikte örneklem belirlenirken amaçlı örnekleme yönteminden hareketle, en az bir yıldır rehberlik mesleğini icra eden kadın turist rehberlerinden veri toplanmıştır.

Çalışma, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya ilişkin etik kurul onayı, 03.03.2025 tarihinde 2025/3 sayılı Batman Üniversitesi Etik Kurulu kararı ile alınmıştır. Türkiye'nin farklı coğrafi bölgelerinde görev yapan toplam 13 kadın turist rehberinin

gönüllü katılımı ile yarı yapılandırılmış bir soru formu üzerinden Mart- Nisan 2025 tarihleri arasında yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Ortalama görüşme süresi 30-45 dakika aralığında sürmüştür. Görüşmelerde, kadın rehberlerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları yapısal ve bireysel sorunlar, mesleki deneyimleri, cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kalma durumları ile bu sorunlara yönelik geliştirdikleri başa çıkma stratejileri ele alınmıştır. Görüşme formunda yer alan toplam 13 soru alanyazındaki çalışmalardan hareketle oluşturulmuştur (Gibson, 2001; Mousa, Abdelgaffar, Salem, Elbaz & Chaouali, 2023; Nguyen & Nguyen, 2025; Walters, 1995; Wang & Xu, 2018; Wilson & Little, 2008). Elde edilen veriler, feminist teori çerçevesinde içerik analizi yöntemi ile incelenmiştir. Bu kapsamda verilerin hazırlanması (görüşmelerin yazıya dökülmesi), kodlama, kategori oluşturma ve yorumlama aşamalarından yararlanılmıştır (Ranney, Meisel, Choo, Garro, Sasson & Guthrie, 2015; Yıldırım & Şimşek, 2018). Analiz sonucunda, kadın turist rehberlerinin yaşadıkları deneyimler beş ana tema altında sınıflandırılmıştır: (1) Cinsiyet temelli ayrımcılık, (2) Cinsiyet normları ve toplumsal beklentiler, (3) Kariyer süreçlerindeki zorluklar, (4) Güvenlik ve taciz, (5) Destek mekanizmaları ve sektörel politikalar. Bu noktada araştırmanın güvenilirliğinin sağlanması için Miles & Huberman'ın (1994) görüş birliğine ve görüş ayrılığına dayalı olan 'Güvenirlilik = Görüş Birliği / Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı' formülü kullanılmıştır. Kodlar ve ilgili oldukları kategoriler hem araştırmacılar hem de araştırmacılar dışında üç öğretim üyesi tarafından ayrı ayrı incelenmiştir. Elde edilen veriler ışığında, "görüş birliği" ve "görüş ayrılığı" olanlar üzerinde tartışma yürütülmüş ve temalara son hali verilmiştir. Bu bağlamda Güvenirlilik= 5/ (5+1) şeklinde hesaplanmış ve sonuç 0,83 olarak hesaplanmıştır. Güvenirlilik hesaplarının en az yüzde 80 olması, araştırma için güvenilir kabul edilmektedir (Miles & Huberman, 1994). Bu doğrultuda çalışmanın güvenilir olduğu sonucuna varılmaktadır. Ayrıca bulgularda katılımcıların vermiş olduğu cevaplardan alıntılar verilerek çalışmanın geçerliliği de sağlanmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte ortaya çıkan temalara ilişkin katılımcı teyidi de alınarak, çalışmanın güvenilirliği ve geçerliği nitel araştırmanın özüne uygun olarak objektiflik ilkesi esasına göre ortaya koyulmuştur. Bu temalar aracılığıyla, kadın turist rehberlerin sektördeki konumları, karşılaştıkları güçlükler ve bu bağlamda önerilen dönüşüm süreçleri derinlemesine tartışılmıştır.

BULGULAR

Çalışmanın temel öznesi olan kadın turist rehberlerinin demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin veriler incelendiğinde, yaşlarının 29 ile 55 arasında değiştiği ve büyük çoğunluğunun lisansüstü eğitim düzeyine sahip olduğu görülmektedir. 13 katılımcının yedisi evli olup, tüm katılımcıların en az bir yabancı dil bildikleri belirlenmiştir. Mesleki deneyim açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların önemli bir bölümünün beş yıl ve üzeri bir tecrübeye sahip olduğu, bu durumun da alana ilişkin bilgi birikimi ve uzmanlık düzeylerini artırdığı söylenebilir. Ekonomik durumları açısından bakıldığında, ortalama gelir düzeylerinin 40 bin TL ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, katılımcıların en az iki farklı coğrafi bölgede uzmanlaştıkları ve bu uzmanlıkların çoğunlukla kültür ve doğa turizmi kapsamında

yoğunlaştığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, katılımcıların hem akademik hem de mesleki yeterliliklerinin yüksek olduğu, geniş bir coğrafi ve tematik deneyim ağına sahip bulundukları ifade edilebilir. Söz konusu demografik ve mesleki özelliklere ilişkin ayrıntılı bilgiler Tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcılar	Yaş	Eğitim Durumu	Medeni Hal	Ort. Gelir		Dil	Deneyim	Bölge	Uzmanlık
K1	46	YL	Evli	-		Boşnakça, Sırpça, Hırvatça, İngilizce	1 Yıl	Marmara, Ege, Akdeniz, Doğu Anadolu, GAP	Kültür
K2	47	YL	Bekar	30 TL	Bin	İngilizce	6 Yıl	Muğla-Antalya (Antik Likya Bölgesi / Likya Yolu)	Kültür, Doğa-Macera
K3	43	YL	Bekar	80 TL	Bin	İngilizce	5 Yıl	Ürdün, İran, Fas, Nepal, Mısır	Kültür
K4	37	Lisans	Bekar	90 TL	Bin	İngilizce	13 Yıl	Ülkesel	Tümü
K5	24	YL	Bekar	20 TL	Bin	İngilizce	2 Yıl	Marmara	Kültür
K6	35	Doktora	Evli	-		İngilizce	6 Yıl	Batı ve Doğu Karadeniz, Batum, Kapadokya, Kilikya	Kültür, Doğa
K7	40	YL	Bekar	40 TL	Bin	İngilizce	1 Yıl	Marmara, Karadeniz	Kültür, Doğa
K8	50	YL	Evli	70 TL	Bin	İngilizce, Almanca	10 Yıl	Marmara, Karadeniz, GAP	Tümü
K9	55	YL	Evli	60 TL	Bin	İngilizce, Almanca	8 Yıl	Karadeniz, Doğu Anadolu, GAP	Kültür
K10	34	Doktora	Evli	65 TL	Bin	İngilizce	7 Yıl	Ülkesel	Kültür, Doğa
K11	42	Doktora	Bekar	80 TL	Bin	İngilizce-Almanca-Fransızca	17 Yıl	Ülkesel	Kültür, Doğa
K12	40	YL	Evli	70 TL	Bin	İngilizce	12 Yıl	Karadeniz, Marmara	Tümü
K13	29	Lisans	Evli	50 TL	Bin	İngilizce	7 Yıl	Karadeniz, GAP	Kültür, Doğa

İçerik Analizi Sonuçları

İçerik analizinde öncelikli olarak kodlar ve bu kodlara ilişkin sıklık sayıları ile temalar belirlenmiştir. Toplamda belirlenen beş tema için oluşturulan kodlar ve sıklık tablosu aşağıda verilmektedir.

Tablo 3. Temalar, Kodlar ve Sıklıklar

Tema	Kodlar ve Sıklıklar	Toplam Sıklık
Cinsiyet Temelli Ayrımcılık	Ciddiye alınmama (7), güvenilmeme (4), erkek rehber tercih etme (3), iş bulma sürecinin uzaması (3)	17
Cinsiyet Normları ve Toplumsal Beklentiler	Sürekli empati beklenmesi (8), daha nazik olma beklentisi (5), erkek rehberlere otorite rolü (3)	16
Kariyer Süreçlerindeki Zorluklar	Cinsiyet yüzünden reddedilme (5), sadece belirli turlarda kadın rehber talep edilmesi (5), erkekler için uygun görülen turlar (5)	15
Güvenlik ve Taciz	Güvenlik kaygıları (3), zorlu turlarda kadın rehberler için güvenlik sorunu (3), gece turlarında yalnız olma korkusu (2), Fiziksel sınır ihlali (2), sözlü taciz (1), rahatsız edici bakışlar (1), kişisel sorular (1)	13
Destek Mekanizmaları ve Sektörel Politikalar	Sektördeki eşitsizlikler (3), cinsiyet eşitsizliği (3), destek grupları oluşturma (2), dayanışma içinde olma (2), kadın rehberlere yönelik eşitlik sağlanması için politika değişiklikleri (2), oluşturulacak politikaların sektördeki eşitsizliği gidermesi (1)	13

Tablodan da anlaşılacağı üzere ortaya çıkan temalar, kadın rehberlerin yaşadığı toplumsal cinsiyet temelli zorlukların yaygınlığını ve bunlarla ilgili çözüm önerilerini net bir şekilde ortaya koyması bakımından önemlidir.

Cinsiyet Temelli Ayrımcılık

Kadın rehberlerin mesleki hayatta cinsiyetleri nedeniyle sürekli olarak güvenilmezlik ve önyargılarla karşılaştıkları ifade edilmiştir. Bu ayrımcılık, sektördeki en belirgin ve sıklıkla şikayet edilen sorunlardan biridir. Bu durum katılımcıların vermiş oldukları cevaplardan net bir şekilde anlaşılabilir. Örneğin katılımcı 1 (K1) tarafından verilen cevap “Mesleğe başladığımdan beri kadın rehber olarak ciddiye alınmakta zorlandım. Acentalar, oteller ve tur operatörleri çoğu zaman erkek rehberleri daha güvenilir buluyor ya da ‘zor’ turlara kadın rehber göndermek istemiyor.” şeklindedir ve kadın rehberlerin erkek meslektaşlarıyla kıyasla daha az ciddiye alındığını, özellikle acenteler ve otellerle olan iletişimde zorluklar yaşandığını anlatması bakımından önemlidir. Yine cinsiyet rolleri bakımından ortaya çıkan bir diğer durum ise turların zorluk derecesine göre subjektif bir şekilde erkek-kadın rehber ayrımı yapılmasıdır. K4’ün “Bazı acentalar sadece belirli türdeki turlar için kadın rehber istiyor – mesela kültürel gezilerde ya da çocuklu aileler için. Macera turları, doğa yürüyüşleri gibi işlerde hep erkek rehberler tercih ediliyor” cevabı söz konusu ayrımın bir göstergesi niteliğindedir. Bu noktada alanyazın ile paralel olarak cinsiyetin, hangi tür turlarda rehber olarak görev alınabileceğini belirlemede etkili olduğunu ve kadın rehberlerin sadece belirli turlara uygun görülmesinin eşitlikçi bir yaklaşımın eksik olduğunu göstermektedir (Alrawadieh & Demirdelen-Alrawadieh, 2020; Mousa vd., 2023).

Cinsiyet Normları ve Toplumsal Beklentiler

Kadın rehberlerin, toplumsal normlara ve belirli davranış kalıplarına uyarak ya da bu normlara meydan okuyarak mesleki deneyimlerini şekillendirmeleri, onların çalışma ortamlarında kabul görme ve değerlendirilme biçimlerini etkilemektedir. Katılımcıların verdikleri cevaplardan hareketle, kadın rehberlerden daha fazla empati göstermeleri, nazik ve sabırlı olmaları beklenirken; erkek rehberlerin ise daha otoriter ve dolaysız olmaları, bu beklentiye göre değerlendirilmesi normal kabul edilmektedir. Ayrıca kadın rehberlerin işlerini yaparken toplumsal cinsiyet normlarına uymak zorunda kaldıkları ve bunun hem olumlu hem de olumsuz geri bildirimlere yol açtığı anlaşılmaktadır. Öyle ki K3'ün *"Misafirler kadın rehberlerden daha sıcak, nazik ve ilgili olmalarını bekliyor. Oysa bir erkek rehber sert ve mesafeli olsa bile sadece 'profesyonel' olarak değerlendiriliyor."* şeklindeki cevabı cinsiyet normları vurgu yaparak, söz konusu normların kadın rehberlerin hangi koşullarda çalışabilecekleri konusunda sınırlayıcı bir rol oynadığına işaret etmektedir. Bu durumun ise, sektördeki kadın rehberlerin özgürlüklerini ve karar verme yetilerini kısıtlayan bir etki yarattığı söylenebilir. Bir diğer örnek ise K7 tarafında dile getirilmektedir. Buna göre; *"Kadın rehberler her zaman 'daha dikkatli, daha anlayışlı, daha nazik' olmalı gibi beklentiler var. Bunun dışında, yalnız çalışmamamız, gece turlarına çıkmamamız gerektiği gibi söylemler de var."* şeklinde verilen yanıt kadın rehberlere yönelik toplumsal cinsiyet temelli bir beklentiye vurgulanması bakımında önem arz etmektedir. Kadınların daha duygusal, nazik ve ilgili olmaları gerektiğini vurgulanırken aynı zamanda alan yazınla bağlantılı olarak kadın olmalarından hareketle profesyonellik anlayışının cinsiyetle nasıl şekillendiğini göstermektedir (Jayaweera, 2023).

Kariyer Süreçlerindeki Zorluklar

Kariyer sürecindeki zorluklar, kadın rehberlerin kariyerlerinde ilerlemeleri konusunda engeller oluşturmakta ve bu durum cinsiyet temelli bir ayrımcılığı da ortaya koymaktadır. Verilen cevaplara bakıldığında; iş başvurularında ve diğer süreçlerde kadın rehberlere yönelik ayrımcı yaklaşımların olduğu, kültürel ve daha az fiziksel zorluk gerektiren turlarda daha çok kadın rehberlerin tercih edildiği anlaşılmaktadır. Bu durum "cinsiyet temelli ayrımcılık" teması ile de paralellik göstermekte ve iş bulma süreçleri açısından da benzer bir patriarkal hegemonyanın süregeldiğine işaret etmektedir. Örneğin K5'in *"Kadın rehberlerin güvenliği için bazı yerlere gitmemesi gerektiği, erkek rehberlerin daha dayanıklı olduğu gibi söylemler hep vardı. Başta bunları aşabileceğimi düşünmüştüm ama yıllar geçtikçe bunun sistematik bir sorun olduğunu fark ettim."* şeklindeki açıklaması söz konusu yaklaşımı net bir şekilde gözler önüne sermektedir. Yine K11 *"Başlangıçta iş bulmak daha zor oldu, çünkü uzun yolculuklar ve macera turları için daha çok erkek rehberler tercih ediliyordu. Özellikle fiziksel dayanıklılık gerektiren turlarda kadın rehberlerin zorlanacağı gibi bir algı vardı. Ama zamanla kendi becerilerimi ve profesyonelliğimi göstererek bu ön yargıları belli ölçüde kırmayı başardım."* şeklinde vermiş olduğu cevapta kadının fiziken zayıf olduğu düşüncesinin ve cinsiyet rollerinden kaynaklı olarak çocuklu turlara daha uygun olduğu anlayışının sektörün ataerkil yapısından kaynaklandığına işaret etmektedir (Bilgi, 2023). Her ne kadar

K11'in vermiş olduğu cevapta, zaman içerisinde ön yargılara yönelik belli ölçüde bir kırılmanın yaşandığı belirtilse de, genel anlamda her iki örnekte de kariyer süreçleri açısından kadınların erkeklere oranla daha fazla zorluk yaşadığı ve engellerle karşılaştığı söylenebilir (Jayaweera, 2023; Mousa vd., 2023).

Güvenlik ve Taciz

Güvenlik endişeleri, kadın rehberlerin mesleki deneyimlerinin önemli bir parçasıdır. Bu durum, sektördeki kadın rehberlerin iş güvenliğine dair güçlü önlemler ve eğitimler talep etmelerine yol açmaktadır. Yanıtlara bakıldığında kadın rehberler, özellikle yalnız çalıştıklarında ya da gece turlarında daha fazla güvenlik riskiyle karşı karşıya kaldıklarını dile getirmektedirler. Bu da onların mesleklerine yönelik tutumlarını etkilemektedir. K8 ve K12'nin cevapları sırasıyla bu güvenlik kaygısına yöneliktir. Öyle ki K8'in *"Kadın rehberlerin güvenliği için bazı yerlerde yalnız çalışmamamız gerektiği gibi söylemlerle karşılaştım. Gece turlarında da aynı şekilde yalnız olamamamız gerektiği ifade ediliyordu."* ile K12'nin *"Zorlu turlarda kadın rehberlerin güvenliği sıkça sorgulanıyor. Özellikle doğa yürüyüşleri gibi erkeklerin yoğun olduğu turlarda, kadın rehberlerin dayanıklılığına dair olumsuz bir algı var."* şeklindeki cevapları hem tura katılanların kadın rehberlerin güvenliğine ilişkin kaygılarını hem de kadın rehberlerin fiziksel yetersizliğine ve buna bağlı yaşayabilecekleri yaralanmalara yönelik nasıl bir algının tezahür ettiğini göstermektedir. Başka bir ifadeyle kadın rehberlerin fiziksel yeterliliklerine dair şüpheler, sektördeki cinsiyet temelli ayrımcılığı pekiştirirken aynı zamanda kadınların zorlu olarak adlandırılan turlarda yer almasının önünü kesildiğini vurgulamaktadır (Wang & Xu, 2018).

Fiziksel ve sözlü taciz, her sektörde olduğu gibi turizm sektörü içerisinde de kadın rehberler için ciddi bir sorundur. Ancak çoğu durumda bu tür olayların göz ardı edildiği ya da 'işin doğası' olarak görüldüğü verilen yanıtlardan da anlaşılmaktadır. Örneğin K9 *"Bazı misafirlerin fazla samimi davranması, özel hayatımla ilgili sorular sorması ya da fiziksel sınırları aşması gibi durumlarla karşılaştım. Başta sert bir tepki vermekten çekiniyordum ama zamanla sınırlarımı koymayı öğrendim."* şeklinde verdiği yanıt hem tura katılanların tutumunun sözde normalliğine hem de kadın rehberin bu normalliği süreç içerisinde nasıl yönetmeyi öğrendiğine işaret etmektedir. Bir diğer katılımcı (K10) ise *"Misafirlerin bazen aşırı yakınlık gösterdiği ve özel hayatım hakkında sorular sordukları oldu. Bunlara karşı durmak zor oldu."* şeklinde söz konusu duruma ilişkin yaşadıklarını dile getirmektedir. Kadın rehberlerin karşılaştığı rahatsız edici davranışlar ve tacizler, genellikle tura katılanların rahat davranma eğilimde oldukları turistik ortamlarda gerçekleşirken, kadın rehberlerin bu tür olaylarla karşılaştıklarında çoğu zaman sert tepki vermekten çekindikleri ancak zamanla sınır koymayı öğrendikleri anlaşılmaktadır. Turizm sektöründe kadın rehberlere yönelik ortaya çıkan bu tutum ve davranışların sektörün doğası gereği olduğu düşüncesi ise yine tamamen patriarkal düzenin bir yansımasıdır (Ellsberg & Heise, 2005; Schneider, 2008).

Destek Mekanizmaları ve Sektörel Politikalar

Feminist bir perspektiften bakıldığında, sektördeki eşitsizliklerin önemli bir sorun olduğu ve bu eşitsizliklerin giderilmesi için daha fazla politika değişikliğine ihtiyaç

duyulduğu anlaşılmaktadır. Verilen cevaplardan da anlaşılabileceği üzere kadın rehberlerin daha görünür ve desteklenebilir hale gelmesi için sektördeki cinsiyet temelli ayrımcılıkla ilgili net politikaların oluşturulması ve dayanışma gruplarının oluşturulması gerektiği görüşü öne çıkmaktadır. Bu bağlamda “*Kadın rehberlerin sektörde daha görünür olması için cinsiyet temelli ayrımcılık konusunda net politikalar oluşturulmalı. Feminist bir bakış açısıyla, kadın rehberlere yönelik eşitsizliklerin ortadan kaldırılması gerektiğini düşünüyorum. (K11)*” ve “*Kadın rehberlerin bir araya gelerek dayanışma grupları oluşturması önemli. Böylece birbirimize daha çok destek olabiliriz. (K12)*” şeklinde verilen yanıtlar bu durumu özetlemektedir. Ayrıca K13’ün “*Rehberlik eğitimi veren kurumlar, kadın rehberlerin karşılaştığı cinsiyet temelli zorlukları daha fazla göz önünde bulundurmalı ve bu konuda eğitimler vermelidir.*” şeklindeki cevabı toplumsal cinsiyet eşitliğinin turizm okullarından başlayarak çözülebileceğini anlatması bakımından önemlidir. Nitekim kadın rehberlerin daha etkin bir şekilde sektörde var olabilmesi ve güçlenebilmesi için eğitim kurumlarının rolüne vurgu yapmaktadır. Bu bağlamda Heywood & Drake (1997: 169), toplumsal bir dönüşümü sağlayacak, bilinçlenmeyi arttıracak her türlü aktivitenin ve özellikle eğitimin yaygınlaşmasına önem vermek gerekliliğinin altını çizmektedir. Söz konusu öneri, sektördeki eşitlikçi yaklaşımların güçlenmesi ve patriarkal hegemonyanın ortadan kaldırılabilmesi için kritik bir adım olarak değerlendirilebilir (Moammed, 2018; Nguyen & Nguyen, 2025; Wilson & Little, 2008).

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Çalışma bulguları, kadın turist rehberlerin turizm sektöründe karşılaştıkları zorlukların yapısal, sistematik ve köklü bir şekilde var olduğunu, cinsiyet temelli ayrımcılığın güçlü bir şekilde hissedildiğini ve bunun mesleki pratiklerine ciddi şekilde etki ettiğini ortaya koymaktadır. Kadın rehberler, erkek meslektaşlarına kıyasla iş bulma, tur dağılımında adalet, otorite kurma ve mesleki ilerleme gibi temel alanlarda dezavantajlı konumda bulunmaktadır. Acenta ve tur şirketlerinin, kadın rehberleri çoğunlukla belirli türdeki turlara yönlendirmesi; özellikle fiziksel dayanıklılık gerektiren doğa turları gibi alanlarda erkek rehberlerin tercih edilmesi, toplumsal cinsiyet normlarının mesleki pratiklere doğrudan yansıdığını göstermektedir. Bu durum, kadın rehberlerin profesyonel kapasitelerini sınırlamakta ve cinsiyete dayalı iş bölümünü yeniden üretmektedir.

Kadın rehberlere yönelik toplumsal cinsiyet temelli normlar, profesyonellik anlayışını etkilemekte ve kadın rehberlerin mesleki yetkinlikleri çoğu zaman görmezden gelinmektedir. Kadın rehberlerden daha “nazik”, “ilgili” ve “sıcakkanlı” olmaları beklenirken, erkek rehberlerin daha “mesafeli” ve “sert” olsalar bile bu tutumları genellikle profesyonellik olarak kabul edilmektedir. Ayrıca, kadınların yalnız çalışmamaları gerektiği gibi güvenlik endişeleri de sıklıkla gündeme gelmektedir.

De Beauvoir’un (1949) “kadın doğulmaz, kadın olunur” önermesi, rehberlik mesleğindeki kadın deneyimleri ile somut bir karşılık bulmaktadır. Turist rehberliği mesleğinde de kadınlar sıklıkla erkek egemen bir iş kültürüne dahil olmaya çalışırken, aynı zamanda da toplumsal cinsiyet normlarının öngördüğü davranış kalıplarına

uymaya zorlanmaktadır. Bu çelişki, kadın turist rehberlerinin hem otorite kurmasını hem de profesyonel kimliğini meşrulaştırmasını zorlaştırmaktadır. Erkek rehberin bilgisi “otorite” olarak kabul edilirken, kadın rehberin bilgisi ya sorgulanmakta ya da dış görünüşü üzerinden değerlendirilmektedir. Bu durum, kadının özneleşmesini engelleyen eril söylemin bir tezahürü olarak değerlendirilebilir. Benzer şekilde, Luce Irigaray’ın (1985) “kadının eril söylem/dil içinde temsili” üzerine eleştirileri, kadın rehberlerin dış görünüşleri üzerinden değerlendirilmesi ve mesleki yeterliliklerinin bu temsille gölgelenmesi olgusunu açıklamak açısından değerlidir. Kadın rehber, genellikle “bakılacak nesne” olarak kodlanmakta; bu da mesleki kimliğinin cinsiyet temelli önyargılarla örtülmesine neden olmaktadır.

Çalışmada, kadın rehberlerin fiziksel ve sözlü taciz gibi ciddi sorunlarla karşılaştığı da bulgulanmıştır. Bu durum, Beauvoir’un kadının toplumsal alanda sürekli bir “öteki” olarak var olduğunu ileri sürdüğü yaklaşımdan hareketle (1949), kadın rehberlerin kamusal mekanlarda yaşadığı güvenlik, mesleki yetkinlikten ziyade dış görünüşle değerlendirilme, cinsiyetçi şakalar ya da sözlü tacize maruz kalma gibi sorunlarda kendini göstermektedir. Geceleri yapılan kültürel turlar, ıssız doğa yürüyüşleri ya da alkol tüketiminin yüksek olduğu programlarda kadın rehberlerin kendi güvenliğini öncelemesi gerekliliği, mesleki faaliyetlerini sınırlayan bir diğer unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Misafirlerin kadın rehberlere yönelik aşırı samimi ve rahatsız edici davranışları, sektörün profesyonellik algısını da zedelemektedir. Ancak bu tür davranışlar çoğu zaman görmezden gelinmekte ve kadınların güvenliğini tehdit etmektedir. Yapılan görüşmelerde katılımcılar, bu sorunlara karşı bir çözüm olarak, kadın rehberlerin birbirlerine daha fazla destek olabilecekleri dayanışma grupları oluşturmalarının önemli olduğunu vurgulamaktadır. Heywood & Drake’in (1997: 68) belirttiği gibi, bu tür kolektif örgütlenmeler toplumsal dönüşüm açısından kritik bir rol oynamaktadır. Ayrıca ilgili meslek örgütleri olan TUREB (Türkiye Rehberler Birliği) ve TÜRSAB’ın (Türkiye Seyahat Acentaları Birliği) kadın rehberlerin deneyimlerine duyarlı politikalar geliştirmesi ve eğitim kurumlarının toplumsal cinsiyet perspektifi içeren müfredatlarla destekleyici bir rol üstlenmesi önemli ve gerekli görülmektedir.

Çalışmadan elde edilen bulgular feminist teori bağlamında analiz edildiğinde, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı sorunların, Türkiye’de turizm endüstrisi genelinde ve özellikle rehberlik hizmetleri ekseninde belirgin bir biçimde etkili olduğu ortaya çıkmaktadır. Kadın turist rehberleri, iş alma ve yürütme süreçlerinde (tur, paket tur organizasyonları gibi), muhatap oldukları kişi ve kurumlarla kurdukları ilişkilerde cinsiyet temelli ayrımcılığı hissetme ve bu temelde çeşitli sorunlar yaşamaktadır. Butler (1990)’ın belirttiği üzere, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, yapıların ve normların yeniden üretildiği tüm süreçlere işlemiş köklü bir sorun olarak görünmektedir. Kadın turist rehberlerinin bazı tur ve paket turlarını gerçekleştirme becerisi bağlamında, toplumsal cinsiyet rolleri ve beklentileriyle uyumlu biçimde kategorik olarak ayrıştırılması, Donovan (2005)’ın da vurguladığı gibi, erkeklerin kadınları ‘öteki’ konumuna iten bir dünyanın meşrulaştırılmasına hizmet etmektedir. Kadınlara yönelik dayanıklılık ve güvenlik alanlarındaki yakıştırmalar ya da kısıtlayıcı

beklentiler ise, Wang & Xu'nun (2018) dikkat çektiği şekilde, zayıflık, yetersizlik ve eksiklik üzerinden şekillenen sorgulamalarla örtüşmektedir. Oakley'nin "The Sociology of Housework" adlı çalışmasında tanımladığı görünmeyen emek (2018: 3), turizm sektöründe de kadın rehberler için geçerli olmaktadır. Kadın rehberler, erkek rehberlerin aksine sadece bilgi aktarıcı değil aynı zamanda eşlik ettiği grubun ruh halini de gözeten, duygusal dengeyi sağlayan ve misafir memnuniyetini yöneten çok yönlü aktörlerdir. Bu görünmeyen emek, doğal bir kadın niteliği gibi görülerek, ekonomik karşılığı olmayan bir beklentiye dönüşmektedir. Oakley'nin (1981) kadınların emek ve deneyimlerini görünür kılmaya yönelik feminist yöntem çağrısı, kadın rehberlerin mesleki deneyimlerinin özgünlüğünü anlamada önemli bir rehberlik sunmaktadır. Feminist teori bu bağlamda, çalışmada ortaya çıkan somut bulgular aracılığıyla toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin boyutlarının daha iyi anlaşılmasını ve anlamlandırılmasını sağlamaktadır. Literatürdeki feminist kuramlar, turizm sektöründe kadın rehberlerin karşılaştığı çok katmanlı eşitsizlikleri görünür kılmak açısından güçlü bir analitik zemin sunmaktadır. Kadın rehberler toplumsal cinsiyet normlarına karşı mücadele ederken, mesleklerinin doğasından kaynaklı yapısal zorluklarla da baş etmeye çalışmaktadır. Bu bağlamda feminist kuramlar yalnızca akademik değil, aynı zamanda pratik bir dönüşüm çağrısını da ifade etmektedir.

Bu araştırma, kadın turist rehberlerinin sektördeki cinsiyet temelli eşitsizliklerle mücadele etmekte karşılaştıkları zorlukların çok yönlü olduğunu gözler önüne sermektedir. Kadınların mesleki deneyimlerini şekillendiren bu eşitsizlikler, sadece bireysel bir sorun olmanın ötesine geçerek sektördeki genel kültürel, ekonomik ve yapısal sorunları da yansıtmaktadır. Başka bir deyişle kadın turist rehberlerinin yaşadığı sorunlar beraberinde bir adalet mücadelesini de gerekli kılmaktadır. Bu noktada Fraser'ın (2000) adaletin yalnızca ekonomik değil, kültürel ve temsili boyutlarıyla ele alınması gerektiği yönündeki yaklaşımı, turizm sektöründeki kadın rehberlerin görünürlüğü ve temsil edilme biçimlerine dair önemli bir eleştiri sunmaktadır. Fraser'a (2000: 110) göre, kadınların yalnızca ekonomik eşitsizlik değil, aynı zamanda kültürel tanınma ve temsilde eşitlik mücadelesi de vermesi gerekmektedir. Öyle ki kadın rehberlerin mesleki yetkinliklerinin tanınmaması, bu çok yönlü adalet anlayışının ihlal edildiğini gösterir niteliktedir. Bununla birlikte turizm sektörü, kadın rehberlerin varlıklarını temsiliyet bağlamında çoğu zaman göz ardı etmekte ve onların profesyonel becerilerini erkek meslektaşlarına kıyasla daha az takdir etmektedir. Dolayısıyla kadın rehberlerin bu zorluklarla mücadele etmek için toplumsal cinsiyet temelli dayanışmayı artırmaları gerektiği anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda Hooks'un (2000: 51) feminizmi yalnızca bir teorik analiz biçimi olarak değil, aynı zamanda ezilen grupların özgürleşmesi için dönüştürücü bir pratik olarak gördüğü yaklaşımı akla gelmektedir. Kadın rehberlerin deneyimlerinden hareketle Hooks'un "feminist dayanışma" çağrısı, bu alanda kadın rehberlerin destekleyici ağlar oluşturmasının gerekliliğini doğrular niteliktedir. Nitekim kadınların birbirlerini desteklediği mesleki ağlar, yalnızca psikolojik dayanıklılığı artırmakla kalmamakta, sektördeki yapısal dönüşümün de temelini oluşturmaktadır. Öte yandan, kadın

rehberlerin profesyonel becerilerinin öne çıkması ve iş güvenliği gibi konularda daha fazla desteklenmesi gerektiği, sektördeki eşitsizliğin aşılabilmesi için kritik bir adım olacaktır. Tüm turizm paydaşlarının eğitim sürecinde daha fazla bilinçlendirilmesi ve sektördeki toplumsal cinsiyet normlarına karşı daha aktif bir duruş sergilemeleri gerekmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Teşekkür: Katkılarından dolayı hakemlere teşekkür ederiz.

Destek Bilgisi: Herhangi bir kurum ve/veya kuruluştan destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Etik Onayı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazar(lar)ına aittir.

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

Etik Kurul Onayı: Batman Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler, Fen-Mühendislik Bilimleri ve Sağlık Bilimleri Etik Kurulu'nun 03.03.2025 tarih ve 2025/03 sayılı karar numarası ile izin alınmıştır.

Araştırmacıların Katkı Oranı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Veri Kullanılabilirlik Beyanı: Araştırma verileri paylaşılmamıştır.

KAYNAKÇA

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158. <https://doi.org/10.1177/0891243900040020>
- Adisa, T. A., Abdulraheem, I., & Isiaka, S. B. (2019). Patriarchal hegemony: Investigating the impact of patriarchy on women's work-life balance. *Gender in Management: An International Journal*, 34(1), 19-33. <https://doi.org/10.1108/gm-07-2018-0095>
- Alrawadieh, Z., & Demirdelen-Alrawadieh, D. (2020). Sexual harassment and wellbeing in tourism workplaces: The perspectives of female tour guides. In Vizcaino, P., Jeffrey, H., & Eger, C. (Eds). *Tourism and gender-based violence: Challenging inequalities (1st edition)* (pp. 80-92). CABI.
- Arda-Özalp, L. F. (2021). Türkiye'de kadının işgücüne katılımı ve eşitsizlik. *Journal of Economy Culture and Society*, (64), 91-104. <https://doi.org/10.26650/JECS2021-903123>
- Arslan, A., & Şimşek, G. (2018). Kadın turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki sorunlar: Aydın turist rehberleri örneği. *Journal of Travel and Tourism Research*, (13), 23-49. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ttr/issue/57879/643141>
- Ataklı-Yavuz, R. (2016). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ekseninde kadın istihdamı ve ekonomik şiddet. *Journal of Life Economics*, 3(3), 77-100.
- Ateş, M., Kazan, İ., & Soybalı, H. H. (2022). Turist rehberliğinde ayrımcılık: Kadın turist rehberlerine yönelik bir uygulama. *Turist Rehberliği Dergisi*, 5(1), 1-16. <https://doi.org/10.34090/tured.1064528>
- Balcı, E., & Kopar, B. D. (2022). Evli kadın turist rehberlerinin iş-aile yaşamı çatışması: Ankara turist rehberleri odası örneği. *Turizm Akademik Dergisi*, 9(1), 253-272.

- Baum, T. (2013). *International perspectives on women and work in hotels, catering and tourism (1st edition)*. International Labour Organization.
- Beauvoir, S. de. (1949). *Le Deuxième Sexe*. Paris: Gallimard. (İng. çev. H. M. Parshley, *The Second Sex*. Vintage Books, 1974).
- Bilgi, E. (2023). *Gender discrimination in tour guiding: A comparative study of the problems experienced by female and male guides*. In Erkol-Bayram, G., Shah, S.H.A., & Tunio, M.N. (Eds.), *Women's empowerment within the tourism industry* (pp. 301-324). IGI Global.
- Bulut, D., & Kızıldağ, D. (2017). Cinsiyet ayrımcılığı ve kadın insan kaynakları yöneticilerinin kariyerleri üzerindeki etkileri. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 81-102. <https://doi.org/10.11611/yead.321237>
- Butler, J. (1990). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity (1st edition)*. New York: Routledge Press.
- Cohen, E. (1985). The tourist guide: The origins, structure and dynamics of a role. *Annals of Tourism Research*, 12(1), 5-29. [https://doi.org/10.1016/0160-7383\(85\)90037-4](https://doi.org/10.1016/0160-7383(85)90037-4)
- Cotter, D. A., Hermesen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655-682. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>
- Creswell, J. W. (2018). *Nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Cudd, A. E., & Andreassen, R. O. (2005). *Feminist theory: A philosophical anthology (1st edition)*. Malden, MA: Wiley-Blackwell.
- Daniels, A. K. (1987). Invisible Work. *Social Problems*, 34(5), 403-415. <https://doi.org/10.2307/800538>
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi ayrımcılık mı? Türkiye'de sosyal devlet, cinsiyet eşitliği politikaları ve kadın istihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 41-54. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ct/issue/71816/1155347>
- Demirdelen-Alrawadieh, D. (2021). Kadın turist rehberlerinin karşılaştıkları sorunların belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Journal of Hospitality and Tourism Issues*, 3(1), 1-15. <https://doi.org/10.51525/johti.886963>
- Demirel, N., Yumuk, Y., & Hacıoğlu, N. (2021). İş-aile rol çatışması ve kariyer devamlılığı ilişkisi: Kadın turist rehberleri üzerine bir değerlendirme. *Turist Rehberliği Dergisi*, 4(1), 48-63.
- Donovan, J. (2005). *Feminist teoriler (6. baskı)* (Çev. Aksu Bora-Meltem Ağduk Gevrek-Fevziye Sayılan). İletişim Yayınları.
- Ellsberg, M., & Heise, L. (2005). *Researching violence against women: A practical guide for researchers and activists*. Washington DC, United States: World Health Organization Library Cataloguing-in-Publication Data. <https://www.who.int/publications/i/item/9241546476>
- Ferguson, L., & Alarcón, D. M. (2015). Gender and sustainable tourism: reflections on theory and practice. *Journal of Sustainable Tourism*, 23(3), 401-416. <https://doi.org/10.1080/09669582.2014.957208>

- Ferguson, L. (2011). Promoting gender equality and empowering women? Tourism and the third Millennium Development Goal. *Current Issues in Tourism*, 14(3), 235-249. <https://doi.org/10.1080/13683500.2011.555522>
- Fraser, N. (2000). Rethinking recognition. *New Left Review*, 3, 107-120.
- Gibson, H. (2001). Gender in tourism: Theoretical perspectives. In; Y. Apostolopoulos, S. Sonmez, D.J. Timothy (Eds.), *Women as producers and consumers of tourism in developing regions* (ss.19-43). Praeger, Westport, CT: Greenwood Publishing Group.
- Gregory, R. F. (2003). *Women and workplace discrimination: Overcoming barriers to gender equality (1st edition)*. Rutgers University Press.
- Güçlü, İ. (2019). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri: Teknik, Yaklaşım, Uygulama*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Hartmann, H. (1976). Capitalism, patriarchy, and job segregation by sex. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 1(3), 137-169. <https://doi.org/10.1086/493283>
- Hartmann, H. (1979). The unhappy marriage of Marxism and feminism: Towards a more progressive union. *Capital & Class*, 3(2), 1-33. <https://doi.org/10.1177/030981687900800102>
- Hepşen, Ö. (2010). *Tevrat, İncil ve Kuran-ı Kerim’de kadın bedeni* [Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=AUYah0HK6KPNM5DrERvZPg&no=BTRAL32Wf9lIE8HDyZnrTA>
- Heywood, L., & Drake, J. (Eds.). (1997). *Third wave agenda: Being feminist, doing feminism (1st edition)*. University of Minnesota Press.
- Hooks, B. (2000). *Feminism is for everybody: Passionate politics (1st edition)*. Pluto Press.
- Irigaray, L. (1985). *This sex which is not one*. (Çev. C. Porter ve C. Burke). Cornell University Press.
- Jackson, C. (2006). Feminism spoken here: Epistemologies for interdisciplinary development research. *Development and Change*, 37(3), 525-547. <https://doi.org/10.1111/j.0012-155X.2006.00489.x>
- Jayachandran, S. (2020). *Social norms as a barrier to women’s employment in developing countries* (No. w27449). National Bureau of Economic Research.
- Jayaweera, R. (2023). Exploring the career challenges of female tour guides in the Sri Lankan travel and tourism industry: Social role theory perspective. *South Asian Journal of Tourism and Hospitality*, 3(2). 67-87. <https://doi.org/10.4038/sajth.v3i2.73>
- Jordan, F. (1997). An occupational hazard? Sex segregation in tourism employment. *Tourism Management*, 18(8), 525-534. [https://doi.org/10.1016/S0261-5177\(97\)00074-5](https://doi.org/10.1016/S0261-5177(97)00074-5)
- Kanter, R. M. (1987). Men and women of the corporation revisited. *Management Review*, 76(3), 14-16.
- Karacaoğlu, S., & Sert, A. N. (2018). Turist rehberlerinin mesleki sorunları üzerine bir araştırma: Kapadokya örneği. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 6(3), 81-99. <https://doi.org/10.21325/jotags.2018.273>

- Karacaoğlu, S. (2024). Kadın turist rehberlerinin yaşadıkları cinsiyet kaynaklı sorunlar, engeller ve çözüm önerileri üzerine betimsel bir araştırma. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 21-40. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijgtr/issue/85298/1479171>
- Karamustafa, K., & Çeşmeci, N. (2006). Paket tur operasyonunda turist rehberlerinin karşılaştıkları yönetsel sorunlar üzerine bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(1), 70-86. <https://dergipark.org.tr/en/pub/atad/issue/16790/174437>
- Köroğlu, Ö., Yıldırım, H. U., & Kılıç, A. (2020). Kadın turist rehberlerinin mesleki sorunlarının belirlenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 26-40. <https://doi.org/10.20875/makusobed.586054>
- McCann, C., & Kim, S. K. (2016). *Feminist theory reader: Local and global perspectives*. Routledge.
- Miles, M. B., & Huberman, A.M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook (2nd edition)*. Sage Publication.
- Moammed, S. B. (2018). Women empowerment in the tourism sector; Female tour guide in Egypt. *Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality*, 15(3), 74-78. <https://doi/10.21608/jaauth.2018.54009>
- Mohanty, C. T. (2003). *Feminism without borders: Decolonizing theory, practicing solidarity*. Duke University Press.
- Mooney, S., & Ryan, I. (2009). A woman's place in hotel management: upstairs or downstairs?. *Gender in Management: An International Journal*, 24(3), 195-210. <https://doi/10.1108/17542410910950877>
- Moran, D. (2000). *Introduction to Phenomenology*. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203196632>
- Mosedale, J. (2010). *Re-introducing tourism to political economy*. In *Political Economy of Tourism: A Critical Perspective*, Edited by Jan Mosedale, 1-13. Abingdon: Routledge.
- Mousa, M., Abdelgaffar, H., Salem, I. E., Elbaz, A. M., & Chaouali, W. (2023). Religious, contextual and media influence: determinants of the representation of female tour guides in travel agencies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(9), 3172-3192. <https://doi/10.1108/ijchm-05-2022-0650>
- Nguyen, H. T. V., & Nguyen, V. T. P. (2025). The gendered landscape of tourism: social stereotypes and job difficulties for female tour guides. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*. <https://doi.org/10.1108/JHTI-01-2025-0093>
- Oakley, A. (1972). *Sex, gender and society*. Maurice Temple Smith.
- Oakley, A. (1981). Interviewing women: A contradiction in terms, In H. Roberts (Ed.), *Doing Feminist Research*. Routledge.
- Oakley, A. (2018). *The Sociology of Housework (2nd Edition)*. Martin Robertson.
- O'Neill, J. (2003). The gender gap in wages, circa 2000. *American Economic Review*, 93(2), 309-314. <https://doi/10.1257/00028280321947254>

- Öksüz, M. (2023). Cumhuriyetin ilanından günümüze kadının turizm sektöründeki yeri: Karşılaşılan kariyer engelleri. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 34(3), 255-272. <https://doi.org/10.17123/atad.1317545>
- Padavic, I., & Reskin, B. (2002). *Women and men at work (2nd edition)*. California: Pine Forge Press.
- Pelit, E., & Katırcıoğlu, E. (2018). Turist rehberliği mesleğinde taraflar açısından yaşanan sorunlar üzerine bir değerlendirme. *Turist Rehberliği Dergisi (TURED)*, 1(2), 74-94. <https://doi.org/10.34090/tured.486198>
- Pritchard, A., & Morgan, N. J. (2000). Privileging the male gaze: Gendered tourism landscapes. *Annals of Tourism Research*, 27(4), 884-905. [https://doi.org/10.1016/S0160-7383\(99\)00113-9](https://doi.org/10.1016/S0160-7383(99)00113-9)
- Ranney, M. L., Meisel, Z. F., Choo, E. K., Garro, A. C., Sasson, C., & Guthrie, K. M. (2015). Interview-based qualitative research in emergency care part II: Data collection, analysis and results reporting. *Academic Emergency Medicine*, 22(9), 1103-1112. <https://doi.org/10.1111/acem.12735>
- Rich, A. (1976). Women's studies—renaissance or revolution?: A paper read at university of pennsylvania women's studies conference: November 15, 1974. *Women's Studies*, 3(2), 121-126. <https://doi.org/10.1080/00497878.1976.9978382>
- Schneider, E. M. (2008). *Battered women and feminist lawmaking (2nd edition)*. Yale University Press.
- Sevim, A. (2005). *Feminizm (1. baskı)*. İnsan Yayınları.
- Sinclair, M. T. (1997). *Gender, work and tourism (1st edition)*. London: Routledge.
- Stivers, C. (2005). Dreaming the world: Feminisms in public administration. *Administrative Theory & Praxis*, 27(2), 364-369. <http://www.jstor.org/stable/25610732>
- Taş, S. (2016). Feminizm üzerine genel bir değerlendirme: kavramsal analizi, tarihsel süreçleri ve dönüşümleri. *Akademik Hassasiyetler*, 3(5), 163-175. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/269956>
- Walby, S. (1989). Theorizing patriarchy. *Sociology*, 23(2), 213-234. https://openaccess.city.ac.uk/id/eprint/21680/1/1990_Walby_Theorising_Patriarchy_book_Blackwell.pdf
- Walters, S. D. (1995). *Material girls: Making sense of feminist cultural theory*. University of California Press.
- 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. <https://doi.org/10.1080/19388160.2018.1517625>
- Wilson, E., & Little, D. E. (2008). The solo female travel experience: Exploring the 'geography of women's fear'. *Current Issues in Tourism*, 11(2), 167-186. <https://doi.org/10.2167/cit342.0>
- World Economic Forum (WEF). (2006). *The Global Gender Gap Report (1st edition)*, Geneva.
- World Economic Forum (WEF). (2024). *The Global Gender Gap Report (1st edition)*, Geneva.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.

- Yumuk, Y., & Demirel İli, N. (2022). Turist rehberliğinde mesleki yatkınlık ve kariyer sürdürme ilişkisinin cinsiyet değişkeni açısından değerlendirilmesi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(3), 1314-1333. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1106689>
- Zengin, B., Erkol, G., & Eker, N. (2014). Rehberlik mesleğinde bir engel olarak cinsiyet ayrımcılığı: Bayan turist rehberleri üzerine bir araştırma. 15. *Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı*, 1144-1159.