

**T.C  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
GASTRONOMİ VE MUTFAK SANATLARI ANABİLİM DALI**

**OTEL MUTFAKLARINDA CİNSİYET ENGELLERİ:  
KADIN AŞÇILAR ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

**AYÇA TUNCA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN:  
DOÇ. DR. YELİZ PEKERŞEN**

**KONYA-2021**



T.C.  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



### Bilimsel Etik Sayfası

Öğrencinin	Adı Soyadı	Ayça Tunca		
	Numarası	18810201091		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Gastronomi ve Mutfak Sanatları		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	X	
		Doktora		
Tezin Adı	OTEL MUTFAKLARINDA CİNSİYET ENGELLERİ: KADIN AŞÇILAR ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA			

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Ayça TUNCA



T.C.  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



## ÖZET

Öğrencinin	Adı Soyadı	Ayça TUNCA		
	Numarası	18810201091		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Gastronomi ve Mutfak Sanatları		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	X	
		Doktora		
	Tez Danışmanı	Doç.Dr. Yeliz PEKERŞEN		
Tezin Adı	OTEL MUTFAKLARINDA CİNSİYET ENGELLERİ: KADIN AŞÇILAR ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA			

Çalışmanın amacı; Antalya ilinde beş yıldızlı otel işletmelerinin mutfak departmanlarında çalışan kadın aşçıların iş hayatlarında karşılaştıkları cinsiyet engellerinin, kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyici unsurların ve mücadele etmek zorunda kaldıkları durumların belirlenmesidir. Ayrıca, çalışmada profesyonel mutfaklarda başarıya ulaşmış ve tanınan kadın şeflerin deneyimlerinden yola çıkarak, otel mutfaklarındaki cinsiyet algısının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda olasılığa dayalı örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi yöntem ile seçilen 330 kadın aşçı ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın nitel kısmında ise profesyonel mutfaklarda başarı elde etmiş 32 kadın şef ile görüşülmüştür. Araştırmaya katılan kadın aşçıların iş hayatında karşılaşılan zorluklar ve mücadele etmek zorunda kalınan durumlar ölçeğinin alt boyutlarından elde ettiği puanlar ile yaş, medeni durum, gelir düzeyi ve eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmanın nitel kısmında ise kadın aşçıların profesyonel mutfaklarda cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa uğradıkları belirlenmiştir. Kadın aşçıların tarafından dile getirilen bu bulgular günümüzde profesyonel mutfaklarda cinsiyet engellerinin devam ettiğini göstermektedir. Mutfak biriminde çalışan kadın aşçıların cinsel taciz, fiziksel saldırı, argo hakaretler ve mobbing gibi hem fiziksel hem de psikolojik birçok zorluk ile karşılaştığı tespit edilmiştir. Katılımcıların karşılaştıkları bu zorluklara rağmen profesyonel mutfakta çalışmanın onları huzurlu ve mutlu hissettirdiği, çalışma süresi içerisinde kazandıkları mesleki deneyimler ile birlikte kendilerini mutfak departmanına ait hissettikleri ifade edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Cinsiyet Engelleri, Kadın Şefler, Otel Mutfağı, Antalya



T.C.  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



### ABSTRACT

Author's	Name and Surname	Ayça TUNCA		
	Student Number	18810201091		
	Department	Gastronomy and Culinary Arts		
	Study Programme	Master's Degree (M.A.)	X	
		Doctoral Degree (Ph.D.)		
	Supervisor	Associate Professor Yeliz PEKERŞEN		
Title of the Thesis/Dissertation	GENDER BARRIERS IN HOTEL KITCHENS: A RESEARCH ON WOMEN CHEFS			

The aim of this study is to determine the gender barriers faced by female chefs working in the kitchen departments of five-star hotels in Antalya, the factors that prevent them from progressing in their careers, and the situations they have to struggle with. In addition, it is aimed to understand the perception of gender in hotel kitchens based on the experiences of well-known and successful female chefs in professional kitchens. In this context, a survey has been conducted with 330 female cooks selected by simple random method, one of the probability-based sampling methods. In the qualitative part of the study, 32 female chefs who had success in professional kitchens have been interviewed. It has been detected that there is no significant difference between the scores obtained from the sub-dimensions of the scale of the difficulties faced by the female chefs participating in the study and the situations they have to struggle with, and the variables of age, marital status, income level and educational status. In the qualitative part of the study, it has been observed that female cooks are discriminated in professional kitchens because of their gender. These findings, expressed by female chefs, show that gender barriers still exist in professional kitchens today. It has been perceived that female cooks working in kitchens face many difficulties, both physical and psychological, such as sexual harassment, physical assault, slang insults and mobbing. Despite these difficulties, it was stated that working in the professional kitchen made them feel peaceful and happy, and they felt that they belonged to the kitchen department with the professional experience they gained during the working period.

**Keywords:** Gender Barriers, Female Chefs, Hotel Kitchen, Antalya

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim ve tez çalışmam boyunca ilk andan itibaren güler yüzü ve yol göstericiliği ile yanımda olan, bilgi ve tecrübelerini paylaşmaktan çekinmeden beni geliştirmeye çalışan sevgili danışmanım Doç. Dr. Yeliz PEKERŞEN'e teşekkür ederim.

Çalışmanın gerçekleşmesinde 201322002 numaralı proje ile teknik ve idari yardımlarını esirgemeyen Necmettin Erbakan Üniversitesi BAP Koordinatörlüğüne teşekkür ederim.

Her daim yanımda olan, bana güvenen ve desteklerini her daim arkamda hissettiğim annem Ayşe TUNCA ve babam Hüseyin TUNCA'ya bugüne kadar yaptıkları herşey için sonsuz teşekkür ederim.

Gerek lisans gerekse yüksek lisans döneminde karşıma çıkan zorlukların üstesinden gelmeme sağladıkları destekler için arkadaşım Merve BÖLÜK, İlayda GİRAY ve Mustafa KARA'ya teşekkür ederim.

Tez yazım aşamasında değerli görüş ve önerileri ile bana destek olan, sevgisini ve sabrını her zaman kalbimde hissettiren sevgili arkadaşım Taner TÜNCEL'e teşekkür ederim.

Son olarak, değerli görüşleri ile önemli veriler elde etmemi sağlayan, vakit ayırıp anketi dolduran ve benimle görüşme yapan tüm KADIN ŞEFLERE teşekkür ederim.

**Ayça TUNCA**

## İÇİNDEKİLER

Teşekkür.....	iv
Tablolar Listesi .....	viii
Giriş .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### TOPLUMSAL CİNSİYET ve AYRIMCILIK KAVRAMI

1.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramı .....	3
1.2. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Çalışma Hayatına Etkisi .....	4
1.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği .....	5
1.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği .....	6
1.5. Ayrımcılık Kavramı ve Türleri .....	7
1.5.1. Doğrudan Ayrımcılık .....	8
1.5.2. Dolaylı Ayrımcılık .....	9
1.5.3. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık .....	9
1.6. Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Ayrımcılık .....	10
1.7. Çalışma Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Yasal Düzenlemeler .....	11
1.8. Türkiye’de Cinsiyet Eşitliği Politikaları .....	12
1.9. Türkiye’de Kadın Olmak ve Türk Hukuk Sisteminde Kadınlara Yönelik Yasal Düzenlemeler .....	13
1.10. Uluslararası Hukuk Sistemlerinde Kadınlara Yönelik Yasal Düzenlemeler .....	16

### İKİNCİ BÖLÜM

#### KADINLARA YÖNELİK CİNSİYET ENGELLERİ

2.1. Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar .....	18
2.1.1. Temel ve Mesleki Eğitim Eksikliği .....	20
2.1.2. Ücret Eşitsizliği .....	20
2.1.3. Kadınların Çalışmasına Yönelik Sosyal Tutum .....	21
2.1.4. Kadının Yaşı ve Medeni Durumu .....	22
2.1.5. Sosyal Koruma .....	22
2.1.6. İş Güvencesizliği.....	22
2.2. Cinsiyet Engellerine Yönelik Faktörler .....	23
2.2.1. Bireysel Düzeyde Cinsiyet Engelleri .....	23
2.2.1.1. Rol Model Eksikliği .....	23
2.2.1.2. İş Yaşam Dengesi .....	24
2.2.1.3. Özgüven Eksikliği .....	25
2.2.2. Örgütsel Düzeyde Cinsiyet Engelleri .....	25
2.2.2.1. Taciz .....	25
2.2.2.2. Mobbing .....	26
2.2.2.3. Fiziksel Çalışma Koşulları .....	27
2.2.2.4. Çatışma .....	28
2.2.2.5. Örgüt İçi İletişim .....	29
2.2.2.6. Terfi .....	29
2.2.2.7. Cam Tavan Sendromu .....	30
2.2.2.8. Cam Duvar .....	30
2.2.2.9. Cam Uçurum .....	31
2.2.2.10. Labirent .....	31
2.2.2.11. Tokenizm .....	32

2.2.2.12. Kraliçe Arı Sendromu .....	32
2.2.3. Toplumsal Düzeyde Cinsiyet Engelleri .....	33
2.2.3.1. Cinsiyet Ayrımı .....	33
2.2.3.2. Toplumun Kültürel Yapısı .....	34
2.2.3.3. Sosyal Dışlanma .....	34
2.2.3.4. Ataerkil Toplum Düzeni .....	35
2.3. Otel Mutfaklarında Kadınların Karşılaştıkları Cinsiyet Engelleri .....	36
2.4. İlgili Çalışmalar .....	38
2.4.1. İlgili Ulusal Çalışmalar .....	38
2.4.2. İlgili Uluslararası Çalışmalar .....	41

### **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM YÖNTEM**

3.1. Araştırmanın Amacı .....	45
3.2. Araştırmanın Önemi .....	45
3.3. Araştırmanın Problemi ve Hipotezleri .....	46
3.4. Araştırmanın Varsayımları .....	49
3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	49
3.6. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi .....	49
3.7. Veri Toplama Yöntemi .....	52
3.7.1. Nicel Veri Toplama Yöntemi .....	52
3.7.2. Nitel Veri Toplama Yöntemi .....	53

### **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR**

4.1. Nicel Araştırma Bulguları .....	54
4.1.1. Güvenirlik ve Geçerlilik Analizi .....	54
4.1.2. Normallik Testi .....	55
4.1.3. İş Hayatında Karşılaşılan Zorluklar ve Mücadele Etmek Zorunda Kalınan Durumlar Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları .....	56
4.1.4. Betimsel İstatistiklere İlişkin Bulgular.....	59
4.1.5. İş Hayatında Kariyer Geliştirmekte Karşılaşılan Bariyer ve Zorluklara Yönelik Davranış Ölçeğindeki İfadelere İlişkin Bulgular.....	61
4.1.6. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular.....	66
4.1.6.1. Yaş.....	66
4.1.6.2. Medeni Durum.....	67
4.1.6.3. Eğitim Durumu.....	69
4.1.6.4. Gelir Durumu.....	71
4.2. Nitel Araştırma Bulguları .....	72
4.2.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri .....	73
4.2.2. Verilerin Analizi Sonucu Ortaya Çıkan Tema ve Kategoriler .....	74
4.2.2.1. Rol Model Teması .....	76
4.2.2.1.1. Mutfakla İlk Tanışma .....	76
4.2.2.1.2. Mutfak Becerilerinin Kimden Öğrenildiği .....	77
4.2.2.1.3. Yemek Yapmanın Kimden Öğrenildiği .....	78
4.2.2.2. Kadın Aşçıların Mutfağa Ait Olma Hissi Teması .....	78
4.2.2.2.1. Mutfağı Seçmekteki En Önemli Unsur .....	79
4.2.2.2.2. Mutfağa Bağlanmayı Sağlayan Unsur .....	80
4.2.2.2.3. Mutfakta Çalışmanın Verdiği Olduğu Haz ve Tatmin	

Duygusu .....	81
4.2.2.2.4. En Çok Zevk Veren Mutfak Deneyimi .....	82
4.2.2.3. Mutfağın Kadın Aşçıların Tükenmişlik Düzeyine Etkisi	
Teması .....	83
4.2.2.3.1. En Üzücü Mutfak Deneyimi .....	83
4.2.2.3.2. Kınama .....	85
4.2.2.3.3. Baskı .....	86
4.2.2.3.4. Duygusal Tepkiye Neden Olan Deneyimler .....	87
4.2.2.4. Cinsiyet ve Davranış Teması .....	89
4.2.2.4.1. Kadın Aşçıların Mutfakta Karşılaştığı Davranışlar ....	89
4.2.2.4.2. Mutfakta Kadın İstihdamı .....	91
4.2.2.4.3. Kadın Aşçılara Yönelik Önyargı .....	93
4.2.2.5. Cinsiyet ve İletişim Teması .....	94
4.2.2.5.1. Kadın Aşçı Olmanın Mutfaktaki İletişime Etkisi .....	95
4.2.2.5.2. Çalışma Arkadaşlarının Kadın Aşçı ile İletişime Geçme Şekli .....	96
4.2.2.5.3. Mutfakta Erkeklerin Erkeklerle Karşı Davranış Biçimi .....	98
4.2.2.5.4. Mutfakta Erkeklerin Kadınlara Karşı Davranış Biçimi .....	98
4.2.2.5.5. Mutfakta Kadınların Kadınlara Karşı Davranış Biçimi .....	99
4.2.2.5.6. Mutfakta Kadınların Erkeklerle Karşı Davranış Biçimi .....	100
4.2.2.6. Cinsiyetin Mutfak Hiyerarşisine Etkisi Teması .....	101
4.2.2.6.1. Otorite ve Yönetim Şekli .....	102
4.2.2.6.2. Denetleme Şekli .....	104
4.2.2.6.3. Üst ile Kurulan İletişim Şekli .....	105
4.2.2.6.4. Ast ile Kurulan İletişim Şekli .....	106
4.2.2.7. Mutfaktan Elde Edilen Deneyimsel Kazanımlar Teması .....	107
4.2.2.7.1. İlk Mutfak Deneyimi .....	107
4.2.2.7.2. Mutfaktan Elde Edilen Deneyim .....	110
4.2.2.7.3. Mutfaktan Elde Edilen Deneyimlerin Yaratmış Olduğu Değişim .....	111
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>112</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>122</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>146</b>

## TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Türk Hukuk Sisteminde Kadınlara Yönelik Yasal Düzenlemeler .....	14
Tablo 2: Antalya'daki ilçelere göre 5 yıldızlı otel sayıları .....	50
Tablo 3: Veri Toplama Yöntemine Göre Örneklem Büyüklükleri.....	51
Tablo 4: Cronbach's Alpha katsayısına göre güvenilirlik değerleri .....	54
Tablo 5: Araştırmada Kullanılan Ölçeğin Güvenirlik Analizi .....	54
Tablo 6: İş hayatında karşılaşılan zorluklar ve mücadele etmek zorunda kalınan durumlar ölçeğindeki ifadelerin normal dağılım testi sonuçları .....	55
Tablo 7: İş Hayatında Karşılaşılan Zorluklar ve Mücadele Etmek Zorunda Kalınan Durumlar Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları .....	57
Tablo 8: Katılımcılara ilişkin demografik bulgular .....	59
Tablo 9: İş Hayatında Kariyer Geliştirmekte Karşılaşılan Bariyer ve Zorluklara Yönelik Davranış Ölçeğindeki İfadelere İlişkin Bulgular .....	61
Tablo 10: Katılımcıların yaş gruplarına göre iş hayatında karşılaşılan zorluklar ve mücadele etmek zorunda kalınan durumlar ölçeğinin 'destek kaynaklarından yoksunluk', 'mentor eksikliği', 'cinsiyet ayrımcılığı' ve 'örgütsel koşullar' alt boyutlarının ANOVA analizi .....	66
Tablo 11: Katılımcıların medeni durumlarına göre iş hayatında karşılaşılan zorluklar ve mücadele etmek zorunda kalınan durumlar ölçeğinin 'destek kaynaklarından yoksunluk', 'mentor eksikliği', 'cinsiyet ayrımcılığı' ve 'örgütsel koşullar' alt boyutlarının t testi sonuçları.....	68
Tablo 12: Katılımcıların eğitim durumuna göre iş hayatında karşılaşılan zorluklar ve mücadele etmek zorunda kalınan durumlar ölçeğinin 'destek kaynaklarından yoksunluk', 'mentor eksikliği', 'cinsiyet ayrımcılığı' ve 'örgütsel koşullar' alt boyutlarının ANOVA testi sonuçları .....	69
Tablo 13: Katılımcıların gelir durumlarına göre iş hayatında karşılaşılan zorluklar ve mücadele etmek zorunda kalınan durumlar ölçeğinin 'destek kaynaklarından yoksunluk', 'mentor eksikliği', 'cinsiyet ayrımcılığı' ve 'örgütsel koşullar' alt boyutlarının ANOVA testi sonuçları .....	71
Tablo 14: Katılımcıların Demografik Özellikleri .....	73
Tablo 15: Verilerin Analizi Sonucu Ortaya Çıkan Tema ve Kategoriler .....	75
Tablo 16: Rol model temasının kategorileri .....	76
Tablo 17: Kadın Aşçıların Mutfağa Ait Olma Hissi Temasının Kategorileri .....	78
Tablo 18: Mutfakın Kadın Aşçıların Tükenmişlik Düzeyine Etkisi Temasının Kategorileri .....	83

Tablo 19: Cinsiyet ve Davranış Temasının Kategorileri .....	89
Tablo 20: Cinsiyet ve İletişim Temasının Kategorileri .....	94
Tablo 21: Cinsiyetin Mutfak Hiyerarşisine Etkisi Temasının Kategorileri .....	101
Tablo 22: Mutfaktan Elde Edilen Deneyimsel Kazanımlar Temasının Kategorileri .....	107



## GİRİŞ

Toplum içinde kadının konumu ve sosyal statüsü geçmişten günümüze kadar üzerine tartışılan ve güncelliğini koruyan bir durumdur (Bozok ve Korkmaz, 2019: 191). Toplumun kadın davranışlarının nasıl olması gerektiğine yönelik düşünceleri her zaman bulunmaktadır. Sosyal yaşam içerisinde bireyler, toplumsal norm ve değerler sisteminde cinsel farklılıklarına göre ikiye ayrılmaktadır. Bireylerin kadın ve erkek olarak ayrılması cinsiyet ayrımcılığını meydana getirmektedir (D'Amico, 2021: 84). Kökeni çok eskiye dayanan cinsiyet ayrımcılığı günümüzde de dünya genelinde birçok kadını etkileyerek, iş yerinde ve sosyal yaşantısında birçok haksızlığa maruz bırakmaktadır (Childs, 2011: 2).

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın günümüzde en çok görünür olduğu nokta çalışma yaşamıdır (Balkır, 2015: 15). Kadınlara ve erkeklere işyerinde farklı muamele edildiğinden, kadınlar kariyer kimliklerini geliştirmekte birçok cinsiyet engeli ile karşı karşıya kalmaktadır (Yang, 2010: 120). Cinsiyet eşitliğine yönelik çeşitli politika ve yaptırımlar ile örgütlerde ve sosyal hayat içerisinde teşvikler artırılrsa da, ekonomik eşitlik ölçütlerinde kadınlar ve erkekler arasında eşitsizlik olduğu açıkça görülmektedir (Trentham ve Larwood, 1998: 1). İşgücüne katılan kadınların karşılıksız çalışma biçimleri (ev işleri ve çocuk bakımı gibi) erkeklerden farklı olarak, çalışma hayatına atılmalarına engel olmasının yanında; düşük statülü ve düşük ücretli işlerde çalışmasına sebep olmaktadır (Özçatal, 2011: 22). Öyle ki günümüzde işe alımlarda kadınlar; eğitim, yetenek ve bilgi birikimine göre değil, cinsiyetlerine göre ayrımcılığa uğramaktadırlar (Albayrak, 2019: 142). Cinsiyet ayrımcılığının en belirgin göstergesi; yapılacak olan işlerin erkek veya kadın işi olarak ayrılmasıdır (Demir, 2011: 766).

Otelcilik sektörünü oluşturan kuruluşların çoğunluğu bünyesinde çok sayıda kadın çalıştırmaktadır. Fakat orta ve üst seviye yönetim pozisyonlarında kadın oranında azalma görülmektedir (Qu, jo ve Choi, 2019: 78). Otel mutfaklarında lider konumuna erkek aşçıların getirilmesi, ortamda maço egemen bir atmosferin oluşmasına sebep olmaktadır (Kurnaz, Kurtuluş ve Kılıç, 2018: 121). Günümüzde birçok restoran işletmecisi veya baş aşçısı erkeklerden oluşmakta; mutfakta yapmış

oldukları işlerde kadınları kendi mutfaklarında yaptıkları aşçılıktan uzak tutmaktadırlar (Platzer, 2011: 3). Aşçı veya aşçıbaşı konumundaki kadınların tarihi uzun ve karmaşıktır. Kadınlar, uzun ve zorlu bir süreçten geçerek profesyonel mutfaklarda günümüzdeki konumuna ulaşmıştır (FungaiZengeni, Tendani ve Zengeni, 2014: 3).

Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın amacı; Antalya ilinde 5 yıldızlı otel işletmelerinin mutfak departmanlarında çalışan kadın aşçıların iş hayatlarında karşılaştıkları cinsiyet engellerinin, kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyici unsurların ve mücadele etmek zorunda kaldıkları durumların belirlenmesidir. Ayrıca çalışmada profesyonel mutfaklarda başarıya ulaşmış ve tanınan kadın şeflerin deneyimlerinden yola çıkarak, otel mutfaklarındaki cinsiyet algısının belirlenmesi, cinsiyet algılarının performansa olan etkisi ve mutfakta karşılaşmış oldukları zorluklarla mücadelelerinde cinsiyet ayrımcılığının motivasyon olarak etkisinin olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### TOPLUMSAL CİNSİYET ve AYRIMCILIK KAVRAMI

#### 1.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Cinsiyet, bireylerin erkek veya kadın olmalarının biyolojik yönünü ifade etmektedir. Nüfus cüzdanlarında yer alan cinsiyet terimi aynı zamanda biyolojik cinsiyete bağlı olarak demografik özellik belirtmektedir (Dökmen, 2004: 20). Cinsiyet doğal ve biyolojiktir. Bireylerin üreme organlarındaki ve işlevlerindeki farklılıklara göre toplum içerisinde kadın ve erkeği tanımlamakta ve ayırt edilmesini sağlamaktadır (Bhasin, 2003: 9). Bireylerin doğumu ile başlayan süreci ifade eden cinsiyet (Akkaş, 2019: 97), canlıların cinsiyet kromozomlarının belirlediği yapısal, işlevsel ve davranışsal özellikleri içermektedir (Torgimson ve Minson, 2005: 785).

Cinsiyet, insanları evrensel olarak kabul edilmiş olan biyolojik farklılıklara göre kategorize ederek kadın ve erkek olarak ikiye ayırırken, toplumsal cinsiyet kavramı, bu iki cinsiyet modelinin arasındaki ilişkiyi tanımlamaya, bu ilişkinin sosyal olarak nasıl kurulduğuna değinmektedir (Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, 2008: 15). Toplumsal cinsiyet terimi ilk olarak feminist araştırmacılar tarafından kültürel farklılıkların cinsiyetler üzerine olan etkisi anlamında kullanılmıştır ve doğal ya da biyolojik farklılık anlamına geldiği düşünülen cinsiyet teriminden farklı olduğu vurgulanmıştır (Rose, 2018: 17). Toplumsal cinsiyet, cinsiyet kavramına bağlı olarak ortaya çıkan kültürel bakış açılarının yorumudur. Bireylerin yerine getirmek zorunda kaldığı görevleri tanımlamaktadır (Butler, 2005: 53).

Toplumsal cinsiyet, kadınlar ve erkekler arasındaki toplumsal ve kültürel farklılıkları ortaya koymaktadır (Giddens, 2008: 505). Ancak toplumsal cinsiyet tanımlamasında kültürel ve toplumsal farklılıklar kadar biyolojik farklılıklarda etkilidir. Bussey ve Bandura (1999: 6) bireylerin biyolojik kökenlerine değinerek soyun devamlılığı için ebeveynlik becerisi ve eş seçimi standartlarının toplumsal cinsiyeti tanımladığını belirtmiştir. Fakat kadın ve erkek arasındaki farklılıkların biyolojik ya da kültürel olduğunu tam olarak bilmek mümkün değildir; farklılıkların çoğu iki unsurun birleşiminin sonucu da olabilmektedir (Dökmen, 2004: 20).

## 1.2. Toplumsal Cinsiyet Rollerini ve Çalışma Hayatına Etkisi

Rol, bireylerin toplum içindeki durumunun ve yerinin dinamik yönünü temsil etmektedir. Her bir bireyin toplum içerisinde ne yaptığını ve ondan ne beklendiğini belirten çeşitli kalıplardan kaynaklanan bir dizi rolü bulunmaktadır (Linton, 1936: 114). Toplumsal cinsiyet rolleri ise bireylerin sosyal çevresinde belirlenmiş olan cinsiyetlerini temel alan kültürel beklentilerdir (Williams, Consalvo, Caplan ve Yee, 2009: 702). Toplumsal cinsiyet rolleri, kadın ve erkeğin davranış biçimlerini belirlemede ve iki farklı cinsiyet modelini birbirlerinden ayırıcı görevler vermektedir. Kadının üzerine düşen rol genellikle ev işlerini yapmak veya hizmet etmektir. Erkek ise statü olarak kadından daha yüksek pozisyonda ve daha iyi ücret alabileceği işlerde çalışmaktadır (Marshall, 1999: 101).

Toplumsal cinsiyet rollerini inşa eden iki unsur bulunmaktadır. Bunlardan ilki kadın ve erkeğe yönelik ön yargılar olup, davranışlar ve tutumlarla ilgilidir. İkincisi ise, erkek ve kadının nasıl olması gerektiği ve inanılan farklılıklarla alakalıdır. Bu farklılıkların günlük hayata yansıyan unsurunu ise rolleri oluşturmaktadır (Vatandaş, 2007: 36). Toplumsal cinsiyet rolleri, toplumun sahip olduğu değerlerin genelinden etkilenerek, ataerkil toplumlarda kadınların statüsünü olumsuz yönde etkileyerek erkeklerin gerisinde kalmaya zorlamaktadır (Aydın, Bekar, Gören ve Sungur, 2016: 223). Kadınların ve erkeklerin toplum içinde nasıl davranacağına dair beklentiler bireylerde kendilerinden sonra ya da önce gelen her nesilde değişiklik göstermektedir. Günümüzde geçmiş nesillere göre daha açık bireyler olsak da, hala kadın ve erkeğin toplum içerisinde yerine getirmesi beklenen davranış normları bulunmaktadır (Wienclaw, 2011: 33). Kadın ve erkeğin davranışlarını kesin bir biçimde ayıran cinsiyet rolleri keyfi ve sınırlandırıcıdır. Erkeklerin etkin, kadınların ise edilgen olması için hiçbir neden bulunmamaktadır. Toplumun, bireylerin cinsine göre beklentilerinin olması iki cinsin de gelişme olanaklarını sınırlandırmaktadır (Freedman, Sears ve Carlsmith, 1981: 692).

Toplumsal cinsiyet rolleri kadınların istihdamına dair tutumlarını da belirlemektedir. Kadınların çalıştığı ataerkil toplumlarda erkeğin aile geçimi için yüklendiği sorumlulukları yerine getiremeyeceği düşüncesi, çevresi tarafından sorgulanmasına neden olmaktadır (Altun ve Kahraman, 2013: 13). Günümüzde kadın

ve erkeğin almış oldukları eğitim düzeyinin artması, görücü usulü evliliklerin azalması ve kadınların çalışma hayatına eskiye oranla daha fazla dâhil olmaları (Günay ve Bener, 2011: 160) geleneksel aile düzeni içerisindeki yerini cinsiyet rollerini eşit olarak paylaşma anlayışına bırakmıştır (Fortin, 2005: 419).

### **1.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği**

Eşitlik, bireylerin yeteneklerini istekleri dâhilinde özgürce bütün toplumsal ve siyasal engellerin ortadan kaldırılarak gerçekleştirebilecekleri ortamın yaratılmasıdır (Bal, 2014: 16). Cinsiyet eşitliği, günlük hayatta herhangi bir durumda veya eylemde kadın ve erkek için eşit olacak şekilde eyleme katılma hakkının sağlanmasıdır. Eğitim hakkı, çalışma hakkı, boşanma hakkı, seçme ve seçilme hakkı eşit olunması gereken temel konulardandır (Erzen, 2019: 23). Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (2018) cinsiyet eşitliğini; kadınların özgürce, onurlu ve korkmadan yaşama hakkı olarak nitelendirmektedir. Cinsiyet eşitliği aynı zamanda ülke ekonomisinin kalkınması ve yoksulluğun azaltılması için bir ön koşuldur. Güçlendirilmiş kadınlar aile ve topluluk adına katkıda bulunur ve gelecek nesiller için beklentileri geliştirir. Cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için cinsiyete duyarlı ve uyumlu bir eğitim sistemi ile kız ve erkek çocuklara eğitimde eşit fırsat verilmesi gerekmektedir. Bir ulusun toplumsal cinsiyet eşitliğini başarıp başaramadığını belirleyen üç temel nokta bulunmaktadır. Bunlar; kadın ve erkeğin yaşam süreleri, okuryazarlık ve okullaşma oranlarıdır (Tuskan, 2012: 447).

Toplumsal cinsiyet eşitliği, bireylerin yaşadıkları toplum içerisinde her alanda yasalar önünde eşit olarak yararlanması olarak tanımlanmaktadır (Kalaycı ve Hayırsever, 2004: 1). Toplumsal cinsiyet eşitliği; bireylerin cinsiyetlerine bakılmaksızın, hayatın tüm alanlarında eşit fırsat ve haklardan yararlanması ve eşit muamele görmesi, diledikleri tüm alanlarda kişisel bilgi ve becerilerini geliştirebilmesi ve tercihler yapabilmesidir (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı, 2019: 7). Dünya Kalkınma Raporu (2012: 3) 'na göre toplumsal cinsiyet eşitliği bir kalkınma aracı olarak önem taşımaktadır. Ekonomide akılcılık olarak nitelendirilen cinsiyet eşitliği üç şekilde ekonomik etkinliği ve verimliliği artırabilir. Birincisi, kadınlara eğitimde ve ekonomik fırsatlarda erkekler ile eşit erişim sağlaması küresel hale gelen bir dünyada çok daha önemli bir konu haline gelen verimlilik

kazanımlarının artmasını yardımcı olmaktadır. İkincisi, kadınların statülerinin iyileştirilmesi, çocuklara yönelik olanlar da dâhil olmak üzere birçok diğer kalkınma çıktısında artışa neden olmaktadır. Üçüncüsü, kadınlar ve erkeklerin sosyal ve siyasi açıdan aktifliğini artırarak, kararlar almada ve politikaları şekillendirmede eşit şansa sahip oldukları bir alan oluşturmak, temsil gücünün artmasına ve daha iyi bir kalkınma yolu açılmasına yardımcı olacaktır.

#### **1.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği**

Kadın ve erkek arasındaki eşitsizliğin cinsiyetleştirilmesinin kalıplaşmış bir biçimi olan toplumsal cinsiyet (MacKinnon, 1987: 6), bireylere toplum içerisinde yerine getirmesi beklenen davranış normları sunmaktadır (Wienclaw, 2011: 33). Toplumun bireylere dayattığı cinsiyet kaynaklı normlar (duygu, tutum, davranış ve rol farklılıkları), sonucunda toplumsal cinsiyet farkları oluşmaktadır (Dökmen, 2004: 24). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kavramı sınıf ayrımı gibi diğer toplumsal eşitsizlikler ile bütünleşmiş bir kavramdır. Cinsiyet eşitsizliğinin her ne kadar bireylerin biyolojik özelliklerinden kaynaklanan farklarla alakalı olduğu öne sürülse de aslında toplumun cinslere özgü bazı işleri yüklemesi ile ilgilidir (Sancar, 2017: 23). Cinslere verilen bu rol ayrımı günlük yaşantıda bireyleri kadın ve erkek şeklinde bölerek gerçekliği ikili olarak yansıtmaktadır. Bireylerin içinde yaşadığı kültür ise bu yansımayı sağlayan en önemli temeldir (Firestone, 1993: 177).

Toplumsal cinsiyet farklılıkları bireylere daha çocukken öğretilmektedir. Çocuklardan cinslerine uygun rol ve davranışlarda bulunmaları aile ve toplum tarafından pekiştirilerek öğretilmektedir (Freedman, Sears ve Carlsmith, 1981: 693). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği aile içinde başlamaktadır. Kültürel değerlerin getirisi olarak o değerlerde yetişmiş kız ve erkek çocuklar ileri de cinsiyet eşitsizliğini onaylayan ve uygulayan bireylere dönüşmektedir (Kahraman, 2010: 30). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden olumsuz yönde etkilenen taraf kadınlardır. Ekonomik ve sosyal hayatta birçok eşitsizlik ile karşılaşan kadınlar yine geleneksel yaklaşımlar yüzünden eğitim, aile reisliği, kendi işini idame etme ve mülkiyet sahibi olma gibi konularda erkeklere göre geri planda kalmaktadır (Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, 2008: 7). Toplumun kadın ve erkeğe yüklediği roller, bireylerin içinde buldukları kültüre göre değişiklik gösterse de, pek çok toplumda cinsleri

arasındaki farklılıktan doğan işbölümü, erkeklerin ve kadınların güç, saygınlık ve servet bakımından birbirlerine eşit olmayan konumlarda bulunmalarına sebep olmaktadır (Giddens, 2008: 514).

Cinsiyet eşitsizliği, temelinde cinsiyet olan haksız bir ayrımcılık türüdür. Cinsiyet eşitsizliği kişisel ayrımdan kurumsal ayrıma kadar birçok şekilde görülebilir (Marshall, 1999: 101). Bireylerin toplumsal yaşama dâhil olamama, kaynaklara erişememe veya dağılımından yararlanamaması toplum tarafından oluşturulan bir eşitsizlik durumudur (Başarır ve Sarı, 2015: 42). Günümüzde kadın ve erkek arasındaki eşitlik hala tam olarak sağlanabilmiş değildir. Sosyal yaşam içerisinde birden fazla forma bürünmektedir. Cinsiyet eşitsizliği homojen bir olgu değildir tam aksine birbirinden farklı ve birbiriyle bağlantılı sorunların toplamıdır (Sen, 2001: 466).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği günümüzde evlilik organizasyonunun haricinde aile, iş ve ekonomik yaşam, politika, din, sanat ve konuşulan dil içerisinde yerleşik bir haldedir. Bu yüzden cinsiyet eşitsizliğini kırmak, kadın ve erkeği eşit ele alabilmek için bireysel çözümler yerine sosyal çözümler gerekmektedir (Lorbel, 2010: 6). Firestone'a (1993: 21) göre, cinsel sınıf sistemi ve cinsiyet eşitsizliği biyolojik koşullardan doğmaktadır. Biyolojik olarak bireylerin cins ayrımına vurgu yapılmazsa, eşitsizlik durumu ortadan kalkacaktır. Kadın ve erkeğin arasındaki eşitsizlik birçok ülke için verimin azalması, kaynak ve bilginin gerektiği gibi kullanılamaması ve refah seviyesinin azalması gibi birçok olumsuz gelişmeyi meydana getirmektedir (Klatzer, 2012: 13).

### **1.5. Ayrımcılık Kavramı ve Türleri**

Ayrımcılık kavramı cinsiyet, din ve etnik köken gibi tanımlanabilir özelliklere dayalı olarak insanlara karşı uygulanan önyargılı ve olumsuz davranışların bütünüdür (Barker, 1995: 89). Bireylerin yaşantısı sırasında barındırdığı kapasite ve yeteneklerini dikkate almaktan ziyade, belirli bir kategori veya gruba göre sınıflandırılması ayrımcılığı meydana getirmektedir (McKean, 1970: 180). Çalışma yaşamında meydana gelen ayrımcılık bir işverenin veya iş arkadaşlarının bir bireye ya da gruba yönelik sergiledikleri olumsuz davranışlar

olarak özetlenmektedir (Lewis, Glambek ve Hoel, 2020). Bireye yönelik uygulanan ayrımcılık, o kişinin siyasal, toplumsal ve ekonomik haklarından yararlanmasına engel oluşturmaktadır (Flowers, 2013: 214). Uluslararası Çalışma Örgütü (1958), 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) sözleşmesinin Madde 1’inde ayrımcılığı,

*“İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı veya üstün tutma, ilgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma”* olarak açıklamaktadır (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2015).

Ayrımcılık, kategorize edilmiş bireylerin kullanabileceği kaynakların başka gruplar tarafından engellenmesi ve haksız ayırım yapılmasıdır (Hajian ve Domingo-Ferrer, 2013: 253). Ayrımcılık etik bir problemdir. Çünkü adaletsizliğe yol açarak bireylerin mağdur olmasına neden olmaktadır (Tepe, 2006: 32). Bireylere yönelik ayrımcılığın engellenmesi için cinsiyet, yaş, cinsel yönelim, ırk, din ve engellilik gibi kişisel özelliklerin korunması adına çeşitli yasalar ve düzenlemeler oluşturulmuştur. Bu nedenle hukuksal anlamda kararların net verilebilmesi için ayrımcılık doğrudan ve dolaylı olarak ikiye ayrılmaktadır (Zhang, Wu ve Wu, 2016: 3929).

### **1.5.1. Doğrudan Ayrımcılık**

Doğrudan ayrımcılık, hukuksal olarak mahkemeler önünde en çok dava edilen ayrımcılık biçimidir (Forshaw ve Pilgerstorfer, 2008: 348). Doğrudan ayrımcılık bireylerin koruma niteliğinde olan hak ve özgürlüklerinden, eşit şekilde yararlanmasını zorlaştıran her türlü muameleyi ifade etmektedir (Zhang, Wu ve Wu, 2016: 3929). Çalışma hayatında, bireylerin işe kabulde, terfi ve performans değerlendirme aşamalarında cinsiyet, ırk veya etnik özelliklerine bağlı olarak uğradıkları negatif davranışlar doğrudan ayrımcılığı meydana getirmektedir. Doğrudan ayrımcılığa örnek olarak iş ilanlarında, iş için gereken özelliklerin haricinde bireylerin rengi, cinsiyeti ve engellilik durumlarından ötürü istenmemesi

gösterilebilir (Stredwick, 2000: 66). Doğrudan ayrımcılık, çalışma hayatında kadın ve erkeğin özelliklerinin benzer olmasına rağmen, iki cinsten birine ayrıcalıklı davranılmasıdır. İş ilanında sadece erkek çalışan aranması, kadınların hamile, çocuklu veya evli olmaları gerekçe gösterilerek işten çıkartılmaları doğrudan ayrımcılıktır (Kutunis ve Ulu, 2016: 362).

### **1.5.2. Dolaylı Ayrımcılık**

Dolaylı ayrımcılık, ilk olarak gözlenmesi zor olduğundan doğrudan ayrımcılık gibi kendini açıkça göstermemektedir. Dolaylı ayrımcılığın hukuka uygun görünümü nedeniyle kabulü ve uygulanması çok daha kolaydır (Doyle, 2007: 538). Dolaylı ayrımcılık, görünüşte tarafsız olan davranışların yine de haksızlıklara yol açtığı durumları ifade ederken kullanılmaktadır (Zhang, Wu ve Wu, 2016: 3929). Dolaylı ayrımcılık en geniş tanımı ile görünüşte bireyler için tarafsız olan ancak bazı gruplar üzerinde olumsuz etkiler yaratan yasal düzenleme ve tedbirlerdir. Örnek olarak, polislik mesleğine boyu 175 cm'den kısa olanların alınmaması olarak gösterilebilir. İlk bakışta ayrımcılık gözükmeyebilir fakat kadınlar ve bazı etnik gruplar değerlendirildiğinde dolaylı ayrımcılık ortaya çıkmaktadır (Gül ve Karan, 2011: 2). İşverenin görünürde adaylara veya çalışanlara aynı şekilde davranması fakat bireylerin kategorize edilebilir özellikleri nedeniyle diğer çalışanlara istinaden olumsuz davranışlara maruz bırakılmasıdır (Stredwick, 2000: 66). Dolaylı ayrımcılığa örnek olarak, yarı zamanlı ve tam zamanlı işlerde çalışan bireylerin arasındaki ücret farkı gösterilebilir. Görünürde ayrımcılık olmamasına rağmen yarı zamanlı işlerde genellikle kadınların istihdam ediliyor olması dolaylı ayrımcılığa örnek teşkil etmektedir (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2018: 23).

### **1.5.3. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**

Cinsiyet ayrımcılığı, bireylerin iş performansından ziyade cinsiyet özelliklerine dayalı olarak (Guttek, Aaron ve Tsui, 1996: 791) istihdam ortamında dezavantajlı duruma düşürülmesidir (Arshad, 2020: 4137). Cinsiyet ayrımcılığı bir cinsin diğerinden üstün olduğu inancından doğmaktadır (Klutsey, 2020: 25). Cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadın ve erkeğe ithaf edilen rollere dayatılarak doğal, değişmez ve biyolojik varlığımıza bağlı şeyler olduğu varsayımından meydana

gelmektedir (Bora, 2012: 1). Cinsiyet ayrımı, bireysel düzeyden örgütsel düzeye kadar farklı alanlarda ortaya çıkmaktadır. Genellikle ayrımcılık kadınlara karşı, erkeklerin de lehine işlemektedir (Marshall, 1999: 101).

Toplumsal cinsiyet rolleri, cinsiyet ayrımcılığının oluşmasına ve gelişmesine katkıda bulunmaktadır (Cejka ve Eagly, 1999: 413). Kadınların, toplumsal rolleri gereği yerine getirmesi beklenen görevler, onların sosyal hiyerarşileri ve ekonomik durumlarını etkiliyor olması cinsiyet ayrımcılığını oluşturmaktadır (Zeeshan, 2020: 4). Kadınlar çalışma yaşamında, işte gösterdikleri performanslarından ve yeteneklerinden ziyade kadın oldukları için ve kendilerine yöneltilen rollerden dolayı cinsiyet ayrımcılığına uğradıklarını düşünmektedirler (Guttek, Cohen ve Konrad, 1990: 560). Buna toplumun erkeksi olarak gördüğü işlerde erkek çalışan sayısının fazla olması ve üst düzey yöneticilerin yine erkeklerden oluşması örnek olarak gösterilebilir (Jackson, Esses ve Burris, 2001: 49).

### **1.6. Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Ayrımcılık**

Tarih boyunca kadınların asıl görevi eş veya anne olmak olarak görüldüğü için kariyerlerini geliştirmekte erkeklere göre birçok zorlukla karşılaşmışlardır (Reuter, 2006: 1373). Geleneksel kültürel yapı ve sosyal adetlerin günümüzde de devam ediyor olması kadınların çalışma yaşamında ayrımcılığa maruz kalmasına neden olmaktadır (Barret, 2004: 7). Toplum, kadınlardan onlara has olarak gördüğü işlerde (hemşirelik, öğretmenlik gibi) çalışmasını beklemektedir. Bu durum kadınları belirli ve daha düşük ücretli işlerde çalışmaya itmektedir (Blau ve Kahn, 2000: 76). Günümüzde kadınların iş gücüne katılımı geçmişe oranla artmış olsa da çalışma hayatlarında yer almalarını zorlaştıran ayrımcılıklar ile karşılaşmaktadırlar (Bridge, 1997: 592). Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları ayrımcılıklar; eğitimde eşitsizlik, ücret, çalışma koşulları, iş bulma ve işe alınma olarak kendini göstermektedir (Türel ve Dolmacı, 2013: 83).

Kadınlar çalışma hayatına atılmalarının ilk safhası olan iş bulma ve işe alınma aşamasında ayrımcılıklarla karşılaşmaktadır. Bu durum işe alınma aşamasında üç kademe gerçekleşmektedir. İlk olarak verilen iş ilanında cinsiyete yönelik personel betimlemesi, ikincisi işe başvuru yapacak olan adayın görüşeceği

kişinin görüşmedeki cinsiyetçi tutumu ve son olarak üçüncü kademe ise çalışma koşulları, çalışacağı iş yerindeki hiyerarşik konumu ve ücrettir. Bu süreçte kadınlar genellikle ikinci ve üçüncü aşamada ayrımcılığa uğramaktadır (Petersen ve Togstad, 2006: 20-21). Kadınların çalışma yaşamında ayrımcılığa uğradıkları bir diğer etmen ise medeni durumudur. İşe alınma aşamasının ikinci kademesinde de karşılaşılan bu durum evli kadınların yerine getirmesi beklenen toplumsal rolleri açısından ev işleri ve çocuk bakımı gibi etmenlerin, iş performansını etkileyecek olduğu düşüncesi ve toplumun evli kadınların çalışmasına olan olumsuz bakış açısıdır (Aldan ve Öztürk, 2020: 143).

### **1.7. Çalışma Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Yasal**

#### **Düzenlemeler**

Toplumların gelişmişlik düzeylerinin belirlenmesinde çalışma hayatındaki kadın ve erkek oranının eşitliği önemli kriterlerin başında gelmektedir (Köseoğlu, 2016: 97). Bu yüzden çalışma hayatında bireylere karşı ayrımcılık yapılmamasına yönelik kamu kurumlarına ve kuruluşlarına bazı yükümlülükler ve düzenlemeler getirilmiştir (Doyle, 2007: 537). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın birinci bölümünün 10. Maddesi'ne göre kanuni açıdan;

*“herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle kamu önünde eşittir”* fıkrası yer almaktadır. Ek olarak 2004 yılında;

*“Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.”* fıkrası eklenmiştir (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982). Çalışanların işyerlerinde ayrımcılığına yönelik bir düzenleme olan 10.06.2003 tarihinde Resmi Gazete ile yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun Eşit Davranma İlkesi'nin 5. Maddesi'ne göre,

*“İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona*

*ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz”* olarak belirlenmiştir.

### **1.8. Türkiye’de Cinsiyet Eşitliği Politikaları**

Cinsiyet eşitliğinin sağlanması birçok ülke ve uluslararası kurum için siyasi bir hedef olarak geniş çapta kabul görmüş ve ülkeler kendilerini bu amaç için hazırlamışlardır. Cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için yeni siyasi ve idari konular, yeni üretilen endeks ve sıralamalar geliştirilip kaydedilerek yeni politikalar yaratılmıştır (Lombardo, Meier ve Verloo, 2009: 1). Cinsiyet eşitliği politikaları, genellikle kadınların ekonomik bağımsızlıkları üzerinde durmaktadır. Bu politikalar kadınların iş gücü piyasasına dahil olabilmeleri için toplumsal cinsiyet rolü gereği yerine getirmesi beklenen sorumluluklarından vazgeçmelerine yardımcı olacak sosyal hizmetlerin sunulmasını ve siyasi sistem içerisindeki uyumunu içermektedir (Kjeldstad, 2001: 66). Cinsiyet eşitliği politikalarının kalitesini sağlamanın anahtarı, farklı politika aktörlerinin kapasitesinde ve politika sürecinde cinsiyet sorunları etrafında işbirliği ve koalisyon modellerinde yatmaktadır. Bu yüzden sosyal toplum örgütleri ve kurumlarının belirlenen cinsiyet eşitliği politikasının anlaşılmasındaki katkısı önemlidir (Krizsan ve Lambardo, 2013: 79).

Türkiye Cumhuriyeti, insanların Birleşmiş Milletler yasasındaki temel insan haklarına ve cinsiyet eşitliği haklarına sahip olmaları gerektiği inancı ile 1980 yılında ‘Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’ anlaşmasını imzalayarak 1981 yılında yürürlüğe koymuştur (Resmi Gazete, 1985: 1-2). Bu anlaşma günümüze kadar 200 ülke tarafından onaylanarak, politikaya ve hukuka entegre edilerek uygulamaya geçilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti’nin de imzaladığı bu anlaşma gereği cinsiyet eşitliğinin bir savunucusu olduğunu taahhüt etmiştir (Koray, 2011: 15).

Türkiye Devleti Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde İş Kanunu ve diğer ulusal yasalarına dâhil ederek bir dizi cinsiyet eşitliği politikasını yürürlüğe koymuştur. Fakat uygulamaya konulan bu kanunlar bir paket kavramı ile uygulandığından (eşit

ücret, eşit davranma, doğum izni, ebeveyn izni, gece çalıştırma, esnek çalışma, çocuk bakımı vb.) çalışan kadınların bir kısmı için etkili olmuştur (İleri, 2016: 133). Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin (CEDAW) güçlenmesine katkı sağlamak adına 2011 yılında içinde Türkiye Cumhuriyeti'nin de yer aldığı 18 ülke tarafından yaptırım gücü daha fazla olan 'Kadına Yönelik Şiddetin ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Sözleşmesi' (İstanbul Sözleşmesi) imzalanmıştır (Moroğlu, 2012: 366).

İstanbul Sözleşmesi'nin en önemli hususiyeti, hukuki veya biyolojik, bireylerin arasındaki kan bağının var olup olmadığına bakılmaksızın şiddetin (örneğin evlilik dışı birliktelikler, birlikte ikamet edilen aile fertleri, akrabalar, mevcut eşler gibi) ve kadınlara yönelik uygulanan her türlü şiddetin önlenmesini, mücadele edilmesini öngören ve hukuki yükümlülükleri olan ilk belge olmasıdır (Bakırcı, 2015: 134).

Türkiye Cumhuriyeti'nin Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin 11. Kalkınma Planı'nın (2019-2023) (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019: 1) kadın bölümünde, kadınlara uygulanan ayrımcılığı önlemek ve toplumsal yaşamın her alanında onların eşit hak, fırsat ve imkânlardan yararlanmalarını temel amaç olarak belirlemiştir. Kadınların ekonomide söz sahibi olma ve istihdam elde etmelerine yönelik hedeflerin 2023 yılının bitimine kadar; kadın işgücüne katılım oranının % 38,5'e, kadın istihdam oranının % 34'e, kendi hesabına çalışanlar içindeki kadın oranının %20'ye, işveren olarak çalışanlar içindeki kadın oranının %10'a yükseltilmesi olarak yer aldığı görülmektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2020: 37).

### **1.9. Türkiye'de Kadın Olmak ve Türk Hukuk Sisteminde Kadınlara Yönelik Yasal Düzenlemeler**

Türkiye'de kadın olmak, ataerkil düzende yaşamayı ve bu düzen içerisinde mücadele etmeyi gerektirmektedir (Gül, 2019: 23). Türk Dil Kurumu (2009), kadın kelimesini isim anlamına göre; erişkinliğe ermiş dişi insan, hatun olarak ifade etmektedir. Sıfat olarak kullanıldığında ise analık veya ev yönetimi bakımından gerekli erdemleri ve becerileri olan kişi olarak belirtilmiştir. Oysaki kadın bir cinsiyet kategorisi olarak ele alındığında, birçok projede ve yaklaşımda sosyal

eşitsizliklerin ilk elden mağduru olarak ele alınmaktadır. Bu yüzden diyebiliriz ki kadın kelimesi, insanlar tarafından üzerine konuşulan ve farklı açıklamalar üretilen bir söylem alanıdır (Elçi, 2011: 3).

Günümüzde Türkiye’de kadın denildiği zaman; kadının toplum içindeki konumu, kadının ezilmişliği, çocuk evlilikleri, kız çocuklarının eğitim düzeyi gibi konular çerçevesinde tartışılmaktadır. Söz konusu bu konuların geçmişten günümüze kadar varlığını koruması ve aynı düzeyde tartışılması, sorunların ortadan kalkmamasından kaynaklanmaktadır (Aktaş, 2013: 54). Aksine bu sorunlar kadınların içinde buldukları toplumsal düzene dâhil edilerek statüleri ve cinsiyet rolleri ile ilgili tutum ve önyargılar ile pekiştirilmektedir (Sadaquat ve Sheikh, 2010: 102).

Bugün kanunlar karşısında Türkiye Cumhuriyeti kadın ve erkek arasında fark gözetmemektedir. Mustafa Kemal Atatürk’ün Cumhurbaşkanlığı zamanında (1923-1938) sosyal inkılaplarda kadınlar da düşünülmüş ve kadınların hakları için mücadele etmesine gerek kalmadan erkekler ile eşit haklara sahip olmuşlardır (Afetinan, 1964: 116). Türkiye Cumhuriyeti’nde Medeni hukuk alanında atılan ilk adım 743 sayılı Türk Kanunu Medenisi’dir (Çetinel ve Tekin, 2019: 31). Medeni Kanun’un kabul edildiği yıldan günümüze kadar olan değişimler Tablo 1’de sırası ile verilmiştir.

**Tablo 1: Türk Hukuk Sisteminde Kadınlara Yönelik Yasal Düzenlemeler**

Yıl	Düzenleme
1924	“Tevhid-i Tedrisat Kanunu”nun (Öğrenim Birliği) çıkarılması ile erkek ve kadın eşit eğitim haklarına sahip oldu.
1926	Türk Medeni Kanunu ile erkeğin çok eşliliği ve tek taraflı boşanmasına ilişkin düzenlemeler kaldırıldı, kadınlara boşanma hakkı, velayet hakkı ve malları üzerinde tasarruf hakkı tanındı.
1930	Kadınlara belediye seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı tanındı. Doğum izni düzenlendi.
1933	Köylerde muhtar olma ve ihtiyar meclisine seçilme hakları verildi.
1934	Kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanındı.
1936	İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesi ile kadınların çalışma hayatına düzenleme getirildi.
1937	1935 tarihli 45 sayılı ‘Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmesi’ kabul edildi. Kadınların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaklandı.
1945	4772 sayılı yasa ile doğum yardımı (Analık sigortası) düzenlendi.
1946	5417 sayılı yasası ile yaşlılık sigortası kadın ve erkekler için eşit esaslara göre düzenlendi.

- 1955 Nüfus Planlaması hakkında 557 sayılı yasa çıkarıldı.  
Geriye dönüşümlü aile planlaması yöntemleri serbest bırakılarak ancak tıbbi zaruret halinde kürtaj hakkı tanındı.
- 1966 Kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliğini sağlayan 1951 tarihli, 100 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi onaylandı.
- 1983 Türkiye, “Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesini” (CEDAW) imzaladı ve sözleşme ertesini yıl yürürlüğe girdi.  
5. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda kadınlar konusu ilk kez ayrı bir başlık olarak yer aldı ve bu konuda politikalar belirlendi.
- 1990 Kadının çalışmasını, kocanın iznine bağlayan Medeni Kanunun 159. maddesi Anayasa Mahkemesi’nce iptal edildi. İptal kararı 2 Temmuz 1992 tarih ve 21272 sayılı Resmi Gazete’de yayımlandı.  
Mağdurun hayat kadını sayılı olması halinde tecavüz cezasının indirilmesini öngören Türk Ceza Kanununun 438. maddesi Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından yürürlükten kaldırıldı.  
Kadın Eserleri Kütüphanesi ve Bilgi Merkezi Vakfı, ilk kadın kütüphanesi ve bilgi merkezini açtı.  
Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü bünyesinde, şiddete uğrayan kadınlara ve çocuklara destek hizmeti vermek üzere ilk Kadın Konukevleri açılmaya başlandı.  
422 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile “Kadının Statüsü ve Sorunları Başkanlığı” kuruldu.  
Yerel yönetimler kadın konusunda özellikle şiddete uğrayan kadınlara yönelik hizmet vermeye başladı. Türkiye’deki ilk kadın sığınma evi Bakırköy Belediyesi tarafından açıldı.
- 1998 Anayasa Mahkemesi, kadının zinasını suç olarak düzenleyen Türk Ceza Kanunu’nun 440. maddesini Anayasanın eşitlik ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle iptal etti.  
4320 Sayılı “Ailenin Korunmasına Dair Kanun” yürürlüğe girdi. Gelir Vergisi Kanunu’nda yapılan bir değişiklikle aile reisinin beyanname vermesi esası kaldırılarak, kadınların kocalarından ayrı olarak beyanname vermesi sağlandı.
- 2001 Anayasa’nın 41. maddesine; “Aile Türk toplumunun temelidir” ifadesinden sonra gelmek üzere “ve eşler arasında eşitliğe dayanır” hükmü eklenerek, 66. maddesinden, Türk vatandaşlığının düzenlenmesi ile ilgili eşitsizlik içeren hüküm çıkarıldı.
- 2002 CEDAW Ek İhtiyari Protokolü onaylandı.  
Yeni Türk Medeni Kanunu yürürlüğe girdi. Kanun ile getirilen başlıca düzenlemeler şunlardır: “Aile reisi kocadır” hükmü değiştirilerek “evlilik birliğini eşler beraber yönetirler” hükmü getirilmiştir.
- 2004 004/7 sayılı Başbakanlık Genelgesi Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girdi. “Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girdi.  
“Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik” Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girdi.
- 2005 Yeni Türk Ceza Kanunu yürürlüğe girdi.  
TBMM “Töre ve Namus Cinayetleri ile Kadınlara ve Çocuklara Yönelik Şiddetin Sebeplerinin Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Bir Meclis Araştırması Komisyonu Kurulmasına İlişkin Karar” Resmi Gazetede yayımlandı ve bu kapsamda meclis araştırma komisyonu kurdu.
- 2008 Avrupa Konseyi bünyesinde oluşturulan Kadınlara Yönelik Şiddetle Mücadele

- Gücü tarafından yürütülecek “Aile İçi Şiddet Dâhil, Kadınlara Yönelik Şiddetle Mücadele Kampanyası” çerçevesinde, Avrupa Konseyi’nce nakdi hibe verilmesine ilişkin anlaşmanın yürürlüğe girmesine dair karar 26749 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girdi.
- 2009 24.03.2009 tarihinde Resmi Gazete’de de yayınlanarak Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde “Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun Kurulmasına İlişkin 5840 Sayılı Kanun” yürürlüğe girdi.
- 2011 6111 sayılı yasa ile 4857 sayılı “İş Kanunu’nun 74. maddesinin birinci fıkrasında mevcut “Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır.
- 2012 6270 sayılı “Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile kendi nam ve hesabına tarımsal faaliyette bulunan kadın çiftçilerin sigorta kapsamında sayılması için aile reisi olmaları koşulu kaldırıldı.
- 2013 Kadın milletvekillerinin, başörtüsü ile TBMM’ye girmesinin önündeki yasal engeller kaldırıldı ve dört milletvekili TBMM’ye başörtüsüyle girdi.

Kaynak: Kadın ve Demokrasi Derneği, 2020: Çetinel ve Tekin: 2019: Kaypak ve Kahraman: 2016

Medenî Kanun kadın erkek eşitliğini temel prensip olarak kabul etmiş ve bu yönde olumlu birçok değişiklik yapmış olmasına rağmen bu eşitliğe aykırı ve kadın aleyhine sonuçlar doğurabilecek bazı hükümler hâlâ mevcuttur (Yüksel, 2014: 197).

### 1.10. Uluslararası Hukuk Sistemlerinde Kadınlara Yönelik Yasal

#### Düzenlemeler

Birleşmiş Milletler Kurulu’nun 1948 tarihinde 217 A(III) sayılı kararı ile ilan ettiği İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi ayrımcılığa karşı 1. Maddesi;

*“Bütün insanlar hür, haysiyet ve haklar bakımından eşit doğarlar. Akıl ve vicdana sahiptirler ve birbirlerine karşı kardeşlik zihniyeti ile hareket etmelidirler.”(Resmi Gazete, 1949).*

Günümüzde birçok ülkede 1960’lı yılların sonlarından itibaren kadınların çalışma hayatında ve toplumdaki konumunu güçlendirmeye yönelik ilgi artışı olduğu görülmektedir. Bu ilgi artışı ile birlikte ana odak noktası cinsiyet eşitliği olan, özel politika ve stratejiler geliştirilmiştir (Linvert, 2002: 99). 1975 yılında düzenlenen Birleşmiş Milletler Dünya Kadın Konferansı’ndan günümüze kadar birçok hükümet politikalarını kadınların ihtiyaçlarının karşılanması üzerine temellendirerek, cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi için resmi mekanizmalar geliştirip küresel çapta bu eşitliğin yayılmasını sağlamışlardır (True ve Mintrom, 2001: 30). İş bu sözleşme, 41. madde dışında, 23 Mart 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. İnsan Hakları Komitesi’ne

ilişkin 41. madde ise, 28 Mart 1979 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 1979'da Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen bu uluslararası antlaşma 'Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi' Madde 1;

*“İşbu sözleşmeye göre, “kadınlara karşı ayırım” deyimi kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir”* (Resmi Gazete, 1985). Bu durum 1995 yılında Pekin'de düzenlenen Dördüncü Dünya Konferansı'ndan bu yana "toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması" olarak anılmaktadır. Dolayısıyla cinsiyet eşitliğiyle ilgili uluslararası anlaşmalar ve yol haritaları, ilerlemeyi raporlamanın ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasına yönelik politikaların bu tür ayrıştırılmış, analize dirençli olma eğiliminde olan ekonomik politika da dâhil olmak üzere toplumsal cinsiyet etkisinin izlenebildiği hükümetlerin merkezinde bu konunun önemi vurgulanmaktadır (Rimmert ve Sawyer, 2016: 742).

## 2. BÖLÜM

### KADINLARA YÖNELİK CİNSİYET ENGELLERİ

Kadınların iş hayatında karşılaştığı zorluklar hukuki olmaktan öte ekonomik ve sosyal yöndedir. Ekonomik zorluklar sosyal statüyü de etkilediğinden birbiriyle ilişki içindedir. Günümüzde gelişmekte olan ülkelerde kadınlar hala eğitim/öğretim, iş tecrübesi ve sosyal hayatta kısıtlanmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığını doğuran bu sebepler, cinsiyet önyargısı veya toplumsal cinsiyet kalıpları kadınların çalışma hayatına katılmasına ve kariyerinde ilerlemesine engel oluşturmaktadır (Chinomona ve Maziriri, 2015: 840). Toplumun çalışan kadınlara yönelik olumsuz tutumları, aile içindeki görevlerini yerine getirmekte yetersiz olacağı düşüncesi ve düşük ücretler ile çalıştırılmaları kadınların iş hayatında karşılaştığı engellerdendir (Jagero ve Kushoka, 2011: 2). Günümüzde birçok kadın çalışma ortamında ilerlemelerini sınırlayan ve üst düzey çalışan potansiyellerine ulaşmalarını engelleyen birçok zorluk ile karşılaşmaktadır. Bunlar arasında örgütsel, toplumsal ve bireysel sınırlayıcı faktörler kadınların iş hayatında karşılaştıkları cinsiyet engellerini oluşturmaktadır (Al-Ahmadi, 2011: 154).

#### 2.1. Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar

İşgücüne katılan kadınların karşılıksız çalışma biçimleri (ev işleri ve çocuk bakımı gibi) erkeklerden farklı olarak çalışma hayatına atılmalarına engel olmasının yanında düşük statülü ve az gelirlili işlerde çalışmasına da sebep olmaktadır (Özçatal, 2011: 22). Türkiye’de kadınların, 1950’li yılların sonlarına doğru gerçekleşen köyden kente yapılan iç göç hareketinin getirdiği kentleşme sonucunda iş gücüne katılım oranları artmıştır (Berber ve Eser, 2008: 2). Köyde aile işçisi olarak belli bir ücret almadan çalışan kadınların kente geldikten sonra ücretli olarak iş gücüne katılım sağlamaya başlaması ekonomik anlamda kadını daha özgür kılmaktadır (Çağlayan ve Kemik, 2018: 144). Kadınların işgücüne katılım düzeyi 1980’de %48 düzeyindeyken, 2006’da %26 seviyesine düşmüştür (Uraz, Aran, Hüsamoğlu, Şanalmiş ve Çapar, 2010: 14). Avrupa Birliği ülkeleri ile karşılaştırıldığında Türkiye’de yaşayan kadınların 2010 yılında iş gücüne katılım düzeyleri gerilemiştir. Hatta kadınların işgücüne katılım düzeylerinin düşük olduğu Ortadoğu ülkelerinin

bile gerisinde kalmıştır. Türkiye’de 2020 yılı iş gücüne katılım oranı bir önceki yılın aynı dönemine göre kadınlarda 1,4 puan azalarak yüzde 32,2 olarak gerçekleşmiştir. (Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2021: 8).

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının önündeki engeller; eğitim düzeyinin düşük olması, medeni durumu, iktisadi olanakları, toplumsal cinsiyet algısı ve kadının aile içerisindeki bebek, çocuk veya yaşlı ebeveyn bakımı gibi durumların ortaya çıkartmış olduğu iş yüküdür (Kılıç ve Öztürk, 2014: 127). Kadınların toplumsal roller gereği ailelerinin birincil bakıcısı konumunda olmaları onları kariyerleri ve aileleri arasında karar vermeye zorlamakta (Ho, 2013: 34) ve buldukları pozisyonda yükselmelerine engel oluşturmaktadır (Özmen, Bilgin ve Ubbelohde, 2018: 146). Kadınların çalışma yaşamına katılmakta yaşadığı genel sorunlar, içinde yaşadıkları kültürün onlara vermiş olduğu cinsiyetçi roller ve buna bağlı olarak yaşadıkları cinsiyet eşitsizliğidir (Tliss ve Kauser, 2010: 466). Toplumda çalışma hayatına katılmak isteyen kadınların aynı zamanda ev ortamında anne, eş ve kız çocuk rollerine devam etmeleri beklenmektedir. Zamanını ve enerjisini tüketen bu roller onların çalışma hayatında (Ng, Tang ve Ang, 2019: 9) istihdam edilirken part-time veya sezonluk işçi olarak çalıştırılmalarına ve kariyerlerinde yükselmelerine engel oluşturmaktadır (Aşık Akşit, 2014: 85). Kadınların çalışma yaşamında ailesinden ve eşinden yeterli desteği görememesi onların iş yaşam dengesini kurmasını zorlaştırmaktadır. Böyle durumlarda kadınların dış faktörlerin yanında kendi psikolojileri ve toplumsal rolleri arasında sıkışmaları onların çalışma hayatlarının önündeki engeli oluşturmaktadır (Li ve Leung, 2001: 192). Örnek olarak, turizm sektöründe istihdam edilen kadınların çalışma saatlerinin belirsizliği ve vardiyalı çalışma sistemi onların iş yaşam dengesini sağlayamamasına neden olmaktadır (Dumbrăveanu, Light, Young ve Chapman, 2016: 165). İş yaşam dengesini kurmakta zorlanan kadınların çalışma hayatlarında ilerleyebilmek ve kendilerini kanıtlamak için iki kat daha fazla çalışmaları gerekmektedir. Fakat aynı sektörde istihdam edilen erkek çalışanların iş yaşam dengesini kurmakta kadın çalışanlar kadar zorlanmadıkları görülmektedir (Lekchiri ve Kamm, 2020: 588).

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar genellikle birbirleri ile benzerlik göstermektedir (İslamoğlu ve Yıldırım, 2014: 154). Bu sorunları; temel

ve mesleki eğitim eksikliği, ücret eşitsizliği, kadının çalışmasına yönelik sosyal tutum, kadının yaşı ve medeni durumu, sosyal koruma ve iş güvencesi olarak belirtmek mümkündür.

### **2.1.1. Temel ve Mesleki Eğitim Eksikliği**

Kadınların çalışma hayatına ve üretken faaliyetlere katılım oranı almış oldukları mesleki ve temel eğitime bağlıdır (Benavot, 1989: 14). Bireylerin almış olduğu eğitim ve edindiği beceriler çalışma ortamında üst düzey rollere erişim sürecinde yardımcı olmaktadır (Coleman, 2020: 237). Kadınların çalışma hayatlarında karşılaştıkları bir diğer engel olan eğitim eksikliği bu noktada önem taşımaktadır. Çünkü ataerkil toplum yapısı içerisinde erkek çocuklara verilen önem eğitim alanında benzerdir. Gelişmekte olan ülkede gelir seviyesi düşük olan aileler, eğitim konusunda önceliği erkek çocuklarından yana kullanmaktadır (Gönel, Kaplan, Üçer ve Orhan, 2012: 119). Türkiye’de kadınların eğitiminin erkeklerin eğitimi kadar önemli görülmemesi toplumda en büyük engeli oluşturmaktadır (İslamoğlu ve Yıldırım, 2014: 155). Kadın ve erkeğin eşit eğitim almaları, onların sosyal tutumlarının değişmesine, kadınların kariyer basamaklarında önüne çıkan engellerden birinin daha eksilmesine yardımcı olmaktadır (Wirth, 2001: 1). Eğitimde kadın ve erkek eşitliğinin sağlanması, kadınların istihdamını kolaylaştırmakta ve mali kazanımlarını artırmaktadır (Hassan, 2020: 2).

### **2.1.2. Ücret Eşitsizliği**

Ücret, iş görenlerin çalışmış oldukları kuruma olan katkısı ve hizmetlerinin sonucunda işverenden almış olduğu karşılıktır (Berg ve Frost, 2005: 668). İş gücü piyasalarında iş görenlerin cinsiyetlerine göre yaşadıkları ayrımcılık, almış oldukları ücrette de bazı farklılıklara sebep olmaktadır. Bu ayrımcılık işe alma sürecinde başlayıp, terfi ettirme sürecinde de devam etmektedir (Özkan ve Özkan, 2010: 91). Petersen, Snartlan, Becken ve Olsen (1997: 199) çalışma ortamında kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılığının çeşitli ayrımcılıklardan kaynaklandığını belirtmişlerdir. Bunlar;

- Kadınların, erkeklerden farklı iş kollarında ve daha düşük ücretli işlerde istihdam edilmeleri,

- Aynı kurumda ve benzer işlerde istihdam edilen kadınların erkeklerden daha düşük ücret almaları,
- Toplumun erkeksi gördüğü sektörlerde kadınların daha düşük ücretlerle çalıştırılmaları olarak ifade edilmektedir. Buna örnek olarak, kadınların öğretmen ve hemşirelik gibi alanlarda istihdam edilirken erkeklerin yüksek getirisi olan finans ve inşaat gibi erkek egemen alanlarda çalışmaları gösterilmektedir (Gillespie, 2014: 9-10).

Kadınlar, çoğu zaman erkekler ile eşit işi paylaşmalarına rağmen erkeklerle oranla daha düşük ücret almaktadır (Şenses, 2001: 177). Ücretlendirmede yaşanan eşitsizlik, kadınların düşük ücretli işlerde istihdam edilmeleri ve erkek egemen olarak görülen kurumlarda, kadın iş gücünün erkeklerden ucuz olarak görülmesidir (Tolbert, 1986: 23). Cinsiyet ve ücret paradoksu olarak tanımlanan bu durumda, işverenler işçilik maliyetlerini düşürmek, ucuz iş gücü elde etmek için erkeklerle oranla kadınları iş bu alanda daha çok tercih etmektedirler (Konrad ve Pfeffer, 1991: 152).

### **2.1.3. Kadınların Çalışmasına Yönelik Sosyal Tutum**

Toplumun, kadın ve erkeğin davranışlarının nasıl olması gerektiğine yönelik cinsiyetlere göre tutum ve beklentileri bulunmaktadır (Heilman, 2012: 115). Bireylere yönelik olan bu tutumlar onların meslek seçimleri sırasında da ortaya çıkmaktadır. Bu durumda bireylerden cinsiyetlerine uygun olan tutumu seçmeleri beklenmektedir (Özçelik, 2017: 55). Kuzgun ve Sevim (2004: 17) Türkiye’de kadınların çalışmasına yönelik tutumun olumlu olduğunu fakat kadınların eşi veya aile üyeleri tarafından engellendiğini belirtmiştir. Bunun en önemli nedeni kadının toplumsal cinsiyet kalıpları içerisinde ona uygun görülen bir mesleği seçmesi gerektiği düşüncesidir. (Trauth, 2002: 101). Oysa bireylerin meslek seçerken asıl dikkat etmesi gerekenler yetenekleridir. Ancak hem toplumun hem de ailenin kadınların çalışmasına olan tutumu onları kendi arzu ve yeteneklerinin dışında bir seçim yapmak durumunda bırakabilir. Bu duruma şoförlüğün erkek mesleği olarak görülmesi örnek gösterilebilir (Öztürk ve Bilkay, 2016: 93).

#### 2.1.4. Kadının Yaşı ve Medeni Durumu

Kadınlar evli veya bekâr olma durumları nedeniyle çalışma hayatında sorunlarla karşılaşmaktadırlar (Joslin, 2015: 182). Özel sektörde ileri yaştaki kadın çalışanların işten ayrılma oranları daha yüksektir ve daha düşük ücretlerle çalışmaktadırlar (Adams, 2004; 219-241). Çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları bir diğer problem ise medeni durumlarıdır (Siebert ve Sloane, 1981: 125). İş hayatında bazı işletmeler genç ve bekâr kadınları çalışan olarak daha çok tercih etmektedirler. Bunun nedeni, genç ve bekâr kadınların aile ve çocuk bakımı gibi yükümlülüklerinin olmadığı düşüncesidir. Kadınların aile kurma ve evlilik için kariyerlerinden vazgeçme ihtimaline istinaden ise işverenler işe alımda genellikle evli ve üç yaşından büyük çocuğu olan kadınları tercih etmektedir (Dong, Macphail, Bowles ve Ho, 2004: 986). Birçok kadın yönetici ise işe giriş sırasında evlendikten sonra çocuk sahibi olmayacaklarına dair iş taahhütleri imzalamaktadır (Subramaniam, Arumugam ve Akeel, 2014: 87).

#### 2.1.5. Sosyal Koruma

Sosyal koruma, bireylerin gelir kapasitelerini güçlendiren, yoksulluğu önleyen ve yoksulluktan kurtulma güvencesi sağlayan (Thomas, 2005: 5), sosyal adalet ve sosyal dayanışma değerlerini temeline alan mekanizmaların bütünüdür (Euzeby, 2004: 111). Sosyal korunmadan yoksunluk, kadınları yaşamları boyunca hastalık, yoksulluk, eşitsizlik ve sosyal dışlamaya karşı savunmasız bırakmaktadır. Birçok ülkede sosyal koruma sistemlerine yönelik yenilikler ortaya konulsa da, herkes bu haktan eşit miktarda yararlanamamaktadır. Buna, yeni doğum yapmış annelerin yalnız %41,1'lik kısmına yardım yapılırken; 83 milyon yeni annenin kapsam dışında kalması örnek gösterilebilir (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2017).

#### 2.1.5. İş Güvencesizliği

İş güvencesizliği, iş sahibi olmak ve işsizlik arasında yer alan bir kavramdır (De Witte, 2005: 1). İş güvencesizliği, küçülen tesis ve endüstrilerde çalışan kadınların işlerini kaybetme korkusu taşımasına neden olmaktadır (Heaney, Israeli ve Houses, 1994: 1431). Kadınlar, meslek hastalıkları ve iş yeri kazalarından dolayı işlerini kaybedebilmektedir. Bu noktada iş güvencesi kavramı önem taşımaktadır. İş

güvencesi, çalışanların çalışma hakkını korumak ve işveren tarafından haksız işten çıkartılma gibi eylemlere karşı koruyucu yönü ağır basan düzenlemeler içermektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 36). İş güvencesizliği kısa dönemde kadınların işe bağlılık ve örgütsel güvene yönelik tutumlarını etkilerken, uzun dönemde ise fiziksel ve zihinsel açıdan sağlıklarını etkilemektedir (Sverke, Hellgren ve Naswall, 2002:244). Bu yüzden iş güvencesi, çalışma hayatına katılan kadınların, maddi ve manevi açıdan rahat hissetmeleri için önem arz etmektedir (Altay ve Epik, 2016: 1275).

## **2.2. Cinsiyet Engellerine Yönelik Faktörler**

Kariyerlerinde ilerlemek isteyen kadınların sıklıkla karşılaştıkları birçok cinsiyet engeli bulunmaktadır (Mulcahy ve Linehan, 2014: 425). Cinsiyet engelleri kategorileri kişinin kendisi, içinde bulunduğu örgüt ve toplumdan etkilenmektedir (Taşkın ve Çetin, 2012: 20).

### **2.2.1. Bireysel Düzeyde Cinsiyet Engelleri**

Kadınların kariyerlerini etkileyen bireysel düzeydeki cinsiyet engelleri içerisinde rol model eksikliği, iş-yaşam dengesi ve özgüven eksikliği yer almaktadır.

#### **2.2.1.1. Rol Model Eksikliği**

Rol model, kişisel öğrenme ve kariyer gelişimini ilerletmek için önemli bir yaklaşımdır (Gong, Cheng ve Yang, 2014: 487). Rol model, örgüt içerisinde bulunan, farklı görevlerde çalışmış ve deneyim kazanmış, astlarına örgüt politikası, kurum gereklilikleri, çalışma stratejileri ve kariyerini geliştirme konularında önerilerde bulunan, rehberlik eden kişi olarak tanımlanabilir (Billett, 2003: 106). Rol modeller, bireyleri bir alanın üyesi ile etkileşime girmeleri ve onların kariyerlerinde başarı potansiyelini arttırmaya yönelik yardımlarda bulunmaktadır (Cheryan, Siy, Vichayapai, Drury ve Kim, 2011: 661). Bu nedenle kadınların, rol modellerle karşılaşma fırsatını arttırmak ve kadın rol model sayısını arttırmak kariyer isteklerini şekillendirmede önemlidir (Gretzel ve Browser, 2013: 175). Fakat cinsiyet engellerine bağlı olarak üst yönetimde çalışan kadın sayısı azdır. Erkek yöneticilerin de, ima ve dedikodulardan çekinmeleri kadınları çalışma hayatlarında rol model

bulmakta zor duruma düşürmektedir (Taşkın ve Çetin, 2012: 22). Rol model eksikliği, kadınların kariyerlerinin önünde önemli bir cinsiyet engelidir (Singh, Vinnicombe ve James 2006: 67). Ne yazık ki, yönetici pozisyonunda olan kadın sayısının az olması, genç kadın çalışanlar için rol model sayısını sınırlamaktadır (Michailidis, Morphitou ve Theophylatou, 2012: 4235).

### **2.2.1.2. İş Yaşam Dengesi**

Ataerkil düzene sahip ülkelerde, kadınların birincil sorumlulukları ev ve aile olarak görülmektedir. Bu yüzden bir yerde işçi olarak çalışan kadınlar iş ve aile yaşamının dengelenmesi sorunu ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Ergöl, Koç, Eroğlu ve Taşkın, 2012: 44). Modern toplumlarda da önemli bir konu haline alan iş yaşam dengesi Sanayi Devrimi'nden sonra mekânsal ve zamansal olarak bölümlere ayrılarak iş ve aile arasında çatışmalar meydana getirmektedir (Sun, Hun, Köseoğlu ve Okumuş, 2020: 2). Kadının iş gücüne katılımı aile içi ilişkilerde bazı değişikliklere neden olmakla beraber aile ve iş yaşamı arasında bir ikilem oluşturmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri gereği ataerkil toplumlarda çalışan kadınlar iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kurmakta zorlanmaktadır (Adak, 2007: 137). Sabit ücretli bir işte çalışırken bir de ev işlerinin sorumluluğunun kadınlara yıkılması, onların daha fazla enerji kullanmasına neden olmakta ve bunun sonucunda kadınlarda stres ve depresyona yol açarak günlük yaşantısını olumsuz etkilemektedir (Kapız, 2002: 143).

Greenhaus ve Beutell (1985: 78), kadınların aile rolleri ve iş yaşamı arasında yaşanan çatışmayı davranış kaynaklı, zaman temelli ve gerilim temelli olarak üç türde incelemiştir. Bireylerin aile ve iş rolleri için yeterli zaman dengesini kuramaması zaman kaynaklı çatışma, roller arası gerekli davranış dengesinin sağlanamaması davranış temelli çatışma, hem davranış kaynaklı hem de zaman kaynaklı çatışmalardan etkilendiği zaman oluşan gerilme ve yorgunluk ise gerilim kaynaklı çatışmadır. İşletmelerin iş-yaşam dengesinin yüksek olması ve çalışanların çalışma zamanlarını verimli kullanması, iş görenlerin kendilerini motive etmesine ve performanslarının olumlu yönde artışına yardımcı olmaktadır (Ko, Ko, Chung ve Woo, 2020: 4).

### 2.2.1.3. Özgüven Eksikliği

Özgüven, bireylerin beceri ve yeteneklerine ilişkin kendi algılarıdır. Bu kavram, bir bireyin görev performansı için önemli olarak algılanan yeteneklere sahip olup olmadığına dair en derin düşüncelerini ve bu becerileri etkin bir şekilde seçilen bir sonuca dönüştürebilecekleri inancını yansıtmaktadır (Wilson, Kickul ve Marlino, 2007: 389). Psikolojik bir kavram olan özgüven, bireylerin kariyerlerinde ilerlemelerinde ve başarılı olmalarında önemli rol oynamaktadır (Mehtap, Pellegrini, Caputo ve Welsin, 2017: 884). Kadınların çalışma hayatlarında karşılaştıkları bireysel bir engel olan özgüven eksikliği (İnandı ve Tunç, 2012: 217), kariyerlerinde ilerlemelerini olumsuz yönde etkilemektedir (Kirkwood, 2009: 119). Erkek egemen mesleklerde çalışan kadınlar, toplumsal cinsiyet rollerinin dışına çıktıkları düşüncesi ile onaylanmama ile karşılaşabilmektedir. Çalışma ortamına kabul edilmek ve bu tarz durumlarla karşılaşmamak için kadınlar teknik yeterliliklerini hafife alarak düşük özgüven sergilemek zorunda kalmaktadırlar (Peterson, 2010: 65). Ayrıca üst düzey pozisyonlarda çalışan erkek sayısının fazla olması kadınlara buldukları pozisyondan üste çıkmalarının zor olduğu düşüncesini aşıl原因arak özgüven eksikliği yaratmaktadır (Korkmaz, 2016: 106).

### 2.2.2. Örgütsel Düzeyde Cinsiyet Engelleri

Kadınların kariyerlerini etkileyen örgütsel düzeyde cinsiyet engelleri içerisinde taciz, mobbing, fiziksel çalışma koşulları, çatışma, örgüt içi iletişim, terfi, cam tavan, cam duvar, cam uçurum, labirent, tokenizm ve kraliçe arı sendromu yer almaktadır.

#### 2.2.2.1. Taciz

İş yerinde taciz durumu, cinsel içerikli imalar, istenmeyen fiziksel dokunuşlar, cinsel içerikli şakalar veya baskıcı flört tekliflerinin kapsamından oluşmaktadır (Solmuş, 2005: 2). İşyerinde tacizin başlıca kurbanları kadınlardır (Maypole ve Skaine, 1983: 385). İşyerinde cinsel taciz, kadınların üzerinde hem ekonomik hem fiziksel hem de duygusal anlamda yıkıcı bir etki oluşturmaktadır (Schoenheider, 1989: 1462). Taciz, hem örgütün imajına hem de örgüt içi olumsuz sonuçlara neden olmaktadır (Aguinis, Boik ve Pierce 2001: 207). Taciz; fiziksel,

psikolojik ve duygusal yönde gerçekleştirilen ve kişiye rahatsızlık veren eylemlerdir (Pryor ve Day, 1988: 415). Türkiye’de bireyler özel hayatlarında ve işyerlerinde uğramış oldukları taciz olaylarına gerek ahlaki değerler gerek toplumun davranışları nedeniyle sessiz kalmakta, çekinmekte ve suçluluk duymaktadırlar. Bireylerin bu davranışlarından dolayı iş yerinde cinsel taciz olaylarının boyutu tam olarak bilinmemektedir (Balkır, 2015: 15).

Turizm sektörünün farklı kolları içerisinde istihdam edilen kadınlar, müşteriler tarafından uygunsuz şakalar, sözlü taciz ve dokunmaya kadar değişen cinsel içerikli davranışlara maruz kalmaktadırlar (La Lopa ve Gong, 2020: 90). Alkollü içecek servisinin olduğu mekânlarda çalışan kadınların ataerkil toplumlarda ahlaki değer ve yargılarının zayıf görülmesi müşteriler tarafından tacize uğramalarına neden olmaktadır (Albayrak, 2019: 156). Otel sektöründe veya restoran işletmelerinde tacizcinin müşteri konumunda olması genellikle işletme tarafından bastırılmakta ve tacizcinin şikâyetle bulunmaması kadın çalışanlarının haklarından ve özgürlüklerinden daha önemli görülmektedir (Nimri, Kensbock, Bailey ve Patiar, 2020: 4). Asıl önemli olan konu ise cinsel tacize uğrayan kadınların özel ve sosyal hayatlarında yaşadıkları problemlerdir. Tacize hedef olan kadın diğerleri tarafından yanlış anlaşılma korkusu, suçlanma ve işini kaybetme düşüncesi ile susmayı seçerek psikolojik açıdan bir yıkıma maruz kalmaktadır (Gerni, 2001: 23).

#### **2.2.2.2. Mobbing**

Çalışma ortamındaki rekabetin artması ile bazı bireyler, iş arkadaşlarına veya yönetimi altındaki çalışanlara yönelik psikolojik şiddet ve dışlama yönünde davranışlar sergilemektedirler (Öztürk, Dereli, İpek, Müdüroğlu ve Faikoğlu, 2015: 27). Literatürde mobbing olarak geçen davranış biçimi, bireylerin çalıştıkları kurumda mesai arkadaşları veya üst kademedekiler tarafından belli aralıklarla veya sürekli uygulanan psikolojik taciz ve terör olarak tanımlanmaktadır (Bulut ve Göktürk, 2012: 53). Kavram olarak içinde psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz ve rahatsız etme gibi anlamlar barındırmaktadır (Atman, 2012:159).

Mobbing, çalışma ortamında pek çok şekilde bulunsa da başlangıcında hep olumsuz bir olaydan ortaya çıkmaktadır. Bu olaydan sonra istismara uğrayan kişi

durumu çözmek için isteksizleşmektedir (McDermott ve Keim, 2010: 169). Literatürde iş yerinde mobbing tanımları, zorbalık davranış türlerini ve mobbing uygulanan kişilerin üzerindeki olumsuz sonuçları vurgulamaktadır (Ngaleilongo, 2015:7). Mobbing, çalışanın sürekli eleştirilmesini, ekip içindeki sosyal izolasyonunu, kasıtlı olarak yanlış bilgilerin yayılmasını, ekip üyeleri veya müdürü tarafından uygulanan kasıtlı tacizi ve bir kişiyi işini değiştirmeye zorlamayı amaçlayan haksız tutumu içermektedir. Bazen yönetim, istenmeyen çalışanlardan kurtulmak için bilinçli olarak mobbing uygulamaktadır (Barchi, 2020: 23).

Mobbinge maruz kalan kişilerin hayatlarında birtakım değişiklikler yaşanmaktadır. Bunlar; asosyalleşme, kişilik problemleri ve fiziksel rahatsızlıklardır (Güler, 2020: 131). Uzun süreli mobbinge maruz kalan kişilerde psikolojik, psikosomatik ve kas-iskelet şikâyetleri görülmektedir. Kasıtlı ve sistematik olarak zorbalığa maruz kalan kişilerde korku, kaygı, çaresizlik ve depresyon gibi ciddi duygusal tepkiler göstermesine neden olan psikolojik rahatsızlıklar gözlenmektedir (Einarsen, 2000: 10). Psikolojik rahatsızlıkların başlamasının ardından bireylerin sağlığı ile ilgili olumsuzluklar ortaya çıkmaktadır. İşyerinde mobbing ve zorbalığa maruz kalan bireyler, zamanla sosyal çevresindeki yerini de kaybetmektedir. İşyerinde ve sosyal çevresinde benzer davranışlara maruz kalan bireyler, kendilerini yalnızlaştırarak karşılaştıkları olumsuzluklarda suçluluğu kendinde aramaktadır (Tınaz, 2006: 17).

### **2.2.2.3. Fiziksel Çalışma Koşulları**

Profesyonel otel mutfaklarında çalışan kadın aşçıların karşılaştıkları en büyük fiziksel engel mutfağın yeterli donanımda olmamasıdır. Fiziksel çalışma koşulları sağlanamamış mutfaklarda iş kazaları, fiziksel ve mental rahatsızlıklar, meslek hastalıkları gibi durumlara rastlanılmaktadır (Çekal, 2013: 65). Bir iş yerinde havasızlık, kötü kokma, yüksek düzeyde aydınlatma ve yetersiz ısıtma gibi durumlar çalışanın iş tatminini olumsuz etkileyerek ondan alınan verimi düşürmektedir (Koys, 2001: 104). Örneğin; kadınların erkeklerle benzer fiziksel özelliklere sahip olmalarına rağmen erkeklerin kaldırdığı ağır tencereleri kaldırmak, bütün gün ayakta durmak, yüksek raftaki veya tavana asılı ekipmana uzanmak gibi mekânın tüm

zorluklarına katlanmak zorunda kalması kadınları profesyonel mutfaklardan soğutmaktadır (İnce, 2016: 420). Profesyonel mutfaklarda çalışan kadınların iş performansı, fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile verimli hale getirilmektedir (Sabuncuoğlu, 1994: 94).

#### **2.2.2.4. Çatışma**

Çatışma, insan eylemlerinin ayrılmaz bir parçasıdır. Örgütsel değişim, rol farklılıkları çatışmaya neden olabilmektedir (Lee, 2008: 11). Çatışma terimi en genel anlamı ile iş görenler ve işletme arasındaki anlaşmazlık, uyumsuzluk, stres ve sıkıntı, düşmanlık gibi negatif duygu ve davranışları ifade etmektedir (Akkirman, 1998: 1). Çatışma, iki veya daha fazla tarafın arasında ortaya çıkan tutarsız davranışların, duyguların meydana getirdiği anlaşmazlıktır (Pondy, 1967: 296). Çatışmaya sebep olan en belirgin faktörler; örgüt içerisinde adil iş kültürünün oluşmaması, iş paylaşımından kaynaklanan sorunlar ve cinsiyette yapılan ayrımcılıklardan kaynaklanmaktadır (Aktaş ve Kılınç, 2007: 78).

Örgütsel düzeyde kadınlara yönelik bir cinsiyet ayrımcılığı olan çatışma, erkeklerin kadınlardan üstün olduğu fikrinden ortaya çıkmaktadır (Klutsey, 2020: 25). Organizasyon içinde meydana gelen çatışma ekip performansına müdahale etmekte ve memnuniyeti azaltmaktadır. Çünkü ekip üyelerinin arasında gerginlik ve düşmanlık yaratarak yerine getirilmesi gereken görevlerden alıkoymaktadır (De Dreu ve Weingart, 2003: 741). İş yerinde çatışma olasılığından kaçınmak ve ortaya çıkması halinde onunla başa çıkmak için bir planlama süreci gerekmektedir (Mukhtar ve Prasetyo, 2020: 5). Organizasyonların çatışmayı çözümülemesi doğrudan başarısını etkileyeceğinden, çatışmanın içeriğini, durumsal faktörleri ve çatışmaya katılanların davranışlarını göz önünde bulundurarak en iyi yolu seçmeleri gerekmektedir (Paresashvili, Gurbanov, Gechbaia, Goletiani ve Edzgeradze, 2020: 456).

### 2.2.2.5. Örgüt İçi İletişim

İnsanların birbirleri ile bağ kurma aracı olan iletişimin merkezinde bir topluluğa ait olmak, paylaşmak ve bağlanma süreci yer almaktadır (Collier, Richmond ve Self, 2010: 48). Bu durum teknoloji ile küresel hale gelerek kıtaları aşmasına yardımcı olmuştur (Brown, 2005: 13). Örgütsel ortamda iletişim, gündelik işlerin yürütülmesinde, örgütsel faaliyetleri gerçekleştirmek amacıyla yapılan bilgi ve düşünce alışverişidir (Tutar ve Yılmaz, 2003: 101). Örgüt içi iletişim, işletmelerin değişen koşulları hakkında çalışanların bilgilendirilmesini sağlamakta, iş görenlerin örgütsel bağlılık ve aidiyet duygusunun artırılmasında etkin rol oynamaktadır (Welch ve Jackson, 2007: 180). Örgüt içerisinde iletişimin iyi bir düzeyde olması, işletmeye yeni gelen çalışanlar ile mevcut çalışanlar arasındaki sosyal etkileşimi güçlendirmekte ve yeni gelenlerin işi öğrenmesini ve örgüte uyumunu hızlandırmaktadır (Yang, 2010: 611). Örgüt içi iletişimin eksikliği belirsizliğe, çalışanlar üzerinde iş tatminsizliğine, strese, verimsizliğe ve son olarak işe devamsızlığa yol açmaktadır (Schweiger ve Denisi, 1991: 127).

### 2.2.2.6. Terfi

Bireyler çalıştıkları kurumlardan yaptıkları iş karşılığında ödül olarak terfi, ikramiye veya arzu ettikleri görev atamaları beklemektedir (Taormina ve Law, 2000: 92). Çalışanların terfi imkânlarının adil bir şekilde planlanması ve seçilmesi bireylerin çalışma performansını olumlu yönde etkilemektedir (Chaudhary, 2012: 89). İşletmelerin adil bir terfi sistemi uygulaması iş görenlerin kendilerini daha güvende hissetmesini sağlamakta, örgüte olan bağlılığını arttırmaktadır (Johnstone ve Lee, 2013: 52). İş gücü piyasasında ilk aşamada çoğunlukla terk edilmiş ve tercih edilmeyen boş kalmış alanlarda ucuz iş gücü olarak çalışmakta olan kadınlar (Konrad ve Pfeffer, 1991: 152), ikinci aşama olarak çalıştıkları kurumda terfi ettirilme sorunuyla karşı karşıya kalmaktadırlar (Özkan ve Karaaslan, 2014: 111). Otel mutfaklarında veya turizm işletmelerinde terfi imkânının az olması ve terfilerin genellikle erkek personellere yönelik olmasından dolayı kadınların otel işletmelerinden ayrılmaları örnek gösterilebilir (Çakınberk, Derin ve Gün, 2011: 270).

### **2.2.2.7. Cam Tavan Sendromu**

Cam tavan, kadınların çalışma hayatlarında buldukları pozisyondan üst pozisyonlara yani tepe noktasına çıkamama durumunu ifade etmek için kullanılan bir kavramdır (Falk ve Grizard, 2003: 6). Cam tavan; görünmez, ince bir bariyerdir ve kadınların yönetim hiyerarşisinde yükselmesini engelleyecek güçtedir (Chernesky, 2003: 13). Cam tavan, kadınların üst düzey pozisyonlarda az sayıda olmasının nedeni olarak kendini göstermektedir (Randle, 1999: 105). Cam tavanın temelinde iş için gerekli yeteneklerden yoksun olmaktan ziyade (Jackson, 2001: 30), etnik köken ve cinsiyetçilik yer almaktadır (Burbridge, 1994: 15). Wirth (2001: 1)'e göre cam tavanın oluşmasının bir diğer nedeni de işyerlerinde oluşan sosyal ve ekonomik cinsiyet eşitsizliğidir. Connell (2006: 837) ise cam tavanın üç maddeden oluştuğunu belirtmiştir. Bunlar; ilk olarak cinsiyet ayrımcılığının bulunmasıdır. İkincisi, yapılan ayrımcılığın mantığa uymayan gerekçelere dayandırılmasıdır. Üçüncüsü ise cam tavanın örgütsel önlemlerle aşılabilir olmasıdır. Bu nedenle bazı örgütler kadınların çalışma hayatlarında yükselebilmeleri için liderlik ile ilgili eğitim ve mentorluk programlarına yatırım yapmaktadır (Ibarra, Ely ve Kolb, 2013: 62). Fakat yapılan bu yatırımlar, cam tavanı engellemeye yetmemektedir (Ezzedeen, Budworth ve Baker, 2015: 356). Buna örnek olarak Asya ve Pasifik kıtasında çalışan kadınların, buldukları pozisyon için eğitim seviyelerinin fazla olması ve mevcut pozisyonları için vasıflarının fazla olduğu halde hak ettikleri terfiyi alamamaları gösterilebilir (Hwang, 2007: 14).

### **2.2.2.8. Cam Duvar**

Cam duvar, cam tavan ile benzerlik gösteren bir diğer cinsiyet engelidir. Şirket yönetiminin, kadınların cinsiyetine uygun olduğu düşünülen alanlar veya pozisyonlarda istihdam edilmesi cam duvarı oluşturmaktadır (Gregory-Mina, 2011: 64). Çalışanların fonksiyonel alanlar arasında veya hizmet bölümleri arasında geçişlerinin kesin şekilde engellenmesinden dolayı duvar terimi kullanılmaktadır (Still, 1997: 2). Cam duvar, çalışma ortamında kadınlara yönelik ırkçılık ve cinsiyet engellerinin daha da sertleşmesini ve sert bir duvara dönüşmesini ifade etmektedir (Sanchez-Hucles ve Davis, 2010: 172). Cam duvar kavramı kadınların belirli iş

türlerine hapseden ve bu iş türleri haricinde başka alanlarda istihdam elde etmesini kısıtlayan cinsiyet ayrımcılığı olarak tanımlanmaktadır (Miller, Kerr ve Reid, 1999: 218). Batı kültüründe kadınların duygusallığı ön plana sürülerek, yönetici ve liderlik gibi pozisyonlara uygun olmadıkları düşüncesi cam duvar engelinin varlığının geçmişten günümüze kadar devam ettiğinin bir göstergesidir (Gregory-Mina, 2011: 64).

#### **2.2.2.9. Cam Uçurum**

Cam tavan kavramının genişletilmiş hali olan cam uçurum kavramı, kadınların erkeklere göre riskli ve güvencesiz liderlik pozisyonlarına atanma olasılığının yüksek olduğu durumları tanımlamak için kullanılmaktadır (Ryan, Haslam ve Postmes, 2007: 183). Çalışma hayatında kadınlar cam tavanı aşsalar bile tepe noktasına ulaşabilmek için çoğunlukla yeni engeller ile karşılaşır. Ön görülemeyen bu riskler ve içinde barındırdığı zorluklar ‘cam uçurum’ olarak adlandırılmaktadır (Karakaya ve Reyhanoğlu, 2020: 53). Cam uçurum kavramı, cam tavanı aşan kadınların kendilerini şirketin olumsuz koşullarında üst düzey yöneticilik pozisyonunda bulmalarını ifade etmektedir (Yıldız, Alhas, Sakal ve Yıldız, 2016: 1119). Kadınları üst düzey yönetime taşıyan bu durum, kadınların kurtarıcı ve düzenleme becerileri ile ilgilidir (Akbaş ve Taner, 2017: 206). Kadınların kariyerlerinde cinsiyet engeli oluşturan cam uçurum (Iyer ve Ryan, 2009: 800), normal şirket koşullarında gelemeyecekleri pozisyonlara şirket performansının düştüğü ya da şirketin iflasın eşiğine geldiği zaman atanmalarını tanımlamak için kullanılmaktadır (Vongas, 2009: 1). Kadınların bu tür pozisyonlar için seçilmesi gelecekteki kariyer olanakları için olumsuz etkiler oluşturmaktadır. Çünkü başarısız şirketlerin yöneticilerinin diğer liderlik pozisyonlarına atanma olasılığı daha düşüktür (Bruckmüller ve Branscombe, 2010: 434).

#### **2.2.2.10. Labirent**

Kadınların profesyonel çalışma hayatlarında karşılaştıkları cinsiyetçi bir diğer engel ise labirenttir (Gregory-Mina, 2011: 64). Eagly ve Carli (2007: 5-6) labirent kavramını, kadınların kariyerlerini geliştirmekte karşılaştıkları engellerin çokluğunu ve zorluğunu ifade etmek için kullanmıştır. Cam tavandan daha geniş bir kavram

olan labirent kavramı, yönetimdeki kadınların, yönetici pozisyonuna kadar olan zorlu yolculuğunu ve duygu yönetimi konusundaki karmaşıklığını ifade etmektedir (Mavin, 2009: 3). Bir cinsiyet engeli olan labirent kadınların iş hayatında karşılaştıkları mevcut zorlukları yakalamak için yeni bir metafordur (Lafreniere ve Longman, 2008: 389).

#### **2.2.2.11. Tokenizm**

Tokenizm, kadınların üst pozisyonlara çıkmasına karşı göstermelik olarak ortaya konulan çaba ve jest politikasıdır. Bir ayrımcılık türü olan tokenizm, cinsiyet, inanç ve ırk gibi kategorize edilebilir özelliklere sahip azınlıktaki gruba sınırlı sayıda imkân sağlanması halidir (Demirel, 2019: 3). Örnek olarak, erkeklerin baskın olduğu mesleklerde, organizasyonun itibarı için kadınların göstermelik olarak işe alınması ve önemsiz pozisyonlarda çalıştırılmaları bir tokenizm uygulamasıdır (Budig, 2002: 259). Bir organizasyon içinde istihdam elde eden kadınları tokenizm üç şekilde etkilemektedir. Bunlar; ilk olarak kadınların örgüt içerisinde sayılarının az olmaları onları ön plana çıkartmaktadır. Görünürlük organizasyon içinde her ne kadar olumlu sonuçlar doğurabilse de (örneğin, terfi imkanı), kadınlar üzerinde baskı oluşmasına neden olmaktadır. İkincisi, kadın ve erkek arasındaki cinsiyetçi farkların ortaya konularak iki grup arasındaki uçurumun artmasına ve kadınların meslektaşları tarafından reddedilmesine neden olmaktadır. Son olarak kadınlar, toplumsal cinsiyet ön yargılarına maruz bırakılmaktadır (King, Helb, George ve Matusik, 2010: 484).

#### **2.2.2.12. Kraliçe Arı Sendromu**

Kraliçe arı sendromu, yönetim kademesinde bulunan bir kadının, çalışmış olduğu organizasyonun diğer bölümlerinde bulunan ve kendinden statü olarak aşağıda olan diğer kadınlara mobbing ve zorbalık uygulamasıdır (Johnson ve Mathur-Helm, 2011: 48). Kraliçe arı olarak adlandırılan lider kadınlar, buldukları konumun bir başarı ve ayrıcalık göstergesi olduğu inancındadır (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007: 119). Kraliçe arı sendromu üç aşamada kendini göstermektedir. Bunlardan ilki erkeklerin yönetici olduğu eril kültüre uyum sağlamaktadır. İkincisi, kendilerini diğer kadınlardan fiziksel ve psikolojik olarak uzaklaştırarak ortaya çıkmaktadır. Son olarak ise kadınları cinsiyet kalıp yargılarına hapsederek durumu

meşrulaştırmaktadır (Derks, Van Laar ve Ellemers, 2016: 457). Kraliçe arı sendromu, kadınların kadınlara uyguladığı bir cinsiyet engelidir. Örgüt içinde performansı olumsuz yönde etkilemekte ve kadınların kariyerlerinde ilerlemelerine engel oluşturmaktadır (Harvey, 2018: 1).

### **2.2.3. Toplumsal Düzeyde Cinsiyet Engelleri**

Kadınların kariyerlerini etkileyen toplumsal düzeyde cinsiyet engelleri içerisinde cinsiyet ayrımı, toplumun kültürel yapısı, sosyal dışlanma ve patriyarkal yapı yer almaktadır.

#### **2.2.3.1. Cinsiyet Ayrımı**

İş dünyası, kadınlara ve erkeklere oldukça farklı davranmaktadır (Bobbitt-Zeher, 2011: 766). Toplumlar, cinsiyeti, kadın ve erkek olarak kabul etmekte ve içinde buldukları kültürün gereği olarak bu cinsiyet modellerine yüklediği anlamlar ve beklentiler bulunmaktadır. İki farklı cinsiyet modeline yüklenen bu anlam ve beklentiler, roller ve görevlerin dağılımı arasındaki büyük farklılıklar cinsiyet ayrımcılığına yol açmaktadır (Eroğlu ve İdem, 2016: 11). İşyerlerindeki cinsiyet ayrımcılığı genellikle kadınlara yönelik gerçekleşmektedir. Kadınların yarı zamanlı çalıştırılması, düşük maaşlı işlerde istihdam edilmeleri ve yönetici pozisyonu gibi üst pozisyonlarda sayılarının azlığı bunun en belirgin örneğidir (Verniers ve Vala, 2018: 1). Birden çok şekilde gerçekleşen cinsiyet ayrımcılığı, dini ve kültürel açıdan normal görülen birçok sosyal uygulama, kadınları ekonomik işgücünün dışında bırakmaktadır (Volart-Esteve, 2009: 2).

Özel sektörde kadınlar genellikle evli veya hamile oldukları için işe alımlarda ikinci sırada yer almaktadır. En yaygın doğrudan ayrımcılık örneği genellikle hamile kadınları hedef almaktadır. Kadınlar iş yerlerine hamile olduklarını bildirdikleri zaman ya işten uzaklaştırılmakta ya da daha düşük ücretli bir birime yönlendirilmektedir (Yang ve Li, 2009: 298). Hatta ayrımcılık kadınların ilk çocuklarına sahip olduktan sonra en belirgin şekilde kendini belli etmektedir. On iki yaşından küçük çocuğu olan kadınların istihdam oranı, çocuğu olmayan veya on iki yaşından büyük çocuğu olan kadınların istihdam oranından %10 daha düşüktür (Cavaletto, Pacelli ve Posqua, 2019: 351).

### 2.2.3.2. Toplumun Kültürel Yapısı

Modernleşmiş toplum içerisinde bile ataerkilliğin değeri varlığını devam ettirmektedir. Kadın üzerindeki baba ve eş iktidarlığının toplumda baskı ve egemenlik kurması, kadınlara çifte sömürü yapılmasına neden olmaktadır (Aktaş, 2013: 54). Türkiye'deki bazı toplumsal değer yargılarının etkisi olarak kadınların eğitim düzeyinin yetersizliği, ev dışında yeterli çalışma deneyiminin bulunmaması kadınların erkeklere oranla iş bulma olanaklarını daraltmaktadır (Adak, 2007: 141). Çalışma hayatında istihdam elde eden kadınlara, geleneksel erkek egemen örgüt kültürüne göre belli görevlendirmeler verilmekte ve bu görevlerin dışına çıktığında rahatsızlık yaratmaktadır. Bunun sonucunda daha az değer görmekte ve kendilerini kanıtlamaları için gerekli fırsatlar tanınmamaktadır (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: 6). Bu da kadınların çalışma yaşamında yükselmesini engellemektedir.

Kadınların çalışma yaşamlarında eğitim, sosyal güvenlik ve cam tavan sendromu gibi çeşitli sebeplerden dolayı genel olarak toplumsal cinsiyet ve ayrımcılık temelli çeşitli engellerle karşılaşması (Çakır, 2008: 25) onları adil iş kültürü ortamından uzaklaştırmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerine göre yetiştirilen bireyler, kendilerini farklı niteliklere ve tutumlara göre geliştirirler ve bireylerin cinsiyetlerine göre iş seçmeleri ya da bazı işletmelerin cinsiyetleri sırf kadın olduğu için bu kişileri işe almamaları adil iş kültürünü ortadan kaldırmaktadır (Fischer, 1987: 123).

### 2.2.3.3. Sosyal Dışlanma

Sosyal dışlanma, bireylerin, toplumun sunduğu politik temsil hakkı, sağlık ve iş güvenliği hakkı gibi benzer haklardan kendi hatası olmamasına rağmen yararlanamamasıdır (Silver ve Miller, 2002: 2). Çalışma hayatında ise sosyal dışlanma, genellikle kadınların maruz kaldığı bir durumdur. Kadınların işgücü piyasasında kendine bir yer bulmasını engelleyerek, yaşamlarını başkalarının yardımı ile sürdürmeye yönelmektedir (Çakır, 2002: 99). Sosyal dışlanma karmaşık bir süreçtir. Kadınların, ekonomik, politik veya kültürel alanlardaki faaliyetlere katılamama halini ifade etmektedir. Bu durum toplumda bütünlüğün ve eşitliğin

sağlanamamasına ve kadınların yaşam kalitesinin düşmesine neden olmaktadır (Levitas, Pantazis, Fahmy, Gordon, Lloyd ve Patsios, 2007: 9).

#### **2.2.3.4. Ataerkil Toplum Düzeni (Patriyarkalizm)**

Ataerkil toplum düzeni diğer bir adı ile Patriyarkalizm düzeni erkeklerin toplumun ekseninde üst düzey konumlarda olması ve erkeklerin kadınlar üzerinde egemen olduğu, kadınları ezdiği, sömürdüğü toplumsal yapılar sistemidir (Reed, 2012: 199). Bu toplum düzeninin temelini erkek üstünlüğü fikri oluşturmaktadır. Aile yönetimi babanın egemenliğindedir (Heywood, 2006: 562). Patriyarkalizm terimi erkek otoritesi üzerine kurulu toplumsal düzenleri tanımlamak için kullanılmaktadır (Marshall, 1999: 47).

Patriyarkalizm, çeşitli kurumlar ve uygulamalar yolu ile medya, din, eğitim de dâhil olmak üzere “ataerkil bakış açısı altında” kadının nasıl olması gerektiği üzerine tasarımlar üretir. Bu tasarımlar kadınların kimliklerini etkileyerek onlara kabul edilebilir davranış ve eylem standartları dayatır (Giddens, 2008: 521). Kadının çalışma hayatındaki rolünü anlayabilmek için içinde yaşadığı toplumun geleneksel yapısını anlayabilmek önem taşımaktadır. Patriyarkal bir toplumda erkeklerin kadınlar üzerindeki baskınlığı, örgütsel ortamda da doğru orantılı ilerlemektedir (Aktaş, 2013: 53). Örgütsel alanda şirketin geleceği ile ilgili alınan kararların çoğunu erkeklerin alması kadınların geri planda bırakılmasına neden olmaktadır. Bu da örgütsel alanda patriyarkal yapının devam ettiğinin göstergesidir (Connel, 2006: 842).

### 2.3. Otel Mutfaklarında Kadınların Karşılaştıkları Cinsiyet Engelleri

Yiyecek ve içecek sektörü, tıpkı mühendislik veya tıp gibi erkek egemen bir iş kolu olarak görülse de geleneksel açıdan, kadınların daha çok hâkim olduğu bir alan olarak düşünülmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri açısından ise yemek pişirmek, masaya sıcak yemekleri koymak kadınların yerine getirmesi gereken bir görevdir. Hatta bazı araştırmacılar yemek yapmanın, kadınların biyolojik rolü olduğunu iddia etmektedir (Platzer, 2011: 2). Ancak günümüzde, yemek pişirme sanatının ünlenmesi ve kişiye bir statü sağladığı düşüncesi bu paradigmanın ve cinsiyet ayrımının kırılmaya başladığının bir göstergesi olmuştur (Madichie, 2013: 90-91). Mutfak her zaman kadınların kendilerini özgür hissettikleri ve hâkimiyet alanı olarak gördükleri bir mekân olmuştur (İnce, 2015: 137). Fakat zamanla yiyeceklerden bir tabak oluşturmak erkeklerin de dâhil olduğu bir alana dönüşmüştür (Aarseth ve Olsen, 2008: 278).

Kadınların mutfaktaki yeteneğinden, becerisinden ve yaratıcılığında şüphe olmamasına rağmen toplumda, kadının yeri ev mutfağı, erkeğin ise profesyonel mutfak olduğu düşüncesi süregelmiştir (Druckman, 2010: 24). Kadınların dışarıda çalışmasının günümüzdeki kadar yaygın olmadığı 17. yüzyılda mutfakta istihdam elde etmekte zorlanan kadınlar (Akman ve Erbil, 2018: 290), MartheDistell isimli bir kadın aşçının Le CordonBleu'da yemek pişirme dersleri vermeye başlamasıyla, mutfakta çalışabilme yeteneğine sahip olduklarını fark etmişlerdir (FungaiZengeni, Tendani ve Zengeni, 2014: 4). Mutfak biriminde istihdam elde etmekte geç kalmış olan kadınlar, endüstri raporlarında aşçıbaşı veya kısım şefi olarak yüksek pozisyonlarda bulunan erkeklere oranla otel mutfaklarında daha az yer bulmuşlardır (Harris ve Giuffre, 2010: 31). Profesyonel mutfaklarda çalışmakta olan bireylerin cinsiyet oranlarına bakıldığında kadınların erkeklere oranla daha az yer aldığı görülmektedir. (Arnoldsson, 2015: 7). Bunun en büyük sebebi erkek şeflerin toplum tarafından daha fazla ilgi görmeleri ve kadın şeflerin sektör içerisinde tanınmakta karşılaştıkları zorlukların devam etmesi olarak belirtilebilir (Agmapisarn, 2016: 24).

Profesyonel otel mutfakları domestikten çok maskülen özellikler taşımaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri gereği ev mutfağı, kadını kadın yapan temel

işlevlerden biri olarak kabul edilirken, profesyonel mutfaklar erkeklere ait özellikler taşımaktadır (İnce, 2016: 400). Profesyonel bir mutfakta çalışan kadınlar ve erkekler çalışma hayatlarında aynı tecrübeleri ve deneyimleri elde edemezler (Garrigos, Haddaji, Segovia ve Signes, 2019: 7). Mutfakta çalışan aşçıların konumları ne olursa olsun, toplumsal cinsiyet ayrımcılığının izlerini görmek, onların kariyerlerinde birer engel oluşturmaktadır (Kurnaz, Kurtuluş ve Kılıç, 2018: 120).

Kadınların kariyer yolculuğunda ilerlemelerinde, iddialılık veya yetkinlikten ziyade toplumsal cinsiyet rollerinin ve ön yargıların izleri bulunmaktadır (Winn, 2004: 144). Erkeklerin egemen olduğu profesyonel mutfaklarda, kadınlar uzun çalışma saatleri de dâhil olmak üzere pek çok alanda aynı seviyede rekabet etseler de aile sorumluluklarının eşitsiz dağılımına maruz kalmaktadırlar (Haddaji, Garrigós ve Segovia, 2017: 322). Profesyonel mutfağın yapısal organizasyonu ve maskülen atmosferi, içinde buldukları toplumun kadınlara biçtikleri rol gereği, fiziksel dayanıklılıklarının mutfak için yetersiz görülmesi onları mutfakta temsilinin olmamasına ve mutfak ile ilgili farklı kariyer yollarına yönlendirmiştir (Platzer, 2011: 6).

Turizm endüstrisinde çalışan kadınların bir diğer sorunu ise ailelerinin ve toplumun bakış açısından kaynaklanmaktadır. Sektörde yer alan çoğu kadın ailelerinden yeterli desteği görememekte ve iş yaşam dengesini kurmakta zorlanmaktadır. Böyle durumlarda kadınların dış faktörlerin yanında kendi psikolojileri ve toplumsal rolleri arasında sıkışmaları turizmde kadın istihdamını engellemektedir (Li ve Leung, 2001: 192). Turizmde çalışma saatlerinin belirsizliği ve vardiyalı çalışma sistemi kadınların iş yaşam dengesini sağlayamamasının ve çifte yükümlülüğün oluşmasının en önemli nedenlerindedir (Dumbrăveanu, Light, Young ve Chapman, 2016: 165).

#### **2.4. İlgili Çalışmalar**

Tez konusu ile ilgili uluslararası literatür ‘ Gender, Sexs, Woman, Man, Gender Roles, Woman Equality, Woman Inequality, Women Labor in The Tourism Sector, Barriers For Women's Employment, Sex and Gender Differences in Variation, Gender Differences, Women chefs, Professional kitchens’ anahtar

kelimeleri kullanılarak ProQuest, Sciencedirect, Springer, Sagepub, Tandfonline veri tabanları incelenerek taranmıştır. Konu ile ilgili ulusal literatür ‘Cinsiyet, Kadın, Erkek, Cinsiyet Roller, Cinsiyet Eşitliği, Cinsiyet Eşitsizliği, Turizmde kadın istihdamı, Kadın istihdamında Karşılaşılan Problemler, Kadın Şefler’ anahtar kelimeleri kullanılarak Necmettin Erbakan Üniversitesi’nin belirtilen tarihlerde abone olduğu tüm veri tabanlarında, Google Akademik Arama Motoru, Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi ve YÖK Tez Merkezi veri tabanlarında taranmıştır. Bunlara ek olarak ulusal ve uluslararası turizm kongresi kitapları ve akademik kitaplar da ele alınarak inceleme yapılmıştır.

#### **2.4.1. İlgili Ulusal Çalışmalar**

Keskin ve Kızılırmak (2020) çalışmasında, endüstriyel mutfaklarda çalışan kadınların karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılığı sorununun belirlenmesini ve yaşadıkları sorunların ortaya çıkarılmasını amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda, İstanbul’da faaliyet gösteren çeşitli turizm işletmelerinde çalışan kadınlara Nisan ve Mayıs 2019 tarihleri arasında yüz yüze olacak şekilde görüşme tekniği uygulanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla elde edilen sonuçlar, fenomenolojik analiz yöntemiyle incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, mutfak bölümlerinde çalışan kadınların taciz, daha düşük ücretler, arka planda görevlendirilmeler vb. çeşitli cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarıyla karşılaştıkları belirlenmiştir.

Çiçen, Boyacıoğlu ve Oğuzhan (2020) çalışmasında, konaklama işletmelerinde istihdam elde eden kadınların cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmadıklarını ve cinsiyet ayrımcılığı algılarının demografik özelliklere göre farklılık düzeylerini ölçmeyi amaçlamıştır. Çalışma Edirne’deki 58 konaklama işletmesinde çalışan toplam 157 kadın ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan testler sonucunda faktör analizi ile beş alt boyut belirlenmiş ve katılımcıların işe alma, ücret ve terfi gibi konularda cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmadıkları tespit edilmiştir. Kadın çalışanların cinsiyet ayrımcılığı algılarının medeni durum, gelir seviyesi ve işletme tecrübesine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmüştür.

Bilgiç (2020) çalışmasında, kırsal alanlardaki kadınların yöresel yemek ve ev eksenli üretime dayalı girişimcilik serüvenini biçimlendiren ideolojik, kültürel,

sosyal ve ekonomik bariyerleri belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmada İzmir'in Seferihisar ilçesinde, kırsal alanda yaşayan kadınların daha çok ev eksenli üretimine dayalı olarak ürettikleri gıda ve yemeklerin (sarma, enginar dolması, börek, baklava, ekmek, salça gibi) ağırlıklı olarak satıldığı köy pazarlarını vaka analizi yöntemiyle incelemiştir. Pazarlara üretici olarak katılan kadınlarla yürütülen 27 “derinlemesine mülakat” ve 131 anket görüşmesiyle elde edilen veriler birbiriyle kıyaslanarak analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre kadınlar kendilerini yörenin tanınmasında ve kırsal kalkınmanın sağlanmasında rol oynayan en önemli aktör olarak görmektedir.

Başaran ve Ateş (2019) çalışmasında, kırsal kalkınma bölgelerindeki kadın istihdamını inceleyerek olumlu ve olumsuz yönlerini belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmada veriler Afyonkarahisar ili Gazlıgöl bölgesindeki termal tesislerde istihdam edilen 121 kadınla anket ve mülakat tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, kırsal kalkınma bölgelerinde sürdürülen turizm faaliyetlerinin önemli istihdam fırsatları sunduğu ancak kadınların iş gücü piyasalarında cinsiyet ayrımı ve düşük ücret gibi sorunlarla karşılaşmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca kadınların termal tesislerde çalışmasının en önemli nedeninin ekonomik etkenler ve geçim sorunu olduğu belirtilmiştir.

Çelik ve Şahingöz (2018) çalışmasında, turizm işletmelerinde çalışan kadın aşçıların yaşadığı temel sorunların belirlenmesini ve çözüm önerilerinin getirilmesini amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda Ankara'da çeşitli işletmelerde çalışan Türkiye Aşçıları Federasyonu'na (TAFED) üye olan kadın aşçılara anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre sektörde kadın aşçılara yönelik önyargıların olduğu ve kadın aşçılara çoğu işe alımlarda ayrımcılık yapıldığı, yeteneklerine göre daha düşük işlerde çalıştırıldıkları ortaya koyulmuştur.

Kurnaz, Kurtuluş ve Kılıç (2018) çalışmasında, profesyonel mutfaklarda çalışan kadın aşçıların mevcut durumlarının belirlenmesini amaçlamıştır. Araştırmadaki veriler sektörde yer alan 10 şef ile görüşme yapılarak elde edilmiştir. Çalışmanın sonucunda kadınların profesyonel mutfaklarda bulunmasının bir fırsat olduğu, ekip çalışmasına uyumlu ve sabırlı kadın şeflerin avantaj oluşturduğu ayrıca kadın aşçıları ile erkek aşçıların terfi, eşit ücret, yönetime katılım ve profesyonel mutfakta karar verme açısından eşit olduğu belirtilmiştir.

Ertaş (2018) çalışmasında, otel çalışanlarının kadın istihdamına karşı tutumlarını inceleyerek turizme katkıda bulunmayı amaçlamıştır. Çalışmasındaki verileri, Türkiye'de faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışmakta olan 654 erkek personel ile sosyal medya kanalları, çevrimiçi anketler veya yüz yüze görüşmeler yoluyla toplamıştır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, otellerde çalışan erkeklerin ataerkil kültürden ziyade anaerkil kültür eğilimine sahip olduklarını belirlemiştir. Yine çalışmada otellerde çalışan erkeklerin kadınların çalışmasına dönük tutumunun olumlu yönde olduğu belirtilmiştir.

Dönmez ve Dagaşan (2017) çalışmasında, Akdeniz Bölgesi'nde faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerde kadın çalışanlarının profesyonel mutfaklardaki istihdam durumunu belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, otellerdeki profesyonel mutfaklarda kadın istihdamının genellikle tercih edilmediği belirtilmiştir.

Sezer ve Dönmez (2016) çalışmasında, profesyonel kadın aşçıların, kadın kimliği ile profesyonel mutfaklardaki çalışma hayatına bakış açıları ve karşılaştıkları zorlukları tespit etmeyi amaçlamıştır. Çalışmada gastronomik sözlük isimli bir internet sitesinde yayımlanan 'mutfakta kadın olmak' başlığının altına yorum yapan kadın aşçıların vermiş olduğu cevaplar değerlendirilmiştir. Kadın aşçıların profesyonel mutfaklarda çalışırken yaşadıkları zorluklar; çalışma ortamında argo kelimeler konuşulması, erkeksi davranışlarda bulunmak zorunda hissetmek, erkekler tarafından dışlanma ve erkeklerin çalışma ortamındaki niceliksel üstünlüğü olarak ifade edilmiştir.

Tekin ve Gençer (2016) çalışmasında, turizm öğrencilerinin, otelcilik sektöründeki bazı iş ve pozisyonlara yönelik cinsiyet algılarını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada bir kamu üniversitesinde turizm ile ilgili programlarda öğrenim görmekte olan 253 öğrenciye otelcilikteki bazı iş ve pozisyonların cinsiyet çağrışımları anket tekniğiyle sorulmuştur. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, yönetici pozisyonlarının neredeyse tamamının öğrencilere erkek cinsiyetini çağrıştırdığı, genellikle daha düşük nitelikli iş ve pozisyonların da ya her iki cinsiyeti birden çağrıştırdığı ya da sadece kadın cinsiyetini çağrıştırdığı ifade edilmiştir.

### 2.4.1. İlgili Uluslararası Çalışmalar

Chen, McIntosh, Harris ve Goodsir (2020) çalışmasında, sosyal medyada tasvir edilen görüntülerin profesyonel mutfaklardaki cinsiyet ayrımcılığını nasıl yansıttığını ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışmada Yeni Zelanda'daki; yemek etkinliği, yaşam tarzı dergileri, konaklama ve restoran endüstrisi ile ilgili çevrimiçi erişilen ortamdan alınan bilgilerden, yemek kitaplarından toplanan 315 görüntüyü analiz etmiştir. Analiz sonucunda kadın şeflerin erkek şeflere oranla görüntülerde daha az yer aldığını ortaya koymuştur.

Abassah-Oppong ve Holmes (2020) çalışmasında, Kanada, Calgary'deki otellerin üst düzey idari yapısındaki cinsiyet dengesizliğini belirleyerek bu dengesizliğin oluşmasına etki eden faktörleri belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmada veriler dokuz otelin yönetim ekiplerine anket uygulaması gerçekleştirilerek elde edilmiştir. Çalışmanın sonucunda örgütsel engellerin cinsiyete bakılmaksızın tüm otel çalışanlarının iş tanımlarını kısıtlayan en baskın unsur olduğu ortaya koyulmuştur.

Bijsterveldt (2020) çalışmasında, konaklama sektöründe çalışan kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna ne düzeyde erişebileceklerini, böyle bir pozisyona ulaşmak için aşılması gereken farklı engellerin belirlenmesini ve bu engellerin nasıl aşılabileceğini ortaya koymaya çalışmıştır. Çalışmadaki veriler, otel endüstrisinde çalışan kadınlar ile görüşme yöntemi uygulanarak elde edilmiştir. Bu verilere göre konaklama endüstrisinde kadınlara yönelik cinsiyet eşitsizliğinin ve cam tavan sendromunun devam ettiği belirtilmiştir.

Garrigos, Haddaji, Segovia ve Signes (2019) çalışmasında, şeflerin genel olarak kariyerlerinin gelişimini ve kadınların çalışma hayatında ilerlemelerine yönelik engellerinin olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmadan elde edilen veriler sonucunda, kadın aşçıların iş yaşam dengesini kurmakta zorlandıkları, evlenip aile kurma düşüncesini geri plana attıkları ayrıca kişisel hayatlarından ve seyahatlerinden vazgeçmek zorunda kaldıkları belirlenmiştir.

Min (2019) çalışmasında, profesyonel mutfaklarda çeşitli alanlarda çalışan erkek ve kadın aşçıların temsil yüzdelerini karşılaştırarak, bazı medya

kaynaklarından ve yayınlardan toplanan verileri incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın sonucunda medyanın kadın aşçıların katlanmak zorunda olduğu zorlukları pekiştirdiği ve normal bir durum olarak görülmesine sebep olduğu belirlenmiştir. Ayrıca profesyonel mutfaklarda süre gelen maskülen yapının kadınların kariyer seçimini etkilediği ve kadın çalışanların mutfak departmanında çalışmaktan çekindiği ortaya konulmuştur.

Cano (2019) çalışmasında, El Paso bölgesinde profesyonel mutfaklarda çalışan bireylerin toplumsal cinsiyet algılarını belirlemeyi, mutfak departmanlarındaki cinsiyet eşitsizliğinin ana sorunlarını anlamayı ve araştırmayı amaçlamıştır. Çalışmada veriler, mutfak endüstrisinde çalışmakta olan 12 erkek ve 12 kadın şef ile yapılan görüşmeler yoluyla elde edilmiştir. Çalışmanın sonucunda aşçıların büyük bir çoğunluğu kadınların mutfak için önemli bir sembol olduğunu fakat profesyonel mutfaklarda işe alımda ikinci tercih olduklarını ve düşük kademelerde işe başladıkları belirlenmiştir. Ayrıca profesyonel mutfaklarda çalışan erkek aşçıların kadınlara göre daha kararlı ve profesyonel olduğu düşüncesi erkekleri ayrıcalıklı konuma getirmektedir.

Orido (2017) çalışmasında, Kenya'daki kadın şeflerin profesyonel mutfaklarda yaşadıkları zorlukları belirlemeyi ve başka ülkelerde kadın şeflerin yaşadıkları zorluklarla benzerlik olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmada verileri Kenya'nın başkenti Nairobi'de aktif olarak şeflik görevini yerine getirmekte olan 15 kadın aşçı ile görüşme yaparak elde etmiştir. Çalışmanın sonucunda, Kenya'daki toplumsal yapının temelini ataerkil kökenli olmasının kadın aşçı sayısını olumsuz yönde etkilediğini belirlemiştir. Ayrıca kadın aşçıların mutfaklarda çalışmasına engel olan diğer etmenlerin cinsiyet ayrımcılığı, cinsel taciz, sağlıksız çalışma ortamı, iş yoğunluğu ve iş yaşam dengesi olduğunu belirtmiştir.

Haddaji, Garrigos ve Segovia (2017) çalışmasında, kadın şeflerin, buldukları pozisyona ulaşana kadar hangi engeller ile karşılaştıkları ve nasıl başarılı olduklarını belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmada veriler 8 girişimci kadın şef ile yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre kadın şeflerin kariyerlerini geliştirmekte karşılaştıkları en

büyük engel beceri ve yeteneklerinin ataerkil toplum düzeninin cinsiyetçi algısına göre yetersiz görülmesi ve çalışırken iş yaşam dengesini kurmakta zorlanmaları olarak ifade edilmiştir. Ayrıca çalışmada kadın şeflerin yönetim ve liderlik becerilerini geliştirmek üzerine çalıştıklarını ve kendilerini aile ve sosyal yaşam pahasına kariyerlerine adadıklarını belirtmiştir.

Marinakou (2014) çalışmasında, Yunanistan'daki 5 yıldızlı otellerde istihdam eden kadın ve erkek çalışanlarının kariyer basamaklarında karşılaştıkları zorlukları tespit etmeyi amaçlamıştır. Çalışmada veriler 15 erkek ve 15 kadın görüşmeci ile röportaj tekniği ile elde edilmiştir. Çalışmanın sonucunda kadınların otellerde yoğun olarak pazarlama, satış ve temizlik gibi cinsiyet rollerine uygun alt kademelerde istihdam edildiği, ayrıca cinsiyet ayrımcılığının konaklama işletmelerinde hala belirgin olduğu dile getirilmiştir.

Konkol (2013) çalışmasında, profesyonel mutfakta cinsiyet ilişkilerinin nasıl inşa edildiğini ve özellikle mutfak eğitiminin profesyonel mutfaklarda cinsiyet üzerinde nasıl bir etki oluşturduğunu belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmasında verileri dört kadın baş aşçı ile görüşme yöntemi kullanarak elde etmiştir. Çalışma sonucunda kadın aşçıların eğitim alırken herhangi bir cinsiyetçi engel ile karşılaşmadıklarını fakat sektörün bu konuda okullardan farklı olduğunu ortaya koymuştur. Kadın şeflerin profesyonel mutfak dünyasında iş-yaşam dengesini kurmakta zorlandıklarını belirtmiştir.

Harris ve Giuffre (2010) çalışmasında, mutfak departmanında aktif olarak çalışan kadın aşçıların başta iş-yaşam dengesi olmak üzere karşılaştıkları sorunlar ile nasıl başa çıktıklarını belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmadaki verilerini profesyonel aşçı olarak çalışma deneyimine sahip 33 kadınla derinlemesine görüşme yaparak elde etmiştir. Kadınların mutfakta uzun saatler boyunca çalışmaları iş ve yaşam dengesini kurmakta zorlanmalarına ve ailesi ile çatışmalar yaşamasına neden olmaktadır. Ayrıca bu durumun kadın aşçıların işlerinden ayrılma kararı almalarında önemli rol oynadığı ifade edilmiştir.

### 3.BÖLÜM

#### YÖNTEM

Nitel ve nicel araştırma verilerinin birlikte kullanımı, teori ve uygulamaya ilişkin net ve tam bilgiler üretmektedir. Nitel ve nicel yaklaşımların tek bir çalışma içerisinde kullanım yöntemi karma yöntem (mixed method) olarak adlandırılmaktadır (Baki ve Gökçek, 2012: 3). Karma yöntem kullanımı, teori ve uygulamaya ilişkin daha keskin ve tam bilgiler üretmektedir. Tek bir yöntemin kullanıldığı bir çalışmada gözden kaçabilecek olan farklı görüş ve anlayışları ortaya koymaktadır (Johnson ve Onwuegbuzie, 2004: 21).

Çalışmada, sonuçların genellenebilirliğini artırmak ve gözden kaçabilecek farklı görüş ve anlayışları açığa çıkartmak için karma araştırma yöntemi uygulanarak veriler hem nitel hemde nicel olarak toplanmıştır.

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmada, Antalya ilinde 5 yıldızlı otel işletmelerinin mutfak departmanlarında çalışan kadın aşçıların iş hayatlarında karşılaştıkları cinsiyet engellerinin, kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyici unsurların ve mücadele etmek zorunda kaldıkları durumların belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca profesyonel olarak mutfaklarda başarıya ulaşmış kadın şeflerin deneyimlerinden yola çıkılarak, toplumsal cinsiyetin iş arkadaşları, astları ve üstleriyle etkileşimine olan etkisi, cinsiyet algılarının performansa olan etkisi ve mutfakta karşılaşmış oldukları zorlukların derecesi ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

#### 3.2. Araştırmanın Önemi

Turizm sektörü, günümüzde kadınların en çok istihdam edildikleri sektörlerden biridir (Tüzünkan, 2019: 82). Ancak kadınların bulunmuş oldukları konum ve istihdam oranları göz önüne alındığında anlamlı bir farklılık oluşmaktadır (Demirkol ve Oğuz, 2019: 135). Kadınlar bir taraftan istihdam edildikleri iş kollarında gelişim ve yeniliğin sağlanmasına katkıda bulunurken diğer taraftan çeşitli nedenler ile çalıştıkları iş yerlerinde bazı sorunlar yaşamaktadır. Bu sorunların çoğunluğu ise cinsiyet eşitsizliği ile alakalı olmaktadır (Albayrak, 2019: 141).

Mutfak, cinsiyet eşitsizliğini ve getirmiş olduğu sorunları anlamak için ilginç bir penceredir. Çünkü kadınların ev mutfaklarındaki geleneksel rolüne rağmen profesyonel mutfaklarda erkekler otorite sahibidirler (Cano, 2019: 1). Kadınların, zorluklar karşısında yeterince dayanıklı olamayacağı anlayışı, fiziksel güç gerektiren profesyonel mutfaklarda kadın aşçıların kariyerlerini olumsuz yönde etkilemektedir (Anafarta, Sarvan ve Yapıcı, 2008: 111). Kadınların mutfak kariyerlerinde ilerlemelerinin önündeki tek engel cinsiyet ayrımcılığı olmamakla birlikte birçok etkende buna sebep olabilmektedir. Bu noktada kadın aşçıların sektörde daha fazla yer edinebilmesi için bu engellerin belirlenmesi önem arz etmektedir. Çalışma sayesinde kadın aşçıların mutfak biriminde karşılaştıkları zorluklar, kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyici unsurlar belirlenerek öneriler getirilmeye çalışılmıştır.

### **3.3. Araştırmanın Problemi ve Hipotezleri**

Araştırmanın temel problemini Antalya ilindeki beş yıldızlı otellerin mutfak biriminde çalışan kadın aşçıların iş hayatlarında karşılaştıkları cinsiyet engelleri, kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyici unsurlar ve mücadele etmek zorunda kaldıkları durumların belirlenmesi oluşturmaktadır.

Bireylerin cinsiyetleri nedeniyle toplum içerisinde farklı muamele ve yasaklara maruz kalması cinsiyet ayrımcılığını meydana getirmektedir (Wang ve Klenier, 2001: 176). Tükeltürk ve Perçin (2008: 114)'e göre hizmet sektörü içerisinde kadın çalışanların bağlı oldukları işletmelerde yaşadıkları en büyük sorun cinsiyet ayrımcılığına uğramalarıdır. Li ve Leung (2001) kadın yöneticilerin çalışma hayatında ilerlemelerinin önündeki engelin genellikle kültürel ve toplumsal yapıdan kaynaklandığını ifade etmiştir. Bu ifadeyi destekler nitelikte Yılmaz (2019) toplumun ataerkil yapıda olmasını ve cinsiyet rollerinin getirdiği yükümlülüklerin kadınların çalışma hayatında engel oluşturduğunu ifade etmiştir. Ng ve Pine (2003) çalışmasında, Hong Kong'lu kadın yöneticilerin cinsiyet engelleri ile karşılaştıklarını ve bu duruma bağlı olarak da çalışanların üstlerini seçme durumlarında erkek yöneticiyi tercih ettiklerini belirlemiştir. Kinias ve Kim (2011) Çin'de yaşayan kadınlar ile Avrupa'da yaşayan kadınların cinsiyet engellerine yönelik algılarını karşılaştırmalı olarak inceledikleri araştırmalarında, Çinli kadınların Avrupalı hemcinslerine nazaran karşılaştıkları cinsiyet engellerine yönelik algılarının daha

düşük olduğunu ifade etmiştir. Bu durum cinsiyet engelleri algısının farklı örgüt ve kültürlerde değişiklik gösterdiğini ortaya çıkarmaktadır. Garrigos, Haddaji, Segovia ve Signes (2019) kadın şeflerin kariyerlerinde ilerlemelerindeki engelleri mentor eksikliği ve girişimcilik yetersizliği olarak belirtmiştir. Bulut ve Kızıldağ (2017) kadın yöneticilerin kariyerlerinde doğrudan bir cinsiyet ayrımcılığı yaşamadıklarını ancak bir takım engellerle karşılaştıklarını ifade etmiştir. Remington ve Kitterlin (2018) konaklama sektöründe üst düzey konumda çalışan kadınların, kariyerlerinde ilerlerken mücadele ettikleri sorunları iş hayatı dengesi, örgütsel bağlılık ve mentor eksikliği olarak belirlemiştir.

Karaca (2007) bankacılık sektöründe çalışan kadın yöneticilerin çalışma ortamlarında karşılaştıkları engellerin belirlenmesine yönelik hazırlanmış olduğu çalışmada, kadın çalışanlar ve yöneticilere yönelik tutumların cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda kadın yöneticilerin, kadın çalışanlar ve kadın yöneticilere yönelik tutumlarının, erkek yöneticilere göre daha olumlu olduğunu saptamıştır. Karcıoğlu ve Leblebici (2014) kadın yöneticilerin kariyer engelleri ve cam tavan sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçları çalışmada, kadın çalışanlar ve yöneticilere ait tutumların cinsiyete ve medeni duruma göre farklılık gösterdiğini belirtmiştir.

Bu bilgiler doğrultusunda ilgili literatürden hareketle geliştirilen hipotezler aşağıda sıralandığı gibidir.

**H<sub>1</sub>:** Kadın aşçıların sosyo-demografik özelliklerine göre cinsiyet engellerinin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H<sub>1a</sub>:** Kadın aşçıların yaş grupları ile destek kaynaklarından yoksunluk arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H<sub>1b</sub>:** Kadın aşçıların medeni durumları ile destek kaynaklarından yoksunluk arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H<sub>1c</sub>:** Kadın aşçıların eğitim durumları ile destek kaynaklarından yoksunluk arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H<sub>1d</sub>:** Kadın aşçıların gelir düzeyleri ile destek kaynaklarından yoksunluk arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H1e:** Kadın aşçıların yaş grupları ile mentor eksikliği arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H1f:** Kadın aşçıların medeni durumları ile mentor eksikliği arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H1g:** Kadın aşçıların eğitim durumları ile mentor eksikliği arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H1h:** Kadın aşçıların gelir düzeyleri ile mentor eksikliği arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H1i:** Kadın aşçıların yaş grupları ile cinsiyet ayrımcılığı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H1j:** Kadın aşçıların medeni durumları ile cinsiyet ayrımcılığı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H1k:** Kadın aşçıların eğitim durumları ile cinsiyet ayrımcılığı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H1l:** Kadın aşçıların gelir düzeyleri ile cinsiyet ayrımcılığı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H1m:** Kadın aşçıların yaş grupları ile örgütsel koşullar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H1n:** Kadın aşçıların medeni durumları ile örgütsel koşullar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H1o:** Kadın aşçıların eğitim durumları ile örgütsel koşullar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H1p:** Kadın aşçıların gelir düzeyleri ile örgütsel koşullar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

### 3.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın varsayımları aşağıda belirtildiği gibidir;

» Araştırmaya katılan kadın aşçıların yöneltilen sorulara içtenlikle ve doğru cevap verdikleri varsayılacaktır.

» Örneklem grubunun Türkiye’de beş yıldızlı otellerde çalışan tüm kadın aşçıları temsil ettiği varsayılacaktır.

### 3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda verilmiştir;

» Araştırma Antalya ili ile sınırlandırılacaktır. Antalya ilinin seçilmesinin nedeni turizm sektöründe büyük bir pazar olarak görülmesidir.

» Araştırma zaman ve para kısıtlılığı nedeniyle yalnızca beş yıldızlı otellerde çalışan kadın aşçılarla sınırlandırılmıştır.

» Bazı kadın aşçıların iş yoğunluğu vb. nedenlerle anketi yanıtlamama ihtimali söz konusudur.

» Bazı beş yıldızlı otel genel müdürlerinin çeşitli gerekçelerle anket uygulamasına izin vermemesi ihtimali bulunmaktadır.

» Şehir otelleri her sezon yoğun olduğundan kadın aşçılarla görüşmek ve anketin doldurulma güçlüğü diğer bir sınırlılığı oluşturmaktadır.

### 3.6. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Antalya ilinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel işletmelerinin mutfak biriminde çalışan kadın aşçılar ve Kültür ve Turizm Bakanlığının 02.12.2019 tarihi ile güncellediği “Turizm İşletme Belgeli Tesisler” listesinden hareketle Antalya’da 324 adet beş yıldızlı otel işletmesinin bulunduğu tespit edilmiştir. Tablo 2’de Antalya’daki ilçelere göre 5 yıldızlı otel sayıları verilmiştir.

**Tablo 2: Antalya'daki ilçelere göre 5 yıldızlı otel sayıları**

İlçe	Otel Sayısı
Manavgat	116
Alanya	82
Serik	50
Murat Paşa	11
Konyaaltı	5
Kemer	41
Aksu	19

**Kaynak:** Kültür Turizm Bakanlığı (2019), 20.12.2019 tarihinde <https://yigm.ktb.gov.tr/TR-9579/turizm-tesisleri.html> adresinden erişilmiştir.

Araştırmanın yalnızca Antalya ilinde yapılacak olmasının sebebi, Türkiye’de turizm denilince ilk akla gelen şehir olması ve yıl içinde ulusal ve uluslararası alanda pek çok turisti ağırlayan önemli bir turizm yerleşkesi haline gelmiş olmasıdır. Araştırma kapsamına beş yıldızlı otellerin dâhil edilmesinin nedeni daha düşük yıldızlı otellere kıyasla daha iyi bilgiler elde edilebileceği varsayımdır. Bir başka neden ise tüm otellere ulaşmanın zaman ve ekonomik ölçütler açısından çok maliyetli olma olasılığıdır. Bütün bu unsurlar dikkate alınarak örnekleme yoluna gidilmesi kararlaştırılmıştır. Buna göre toplam otel sayısı ile bu otellerde çalışan ortalama kadın aşçı sayısı çarpıldığında  $324 \times 6 = 1944$  sonucu bulunur ki bu bulgu beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan aşçıların ortalama sayısını vermektedir. Çalışmada ortalama kadın aşçı sayısı Antalya’daki farklı ilçelerden otel işletmelerinin yetkilileriyle görüşülerek elde edilen bilgiler doğrultusunda bu sonuçların aritmetik ortalaması alınarak bulunmuştur.

Araştırmada ihtiyaç duyulan verilerin elde edilmesinde Antalya’daki beş yıldızlı otel işletmelerinde 1944 tane kadın aşçı çalıştığı varsayılmış, evrenin tamamına ulaşmanın güçlüğü ve ekonomik durum göz önünde bulundurularak örneklem alma yoluna gidilmiştir. Buna göre örneklem sayısını hesaplamak için evreni oluşturan birimlerin sayısının 10.000’den küçük olduğu (sınırlı evren) durumlarda önerilen (Özdamar, 2003: 116-118) formülden yararlanılmıştır.

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q} \quad n = \frac{1944 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{(0,05)^2 \cdot (1944-1) + 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$n = 321$  olmalıdır.

Formülde yer alan sembollerin anlamları:

$n$ = Örneklem büyüklüğü (örnekleme dahil edilecek birey sayısı),

$N$ = Evren büyüklüğü,

$T$ = Belirli serbestlik derecesi ve saptanan yanılma düzeyinde  $t$  istatistiği

$P$ = İncelenen olayın görülme olasılığı

$Q$ =  $p$ 'nin tümleyeni ( $1-q$ )

$D$ = Olayın görülme olasılığına yada ortalamasına göre saptama yada örneklem hatası

Bu hesaplama doğrultusunda Antalya'daki beş yıldızlı otellerde çalışan kadın aşçıların en az 321'unun örnekleme yer alması yeterli olarak görülmektedir.

Nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğüne dair bir kural bulunmadığı için örneklem büyüklüğü ne bilmek istediğimize, araştırmanın amacına, zaman ve kaynaklara göre değişiklik göstermektedir (Yıldız, 2017: 437). Veri toplama yöntemine göre örneklem büyüklükleri aşağıdaki tabloda belirtilmiştir (Başkale, 2016: 27);

**Tablo 3: Veri Toplama Yöntemine Göre Örneklem Büyüklükleri**

Veri toplama yöntemi	Örneklem
Anahtar bilgi görüşmesi	Yaklaşık beş kişiyle görüşme
Derinlemesine görüşmeler	Yaklaşık 30 kişiyle görüşme
Odak grup görüşmeleri	Her grupta ortalama 5-10 kişi olacak şekilde gruplar oluşturulur. Ayrıca odak grupların sayısı araştırma sorusunu en iyi temsil edecek şekilde belirlenir.

Veri toplama yöntemine göre örneklem büyüklükleri tablosundan yola çıkarak profesyonel mutfaklarda başarı elde etmiş kadın aşçıların örneklem sayısı 30 ve üstü olarak belirlenmiştir.

### **3.7. Veri Toplama Yöntemi**

Araştırma ile ilgili verilerin toplanmasında, ulusal ve uluslararası geniş çaplı bir literatür taraması yapılarak, çalışmanın amacının ayrıntılı bir biçimde açıklanması için hem nicel hemde nitel yöntemler kullanılmıştır.

#### **3.7.1. Nicel Veri Toplama Yöntemi**

Çalışmada Yılmaz (2018)'in doktora tez çalışmasında kullandığı anket soruları araştırmanın amacına uygun şekilde geliştirilmiş ve yazardan kullanım için gerekli izinler alınmıştır. Anket formunun birinci kısmında demografik sorulara yer verilmektedir. İkinci kısmında ise kadın aşçıların karşılaştıkları engelleri ve bu engellerle karşılaştıklarında geliştirdikleri davranışları sonlandırma sürecine yönelik çeşitli ifadeler yer almaktadır. Araştırmada, kadın aşçıların karşılaştıkları engellere yönelik her bir ifade beşli Likert tipi derecelendirmeye tabi tutulmuş ve her bir maddeye ilişkin görüşler; “Kesinlikle Katılmıyorum=1”, “Katılmıyorum=2”, “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum =3”, “Katılıyorum=4” ve “Kesinlikle Katılıyorum=5” şeklinde puanlandırılmıştır.

Anket uygulaması Antalya'daki beş yıldızlı otellerin mutfak departmanlarında çalışan kadın aşçıları ile gerçekleştirilmiştir. Örneklem sayısına ulaşılması hususunda Necmettin Erbakan Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) kapsamında anket hizmetinin karşılanması adına destek başvurusu yapılmıştır. Başvurunun kabulünden sonra araştırma için belirlenen bütçe desteği kapsamında anket firmasından Antalya ilindeki beş yıldızlı otel işletmelerinin mutfak departmanlarında çalışan kadın aşçıların görüşlerinin belirlenmesi amacıyla anket hizmeti alınmıştır. Anket firması tarafından üstlenilen anketlerin doldurulma süreci 02.01.2020-08.04.2020 tarihleri arasında gerçekleşmiştir. Anketlerin uygulanmasından sonra, soruların eksiksiz doldurulup doldurulmadığı kontrol edilerek araştırma kapsamında toplam 330 anket formu geçerli sayılmış ve analiz edilmiştir.

### 3.7.2. Nitel Veri Toplama Yöntemi

Kaynak kişilere ulaşılarak verilerin doğrudan kayıt altına alınmasını ve değerlendirilmesini sağlamak amacıyla araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniği kullanılmıştır. Çalışmada Cano (2019)' nun yüksek lisans tez çalışmasında kullanmış olduğu görüşme soruları araştırma amacına uygun şekilde düzenlenmiştir. Görüşme soruları, profesyonel mutfaklarda başarı elde etmiş 32 kadın aşçıya (Aydan Üstkanat, Aylin Doğaner, Ebru Baybara Demir, Müge Ergül, Fatma Yıldırım, Duygu Tuğcu, Yasemin Ataman, Tülay Onbul, Gülşen Sökmen, Zeynep Moroğlu, Mesude Önen, Hatice Akman, Ayşe Güzelses, Buse Genç, Büşra Demiröz, Seyhan Alıcı, Büşra Umar, Emine Bölük, Ceren Tokmak, Fikriye Betül Gömeç, Esra Tan Avcı, Hanife Ankıt, Gizem Günaydın, Hatice Karabulut, Hilal Tellioglu, Melis Kuroğlu, Melike Önal, Merve Nur Aşık, Nilay Merve Altıntaş, Seda Ürküt, Şeyma Sak, Şule Karoğlu) yöneltilmiştir. Görüşme formunun birinci kısmında demografik sorulara yer verilirken ikinci kısmında kadın aşçıların profesyonel mutfak deneyimlerinden yola çıkarak, karşılaştıkları cinsiyet engelleri ve cinsiyet engellerine yönelik algılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Görüşme, pandemi süreci sebebiyle online, mail ve telefon görüşmesi yoluyla kaynak kişilerle 2021 Ocak ve Nisan ayları arasında gerçekleştirilmiştir. Görüşme formları kadın şefler tarafından bizzat doldurulup araştırmacıya mail yolu ile ulaştırılmıştır.

## 4.BÖLÜM

### BULGULAR

#### 4.1. Nicel Araştırma Bulguları

##### 4.1.1. Güvenirlik ve Geçerlilik Analizi

Güvenirlik analizi, herhangi bir araştırma konusunda, veri toplama amacı ile geliştirilen ölçme aracını oluşturan ifadelerin tutarlılık gösterip göstermediğini test etmek için kullanılan bir yöntemdir (Ural ve Kılıç, 2018: 268). Ölçek güvenilirliğini test etmek için kullanılan yöntemlerden biri Cronbach's Alpha Katsayısı'dır (Yaşar, 2001: 63). Çalışmada kullanılan ölçeklerin Cronbach's Alpha katsayısına göre güvenilirlik değerleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir (Nakip, 2006: 149);

**Tablo 4: Cronbach's Alpha katsayısına göre güvenilirlik değerleri**

Cronbach's Alpha Katsayısı	Güvenirlik Derecesi
01-20	Hiç güvenilirmez
21-40	Güvenilmez
41-60	Nispeten güvenilir
61-80	Güvenilir
81-100	Çok Güvenilir

**Kaynak:** Nakip, M. (2006). Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve SPSS Destekli Uygulamalar (2. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Kadın aşçıların iş hayatında karşılaştıkları zorluklar ve mücadele etmek zorunda kalınan durumların belirlenmesini amaçlayan ölçeğin güvenilirliği Cronbach's Alpha katsayısı yöntemi kullanılarak hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeğin genel güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 5' te yer almaktadır.

**Tablo 5: Araştırmada Kullanılan Ölçeğin Güvenirlik Analizi**

Anket Ölçeği	Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
İş hayatında karşılaşılan zorluklar ve mücadele etmek zorunda kalınan durumlar ölçeği güvenilirlik analizi sonuçları	0,625	11

Araştırmada kullanılan ölçeğin Cronbach'a Alpha= 0,625'tir. Tabloya göre ölçeğin güvenilirlik düzeyi kabul edilebilir değerdedir.

#### 4.1.2. Normallik Testi

Bir araştırmada, birçok testin yapılabilmesi için ölçekteki ifadelerin dağılımının normal veya normale yakın olması gerekmektedir (Sevin ve Küçük, 2016: 28). Analizlerin sonuçlarının iyiliği değişkenlerin normalliğine bağlıdır. Eğer değişkenler normal olarak dağılım göstermemişse çözüm bozulmaktadır. Değişkenlerin normalligi, istatistiksel ve grafiksel yöntemlerle değerlendirilmektedir. Çarpıklık ve basıklık ise normalliğin iki bileşenidir (Tabachnick ve Fidell, 2013: 79). George ve Mallery (2003: 99), anket verilerinin normal dağılım gösterebilmesi için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin -2 ve +2 arasında olması gerektiğini ifade etmiştir. Bu bilgiye göre yapılan analiz sonucunda ölçeklerde yer alan ifadelerin normal dağılım gösterdiği gözlenmiştir.

**Tablo 6: İş hayatında karşılaşılan zorluklar ve mücadele etmek zorunda kalınan durumlar ölçeğindeki ifadelerin normal dağılım testi sonuçları**

İş hayatında karşılaşılan zorluklar ve mücadele etmek zorunda kalınan durumlar ölçeğindeki ifadeler	Çarpıklık	Basıklık
Çalıştığım alandaki network ağlarının içine girememe durumu ile karşılaştım.	0,017	-0,878
Kariyerimi şekillendirmemi sağlayan rol modelim olmadı.	-0,142	-0,376
Emeklerimin karşılığını almadığımı düşünüyorum.	-0,293	-0,571
Bu aşamaya gelene kadar kariyer gelişim fırsatlarımı yakalamada zorluklar yaşadım	-0,104	-0,515
Kariyerimin birçok aşamasında sosyal dışlanma ile karşılaştım	-0,333	-0,106
Bu aşamaya gelene kadar karşılaştığım yöneticilerimden destek görmedim.	-0,256	-0,355
Birçok aşamada ücretim erkeklerden daha az oldu.	-0,396	0,153
Bu aşamaya gelene kadar cinsiyetimden kaynaklı ayrımcılık nedeni ile terfi etmem engellendi.	-0,094	-0,468
Birçok aşamada maço kültürün (erkek egemen örgüt kültürü) varlığıyla yaşadım.	-0,407	0,447
Birçok aşamada öğrenme fırsatlarından yararlanamadım.	-0,194	-0,295
Birçok aşamada cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaştım.	-0,510	0,429

Tablo 6'ya göre iş hayatında karşılaşılan zorluklar ve mücadele etmek zorunda kalınan durumlar ölçeğinin çarpıklık ve basıklık katsayıları incelendiğinde en düşük çarpıklık katsayısı -0,510 ile 'Birçok aşamada cinsiyet ayrımcılığı ile

karşılaştım' ; en yüksek çarpıklık katsayısı ise 0,017 ile 'Çalıştığım alandaki network ağlarının içine girememe durumu ile karşılaştım' ifadesinde görülmüştür. Basıklık analizinde ise en düşük katsayı -0,878 'Çalıştığım alandaki network ağlarının içine girememe durumu ile karşılaştım'; en yüksek katsayı ise 0,447 'Birçok aşamada maço kültürün (erkek egemen örgüt kültürü) varlığıyla yaşadım' maddesinde tespit edilmiştir.

#### **4.1.3. İş Hayatında Karşılaşılan Zorluklar ve Mücadele Etmek Zorunda Kalınan Durumlar Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları**

İş hayatında karşılaşılan zorluklar ve mücadele etmek zorunda kalınan durumlar ölçeğinin açıklayıcı (exploratory) faktör analizi yapılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçütü, ölçeğin faktör analizine uygunluğunun değerlendirilmesinde önemli bir yeterlilik ölçütüdür. KMO, 0-1 arasında değer almakta ve değer 0.5'ten küçük ise veri analize uygun görülmemektedir (Cerny ve Kaiser, 1977: 43-47). Bu çalışmada faktör analizi yapmak için KMO ölçütü incelenmiştir. KMO değeri 0,657 olarak bulunmuştur. KMO değerinin KMO değerinin 0,5-0,7 arasında olması değer kabul edilebilir kesim noktasında olduğu anlamına gelmektedir (Çolakoğlu ve Büyükekşi, 2014: 60). Bu nedenle, veriler üzerinde faktör analizi yapılabileceği sonucuna varılmıştır. Aynı veriler için hesaplanan Barlett Küresellik Testi 431,645 olup 0,001 düzeyinde manidardır ( $X^2=431,645$  s.d.:55 p <0.001) (Bolat, 2013: 18). Analizin sonucunda öz değeri 1'in üzerinde olan toplam dört faktör (bileşen) olduğu bulunmuştur. Bu faktörlerin toplam varyansa yaptıkları katkı oranı % 57,099'dur.

**Tablo 7: İş Hayatında Karşılaşılan Zorluklar ve Mücadele Etmek Zorunda Kalınan Durumlar Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları**

		İfadeler	Faktör Yüğü	Eşkökenlilik	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)
Destek Kaynaklarından Yoksulluk	13.5	Kariyerimin birçok aşamasında sosyal dışlanma ile karşılaştım.	0,808	0,688		
	13.4.	Bu aşamaya gelene kadar kariyer gelişim fırsatlarını yakalamada zorluklar yaşadım.	0,646	0,505	2,401	21,825
	13.6	Bu aşamaya gelene kadar karşılaştığım yöneticilerimden destek görmedim..	0,583	0,644		
Mentor Eksikliği	13.2	Kariyerimi şekillendirmemi sağlayan rol modelim olmadı.	0,773	0,629		
	13.1.	Çalıştığım alandaki network ağlarının içine girememe durumu ile karşılaştım.	0,740	0,632	1,577	14,333
	13.3.	Emeklerimin karşılığını almadığımı düşünüyorum.	0,480	0,329		
Cinsiyet Ayrımcılığı	13.9.	Birçok aşamada maço kültürün (erkek egemen örgüt kültürü) varlığıyla yaşadım.	0,818	0,695		
	13.10	Birçok aşamada öğrenme fırsatlarından yararlanamadım.	0,666	0,502	1,273	11,572
	13.11.	Birçok aşamada cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaştım.	0,384	0,502		
Örgütsel Koşullar	13.7.	Birçok aşamada ücretim erkeklerden daha az oldu.	0,799	0,665	1,031	9,369
	13.8.	Bu aşamaya gelene kadar cinsiyetimden kaynaklı ayrımcılık nedeni ile terfi etmem engellendi.	0,505	0,567		

Birinci faktör, açıklanan varyansa %21,825 oranında katkı yapmaktadır ve üç madde ile ifade edilmektedir. Bu faktörün alt maddeleri; ‘Kariyerimin birçok aşamasında sosyal dışlanma ile karşılaştım’, ‘Bu aşamaya gelene kadar kariyer

gelişim fırsatlarını yakalamada zorluklar yaşadım’, ‘Bu aşamaya gelene kadar karşılaştığım yöneticilerimden destek görmedim’ ile ilgili olduğu görülmektedir. Ölçekteki 13.5, 13.4 ve 13.6 maddeleri incelendiğinde faktörün ‘destek kaynaklarından yoksunluk’ ile ilgili olduğu görülmektedir.

İkinci faktör, açıklanan varyansa %14,333 oranında katkı yapmaktadır ve üç madde ile ifade edilmektedir. Bu faktörün alt maddeleri ; ‘Kariyerimi şekillendirmemi sağlayan rol modelim olmadı’, ‘Çalıştığım alandaki network ağlarının içine girememe durumu ile karşılaştım’ ve ‘Emeklerimin karşılığını almadığımı düşünüyorum’ ile ilgili olduğu görülmektedir. Ölçekteki 13.2, 13.1 ve 13.3 maddeleri incelendiğinde faktörün ‘mentor eksikliği’ ile ilgili olduğu görülmektedir.

Üçüncü faktör, açıklanan varyansa %11,572 oranında katkı yapmaktadır ve üç madde ile ifade edilmektedir. Bu faktörün alt maddeleri; ‘Birçok aşamada maço kültürün (erkek egemen örgüt kültürü) varlığıyla yaşadım’, ‘Birçok aşamada öğrenme fırsatlarından yararlanamadım’ ve ‘Birçok aşamada cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaştım’ ile ilgili olduğu görülmektedir. Ölçekteki 13.9, 13.10 ve 13.11 maddeleri incelendiğinde faktörün ‘cinsiyet ayrımcılığı’ ile ilgili olduğu görülmektedir.

Dördüncü faktör, açıklanan varyansa %9,369 oranında katkı yapmaktadır ve iki madde ile ifade edilmektedir. Bu faktörün alt maddeleri; ‘Birçok aşamada üretim erkeklerden daha az oldu’ ve ‘Bu aşamaya gelene kadar cinsiyetimden kaynaklı ayrımcılık nedeni ile terfi etmem engellendi’ ile ilgili olduğu görülmektedir. Ölçekteki 13.7 ve 13.8 maddeleri incelendiğinde faktörün ‘örgütsel koşullar’ ile ilgili olduğu görülmektedir.

#### **4.1.4. Betimsel İstatistiklere İlişkin Bulgular**

Araştırma kapsamında uygulanan anketlere katılım sağlayan 330 kadın aşçının yaş, medeni durum, eğitim durumu, aylık gelir, meslekte çalışma yılı, mutfaktaki görevi, kurumdaki toplam çalışma süresi, istihdam biçimi, günlük ortalama çalışma saati, turizm eğitimi ve aşçılık eğitimi almalarına ilişkin özellikler Tablo 8’ de yer almaktadır.

**Tablo 8: Katılımcılara ilişkin demografik bulgular**

<b>Yaş</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
18-24	91	27,6
25-34	159	48,2
35 ve üzeri	80	24,2
<b>Toplam</b>	<b>330</b>	<b>100,0</b>
<b>Medeni Durum</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Bekâr	194	58,8
Evli	136	41,2
<b>Toplam</b>	<b>330</b>	<b>100,0</b>
<b>Aylık Gelir</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
2001-3000 TL	159	48,2
3001-4000 TL	154	46,7
4001 TL ve üzeri	17	5,2
<b>Toplam</b>	<b>330</b>	<b>100,0</b>
<b>Meslekte Çalışma Yılı</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
1-3 yıl	28	8,5
4-6 yıl	120	36,4
7-9 yıl	90	27,3
10-12 yıl	73	22,1
13 yıl ve üzeri	19	5,8
<b>Toplam</b>	<b>330</b>	<b>100,0</b>
<b>Mutfaktaki Göreviniz</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Aşçıbaşı	1	,3
Aşçıbaşı Yardımcısı	2	,6
Pastane Şefi	24	7,3
Sıcak şefi	12	3,6
Kahvaltı şefi	9	2,7
Soğuk şefi	22	6,7
Kasaphane şefi	2	,6
Alakart şefi	8	2,4
Banket şefi	1	,3

Demi şef	59	17,9
Komi	190	57,6
<b>Toplam</b>	<b>330</b>	<b>100,0</b>
<b>Kurumdaki toplam çalışma süreniz</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
1-5 yıl	219	66,4
6-10 yıl	111	33,6
<b>Toplam</b>	<b>330</b>	<b>100,0</b>
<b>İstihdam biçiminiz</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Kadrolu	234	70,9
Sözleşmeli	96	29,1
<b>Toplam</b>	<b>330</b>	<b>100,0</b>
<b>Günlük Ortalama Çalışma Saati</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
8-9 saat	172	52,1
10 saat ve üzeri	158	47,9
<b>Toplam</b>	<b>330</b>	<b>100,0</b>
<b>Turizm eğitimi aldınız mı ?</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Evet	134	40,6
Hayır	196	59,4
<b>Toplam</b>	<b>330</b>	<b>100,0</b>
<b>Aşçılık eğitimi aldınız mı ?</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Evet	197	59,7
Hayır	133	40,3
<b>Toplam</b>	<b>330</b>	<b>100,0</b>
<b>Yukarıdaki soruya cevabınız evet ise aşçılık eğitiminizi nereden aldınız?</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Üniversite	57	28,9
Özel Aşçılık Kursu	55	27,9
Halk Eğitim Merkezi	85	43,1
<b>Toplam</b>	<b>197</b>	<b>59,7</b>

Araştırmaya katılan 330 kadın katılımcının; %48,2'sinin 25-34 yaş aralığında, %27,6'sının 18-24 yaş aralığında, %24,2'sinin ise 35 ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların; %58,8'i bekar, %41,2'si evlidir. Katılımcıların meslekte çalışma yılı olarak; %36,4'ünün 4-6 yıl arasında, %27,3'ünün 7-9 yıl

arasında, %22,1'inin 10-12 yıl arasında, % 8,3'ünün 1-3 yıl arasında, %5,8'inin ise 13 yıl ve üzerinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların mutfaktaki konumlarına bakıldığında; %57,6'sının komi, %17,9'unun Demi Şef, %7,3'nün Pastane Şefi, %6,7'sinin Soğuk Şefi, %3,6'sının Sıcak Şefi, %2,7'sinin Kahvaltı Şefi, %2,4'ünün Alakart Şefi, %0,6'sının Aşçıbaşı Yardımcısı, %0,3'ünün Banket Şefi, %0,6'sının Kasaphane Şefi ve %0,3'ünün ise Aşçıbaşı olarak çalıştığı belirlenmiştir. Katılımcıların; %70,9'u kadrolu, %29,1'i ise sözleşmeli olarak istihdam edilmektedir. Katılımcıların; %52,1'inin gün içerisinde 8 veya 9 saat arasında çalıştığı, %47,9'unun ise 10 saat ve üzerinde çalıştığı belirlenmiştir.

Antalya'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan kadın aşçıların %40,6'sının turizm eğitimi aldığı, %59,7'sinin ise aşçılık eğitimi aldığı belirlenmiştir. Aşçılık eğitimi alan 197 katılımcının %43,1'inin halk eğitim merkezlerinden, %28,9'unun üniversiteden ve %27,9'unun özel aşçılık kurslarından eğitim aldıkları belirlenmiştir.

#### 4.1.5. İş Hayatında Kariyer Geliştirmekte Karşılaşılan Bariyer ve Zorluklara Yönelik Davranış Ölçeğindeki İfadelere İlişkin Bulgular

İş hayatında kariyer geliştirmekte karşılaşılan bariyer ve zorluklara yönelik davranış ölçeğindeki ifadelerle ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerine ait bulgular Tablo 9’da verilmiştir.

**Tablo 9: İş Hayatında Kariyer Geliştirmekte Karşılaşılan Bariyer ve Zorluklara Yönelik Davranış Ölçeğindeki İfadelere İlişkin Bulgular**

	Yüzde (%) / Frekans (f)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	$\bar{X}$	s.s.
<b>Çalıştığım alandaki network ağlarının içine giremememe durumu ile karşılaştıkça,</b>								
14.1.herkesi kavrayan, dahil edip bir araya getirecek şekilde davranır hale geldim.	F %	- -	48 14,5	91 27,6	76 23,0	115 34,8	3,78	1,078
14.2.daha hızlı ve tatmin edici kararlar verir hale geldim.	F %	5 1,5	45 13,6	82 24,8	108 32,7	90 27,3	3,71	1,058
14.3.herkesi dahil edecek şekilde davranır hale geldim.	F %	6 1,8	28 8,5	115 34,8	99 30,0	82 24,8	3,68	0,999
14.4.olumlu geri bildirim verir hale geldim.	F %	1 0,3	36 10,9	121 36,7	122 37,0	50 15,2	3,56	0,888
14.5.geleceğe dönük (iki adım ötesini) düşünür hale geldim.	F %	2 0,6	36 10,9	108 32,7	130 39,4	54 16,4	3,60	0,908
14.6.Çok çalıştım.	F %	1 0,6	33 10,9	109 32,7	149 44,4	38 11,4	3,58	0,834

	%	0,3	10,0	33,0	45,2	11,5		
14.7.azimli ve kararlı davranır hale geldim.	F	3	26	131	129	41	3,54	0,843
	%	0,9	7,9	39,7	39,1	12,4		
14.8.diğerlerine yol gösterici şekilde davranır hale geldim.	F	1	27	119	139	44	3,60	0,831
	%	0,3	8,2	36,1	42,1	13,3		
<b>Emeklerimin karşılığını alamadıkça,</b>								
14.9.herkesi kavrayan, dahil edip bir araya getirecek şekilde davranır hale geldim.	F	-	9	86	168	67	3,89	0,750
	%	-	2,7	26,1	50,9	20,3		
14.10.olumlu geri bildirim verir hale geldim.	F	-	19	94	140	77	3,83	0,850
	%	-	5,8	28,5	42,4	23,3		
14.11.geleceğe dönük (iki adım ötesini) düşünür hale geldim.	F	2	23	119	114	72	3,70	0,908
	%	0,6	7,0	36,1	34,5	21,8		
14.12.çok çalıştım.	F	1	18	136	126	49	3,62	0,814
	%	0,3	5,5	41,2	38,2	14,8		
14.13.diğerlerine yol gösterici şekilde davranır hale geldim.	F	2	24	122	135	47	3,61	0,841
	%	0,6	7,3	37,0	40,9	14,2		
<b>Bu aşamaya gelene kadar kariyer gelişim fırsatlarını yakalamada zorluklar yaşadıkça,</b>								
14.14.herkesi kavrayan, dahil edip bir araya getirecek şekilde davranır hale geldim.	F	-	21	91	150	68	3,80	0,836
	%	-	6,4	27,6	45,5	20,6		
14.15.çok çalıştım.	F	-	32	88	149	61	3,72	0,875
	%	-	9,7	26,7	45,2	18,5		
14.16.diğerlerine yol gösterici şekilde davranır hale geldim.	F	-	28	115	125	62	3,67	0,877
	%	-	8,5	34,8	37,9	18,8		
<b>Kariyerimin bir çok aşamasında sosyal dışlanma ile karşılaştıkça,</b>								
14.17.herkesi kavrayan, dahil edip bir araya getirecek şekilde davranır hale geldim.	F	-	16	105	151	58	3,76	0,795
	%	-	4,8	31,8	45,8	17,6		
14.18.daha hızlı ve tatmin edici kararlar verir hale geldim	F	2	32	105	134	57	3,64	0,899
	%	0,6	9,7	31,8	40,6	17,3		
14.19.herkesi dahil edecek şekilde davranır hale geldim.	F	2	29	113	126	60	3,65	0,898
	%	0,	8,8	34,2	38,2	18,2		
14.20.kendime inandığım şekilde davranır hale geldim	F	1	33	94	141	61	3,69	0,897

	%	0,3	10,0	28,5	42,7	18,5		
14.21.olumlu geri bildirim verir hale geldim.	F	-	24	112	138	56	3,68	0,838
	%	-	7,3	33,9	41,8	17,0		
14.22.geleceğe dönük (iki adım ötesini) düşünür hale geldim.	F	2	24	115	131	58	3,66	0,871
	%	0,6	7,3	34,8	39,7	17,6		
14.23.çok çalıştım.	F	1	20	118	145	46	3,65	0,804
	%	0,3	6,1	35,8	43,9	13,9		
14.24.diğerlerine yol gösterici şekilde davranır hale geldim.	F	1	23	97	151	58	3,73	0,841
	%	0,3	7,0	29,4	45,8	17,6		
<b>Bu aşamaya gelene kadar karşılaştığım yöneticilerimden destek görmedikçe,</b>								
14.25.herkesi kavrayan, dahil edip bir araya getirecek şekilde davranır hale geldim.	F	3	16	88	164	59	3,79	0,824
	%	0,9	4,8	26,7	49,7	17,9		
14.26.daha hızlı ve tatmin edici kararlar verir hale geldim.	F	2	28	87	146	67	3,75	0,895
	%	0,6	8,5	26,4	44,2	20,3		
14.27.herkesi dahil edecek şekilde davranır hale geldim.	F	2	23	109	114	82	3,76	0,926
	%	0,6	7,0	33,0	34,5	24,8		
14.28.kendime inandığım şekilde davranır hale geldim.	F	2	12	109	143	64	3,77	0,821
	%	0,6	3,6	33,0	43,3	19,4		
14.29.olumlu geri bildirim verir hale geldim.	F	-	26	114	124	66	3,70	0,878
	%	-	7,9	34,5	37,6	20,0		
14.30.geleceğe dönük (iki adım ötesini) düşünür hale geldim.	F	1	22	111	142	54	3,68	0,835
	%	0,3	6,7	33,6	43,0	16,4		
14.31.çok çalıştım.	F	1	17	108	160	44	3,69	0,776
	%	0,3	5,2	32,7	48,5	13,3		
14.32.diğerlerine yol gösterici şekilde davranır hale geldim.	F	-	14	99	155	62	3,80	0,788
	%	-	4,2	30,0	47,0	18,8		
<b>Bu aşamaya gelene kadar cinsiyetimden kaynaklı ayrımcılık nedeniyle terfi etmem engellendiğinde,</b>								
14.33. herkesi kavrayan, dahil edip bir araya getirecek şekilde	F	-	9	81	178	62	3,89	0,729

davranır hale geldim.	%	-	2,7	24,5	53,9	18,8		
14.34.geleceğe dönük (iki adım ötesini) düşünür hale geldim.	F	1	13	106	152	58	3,77	0,793
	%	0,3	3,9	32,1	46,1	17,6		
14.35.çok çalıştım.	F	-	13	100	147	70	3,83	0,804
	%	-	3,9	30,3	44,5	21,2		
14.36.azimli ve kararlı davranır hale geldim.	F	-	13	82	147	88	3,94	0,819
	%	-	3,9	24,8	44,5	26,7		
<b>Bir çok aşamada maço kültürün (erkek egemen örgüt kültürü) varlığıyla yaşadıkça,</b>								
14.37. kendime inandığım şekilde davranır hale geldim.	F	-	6	79	184	61	3,91	0,700
	%	-	1,8	23,9	55,8	18,5		
14.38. olumlu geri bildirim verir hale geldim.	F	-	10	71	168	81	3,97	0,763
	%	-	3,0	21,5	50,9	24,5		
14.39. geleceğe dönük (iki adım ötesini) düşünür hale geldim.	F	2	35	129	95	69	3,59	0,955
	%	0,6	10,6	39,1	28,8	20,9		
14.40. başkalarının beni motive etmesini beklemeden kendi kendimi motive eder hale geldim.	F	1	47	111	89	82	3,62	1,019
	%	0,3	14,2	33,6	27,0	24,8		
14.41.Çok çalıştım.	F	3	42	69	126	90	3,78	1,014
	%	0,9	12,7	20,9	38,2	27,3		
	F	3	23	84	169	51	3,73	0,837
14.42.azimli ve kararlı davranır hale geldim.	%	0,9	7,0	25,5	51,2	15,5		
14.43.diğerlerine yol gösterici şekilde davranır hale geldim.	F	2	17	114	130	67	3,74	0,861
	%	0,6	5,2	34,5	39,4	20,3		
<b>Bu aşamada öğrenme fırsatlarından yararlanamadıkça,</b>								
14.44.kendime inandığım şekilde davranır hale geldim.	F	1	20	92	150	67	3,79	0,843
	%	0,3	6,1	27,9	45,5	20,3		
14.45.başkalarının beni motive etmesini beklemeden kendi kendimi motive eder hale geldim.	F	-	18	98	166	48	3,74	0,771
	%	-	5,5	29,7	50,3	14,5		
14.46.Çok çalıştım	F	-	19	104	142	65	3,77	0,831
	%	-	5,8	31,5	43,0	19,7		
<b>Birçok aşamada cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaştıkça,</b>								
14.47.kendime inandığım şekilde davranır hale geldim	F	-	12	99	159	60	3,81	0,770
	%	-	3,6	30,0	48,2	18,2		

14.48.olumlu geri bildirim verir hale geldim.	F	-	15	112	151	52	3,73	0,779
	%	-	4,5	33,9	45,8	15,8		
14.49.geleceğe dönük (iki adım ötesini) düşünür hale geldim.	F	-	26	112	134	58	3,68	0,854
	%	-	7,9	33,9	40,6	17,6		
14.50.başkalarının beni motive etmesini beklemeden kendi kendimi motive eder hale geldim.	F	-	21	94	147	68	3,79	0,840
	%	-	6,4	28,5	44,5	20,6		
14.51.Çok çalıştım	F	-	14	99	180	37	3,73	0,713
	%	-	4,2	30,0	54,5	11,2		
14.52.azimli ve direnen davranır hale geldim.	F	1	20	104	167	38	3,67	0,770
	%	0,3	6,1	31,5	50,6	11,5		
14.53.diğerlerine yol gösterici şekilde davranır hale geldim.	F	1	12	113	154	50	3,73	0,771
	%	0,3	3,6	34,2	46,7	15,2		

Araştırma kapsamında uygulanan anket formunda 5’li likert ölçeğinden yararlanılmıştır. 5’li likert ölçeğin ifadeleri ‘1=Kesinlikle Katılmıyorum’, ‘2=Katılmıyorum’, ‘3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum’, ‘4= Katılıyorum’, ‘5=Kesinlikle Katılıyorum’ seçenekleriyle derecelendirilmiştir.

Tablo 8’de yer alan bulgular, araştırmaya katılan kadın aşçıların, iş hayatında kariyer geliştirmekte karşılaşılan bariyer ve zorluklara yönelik tutumlarının değer ortalamalarının orta düzeyin üzerinde yoğunlaştığını göstermektedir. En yüksek ortalamaya sahip olan görüşler ‘Birçok aşamada maço kültürün (erkek egemen örgüt kültürü) varlığıyla yaşadıkça, olumlu geri bildirim verir hale geldim’ ( $\bar{X}$ : 3,97) ve ‘Bu aşamaya gelene kadar cinsiyetimden kaynaklı ayrımcılık nedeniyle terfi etmem engellendiğinde, azimli ve kararlı davranır hale geldim’ ( $\bar{X}$ : 3,94) ifadeleridir. En düşük ortalamaya sahip olan görüş ise ‘Çalıştığım alandaki network ağlarının içine girememe durumu ile karşılaştıkça, azimli ve kararlı davranır hale geldim’ ( $\bar{X}$ : 3,54) ifadesidir.

#### 4.1.6. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular

İş hayatında karşılaşılan zorluklar ve mücadele etmek zorunda kalınan durumlar ölçeğinin ‘destek kaynaklarından yoksunluk’, ‘mentor eksikliği’, ‘cinsiyet ayrımcılığı’ ve ‘örgütsel koşullar’ alt boyutlarının sosyo demografik özelliklere göre karşılaştırılması amacıyla iki değişkenli gruplarda bağımsız örneklem için t testi (Independent samples t-test); ikiden fazla değişken olan gruplarda ise ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir.

##### 4.1.6.1. Yaş

Katılımcıların, araştırma değişkenlerine ilişkin görüşlerinin yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla ANOVA analizinin sonuçları Tablo 10’ da yer almaktadır.

**Tablo 10: Katılımcıların yaş gruplarına göre iş hayatında karşılaşılan zorluklar ve mücadele etmek zorunda kalınan durumlar ölçeğinin ‘destek kaynaklarından yoksunluk’, ‘mentor eksikliği’, ‘cinsiyet ayrımcılığı’ ve ‘örgütsel koşullar’ alt boyutlarının ANOVA analizi**

	Boyutlar	Yaş Grubu	n	$\bar{X}$	s.s.	F değeri	P değeri
<b>İş hayatında karşılaşılan zorluklar ve mücadele etmek zorunda kalınan durumlar ölçeği</b>	Destek Kaynaklarından Yoksunluk	18-24 yaş arası	91	3,5238	0,6854	0,662	0,517
		25-34 yaş arası	159	3,6184	0,04813		
		35 ve üzeri	80	3,5667	0,67380		
	Mentor Eksikliği	18-24 yaş arası	91	3,4469	0,64830	1,827	0,162
		25-34 yaş arası	159	3,6122	0,65160		
		35 ve üzeri	80	3,5083	0,77036		
	Cinsiyet Ayrımcılığı	18-24 yaş arası	91	3,6923	0,54258	0,842	0,432

	25-34 yaş arası	159	3,7610	0,53319		
	35 ve üzeri	80	3,6792	0,49879		
Örgütsel Koşullar	18-24 yaş arası	91	3,5330	0,66166	0,915	0,402
	25-34 yaş arası	159	3,6509	0,68611		
	35 ve üzeri	80	3,5688	0,77027		

Yanıt kategorileri: 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum \*\*\*p<0,001 \*\*p<0,01; \*p<0,05

Tablo 10'a göre katılımcıların iş hayatında karşılaşılan zorluklar ve mücadele etmek zorunda kalınan durumlar ölçeğinin 'destek kaynaklarından yoksunluk', 'mentor eksikliği', 'cinsiyet ayrımcılığı' ve 'örgütsel koşullar' alt boyutlarından elde ettikleri puanlar ile yaş değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmektedir (Sig.=0,517, Sig.=0,162, Sig.=0,432 ve Sig.=0,402). Buna bağlı olarak;

**H<sub>1a</sub>:** 'Kadın aşçıların yaş grupları ile destek kaynaklarından yoksunluk arasında anlamlı bir farklılık vardır.'

**H<sub>1e</sub>:** 'Kadın aşçıların yaş grupları ile mentor eksikliği arasında anlamlı bir farklılık vardır.'

**H<sub>1i</sub>:** 'Kadın aşçıların yaş grupları ile cinsiyet ayrımcılığı arasında anlamlı bir farklılık vardır.'

**H<sub>11</sub>:** 'Kadın aşçıların yaş grupları ile örgütsel koşullar arasında anlamlı bir farklılık vardır.' hipotezleri reddedilmiştir.

#### 4.1.6.2. Medeni Durum

Katılımcıların, araştırma değişkenlerine ilişkin görüşlerinin, medeni durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t testi analizi sonuçları Tablo 11' de gösterilmektedir.

**Tablo 11:** Katılımcıların medeni durumlarına göre iş hayatında karşılaşılan zorluklar ve mücadele etmek zorunda kalınan durumlar ölçeğinin 'destek kaynaklarından

yoksunluk', 'mentor eksikliği', 'cinsiyet ayrımcılığı' ve 'örgütsel koşullar' alt boyutlarının t testi sonuçları

	Boyutlar	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	s.s.	t değeri	p değeri
İş hayatında karşılaşılan zorluklar ve mücadele etmek zorunda kalınan durumlar ölçeği	Destek Kaynaklarından Yoksunluk	Evli	194	3,5945	0,61215	0,142	0,617
		Bekar	136	3,5588	0,67022		
	Mentor Eksikliği	Evli	194	3,5258	0,65329	0,501	0,620
		Bekar	136	3,5637	0,72522		
	Cinsiyet Ayrımcılığı	Evli	194	3,7337	0,56534	-0,496	0,638
		Bekar	136	3,7059	0,46976		
	Örgütsel Koşullar	Evli	194	3,6031	0,67116	0,471	0,887
		Bekar	136	3,5919	0,74337		

Yanıt kategorileri: 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum \*\*\*p<0,001 \*\*p<0,01; \*p<0,05

Tablo 11'e göre katılımcıların iş hayatında karşılaşılan zorluklar ve mücadele etmek zorunda kalınan durumlar ölçeğinin 'destek kaynaklarından yoksunluk', 'mentor eksikliği', 'cinsiyet ayrımcılığı' ve 'örgütsel koşullar' alt boyutlarından elde ettikleri puanlar ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmektedir (Sig.=0,617, Sig.=0,620, Sig.=0,638 ve Sig.=0,887). Buna bağlı olarak;

**H<sub>1b</sub>:** 'Kadın aşçıların medeni durumları ile destek kaynaklarından yoksunluk arasında anlamlı bir farklılık vardır.'

**H<sub>1f</sub>:** 'Kadın aşçıların medeni durumları ile mentor eksikliği arasında anlamlı bir farklılık vardır.'

**H<sub>1i</sub>:** 'Kadın aşçıların medeni durumları ile cinsiyet ayrımcılığı arasında anlamlı bir farklılık vardır.'

**H<sub>1m</sub>:** ‘Kadın aşçıların medeni durumları ile örgütsel koşullar arasında anlamlı bir farklılık vardır.’ hipotezleri reddedilmiştir.

#### 4.1.6.3. Eğitim Durumu

Katılımcıların, araştırma değişkenlerine ilişkin görüşlerinin eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla ANOVA analizinin sonuçları Tablo 12’de gösterilmektedir.

**Tablo 12: Katılımcıların eğitim durumuna göre iş hayatında karşılaşılan zorluklar ve mücadele etmek zorunda kalınan durumlar ölçeğinin ‘destek kaynaklarından yoksunluk’, ‘mentor eksikliği’, ‘cinsiyet ayrımcılığı’ ve ‘örgütsel koşullar’ alt boyutlarının ANOVA testi sonuçları**

	Boyutlar	Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	s.s.	F değeri	p değeri
İş hayatında karşılaşılan zorluklar ve mücadele etmek zorunda kalınan durumlar ölçeği	Destek Kaynaklarından Yoksunluk	İlkokul	-	-	-	2,155	0,093
		Ortaokul	61	3,6831	0,62783		
		Lise	199	3,5360	0,62110		
		Önlisans	39	3,7436	0,71107		
		Lisans	31	3,4516	0,61191		
		Lisansüstü	-	-	-		
	Mentor Eksikliği	İlkokul	-	-	-	0,318	0,813
		Ortaokul	61	3,5246	0,74152		
		Lise	199	3,5243	0,64558		
		Önlisans	39	3,5726	0,74907		
		Lisans	31	3,6452	0,73503		
		Lisansüstü	-	-	-		
	Cinsiyet Ayrımcılığı	İlkokul	-	-	-	0,168	0,918
		Ortaokul	61	3,7158	0,49380		
		Lise	199	3,7102	0,52040		
		Önlisans	39	3,7607	0,52953		
		Lisans	31	3,7634	0,64517		
		Lisansüstü	-	-	-		

Örgütsel Koşullar	İlkokul	-	-	-	1,377	0,250
	Ortaokul	61	3,6475	0,60789		
	Lise	199	3,6080	0,74341		
	Önlisans	39	3,3974	0,60892		
	Lisans	31	3,5985	0,67918		
	Lisansüstü	-	-	-		

Yanıt kategorileri: 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum \*\*\*p<0,001 \*\*p<0,01; \*p<0,05

Tablo 12'ye göre katılımcıların iş hayatında karşılaşılan zorluklar ve mücadele etmek zorunda kalınan durumlar ölçeğinin 'destek kaynaklarından yoksunluk', 'mentor eksikliği', 'cinsiyet ayrımcılığı' ve 'örgütsel koşullar' alt boyutlarından elde ettikleri puanlar ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmektedir (Sig.=0,093, Sig.=0,813, Sig.=0,918 ve Sig.=0,250). Buna bağlı olarak;

**H<sub>1c</sub>**: 'Kadın aşçıların eğitim durumları ile destek kaynaklarından yoksunluk arasında anlamlı bir farklılık vardır.'

**H<sub>1g</sub>**: 'Kadın aşçıların eğitim durumları ile mentor eksikliği arasında anlamlı bir farklılık vardır.'

**H<sub>1j</sub>**: 'Kadın aşçıların eğitim durumları ile cinsiyet ayrımcılığı arasında anlamlı bir farklılık vardır.'

**H<sub>1n</sub>**: 'Kadın aşçıların eğitim durumları ile örgütsel koşullar arasında anlamlı bir farklılık vardır' hipotezleri reddedilmiştir.

#### 4.1.6.4. Gelir Durumu

Katılımcıların, araştırma değişkenlerine ilişkin görüşlerinin gelir durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla ANOVA analizinin sonuçları tablo 13'te gösterilmektedir.

**Tablo 13: Katılımcıların gelir durumlarına göre iş hayatında karşılaşılan zorluklar ve mücadele etmek zorunda kalınan durumlar ölçeğinin 'destek kaynaklarından yoksunluk', 'mentor eksikliği', 'cinsiyet ayrımcılığı' ve 'örgütsel koşullar' alt boyutlarının ANOVA testi sonuçları**

	Boyutlar	Gelir Durumu	n	$\bar{X}$	s.s.	F değeri	p değeri
<b>İş hayatında karşılaşılan zorluklar ve mücadele etmek zorunda kalınan durumlar ölçeği</b>	Destek Kaynaklarından Yoksunluk	2001-3000 TL	159	3,5325	0,62318	1,267	0,283
		3001-4000 TL	154	3,6385	0,65118		
		4001 TL ve üzeri	17	3,4902	0,60228		
	Mentor Eksikliği	2001-3000 TL	159	3,5031	0,62402	1,330	0,266
		3001-4000 TL	154	3,5996	0,70312		
		4001 TL ve üzeri	17	3,9725	0,97098		
	Cinsiyet Ayrımcılığı	2001-3000 TL	159	3,7212	0,55736	0,047	0,954
		3001-4000 TL	154	3,7273	0,49170		
		4001 TL ve üzeri	17	3,6863	0,58298		
	Örgütsel Koşullar	2001-3000 TL	159	3,5692	0,66912	0,268	0,765
		3001-4000 TL	154	3,6266	0,71529		
		4001 TL ve üzeri	17	3,6176	0,87553		

Yanıt kategorileri: 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum \*\*\*p<0,001 \*\*p<0,01; \*p<0,05

Tablo 13'e göre katılımcıların iş hayatında karşılaşılan zorluklar ve mücadele etmek zorunda kalınan durumlar ölçeğinin 'destek kaynaklarından yoksunluk', 'mentor eksikliği', 'cinsiyet ayrımcılığı' ve 'örgütsel koşullar' alt boyutlarından elde ettikleri puanlar ile gelir durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmektedir (Sig.=0,283, Sig.=0,266, Sig.=0,954 ve Sig.=0,765). Buna bağlı olarak;

**H1a:** 'Kadın aşçıların gelir düzeyleri ile destek kaynaklarından yoksunluk arasında anlamlı bir farklılık vardır.'

**H1b:** 'Kadın aşçıların gelir düzeyleri ile mentor eksikliği arasında anlamlı bir farklılık vardır.'

**H1c:** 'Kadın aşçıların gelir düzeyleri ile cinsiyet ayrımcılığı arasında anlamlı bir farklılık vardır.'

**H1o:** 'Kadın aşçıların gelir düzeyleri ile örgütsel koşullar arasında anlamlı bir farklılık vardır.' hipotezleri reddedilmiştir.

#### **4.2. Nitel Araştırma Bulguları**

Bu bölümde kadın aşçıların profesyonel mutfak deneyimlerinden yola çıkarak, karşılaştıkları cinsiyet engelleri ve cinsiyet engellerine yönelik algılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Çalışma iki aşamada ele alınmıştır. Öncelikle görüşmeye katılan kadın aşçıların demografik bilgileri ile ilgili olarak; yaş, doğum yeri, çalıştığı yerler ve çalışma süresine ilişkin veriler ele alınmıştır. Katılımcıların gizliliğini sağlamak adına veriler kodlanarak (K1, K2, K3....., K32) tabloleştirilmiştir. İkinci aşamada, kadın aşçıların görüşlerine göre, karşılaştıkları cinsiyet engellerine yönelik tema ve kategorilerinin dağılımları ele alınmıştır.

#### 4.2.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırma kapsamında görüşme yapılan kişilere ait demografik bilgiler Tablo 13'te gösterilmiştir. Görüşmeler sektörde başarı elde etmiş 32 kadın aşçı ile yapılmıştır. Katılımcıların yaş aralığı 21 ile 50 arasında değişiklik göstermektedir. Yoğun olarak otel ve restoran mutfaklarında çalışan kadın aşçıların meslekteki çalışma süresi 4 ile 28 yıl arasında değişiklik göstermektedir. Görüşmecilerin doğum yerleri sırası ile İstanbul, İzmir, Mardin ,Aydın, Ankara, İzmit, Edirne, Sivas, Adana, Çanakkale, Safranbolu, Erzincan, Eskişehir, Diyarbakır, Malatya, Çankırı, Muğla, Hatay, Trabzon, Sakarya, Yozgat olarak belirlenmiştir.

**Tablo 14: Katılımcıların Demografik Özellikleri**

	Yaş	Cinsiyet	Doğum Yeri	Çalıştığı Yerlerin Türü	Çalışma Yılı
<b>K1</b>	50	Kadın	İzmir	Otel Mutfağı ve Restorant	28
<b>K2</b>	43	Kadın	Ankara	Otel Mutfağı ve Akademisyenlik	9
<b>K3</b>	40	Kadın	Aydın	Otel Mutfağı	7
<b>K4</b>	26	Kadın	İzmit	Restorant ve tv programı	7
<b>K5</b>	28	Kadın	İstanbul	Otel Mutfağı	5
<b>K6</b>	23	Kadın	İzmir	Restorant ve Otel Mutfağı	7
<b>K7</b>	25	Kadın	Sivas	Otel mutfağı ve Restorant	5
<b>K8</b>	38	Kadın	İstanbul	Otel Mutfağı, Restoran ve Akademisyenlik	22
<b>K9</b>	48	Kadın	Edirne	Restorant	20
<b>K10</b>	35	Kadın	Sivas	Pastane ve danışmanlık	6
<b>K11</b>	38	Kadın	Malatya	Restoran ve catring	10
<b>K12</b>	32	Kadın	Çankırı	Pastane	6
<b>K13</b>	27	Kadın	Muğla	Otel Mutfağı ve Restorant	8
<b>K14</b>	53	Kadın	Hatay	Restorant	22
<b>K15</b>	39	Kadın	Trabzon	Restorant	8
<b>K16</b>	45	Kadın	Sakarya	Restorant	22
<b>K17</b>	23	Kadın	Yozgat	Otel mutfağı ve restoran	5

<b>K18</b>	28	Kadın	İstanbul	Restorant	6
<b>K19</b>	26	Kadın	Aydın	Otel ve Butik otel mutfağı	7
<b>K20</b>	26	Kadın	Sivas	Otel Mutfakları ve Restorant	8
<b>K21</b>	33	Kadın	Eskişehir	Otel Mutfakları	8
<b>K22</b>	48	Kadın	Diyarbakır	Otel Mutfakları ve Restorant	21
<b>K23</b>	35	Kadın	İstanbul	Restorant	11
<b>K24</b>	23	Kadın	İzmir	Otel ve Restorant	5
<b>K25</b>	29	Kadın	Adana	Restorant	13
<b>K26</b>	25	Kadın	Çanakkale	Restorant	5
<b>K27</b>	21	Kadın	Safranbolu	Otel mutfakları	4
<b>K28</b>	41	Kadın	Erzincan	Pastane	12
<b>K29</b>	38	Kadın	İstanbul	Oteller ve restoranlar, Gıda Üretim Şirketi	19
<b>K30</b>	45	Kadın	İstanbul	Fırın, cafe, bar, bistro ve gece klübü	15
<b>K31</b>	44	Kadın	Mardin	Restorant	20
<b>K32</b>	38	Kadın	İstanbul	Pastane ve restoran	8

#### 4.2.2. Verilerin Analizi Sonucu Ortaya Çıkan Tema ve Kategoriler

Profesyonel mutfaklarda istihdam eden kadın aşçıların karşılaştıkları cinsiyet engellerinin belirlenmesinde, kadın aşçıların kendi görüşlerinden elde edilen verilere göre 7 tema belirlenmiştir. Bu temalar; Rol Model Teması, Kadın Aşçıların Mutfığa Ait Olma Hissi Teması, Mutfığın Kadın Aşçıların Tükenmişlik Düzeyine Etkisi Teması, Cinsiyet ve Davranış Teması, Cinsiyet ve İletişim Teması, Cinsiyetin Mutfak Hiyerarşisine Etkisi Teması, Mutfaktan elde edilen deneyimsel kazanımlardır. Bu temalar kategorilere ayrılmıştır. Her bir kategori ile ilgili görüşlere yer verilmiştir. Kategorilere ilişkin görüş bildiren kadınların sayısı ve örnek görüşler Tablo 15, Tablo 16, Tablo 17, Tablo 18, Tablo 19, Tablo 20, Tablo 21 ve Tablo 22’de ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Verilerin analizi sonucu ortaya çıkan temalar, temalarla ilgili kategoriler tablo 14’de gösterilmektedir.

**Tablo 15: Verilerin Analizi Sonucu Ortaya Çıkan Tema ve Kategoriler**

<b>4.2.2.1.</b>	<b>Rol Model Teması</b>
4.2.2.1.1.	Mutfakla ilk tanışma
4.2.2.1.2.	Mutfak becerilerinin kimden öğrenildiği
4.2.2.1.3.	Yemek yapmayı kimden öğrendiği
<b>4.2.2.2.</b>	<b>Kadın Aşçıların Mutfığa Ait Olma Hissi Teması</b>
4.2.2.2.1.	Mutfığı seçmekteki en önemli unsur
4.2.2.2.2.	Mutfığa bağlanmayı sağlayan unsur
4.2.2.2.3.	Mutfakta çalışmanın vermiş olduğu haz ve tatmin duygusu
4.2.2.2.4.	En çok zevk veren mutfak deneyimi
<b>4.2.2.3.</b>	<b>Mutfağın Kadın Aşçıların Tükenmişlik Düzeyine Etkisi Teması</b>
4.2.2.3.1.	En üzücü mutfak deneyimi
4.2.2.3.2.	Kınama
4.2.2.3.3.	Baskı
4.2.2.3.4.	Duygusal tepkiye neden olan deneyimler
<b>4.2.2.4.</b>	<b>Cinsiyet ve Davranış Teması</b>
4.2.2.4.1.	Kadın aşçıların mutfakta karşılaştığı davranışlar
4.2.2.4.2.	Mutfakta kadın istihdamı
4.2.2.4.3.	Kadın aşçılara yönelik önyargı
<b>4.2.2.5.</b>	<b>Cinsiyet ve İletişim Teması</b>
4.2.2.5.1.	Kadın aşçı olmanın mutfaktaki iletişime etkisi
4.2.2.5.2.	Çalışma arkadaşlarının kadın aşçı ile iletişime geçme şekli
4.2.2.5.3.	Mutfakta erkeklerin erkeklere karşı davranış biçimi
4.2.2.5.4.	Mutfakta erkeklerin kadınlara karşı davranış biçimi
4.2.2.5.5.	Mutfakta kadınların kadınlara karşı davranış biçimi
4.2.2.5.6.	Mutfakta kadınların erkeklere karşı davranış biçimi
<b>4.2.2.6.</b>	<b>Cinsiyetin Mutfak Hiyerarşisine Etkisi Teması</b>
4.2.2.6.1.	Otorite ve yönetim şekli
4.2.2.6.2.	Denetleme şekli
4.2.2.6.3.	Üst ile kurulan iletişim şekli
4.2.2.6.4.	Ast ile kurulan iletişim şekli
<b>4.2.2.7.</b>	<b>Mutfaktan elde edilen deneyimsel kazanımlar</b>
4.2.2.7.1.	İlk mutfak deneyimi
4.2.2.7.2.	Mutfaktan elde edilen deneyim
4.2.2.7.3.	Mutfaktan elde edilen deneyimlerin yaratmış olduğu değişim

#### 4.2.2.1. Rol Model Teması

**Tablo 16: Rol model temasının kategorileri**

Tema	Kategori	Görüş Sayısı (N)
Rol Model Teması	Mutfakla ilk tanışma (K31, K2, K11, K15, K20, K14, K29, K26, K6, K27)	10
	Mutfak becerilerinin kimden öğrenildiği (K26, K14, K24, K2, K23, K1, K15, K20, K30, K29)	10
	Yemek yapmayı kimden öğrendiği (K6, K7, K13, K11, K15, K20, K2, K32, K31, K9, K14, K1, K5, K16)	14

Çalışmada kadın aşçıların, çalışma alanı olarak mutfak departmanını seçmelerine katkı sağlayan rol modellerini belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur. Rol modeller kadın aşçıların kişisel öğrenme ve kariyerlerini geliştirebilmeleri adına önemli bir yaklaşımdır. Katılımcıların mutfak ile ilk tanışmaları, mutfaktaki yetkinliklerinin gelişmesine kimin destek olduğu ve yemek yapmayı kimden öğrendikleri belirlenmek istenmiştir. Bunun sebebi mutfak kültürünün temelinde yatan toplumsal cinsiyet kalıplarının belirlenmesidir.

Görüşmeye katılan kadın şeflerin, kadın bir rol modeli bulunmaktadır. Bu kadın rol modelleri arasında anne, abla, büyükanne ve kayınvalide yer almaktadır. Kadın aşçıların mutfakla tanışmalarına yardımcı olan, mutfak becerilerini geliştirmelerine katkı sağlayan rol modellerinin kadın olması, onların mutfak departmanına dâhil olmalarına katkı sağlamaktadır.

##### 4.2.2.1.1. Mutfakla ilk tanışma

Araştırmaya katılan kadın aşçıların mutfakla ilk kez tanışmaları küçük yaşta ve ev ortamında gerçekleşmiştir. Katılımcıların mutfakla ilk tanışmaya yönelik görüşlerinden yapılmış alıntılar aşağıda ifade edilmiştir.

‘Mutfakla ilk kez çocukluğumda tanıştım.’ (K31, K2, K11)

‘Mutfakla ilk kez 12 yaşında tanıştım. Çocukluğumda anneme ev işlerinde yardım ederdim.’ (K15)

‘Profesyonel anlamda ilk olarak 8 yıl önce tanıştım. Ama ilk defa anneme mutfak işlerinde yardım ederken tanıştım’ (K20)

‘Mutfakta ilk defa yemek yaptığımda 11 yaşındaydım.’ (K14)

‘Mutfakla ilk tanıştığımda 14 yaşındaydım.’ (K29)

‘Mutfakta ilk yemek yaptığım yaşımı tam olarak hatırlamıyorum fakat boyum tezgâha yetişmiyordu ve önlüğümü annem bağlıyordu.’ (K26)

‘Küçük yaşlarda sürekli annemi yemek yaparken izledim.’ (K6)

‘Düzeni seven biriyimdir. Mutfaktaki düzen de beni küçüklüğümde beni içine çekmekte. Herşey ben 10 yaşındayken annemin açtığı restoran ile başladı. Yemeklere verilen o lezzeti tabaklara verilen o özeni düzeni çok sevdim ve kendimi ileriki zamanlarda bu alanda buldum.’ (K27)

#### **4.2.2.1.2. Mutfak Becerilerinin Kimden Öğrenildiği**

Araştırmaya katılan kadın aşçıların bir kısmı mutfak becerilerini aile içinde, büyükanne ve annelerinden edindikleri bilgiler doğrultusunda geliştirdiklerini belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan kadın aşçıların diğer bir kısmı ise mutfaktaki takım arkadaşlarından, üstlerinden öğrendiklerini ve tekrarlayarak kazandıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların mutfak becerilerinin geliştirilmesinde kimden destek aldıklarına yönelik görüşlerinden yapılmış alıntılar aşağıda ifade edilmiştir.

‘Büyükanne el lezzeti olan ve mutfağa âşık bir kadındı. Çoğu şeyi küçük yaşlarda onun sayesinde keşfettim ve deneyimledim.’ (K26)

‘Ailemden edindiğim bilgiler ile kendimi geliştirdim.’ (K14, K24)

‘Anneannemden gelen bir el lezzetimizin olduğuna inanıyorum. Çoğu şeyi becerimi anneannem ve annemden öğrendim. Tabi bu becerilerimi de zaman içinde mutfakta zaman geçirerek geliştirdim.’ (K2, K23, K1, K15, K20)

‘Cordon Bleu San Francisco’daki eğitimim sırasında geliştirdim. Ancak daha sonra çalıştığım yerler ve aralarda sadece belli tecrübelerle sahip olabilmek için iki üç günlük ünlü restoran şeflerinin mutfaklarında yaptığım stajlarda öğrendim.’ (K30)

‘Mutfak becerilerimi üstlerimden öğrendiğim taktikleri ve tarifleri yılmadan tekrar tekrar deneyerek geliştirerek arttırdım.’ (K29)

#### 4.2.2.1.3. Yemek Yapmanın Kimden Öğrenildiği

Araştırmaya katılan kadın aşçılar; yemek yapmayı aile evinde annesi, anneannesi, ablası ve kayınvalidesinden öğrendiklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşlerinden yapılmış alıntılar aşağıda ifade edilmiştir.

‘Yemek yapmayı evde annem ve anneannemden öğrendim.’ (K6, K7, K13, K11, K15, K20, K2, K32, K31)

‘Beş kız kardeşim ile beraber büyüdüm. Annemi erken yaşta kaybettiğim için yemek yapmayı bana onlar öğretti.’ (K9)

‘Annem ve ablamla mutfakta yemek kitaplarındaki tarifleri uygulayarak deneme yanılma yolu ile öğrendim.’ (K14)

‘Benim zamanımda mutfak eğitimi alabileceğim bir okul yoktu. O yüzden yemek yapmayı annem, babam ve Altın Tabak Ansiklopedisi’nden öğrendim.’ (K1)

‘Yemek yapmayı bana annem ve ablam öğretti.’ (K5)

‘Yemek yapmayı bana evlendikten sonra kayınvalidem öğretti.’ (K16)

#### 4.2.2.2. Kadın Aşçıların Mutfaka Ait Olma Hissi Teması

**Tablo 17: Kadın Aşçıların Mutfaka Ait Olma Hissi Temasının Kategorileri**

Tema	Kategori	Görüş Sayısı (N)
Kadın Aşçıların Mutfaka Ait Olma Hissi Teması	Mutfaka seçmekteki en önemli unsur (K1, K2, K3, K4, K31, K14, K11, K22, K26, K16, K17, K13)	12
	Mutfaka bağlanmayı sağlayan unsur (K30, K29, K23, K19, K18, K16, K2, K12, K9, K1, K11)	11
	Mutfakta çalışmanın vermiş olduğu haz ve tatmin duygusu (K2, K10, K30, K29, K31, K24)	6
	En çok zevk veren mutfak deneyimi (K19, K11, K9, K8, K24, K26)	6

Çalışmada, kadın aşçıların profesyonel mutfaklara olan aidiyet duygusunu belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur. Mutfağa ait olma hissi kadın aşçıların iş ortamları ve kendi arasında güçlü bir ilişki kurmasına yardımcı olmaktadır. Arada ki güçlü bağ bireylerin iş ortamında performansını belirlediği gibi huzurlu çalışmasına katkı sağlamaktadır. Buradan yola çıkarak katılımcıları profesyonel mutfaklarda çalışmaya yönelten ve bağlanmalarını sağlayan nedenler, mutfaktan aldıkları haz ve en çok zevk aldıkları mutfak deneyimleri saptanarak aidiyet duygusu belirlenmek istenmiştir.

Görüşmeye katılan kadın aşçılar, mutfak bölümünde çalışmanın zorluklarına değinseler de, profesyonel mutfakların içinde barındırdığı olanaklardan ve tempodan zevk aldıklarını ifade etmektedir. Kadın aşçıların hepsi mutfakta çalışırken zorlandıklarını, yemek saatlerini kaçırdıklarını, hasta olsalar bile işe devam ettiklerini dile getirmiştir. Görüşmeye katılan kadın aşçılar profesyonel mutfakta çalışmanın onları huzurlu ve mutlu hissettirdiğini, çalışma süresi içerisinde kazandıkları mesleki deneyimler ile birlikte kendilerini mutfak departmanına ait hissettiklerini belirtmiştir.

#### **4.2.2.2.1. Mutfağı Seçmekteki En Önemli Unsur**

Araştırmaya katılan kadın aşçılar profesyonel mutfaklarda çalışma sebeplerini; mutfağın tempolu olmasını eğlenceli bulmaları, mutfakta yaratıcılıklarını kullanabilmeleri, mutfağın sunmuş olduğu birçok olanak ve bunların sonucunda mutlu olmaları olarak belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşlerinden yapılmış alıntılar aşağıda ifade edilmiştir.

‘Mutfakta çalışmayı seçmeden önce farklı bir alanda çalışıyordum. Ama daha sonra mutfağın eğlenceli olması beni kendine çekti ve şu anda çok daha mutluyum.’  
(K1)

‘Mutfakta olmayı, üretim yapmayı, yeni reçeteler hazırlamayı çok seviyorum. Aşçılık zaten kolay kolay sevmeden sürdürülebilecek bir meslek değildir.’ (K2)

‘ Ben 7/24 mutfakta yaşıyorum. Mutfakta olmak beni çok mutlu ediyor.’  
(K3)

‘Aşçı olmayı seçmemin en büyük sebebi mutfağın tempolu ve eğlenceli bir atmosferinin olmasıdır.’ (K4)

‘Yaratıcılığımı kullanmayı çok seviyorum. Mutfakta çalışmayı seçmemdeki en önemli unsurda orda bulunmayı çok seviyor oluşum.’ (K31)

‘İnsanların beğeneceği yiyecekleri hazırlamak ve sunmak en büyük hobimdir.’(K14)

‘Mutfakta çalışmamın en büyük nedeni kendimi verimli ve iyi hissettirmesidir.’ (K11)

‘Mutfakta çalışmayı seçmemin en büyük sebebi üretebildiğim, ürettikçe mutlu olduğum bir alan olmasıdır.’ (K22)

‘Emek verip zevk alarak yaptığım yemeklerin sevdiğim insanlar tarafından takdir ve beğeni görmesinin bana verdiği mutluluk.’ (K26)

‘Yemek yapmanın bir sanat olduğunu düşünüyorum ve yemek yapmayı çok seviyorum.’ (K16)

‘Profesyonel mutfakta çalışmayı seçmemin en büyük sebebi mutfakta olmanın beni mutlu etmesi ve aşçılık sektörünün sürdürülebilir olmasıdır.’ (K17)

‘Mutfağın çalışma koşulları zordur. Fakat tüm bu zorluklar ile mücadele etmek ve üstesinden gelmek beni çok mutlu etmektedir. Aynı zamanda bu mesleği dünyanın her yerinde yapabilecek olmam ve çalıştığım yabancı şefler sayesinde başka kültürler öğrenme fırsatımın olması da bu mesleği seçmemde etkili oldu.’  
(K13)

#### **4.2.2.2.2. Mutfığa bağlanmayı sağlayan unsur**

Araştırmaya katılan kadın aşçılar; mutfığa bağlanmalarını sağlayan unsurları mutfakta yaratıcılıklarını kullanarak yeni ürünleri üretmeleri, mutfakta yeni reçeteler çıkartmayı tutku haline getirdikleri ve yemeklerini sundukları kişilerin bunu

beğenmesi olarak belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşlerinden yapılmış alıntılar aşağıda ifade edilmiştir.

‘Ekmek ve patisserie de daha çok işin matematiğini ve kimyasını bilmeden ilerlemeyeceğimi görüp bu konuların da beni çok cezbetmesi idi’ (K30)

‘Beni mutfağa bağlayan en önemli unsur yemek yapmaya olan tutkumdur.’ (K29)

‘Mutfanın sınırsız bir platform olması, yaratıcılığımı kullanarak üretim yapmanın vermiş olduğu haz.’ (K23, K19)

‘Mutfaka bağlanmamı sağlayan en önemli unsur yemek yapmak ve yapmış olduğum ürünlerin beğenilmesi beni motive etmekte ayrıca kendim gibi hissetmemi sağlamaktadır.’ (K18)

‘Aşçılık sevilmeyen yapılmayacak bir meslek ve bu mesleğe bağlanmak için mutfak bir iş olarak görmemek gerek. Zevk almak ve mutlu olmak çok önemli bende orda kendimi çok mutlu hissediyorum.’ (K16)

‘Mutfakı seviyor olmam, yemek yapma ve yeni tarifler üretme tutkum, işimde en iyisi olabilme arzudur.’ (K9, K1, K11)

‘Sevgi, saygı ve karşıdaki kişilere yapmakta olduğum işi doğru bir şekilde aktarabilmek.’ (K2, K12)

#### **4.2.2.2.3. Mutfakta çalışmanın vermiş olduğu haz ve tatmin duygusu**

Araştırmaya katılan kadın aşçılar, yeni tarifler hazırlamayı, mutfakın özgür ve yaratıcı hissettirmesinin onlara haz verdiğini belirtmişlerdir. Ayrıca kadın aşçılar profesyonel mutfaklarda çalışıyor olmalarının zevk ve huzur verdiğini belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşlerinden yapılmış alıntılar aşağıda ifade edilmiştir.

‘Mutfakta çalışmak bana mutluluk vermekte. Tabakları boş gördüğümde ve müşterilerin memnun ayrılımları bana en büyük hazzı vermektedir.’ (K2)

‘İnsanın sadece sevdiği ve yapmaktan haz aldığı işlerde başarılı olabileceğine inanıyorum. Mutfakta olmak bana huzur vermekte günümü orda geçirmekten zevk alıyorum.’ (K10)

‘Mutfakta çalışmanın bana vermiş olduğu en büyük haz, ürünlerimi beğenen müşterilerin yüzündeki tebessümdür.’ (K30)

‘Mutfakta çalışmak kendimi en özgür ve en yaratıcı hissettiğim yer.’ (K29)

‘İnsanlara yaratıcılığımı kullanarak dokunmak bana haz veren noktadır.’ (K31)

‘Gerçekten istediğim şeyi yapmanın hazzını alıyorum mutfakta, hayatım için verdiğim en doğru karar olduğunu düşünüyorum.’ (K24)

#### **4.2.2.2.4. En çok zevk veren mutfak deneyimi**

Araştırmaya katılan kadın aşçılar, mutfakta en çok zevk aldıkları deneyimlerini ekip arkadaşları ile uyum içerisinde olmak, müşterilerin beğenisi ve yapımı zor olan bir gıdanın üretimini sağlamak olarak belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşlerinden yapılmış alıntılar aşağıda ifade edilmiştir.

‘Mutfakta bana en çok zevk veren şey ekip arkadaşlarımla uyum içerisinde hareket ederek yeni ürünler ve reçeteler hazırlamaktır.’ (K19, K11)

‘İlk kez yaptığım bir yemeğin müşterilerim tarafından beğenilmesi ve iltifat almasıdır.’ (K9)

‘Ekip arkadaşlarımla yapılması zor olan bir işi başarmamız bana en büyük zevki vermektedir.’ (K8)

‘Mutfakta benim hazırladığım bir yemeğin çok tutmuş olması ve bazı misafirlerin sadece bu yemeği yemek için gelmiş olması en çok zevk aldığım deneyimimdir. Mesleğe ilk başladığımda çalıştığım yerde tost yapıyordum ve bazı misafirlerimiz sadece tostumu yemek için geliyorlardı. Mutfakta çalışmanın bundan daha keyif veren bir deneyimi olabileceğini sanmıyorum.’ (K24)

‘Hizmet verdiğimiz misafirlerin memnuniyeti ve yüzlerinde oluşan tebessüm hayatım boyunca en zevk alacağım ve deneyimlemekten bıkmayacağım en özel an olabilir.’(K26)

#### 4.2.2.3. Mutfağın Kadın Aşçıların Tükenmişlik Düzeyine Etkisi Teması

**Tablo 18: Mutfağın Kadın Aşçıların Tükenmişlik Düzeyine Etkisi Temasının Kategorileri**

Tema	Kategori	Görüş Sayısı (N)
Mutfağın Kadın Aşçıların Tükenmişlik Düzeyine Etkisi Teması	En üzücü mutfak deneyimi (K30, K1, K26, K24, K21, K22, K17, K15, K8)	9
	Kınama (K5, K30, K31, K32, 29, 28, 27, 26, 25, 24, 23)	11
	Baskı (K12, K3, K9, K23, K4, K5, K6, K22, K11, K8)	10
	Duygusal tepkiye neden olan deneyimler (K31, K2, K29, K28, K25, K5, K8, K14, K15, K17, K11, K21, K22, K9, K26, K18)	16

Çalışmada kadın aşçıların mutfak sektöründeki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ve meslektan soğumaya olan etkisini belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur. Mutfak departmanının uzun ve belirsiz çalışma saatlerinin olması, iş yoğunluğu gibi zorluklarının bulunması bireylerin meslektan soğumasına, yaptığı işe verdiği değerin düşmesine, iş yerinde sergilediği performansın düşmesine ve işi bırakmasına neden olabilir. Bu nedenle katılımcıların mutfak bölümünde çalışırken karşılaştıkları üzücü ve duygusal tepki vermelerine neden olan deneyimlerin, maruz kaldıkları baskının ve kınama gibi durumların belirlenmesi istenmiştir.

Görüşmeye katılan kadın aşçılar, mutfakta çalışırken birçok olumsuz durumla karşılaşmaktadır. Bunların başında cinsel taciz, fiziksel saldırı, argo hakaretler ve mobbing gelmektedir. Bu durumlar kadın aşçıların meslektan soğumasına ve performanslarının düşmesine neden olabildiği gibi bir kısmının ise günlük hayatına devam edebilmesi adına psikolojik destek almalarını zorunlu kılmıştır.

#### 4.2.2.3.1. En üzücü mutfak deneyimi

Araştırmaya katılan kadın aşçılar mutfakta çalışırken karşılaştıkları üzücü deneyimlerini; işyerinde gösterdikleri performansın karşılığını alamamaları, cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa uğramaları, üstlerinden gördükleri mobbing ve çalışamayacak durumda olmalarına rağmen işe devam etmeleri olarak belirtmişlerdir. Ayrıca çalışma arkadaşlarının iş yerinde yeterli özeni göstermemeleri, hijyen kurallarına yeterince uymamalarının onları üzdüğünü ifade etmişlerdir. Katılımcıların görüşlerinden yapılmış alıntılar aşağıda ifade edilmiştir.

‘Beni en çok üzen deneyim çalışma arkadaşlarımın işe gereken özeni göstermemesidir. İşini yapmaması, işe gelmesi gereken gün haber dahi vermeden gelmemesi, üretim saatinde gelemeyeceğini söylemesidir. Üretim sırasında makine bozulması ya da ürünlerin yapım aşamasında karşılaşılan zorluklar hallolur. Fakat mutfak insanların emek yoğunluğu ile beslenen bir meslektir. Para kazanabilmek için kaliteli ve düzgün ürünler ortaya koyulmalıdır. Bu yüzden insanların işlerinde özensiz oluşu biz artizan üreticiler için genelde üzücü olayların yaşanmasına neden olmaktadır.’ (K30)

‘Mutfakta beraber çalıştığım şeflerin ve yamaklarının hijyen kurallarına olması gerektiği gibi uymamaları.’ (K1)

‘İş yerinde gösterdiğim çabaların yeteri kadar görülmemesi ve takdir edilmemesi beni çok üzmektedir. Alanda bilgi sahibi olmayan kişilerin hak etmedikleri pozisyonlarda olması da aynı şekilde.’ (K26)

‘Bir işletmede çalışırken şefim olan kişilerin, işini iyi yapmayan eski personellerini ben haklı olsam dahi savunup desteklemesi beni çok üzmüştü.’ (K24)

‘Beni en çok üzen durum çalışma arkadaşlarımın cinsiyetçi yaklaşımlarıdır. Sert bir mizacım olmamasına rağmen hala karşıma çıkan en büyük sorun bu. İşe her gittiğimde mutfağa ait olmadığımızı bir gün mutlaka diplomalı ev hanımı olacağımı iddia eden erkek çalışma arkadaşlarım bulunmakta.’ (K21)

Bir düğün yemeğinde düğüne dört saat kala düğün menüsünün değişmesi ve satış birimi tarafından bilgilendirmenin birebir yapılmamasından kaynaklanan

aksiliğın beni çok üzdüğünü ve çok farklı bir deneyim edindiğimi belirtmek isterim.(K22)

‘Benim sayemde prim yapan insanların beni küçümsemesi ve haklı veya haksız olsam da üstümün beni azarlayıp ezmesi benim mutfakta en çok üzülmemeneden olan unsurdur.’ (K17, K15)

‘Beni mutfakta üzen birçok şey oldu. En üzücüsü ise bir seferinde çok hastaydım ve mecburen 41 derece ateş ile işe gidip çalışmak zorunda kalmıştım.’ (K8)

#### 4.2.2.3.2. Kınama

Araştırmaya katılan kadın aşçıların büyük bir çoğunluğu iş yerinde mutfaka gitmelerini engelleyecek bir kınama ile karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir. İçlerinden sadece bir katılımcı kalıtsal olan bir rahatsızlığından dolayı iş yerinde küçümsenmiş ve işten çıkartılmıştır. Katılımcıların görüşlerinden yapılmış alıntılar aşağıda ifade edilmiştir.

‘Benim sol omzumda doğuştan bir sinir zedelenmesi var. İş görüşmesinde hızlı ve ayaküstü bir konuşma gerçekleştirdiğimiz için kolumun rahatsız olduğunu dile getirmemişim. Daha önce ve sonrasında çalıştığım işletmeler bunu hiç sorun yapmadılar ama o işletmede şef “sen sakatsın” deyip beni işten çıkartmıştı. İş arkadaşlarımda “yapamıyorsun bırak bu mesleği” demişlerdi. Hâlbuki kolumda yeterince güç olmadığı için bastıramıyordum, ekmek yaparken zorluk yaşıyordum. Sonra ekmek kursuna yazıldım ve kurs bizi Mengen’e yarışmaya götürdü. Ekmek alanında altın madalya aldım.’ (K5)

‘Çalıştığım, ortağı olduğum ya da sahibi olduğum yerlerde mutfaka girmeme neden olabilecek kadar olağandışı bir durum ile karşılaşmadım.’ (K30, K31, K32, 29, 28, 27, 26, 25, 24, 23).

#### 4.2.2.3.3. Baskı

Araştırmaya katılan kadın aşçılar mutfaktaki çalışma ortamlarında genellikle işin işleyişi ve yetiştirilmesi konusunda baskıya maruz kaldıklarını ifade etmiştir. Ayrıca çalışma arkadaşları tarafından cinsiyetçi söylemler ile baskıya maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşlerinden yapılmış alıntılar aşağıda ifade edilmiştir.

‘Mutfak genel olarak ne kadar ekip işi olarak gözükse de eğer mutfakta bir kadın iseniz tek başınızdasınız. Çalışma hayatım boyunca bana yapamazsın, kaldıramazsın, açamazsın çünkü sen kadınsın diyen birçok insan ile karşılaştım. Yükselmeye başladıkça seni aşağıya çekmek için her şeyi yapabilirler.’ (K4)

‘Mutfakta karşılaştığım baskı genellikle iş arkadaşlarım tarafından gerçekleştiriliyor. Kaldıramayacağımı bildikleri iş yükünü bana yıkıp kıyaslanma, küfür ve dedikodu baş gösteriyor. Ardından işi yaparken ortaya çıkan ilk olumsuzlukta mobbing başlıyor.’ (K5)

‘Mutfakta ağır ve zor işleri de yapmak mecburiyetindeyiz. Herkesin eşit çalışması gerektiğini düşünüyorum. Fakat bazen kadın olduğum için kulağıma gelen söylemler benim daha çok hırslanmama neden oluyor bu da üzerimde ki baskıyı artırıyor.’ (K6)

‘Mutfakta kadın olduğum için güçsüz olduğumu ve aşçılık mesleğini yapamayacağımı belirttikleri birçok söyleme maruz kaldım. Fakat bu fikirlerin hepsini şuanda sahip olduğum restoranlar ile çürüttüğüme inanıyorum.’ (K22)

Mutfagımda baskıyı oluşturan genellikle benim ama bu da işin işleyişi ve yetiştirilmesi ile ilgilidir.(K11, K8)

Mutfakta işin işleyişi ve yetiştirilmesi konusunda baskı olabiliyor. (K12, K3, K9, K23)

#### 4.2.2.3.4. Duygusal tepkiye neden olan deneyimler

Araştırmaya katılan kadın aşçılar mutfakta duygusal tepki vermelerine neden olan birçok sebep ile karşılaşmışlardır. Bunların başında cinsel taciz, fiziksel saldırı, argo hakaretler ve mobbing gelmektedir. Bu deneyimlerinden sonra günlük hayatlarına devam edebilmek için psikolojik tedavi almak zorunda kalan kadın aşçılarda olmuştur. Araştırmaya katılan kadınların bir kısmı karşılaşmış oldukları bu deneyimi hatırlamak istemedikleri için paylaşmak istememektedir. Görüşmecilerin bir kısmı ise mutfakta duygusal tepki vermelerine neden olacak bir deneyim ile karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşlerinden yapılmış alıntılar aşağıda ifade edilmiştir.

‘Mutfakta çalışırken çalışma arkadaşım tarafından tacize uğradım. Bu durumu çalıştığım kurumdaki üstlerime bildirdim ve işten çıkarıldı’ (K11)

‘Birçok kez yaşadım. Çoğu zaman ilgisine cevap vermediğim erkeklerin karalama politikası oldu. Kariyerimi baltalamaya çalıştılar. Bana yaşatılanlar bana çok ağır geldi fakat herkesle tek tek yüzleşip çirkinleşerek hakkımı aramak zorunda kaldım. Beni en çok kıran ise çalışma arkadaşlarımın bu karalamayı bildiği halde sessiz kalmasıdır.’(K21)

‘Başıma gelen şeyi paylaşmak benim için çok zor ama panikleyip ağlamama neden oldu. İş arkadaşlarımın müdahalesi ile mutfaktan çıkarıldım ve sakinleştirildim’ (K22)

‘Elbette, Kendi söylemediğim bir şey söylemişim gibi lanse edildi ve işverenimden tepki gördüm. Bu da beni duygusal olarak yıprattı. Çok üzüldüm ve durum uzadığı için yıprandım.’ (K9)

‘Oldukça saygısız ve seviyesiz bir çalışma arkadaşım vardı. Hareketleri rahatsız ediyordu ve iyi niyetimin suiistimal edildiğini gördüğüm anda arama mesafe koydum. Ona sınırlarımı bildirerek durumu mutfak koordinatörüm ve şube yöneticim ile paylaştım. Fakat herhangi bir müdahale olmadı.’ (K26)

‘Mutfakta ki çalışma arkadaşlarım kavga ederken araya girip onları ayırmak istedim ama biri beni yanlış anlayıp bana şiddet gösterdi ve canımı yaktı. Daha

sonrasında bu kişiye tutanak tutuldu ama ceza alması için kendimi savunmak zorunda kaldım ve biraz sesimi yükseltmiş olabilirim.’ (K18)

‘Evet yaşadım. Benimle alakalı olmayan ve benim işimin dışındaki bir olay için usta bana gelip ağır laflar söyleyip bağırmıştı. Bende kimse müdahale etmediği için kendimi soğuk dolabına kapatıp ağlayarak sakinleşmeye çalıştım.’ (K17)

‘Bahsetmek istemediğim bir haksızlığa uğradım. Hakkımı aradım ve tavrımı ortaya koydum.’ (K15)

‘1999 ekonomik krizinde yaşadığım bir deneyimim oldu. Mutfakta kriz nedeni ile çalışanların ücretlerinin tamamını veremeyeceğimiz durumdaydık ve bunu onlara söylediğimizde ücret istemediklerini sadece benimle çalışmaya devam etmek istediklerini söylemişlerdi. Yapmış oldukları bu fedakârlık benim için unutamayacağım anılarımdan birisidir.’ (K14)

‘Bir başkasının hatası yüzünden azarlanmıştım ve ağır hakaretler işitmek zorunda kaldım. Çok zoruma gitti çünkü haksızlığa uğramıştım. Bu durum beni çok sinirlendirdi ve ağladım.’ (K13)

‘Evet. Yapılan korkunç bir harekete karşı kendi düşüncelerimi söyledim ve onun üzerine çok ağır bir şekilde mobbinge maruz kaldım. Buna karşı geri adım atmayıp daha sinsice hareket ederek bana mobbing yapan kişiyi kovdurttum.’ (K8)

‘Ben duygusal biriyimdir ve çok çabuk ağlayabiliyorum. Daha sonra anladım ki özellikle beni ağlatmak için daha çok üzmeye çalışıyorlar tabi bunu baya geç fark ettim. Bir gün o zaman ki üstüm, benim olmadığım bir birimde olan problem için yakın mesafeden beni aşağılayıcı sözler ile azarlamıştı. Herkes şeften korktuğu için kimse müdahalede bulunmadı. Ben o zaman herhangi bir tepki veremedim ama iki gün sonra depresyon atağı meydana geldi bir süre ruh ve sinir hastalıklarında hem yatılı hem de ilaçlı tedavi gördüm. Ama bu tabi birikmiş bir süreçti, kendini bilmez şefin terbiyesizce tavrı da benim ruh sağlığımı daha çok zedeledi.’ (K5)

‘Mutfakta duygusal olarak tepki vermeme neden olacak bir durum yaşamadım.’

#### 4.2.2.4. Cinsiyet ve Davranış Teması

**Tablo 19: Cinsiyet ve Davranış Temasının Kategorileri**

Tema	Kategori	Görüş Sayısı (N)
Cinsiyet ve Davranış Teması	Kadın aşçıların mutfakta karşılaştığı davranışlar (K11, K16, K31, K32, K3, K4, K6, K30, K29, K8, K9, K26, K25, K13)	14
	Mutfakta kadın istihdamı (K3, K5, K11, K16, K21, K30, K9, K10, K12, K18, K19, K20, K31)	13
	Kadın aşçılara yönelik önyargı (K25, K24, K23, K5, K7, K26, K21, K2)	8

Araştırmanın bu bölümünde kadın aşçılara mutfak sektöründe kadın olmalarının davranışlarına ve onlara sergilenen davranışlara olan etkisini belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur. Cinsiyet ayrımcılığının meydana getirdiği davranışlar, çalışma hayatındaki kadınların üzerinde olumsuz bir etki oluşturmaktadır. İş performansının düşmesine ve işten ayrılma davranışını sergilemesine neden olabilmektedir.

Görüşmeye katılan kadın aşçılar cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa uğradıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar, mutfak sektöründe cinsiyetlerinden dolayı istenmediklerini, erkek aşçıların veya erkek üstlerinin rahat çalışabilmek adına kadın aşçıları işyerinde istemediklerini, işe alım sırasında kadın oldukları için işe alınmadıklarını ve özellikle evli veya çocuklu kadınların işe giriş sırasında elendiklerini belirtmişlerdir.

##### 4.2.2.4.1. Kadın aşçıların mutfakta karşılaştığı davranışlar

Araştırmaya katılan kadın aşçıların mutfak sektöründe cinsiyetlerinden dolayı çalışmasına sıcak bakılmadığını, onların güçsüz ve dayanıksız olduğunu düşündüklerini, çocuklu kadınların sektörde daha zor istihdam edildiğini karşılaştıkları davranışlar olarak belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşlerinden yapılmış alıntılar aşağıda ifade edilmiştir.

‘Ben bekâr ve çocuksuz bir kadını bu yüzden bir sorunla karşılaşmadım. Fakat çocuk sahibi kadınların sektörde çalışmasına sıcak bakılmadığını biliyorum.’(K32)

Ben cinsiyetin mutfak hariç diğer mesleklerde nasıl davranılacağını şekillendirdiğini düşünmüyorum. Benim açıkçası en çok karşı çıktığım konudur kadın veya erkek ayrımının yapılması. Erkek egemen toplum yada kadın egemen toplum kelimeleri benim günlük hayatımda da kullanmayı tercih etmediğim kelimelerdir. Bence her işi kadın veyahut erkek farketmeksizin yapmaktadır. Bunun cinsiyetle bir alakası yoktur. (K31)

‘Eğer mutfakta kadın çalışan varsa ortam daha seviyeli bir hale geliyor. Ortamda küfürlü veya argo konuşulmuyor’ (K3)

‘Ben ne kadınlar gördüm çoğu erkekten daha maskülen. Yine mutfakta ne erkekler gördüm çoğu kadından feminen. Erkek-kadın farketmiyor mutfakta çalışmak isteyen her insan kendini belli eder zaten ve ona göre davranılır diye düşünüyorum.’ (K4)

‘Mutfak bir insan olsaydı kesinlikle cinsiyeti erkek olurdu. Bizim insanımızla maalesef samimi olmaya gelmiyor. Ya seni yanlış anlıyor ya da cıvık hareketlerde bulunuyorlar. Bu nedenle mutfak ortamında çoğunluğa ayak uyduruluyor. Kibar hanım hanımcık kimliğini kapının dışında bırakıyorsun, yoksa üzen çok olur.’ (K5)

‘Bazıları kadınlarla çalışmayı biraz zor kabulleniyor. Bazıları ise eşitlik adı altında ağır işleri de kadınlara yaptırıyor.’ (K6)

‘Aile içerisinde ki eğitimde birçok çocuk cinsiyet, dil, din ve ırk ayrımı gibi konularda olumsuz etkileniyor. Bu yüzden sadece mutfakta değil her alanda cinsiyet ayrımcılığının bulunduğunu düşünüyorum. Fakat aynı zamanda cinsiyet ayrımcılığı yıkılabilir bir kavramdır. Geçen hafta ortağı olduğum işletmelerden birinde beş sene çalışmış olan Bolu kökenli bir usta bana yazmış olduğu mailde; “ Kadından patron olmaz, kadın patron ile çalışamayız derken seneler içerisinde hayatımda gerçekleştirme fırsatı verdiğiniz değişiklikler ve kendimi mesleki alanda geliştirmem için sunduğunuz imkânlar sayesinde bugün uluslararası bir firmanın şefiyim .”

demiş. Gözlerim doldu. Ona yeni fikir ve düşüncelere açık olmayı kazandırabilmek gözlerimin dolmasına neden oldu.’ (K30)

‘Şekillendirmemesi gerektiğine inanıyorum ama maalesef herkes benim kadar açık görüşlü ya da özgür değil.’ (K29)

‘Kadınların sektör içinde yükselmemesi için her şeyin yapıldığına, kaale alınmadığına, başarılarının takdir edilmediğine ve mobbing ile karşılaştıklarına şahit oldum ve birçok örnek gördüm.’ (K8)

‘Hayır düşünmüyorum.’ (K11, K16)

‘Kadın aşçılara mutfak içerisinde güven daha az oluyor ve bir hata çıktığında ilk sizin başınız ağrıyor.’ (K9)

‘Erkeklerin çoğunlukta olduğu bir çalışma alanı. Her zaman mesafeli olmak gerekiyor. Mizacım gereği samimi ve sıcakkanlı bir insan olsam da iş yerinde farklı bir kimliğe bürünmek zorunda kalıyorum.’ (K26)

‘Genelde bu konuda kadın olarak ciddi problemler yaşayan insanlarız. Ama artık kadın şeflerde çoğalmaya başladı ve maalesef ki yapılan baskı ve kabul görme konusunda halen problemler devam etmekte .’ (K25)

‘Bunun tamamen çalışma ortamına ve birlikte çalıştığımız kişilere göre değişkenlik gösterdiğini düşünüyorum. Sektörde kadınların mutfakta çalışmak için yetersiz ve dayanıksız olduğunu düşünen yöneticiler çok fazla.’ (K13)

#### **4.2.2.4.2. Mutfakta kadın istihdamı**

Araştırmaya katılan kadın aşçılar mutfak alanındaki istihdama katılımlarının erkekler tarafından kısıtlandığını, erkeklerin daha rahat çalışabilmek adına kadın aşçıları işyerinde istemediklerini, işe alım sırasında kadın oldukları için işe alınmadıklarını ve özellikle evli veya çocuklu kadınların işe giriş sırasında elendiklerini belirtmişlerdir. Çalışmaya katılan kadınların bir kısmı ise günümüzde teknolojinin gelişmesi ile mutfak sektöründeki kadın istihdamının arttığını, kendi işletmelerinde kadınların istihdam konusunda sıkıntı yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşlerinden yapılmış alıntılar aşağıda ifade edilmiştir.

‘Önceden cinsiyet mutfaktaki çalışma ortamını etkiliyordu çünkü erkekler tek başlarına kendi aralarında kaba saba hareketleri ile rahat bir şekilde çalışıyorlardı. Fakat artık günümüzde kadınların yapamayacakları şey yok o yüzden hayır düşünmüyorum.’(K3)

‘Okuldan mezun olup iş arayışına girdiğimde görüşme yaptığım on işletmeden dokuzundan kadın personel almayı düşünmüyorum yanıtını aldım. Mutfak sektöründeki ağır işlerin kadınlara verilemeyeceğini düşünmeleri, kadın eğer bekârsa evlenip ayrılabilir düşüncesi ya da evli ise çocuğu olunca ayrılabilceği düşüncesinden dolayı kadın aşçı istememektedirler.’ (K5)

‘Ben işletmemde ve mutfağında çalışacak olan bireyleri cinsiyetlerine göre işe almam. Fakat mutfak sektörünün genelinde cinsiyetin istihdam konusunda etkin bir rolü olduğunu düşünüyorum.’ (K11)

‘Mutfakta makineleşme başlamadan önce çok daha ağır bir çalışma ortamıydı fakat durum şu anda değişti. Kadın ve erkek mutfakta aynı işi yapabiliyorlar. Bu sadece mutfak içinde geçerli değil kadınlar artık her alanda boy göstermektedir.’ (K16)

‘Mutfak sektöründe kadın istihdamında ki ayrımcılık eskiye oranla azalmış gibi gözüksede hala varlığını sürdürmektedir. Fakat kadın aşçıların sektörde az yer edinmelerinin tek sebebi erkekler değildir. İşyerinde her ne kadar eşitiz diye söylesek te kadın olmanın bazı yönlerini işlerine yansıtmaları bizlere karşı önyargı oluşmasına neden olmaktadır ’ (K21)

‘Kadınlar mutfak sektöründe iş bulma konusunda zorlanmaktadır. Özellikle kadınlar için evlilik, hamilelik sonrası izin gibi verilmesi gereken maaşlı izinler, işin ağırlığına dayanamayacakları önyargısı, kadın aşçıların yetenek ve işletmeye katabileceği birçok olumlu durumun önüne geçmektedir.’ (K30)

‘Mutfak sektöründe kadınların işe girmesinin zor olduğunu düşünüyorum. Profesyonel mutfaklarda genellikle işe alımda erkekler tercih edilmektedir.’ (K9,K10,K12, K18,K19,K20)

‘Ben bu konuya katılmıyorum. Mutfak sektöründe kadın erkek ayrımını bir işletmeci olarak kabul etmiyorum fakat cinsiyeti nedeni ile tacize uğrayan ve bu tarz konulardan muzdarip birçok insan tanıyorum. Örneğin yürüttüğümüz bir mutfak projesinde erkek işletmeci mutfağında kadınları istememekte. Ben bu yüzden bunu telaffuz etmek istemiyorum. Çünkü üzerine konuştuğunda kadınların mutfaktaki algısının olumsuz etkilendiğini düşünüyorum.’ (K31)

#### 4.2.2.4.3. Kadın aşçılara yönelik önyargı

Araştırmaya katılan kadın aşçılar mutfak sektöründe çalışıyor olmalarına yönelik önyargılar bulunduğunu belirtmişlerdir. Mutfak sektörünün erkek egemen bir sektör olduğunu bu yüzden kadın aşçıları yadırgadıklarını, kadınların profesyonel mutfaklardan ziyade evde ki mutfaklarında yemek yapmaları gerektiğine yönelik toplum tarafından bir önyargı olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşlerinden yapılmış alıntılar aşağıda ifade edilmiştir.

‘Profesyonel mutfak eğer bir insan olsaydı cinsiyeti kesinlikle erkek olurdu. Sektörde ki erkek aşçıların çoğu kadın aşçılar ile hiç beraber çalışmamışlar ve haliyle kadın aşçı gördüklerinde yadırgamaktadırlar.’ (K5)

‘Mutfak alanının kadın aşçılara yönelik ön yargı olduğuna inanıyorum. Genellikle üst olarak erkekler seçilmektedir. Pozisyon açığı olduğu zaman kadınlar genellikle ikinci konumda yer alır.’ (K7)

‘Toplumda kadınlar profesyonel bir mutfakta değil de genelde evlerinin mutfağında yemek yapmak zorundaymış gibi bir algı var ama bu kesinlikle doğru değil.’ (K9)

‘Maalesef bazı duvarları yıkmanın zor olduğu gibi toplumun çalışan kadına yönelik ön yargılarını yıkmak da çok zor.’ (K25, K24, K23)

‘Toplumda kadınların gücünü ve potansiyelini görmek istemeyen, kabullenemeyen ve daha geri planda kalmamızı isteyen bir kitle mevcut. Bu sadece kadın aşçılara yönelik değil, kadınların çalışmış olduğu diğer alanlarda da onlara yönelik ön yargılarını empoze etmeye çalışmaktadırlar.’ (K26)

‘Çalıştığım yerde ilk kadın mutfak şefi benim. Elbette başta birçok önyargı ile savaşımam gerekti ama birçok genç kadın meslektaşına ışık tuttuğumu düşünüyorum. Birlikte olursak bu önyargıları ortadan kaldıracamıza inanıyorum.’ (K21)

‘Kadınların çalışmasına yönelik toplumun bir önyargısı olduğunu düşünüyorum. Fakat günümüzde profesyonel mutfakta çalışmayı seçen çok fazla kadın aşçı bu önyargıların kırıldığına en büyük kanıtını göstermektedir.’ (K2)

#### 4.2.2.5. Cinsiyet ve İletişim Teması

**Tablo 20: Cinsiyet ve İletişim Temasının Kategorileri**

Tema	Kategori	Görüş Sayısı (N)
Cinsiyet ve İletişim Teması	Kadın aşçı olmanın mutfaktaki iletişime etkisi (K21, K6, K7, K8, K15, K8, K9, K26, K16, K14, K5, K30 K2)	13
	Çalışma arkadaşlarının kadın aşçı ile iletişime geçme şekli (K7, K5, K6, K4, K21, K8, K29, K2, K9, K22, K26, K30, K20 K24)	14
	Mutfakta erkeklerin erkeklere karşı davranış biçimi (K3, K4, K20, K26, K2, K25, K7, K23, K14, K11, K24, K5, K6, K22)	14
	Mutfakta erkeklerin kadınlara karşı davranış biçimi (K3, K17, K22, K1, K6, K23, K26, K4, K11, K7, K9, K20, K14, K25, K24, K5, K2)	17
	Mutfakta kadınların kadınlara karşı davranış biçimi (K2, K3, K6, K1, K14, K9, K24, K5, K4, K25, K7, K11, K26, K22, K17, K20, K23)	17
	Mutfakta kadınların erkeklere karşı davranış biçimi (K2, K3, K20, K14, K25, K1, K4, K5, K7, K17, K22, K23, K26, K9)	14

Çalışmada kadın aşçılara profesyonel mutfaklarda cinsiyetin iletişim üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur. Erkek egemenliği iletişim kanalları yardımı ile kadınları olumsuz etkileyen bir şiddet türüdür. Cinsiyet ayrımcılığının temel taşlarından biri olan erkek egemenliği, sadece fiziki olarak değil sözel olarak da gerçekleşebilir. Mutfak departmanının büyük bir kısmının erkeklerin hâkim olduğu bir alan olması kadın ve erkek arasındaki iletişimi şekillendirebilmektedir.

Görüşmeye katılan kadın aşçılar, mutfak içerisindeki iletişimin bireylerin cinsiyetlerine göre değişiklik gösterdiğini belirtmişlerdir. Profesyonel mutfaklarda

çalışan erkek aşçıların kendi aralarında argo ve kaba bir dil tercih ettiklerini, kadınlara karşı ise genellikle mesafeli ve kibar davrandıklarını belirtmişlerdir. Erkek aşçılar kadın aşçılar ile iletişim sırasında onları küçümsemekte ve otorite kurmak istemektedirler. Bu durum kadın aşçıların iş yerinde kimlik değiştirmesine ve maskülen davranışlar sergilemesine neden olmaktadır. Mutfak departmanında çalışan kadınların kendi gibi davranamamaları onları kimlik karmaşasına sürüklemektedir.

#### **4.2.2.5.1. Kadın aşçı olmanın mutfaktaki iletişime etkisi**

Araştırmaya katılan kadın aşçılar, mutfak departmanında çalışan bir kadın olmanın iletişimlerini etkilediğini, kadınların bazen çalışma arkadaşları ile anlaşabilmek için maskülen davranışlar sergilemesi gerektiğini, kendi gibi davranamadığını ve çalışma ortamında kimlik karmaşası yaşadıklarını belirtmiştir. Kadınların bir kısmı erkekler tarafından taciz edilmemek veya yanlış anlaşılmamak için iletişim konusunda temkinli davrandıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşlerinden yapılmış alıntılar aşağıda ifade edilmiştir

‘Mutfakta kadın olmanın iletişimi şekillendirdiğini düşünüyorum. Çalışırken genellikle erkek gibi davranmak zorunda kalıyorum ve bu yüzden kimlik karmaşası içine girmekteyim.’ (K8)

‘Profesyonel mutfaklarda kadınlara takınılan tavır ile erkeklere takınılan tavır bir birinden çok farklıdır. Bu yüzden işyerinde farklı bir kimliğe bürünmek zorunda kalıyorum.’ (K9, K26)

‘Mutfakta cinsiyetsiz bir gömlek giyerim, bunu yıllardır artık çok iyi başarıyorum. Kadın olarak bunun formülünü bulmamız gerekiyor ne acı değil mi?’ (K1)

‘Mutfak departmanında kadın aşçılar ve erkek aşçıların iletişime geçme konusundaki davranışları birbirlerinden farklıdır. Kadınlar daha temkinli davranmak zorunda kalıyorlar çünkü samimi bir hareket erkekler tarafından yanlış anlaşılmalara sebep olabilmektedir.’ (K21, K6, K7, K8, K15)

‘Mutfakta kadınların erkeklere karşı bir duruşunun olmasının gerektiğini düşünüyorum. Aksi takdirde erkekler bazı davranışları yanlış anlayıp kadınlardan yararlanmaya çalışabiliyor.’ (K16)

‘Mutfakta keyifli bir şekilde çalışabilmek adına imalathanemde sadece kadın aşçılar ile birlikte çalışmaktayım. Çünkü erkeklerin olduğu bir çalışma ortamında kadınlar rahat hareket edemezler, erkekler kadınlara karşı sert, argo ve onları aşağılayıcı bir tavır takınmaktadırlar. Çalışanlarımın işlerini yaparken rahat, güvenli ve mutlu olmalarını isterim.’ (K14)

‘Cinsiyetin sadece mutfaktaki iletişimi değil toplumda kurulan iletişimi de şekillendirdiğini düşünüyorum. Fransa’da çalıştığım dönemde de aynıydı. Eğitim demek istemiyorum ama sosyal ahlak kurallarından yoksun, ağzı leş gibi küfür dolu üniversite görmüş insanlarla da çalıştım. Bu sanırım farklı bir kültür, öğretmekle olmuyor.’ (K5)

‘İlk etapta erkek yoğun mutfaklarda çalışırken rahat davranamıyordum. Fakat bu durumun özellikle büyük şehirlerde üniversite mezunları, yemek kursu mezunları ile kırıldığını düşünüyorum.’ (K30)

‘Cinsiyetimin kadın olması erkek aşçıların beni küçümsemesine ve önyargılı davranışlarda bulunmalarına neden oluyordu. Fakat başarılarımın artması ile o önyargıları sildiğimi düşünüyorum.’ (K2)

#### **4.2.2.5.2. Çalışma arkadaşlarının kadın aşçı ile iletişime geçme şekli**

Araştırmaya katılan kadın aşçılar, ekip arkadaşlarının mutfak içerisinde onlar ile kurdukları iletişimlerinde cinsiyetlerinin bir etki oluşturmadığını dile getirmiştir. Görüşmeciler, çalışma arkadaşlarının kadın aşçılara gösterilen tavrın çekingen ve mesafeli olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşlerinden yapılmış alıntılar aşağıda ifade edilmiştir.

‘İş yerimde çalışma arkadaşlarımın benimle iletişime geçme şeklini cinsiyetim değil karakterim ve kişiliğim şekillendirmektedir.’ (K4)

‘İş yerimde çalışma arkadaşlarımın bana yönelik davranışları cinsiyetimden ziyade karakterimle şekillenmiştir. Ben cinsiyetimden dolayı bana farklı

davranmalarına hiçbir zaman izin vermedim. Bir kadın olabilirim ama bunun öncesinde ben bir şefim. Bana statüme göre davranılmasını her zaman sağladım.’ (K21)

‘Mutfakta çalışanlarım ile davranışlarından dolayı herhangi bir sıkıntı yaşamadım. Cinsiyetimin kadın olmasının bana olan davranışlarına etki oluşturduğunu düşünmüyorum.’ (K8, K29, K2)

‘İş yerinde çalışma arkadaşlarımın bana olan davranışları mesafeli ve seviyelidir. Benim yanımda daha kibar ve düzgün konuşuyorlar.’ (K7, K5, K6)

‘İmalathanemdeki çalışma arkadaşlarımın geneli kadınlardan oluşmaktadır. Erkek çalışanlarımın bana karşı davranışları kadın çalışanlarıma göre daha çekingen ve mesafelidir.’ (K9)

‘Çalışma arkadaşlarımın bana olan davranışlarının benim onlara olan yaklaşımına göre şekillendiğini düşünüyorum. Ben ölçülü ve seviyeli davranırım onlarda aynı şekilde bana davranırlar.’ (K22, K26)

‘İşyerinizde belli kurallar belirleyip çalışanlarınızın onlara uymasını sağlarsanız davranışlarının da ona göre şekilleneceğini düşünüyorum. Onun dışında kadın erkek eşittir benim için mutfakta çalışanlarıma farklı davranmıyorum.’ (K30)

‘Aslında bu konunun cinsiyet ile alakası olduğunu düşünmüyorum. Saygılı ve anlayışlı olmalarını cinsiyetimin kadın olmasına bağlamıyorum mutfaktaki statüm ile ilgili olduğunu düşünüyorum.’ (K20)

‘İş arkadaşlarım benim ile iletişim kurarken daha saygılı olsalar da benim sorumluluğumda olan işleri erkek çalışma arkadaşlarıma yaptırmam daha zor olmakta. Aynı seviyede olduğumuzda ya da alt pozisyonlarında çalıştığımda normal iletişim kurduğum insanlar üst pozisyonlarına geçtiğimde gereken saygıyı göstermediği zamanlar oluyor bu durum iletişim sıkıntıları doğuruyor.’ (K24)

#### 4.2.2.5.3. Mutfakta erkeklerin erkeklere karşı davranış biçimi

Araştırmaya katılan kadın aşçılar, mutfakta erkeklerin erkeklere karşı davranış biçiminin yaşlarına bağlı olarak değiştiğini fakat genellikle daha samimi ve rahat olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca mutfakta çalışan erkeklerin birbirleri ile iletişimlerinde küfürlü, kavgacı ve hakaret içeren sözleri söylemekten çekinmediklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşlerinden yapılmış alıntılar aşağıda ifade edilmiştir.

‘Mutfakta çalışırken kendi aralarında birbirlerine çok sert davrandıklarını düşünüyorum.’ (K2, K25)

‘Mutfakta erkeklerin birbirlerine olan davranışları genellikle kaba ve argolu bir dil ile gerçekleşmektedir.’ (K7, K23)

‘Birbirleri ile iletişimleri sırasında cümle seçimlerine dikkat etmeden, daha rahat ve samimi davranmaktadırlar.’ (K3, K4, K20, K26)

‘İş yerimde çalışan erkekler genellikle küfürlü, kavgacı ve hakaret içeren sözleri birbirlerine söylemekten çekinmezler.’ (K14, K11)

‘Yaşlarına bağlı olarak değişse de aynı konumda olan erkeklerin daha çok bir yarış halinde olduklarını düşünüyorum. Bu yarış hali bir süre sonra tartışmalara ve bireyler arası gerginliklere sebep oluyor.’ (K24)

‘Mutfakta erkekler genellikle samimi olduklarını düşünerek ilgi çekmek için birbirlerine daha sulu davranışlarda bulunabiliyorlar. Ayrıca tek başlarına kaldıklarında iki laflarından birinin içinde küfür barındırmaktadırlar.’ (K5, K6, K22)

#### 4.2.2.5.4. Mutfakta erkeklerin kadınlara karşı davranış biçimi

Araştırmaya katılan kadın aşçılar, mutfakta erkek aşçıların kadın aşçılara karşı davranışlarının yaş ile orantılı olarak değiştiğini, genellikle mesafeli ve kibar davrandıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca mutfakta çalışan erkek aşçıların kadın aşçıların üzerinde otorite kurmaya çalıştıklarını ve küçümsediklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşlerinden yapılmış alıntılar aşağıda ifade edilmiştir.

‘Mutfakta erkeklerin bir kısmı fazla kibar diğer kısmı fazla görmezden gelir ve kaba davranmaktadır. Bunların arasında davranan çok az insan bulunmaktadır.’ (K1, K6,K23)

‘İşyerimdeki erkek çalışma arkadaşlarım sözde kibar davranmaktadırlar fakat aynı zamanda küçümseyerek “sen kızsın bu bir kız işi değil” diyerek beni ezmedirler.’ (K3, K17, K22)

‘Mutfaktaki erkek çalışma arkadaşlarımın davranışlarında bugüne kadar bir saygısızlık görmedim. Sanırım bu durum biraz daha kişilik ile alakalı çünkü sözel ve bedensel tacize uğrayan birçok kadın aşçı arkadaşım bulunmaktadır.’ (K5, K2)

‘Erkek aşçıların yaşlarına ve statüsüne bağlı olarak değişiklik gösterdiğini düşünüyorum. Ama genellikle kadın aşçılardan kendilerini üstün görmekte ve bunu davranışlarıyla, sözleriyle yansıtmaktadırlar.’ (K24)

‘Mutfakta çalışan erkek aşçılar kadınların üzerinde otoriter tavırlar sergilemektedirler. Kadınların mutfaktaki işlerin altından kalkamayacaklarını düşündükleri için baskı uygulamaktan çekinmezler.’ (K9, K20, K14, K25)

‘İşyerimde çalışan erkek aşçılar bana karşı mesafeli davranmaktadır. Konuşurken daha düzgün bir konuşma dili kullanmakta ve kelimeleri seçerken daha dikkatli davranmaktadırlar.’ (K4, K11, K7)

‘Mutfakta çalışan kadın aşçıların davranışlarına bağlı olduğunu düşünüyorum eğer kadın mesafeli olursa erkekte ona göre davranır. Ama erkek aşçılar genel olarak hâkimiyet kurmak ve baskın olmak istemektedirler.’ (K26)

#### **4.2.2.5.5. Mutfakta kadınların kadınlara karşı davranış biçimi**

Araştırmaya katılan kadın aşçılar, mutfakta çalışırken kadınların kadınlara karşı kıskançlık duyduklarını, birbirlerinin arkasından iş çevirdiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca mutfakta çalışan kadın aşçıların bir kısmı hemcinsleri ile samimi ve seviyeli bir iletişim kurduklarını, güzel dostluklar kurduklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşlerinden yapılmış alıntılar aşağıda ifade edilmiştir.

‘Bence kadının en büyük düşmanı her zaman kadındır. Bilerek veya bilmeyerek kötü davranmaktadırlar. Genellikle hemcinslerini rakip olarak görmektedirler.’ (K1)

‘Mutfakta çalışan kadın aşçılar bazen fitne fesat ile birbirlerini alt etmeye çalışırlar fakat genellikle erkeklere göre daha saygılıdırlar.’ (K14)

‘İş yerimde çalışan kadın aşçılar hemcinslerinin başarılarını kıskandıkları için daha çok yüzüne gülüp arkasından iş çevirme olayına yatkınlara.’ (K2, K3, K6)

‘Toplumda kadın kadına daha acımasız davranabiliyor. Birbirinin otoritesini tanımayabiliyor.’ (K9)

‘Erkek aşçılarda olduğu gibi kadın aşçılarda hemcinsleri ile arasında kendini kanıtlama yarışına girebilir ve bu durum tartışmaya yol açmaktadır. Fakat benim işletmemde veya çalıştığım işletmelerde kadın personellerin birbirlerine daha çok destek olduklarını gördüm. (K24, K5)

‘ Kadın aşçılar hemcinsleri ile dengeli ve eşit davranmaktadırlar.’ (K4, K25)

‘Gayet seviyeli ve samimi bir şekilde iletişim kurarız.’ (K7,K11)

‘Hep sıkıntılar olduğuna şahit oldum. Bunun nedeni gereksiz hırs ve kıskançlık hali. Ama her zaman tertip ve düzen kadınla olur diyebilirim.’(K26, K22)

‘Kadın aşçıların aynı tezgahda uyumlu çalışması biraz zordur ya çok iyi anlaşılır ya da birbirlerinden nefret ederler bence ortası yok gibi. Ama uyum güzel yakalanır ise iyi ya da kötü o tezgâh çiçek gibi olur.’ (K17, K20, K23)

#### **4.2.2.5.6. Mutfakta kadınların erkeklere karşı davranış biçimi**

Araştırmaya katılan kadın aşçılar, mutfakta çalışırken erkek aşçılara karşı agresif davrandıklarını bunun sebebinin ise erkeklerin onların üzerinde kurmaya çalıştıkları baskıdan kaynaklandığını belirtmişlerdir. Kadın aşçılar erkek aşçılara mesafeli olduklarını, düşüncelerini açık ve net bir şekilde belirtmekten çekindiklerini, belirli disiplin kuralları içerisinde saygılı ve kibar davranışlarda bulduklarını dile getirmişlerdir. Katılımcıların görüşlerinden yapılmış alıntılar aşağıda ifade edilmiştir.

‘Kadın aşçılar erkek aşçılara karşı agresif davranır. Erkeklerin üzerinde kurmaya çalıştığı baskıdan dolayı kendi etrafında bir kalkan oluşturur.’ (K1, K4)

‘Kadın aşçılar erkek aşçılara belirli sınırlar dâhilinde dikkatli, saygılı ve kibar davranmaktadırlar. Erkekler kadınlar tarafından kullanılan emir kiplerinden hoşlanmıyorlar o yüzden kelimeleri seçerek iletişim kurulmaktadır.’ (K2, K3, K20, K14, K25)

‘İşyerimde çalışan erkek aşçılara biraz erkek gibi davranmak zorunda kalıyorum. Çünkü gülyüzden anlamıyorlar ve iyi niyetimi yanlış anlamaya çok müsaitler.’ (K5)

‘Mutfakta çalışırken erkek çalışanlarıma belirli bir disiplin çerçevesinde, resmi ve mesafeli davranırım.’ (K7, K17, K22, K23, K26)

‘Kadın aşçılar erkek aşçılara karşı çekimser davranmaktadır. Görüşlerini açıkça ifade edemezler.’ (K9)

#### 4.2.2.6. Cinsiyetin Mutfak Hiyerarşisine Etkisi Teması

**Tablo 21: Cinsiyetin Mutfak Hiyerarşisine Etkisi Temasının Kategorileri**

Tema	Kategori	Görüş Sayısı (N)
Cinsiyetin Mutfak Hiyerarşisine Etkisi Teması	Otorite ve yönetim şekli (K11, K16, K23, K24, K26, K32, K30, K8, K9, K2, K13, K1, K22, K29, K14)	15
	Denetleme şekli (K2, K3, K32, K9, K8, K11, K13, K14, K30)	9
	Üst ile kurulan iletişim şekli (K13, K19, K32, K5, K29, K4, K3, K2)	8
	Ast ile kurulan iletişim şekli (K23, K32, K29, K30, K5, K4, K3, K2)	8

Araştırmanın bu bölümünde kadın aşçılara, cinsiyetin mutfak hiyerarşisine olan etkisini belirlemeye yönelik sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların otorite ve yönetim şekilleri, çalışma ortamını denetleme şekilleri ve astları ve üstleri ile kurdukları iletişimin türü belirlenmek istenmiştir. Genel olarak toplumun sahip olduğu hiyerarşik yapıda kadınlar sosyal ve ekonomik haklar bakımından erkeklerden daha dezavantajlı konumda yer almaktadır. Mutfak alanındaki hiyerarşi cinsiyet ve işçi haklarına göre değişiklik göstermektedir.

Görüşmeye katılan kadın aşçılar mutfağı yönetirken demokratik olduklarını ve çalışanlarına eşit davrandıklarını belirtmişlerdir. Mutfaktaki işlerin sekteye uğramaması adına iş öncesinde ve sonrasında çalışma alanının hijyen kurallarına uygunluğunu denetlediklerini belirtmişlerdir.

#### 4.2.2.6.1. Otorite ve yönetim şekli

Araştırmaya katılan kadın aşçılar, mutfakta kullanmayı tercih ettikleri otoriteyi kişilere göre belirlediklerini, çalışanlarını iş planına göre organize ederek yönettiklerini ve mutfak alanını yönetmekte çalışanlarının görev paylaşımlarını doğru olarak belirlediklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşlerinden yapılmış alıntılar aşağıda ifade edilmiştir.

‘Tüm üretim planının ve herkesin yapacağı işin belli olduğu önceden oluşturulmuş sistemli bir çalışma ortamı isterim. Herkes hata yapabilir yeter ki benden saklanmasın, düzeltebilecek bir durumsa ekip ile düzeltelim. Onun haricinde yalana tahammülüm yoktur.’ (K30)

‘Otorite kurmaya çalışmaktan çok günlük işleri iyi planlayıp disiplinli bir şekilde işe odaklanıp zamanında bitmesini sağlamaya çalışıyorum. İş arkadaşlarımla iyi organize olmayı ve net cümleler ile neye niçin ne kadar ihtiyacımız olduğunu tanımlayıp hedef odaklı çalışıyoruz. Karşılıklı güven kurulduğunda otoriteye gerek kalmıyor zaten’. (K32)

‘Her durum ve kişi için otorite biçimini modifiye etmek gerekir ama genelde insan ve yetenek gelişimini destekleyici, öğretici bir yönetim tarzım var.’ (K30)

‘Normalde iyimser ve sempatik bir insan olsam da mutfakta hâkimiyet kurduğum alanda daha sert bir mizaca bürünmek zorunda kalıyorum. Çünkü mutfak ortamının insanların iyi niyetlerini sömürdüğü inancındayım.’ (K26)

‘Her işi yapan bir üst oluyorum, çünkü bana göre kendi yapmadığım bir işi başkasına yaptırمام. Yapsa bile özverili yapacağını düşünmem. Her zaman için mutfakta huzurun olmasına önem veririm.’ (K24)

‘Genelde konuşarak ve neden sonuç ilişkisine dayalı bir otorite kurmayı seviyorum.’ (K23)

‘Disiplinliyimdir ve mesafeliyimdir.’ (K16)

‘Otoriteden ziyade patronluk taslamaktan hoşlanmam. Mutfak alanını yönetirken çalışanlarımın görev paylaşımlarını doğru şekilde paylaşdırmak ve iş takibi yapmak isterim.’ (K11)

‘Mutfağıma demokrasi hâkimdir. Mutfağı yönetirken nabza göre şerbet veririm bazen tatlı bazen sert olabiliyorum.’ (K8)

‘Düzenli, temiz, sorumluluk sahibi. Yaptığım işi en iyi şekilde yapmak isterim.’ (K9)

‘Sert olmayan ama beni de dikkate alacakları bir dil kullanmayı tercih ediyorum. Güler yüzlüyümdür ama işin gerçekleştiği sırada ciddileşiyorum.’ (K2)

‘Benim için önemli olan huzurlu bir çalışma ortamıdır. Altımda çalışan elemanlar ne kadar mutlu ve huzurluysa o kadar özverili çalışırlar ve bu sayede hata payı en aza iner. Kısacası sevilen bir yönetici olmak beraberinde saygıyı ve memnun etme çabasını getirir.’ (K13)

‘Bağımsız çalışıyorum, hala sektördeki erkek şeflerin hem tv için hem de markalar için daha önemli olduğunu görüyorum. Seçimleri bundan yana oluyor genellikle. Maskülen ağırlığı tercih ediyorlar. Sanırım izleyici kadın olduğu için durum bu’ (K1)

‘Oturmayı sevmiyorum, emir kipi kullanmayı sevmiyorum, Sakin, hızlı ve severek çalışıyorum.’ (K22)

‘Disiplinli ve titiz çalışırım. İyi organize olmayı önemserim. İş akıllı yürütüp fazla mesaiden kaçınırım çünkü özel hayatıma, kişisel gelişimime ve hobilerime harcayacağım zamanı da en az iş kadar önemserim.’ (K32)

‘Dakik, disiplinli, planlı ve net’ (K23)

‘Ben çok geniş bir pencereden bakıp ekipleri doğru yönlendiren ve sonuca ulaşmadan pes etmeyen biri olarak görüyorum kendimi.’ (K29)

‘Çok disiplinliyimdir. Kurallar neyse ona uyulmasını isterim.’ (K16)

‘Biraz fazla mükemmeliyetçiyimdir. İşimde çok fazla titiz davranırım bu yüzden bazen arkamdan geçimsizde dedikleri olmuyor değil. Ama mutfak en üst düzeyde dikkat isteyen bir bölüm bu yüzden itina ile çalışılması gerektiği görüşündeyim.’ (K14)

‘Ben kendi çalışma tarzımı çalışkan olarak nitelendirebilirim. Asla bir işten erinmem.’ (K11)

#### **4.2.2.6.2. Denetleme şekli**

Araştırmaya katılan kadın aşçılar, iş arkadaşlarını sık sık iş öncesinde ve sonrasında mutfakta uyulması gereken kurallar ve işin devamlılığını sağlayabilmek adına denetlediklerini belirtmişlerdir. Çalışma ortamları olan mutfakta kendi kurallarını belirlediklerini ve takım arkadaşlarının bu kuralları uygulamadaki uyumunu denetlediklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşlerinden yapılmış alıntılar aşağıda ifade edilmiştir.

‘Denetlemeyi genellikle işlerin benim gösterdiğim ve istediğim şekilde ilerleyip ilerlemediğini kontrol etmek için gerçekleştiriyorum. Kurmuş olduğum sistemin işlemesi çok önemli buda kuralların uygun yapılıp yapılmadığı ile ilgili o yüzden en çok onlara dikkat ederim.’ (K2)

‘Mutfağında disiplini severim çalışanlarımda belirlemiş olduğum kurallara ve sisteme hâkim bireyler. O yüzden sıklıkla denetleme yapmıyorum.’ (K3)

‘Çalıştığım işletmenin kendi belirlemiş olduğu standartlar var ve bunlara uyulmasını sağlıyorum.’ (K32)

‘Mutfaktaki ekip arkadaşlarımda verdiğim işleri yapıp/yapmadığına ya da o işte ne kadar verimli olduğuna bakarım.’ (K9)

‘Sistematik bir şekilde çalışıyorum ve sistematik şekilde çalışılmasına yatkınım.’ (K8)

‘İşimin başındayım. Genel olarak denetlemeden ziyade yanlış olduğunu düşündüğüm şeylere müdahale ederim.’ (K11)

‘Muhakkak altınızda çalışan elemanları denetlemeniz oldukça önemlidir. Ben bunu her hazırlık sonrası ve servis öncesi sık sık yaparım.’ (K13)

‘Çalıştığım yerin sahibi ben olduğum için kendi hazırlamış olduğum bir çizelgem bulunmakta ve denetlemelerimi ona göre yapıyorum.’ (K14)

‘Denetleme tabii belli kontrollerle, sürpriz ziyaretlerle oluyor ancak herkesin kendini kontrol etmesi denetleme olayını ortadan kaldırır ve herkes daha fazla kazanabilir hem zamandan hem finansal olarak diye devamlı herkesi eğitmeye çalışıyorum kendi adıma.’ (K30)

#### **4.2.2.6.3. Üst ile kurulan iletişim Şekli**

Araştırmaya katılan kadın aşçılar, üstleri ile iletişimleri sırasında oldukça seviyeli ve saygılı olduklarını genellikle iş yönlendirme, iş sonuçlarını takip etme, vizyon ve strateji belirleme gibi konularda iletişim kurduklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşlerinden yapılmış alıntılar aşağıda ifade edilmiştir.

‘Olabildiğince net konuşup potansiyel işler hakkında konuşuruz.’ (K2)

‘Evet, birbirimize seviyeli ve saygılı davranırız.’ (K3)

‘Herkesi eşit yaklaşan çok babacan bir baş ustayla çalışıyorum. Babam gibi görüp saydığım birisidir. Çok aydınlatmışlığı vardır beni birçok konuda.’ (K4)

‘Çok uluslu kurumsal bir firmadan beklenecek düzeyde saygı, güven, yönlendirme, iş sonuçları takip etme, vizyon ve strateji belirleme konularında omuz omuza çalışıyoruz.’ (K29)

‘Ben samimiyetten yüz bulan bir insan olmadığım için genelde yakın iletişim kurarım.’ (K5)

‘Profesyonel olarak iş konusunda iletişim kurmaktayız.’ (K32)

‘Emir komuta ve her zaman kibar diyaloglar olmasına dikkat ederim ve ederler.’ (K19)

‘Birbirimizle yardımlaşma şeklindedir. Eksik yönlerimizi tamamlarız ve genelde beraber uyum içinde çalışırız.’ (K13)

#### 4.2.2.6.4. Ast ile kurulan iletişim şekli

Araştırmaya katılan kadın aşçılar, astları ile iletişim kurarken eşit ve saygılı davrandıklarını, çalışanlarının korkmadığı, özgüveninin zedelenmediği bir iletişim kurduklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşlerinden yapılmış alıntılar aşağıda ifade edilmiştir.

‘Altımdaki insanlar ile gayet net ve açık bir şekilde istediklerimi belirtirim. Hatta göstererek anlatırım. Uygulamada sıkıntı olursa da uygun bir dille tekrar tekrar olayın üzerinden geçeriz.’ (K2)

‘Saygı gösterip saygılı davranmalarını beklerim ki öylede olur.’ (K3)

‘İş hallolur ama can kolay kolay kazanılmaz. Herkese eşit davranmaya çalışırım. Stres ve baskı altında kendimizi kontrol edebilmeliyiz.’ (K4)

‘Ben genelde arkadaşça yaklaşırım benim için yaptığın işin niteliği önemli. İçi boş bir pozisyonu verseniz de almam. Zaten siz işinizi düzgün yapıyorsanız altınızdaki size saygı duyar özel bir kasıntılığa gerek yok bence.’ (K5)

‘Daha çok arkadaşça ancak işin gerektirdiği disiplini ve kişisel alanları koruyarak.’ (K30)

‘Ekibimle arkadaş gibiyimdir ama gerektiğinde yol gösterir, yöneticileri olurum.’ (K29)

‘Ben öğretici olmayı seçiyorum. Altımda çalışanların korkmadığı, özgüveninin zedelenmediği bir iletişim kurmaya çalışıyorum.’ (K32)

‘Ben kendime davranılmasını istemediğim şekilde insanlara davranmam. Sadece net biriyimdir. Onlarla hem samimi hem de mesafeli olmayı öğrendim.’ (K23)

#### 4.2.2.7. Mutfaktan Elde Edilen Deneysel Kazanımlar Teması

**Tablo 22: Mutfaktan Elde Edilen Deneysel Kazanımlar Temasının Kategorileri**

Tema	Kategori	Görüş Sayısı (N)
Mutfaktan elde edilen deneysel kazanımlar	İlk mutfak deneyimi (K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K13, K23, K24, K26, K27, K28, K29, K30, K14)	19
	Mutfaktan elde edilen deneyim (K1, K26, K29, K5, K9, K3, K4, K10, K14, K30, K24, K20, K19, K18, K16)	15
	Mutfaktan elde edilen deneyimlerin yaratmış olduğu değişim (K17, K11, K10, K12, K16, K21, K26, K28, K22, K8, K7, K6, K4)	13

Araştırmanın bu bölümünde kadın aşçılara, profesyonel mutfaklarda çalışırken elde ettikleri deneysel kazanımları belirlemeye yönelik sorular yöneltilmiştir. Deneysel öğrenme kadın aşçıların yaşadıkları deneyimler ile sağladıkları dönüşümdür. Katılımcıların ilk mutfak deneyimlerinden yola çıkarak mutfaktan elde ettikleri deneyimlerin getirmiş olduğu dönüşüm belirlenmek istenmiştir.

Görüşmeye katılan kadın aşçıların çoğu ilk mutfak denemesinde özgüven eksikliği ile karşılaştıklarını fakat mutfaktan elde ettikleri deneyimler ile bunu yendiklerini belirtmişlerdir. Katılımcılar geçmişe göre kendilerini mental açıdan daha güçlü hissettiklerini fakat bu deneyimlerin onları daha sert bir mizaca büründürdüğünü belirtmişlerdir.

##### 4.2.2.7.1. İlk mutfak deneyimi

Araştırmaya katılan kadın aşçılar ilk mutfak deneyimlerinde üretim sırasında sıkıntı yaşadıklarını, özgüven eksikliği yaşadıklarını ve heyecanlandıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşlerinden yapılmış alıntılar aşağıda ifade edilmiştir.

‘Profesyonel mutfak bana çok farklı gelmişti. Ama en çok tencerelerin ve kepeçelerin büyüklüğü ile dehşete düştüğümü hatırlıyorum.’ (K1)

‘Benim için en önemli deneyim Hacı Bayram Veli Üniversitesi yüksek lisans öğrencilerine verdiğim ilk ders. Unutulmazlar arasına girdi ve hala iletişimde olduğum öğrencilerim var.’ (K2)

‘İlk mutfak deneyimimde kuzenim ile mutfakta yemek yapmıştık.’ (K3)

‘İlk bıçak tutuşumu hatırlıyorum. Aslında televizyonda gördüğüm ve özendiğim şeflerin o hızlı doğrama becerileri çok da matah bir şey değilmiş dedim kendi kendime. Her şeyin bir kuralı ve tarifi vardı ve bunlara alışmam, bunları öğrenmem epey zaman aldı ilk süreçte. Ama sonrası tam bir keyif bombası.’ (K4)

‘İlk deneyimim ala carte bir mutfakta oldu. Gerçekten çok hevesliydim. Yaşın getirmiş olduğu heyecandan sanırım verilen her görevi eksiksiz yapardım. 12 saat çalıştığım çok oldu. Akşam eve gelince ağrı kesici kremler sürerdi annem sırtıma. Çünkü ekipmanlar çok ağırdı. 10-12 saat tava sallamak ve bıçak kullanmak bünyeme çok ağır gelmişti. O zamanlar pastacılık yapamayacağımı düşündüğüm için mutfağa daha fazla ilgim vardı ama kendimi pastanede daha başarılı olduğumu görünce mutfağa olan heyecanım azaldı. Yani çikolata sevgim soğanı geçti.’ (K5)

‘Liseye başlayacağım sene bir tanıdığımın restoranında mutfak kısmında çalışmıştım. Orada sadece ekmek kızartıyordum. Bu ilk mutfak deneyimimdi.’ (K6)

‘İlk mutfak deneyimimi Etiler Beyaz Fırında öğrendim. Stajlar bittikten sonra iş bulmam gerekiyordu. İlk işim olacağı ve tecrübesiz olduğum için mülakata gittiğim hiçbir yerden geri dönüş alamadım. En son mülakatımı Beyaz Fırın da yaptım ve 18 olmama yaklaşık bir hafta varken askeri ücret ile orada işe başlamıştım.’ (K7)

‘Çalışmaya başladığım ilk gün geç kalmıştım trafik yüzünden ve şefimden fırça yemiştım.’ (K8)

‘Ev mutfağında yemek yapmak aslında daha kolay. Sunduğunuz kişi sayısı aile üyelerini geçmiyor ancak büyük bir mutfakta birçok kişiye yemek yapmak cesaret ve özgüven gerektiren şeyler. İlk deneyimimde ben de acaba mı diye kendimi sorguladım ama eşimin de aşçı olması bilmediğim yerlerde bana çok yardımcı oldu.’ (K9)

‘Ben atıştırma, küçük mezeler tarzında annemin yaptığı yemeklerin yanına takviye olacak pratik ürünleri yaparak başladım’ (K10)

‘Pasta ustası olarak çalıştığım için 14 Şubat gününe yakın bir süreçti ve akşama kadar pasta süslemesi ve çikolatadan ayıcık yapmışım.’ (K13)

‘İlk mutfak deneyimim kek yapmak oldu. Tabii güzel olmadı fakat ailem bu konuya olan ilgimi fark etti ve geliştirmeme yardımcı oldu.’ (K14)

‘İlk profesyonel olarak mutfak deneyimim açıkçası Cordon Bleu De okurken bir Slow Food Eventte ünlü bir pizzacının yanına beni asistan olarak vermeleri idi ve tüm gün yaklaşık sekiz saat pizza hamurunun üst malzemesini koyup, ufak odun fırınında döndürerek pişirip çıkartıp pizza dilimleyicisi ile dörde bölmekle geçmişti. Kollarım ellerim fırında hızlı çalışmaya alışık olmadığım için fırına yapıştırmaktan sürekli yanık içinde kalırdı.’ (K30)

‘14 yaşındayken taze mayonez yapmışım. Bugüne kadar hala hayatımda yaptığım/yediğim en güzel mayonez odur.’ (K29)

‘Aşırı tuzlu bir çorba ve alev almış kızartma tavaına su serpmek .’ (K28)

‘İlk mutfak deneyimin annemin açtığı restoran ile başladı.’ (K27)

‘İlk iş günümde haftanın gelen ürünlerini dolaba yerleştirmişim. Son kullanma tarihlerini kontrol etmişim ve makarna yapımında görev almışım.’ (K26)

‘İlk çalıştığım mutfak profesyonel bir mutfak değildi. Bir sahil kafesi olduğu için menü basitti ve ilk öncelik yiyecek değildi. Ama bana hızlı ve tempolu çalışma konusunda çok şey öğretti. Bir mutfakta olmaması gereken şeyleri, yapılmaması gereken hataları net bir şekilde gördüm.’ (K24)

‘Mutfaka girdiğim gün tek kadın bendim. Hayat böyle nasıl geçecek diye düşünmüştüm. Ama sandığımdan daha eğlenceli geçti.’ (K23)

#### 4.2.2.7.2. Mutfaktan elde edilen deneyim

Araştırmaya katılan kadın aşçılar mutfaktan elde ettikleri deneyimlerin onları mental ve fiziki olarak güçlendirdiğini, azimlenmelerini sağladığını ve eski yaşamlarına oranla daha zor yıldıklarını belirtmiştir. Ayrıca bu kazanımların işlerinde başarı elde etmelerinde ve büyümelerinde yardımcı olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşlerinden yapılmış alıntılar aşağıda ifade edilmiştir.

‘Mutfaktan elde ettiğim deneyimlerin ışığında şu anda emek vermekten, çabalamaktan vazgeçmemeyi ve daha güçlü durmaya özen göstermeyi öğrendim.’ (K1, K26)

‘Bu deneyimler bende kabuklar oluşturmama sebep oldu. Artık daha sert bir mizaca sahibim.’ (K29)

‘Güleryüzlü naif bir insandan, suratsız bir canavara dönüştürdü. Tabi bu işin şakası ama öncelikle mesafeli olmayı, çok samimi olmamam ve hakkını arayan biri olmam gerektiğini öğretti bana.’ (K5)

‘Edindiğim deneyimlerle bu yolda daha sağlam basarak ilerliyorum. Eskiden yaptığım hatalar tekrarlanmıyor.’ (K9)

‘Mutfakta çalışırken elde ettiğim deneyimlerin en önemlisi yaptığım iş ne olursa olsun yılmamayı öğrendim. Beni daha azimli birine dönüştürdü. Bu deneyimlerim beni başarılı kıldı.’ (K3, K4, K10)

‘Kendi işimi kurmama ve işletmemin büyümesine katkı sağladı.’ (K14, K30)

‘Bu kötü deneyimler sayesinde artık kendimi daha doğru ve net ifade edebildiğimi düşünüyorum. İyi deneyimlerin sayesinde de yaptığım işi her zaman daha da iyi yapmak için teşvik oluyorum.’ (K24)

‘Hayatta mental ve fiziki olarak daha güçlü olmamı sağladı.’ (K20, K19)

‘Kendi elemanlarıma nasıl davranmamam gerektiğine dair bir deneyim oldu.’  
(K18)

‘Çalışma ortamında çok samimi olup her şeyimi paylaştığım çok oldu ve sonucunda çok üzüldüm. Bu yüzden çalıştığım ortamdaki insanları iş arkadaşım olarak görmeye başladım ve iş dışındaki mesafemi korumaya özen gösteriyorum.’  
(K16)

#### **4.2.2.7.3. Mutfaktan elde edilen deneyimlerin yaratmış olduğu değişim**

Araştırmaya katılan kadın aşçılar, mutfaktan elde etmiş oldukları deneyimlerin onları özgüvenli hale getirdiğini, olgunlaştırdığını ve başlangıçta yaptıkları hataları artık yapmadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşlerinden yapılmış alıntılar aşağıda ifade edilmiştir.

‘Her ne olursa olsun yaptığım işi sevdiğim için yılmadım. Kendim olmaktan vazgeçmiyorum. Kimseye kendimi sevdirmeye çabalamıyorum. İşime bakıp geçiyorum.’ (K4)

‘Benim için en önemli değişim kendi başarıyı fark etmeye başlamam oldu. Özgüvenim arttı ve pozisyonumda yükseldim.’ (K6)

‘İyi yerlere gelmemeye katkı sağladı, herkese güvenmemem gerektiğini öğretti.’ (K7)

‘Şimdiki halimden geçmişe baktığımda mutfak beni olgunlaştırdığını görmekteyim. Mutfak benim hayatı planlama özelliğimi geliştirdi.’ (K22, K8)

‘Mutfak bana emek vermekten, çabalamaktan vazgeçmemeyi ve daha güçlü olmaya özen göstermeyi öğretti.’ (K26, K28)

‘Mutfak hırslı ve güçlü olmam gerektiğini öğretti daha doğrusu beni yontup hayata karşı hazırladı. Geçmişte yaşadıklarımı asla unutmadım ileride bir gün tekrar yaşayabileceğimi ve nasıl davranmam gerektiğini bana hatırlatıyor.’ (K21)

‘Çalışma ortamında çok samimi olup her şeyimi paylaştığım çok oldu ve sonucunda çok üzüldüm. Bu yüzden çalıştığım ortamdaki insanları iş arkadaşım

olarak görmeye başladım ve iş dışındaki mesafemi korumaya özen gösteriyorum.’  
(K16)

‘Bir dönem mutfaktaki agresif ortama uyup bende onlar gibi davrandım. Ama yaşadıklarımın sonradan geride bıraktım. Artık sabretmesini ve azmetmesini öğrendim. (K17, K11, K10)

‘Mutfak bana hayatta her şeye hazırlıklı olmam gerektiğini öğretti.’ (K12)v

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Cinsiyet engelleri ve ayrımcılığı konusu yıllardır dünya üzerinde güncelliğini koruyan ve tartışılan bir konudur. Sanayi devriminin iş hayatında getirmiş olduğu yenilikler ve küreselleşme ile ücretsiz aile işçiliğinden, ücretli işçiliğe başlayan kadınlar; hizmet sektöründeki değişimler ve teknolojinin gelişmesi ile istihdamdaki paylarını artırmışlardır. Çalışan kadın sayısı gün geçtikçe artmaya devam etse de onları erkeklerden ayıran fiziksel ve doğuştan gelen farklılıklar kadınları dezavantajlı konuma düşürmektedir. Cinsiyet ayrımcılığını ve engellerini oluşturan bu durum diğer sektörlerde olduğu gibi hizmet sektöründe de biyolojik farklılıklar ve toplumsal önyargılardan meydana gelmektedir. Bireylere küçük yaşlardan itibaren öğretilen cinsiyet rolleri kadınların en önemli görevinin evde çocuk bakmak ve ev işleri ile ilgilenmesi gerektiği yönündedir. Bu düşünce kadınların kariyerlerinde ilerlemek için gerekli fırsatların onlara sunulmayacağı düşüncesini pekiştirerek kadınları öğrenilmiş çaresizlik durumuna düşürmektedir.

Tez çalışmasında; Antalya ilindeki 5 yıldızlı otel işletmelerinin mutfak departmanlarında çalışan kadın aşçıların iş hayatlarında karşılaştıkları zorluklar, kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyici unsurlar ve mücadele etmek zorunda kaldıkları durumların belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda 330 kadın aşçı ile gerçekleştirilen anket formları değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmaya katılan kadın aşçıların çoğu bekarıdır. Profesyonel mutfağın zorlu çalışma koşulları evli kadınların iş yaşam dengesini kurmasında zorlanmalarına neden olabilir. İstanbullu Dinçer, Akova, Muğan Ertuğral ve Aydoğan Çifçi (2016: 391) çalışmasında, evli ve çocuklu kadınların geç saatlere kadar çalışmasının aile

içindeki görevlerini yerine getirmesini zorlaştırdığı için kadın istihdamının düşük olabileceğini belirtmiştir. Tükeltürk ve Perçin (2008: 115) çalışmasında evli kadınların çocukları ve evlilikleri için çalışma hayatına veda ettiklerini belirtmiştir.

Kadın aşçıların mutfaktaki konumlarına bakıldığında sırası ile komi, demi, pastane şefi, soğuk şefi, sıcak şefi, kahvaltı şefi, alakart şefi, aşçıbaşı yardımcısı, banket şefi, kasaphane şefi ve aşçıbaşı olarak çalıştığı belirlenmiştir. Çalışmaya katılan kadın aşçıların yarısından çoğunun mutfak hiyerarşisinde alt kademe olan komi pozisyonunda yer aldığı belirlenmiştir. Harris ve Giuffre (2010: 31) endüstri raporlarında kadınların aşçıbaşı veya kısım şefi olarak yüksek pozisyonlarda bulunan erkeklere oranla otel mutfaklarında daha az yer bulduklarını belirtmiştir. Herkes ve Redden (2017: 130) çalışmasında kadın aşçıların mutfakın feminen olarak görülen pastacılık sektöründe pastacı, fırıncı, çikolatacı, şeker hamuru ustası olarak çalıştıklarını ifade etmiştir.

Katılımcıların çoğunluğu çalışmış oldukları işletmelerde gün içerisinde sekiz veya dokuz saat arasında kadrolu olarak çalışmaktadır. Antalya'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan kadın aşçıların yarısından çoğu aşçılık eğitimi almıştır. Eğitim aldıkları kurumlar ise sırası ile halk eğitim, üniversite ve özel aşçılık kursu olarak belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan kadın aşçıların iş hayatında karşılaşılan zorluklar ve mücadele etmek zorunda kalınan durumlar ölçeğinin alt boyutlarından elde ettiği puanlar ile yaş, medeni durum, gelir düzeyi ve eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak kadın aşçıların çalışmada belirlenen sosyo-demografik özelliklerinin çalışma ortamında karşılaştıkları ve mücadele etmek zorunda kaldıkları destek kaynaklarından yoksunluk, mentor eksikliği, cinsiyet ayrımcılığı ve örgütsel koşullar üzerinde etkili olmadığı söylenebilir. Bu bulguya paralel olarak Mızrahi ve Aracı (2010: 155) kadınların üst yönetim pozisyonlarına ulaşmalarına engel olan unsur ve kadın çalışanlara yönelik olumsuz tutumların yaşa, cinsiyete, eğitim durumuna, medeni duruma ve mesleki deneyime göre farklılık göstermediğini ifade etmiştir. Çelikten (2004: 97) çalışmasında üst düzey kadın çalışanların yaş, eğitim seviyesi, medeni durum gibi

etmenlerden ziyade cinsiyetlerinin kadın olduğundan dolayı iş hayatında engellere maruz kaldığını ifade etmiştir. Kadın çalışanların kariyer engellerini araştıran Karcioğlu ve Lelebici (2014: 12) çalışmasında tam tersi bir sonuç elde ederek cinsiyetin ve medeni durumun kariyer gelişimini etkilediğini bulgulamıştır. Benzer bir çalışma ortaya koyan Amil (2015: 7) ise çalışanların algılanan kariyer engelleri ile algılanan performansları arasındaki ilişkisini incelediği çalışmasında medeni durumu bekâr ve boşanmış olan bireylerin evli olanlara göre daha fazla kariyer engeli ile karşılaştığını belirtmiştir. Çiçen, Boyacıoğlu ve Oğuzhan (2020: 54) çalışmasında katılımcıların işe alma, ücret ve terfi gibi konularda cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmadıklarını tespit etmiştir.

Araştırmanın nitel kısmından elde edilen sonuçlara göre, kadın aşçıların rol modelleri anne, abla, büyükanne ve kayınvalide olarak belirlenmiştir. Rol modeller, çalışma hayatında bireylerin karar verme süreçleri üzerindeki etkisini açıklamada önemli bir kavramdır (Mutter ve Pawlowski, 2014: 325). Haddaji, Garrigós ve Segovia (2017: 324) profesyonel açıdan kariyerlerini geliştirmelerine yardımcı olan rol modellere kadın aşçıların çalışma ortamında erişiminin zor olduğunu belirtmiştir. Çalışmaya katılan kadın aşçıların büyük bir kısmının rol modellerini profesyonel mutfak ortamından ziyade ev ortamında aile içerisinde ki kadın figürlerden seçmesi bu durumu destekler niteliktedir. Benzer bir sonuç elde eden Cano (2019: 54) çalışmasında kadınların mutfak alanında güçlü bir rol model olarak görüldüğünü ancak profesyonel mutfaklarda istihdam alanında geri planda bırakıldıklarını belirlemiştir.

Çalışmaya katılan kadın aşçıların profesyonel mutfaklarda çalışırken birçok zorluğa göğüs germeleri ve daha özenli çalışmaları gerekmektedir. Harris ve Giuffre (2010: 27) çalışmasında kadın şeflerin, profesyonel mutfaklarda kendilerine yer edinebilmek adına diğer sektörlere oranla daha fazla çalışmaları ve aşçılık mesleğini sevmeleri gerektiğini belirtmiştir. Benzer bir sonuç elde eden Agmapisarn (2016: 31) çalışmasında kadın aşçıların mutfak biriminde kendilerine yer edinebilmeleri için erkeklere oranla daha fazla çalışması gerektiğini, daha fazla tutku ve motivasyona sahip olması gerektiğini bu sayede kendilerini mutfaka ait hissedebileceklerine değinmiştir. Çalışmada kadın aşçıların profesyonel mutfakların onlara sunmuş olduğu

kendini geliştirme ve yaratıcılık fırsatlarından zevk aldıklarını, mutfağın tempolu olmasını eğlenceli bulduklarını belirtmişlerdir. Mutfak departmanında çalışmaktan mutlu olan kadın aşçılar zamanla kazandıkları mesleki deneyimler içinde kendilerini mutfağa ait hissetmektedir. Mutfağa ait olma hissi de kadın aşçıların iş ortamları ve kendi arasında güçlü bir ilişki kurmasına yardımcı olması açısından önem taşımaktadır. Bu görüşü destekler nitelikte Hansford (2011: 69) çalışmasında aşçıların kariyerleri boyunca karşılaştıkları zorluklara rağmen bu sıkıntılara gurur duyarak baktıklarını ve bu zorlukların onları mutfak endüstrisinde başarılı olmak için özel bir insan oldukları düşüncesine ittiğini belirtmiştir.

Çalışmada kadın aşçıların profesyonel mutfaklarda çalışırken karşılaştıkları zorluklar ve duygusal tepki vermelerine neden olan birçok unsur belirlenmiştir. Bunların başında cinsel taciz, fiziksel saldırı, argo hakaretler ve mobbing gelmektedir. Bu deneyimlerinden sonra günlük hayatlarına devam edebilmek için psikolojik tedavi almak zorunda kalan kadın aşçılarda olmuştur. Bartholomew (1996: 210) çalışmasında benzer bir sonuç elde ederek kadın aşçıların mutfak bölümünde kendilerini kanıtlayabilmek için daha fazla çaba göstermek zorunda kaldıklarını, ayrıca bu süreç içerisinde farklı seviyelerde taciz ve zorbalığa uğradıklarını bulgulamıştır. Pritchard (2014: 320) farklı seviyelerdeki tacizi, dokunma, sözlü taciz, uygunsuz teşhir, cinsel şakalar ve dokunma olarak ifade etmektedir. Parent-Thirion, Macias, Hurley ve Vermeylen (2007: 37) çalışmasında otel ve restoran sektörlerinde çalışan genç kadınların (30 yaş altı) diğer sektörlerle oranla taciz ve zorbalığa daha fazla maruz kaldıklarını bulgulamıştır. Burrow ve Yakinthou (2015: 675) çalışmasında profesyonel mutfakların hegemonik erkeklik ideolojisinin hâkimiyeti altında olmasının çalışma ortamında zorbalık, şiddet ve saldırganlığı doğurduğunu belirtmiştir. Hsu, Liu ve Tsaur (2019: 1702) çalışmasında iş yerinde maruz kalınan zorbalığın, şiddetin ve mobingin çalışanların refahını olumsuz yönde etkilediğini ifade etmiştir. Kadın aşçıların profesyonel mutfaklarda çalışırken karşılaştıkları bu deneyimler onların aşçılık mesleğinden soğumasına, iş yerinde sergilediği performansın ve işe verdiği değer düşmesine neden olabilmektedir.

Profesyonel mutfaklarda çalışan kadın aşçıların cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa uğradıkları tespit edilmiştir. Katılımcılar mutfak departmanında, kadın

oldukları için istenmediklerini, erkek aşçıların veya üstlerinin daha rahat davranabilmek için onları işyerinde istemediklerini belirtmiştir. Ayrıca işe alım sırasında cinsiyetlerinden dolayı kabul edilmediklerini ve özellikle evli ya da çocuklu kadın aşçıların mülakat sırasında elendiğini ifade etmişlerdir. Bu bulguyu destekler nitelikte Min (2019: 19) çalışmasında kadın şeflerin çocuk sahibi olmak istemesinin, mutfak bölümünde yükselmek için gerekli olan koşulları yerine getiremeyeceği düşüncesine neden olduğunu ve kadın aşçıların günümüzde aile ve başarılı bir kariyer arasında seçim yapmaları gerektiğini bulgulamıştır. Li ve Leung (2001:194), otel işletmelerinde yaptıkları araştırmada, kadın yöneticilerin ailelerinden yeterli desteği göremedikleri takdirde birçok zorlukla karşılaştığını ortaya koymuştur. Anafarta, Sarvan ve Yapıcı (2008: 111) konaklama işletmelerinde çalışan kadın yöneticilerin terfi olanakları bakımından daha fazla ayrımcılığa uğradığına değinmiştir. Kadın yöneticilerin büyük ölçüde iş ve aile rolleri arasında mücadele etmek zorunda kaldıklarını saptamıştır. FungaiZengeni, Tendani ve Zengeni (2014: 9) çalışmasında erkek şeflerin kadın şefler tarafından yönetilmekten hoşlanmadıklarını ve bu yüzden kadınların mutfakta yükselmesini istemediklerini belirtmiştir. Campos-Soria, Marchante-Mera ve Roperto-Garcia (2011: 101) cinsiyet ayrımcılığını inceledikleri çalışmasında otelcilik sektöründe mesleki ayrışmanın olduğu, düşük sorumluluk gerektiren işlerde kadınların, yüksek sorumluluk gerektiren işlerde ise erkeklerin çalıştırıldığını bulgulamıştır. Ng ve Pine (2003: 85)'nin Hong Kong'da konaklama işletmelerinde yöneticilerin cinsiyetlerinin departmanlara göre dağılımına ilişkin araştırmasında, genel müdürlerin çoğunlukla erkeklerden oluştuğunu saptamıştır. Kadınların ise çoğunlukla kat hizmetlerinde ve ön büroda yönetsel görevler üstlendikleri tespit edilmiştir. Campos- Soria, Ortega-Aruaza ve Roperto-Garcia (2009: 863) kadınların çalışma koşullarının ve aldıkları ücretin erkeklere oranla daha kötü olduğunu belirtmiştir. Çelik ve Şahingöz (2018: 370) turizm işletmelerinde çalışan kadın aşçılara yönelik cinsiyet ayrımcılığını inceledikleri çalışmasında, kadın aşçıların işe alım sırasında ayrımcılığa uğradıklarını ayrıca basmakalıp önyargılar ile karşılaştıklarını, yeteneklerine göre daha düşük statüde çalıştırıldıklarını ve uygunsuz davranışlar karşısında işten çıkarılma korkusuyla sessiz kaldıklarını ifade etmiştir. Cinsiyet ayrımcılığının meydana getirdiği davranışlar, çalışma hayatındaki kadınların üzerinde olumsuz bir etki

oluşturmaktadır. İş performansının düşmesine ve işten ayrılma davranışı sergilemesine neden olabilmektedir.

Kadın aşçıların mutfak birimi içerisinde kurdukları iletişimin çalışma arkadaşlarının cinsiyetine göre değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Kadın aşçıların mutfakta çalışırken erkekler tarafından taciz edilmemek veya yanlış anlaşılmamak için temkinli davranmaktadırlar. Mutfak içerisinde kadın aşçı olmaları ekip arkadaşları ile olan iletişimlerini etkilemekte ve maskülen davranışlar sergilemesine neden olmaktadır. Ayrıca kadınlar profesyonel mutfaklarda kendileri gibi davranmadıkları için kimlik karmaşası yaşamaktadır. Burrow ve Yakinthou (2015: 675) profesyonel mutfaklarda çalışan kadınların maskülen davranışlar sergilediğini ve erkeksi bir kimliğe bürünmek zorunda olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca çalışmasında maskülen davranış göstermekte zorlanan bireylerin aşçılık mesleğinden dışlandığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan kadın aşçıların, mutfak birimi içinde erkek aşçıların hemcinsleri ile argo ve kaba bir iletişim dili kullandığını ifade etmiştir. Wynn ve Correll'in (2018:161-162) erkek bireylerin çalışma ortamı içerisinde maskülen davranışlar sergilediklerini, sert ve argo konuştuklarını, etrafta kadınlar olduğunda ise daha hassas olduklarını ve erkek-erkeğe olan davranışlarını sergileyemediklerini bulgulamıştır. Bu veriyi destekler nitelikte Pöllänen (2021: 1) erkeklerin kendi aralarında sert ve saldırgan bir dil kullandıklarını ve kadınların yanında ise bu davranışlarını sergileyemedikleri sonucuna ulaşmıştır.

Erkek aşçıların kadın aşçıları ile iletişim sırasında onları küçümsemekte ve otorite kurmak istemektedirler. Furumo ve Pearson (2007: 47) çalışmasında erkeklerin hâkimiyet ve otorite oluşturmak için iletişim kurduğunu, kadınların ise iletişimi ilişki kurmak ve güven kazanmak için kullandıklarını tespit etmiştir. Çalışmada kadın aşçıların bir kısmı mutfakta hemcinslerine karşı kıskançlık duymakta ve birbirlerinin ardından iş çevirmekte diğer bir kısmı ise hemcinsleri ile samimi ve seviyeli bir iletişim ve güzel dostluklar kurmaktadır. Anderson ve Martin (1995: 245) çalışmasında kadınların organizasyon içerisinde görev güdüsü ile şefkatli ve rahat bir iletişim tarzının olduğunu bulgulamıştır. Robinson, Solnet ve Breakey (2014: 72) kadın şeflerin mutfakta daha şefkatli ve erkeklere oranla daha az saldırgan olduklarını belirtmiştir. Meloury ve Signal (2014) profesyonel mutfaklarda aşçıbaşısı

veya aşçıbaşı yardımcısı gibi üst pozisyonlarda çalışan şeflerin alt rütbelerine karşı daha saldırgan olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Görüşmeye katılan kadın aşçıların mutfağı yönetirken demokratik oldukları ve çalışanlarına eşit şekilde davrandıkları tespit edilmiştir. Çalışanlarını iş planına göre organize ederek yönettiklerini ve mutfak alanını yönetmekte çalışanlarının görev paylaşımlarını doğru olarak belirlediklerini ifade etmişlerdir. Haddaji (2018: 162) kadın şeflerin daha düzenli ve takım odaklı çalıştıklarını, astlar ile ilgilenmeyi ve net talimatlar vermeyi önemli gördüklerini bulgulamıştır. Kurnaz, Kurtuluş ve Kılıç (2018: 126) çalışmasında disiplinli, çalışkan ve rekabetten çekinmeden mutfakta çalışmayı kadın aşçıları için önemli bir fırsat olarak değerlendirmektedir. Cano (2019: 54-55) çalışmasında kadın şeflerin ekip üyesi olarak destekleyici, ilgili, yardımsever, misafirperver ve anlayışlı bir karaktere sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Haddaji, Albors-Garrigósa ve García-Segovia (2017: 53) çalışmasında kadın şeflerin mutfaktaki takım arkadaşlarının mesleki ve kişisel tutumlarına daha fazla dikkat ettiklerini saptamıştır. Çalışmaya katılan kadın aşçıları mutfakta astları ile iletişim kurarken eşit ve saygılı davrandıklarını ve çalışanlarının özgüvenini zedelemeyen iletişim kurduklarını belirtmiştir.

Görüşmeye katılan kadın aşçıların çoğu ilk mutfak denemesinde özgüvensizlik yaşamış fakat mutfaktan elde ettikleri deneyimler ile bu durumun üstesinden gelmiştir. Randhawa (2004: 337-338) özgüvenin, performans ile arasında olumlu etkileri olduğunu belirtmiştir. Kadın aşçıların mutfaktan elde ettikleri deneyimler onları mental ve fiziki olarak güçlendirmekte, azimlenmelerini ve eski yaşamlarına oranla daha zor yılmalarını sağlamaktadır. Bu deneyimler onların daha sert bir mizaca bürünmelerine, eskiye göre insanlara daha az güvenmelerine neden olmaktadır. Ayrıca bu kazanımlar onların işlerinde başarı elde etmelerine ve büyümelerine yardımcı olmaktadır. Durmaz ve Ören (2017: 109) özgüveni yüksek kişilerin yönetsel stresle daha iyi baş edebildiğini, istihdam açısından diğer bireylere oranla daha avantajlı olduklarını belirtmiştir.

Sonuç olarak; kadınlar profesyonel mutfak için önemli bir rol modelidir. Fakat sektörde çalışırken rol modellerini ev ortamında aile içindeki kadın figürlerden seçen

kadın aşçıların profesyonel mutfakta rol modele erişiminin zor olduğu düşünülmektedir. Kadın aşçılar profesyonel mutfaklarda çalışırken cinsel taciz, fiziksel saldırı, argo hakaretler ve mobbing gibi birçok zorluğa göğüs germektedir. Fakat mutfağın onlara sunmuş olduğu kendini geliştirme ve yaratıcılık fırsatlarından zevk almaları, mutfaktaki tempoyu eğlenceli bulmaları onları mutlu etmektedir. Mutfak biriminde çalışırken karşılaştıkları cinsiyet engellerinin, kadın aşçı istihdamında yaşanan artış ve makineleşme ile azaldığını belirten katılımcıların büyük bir çoğunluğu cinsiyet ayrımcılığına karşı olduklarını ifade etmektedir. Mutfaklarında eşit ve adil olduklarını, cinsiyet ayrımcılığının oluşmasına izin vermediklerini belirtmişlerdir. Mutfakta güvenilir ve özverili bir imaj çizen kadın aşçılar sektörde disiplinli, çalışkan ve rekabetten çekinmeden çalıştıklarını ifade etmiştir. Katılımcılar tarafından dile getirilen görüşe göre kadın aşçılar mutfak departmanında cinsiyetlerinden dolayı istenmemekte, erkek aşçılar veya üstleri rahat çalışabilmek adına kadın aşçıları işyerinde istememektedir. Katılımcılar iş başvurusu sırasında kadın oldukları için işe alınmadıklarını ve özellikle evli veya çocuklu kadınların işe giriş sırasında elendiklerini belirtmiştir. Mutfak içerisinde kadın aşçılar erkeklerin hemcinsleri ile rahat, argo ve sert bir iletişim biçimi seçtikleri ve kadın aşçıların yanında bu davranışları sergileyemediklerini ifade etmiştir. Profesyonel mutfağın maskülen yapıda olması erkek aşçıların kendi hem cinslerini çalışma arkadaşı olarak tercih etmeleri için bir neden olarak görülebilir. Kadın aşçılar mutfak departmanı içerisinde çalışırken erkekler tarafından taciz edilmemek veya yanlış anlaşılmamak için temkinli davrandıklarını belirtmişlerdir. Mutfak biriminde çalışan bir kadın olmanın iletişimlerini etkilediğini, ekip arkadaşları ile anlaşabilmek için maskülen davranışlar sergilemesi gerektiğini, kendi gibi davranmadığını ve çalışma ortamında kimlik karmaşası yaşadıklarını belirtmiştir.

Sonuç olarak; hazırlanan devlet politikalarına rağmen toplumun yetiştirdiği bireylerde, kişilerin biyolojik farklılıklarına olan ayrımcılığı devam etmektedir. Tarihsel süreç içerisinde incelendiğinde çalışan kadına yönelik toplumun önyargılarının devam ettiği görülmektedir. Çalışmada da kadın aşçılar tarafından dile getirilen ifadeler günümüzde profesyonel mutfaklarda cinsiyet engellerinin devam ettiğini göstermektedir. Mutfak departmanında çalışırken hem fiziksel hemde

psikolojik birçok zorluk ile karşılaşmaktadır. Bu doğrultuda kadın aşçıların profesyonel mutfaklarda karşılaştıkları cinsiyet engellerini ortadan kaldırmaya yönelik aşağıdaki öneriler sunulabilir:

*Sektöre yönelik öneriler;*

- Cinsiyet engelleri, sadece profesyonel mutfaklarda çalışan kadınların maruz kaldıkları bir durum değildir. Toplumun geneline ve birçok iş kolunda çalışan kadınlara yönelik bir sorun olduğundan mücadele edilmelidir.
- Kadınların hem ev hem de mutfak departmanında çifte vardiya olarak çalışmalarının meydana getirmiş olduğu sorunların önlenmesi için, yazılı ve görsel basın aracılığı ile bilgilendirme programları düzenlenmelidir.
- Turizm sektöründe çalışan bireylerin maruz kaldıkları tacize engel olabilmek adına sektör içindeki işletmelerde kadın ve erkeğe yönelik seminerler verilmelidir.
- Profesyonel mutfaklarda çalışan kadınların sektör içindeki dağılımlarında ve görev dağılımlarında cinsiyetlerine bakılmaksızın eşit ve adil davranılmalıdır.
- Bazı işletmelerde kadınların bir kısmı karşılaşmış oldukları şiddet ve zorbalığa karşı seslerini duyuramamaktadır. Bunun önlenmesi adına kadınların erişebilecekleri ve seslerini duyurabilecekleri bir platform oluşturulmalıdır. Profesyonel mutfaklarda başarı elde etmiş kadın aşçıların başarı hikâyelerinin paylaşıldığı platformlar oluşturularak, dayanışmanın güçlendirici etkisinin farkına varılması sağlanmalıdır.

*Gelecekte yapılacak akademik çalışmalara yönelik öneriler;*

- Çalışmada sadece kadın şeflerin görüşlerine yer verilmiştir. Erkek şeflerde çalışmaya dâhil edilerek karşılaştırma yapılabilir.
- Kadın aşçıların profesyonel mutfaklarda karşılaşmış oldukları cinsiyet engellerinin daha iyi anlaşılabilmesi adına çalışmayı farklı ülkelerdeki şefler ile görüşerek karşılaştırılma yapılabilir.

## KAYNAKÇA

**AARSETH**, Helene ve Bente Marianne Olsen, (2008). 'Food and Masculinity in Dual-Career Couple', **Journal of Gender Studies**, 17(4), 277-287.

**ABASSAH-OPPONG**, Sonia ve Mark Robert Holmes (2020). "The Persistent Gender Gap in Canadian Hotel Operations", **Travel and Tourism Research Association: Advancing Tourism Research Globally**, 6, 1-17.

**ADAK**, Nurşen. (2007). 'Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı', **Sosyoloji Dergisi**, (17), 138-152.

**ADAMS**, Scott J. (2004). 'Age Discrimination Legislation and the Employment of Older Workers', **Labour Economics**, 11(2), 219-241.

**AFETİNAN**, Ayşe (1964). **Atatürk ve Türk Kadın Haklarının Kazanılması**, İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.

**AGMAPİSARN**, Charoenchai (2016). 'Becoming Professional Female Chefs in Thailand: A Case Study of Chef Bo Bo lan Restaurant, Bangkok.', **Social Science Asia**, 2(2), 23-29.

**AGUİNİS**, Herman ve Roberth Boik ve Charles Pierce, (2001). 'A Generalized Solution for Approximating the Power to Detect Effects of Categorical Moderator Variables Using Multiple Regression', **Organizational Research Methods**, 4(4), 291-323.

**AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI (2020)**. 'Türkiye'de Kadın', <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/38419/02-03-2020-tr-de-kadin.pdf> (26.09.2020).

**AKBAŞ**, Nurcan ve Bahar Taner, (2017). 'Yönetim ve Cinsiyet: Cam Uçurum'un Ötesi', **Lefke Avrupa Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 8(2), 193-214.

**AKKAŞ**, İbrahim. (2019). 'Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları Çerçevesinde Ortaya Çıkan Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı', **Ekev Akademi Dergisi**, [http://www.ekevakademi.org/Makaleler/132721677\\_05%20Ibrahim%20AKKAS.pdf](http://www.ekevakademi.org/Makaleler/132721677_05%20Ibrahim%20AKKAS.pdf) (22.07.2020)

**AKKİRMAN**, Ali Deniz (1998). 'Etkin Çatışma Yönetimi ve Müdahale Stratejileri', **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 13(2), 1-11.

**AKMAN**, Sinem ve Kübra Erbil, (2018). 'Modern Yaşamın Sanayi Devrimi ile Birlikte Mutfakta Kadına Etkileri', **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 6(86), 284-292.

**AKTAŞ**, Gül. (2013). 'Feminist Söylemler Bağlamında Kadın Kimliği: Erkek Egemen Bir Toplumda Kadın Olmak', **Edebiyat Fakültesi Dergisi**, 30(1), 53-72.

**AKTAŞ**, Hakkı ve Tanıl Kılınç, (2007). ‘Turob Üyesi Beş Yıldızlı Otel Yöneticilerinin Çatışma Yönetimi Yaklaşımları ile Bireyler Arası Çatışma Yönetim Tarzları İlişkisi’, **İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi**, 18(18), 76-87.

**AL-AHMADİ**, Hanan (2011). ‘Challenges Facing Women Leaders in Saudi Arabia’, **Human Resource Development International**, 14(2), 149-166,

**ALBAYRAK**, Aslı (2019). ‘Yiyecek İçecek Endüstrisinde Kadının Yeri ve Sorunu’, **Turizmde Kadın Olmak** (ss. 141-160), İstanbul: Değişim Yayınları.

**ALDAN**, Altan ve Selcen Öztürk (2020). ‘Kadın İşgücüne Katılımında Artışın Belirleyicileri: Kuşak Etkisinin Ayırıştırılması’, **Dogus University Journal**, 21(2), 141-156.

**ALTAY**, Selin, ve Meryem Tekin Epik (2016). ‘50 D’li Araştırma Görevlilerinin İş Güvencesizliği Algısı ve İş Tutumlarına Etkisi: Sdü İi Bf Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Uygulama’, **Atatürk University Journal of Economics & Administrative Sciences**, 30(5).

**ALTUN**, Abdülrezak ve Nalan Kahraman, (2013). ‘Kadının Çalışmasına Dair Toplumsal Cinsiyet Kalıpları ve Kadınların Zihniyet Örüntüleri’ **İletişim Araştırmaları**, 11(1-2), 9-34.

**AMİL**, Osman (2015). ‘Çalışanların Algılanan Kariyer Engelleri ile Ağılanan Performansları Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi’, **Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi**, 5(9), 7-26.

**ANAFARTA**, Nilgün, Fulya Sarvan ve Nuray Yapıcı (2008). ‘Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma’, **Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, (15),111-137.

**ANDERSON**, Carolyn ve Matthew Martin (1995). ‘Why Employees Speak to Coworkers and Bosses: Motives, Gender and Organizational Satisfaction’, **The Journal of Business Communication**, 249-265.

**ARNOLDSSON**, Jonas (2015). ‘If You Don’t Quite Mange The Job, It Will Be Tough For You. A Qualitative Study On Chef Culture And Abuse İn Restaurant Kitchens’, Stockholm University, Master Thesis İn Sociology.

**ARSHAD**, Sobana Hameed (2020). ‘Gender Discrimination and Job Satisfaction’, **International Journal of Scientific Research and Management**, 8(5), 4136-4150.

**AŞIK AKŞİT**, Nuran (2014). ‘Konaklama İşletmelerinde Cam Tavan Sendromu Kavramsal Bir Değerlendirme’ **Uluslararası Hakemli Beşerî ve Akademik Bilimler Dergisi**, 3(9), 84-103.

**ATMAN**, Ümit. (2012). ‘İşyerinde Psikolojik Terör: Mobbing’, **Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi**, 3(1), 157-174.

**AYDIN**, Meryem ve diğerkleri. (2016). ‘Hemşirelik Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları’, **Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 16(1), 223-242.

**BAKAN**, İsmail ve Tuba Büyükbeşe (2004). ‘Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması’, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 23.

**BAKİ**, Adnan veTuba Gökçek (2012). ‘Karma Yöntem Araştırmalarına Genel Bir Bakış’, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 11(42), 1-21.

**BAKIRCI**, Kadriye (2015). ‘İstanbul sözleşmesi’, **Ankara Barosu Dergisi**, (4), 133-204.

**BAL**, Meltem (2014). ‘Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış’, **Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi**, 1(1), 15-28.

**BALKIR**, Gönül (2015). ‘Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İş Yerinde Cinsel Taciz’, **İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 1(1), 12-47.

**BARCİ**, Beata (2020). ‘Mobbing in Professional Environment’, **Психологія: Реальність І Перспективи. Збірник Наукових Праць**, (14), 22-26.

**BARKER**, Robert (1995). ‘**The Social Work Dictionary**’, National Association of Social Workers.

**BARRET**, Kelly (2004). ‘Women in the Workplace: Sexual Discrimination in Japan’, **Human Rights Brief**, 11(2), 5-8.

**BARTHOLOMEW**, Patricia (1996). ‘**The Elite Woman Chef: a Comparative Case Analysis of Career Success**’, Doktora Tezi, New York University.

**BAŞKALE**, Hatice (2016).’ Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenirlik ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi’, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi**, 9(1), 23-28.

**BAŞARAN**, Mustafa ve Alper Ateş (2019). Kırsal Kalkınmanın Sağlanmasında Kadın İstihdamı: Afyonkarahisar Gazlıgöl Termal Turizm Bölgesi Araştırması, **Journal of Yasar University**, 14(54), 87-95.

**BAŞARIR**, Fatma ve Mediha Sarı (2015). ‘Kadın Akademisyenlerin “Kadın Akademisyen Olma” ya İlişkin Algılarının Metaforlar Yoluyla İncelenmesi’, **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**, 5(1), 41-51.

**BENAVOT**, Aaron (1989). ‘Education, Gender, and Economic Development: A Cross-National Study’, **Sociology of Education**, 62(1), 14-32.

**BERBER**, Metin ve Burçin Eser Yılmaz (2008). ‘Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz’, **“İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 10(2), 1-16.

**BERG**, Peter ve Ann Frost (2005). ‘Dignity at Work for Low Wage, Low Skill Service Workers’ **Relations Industrielles/Industrial Relations**, 60(4), 657-682.

**BHASİN**, Kadav. (2003). **Toplumsal Cinsiyet**. <https://www.toplumsalozgurluk.org/belgeler/ToplumsalCinsiyet.pdf> (22.07.2020).

**BİJSTERVELDT**, Evi Van (2020). **Gender Equality in the Hospitality Industry: How Do Female Workers Perceive Their Working Opportunities in the Hospitality Industry, and for What Reason?**, Lisans Tezi, University of Applied Sciences.

**BİLGİÇ**, Derya (2020). ‘Yeni Bir Kırsal Kalkınma, Bilindik Bir Kırsal Annelik: Ticarileşen Yöresel Yemeklerin Toplumsal Cinsiyet Rollerine Etkisi’, **İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi**, 40(1), 79–108.

**Billett**, Stephen (2003). ‘Workplace mentors: Demands and benefits’, **Journal of Workplace Learning** <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13665620310468441/full/html> (26.09.2020).

**Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü** (2013). **Education Sector Technical Notes Gender Equality in Education**. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000222121> (22.07.2020).

**Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı**. (2019). **Toplumsal Cinsiyete Duyarlı İletişim Rehberi**. [file:///C:/Users/aycat/Downloads/UNDP-TR-ToplumsalCinsiyet-iletisim-rehber%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/aycat/Downloads/UNDP-TR-ToplumsalCinsiyet-iletisim-rehber%20(2).pdf) (22.07.2020).

**Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu**. (2018). **Gender Equality**. <https://www.unfpa.org/gender-equality> (22.07.2020).

**BLAU**, Francine ve Lawrence Kahn (2000). ‘Gender Differences in Pay’, **Journal of Economic Perspectives**, 14(4), 75-99.

**BOBBITT-ZEHER**, Donna. (2011). ‘Gender Discrimination at Work: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace’, **Gender and Society**, 25(6), 764-786.

**BORA**, Aksu (2012). ‘**Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık. Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar**’, İstanbul bilgi üniversitesi yayınları.

**BOZOK**, Düriye ve Müesser Korkmaz (2019). ‘Profesyonel Mutfaqlarda Kadının Yeri ve Sorunları’, **Turizmde Kadın olmak**, (ss.191-206), Değişim Yayınları: İstanbul.

**BRIDGE**, Diane (1997). ‘The Glass Ceiling and Sexual Stereotyping: Historical and Legal Perspectives of Women in The Workplace’, **Virginia Journal of Social Policy and the Law**, 4, 581-643.

**BROWN, Dave** (2005). 'The Significance of Congruent Communication in Effective Classroom Management', **The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues And Ideas**, 79(1), 12-15.

**BRUCKMÜLLER, Susanne ve Nyla R. Branscombe** (2010). 'The Glass Cliff: When and Why Women are Selected as Leaders in Crisis Contexts', **British Journal of Social Psychology** 49(3), 433-451.

**BUDİG, Michelle** (2002). Male Advantage and The Gender Composition of Jobs: Who Rides The Glass Escalator?', **Social Problems**, 49(2), 258-277.

**BULUT, Dilvin ve Duygu Kızıldağ** (2017). 'Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Kariyerleri Üzerindeki Etkileri', **Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, 15(2), 81-102.

**BULUT, Sefa ve Gamze Göktürk** (2012). 'Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz', **Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 12(1), 53-70.

**BURBRIDGE, Lynn** (1994). 'Glass Ceiling Commission-The Glass Ceiling in Different Sectors of the Economy: Differences Between Government, Non-Profit, and For-Profit Organizations' <https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/77984/GlassCeilingBackground3SectorsEconomy.pdf?sequence=1> (06.06.2021).

**BURROW, Robin ve Christalla Yakinthou** (2015). 'Yes Chef: Life at the Vanguard of Culinary Excellence', **Work, Employment and Society**, 29(4), 673-681.

**BUSSEY, Kay ve Albert Bandura** (1999). 'Social Cognitive Theory of Gender Development and Differentiation', **Psychological Review**, 106, 676-713.

**BUTLER, Judith.** (2005). **Cinsiyet Belası Feminizm ve Kimliğin Altüst Edilmesi.** Metis Yayınları: İstanbul.

**CAMPOS-SORIA, Juan Antonio, Bienvenido Ortega-Aguaza ve Miguel Angel Ropero-García** (2009). 'Gender Segregation and Wage Difference in The Hospitality Industry', **Tourism Economics**, 15(4), 847-866.

**CAMPOS-SORIA, Juan Antonio, Andrés Marchante-Mera ve Miguel Angel Ropero-García** (2011). 'Patterns of Occupational Segregation by Gender in the Hospitality Industry', **International Journal of Hospitality Management**, 30(8), 91-102.

**CANO, Mariel** (2019). **Masculinity in the Kitchen: Gender Performance in the Culinary Arts Industry**, Yüksek Lisans Tezi, University of Texas at El Paso.

**CAVALETTO, Giulia Maria ve Lia Pacelli ve Silvia Pasqua** (2019). 'Women Helping Women? Chain of Command and Gender Discrimination at the Workplace', **Journal of Modern Italian Studies**, 24(2), 350-372.

**CEJKA**, Marry Ann ve Alice Eagly (1999). 'Gender-Stereotypic Images of Occupations Correspond to the Sex Segregation of Employment', **Personality and Social Psychology Bulletin**, 25(4),413-423.

**CHAUDHARY**, Pankaj (2012). "Effects of Employees' Motivation on Organizational Performance: A Case Study", **International Journal of Research in Economics and Social Sciences**, 2(9), 81-87.

**CHEN**, Beverly Shih-Yun ve diğ erleri (2020). Media İ mages and the Gendered Representation of Chefs, **Research in Hospitality Management**, 10(1), 1-6.

**CHERNESKY**, Roslyn (2003). 'Examining the Glass Ceiling', **Administration in Social Work**, 27(2), 13-18,

**CHERYAN**, Sapna ve diğ erleri (2011). 'Do Female and Male Role Models Who Embody STEM Stereotypes Hinder Women's Anticipated Success in STEM?', **Social Psychological and Personality Science** 2(6), 656-664.

**CHINOMONA**, Elizabeth ve Eugene Tafadzwa Maziriri (2015). 'Women in Action: Challenges Facing Women Entrepreneurs in The Gauteng Province of South Africa', **International Business and Economics Research Journal**, 14(6), 835-850.

**CHILDS**, Sheena (2011). 'Gender Discrimination in The Workplace', Yüksek Lisans Tezi, State University of New York.

**Coleman**, Marianne (2020). 'Women Leaders in the Workplace: Perceptions of Career Barriers, Facilitators and Change', **Irish Educational Studies**, 39(2), 233-253.

**COLLIER**, Barbara ve Donna Mcghie-Richmond ve Hazel Self (2010). 'Exploring Communication Assistants as an Option for Increasing Communication Access to Communities for People Who Use Augmentative Communication', **Augmentative and Alternative Communication**, 26(1), 48-59.

**CONNELL**, Raewyn (2006). Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites." **Public Administration Review**, 66(6), 837-849.

**ÇAĞ LAYAN**, Savaş ve Asiye Kemik (2018). 'Kırdan Kente İç Göç Süreciyle Kadınların İş Yaşamına Katılımları ve Sonuçları', **SDÜ Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 43,143-157.

**ÇAKINBERK**, Arzu ve Neslihan Derin ve Gül Gün (2011). 'Otel İş letmelerinde İnsan Kaynakları Açısından İş Gören Devir Hızının Analizi: Kapadokya Bölgesi Örneğ i', **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 10(36), 252-272.

**ÇAKIR**, Özlem (2002). 'Sosyal Dış lanma', **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 4(3), 83-106.

- ÇAKIR**, Özlem (2008). ‘Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması’ **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, (31), 25-47.
- ÇEKAL**, Nurten (2013). ‘Yiyecek İçecek İşletmelerinde Mutfak Tasarımında Dikkat Edilmesi Gereken Faktörler’, **Social Sciences**, 8(1), 62-66.
- ÇELİK**, Muhabbet ve Semra Şahingöz (2018). İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı: Kadın Aşçılar Örneği, **Journal of Tourism and Gastronomy Studies**, 6(3), 370-383.
- ÇELİKTE**n, Mustafa (2004). ‘Okul Müdürü Koltuğundaki Kadınlar: Kayseri İli Örneği’, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı**, 17, 91-118.
- ÇETİNEL**, Merve ve Derya Tekin (2019). ‘Türk Hukukunda Kadın’, **Turizmde Kadın Olmak** (ss. 29-65), İstanbul: Değişim Yayınları.
- ÇİÇEN**, Ceylan, Ebru Zümrüt Boyacıoğlu ve Adil Oğuzhan (2020). ‘Turizmde Kadın İşgücünün Cinsiyet Ayrımcılığı Algısı: Edirne İlinde Bir Araştırma’, **Tourism and Recreation**, 2(1), 54-63.
- GEORGE**, Darren ve Paul Mallery, (2003). **SPSS for Windows Step By Step: A Simple Guide and Reference 11.0 Update**, 4. Baskı, Boston: Allyn and Bacon.
- D’AMICO**, Marilisa Ve Costanza Nardocci (2021). ‘**Gender-Based Violence Between National and Supranational Responses: The Way Forward.**’ Editoriale Scientifica.
- DE DREU**, Carsten and Laurie Weingart, (2003). ‘Task Versus Relationship Conflict, Team Performance, and Team Member Satisfaction: A Meta-Analysis’, **Journal of Applied Psychology**, 88(4), 741.
- DE WITTE**, Hans (2005). ‘Job Insecurity: Review of the International Literature On Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences’, **SA Journal of Industrial Psychology** 31(4), 1-6.
- DEMİR**, Mahmut (2011). ‘İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği’, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, 8(1), 760-784.
- DEMİREL**, Erkan Turan (2019). ‘Tokenizm teorisinin Türkiye bağlamında işlerliğine yönelik bir ölçek geliştirme çalışması’, 3(2), 1-34.
- DEMİRKOL**, Şehnaz ve Oğuz Sibel (2019) ‘Konaklama Endüstrisinde Kadının Yeri ve Sorunları’, **Turizmde Kadın Olmak** (ss. 121-140), İstanbul: Değişim Yayınları.
- DERKS**, Belle, Colette Van Laar, ve Naomi Ellemers (2016). ‘The Queen Bee Phenomenon: Why Women Leaders Distance Themselves From Junior Women’, **The Leadership Quarterly**, 27(3), 456-469.

**DONG**, Xiao-Yuan ve diğeri (2004). ‘Gender Segmentation at Work in China's Privatized Rural Industry: Some Evidence From Shandong and Jiangsu’, **World Development**, 32(6), 979-998.

**DOYLE**, Oran (2007). ‘Direct Discrimination, Indirect Discrimination and Autonomy’, **Oxford Journal of Legal Studies**, 27(3), 537–553.

**DÖKMEN**, Zehra (2004). ‘**Toplumsal Cinsiyet, Sosyal Psikolojik Açıklamalar**’, Sistem yayıncılık: İstanbul.

**DÖNMEZ**, Beril ve Gülcan Dagaşan (2017). ‘**Kadın Aşçılarının Dikkatine!!! Profesyonel Mutfakta Yemek Yapmak Evde İki Kap Yemek Yapmaya Benzemezmiş**’, 1. Uluslararası Turizmin Geleceği Kongresi Bildiriler Kitabı (ss. 1053-1064), Mersin.

**DRUCKMAN**, Charlotte. (2010). ‘Why Are There No Great Women Chefs?’, **Gastronomica**, 10(1), 24-31.

**DUMBRĂVEANU**, Daniela ve diğeri (2016). ‘Exploring Women’s Employment in Tourism Under State Socialism: Experiences of Tourism Work in Socialist Romania’, **Tourist Studies**, 16(2), 151-169.

**DURMAZ**, Şerife ve Kenan Ören (2017). ‘Öz Yeterlilik ve Özgüvenin İşgücü ve İstihdama Etkisine Bir Bakış’, **Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 9(1) 109-120.

**Dünya Kalkınma Raporu**. (2012). ‘**Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınma**’,  
<http://documents1.worldbank.org/curated/zh/753081468338506032/pdf/646650V10WDR0B0URKISH0Overview02012.pdf> (22.07.2020).

**EAGLY**, Alice ve Linda Lorene Carli (2007). **Through the labyrinth: The truth about how women become leaders**. Harvard Business Press.

**EINARSEN, Stale (2000)**. ‘Bullying and harassment at work: Unveiling an organizational taboo’, **Transcending Boundaries: Integrating People, Processes and Systems Konferansı** içinde (ss. 7-13). Brisbane, Queensland, Australia.

**ELÇİ**, Elçin (2011). ‘Türkiye’de “Kadın Olmak” Söylemi: Kadınlarla Yapılmış Bir Söylem Çalışması’, **Psikoloji Çalışmaları**, 31, 1-28.

**ERGÖL**, Şule ve diğeri (2012). ‘Türkiye’de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamlarında Karşılaştıkları Güçlükler’, **Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**, 2(1), 43-50.

**EROĞLU**, Feyzullah ve Şeyda İdem (2016). ‘Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Yönetim Kademelerindeki Yansımaları’ **Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi**, (2), 11-35.

**ERTAŞ**, Çağdaş (2018). Otellerde Çalışan Erkeklerin Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumu: Erilliğin Etkisi. **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 10(4), 625-645.

**ERZEN**, Meltem (2019). ‘Siyasette Cinsiyet Eşitsizliği’, **Akademik Sosyal Araştırmalar**, 8, 21-32.

**EUZÉBY**, Alain (2004). ‘Social Protection: Values to be defended!’, **International Social Security Review**, 57(2), 107-117.

**EZZEEDEN**, Souha, Marie-Hélène Budworth ve Susan D. Baker (2015). ‘The Glass Ceiling and Executive Careers: Still an Issue for Pre-Career Women.’ **Journal of Career Development**, 42(5), 355-369.

**FALK**, Erika ve Erin Grizard (2003). ‘**The glass ceiling persists: The 3rd annual APPC report on women leaders in communication companies**’, Annenberg Public Policy Center of the University of Pennsylvania.

**FIRESTONE**, Shulamith (1993). ‘**Cinselliğin Diyaletiği**’, Payel Yayımcılık: İstanbul.

**FISCHER**, Charles (1987). ‘Toward a More Complete Understanding of Occupational Sex Discrimination’ **Journal of Economic Issues**, 21(1), 113-138.

**FLOWERS**, Nancy (2013). ‘**Pusulacak: Çocuklar için İnsan Hakları Eğitimi Kılavuzu**’. Sena Ofset Ambalaj ve Matbaacılık: İstanbul.

**FORSHAW**, Simon ve Marcus Pilgerstorfer (2008). "Direct and Indirect Discrimination: Is There Something in Between?." **Industrial Law Journal** 37(4), 347-364.

**FORTIN**, Nicole (2005). ‘Gender Role Attitudes and the Labour- Market Outcomes of Women Across OECD Countries’, **Oxford Review of Economic Policy**, 21(3), 416- 438.

**FREEDMAN**, Jonathan ve David Sears ve Merrill Carlsmith (1981). ‘Cinsiyet Roller’ **Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences**, 22 (2) , 687-724.

**FUNGAIZENGENI**, Doroth Monica ve Ednah Tendari ve Nelson Zengeni (2014). ‘The Absence of Females in Executive Chef Position in Zimbabwean Hotels: Case of Rainbow Tourism Group’, **Australian Journal of Business and Management Research**, 3(10), 1-18.

**FURUMO**, Kimberly ve Michael Pearson (2007). ‘Gender-Based Communication Styles, Trust, and Satisfaction in Virtual Teams’, **Journal of Information, Information Technology and Organizations**, 2, 47-60.

**GARRIGOS**, Jose Albors ve diğerleri. (2019). ‘Gender Differences in the Evolution of Haute Cuisine Chef’s Career’, **Journal of Culinary Science and Technology**, 1-30.

**GERNİ**, Mine (2001) ‘İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama’, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi**, 56(3), 19-46.

- GIDDENS**, Anthony (2008). ‘Sosyoloji’, Kırmızı Yayınları: İstanbul.
- GİLLESPİE**, Kathleen (2014). ‘**Unequal Pay: The Role of Gender**’ Honors Theses and Capstones.
- GONG**, Rueywei, Shih-Ying Chen ve Min-Lang Yang (2014). ‘Career Outcome of Employees: The Mediating Effect of Mentoring’, **Social Behavior and Personality: an International Journal** 42(3), 487-501.
- GÖNEL**, Feride ve diğerleri (2012).‘Üniversite Eğitiminde Cinsiyet Ayrımcılığının Kökenleri’, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, 4(2), 111-120.
- GREENHAUS**, Jeffrey ve, Nicholas Beutell (1985). ‘Sources of Conflict Between Work and Family Roles’, **Academy of Management Review**, 10(1), 76-88.
- GREGORY-MİNA**, Heidi Joy (2011). ‘A Correlational Study Of Gender Barriers of Women Striving For A Corporate Officer Position’, **Doktora Tezi**, University Of Phoenix.
- GRETZEL**, Ulrike ve Gillian Bowser (2013). ‘Real Stories About Real Women: Communicating Role Models for Female Tourism Students’, **Journal of Teaching in Travel and Tourism**, 13(2), 170-183.
- GÜTEK**, Barbara, Aaron Cohen ve Alison Konrad (1990). ‘Predicting Social-Sexual Behavior at Work: a Contact Hypothesis’, **Academy of Management Journal**, 33(3), 560-577.
- GÜL**, İdil Işıl ve Ulaş Karan (2011). ‘**Ayrımcılık Yasağı Eğitim Rehberi**’, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- GÜL**, Songül (2019). ‘Türkiye’de Kadın Olmak’,**Turizmde Kadın Olmak** (ss. 11-27), İstanbul: Değişim Yayınları.
- GÜLER**, Mehmet (2020). ‘Nedenleri ve Sonuçları Bakımından Mobbing’, **Is, Güc: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 22(1), 113-141.
- GÜNAY**, Gülay ve Özgün Bener (2011). ‘Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri’, **Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 153(153), 157-171.
- HADDAJİ**, Majd ve Jose Garrigos ve Purificacion Garcia Segovia (2017). ‘Women Professional Progress to Chef’s Position: Results of an International Survey’, **International Journal of Gastronomy and Food Science**, 9,49–54.
- HADDAJİ**, M. (2018). ‘**Gender Barriers and Facilitators Faced by Women Chefs in the Gastronomy and the Haute Cuisine**’fields’, Doktora Tezi, Politècnica de València.
- HAJIAN**, Sara ve Josep Domingo-Ferrer (2013). ‘Direct and Indirect Discrimination Prevention Methods’, **Discrimination and Privacy in the Information Society** (241-254). <http://relearn.be/2015/training-common-sense/sources/software/pattern-2.6-critical->

fork!/PATTERN%2B\_points/references/Bart%20Custers,%20%20Toon%20Calders,%20%20Bart%20Schermer,%20%20Tal%20Zarsky%20%20(eds.)%20Discrimination%20and%20Privacy%20in%20the%20Information%20Society\_%20Data%20Mining%20and%20Profiling%20in%20Large%20Databases%20%202013.pdf#page=247 (25.09.2020).

**HANSFORD**, Emily (2011). 'The Role of Social Support Systems in the Advancement of Professional Chefs', Yüksek Lisans Tezi, Georgia State University.

**HARRIS**, Deborah ve Patti Giuffre (2010). 'The Price You Pay: How Female Professional Chefs Negotiate Work and Family', **Gender Issues**, 27(1-2), 27-52.

**HARVEY**, Cecila (2018). 'When Queen Bees Attack Women Stop Advancing: Recognising and Addressing Female Bullying in The Workplace', **Development and Learning in Organizations**, 32(5), 1-4.

**HASSAN**, Sara (2020). **Challenges faced by women-Education, Career and Identity**. Blue Rose Publishers.

**HEANEY**, Catherine, Barbara Israel ve James House (1994). 'Chronic Job Insecurity Among Automobile Workers: Effects on Job Satisfaction and Health', **Social Science and Medicine**, 38(10), 1431-1437.

**HEILMAN**, Madeline (2012). "Gender Stereotypes and Workplace Bias." **Research in Organizational Behavior**, 32, 113-135.

**HERKES**, Ellen ve Guy Redden (2017). 'Misterchef? Cooks, Chefs and Gender in Masterchef Australia', **Open Cultural Studies**, 1, 125- 139.

**HEYWOOD**, Andrew (2006). 'Siyaset'. Adres Yayınları.

**HO**, Zoe (2013). 'Revisiting the Glass Ceiling: Career Progression for Women in the Hotel Industry', **Boston Hospitality Review**, 33-36.

**HSU**, Fu-Sung, Yuan-an Liu ve Sheng-Hshung Tsaur (2019). 'The Impact of Workplace Bullying on Hotel Employees' Well-Being Do Organizational Justice and Friendship Matter', **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 31(4), 1702-1719.

**HWANG**, Myung Jin (2007). 'Asian Social Workers' Perceptions of Glass Ceiling, Organizational Fairness and Career Prospects', **Journal of Social Service Research**, 33(4), 13-24,

**IBARRA**, Herminia, Robin Ely ve Deborah Kolb (2013). 'Women Rising: The Unseen Barriers', **Harvard Business Review**, 91(9), 60-66.

**IYER**, Aarti ve Michelle Ryan (2009). 'Why Do Men and Women Challenge Gender Discrimination in the Workplace? The Role of Group Status and in-Group Identification in Predicting Pathways to Collective Action', **Journal of Social Issues**, 65(4), 791-814.

**İLERİ**, Ülkü (2016). ‘Sosyal Politikalarda Kadın ve Cinsiyet Ayrımcılığı ile İlgili Başlıca Uluslararası ve Ulusal Hukuki Düzenlemeler’, **Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, 5(12), 128-153.

**İNANDI**, Yusuf ve Binali Tunç (2012). ‘Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki’, **Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, 2(2), 203–222.

**İNCE**, Şengül (2015). ‘İki Kadın Bir Mutfak: Kadınlararası İktidar İlişkileri’ **Hacettepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Kültürel Çalışmalar Dergisi**, 2(2), 135-156.

**İNCE**, Şengül (2016). ‘Şeflerin Savaşı: Profesyonel Mutfaklarda Erkek ve Kadın Şefler’, **Moment Dergi**, 3(2), 409-435.

**İSLAMOĞLU**, Emel ve Sinem Yıldırım (2014). ‘Yolcu Hizmetleri Memurluğu” Yapan Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar’, **Hak-iş Uluslararası Emek ve Toplum Dergi**, 3(6), 151-177.

**İSTANBULLU DİNÇER**, Füsun ve diğerleri (2016). ‘Woman Labour Force in Tourism Industry in Turkey: Opportunities and Barriers’, **Social Sciences**, 1, 379-395.

**JACKSON**, Janet (2001). ‘Women Middle Managers Perception of the Glass Ceiling’, **Women in Management Review**, 16(1), 30-41.

**JACKSON**, Lynne, Victoria Esses ve Christopher Burriss (2001). "Contemporary Sexism and Discrimination: The Importance of Respect for Men and Women." **Personality and Social Psychology Bulletin**, 27(1), 48-61.

**JAGERO**, Nelson ve Ikandilo Kushoka (2011). ‘Challenges Facing Women Micro Entrepreneurs in Dar Es Salaam, Tanzania’, **International Journal of Human Resource Studies**, 1(2), 1-9.

**JOHNSON**, Z ve Babita Mathur-Helm (2011). ‘Experiences with Queen Bees: a South African Study Exploring the Reluctance of Women Executives to Promote Other Women in the Workplace’, **South African Journal of Business Management**, 42(4), 47-55.

**JOHNSON**, Burke ve Anthony Onwuegbuzie (2004). ‘Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come’, **Educational Researcher**, 33(7), 14-26.

**JOHNSTON**, David ve Wang-Sheng Lee (2013). ‘Extra Status and Extra Stress: Are Promotions Good for Us’, **ILR Review**, 66(1), 32-54.

**JOSLİN**, Courtney (2015). ‘Marital Status Discrimination 2.0’, **Boston University Law Review**, 95(3), 805-832.

**KADIN VE DEMOKRASİ DERNEĞİ** (2020). Yıllara Göre Yasal Düzenlemeler. <https://kadem.org.tr/kadinlara-yonelik-yasal-duzenlemeler/> (26.08.2020).

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi. (1985, 14 Ekim). **RESMİ GAZETE**, (Sayı: 18898).  
<https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/08/03/KadinlaraKarshiAyrımcılığınOnlenmesiSozlesmesi.pdf> (27.08.2020).

**KAHRAMAN**, Selma (2010). ‘Kadınların Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi’, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi**. 3 (1), 30-35.

**KALAYCI**, Nurdan ve Fahriye Hayırsever (2014). ‘Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Vatandaşlık ve Demokrasi Eğitimi Ders Kitabına Yönelik Bir İnceleme ve Bu Konuya İlişkin Öğrenci Algılarının Belirlenmesi’ **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**, 14(3), 1-26.

**Kanun no:4857 İş Kanunu (2003)**  
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm> (09.06.2021).

**Kanun no: 5387 İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (1949)**  
<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7217.pdf> (09.06.2021).

**KAPIZ**, Serap (2002). ‘İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi’, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 4(3), 139-153.

**KARACA**, Ayşe (2007). ‘Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma’, (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi.

**KARAKAYA**, Şeyma and Metin Reyhanoğlu (2020). ‘Erkek Egemen Dünyada Kadın Yönetici Olmak: Kadın Yönetici Çevresi Üzerine Bir Araştırma’, **Journal of Politics Economy and Management**, 3(1), 47-74.

**KARCIOĞLU**, Fatih ve Yeliz Leblebici (2014). ‘Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri:" Cam Tavan Sendromu" Üzerine Bir Uygulama’ **Ataturk University Journal Of Economics and Administrative Sciences**, 28(4) 1-20.

**KAYPAK**, Şafak ve Mehmet Kahraman (2016). ‘Türkiye’de Kadının İnsan Hakları ve Anayasal Yansıması’, **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 13(33), 298-315.

**KESKİN**, Emine ve İsmail Kızılırmak (2020). ‘Mutfak Departmanında Çalışan Kadınlar: Cinsiyet Ayrımcılığı Üzerine Bir Araştırma’, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 13(69), 1211-1218.

**KILIÇ**, Dilek ve Selcen Öztürk (2014). ‘Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama’, **Amme İdaresi Dergisi**, 47(1), 107-130.

**KINIAS**, Zoe ve Heejung Kim (2012). ‘Culture and Gender Inequality: Psychological Consequences of Perceiving Gender Inequality’, **Group Processes and Intergroup Relations**, 15(1), 89-103.

**KING**, Eden ve diğ erleri (2010). "Understanding Tokenism: Antecedents and Consequences of a Psychological Climate of Gender Inequity." **Journal of Management** 36(2), 482-510.

**KIRKWOOD**, Jodyanne (2009). 'Is A Lack of Self-Confidence Hindering Women Entrepreneurs?', *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 1(2),118-333.

**KJELDSTAD**, Randi (2001). 'Gender Policies and Gender Equality', **Nordic Welfare States in The European Context**, (ss.66-97) [https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=gyw1JZWMtgUC&oi=fnd&pg=PA66&dq=113.%09Kjeldstad,+R.+\(2001\).+Gender+policies+and+gender+equality&ots=hKePNQAvJz&sig=39mq6Q633u1ucFC1Ij5lZxSS60U&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=gyw1JZWMtgUC&oi=fnd&pg=PA66&dq=113.%09Kjeldstad,+R.+(2001).+Gender+policies+and+gender+equality&ots=hKePNQAvJz&sig=39mq6Q633u1ucFC1Ij5lZxSS60U&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false) (25.08.2020).

**KLATZER**, Elisabeth (2012). 'Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Bütçeleme Kılavuzu', Tesev Yayınları: İstanbul.

**KLUTSEY**, James (2020). "Gender Biases against Women in the Workplace." **International Journal of Business and Social Science**, 11(2), 25-31.

**KO**, Youngwook ve diğ erleri (2020). 'Do Gender Equality and Work–Life Balance Matter for Innovation Performance?', **Technology Analysis and Strategic Management**, 1-14.

**KONKOL**, Stephanie (2013). **Someone's in the Kitchen, Where's Dinah? Gendered Dimensions of the Professional Culinary World**, Doktora Tezi, DePaul University.

**KONRAD**, Alison ve Jeffrey Pfeffer (1991). 'Understanding the Hiring of Women and Minorities in Educational Institutions' **Sociology of Education**, 64(3), 141-157.

**KORAY**, Meryem (2011). 'Avrupa Birliği ve Türkiye'de "cinsiyet" eşitliği politikaları: Sol-feminist bir eleştirisi' **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 29, 13-53.

**KORKMAZ**, Hatun (2016). 'Yönetimde Kadın Ve Cam Tavan Sendromu', **Alternatif Politika 8.Special**, 95-112.

**KOYS**, Daniel (2001). 'The Effects of Employee Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Turnover on Organizational Effectiveness: A Unit-Level, Longitudinal Study', **Personnel Psychology**, 54(1), 101-114.

**KÖSEOĞLU**, Ali Cengiz (2016). "Türk İş Hukukunda Analık." **İş ve Hayat** 2(4),97-124.

**KRİZSAN**, Andrea ve Emanuela Lombardo (2013). 'The Quality of Gender Equality Policies: A Discursive Approach', **European Journal of Women's Studies**, 20(1), 77-92.

**KURNAZ**, Alper ve Sıla Kurtuluş ve Burhan Kılıç (2018). 'Evaluation of Women Chefs in Professional Kitchens', **Journal of Tourism and Gastronomy Studies**, 6(3), 119-132.

**KUTANİS**, Rana ve Ulu Seher (2016). 'İşgücü Piyasalarında Ayrımcılığın Kaynakları', **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Dergisi**, (35): 359-372.

**KUZGUN**, Yıldız ve Seher Sevim (2004). 'Kadınların çalışmasına karşı tutum ve dini yönelim arasındaki ilişki', **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, 37(1),14-27.

**LA LOPA**, Joseph ve Zilan Gong (2020) 'Sexual Harassment of Hospitality Interns', **Journal of Hospitality and Tourism Education**, 32(2), 88-101.

**LAFRENIERE**, Shawna ve Karen Longman (2008). 'Gendered Realities and Women's Leadership Development: Participant Voices from Faith-Based Higher Education', **Christian Higher Education**, 7(5), 388-404.

**LEE**, Kim Lian. (2008). 'An Examination Between the Relationships of Conflict Management Styles and Employees' Satisfaction', **International Journal of Business and Management**, 3(9), 11-25.

**LEKCHİRİ**, Siham ve Jesse Kamm (2020). "Navigating Barriers Faced by Women in Leadership Positions in The US Construction Industry: A Retrospective On Women's Continued Struggle In A Male-Dominated Industry." **European Journal Of Training And Development**, 44(6/7), 575-594.

**LEVİTAS**, Ruth ve diğerleri (2007) "The multi-dimensional analysis of social exclusion." <https://repository.uel.ac.uk/item/8666q> (25.09.2020).

**LEWİS**, Duncan, Mats Glambek ve Helge Hoel (2020). 'The Role of Discrimination in Workplace Bullying', [https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=\\_PLcDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT283&dq=The+Role+of+Discrimination+in+Workplace+Bullying&ots=7\\_ptjr8pz9&sig=wS-OfPeHths4S77eKEx0Ou63Kws&redir\\_esc=y#v=onepage&q=The%20Role%20of%20Discrimination%20in%20Workplace%20Bullying&f=false](https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=_PLcDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT283&dq=The+Role+of+Discrimination+in+Workplace+Bullying&ots=7_ptjr8pz9&sig=wS-OfPeHths4S77eKEx0Ou63Kws&redir_esc=y#v=onepage&q=The%20Role%20of%20Discrimination%20in%20Workplace%20Bullying&f=false) (26.09.2020).

**Lİ**, Lan ve Roberta Leung (2001). 'Female Managers in Asian Hotels: Profile and Career Challenges', **International Journal of Contemporary Hospitality Management**. 13(4), 189-196.

**LİNDVERT**, Jessica (2002). 'A World Apart. Swedish and Australian Gender Equality Policy', **Nora: Nordic Journal of Women's Studies**, 10(2), 99-107.

**LİNTON**, Ralph (1936). 'The Study of Man an Intraction', Appleton-Century: New York.

**LOMBARDO**, Emanuela ve Petra Meier ve Mieke Verloo (2009). **The discursive politics of gender equality: Stretching, bending and policy-making.** Routledge.

[https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=Gqh9AgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=112.%09Lombardo,+E.,+Meier,+P.,+%26+Verloo,+M.,+\(Eds.\).+\(2009\).+The+discursive+politics+of+gender+equality:+Stretching,+bending+and+policy-making.+Routledge.&ots=i9nF8xp7Dk&sig=i0zob-bWSmOb478dArcEtVVOyuc&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=Gqh9AgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=112.%09Lombardo,+E.,+Meier,+P.,+%26+Verloo,+M.,+(Eds.).+(2009).+The+discursive+politics+of+gender+equality:+Stretching,+bending+and+policy-making.+Routledge.&ots=i9nF8xp7Dk&sig=i0zob-bWSmOb478dArcEtVVOyuc&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false) (25.08.2020).

**LORBEL**, Judith (2001). **'Gender inequality'** Roxbury: *Los Angeles, CA*.

**MACKINNON**, Catharine (1987). **'Feminism Unmodified'**, **Harvard Universty Press:** United State of America. [https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=rxE8FQzjpYMC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Mckinnon+Feminism+Unmodified&ots=whDIaff23T&sig=etqEvqgSzuPIJ75gFn5zIHfPhCM&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Mckinnon%20Feminism%20Unmodified&f=false](https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=rxE8FQzjpYMC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Mckinnon+Feminism+Unmodified&ots=whDIaff23T&sig=etqEvqgSzuPIJ75gFn5zIHfPhCM&redir_esc=y#v=onepage&q=Mckinnon%20Feminism%20Unmodified&f=false), (25.08.2020).

**MADİCHİE**, Nnamdi (2013). 'Sex in The Kitchen: Changing Gender Roles in a Female-Dominated Occupation', **International Journal of Entrepreneurship and Small Business**, 18(1), 90-102.

**MARİNAKOU**, Evangelia (2014). 'Women in Hotel Management and Leadership: Diamond or Glass', **Journal of Tourism and Hospitality Management**, 2(1), 18-25.

**MARSHALL**, Gordon (1999). **'Sosyoloji Sözlüğü'**, Bilim ve Sanat Yayınları: Ankara.

**MAVIN**, Sharon (2009). 'Navigating The Labyrinth: Senior Women Managing Emotion', **International Journal of Work Organisation and Emotion**, 3(1), 81-87.

**MAYPOLE**, Donald ve Rose Skaine (1983). 'Sexual harassment in the workplace', **Social Work**, 28(5), 385-390.

**MCDERMOTT**, Cynthia ve Jeanmarie Keim (2010). 'Mobbing: Workplace violence in the academy', **In The Educational Forum**, 74(2), 167-173.

**MCKEAN**, Warwick (1970). 'The meaning of discrimination in international and municipal law', **British Yearbook of International Law**, 44, 177-192.

**MEHTAP**, Salime ve Diğerleri (2017). 'Entrepreneurial Intentions of Young Women in the Arab World', **International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research**, 23(6), 880-902.

**MELOURY**, Joseph ve Tania SIGNAL (2014). 'When the Plate is Full: Aggression Among Chefs', **International Journal of Hospitality Management**, 2014, 41, 97-103.

**MIZRAHI**, Rozi ve Hakan **ARACI** (2010). ‘Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma’, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, 2(1), 149-156.

**MİCHAİLİDİS**, M. P., R. N. Morphitou, ve I. Theophylatou (2012). Women at Work: Quality Versus Inequality: Barriers for Advancing in the Workplace’, **The International Journal of Human Resource Management**, 23(20), 4231-4245.

**MİLLER**, Will, Brinck Kerr ve Margaret Reid (1999). ‘A National Study Of Gender-Based Occupational Segregation in Municipal Bureaucracies: Persistence of Glass Walls?’, **Public Administration Review**, 218-230.

**MİN**, Kyoung (2019). **Exploring Gender Differences in Media’s Portrayal of Chef**, Yüksek Lisans Tezi, California State Polytechnic University.

**MOROĞLU**, Nazan (2012). ‘Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi 6284 Sayılı Yasa ve İstanbul Sözleşmesi’, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, 99, 357-380.

**MUKHTAR**, Mukhtar ve Risnita Ristina ve Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo (2020). ‘The Influence of Transformational Leadership, Interpersonal Communication, and Organizational Conflict on Organizational Effectiveness’, **International Journal of Educational Review**, 2(1), 1-17.

**MULCAHY**, Mark, ve Carol Linehan, ‘Females and Precarious Board Positions: Further Evidence of the Glass Cliff’, **British Journal of Management**, 25(3), 425-438.

**MUTTER**, Felix ve Tim Pawlowski (2014). ‘Role Models in Sports Can Success in Professional Sports Increase the Demand for Amateur Sport Participation’, **Sport Management Review**, 17, 324–336.

**NAKİP**, Mahir (2006). ‘**Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve SPSS Destekli Uygulamalar**’, (2. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

**NG**, Catherine ve Ray Pine (2003). ‘Women and Men in Hotel Management in Hong Kong: Perceptions of Gender and Career Development Issues’, **International Journal of Hospitality Management**, 22(1), 85-102.

**NG**, Vanessa, Amanda Tang and Jen Ying Zhen Ang (2019), Challenges Faced by Women Offenders After Incarceration, **Women and Criminal Justice**, 1-12.

**NGALEILONGO**, Fritz (2015). ‘Defining Workplace Bullying in Institutions of Higher Learning’ **Journal of Organisation and Human Behaviour**, 4(1), 6-12.

**NİMRİ**, Rawan ve diğerleri (2020). 2Management Perceptions of Sexual Harassment of Hotel Room Attendants’, **Current Issues in Tourism**, 1-14.

**ORİDO**, Charles (2017). **Challenges Faced by Female Chefs in the Kenyan Hospitality Industry: A Study Through an African Oral Tradition of Storytelling**, Doktora Tezi, Auckland University of Technology.

**ÖRÜCÜ**, Edip, Recep Kılıç ve Taşkın Kılıç (2007). ‘Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir Örneği’, **Yönetim ve Ekonomi**, 14(2), 117-135.

**ÖZÇATAL**, Özlem (2011). ‘Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı’, **Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 1(1), 21-39.

**ÖZÇELİK**, Münevver (2017). ‘Çalışma Hayatında Kadının Yeri Ve Kariyer Gelişim Engelleri’, **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 49-70.

**ÖZDAMAR**, Kazım. ‘**Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri**’, Kaan Kitabevi, Eskişehir, 2003.

**ÖZKAN**, Gökçen ve Ahmet Karaaslan (2014). ‘Kadın İşçilerin Terfi Ettirilmelerinde Etkili Olan Faktörler ve İş Gücü Piyasalarında Terfi Ayrıcalığı’, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, (24), 1-7.

**ÖZKAN**, Gökçen ve Bülent Özkan (2010). ‘Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma’, **Çalışma ve Toplum**, 1(24), 91-104.

**ÖZMEN**, Kübra ve Ebru Özlem Bilgin ve George Ubbelohde (2018). ‘Otel İşletmelerinde Kadın Yönetici Olmak: Sakarya İli Örneği’, **1.Uluslararası Turizmde Yeni Jenerasyonlar ve Yeni Trendler Konferansı** içinde (ss.145-160). Sapanca

**ÖZTÜRK**, Hilal ve diğerleri. (2015). ‘Mobbing (Psikolojik Yıldırma), Örgüt Üzerindeki Etkileri ve Çözüm Önerileri’, **Sağlık Akademisyenleri Dergisi**, 2(1), 27-33.

**ÖZTÜRK**, Zekai ve Tuna Aybike Bilkay. "Türkiye kamu hastaneleri kurumunda çalışan kadınların kariyer engelleri ve cam tavan sendromu algıları." **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 3(6), 89-102.

**PARENT-THIRION**, Agnès ve diğerleri (2007). ‘**Fourth European Working Conditions Survey, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions**’, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef0698en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0698en.pdf) (06.06.2021).

**PARESASHVİLİ**, Nino ve diğerleri (2020). ‘Labor Market Management Mechanisms in Georgia According to Current Trends’, **Economic and Social Development: Book of Proceedings**, 361-370.

**PETERSEN**, Trond ve diğerleri (1997). "Within-Job Wage Discrimination and the Gender Wage Gap: The Case of Norway." **European Sociological Review**, 13(2), 199-213.

**PETERSEN**, Trond ve Thea Togstad (2006). ‘Getting the Offer: Sex Discrimination in Hiring’ **Research in Social Stratification and Mobility**, 24(3), 239-257.

**PETERSON**, Helen (2010). 'The Gendered Construction of Technical Self-Confidence: Women's Negotiated Positions In Male-Dominated Technical Work Settings', **International Journal Of Gender, Science And Technology**, 2(1),65-88.

**PLATZER**, Rosalie (2011). **Woman Not in the Kitchen: A Look at gender Quality in the Restaurant Industry**. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). California Polytechnic State University.

**PONDY**, Louis. (1967). 'Organizational Conflict: Concepts and Models', **Administrative Science Quarterly**, 296-320.

**PÖLLÄNEN**, Katri (2021). 'Organizational Culture and Masculinities in a Startup Company in Finland', **Nordic Journal of Working Life Studies**, 1-19.

**PRITCHARD**, Annette (2014). 'Gender and Feminist Perspectives in Tourism Research', **The Wiley Blackwell Companion to Tourism**, 314-324.

**PRYOR**, John ve Jeanne Day (1988). 'Interpretations of Sexual Harassment: An Attributional Analysis', **Sex Roles**, 18(7-8), 405-417.

**QU**, Yanjing, WooMi Jo ve Chris Choi (2020). 'Genders Discrimination, Injustice and Deviant Behavior Among Hotel Employees: Role of Organizational Attachment', **Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism**, 21(1), 78-104.

**RANDHAWA**, Gurpreet (2004). 'Self-Efficacy and Work Performance: an Empirical Study', **Indian Journal of Industrial Relations**, 39(3), 336-346.

**RANDLE**, Valerie (1999). 'The 'Glass Ceiling': an Illusion?', **Interdisciplinary Science Reviews**, 24(2),105-109.

**REED**, Everlyn (2012). **Kadının Evrimi**. Payel Yayınları.

**REMINGTON**, Joan ve Miranda Kitterlin (2018). 'Still Pounding on the Glass Ceiling: A Study of Female Leaders in Hospitality, Travel and Tourism Management', **Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism**, 17(1), 22-37.

**REUTER**, Alison (2006). 'Subtle but pervasive: Discrimination against mothers and pregnant women in the workplace', **Fordham Urb. LJ** , 33,1369.

**RİMMER**, Susan Harris ve Marian Sawyer (2016). 'Neoliberalism and Gender Equality Policy in Australia', **Australian Journal of Political Science**, 51(4), 742-758.

**ROBINSON**, Richard, David Solnet ve Noreen Breakey (2014). 'A Phenomenological Approach To Hospitality Management Research: Chefs' Occupational Commitment', **International Journal of Hospitality Management**, 43: 65-75.

**ROSE**, Sonya (2018). **Toplumsal Cinsiyet Tarihçiliği Nedir?**. Can Sanat Yayınları: İstanbul.

**RYAN**, Michelle K., S. Alexander Haslam, ve Tom Postmes (2007). 'Reactions to the Glass Cliff: Gender Differences in The Explanations for the Precariousness of Women's Leadership Positions', **Journal of Organizational Change Management**, 20(2), 182-197.

**SABUNCUOĞLU**, Z. (1994). **Personel Yönetimi**, Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayınları.

**SADAQUAT**, Mahpara Begum ve Qurra-tul-ain Ali Sheikh,(2011). 'Employment Situation of Women in Pakistan', **International Journal of Social Economics**. 38(2), 98-113.

**SANCAR**, Serpil (2017). **Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti: Erkekler Devlet, Kadınlar Aile Kurar**. İletişim Yayınları: İstanbul.

**SANCHEZ-HUCLES**, Janis ve Donald Davis (2010). 'Women and Women of Color in Leadership: Complexity, Identity, and Intersectionality', **American Psychologist** 65(3), 171.

**SCHOENHEIDER**, Krista (1986). 'A Theory of Tort Liability for Sexual Harassment in the Workplace', **University of Pennsylvania Law Review**, 134(6), 1461-1495.

**SCHWEIGER**, David ve Angelo Denisi (1991). 'Communication With Employees Following a Merger: a Longitudinal Field Experiment', **Academy Of Management Journal**, 34(1), 110-135.

**SEN**, Amartya (2001). 'Many Faces of Gender İnequality', **New Republic**, 466-477.

**SEVİN**, Dilek ve Soner Küçük (2016). 'İşgörenlerin Rekreasyonel Etkinliklere Katılım Düzeyleri ile Çalışma Performansları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma', **Journal of Recreation and Tourism Research**, 3(1), 24-31.

**SEZER**, Gülcan ve Beril Dönmez (2016). 'Kadın Aşçıların Üzerine Sinen Patriyarka Kokusu', **17. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı** (ss. 678-688), Muğla.

**SİEBERT**, William ve Peter Sloane (1981). 'The Measurement Of Sex And Marital Status Discrimination At The Workplace', **Economica**, 48(190)125-141.

**SİLVER**, Hilary ve SM Miller (2002). 'Social Exclusion: The European Approach to Social Disadvantage', **Poverty and Race Research Action Council**, 11(5), 1-24.

**SİNGH**, VAL, Susan Vinnicombe ve Kim James (2006). 'Constructing A Professional İdentity: How Young Female Managers Use Role Models', **Women in Management Review**, 21(1), 67-81.

**SOLMUŞ**, Tarık (2005). 'İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing)', **ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources**, 7(2), 1-14.

**STILL**, Leonie (1997). 'Glass Ceilings, Glass Walls and Sticky Floors: Barriers to Career Progress for Women in the Finance Industry.'" <https://ro.ecu.edu.au/ecuworks/6882/> (26.09.1995).

**STREDWICK**, John (2000). '**Human Resource Management**', [https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=7aQ3AAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=An+Introduction+to+Human+Resource+Management&ots=ywh-mvE5qn&sig=-XuCA56xoCnDX7ChlrHsI0kDGiw&redir\\_esc=y#v=onepage&q=An%20Introduction%20to%20Human%20Resource%20Management&f=false](https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=7aQ3AAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=An+Introduction+to+Human+Resource+Management&ots=ywh-mvE5qn&sig=-XuCA56xoCnDX7ChlrHsI0kDGiw&redir_esc=y#v=onepage&q=An%20Introduction%20to%20Human%20Resource%20Management&f=false) (25.09.2020).

**SUBRAMANIAM**, Indra Devi, Tanusia Arumugam, ve Abu Baker Almintisir Abu Baker Akeel (2014). 'Demographic and Family Related Barriers on Women Managers' Career Development', **Asian Social Science** 10(1), 86.

**SUN**, Xiaoxia ve diğerleri (2020). 'How Do Lifestyle Hospitality and Tourism Entrepreneurs Manage Their Work-Life Balance?', **International Journal of Hospitality Management**, 85, 1-8.

**SVERKE**, Magnus, Johnny Hellgren ve Katharina Näswall (2002). 'No Security: a Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences.'" **Journal of Occupational Health Psychology**, 7(3), 242.

**ŞENSES**, Fikret (2001). **Küreselleşmenin Öteki Yüzü Yoksulluk**. İletişim Yayınları, İstanbul.

**TABACHNICK**, Barbara ve Linda Fidell (2013). '**Using Multivariate Statistics**', Pearson, Boston.

**TAORMINA**, Roberth ve Law, CM (2000). 'Approaches to Preventing Burnout: The Effects of Personal Stress Management and Organizational Socialization' **Journal of Nursing Management**, 8(2), 89-99.

**TAŞKIN**, Ercan ve Ayfer Çetin (2012). 'Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa Örneği', **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 33.

**TEKİN**, Ömer ve Zeynep Gençer (2006). 'Otel İşletmelerindeki İşlere ve Pozisyonlara Yönelik Cinsiyet Algısı', **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 18(3), 495-521.

**TEPE**, Harun (2006), 'Etik bir sorun olarak ayrımcılık', **Felsefelogos Dergisi**, 29, 31-37.

**THOMAS**, Philippa (2005). "**Ending Child Poverty and Securing Child Rights: The Role of Social Protection.**"

[https://sarpn.org/documents/d0001800/Plan\\_Socialprotection\\_Oct2005.pdf](https://sarpn.org/documents/d0001800/Plan_Socialprotection_Oct2005.pdf)  
(26.09.2020).

**TINAZ**, Pınar (2006). ‘Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz’, **Çalışma ve Toplum**, 3,11-22.

**TLAISS**, Hayfa ve Salema Kauser (2010) ‘Perceived Organizational Barriers to Women Career Advancement in Lebanon’, **Gender in Management: an International Journal**. 25(6). 462 – 496.

**TOLBERT**, Pamela (1986). ‘Organizations and Inequality: Sources of Earnings Differences Between Male and Female Faculty’, **Sociology of Education**, 227-236.

**TORGRIMSON**, Britta ve Christopher Minson (2005). ‘Sex and Gender: What is the Difference?’, **J Appl Physiol**, 99, 785–787.

**TRAUTH**, Eileen (2002). "Odd girl out: an individual differences perspective on women in the IT profession." **Information Technology and People**, 15(2), 98-118.

**TRENTHAM**, Susan ve Laurie Larwood (1998). ‘Gender Discrimination and the Workplace: An Examination of Rational Bias Theory’ **Sex Roles**, 38(1/2), 1-28.

**TRUE**, Jacqui, and Michael Mintrom (2001). ‘Transnational Networks and Policy Diffusion: The Case of Gender Mainstreaming’, **International Studies Quarterly**, 45(1), 27-57.

**TUSKAN**, Aydeniz. (2012). Toplumsal Cinsiyet Toplumda Kadına Bıçilen Roller ve Çözümleri. **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**. [http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2012-99-1179\\_](http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2012-99-1179_) (22.07.2020).

**TUTAR**, Hasan ve Kemal Yılmaz (2003). **Genel İletişim**. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.

**TÜKELTÜRK**, Şule ve Nilüfer Perçin (2008). ‘Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler’, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 6(2), 113-128.

**TÜRELİ**, Nesrin Şalvarcı ve Nilgün Dolmacı (2014). ‘İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma’, **Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 2(2), 83-104.

**TÜRK DİL KURUMU** (2009). <https://sozluk.gov.tr> (26.08.2020).

**Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982)**. [https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa\\_2011.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf) (26.09.2020).

**Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü.** (2008). **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı.** Fersa Ofset: Ankara.

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ STRATEJİ VE BÜTÇE BAŞKANLIĞI.** (2021). İşgücü Piyasasındaki Gelişmelerin Makro Analizi. [https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/05/IsgucuPiyasasindakiGelistmelerinMakroAnalizi\\_2020-I\\_05042020.pdf](https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/05/IsgucuPiyasasindakiGelistmelerinMakroAnalizi_2020-I_05042020.pdf) (12.05.2021).

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ CUMHURBAŞKANLIĞI STRATEJİ VE BÜTÇE BAŞKANLIĞI.** (2019). **Onbirinci Kalkınma Planı.** <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf> (23.08.2020).

**TÜZÜNKAN, Demet** (2019). 'Turizmde Kadın İstihdamı', **Turizmde Kadın Olmak** (ss. 67-84), İstanbul: Değişim Yayınları.

**Uluslararası Çalışma Örgütü** (2015). '111 No'lu Ayırıcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi', [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377273/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm) (26.09.2020).

**Uluslararası Çalışma Örgütü** (2017). **Dünya Sosyal Koruma Raporu 2017-2019** [https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS\\_614421/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_614421/lang--tr/index.htm) (26.09.2020).

**ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ** (2018). 'Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitim Rehberi', Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Ofisi – Ankara.

**ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ** (2019). World Employment and Social Outlook. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_670554.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670554.pdf) (26.08.2020).

**URAL, Ayhan ve İbrahim Kılıç** (2018). 'Bilimsel Araştırma Süreci ve Spss ile Veri Analizi', Detay Yayıncılık.

**URAZ, Arzu ve diğerleri** (2010). 'Türkiye'de kadınların işgücüne katılımında son dönemde gözlenen eğilimler' **DPT ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı, Çalışma Raporu, (2).**

**VATANDAŞ, Celalettin** (2007). 'Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı' **Sosyoloji Konferansları, (35), 29-56.**

**VERNİERS, Catherine ve Jorge Vala** (2018). 'Justifying Gender Discrimination İn The Workplace: The Mediating Role of Motherhood Myths', **PloS one, 13(1), 1-23.**

**VOLART-ESTEVE, Berta** (2009) 'Gender Discrimination and Growth: Theory and Evidence from India', **Development Economics Discussion Paper.** [http://www.bertaestevevolart.com/research/disc\\_january2009.pdf](http://www.bertaestevevolart.com/research/disc_january2009.pdf) (22.07.2020).

**VONGAS**, John (2009). ‘Glass Cliffs, Empathy, and Biology: a Functional Magnetic Resonance Imaging Study in Leadership’, **Academy of Management Proceedings**,1.

**WANG**, Shih-Yung ve Bria Kleiner (2001). Sex Discrimination in Fire Fighting Organisations’, **International Journal of Sociology and Social Policy**, 21, 175-183.

**WELCH**, Mary ve Paul Jackson (2007). ‘Rethinking Internal Communication: A Stakeholder Approach’, **Corporate Communications: An International Journal**, 12(2), 177-198.

**WIENCLAW**, Ruth (2011). ‘Gender Roles’, **Sociology Reference Guide: Gender Roles and Equality** (ss.33-40). Salem Press: Pasadena, California.

**WILLIAMS**, Dimitri ve diğeri (2009). ‘Looking for Gender: Gender Roles and Behaviors Among Online Gamers’, **Journal of Communication**, 59, 700–725.

**WINN**, Joan (2004). ‘Entrepreneurship: Not an Easy Path to Top Management for Women’, **Women in Management Review**, 19(3), 143-153.

**WILSON**, Fiona, Jill Kickul, ve Deborah Marlino (2007). ‘Gender, Entrepreneurial Self-Efficacy, and Entrepreneurial Career Intentions: Implications for Entrepreneurship Education’, **Entrepreneurship theory and practice** 31(3),387-406.

**WIRTH**, Linda (2001). ‘**Breaking Through the Glass Ceiling, Women in Management**’, International Labour Office.

**WYNN**, Alison ve Shelley Correll (2018). ‘Puncturing the Pipeline: Do Technology Companies Alienate Women in Recruiting Sessions’, **Social Studies of Science**, 48(1) 149-164.

**YANG**, Jen Te (2010). ‘Antecedents and Consequences of Job Satisfaction in the Hotel Industry’, **International Journal of Hospitality Management**, 29(4), 609-619.

**YANG**, Sadie ve Ao Li (2009). ‘Legal Protection Against Gender Discrimination in the Workplace in China’, **Gender and Development**, 17(2), 295-308.

**YAŞAR**, Metin (2001). “İstatistiğe Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması”, **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 36, 59-75.

**YILDIZ**, Sevgi (2017). ‘Sosyal Bilimlerde Örnekleme Sorunu: Nicel ve Nitel Paradigmalarından Örnekleme Kuramına Bütüncül Bir Bakış’, **Kesit Akademi Dergisi (The Journal of Kesit Academy)**, 3(11), 421-442.

**YILDIZ**, Sebahattin ve diğerkleri (2016). ‘Cam uçurum: Kadın Yöneticiler Cam Tavamı Ne Zaman Aşar?’, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi**, 71(4), 1119-1146.

**YILMAZ**, Meryem (2019). ‘Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı: Kamu ve Özel Sektördeki Farklılıklar’, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi.

**YILMAZ**, Şermin (2018). ‘Exploring Female Leadership Behaviours in Regards of Barriers’, Doktora Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi.

**YÜKSEL**, Sera Reyhani (2014). ‘Türk Medeni Kanunu Bakımından Kadın-Erkek Eşitliği’, **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 18(2), 175-200.

**ZEESHAN**, Afsheen (2020). ‘Gender Discrimination: Evidence from Developing Countries’, **International Review of Social Sciences**, 8(8), 1-8.

**ZHANG**, Lu, Yongkai Wu, ve Xintao Wu (2016). "A Causal Framework for Discovering and Removing Direct and İndirect Discrimination." <https://arxiv.org/pdf/1611.07509.pdf> (25.09.2020).

## EKLER

### EK-1 Anket Formu

Bu araştırmanın amacı, kadın aşçıların kariyerlerinde ilerlemelerindeki engelleyici unsurların belirlenmesi üzerinedir. Bu çalışma Necmettin Erbakan Üniversitesi Turizm Fakültesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları Anabilim Dalında Dr. Öğr. Üyesi Yeliz Pekerşen'in danışmanlığında yürütülen yüksek lisans tezi çalışması olup elde edilecek veriler, yalnızca akademik amaçlar için kullanılacaktır. Gösterdiğiniz ilgi ve yardımlarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Ayça Tunca (Yüksek Lisans Öğrencisi)  
Necmettin Erbakan Üniversitesi Turizm  
Fakültesi  
aycatunca95@gmail.com

Dr. Öğr. Üyesi Yeliz PEKERŞEN  
(Danışman)  
Necmettin Erbakan Üniversitesi Turizm  
Fakültesi  
yeliz.ulusan@gmail.com

- 1. Yaş**  18-24  25-34  35-44  45-54  55 ve üzeri
- 2. Medeni Durum**  Bekâr  Evli
- 3. Eğitim Durumu**  İlkokul  Ortaokul  Lise  Önlisans  Lisans  Lisansüstü
- 4. Aylık gelir**  2001- 3000 TL  3001 – 4000 TL  4001 – 5000TL  5001 – 6000 TL  6001 TL ve üzeri
- 5. Meslekte çalışma yılınız**  1–3 yıl  4–6 yıl  7–9 yıl  10–12  13–15  16 yıl ve üzeri
- 6. Mutfaktaki göreviniz?**  Executive Chef  Sous Chef  Pastane Şefi  Sıcak Şefi  Kahvaltı Şefi  Soğuk Şefi  Kasaphane Şefi  Alakart Şefi  Banket Şefi  Demi Şef  Kommi  Diğer.....Belirtiniz
- 7. Kurumda toplam çalışma süreniz**  1 yıldan az  1-5 yıl  6-10 yıl  11-15 yıl  16 yıl ve üzeri
- 8. İstihdam biçiminiz**  Kadrolu  Sözleşmeli
- 9. Günlük ortalama çalışma saatiniz** ..... Belirtiniz
- 10. Turizm eğitimi aldınız mı ?**  Evet  Hayır
- 11. Aşçılık eğitimi aldınız mı ?**  Evet  Hayır
- 12. Yukarıdaki soruya cevabınız evet ise aşçılık eğitimi nereden aldınız?**  
 Aşçılık okulu  Özel aşçılık kursu  Halk eğitim merkezi  Diğer .....  
.....Belirtiniz

13. Aşağıda iş hayatında karşılaşılan zorluklar, mücadele etmek zorunda kalınan durumlar ve kariyer basamaklarında ilerlemeyi önleyen sebepler ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen okuyup uygun seçeneğe göre cevaplayınız. 1-Kesinlikle Katılmıyorum 2-Katılmıyorum 3-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum 4-Katılıyorum 5-Kesinlikle Katılmıyorum	1	2	3	4	5
13.1.Çalıştığım alandaki network ağlarının içine girememe durumu ile karşılaştım.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
13.2.Kariyerimi şekillendirmemi sağlayan rol modelim olmadı.					
13.3.Emeklerimin karşılığını almadığımı düşünüyorum.					
13.4.Bu aşamaya gelene kadar kariyer gelişim fırsatlarımı yakalamada zorluklar yaşadım					
13.5.Kariyerimin birçok aşamasında sosyal dışlanma ile karşılaştım					
13.6.Bu aşamaya gelene kadar karşılaştığım yöneticilerimden destek görmedim.					
13.7.Birçok aşamada ücretim erkeklerden daha az oldu.					
13.8.Bu aşamaya gelene kadar cinsiyetimden kaynaklı ayrımcılık nedeni ile terfi etmem engellendi.					
13.9.Birçok aşamada maço kültürün (erkek egemen örgüt kültürü) varlığıyla yaşadım.					
13.10.Birçok aşamada öğrenme fırsatlarından yararlanamadım.					

<b>Kariyerimin bir çok aşamasında sosyal dışlanma ile karşılaştıkça,</b>						
14.17.herkese kavrayan, dahil edip bir araya getirecek şekilde davranır hale geldim.						
14.18.daha hızlı ve tatmin edici kararlar verir hale geldim						
14.19.herkese dahil edecek şekilde davranır hale geldim.						
14.20.kendime inandığım şekilde davranır hale geldim						
14.21.olumlu geri bildirim verir hale geldim.						
14.22.geleceğe dönük (iki adım ötesini) düşünür hale geldim.						
14.23.çok çalıştım.						
14.24.diğerlerine yol gösterici şekilde davranır hale geldim.						
<b>Bu aşamaya gelene kadar karşılaştığım yöneticilerimden destek görmedikçe,</b>						
14.25.herkese kavrayan, dahil edip bir araya getirecek şekilde davranır hale geldim.						
14.26.daha hızlı ve tatmin edici kararlar verir hale geldim.						
14.27.herkese dahil edecek şekilde davranır hale geldim.						
14.28.kendime inandığım şekilde davranır hale geldim.						
14.29.olumlu geri bildirim verir hale geldim.						
14.30.geleceğe dönük (iki adım ötesini) düşünür hale geldim.						
14.31.çok çalıştım.						
14.32.diğerlerine yol gösterici şekilde davranır hale geldim.						
<b>Bu aşamaya gelene kadar cinsiyetimden kaynaklı ayrımcılık nedeniyle terfi etmem engellendiğinde,</b>						
14.33. herkesi kavrayan, dahil edip bir araya getirecek şekilde davranır hale geldim.						
14.34.geleceğe dönük (iki adım ötesini) düşünür hale geldim.						
14.35.çok çalıştım.						
14.36.azimli ve kararlı davranır hale geldim.						
<b>Bir çok aşamada maço kültürün (erkek egemen örgüt kültürü) varlığıyla yaşadıkça,</b>						
14.37. kendime inandığım şekilde davranır hale geldim.						
14.38. olumlu geri bildirim verir hale geldim.						
14.39. geleceğe dönük (iki adım ötesini) düşünür hale geldim.						
14.40. başkalarının beni motive etmesini beklemeden kendi kendimi motive eder hale geldim.						
14.41.Çok çalıştım.						
14.42.azimli ve kararlı davranır hale geldim.						
14.43.diğerlerine yol gösterici şekilde davranır hale geldim.						
<b>Bu aşamada öğrenme fırsatlarından yararlanamadıkça,</b>						
14.44.kendime inandığım şekilde davranır hale geldim.						
14.45.başkalarının beni motive etmesini beklemeden kendi kendimi motive eder hale geldim.						
14.46.Çok çalıştım						
<b>Birçok aşamada cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaştıkça,</b>						
14.47.kendime inandığım şekilde davranır hale geldim						
14.48.olumlu geri bildirim verir hale geldim.						
14.49.geleceğe dönük (iki adım ötesini) düşünür hale geldim.						
14.50.başkalarının beni motive etmesini beklemeden kendi kendimi motive eder hale geldim.						
14.51.Çok çalıştım						
14.52.azimli ve direnen davranır hale geldim.						
14.53.diğerlerine yol gösterici şekilde davranır hale geldim.						
13.11.Birçok aşamada cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaştım.						

<b>Davranışların doğuştan sahip olduğumuz ya da sonradan edinilen deneyimler olması ile ilgili düşüncenizi belirtiniz.</b>	<b>Evet</b>	<b>Hayır</b>
15. Yukarıda değerlendirdiğim tüm davranışların doğuştan sahip olduğum yeteneklere bağlı olduğunu düşünüyorum.		
16. Yukarıda değerlendirdiğim tüm davranışların sonradan edindiğim deneyimlere bağlı olduğunu düşünüyorum.		

## EK-2 Görüşme Formu

Adınız ve Soyadınız:
1. Yaşınız?
2. Cinsiyetiniz?
3. Nerelisiniz?
4. Ne zamandır mutfakta çalışıyorsunuz?
a) Çalıştığınız yerlerden bahsedebilir misiniz?
b) Hangi pozisyonlarda çalıştınız?
c) Sizce iş değiştirmek için önemli olan nedenler nelerdir?
5. Mutfakla ilk ne zaman tanıştınız?
a) Yemek yapmayı kimden öğrendiniz?
b) Mutfak becerilerinizi kimden öğrendiniz?
6. Mutfakta çalışmayı seçmenizdeki en önemli unsur nedir?
7. Mutfağın size getirmiş olduğu deneyimler nelerdir?
a) İlk mutfak deneyiminizden bahsedebilir misiniz?
b) Hala aynı yerde mi çalışıyorsunuz?
c) Mutfağa bağlanmanızı sağlayan şey nedir?
d) Mutfakta edindiğiniz yeni ya da eski en zevk veren deneyim nedir?
e) Mutfakta edindiğiniz yeni ya da eski sizi üzen deneyiminiz nedir?
f) Bu deneyimler sizi nasıl şekillendirdi?
8. Çalışma saatleriniz kim tarafından belirleniyor?
a) Çalışma saatlerinizde değişiklik yapmak için herhangi bir talep hakkınız var mı?
b) Bu konu hakkında nasıl hissediyorsunuz?
c) İş yerinizde, işe gelmek istememenize sebep olacak bir kınama ile karşılaştınız mı?
9. Cinsiyetin mutfakta nasıl davranılacağını şekillendirdiğini düşünüyor musunuz?
a) Evetse, nasıl?
b) Hayırsa, neden?
10. Mutfakta çalışmak nasıl bir duygu?
a) Cinsiyetinizin, iş arkadaşlarınız ile iletişiminizi şekillendirdiğini düşünüyor musunuz?
11. Birlikte çalıştığınız arkadaşlarınızı tarif edebilir misiniz?
a) İş arkadaşlarınızdan birine daha fazla baskı uygulandığını düşünüyor musunuz? Neden?
b) İş arkadaşlarınızdan birinin daha fazla iltifat aldığını düşünüyor musunuz?
12. Cinsiyetin, Mutfak alanındaki istihdamında rol oynadığını düşünüyor musunuz?
a) Cinsiyet bireylerin farklı şekilde disipline edilmelerine neden olur ?
b) Birilerinin katkılarını hiç göz ardı ettiğini düşünüyor musunuz? Neden?
13. Başkalarını nasıl denetliyorsunuz? Veya bir başka kişinin otoritesine ne ölçüde bağlısınız?
14. Mutfakta ne tür baskılara maruz kalıyorsunuz?
15. Mutfakta çalışmak size ne türden haz vermektedir?
a) Cinsiyetinizin iş arkadaşlarınızın sizinle iletişim kurmasını nasıl şekillendirmektedir?
16. Mutfakta üst düzey çalışanmısınız? Altınızdakilerle etkileşime girme biçiminiz nasıldır?
a) Cinsiyetinizin, toplumun sahip olduğu kalıpları etkilediğini düşünüyor musunuz? Astlarınız cinsiyeti?
17. Sizin üstleriniz var mı? Onların sizinle etkileşime girme yaklaşımları nedir?
a) Üstünüz ile olan ilişkinizi açıklarmısınız?
18. Kendi çalışma tarzınızı nasıl tarif edermisiniz?
19. Mutfak alanını yönetirken kullanmayı tercih ettiğiniz otorite biçimi nedir?

20. Cinsiyetinizin mesleğinizde nasıl davranacağınız konusunda rol oynadığını düşünüyorsunuz?
21. Cinsiyet, insanların mutfak içerisinde nasıl iletişim kuracağını etkiler mi? Örnekleri var mı?
a) Erkekler erkeklere nasıl davranır?
b) Erkekler kadınlara nasıl davranır?
c) Kadınlar kadınlara nasıl davranır?
d) Kadınlar erkeklere nasıl davranır?
22. Mutfakta çalıştığınız sırada güçlü bir duygusal tepki vermenize neden olan bir deneyim yaşadınız mı? Bunu bizimle paylaşır mısınız?
a) Nasıl tepki verdin?
b) Birisi müdahale etti mi?
23. Tüm değerli bilgileriniz için teşekkür ederim, sonra ermeden önce eklemek istediğiniz başka bir şey var mı?



### EK-5 Araştırma Kapsamında Geliştirilen 17 Hipotezin Kabul/Ret Durumu

<b>H<sub>1</sub></b> : Kadın aşçıların sosyo-demografik özelliklerine göre cinsiyet engellerinin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>RED</b>
<b>H<sub>1a</sub></b> : Kadın aşçıların yaş grupları ile destek kaynaklarından yoksunluk arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>RED</b>
<b>H<sub>1b</sub></b> : Kadın aşçıların medeni durumları ile destek kaynaklarından yoksunluk arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>RED</b>
<b>H<sub>1c</sub></b> : Kadın aşçıların eğitim durumları ile destek kaynaklarından yoksunluk arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>RED</b>
<b>H<sub>1d</sub></b> : Kadın aşçıların gelir düzeyleri ile destek kaynaklarından yoksunluk arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>RED</b>
<b>H<sub>1e</sub></b> : Kadın aşçıların yaş grupları ile mentor eksikliği arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>RED</b>
<b>H<sub>1f</sub></b> : Kadın aşçıların medeni durumları ile mentor eksikliği arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>RED</b>
<b>H<sub>1g</sub></b> : Kadın aşçıların eğitim durumları ile mentor eksikliği arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>RED</b>
<b>H<sub>1h</sub></b> : Kadın aşçıların gelir düzeyleri ile mentor eksikliği arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>RED</b>
<b>H<sub>1i</sub></b> : Kadın aşçıların yaş grupları ile cinsiyet ayrımcılığı arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>RED</b>
<b>H<sub>1r</sub></b> : Kadın aşçıların medeni durumları ile cinsiyet ayrımcılığı arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>RED</b>
<b>H<sub>1j</sub></b> : Kadın aşçıların eğitim durumları ile cinsiyet ayrımcılığı arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>RED</b>
<b>H<sub>1k</sub></b> : Kadın aşçıların gelir düzeyleri ile cinsiyet ayrımcılığı arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>RED</b>
<b>H<sub>1l</sub></b> : Kadın aşçıların yaş grupları ile örgütsel koşullar arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>RED</b>
<b>H<sub>1m</sub></b> : Kadın aşçıların medeni durumları ile örgütsel koşullar arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>RED</b>
<b>H<sub>1n</sub></b> : Kadın aşçıların eğitim durumları ile örgütsel koşullar arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>RED</b>
<b>H<sub>1o</sub></b> : Kadın aşçıların gelir düzeyleri ile örgütsel koşullar arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>RED</b>